

**Las prestaciones sociales de los trabajadores
frente al incumplimiento del empleador**

**Workers social benefits in the event of
non-compliance by the employer**

Lucía Margarita Miranda-Rivadeneira¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
lucymiranda_74@yahoo.es

Esthela Paulina Silva-Barrera²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
esilva13@indoamerica.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2544

V9-N4 (jul-ago) 2024, pp 625-636 | Recibido: 02 de mayo del 2024 - Aceptado: 07 de junio del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1562-8780>

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4354-9258>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Miranda-Rivadeneira, L., Silva-Barrera, E., (2024). Las prestaciones sociales de los trabajadores frente al incumplimiento del empleador . 593 Digital Publisher CEIT, 9(4), 625-636, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2544>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

En Ecuador, las prestaciones sociales de los trabajadores y el incumplimiento de estas obligaciones por parte de los empleadores conforman una compleja interacción entre los derechos laborales y la legislación penal. Las prestaciones sociales, que incluyen seguridad social, pensiones y protección en situaciones de enfermedad o maternidad, son fundamentales para el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, su efectividad depende en gran medida del cumplimiento de los empleadores con respecto a la afiliación al Seguro Social y otras obligaciones laborales. Con la implementación del Código Integral Penal, Ecuador ha intentado abordar la problemática del incumplimiento mediante la imposición de sanciones penales, incluyendo la privación de libertad, a los empleadores que no cumplan con estas obligaciones. Este enfoque ha generado un debate sobre la proporcionalidad y eficacia de las sanciones penales. Mientras que las medidas buscan asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, es fundamental evaluar si resultan en efectos negativos contraproducentes. Se plantea la necesidad de considerar alternativas a las sanciones penales, como multas o sanciones económicas, que podrían ofrecer un equilibrio más adecuado y menos perjudicial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de los empleadores. Por lo tanto, este artículo tiene como objetivo principal, analizar el registro extemporáneo de novedades en materia de seguridad social por parte de los empleadores que afecta el derecho de acceso a las prestaciones sociales de los trabajadores.

Palabras claves: prestaciones sociales, incumplimiento empleador, derechos laborales, novedades extemporáneas, sanciones penales

ABSTRACT

In Ecuador, workers' social benefits and the failure of employers to comply with these obligations form a complex interplay between labor rights and criminal law. Social benefits, which include social security, pensions and protection in situations of illness or maternity, are fundamental to workers' welfare. However, their effectiveness depends to a large extent on employers' compliance with Social Security and other labor obligations. With the implementation of the Comprehensive Criminal Code, Ecuador has attempted to address the problem of non-compliance by imposing criminal sanctions, including imprisonment, on employers who fail to comply with these obligations. This approach has generated debate about the proportionality and effectiveness of criminal sanctions. This approach has generated a debate on the proportionality and effectiveness of criminal sanctions. While the measures seek to ensure compliance with labor obligations, it is critical to assess whether they result in counterproductive negative effects. It raises the need to consider alternatives to criminal sanctions, such as fines or financial penalties, which could provide a more appropriate and less damaging balance to ensure employers' compliance with their legal obligations. Therefore, the main objective of this article is to analyze the extemporaneous registration of social security news by employers that affects the right of access to social benefits of workers.

Keywords: social benefits, employer non-compliance, ecuadorian criminal law, labor rights, criminal penalties

Introducción

La relación entre las prestaciones sociales de los trabajadores y el incumplimiento del empleador en Ecuador constituye un tema de gran relevancia en el contexto laboral actual. Estas prestaciones, que incluyen la cobertura de seguridad social, pensiones, y protección en casos de enfermedad o maternidad, son derechos fundamentales que contribuyen significativamente al bienestar y la seguridad de los trabajadores ecuatorianos. Sin embargo, la eficacia de estos beneficios depende estrechamente del cumplimiento de los empleadores con sus obligaciones legales, especialmente en lo que respecta a la afiliación al Seguro Social (Carrera et al., 2021).

A pesar de su importancia, se observa que la aplicación de estas prestaciones enfrenta desafíos cuando los empleadores no cumplen con sus responsabilidades. Esta situación no solo pone en riesgo la seguridad económica de los trabajadores, sino que también plantea interrogantes sobre la efectividad del marco legal y reglamentario existente para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones. El marco legal de Ecuador, particularmente con la introducción del Código Orgánico Integral Penal, ha intentado abordar esta problemática imponiendo sanciones a los empleadores que incumplen con la afiliación al Seguro Social (Santos et al., 2022).

No obstante, la imposición de sanciones penales, como la privación de libertad, ha generado un debate significativo sobre su proporcionalidad y eficacia. Mientras que estas medidas buscan fomentar el cumplimiento de las obligaciones laborales, también es crucial evaluar si resultan en un impacto negativo que va más allá de su propósito original. La preocupación radica en si la penalización es el método más adecuado para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores (Tóala, 2022).

En este contexto, se plantea la necesidad de explorar alternativas a las sanciones penales. Las medidas administrativas, como multas o sanciones económicas, podrían ser un enfoque

más balanceado y menos perjudicial para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales. Estas alternativas podrían garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores sin los efectos colaterales de las sanciones penales.

La protección de los derechos laborales y las prestaciones sociales en Ecuador es un tema que va más allá de la simple aplicación de la ley; implica un compromiso más amplio con la justicia social y el bienestar de los trabajadores. Por tanto, cualquier estrategia legal o reglamentaria debe tener como objetivo primordial asegurar el cumplimiento efectivo de las obligaciones de los empleadores, manteniendo un equilibrio justo y proporcional en la aplicación de sanciones.

En suma, el desafío para el sistema legal y laboral de Ecuador es encontrar un punto de equilibrio que permita proteger efectivamente los derechos de los trabajadores, mientras se aplica de manera justa y proporcional las sanciones a los empleadores que incumplen. Este equilibrio es crucial para el mantenimiento de un ambiente laboral saludable y para garantizar que el sistema de prestaciones sociales cumpla con su propósito esencial de proteger y mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores ecuatorianos.

Por lo tanto, este artículo tiene como objetivo principal indicar a través de un documento de análisis crítico-jurídico, las prestaciones sociales de los trabajadores frente al incumplimiento del empleador utilizando una revisión bibliográfica con un enfoque cualitativo de tipo de investigación descriptivo.

Método

Desarrollo

1. Prestaciones Sociales en el Régimen de Seguridad Social ecuatoriano

En Ecuador, el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social por parte de los empleadores es fundamental para garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, Mora (2021) menciona que, en ocasiones, se presentan

situaciones en las que los empleadores incumplen con la presentación oportuna y completa de las novedades laborales relacionadas con los trabajadores y sus condiciones de empleo. Estas novedades extemporáneas del empleador pueden tener un impacto significativo en el cálculo y otorgamiento de las prestaciones sociales correspondientes, lo que afecta directamente los derechos y beneficios de los trabajadores. (pp. 34)

En este contexto, es necesario examinar y comprender en detalle las generalidades de las novedades extemporáneas del empleador en Ecuador. Esto implica analizar las obligaciones legales y administrativas del empleador, así como las consecuencias y repercusiones de no cumplir con dichas obligaciones en relación con las prestaciones sociales de los trabajadores.

La seguridad social en Ecuador ofrece una variedad de prestaciones y beneficios esenciales tanto para trabajadores en relación de dependencia como para independientes. Entre estos, destacan las pensiones por vejez, invalidez y montepío, que aseguran un sustento en las etapas más vulnerables de la vida de un trabajador o sus dependientes. Asimismo, el auxilio de funerales proporciona un soporte económico en momentos difíciles, como el fallecimiento de un familiar (Lydia, 2015).

En relación con los riesgos de trabajo, el sistema brinda protección frente a accidentes o enfermedades laborales, lo cual es vital para la seguridad y bienestar del trabajador. Además, la asistencia por enfermedad y maternidad garantiza la cobertura en momentos de salud delicada, siendo de especial relevancia para las trabajadoras durante el embarazo y postparto. Este conjunto de beneficios demuestra el compromiso del sistema ecuatoriano por cuidar de sus trabajadores en diversos aspectos de la vida (Gaspar et al., 2020).

Particularmente importante es la cobertura de salud para hijos menores de 18 años, lo que subraya una preocupación por el bienestar familiar del trabajador. Esta cobertura se puede ampliar al cónyuge o conviviente de

hecho, aunque esto implica un costo adicional. Este enfoque integral de la seguridad social refleja una visión de protección que va más allá del trabajador individual, abarcando a toda su familia.

Los préstamos hipotecarios representan otra faceta significativa de los beneficios. Facilitan el acceso a la vivienda, un aspecto crucial para la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. La facilidad de adquisición de estos préstamos a través de la afiliación al IESS es un ejemplo de cómo el sistema apoya en aspectos fundamentales de la vida.

La afiliación y las condiciones para contribuir al IESS son flexibles, permitiendo a los trabajadores independientes establecer la base de su aporte según sus ingresos, aunque con un mínimo establecido. Esta flexibilidad es crucial para adaptarse a la variabilidad de ingresos que suelen experimentar los trabajadores independientes (Ochoa & Guevara, 2020).

El pago de aportes se ha simplificado mediante opciones como el débito automático o el pago en diferentes puntos físicos en Ecuador, lo que demuestra un esfuerzo por facilitar la participación de los trabajadores en el sistema. Esta accesibilidad es un pilar importante para asegurar que los beneficios lleguen a un amplio espectro de la población trabajadora.

En cuanto a los beneficios sociales para los trabajadores en general, Ecuador muestra un compromiso firme con el bienestar laboral. La obligatoriedad de afiliación a la Seguridad Social es un claro indicativo de esta política. La distribución del aporte entre empleador y empleado refleja una responsabilidad compartida en el mantenimiento de este sistema de bienestar.

El fondo de reserva, al que tienen derecho los trabajadores con más de un año de servicio, representa una forma de ahorro forzoso que beneficia al trabajador a largo plazo. Es una medida prudente que asegura un respaldo económico para situaciones imprevistas o para la jubilación.

Las vacaciones pagadas, un derecho laboral básico, garantizan el descanso y la recreación de los trabajadores, aspectos fundamentales para la salud mental y física. En Ecuador, el periodo de vacaciones es generoso, permitiendo a los trabajadores recargar energías y mantener un balance saludable entre trabajo y vida personal.

Las remuneraciones adicionales, como el decimotercer y decimocuarto sueldo, son incentivos económicos importantes que reconocen el esfuerzo de los trabajadores y ayudan a mejorar su calidad de vida. Estos pagos adicionales, especialmente alrededor de fechas clave como la Navidad y el inicio del año escolar, representan un apoyo económico significativo para las familias trabajadoras.

El pago de horas extras y suplementarias es otro aspecto crucial que asegura una remuneración justa por trabajo fuera de la jornada ordinaria. Este es un aspecto importante de los derechos laborales, garantizando que el trabajo adicional sea debidamente compensado.

La licencia por paternidad y maternidad en Ecuador refleja una creciente conciencia sobre la importancia de la participación del padre en los primeros días de vida del hijo y el soporte a la madre en el periodo postparto. Estas políticas son ejemplos de cómo el sistema busca equilibrar las responsabilidades laborales y familiares (Núñez & López, 2022).

El subsidio por maternidad es otro beneficio importante, que garantiza apoyo económico a las madres trabajadoras durante el periodo prenatal y postnatal. Este enfoque en la salud y bienestar de la madre y el hijo es fundamental para una sociedad que valora la familia y el rol de la mujer en el mercado laboral.

El pago de jubilación patronal es un reconocimiento a la dedicación y el servicio prolongado de los trabajadores. Este beneficio refleja un respeto por la trayectoria laboral y proporciona un soporte financiero en la etapa de jubilación.

Por lo tanto, el pago de utilidades a los trabajadores es una práctica que fomenta un sentido de pertenencia y participación en el éxito de la empresa. Este beneficio no solo mejora la calidad de vida del trabajador, sino que también puede contribuir a una mayor motivación y compromiso laboral.

De esta manera, el sistema de seguridad social y los beneficios laborales en Ecuador son amplios y abarcan desde la protección en situaciones de enfermedad y vejez hasta el apoyo en aspectos de vivienda y calidad de vida. Estos beneficios reflejan un compromiso del país con el bienestar y la seguridad de sus trabajadores, aspectos clave para el desarrollo social y económico. La combinación de estos beneficios crea un entorno laboral más seguro y equitativo, donde los derechos y necesidades de los trabajadores son prioritarios.

Ámbito de derecho a las prestaciones sociales desde la Constitución

El principio de proporcionalidad y la obligación de afiliación a la seguridad social en Ecuador se encuentran estrechamente relacionados con el desarrollo histórico del Estado social. Tras la Segunda Guerra Mundial, en Europa se consolidaron los Estados sociales, democráticos, marcando el inicio de una lucha global por los derechos sociales, que progresivamente se ha extendido a todas las naciones, incluido Ecuador.

En el caso específico de Ecuador, la percepción de la seguridad social ha experimentado una notable evolución. Originalmente, considerada como un derecho no obligatorio para empleadores y empleados, esta visión ha cambiado con el tiempo, reconociendo ahora la seguridad social como un derecho constitucional fundamental (Mena López, 2023).

El análisis crítico de las disposiciones constitucionales relacionadas con la seguridad social es crucial para comprender el paradigma actual de este derecho en Ecuador. Es fundamental revisar la normativa interna que explica las responsabilidades que conlleva la no

afiliación a la seguridad social, especialmente en lo que respecta a su tipificación penal y el control de proporcionalidad. Este último es un elemento clave para evaluar la justificación de una sanción penal en casos de no afiliación.

Además, es enriquecedor analizar experiencias internacionales en esta materia, lo que permite una perspectiva más amplia sobre cómo distintos Estados abordan el tema. Así, se puede estudiar la evolución de la normativa suprema en Ecuador, en especial en lo que respecta a la garantía de derechos fundamentales, como es el caso de la seguridad social.

La Constitución de la República del Ecuador, según autores reconocidos en ciencias jurídicas, define al Estado como una entidad soberana encargada del bienestar y progreso de sus ciudadanos. Esta visión de Estado como responsable de garantizar y aplicar derechos básicos se fortalece con la Constitución de 2008, que proclama a Ecuador como un social de derechos y justicia (López & Oviedo, 2022). Este Estado constitucional se caracteriza por paternalista. Según la literatura jurídica, la supremacía de la Constitución sobre la ley es fundamental, lo que implica que las leyes deben estar subordinadas al texto constitucional y a los principios de libertad.

La libertad, como concepto amplio interpretado desde diversas corrientes filosóficas, permite a los individuos decidir sus acciones basándose en su inteligencia y voluntad. Esta noción de libertad está intrínsecamente relacionada con un estilo de vida digno, respaldado por una Constitución que refleja los anhelos del pueblo y establece las bases para otras leyes (Gamboa Cordones, 2023).

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, con su preámbulo orientado hacia el “buen vivir”, representa los principios fundamentales de la nación. Declara a Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, enfatizando su rol como protector de los derechos ciudadanos.

Dentro del marco de la Constitución de 2008, se enfatiza que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar el efectivo goce de derechos fundamentales, incluyendo la seguridad social. Este énfasis marca un progreso significativo desde su mención en la Constitución de 1967, donde se reconocía como un derecho fundamental pero aún se contemplaba la necesidad de desarrollar un sistema de seguridad social (Mina & Barzola, 2018).

La seguridad social, como derecho constitucional, ha evolucionado en Ecuador desde sus inicios hasta su consolidación como un derecho fundamental en la Constitución actual. La Constitución de 1979 ya apuntaba a la necesidad de extender los beneficios de la seguridad social a toda la población y de definir su financiamiento. Estos avances reflejan la evolución del concepto de seguridad social en Ecuador, desde sus inicios hasta su consolidación como un derecho fundamental en la Constitución vigente.

Tipos de prestaciones sociales

El análisis de las prestaciones y beneficios para los afiliados independientes al IESS en Ecuador revela un sistema integral de seguridad social. Primero, la pensión por vejez, invalidez y montepío destaca como un pilar fundamental, asegurando sustento en etapas críticas de la vida. Además, el auxilio de funerales representa un apoyo significativo en momentos de duelo, aliviando cargas económicas inesperadas. Los riesgos de trabajo cubiertos reflejan una preocupación por la seguridad laboral de los independientes, un sector a menudo desprotegido.

La asistencia por enfermedad y maternidad es otro aspecto crucial, garantizando cuidados esenciales en periodos de vulnerabilidad. La cobertura de salud para hijos menores de 18 años amplía esta protección a la familia, asegurando bienestar integral. Interesantemente, la ampliación de cobertura de salud para el cónyuge o conviviente mediante el pago de una prima adicional demuestra flexibilidad y adaptabilidad a diversas estructuras familiares.

El préstamo hipotecario incluido en los beneficios resalta la importancia del acceso a la vivienda, un aspecto clave para la estabilidad y calidad de vida. En cuanto a las condiciones de afiliación, el valor del aporte al IESS, fijado en el 17,60% de la materia gravada, parece equilibrado, considerando la amplitud de beneficios ofrecidos. La definición de la materia gravada como el valor mensual equivalente a la remuneración del afiliado proporciona una base de cálculo justa y personalizada.

La posibilidad de ajustar la materia gravada según las circunstancias económicas del afiliado introduce un elemento de flexibilidad importante. Sin embargo, el requisito de que la materia gravada no sea inferior al salario básico unificado vigente en Ecuador establece un piso de protección social. La obligación de cancelar los aportes mensuales dentro de los 15 días posteriores al mes de pago refuerza la responsabilidad y la regularidad en las contribuciones.

La opción de realizar el pago de aportes a través de débito automático facilita el cumplimiento de esta obligación, integrando tecnología y eficiencia. Además, la posibilidad de pagar en ventanillas en más de 100 puntos en Ecuador muestra una accesibilidad notable, considerando la diversidad geográfica y las diferentes preferencias de los afiliados.

En este sentido, este sistema de prestaciones y beneficios para afiliados independientes al IESS en Ecuador refleja un enfoque integral y flexible de la seguridad social. Combina protección en áreas clave como salud, riesgos laborales y pensiones, con adaptabilidad en las condiciones de afiliación y métodos de pago. Este enfoque no solo busca cubrir las necesidades actuales de los afiliados, sino que también anticipa y se adapta a sus posibles cambios de circunstancias, asegurando así una cobertura efectiva y sostenible en el tiempo.

2. Novedades extemporáneas sobre las obligaciones del empleador y trabajador respecto a la Seguridad Social

Las novedades extemporáneas del empleador se refieren a la presentación tardía o incompleta de la información relacionada con los trabajadores y sus condiciones laborales. Estas novedades son necesarias para el cálculo y otorgamiento de las prestaciones sociales correspondientes a los trabajadores; pueden incluir información relevante como la entrada de un nuevo empleado a la empresa, la salida de un trabajador, cambios en el número de días laborados, modificaciones salariales, entre otros datos relacionados con las condiciones de empleo.

Cuando el empleador no presenta estas novedades de manera oportuna o no proporciona la información completa, puede generar diversos problemas en la administración de las prestaciones sociales. Esto incluye retrasos en el procesamiento de las solicitudes de prestaciones, dificultades en la verificación y validación de la información, errores en el cálculo de las prestaciones y limitaciones en el acceso de los trabajadores a sus derechos y beneficios.

Tipos de novedades

a) Aviso de entrada

El aviso de entrada es un procedimiento obligatorio que el empleador debe cumplir al momento de contratar a un nuevo trabajador; en la comunicación formal que se realiza al IESS para informar sobre la incorporación del empleado a la empresa. En este aviso, el empleador debe proporcionar al IESS los datos personales y laborales del trabajador, incluyendo su nombre completo, número de cédula, fecha de inicio de la relación laboral, cargo o puesto de trabajo, salario, y cualquier otra información relevante.

El aviso de entrada es esencial para que el IESS pueda registrar al trabajador en el sistema de seguridad social y garantizar que este pueda acceder a los beneficios correspondientes, como la afiliación al seguro de salud, la pensión de vejez, entre otros. Además, permite establecer el tiempo de cotización del trabajador y calcular

las prestaciones sociales en base a dicha información.

b) Aviso de salida

El aviso de salida es otro procedimiento que el empleador debe cumplir cuando un trabajador finaliza su relación laboral con la empresa. Consiste en informar al IESS sobre la fecha de terminación del contrato de trabajo y los motivos de la salida del trabajador.

Al proporcionar el aviso de salida, el empleador cumple con su obligación de notificar al IESS sobre la finalización de la relación laboral, lo que permite al instituto actualizar la información en sus registros y realizar los ajustes necesarios en el cálculo de las prestaciones sociales del trabajador. Además, el aviso de salida también puede ser utilizado por el trabajador para solicitar y tramitar las prestaciones correspondientes, como el subsidio por desempleo.

c) Modificación número de días

En caso de que se produzcan cambios en la jornada laboral del trabajador que afecten el cálculo de las prestaciones sociales, el empleador tiene la responsabilidad de informar estas modificaciones al IESS. Por ejemplo, si un trabajador pasa de trabajar tiempo completo a medio tiempo, o viceversa, el empleador debe notificar al IESS sobre este cambio.

La modificación del número de días trabajados es relevante para calcular correctamente las prestaciones sociales, como el décimo tercer sueldo o las vacaciones, ya que estos beneficios se basan en la jornada laboral del trabajador. Al comunicar al IESS sobre estas modificaciones, se asegura que las prestaciones sociales se calculen de acuerdo con la nueva situación laboral del trabajador.

d) Aviso de nuevo sueldo

Cuando un trabajador experimenta un aumento salarial, ya sea por ajustes salariales o por promoción, el empleador debe notificar al IESS sobre este cambio en el sueldo. La

comunicación del aviso de nuevo sueldo es importante para que las prestaciones sociales se calculen correctamente de acuerdo con el salario actualizado del trabajador.

Olmedo (2018) afirma que el aviso de nuevo sueldo permite al IESS ajustar el cálculo de las prestaciones sociales, como las contribuciones al seguro social, las pensiones y otros beneficios, para reflejar el salario actualizado del trabajador. Esto garantiza que las prestaciones sociales se calculen de manera justa y precisa, acorde con la situación laboral y salarial del trabajador.

e) Planillas declaradas

Son aquellas novedades que el empleador registra fuera del tiempo que estable la Ley de Seguridad (Art. 73), o la que el servidor público en cumplimiento de los Art. 24 y 25 de la Resolución C.D. 625.

La Ley Orgánica de Seguridad Social en Ecuador, un marco legal crucial para la protección de los trabajadores establece en su Artículo 2 la obligación de inscribir a todas las personas que generan ingresos a través de la ejecución de obras o la prestación de servicios ya sea en relación laboral o de manera independiente. Este artículo enfatiza la inclusión de todos los trabajadores, independientemente de su sector o modalidad de empleo, subrayando la importancia de la seguridad social como un derecho universal y fundamental en el ámbito laboral (Loza et al., 2023).

Este enfoque inclusivo en la legislación ecuatoriana es un reflejo de la evolución histórica de los derechos laborales y de seguridad social. Desde la primera revolución francesa, que marcó un punto de inflexión en la concienciación sobre los derechos laborales, ha habido un progreso significativo. Las jornadas laborales extenuantes y la explotación laboral de aquel entonces destacaron la necesidad de una regulación más justa y protectora para los trabajadores.

Con el tiempo, diferentes sistemas de protección para los trabajadores comenzaron a tomar forma. Entre estos, el ahorro privado

emergió como un método inicial para enfrentar futuras necesidades económicas. Sin embargo, este enfoque individualizado dependía en gran medida del ahorro personal y carecía de un componente de solidaridad, lo que limitaba su efectividad, especialmente en contextos económicos desafiantes (Chiriboga et al., 2018).

El seguro privado también apareció como una solución a finales del siglo XIX, ofreciendo una cobertura para ciertos riesgos y contingencias sociales a través de un contrato de derecho privado. A pesar de que este sistema representó un avance, estaba lejos de ser una solución completa para la mayoría de los trabajadores, especialmente en términos de accesibilidad y cobertura de los costos relacionados con los riesgos laborales y las enfermedades (Bonilla et al., 2022).

A lo largo de los años, la necesidad de un sistema más robusto y equitativo de seguridad social se hizo evidente. La historia muestra que las asociaciones de socorro mutuo, aunque útiles, no eran suficientes para cubrir todas las necesidades surgidas de infortunios laborales. Esto llevó a una evolución hacia sistemas más integrados y solidarios, donde la responsabilidad no recaía únicamente en el individuo, sino también en los empleadores y el Estado.

La legislación actual en Ecuador refleja este desarrollo histórico y la comprensión de que la seguridad social es un derecho esencial que debe ser garantizado para todos los trabajadores. Esta perspectiva asegura que tanto empleados como empleadores contribuyan de manera justa y equitativa al bienestar y la protección de quienes conforman la fuerza laboral del país. La obligación del empleador de inscribir a sus trabajadores en el sistema de seguridad social no es solo un mandato legal, sino también un reconocimiento de la importancia de proporcionar una red de seguridad que respalde a los trabajadores a lo largo de sus carreras y en diversas circunstancias de la vida.

3. Las novedades en materia de seguridad social por parte de los empleadores frente al

derecho de acceso a las prestaciones sociales de los trabajadores

El análisis de la normativa y sanciones relacionadas con la seguridad social en Ecuador, como se describe en las fuentes mencionadas (Pesantez, 2022; Barreiro Mora, 2021; Vite et al., 2018; Quichimbo et al., 2019), revela una evolución en el enfoque legal hacia una mayor protección de los derechos de los trabajadores. Esta evolución es particularmente significativa en el contexto de los empleadores y su papel en garantizar el acceso de sus empleados a las prestaciones sociales.

Las novedades en la legislación, particularmente en el Código Orgánico Integral Penal y en la Ley Orgánica de Seguridad Social, reflejan un esfuerzo por parte del Estado ecuatoriano para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en materia de seguridad social. La imposición de sanciones más severas, tanto penales como administrativas, para los empleadores que no afilian a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), es un claro indicativo de esta tendencia.

El impacto de estas normativas va más allá de la mera imposición de sanciones. Al hacer más estrictas las penalizaciones por el incumplimiento en la afiliación a la seguridad social, el Estado envía un mensaje claro sobre la importancia de este derecho. Este enfoque no solo busca castigar a los infractores, sino también prevenir la violación de los derechos laborales, asegurando así un acceso más amplio y justo a las prestaciones sociales para todos los trabajadores.

Estas medidas son fundamentales en un contexto donde la seguridad social representa una red de protección crucial para los trabajadores, especialmente en tiempos de crisis o enfermedad. Al garantizar que los empleadores cumplan con su obligación de afiliación, se asegura que los trabajadores tengan acceso a beneficios esenciales como atención médica, pensiones de jubilación y beneficios por incapacidad, que son vitales para su bienestar y el de sus familias.

Sin embargo, es importante reconocer que la implementación efectiva de estas normativas enfrenta desafíos. La capacidad de las autoridades para detectar y procesar casos de incumplimiento, así como la voluntad política para aplicar estas leyes de manera consistente, son factores cruciales para el éxito de estas reformas. Además, es esencial que se brinde a los empleadores la información y el apoyo necesarios para cumplir con estas regulaciones, evitando así la imposición de sanciones por desconocimiento o por dificultades administrativas.

En conclusión, las novedades en la legislación ecuatoriana en materia de seguridad social reflejan un compromiso con la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Aunque la implementación de estas normas presenta retos, su existencia y fortalecimiento son pasos importantes hacia una sociedad más justa y equitativa, donde el acceso a las prestaciones sociales es un derecho garantizado para todos.

Discusión

La interrelación entre las prestaciones sociales de los trabajadores y el incumplimiento de los empleadores en Ecuador refleja que las prestaciones sociales son fundamentales para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, ofreciendo una red de seguridad en circunstancias adversas como enfermedad, vejez o accidentes laborales. Sin embargo, el derecho de acceso de los trabajadores a estos beneficios, al depender en gran medida del cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores, particularmente en lo que respecta a la afiliación al Seguro Social, se ve afectado.

Este escenario se complica cuando se considera la respuesta legal al incumplimiento del empleador. La inclusión de la no afiliación al Seguro Social como una contravención penal en el Código Orgánico Integral Penal refleja la seriedad con que el Estado ecuatoriano considera estas obligaciones. Aunque esta medida busca asegurar el cumplimiento por parte de los empleadores, también plantea cuestionamientos

sobre la proporcionalidad y eficacia de tal enfoque punitivo.

Más allá del debate sobre la metodología de sanción, el objetivo principal debe ser siempre la protección de los derechos de los trabajadores. Asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales es esencial para garantizar que los trabajadores disfruten plenamente de sus derechos a prestaciones sociales. Por ende, cualquier enfoque legal y reglamentario debe estar orientado hacia la maximización de este cumplimiento, mientras se mantiene un equilibrio justo y proporcional en la aplicación de sanciones.

En consecuencia, el desafío que enfrenta el sistema legal ecuatoriano radica en encontrar un equilibrio entre la necesidad de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la aplicación de sanciones proporcionales y efectivas a los empleadores que incumplen. Este equilibrio es crucial para mantener la integridad del sistema de prestaciones sociales y asegurar que cumpla su función primordial de proteger el bienestar de los trabajadores en Ecuador.

Conclusiones

La relación entre las prestaciones sociales de los trabajadores y el incumplimiento de los empleadores en Ecuador revela un panorama complejo donde la protección de los derechos laborales se enfrenta a desafíos significativos. Así, las prestaciones sociales, fundamentales para el bienestar de los trabajadores, dependen en gran medida de la responsabilidad y el cumplimiento de los empleadores en cuanto a la afiliación al Seguro Social y otras obligaciones laborales.

La relación entre las prestaciones sociales de los trabajadores y el incumplimiento de los empleadores en Ecuador es un tema de gran complejidad y relevancia en el ámbito laboral. Estas prestaciones son fundamentales para el bienestar de los trabajadores, pero su incumplimiento afecta el acceso de los empleadores a los beneficios relacionados con el Seguro Social.

La imposición de sanciones penales severas para los empleadores que no cumplen con sus obligaciones laborales ha generado un debate sobre su proporcionalidad y eficacia, que pese a no ser parte del presente análisis, es esencial considerar alternativas más equilibradas y menos perjudiciales, como medidas administrativas y multas, que puedan asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales sin las consecuencias adversas asociadas con las sanciones penales.

El desafío principal para el sistema legal y laboral de Ecuador radica en encontrar un equilibrio entre la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y la imposición justa y proporcional de sanciones a los empleadores que incumplen. Este equilibrio es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y para garantizar que el sistema de prestaciones sociales cumpla su propósito fundamental de salvaguardar la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores ecuatorianos.

La protección de los derechos laborales y las prestaciones sociales en Ecuador va más allá de la aplicación de la ley; implica un compromiso más amplio con la justicia social y el bienestar de los trabajadores. En consecuencia, cualquier estrategia legal o reglamentaria debe centrarse en asegurar el cumplimiento efectivo de las obligaciones de los empleadores, manteniendo un enfoque justo y proporcional en la aplicación de sanciones. Este equilibrio es esencial para el desarrollo social y económico del país y para garantizar un futuro laboral más seguro y equitativo para todos.

Referencias bibliográficas

- Barreiro Mora, G. K. (2021). *Análisis del proceso de afiliación en el IESS-Los Ríos* [B.S. thesis, BABAHOYO: UTB, 2021]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10564>
- Bonilla, H. L. M., Carrera, E. C. R., & Soria, Y. L. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236.
- <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245>
- Carrera, E. C. R., Zurita, A. C. P., & Lascano, A. M. P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/178>
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100226&script=sci_arttext
- Gamboa Cordones, F. D. (2023). *La afiliación obligatoria al IESS de los gerentes generales de las empresas privadas* [B.S. thesis]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14139>
- Gaspar, M. E., Alvarado, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383-389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci_arttext
- López, D. C. M., & Oviedo, D. X. S. (2022). La falta de afiliación al IESS como una infracción penal en el Ecuador. *Visionario Digital*, 6(2), 89-106. <https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/2142>
- Loza, J. I. L., Bermudez, M. A. G., & Narvaez, H. O. R. (2023). Elementos Sustanciales del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 9(2), 541-570. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3298>
- Lydia, A. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género: Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *Revista Cálamo*, 4, 18-31. <https://revistas.udlapublicaciones.com/index.php/RevistaCalamo/article/view/283>

- Mena López, D. C. (2023). *La falta de afiliación al IESS como una infracción penal en el Ecuador* [Master's Thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5233>
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51). <https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Núñez, S. A., & López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241>
- Ochoa, M. E., & Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpolitica yvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2432>
- Pesantez, L. B. T. (2022). *Características de los Afiliados al Iess*. <https://pure.ups.edu.ec/en/publications/caracter%C3%ADsticas-de-los-afiliados-al-iess>
- Quichimbo, C. A., Muñoz, S. E., & Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1279>
- Santos, M. E. G., Olvera, M. A. Z., & Vera, K. C. T. (2022). Obligaciones contractuales de los empleadores para regular relaciones laborales con sus trabajadores en empresas privadas. *Universidad y Sociedad*, 14(S2), 55-64. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2758>
- Tóala, Y. L. (2022). *Modelo de gestión administrativa y la calidad del servicio al afiliado en el IESS* [Master's Thesis, Jipijapa-Unesum]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4102>
- Vite, H., Palomeque, I., & Romero, W. (2018). Análisis de calidad del servicio de atención al afiliado en Centros de Salud del IESS: Caso Santa Rosa y Pasaje. *Revista de Investigación Talentos*, 5(2), 68-78. <https://talentos.ueb.edu.ec/index.php/talentos/article/view/44>