



**Universidad Tecnológica ECOTEC**

**Derecho y Gobernabilidad**

**Título del trabajo:**

Delimitación de la Imposibilidad del Retiro de Fondos de Cesantía por  
Mora Patronal dentro del Sistema Seguridad Social en Guayaquil  
durante el Período 2021-2022

**Línea de investigación:**

Gestión de Relaciones Jurídicas

**Modalidad de titulación:**

Trabajo de titulación

**Carrera:**

Derecho - Itinerario en Ciencias Penales y Criminológicas

Derecho - Itinerario en Derecho Empresarial y Tributario

**Título a obtener:**

Abogado

**Autores:**

Ramos Murillo Fredy Samuel

Haz Santos Tania Haydee

**Tutor:**

Antonio Ricardo Chang Guerrero

**Samborondón-**

**ANEXO No. 9**

**PROCESO DE TITULACIÓN  
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

Samorondón, 05 de agosto de 2024

Magíster o Doctor  
**ANTONIO RICARDO CHANG GUERRERO**  
Unidad Académica: Titulación  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: “Delimitación de la Imposibilidad de Retiro de Fondos de cesantía por Mora patronal dentro del sistema Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022.”, fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza a los estudiantes: Tania Haydee Haz Santos y Fredy Samuel Ramos Murillo, para que procedan con la presentación oral del mismo.

**ATENTAMENTE,**



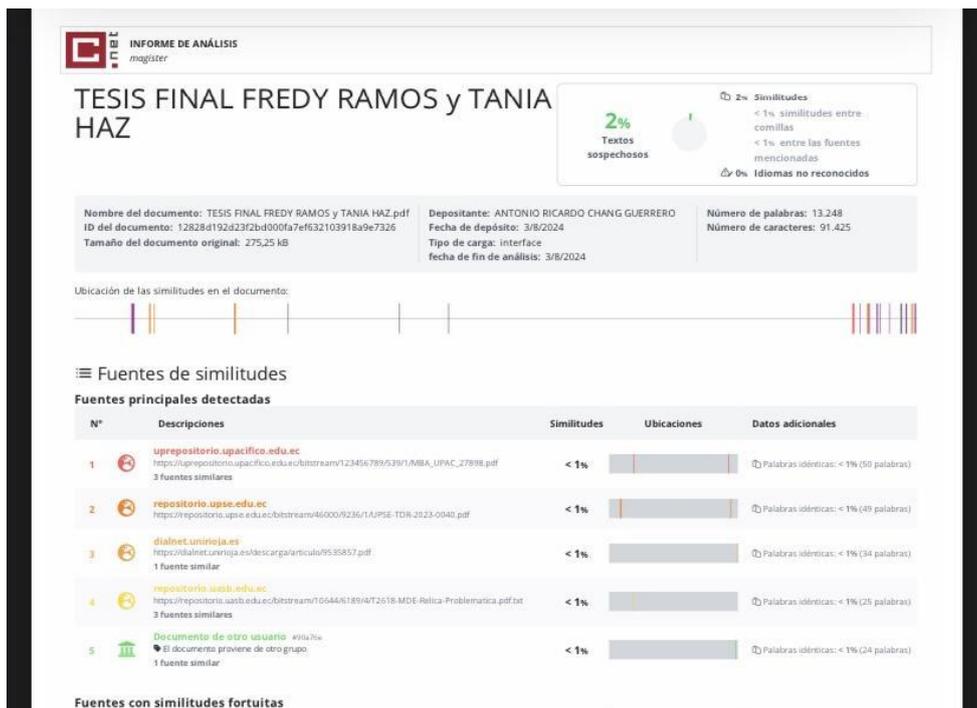
firmado electrónicamente por:  
**ANTONIO RICARDO  
CHANG GUERRERO**

**Firma**

**Mgtr/ PhD. ANTONIO RICARDO CHANG**  
Tutor(a)

**PROCESO DE TITULACIÓN  
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS  
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: “Delimitación de la Imposibilidad de Retiro de Fondos de cesantía por Mora patronal dentro del sistema Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022” elaborado por Fredy Samuel Ramos Murillo y Tania Haydee Haz Santos, fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del (2 %) mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual a 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



**INFORME DE ANÁLISIS**  
magister

### TESIS FINAL FREDY RAMOS y TANIA HAZ

**2%** Textos sospechosos

**2%** Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas  
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS FINAL FREDY RAMOS y TANIA HAZ.pdf  
ID del documento: 128284192a23f2bd000fa7ef632103918a9e7326  
Tamaño del documento original: 275,25 KB

Depositante: ANTONIO RICARDO CHANG GUERRERO  
Fecha de depósito: 3/8/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 3/8/2024

Número de palabras: 13.248  
Número de caracteres: 91.425

Ubicación de las similitudes en el documento:

**Fuentes de similitudes**

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.upacifico.edu.ec">repositorio.upacifico.edu.ec</a> <a href="https://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/5391/MBA_UPAC_27898.pdf">https://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/5391/MBA_UPAC_27898.pdf</a> 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
2	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> <a href="https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9236/1/A/PSE-TD%2023-0040.pdf">https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9236/1/A/PSE-TD%2023-0040.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
3	<a href="https://dialnet.unirioja.es">dialnet.unirioja.es</a> <a href="https://dialnet.unirioja.es/basic/arguiar/9535857.pdf">https://dialnet.unirioja.es/basic/arguiar/9535857.pdf</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<a href="https://repositorio.uasb.edu.ec">repositorio.uasb.edu.ec</a> <a href="https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/705446/189/4/T2018-MDE-Relica-Problematika.pdf.txt">https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/705446/189/4/T2018-MDE-Relica-Problematika.pdf.txt</a> 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
5	Documento de otro usuario El documento proviene de otro grupo. 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

ATENTAMENTE,



Firmado electrónicamente por:  
**ANTONIO RICARDO  
CHANG GUERRERO**

Firma  
Mgr/ PhD. ANTONIO RICARDO CHANG GUERRERO  
Tutor(a)

**Dedicatoria**

Con todo mi amor y gratitud, dedico esta tesis a mis queridos abuelitos, cuyas enseñanzas y ejemplo de vida han sido mi mayor inspiración.

Ramos Murillo Fredy Samuel

**Agradecimiento**

Agradezco a mi mamá Marina por su constante apoyo y cariño, y a mi novia Paula por su paciencia y por creer siempre en mí. Su compañía ha sido fundamental para lograr esta meta.

Ramos Murillo Fredy Samuel

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación con cariño, a mis padres, Enrique Haz y Tania Santos, su sacrificio y paciencia fueron mi mayor fuente de inspiración. Gracias por ser mi roca, este logro, que es una extensión de su amor y dedicación, también es de ustedes. A mi familia, por su apoyo incondicional. A mis mascotas, mi mayor fuente de alegría y motivación. Gracias por hacer esto posible.

Haz Santos Tania Haydee

## **Agradecimiento**

Agradezco con cariño y nostalgia al abogado Xavier Peláez Santillán, quien fue como un padre y mentor para mí, gracias por enseñarme con cariño y sabiduría el verdadero valor del trabajo bien hecho, y que el derecho se puede ejercer con honestidad. A mis amigos, profesores y tutor, por su dedicación, solidaridad y apoyo en momentos cruciales de la carrera.

Haz Santos Tania Haydee

## Resumen

La razón por la que se lleva a cabo el presente proyecto de investigación, es por la necesidad de establecer parámetros claros para el acceso a fondos de cesantía, buscando sobre todo preservar los derechos del trabajador como la integridad del Sistema de Seguridad Social en Ecuador y particularmente en la ciudad de Guayaquil. El objetivo de este proyecto fue determinar la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022. La metodología aplicada en este caso se basó en un enfoque cualitativo y bajo un alcance de tipo descriptivo. La población considerada en este caso fueron cinco bogados con conocimientos en la normativa legal y reglamentaria de la Seguridad Social en Ecuador, a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista, así como se consideró como técnica adicional la revisión documental. Los principales resultados reflejaron que la legislación ecuatoriana vigente se alinea a lo establecido en el marco internacional sobre el reconocimiento de la seguridad social como derecho fundamental; sin embargo, existen situaciones en las que el derecho de los trabajadores es vulnerado. En estos escenarios, se genera una afectación a los trabajadores que se ven impedidos de acceder a los beneficios por los que han trabajado y a su vez se encuentran en un estado de desprotección que los hace vulnerables. Se concluye que, sin embargo, a pesar de que existe libre acceso a la información proveniente de fuentes documentales, también se encontraron limitaciones asociadas a la escasa disponibilidad de tesis y/o artículos científicos.

**Palabras clave:** Fondos de cesantía, mora patronal, Sistema Seguridad Social, consecuencias económicas, normativa.

## **Abstract**

The reason why this research project is carried out is due to the need to establish clear parameters for access to unemployment funds, seeking above all to preserve the rights of the worker such as the integrity of the Social Security System in Ecuador and particularly in the city of Guayaquil. The objective of this project was to determine the legal and regulatory regulations that regulate the impossibility of withdrawing severance funds due to employer default within the Social Security system in Guayaquil during the 2021-2022 Period. The methodology applied in this case was based on a qualitative approach and a descriptive scope. The population considered in this case were five lawyers with knowledge of the legal and regulatory regulations of Social Security in Ecuador, to whom the interview technique was applied, as well as the documentary review was considered as an additional technique. The main results reflected that current Ecuadorian legislation is aligned with what is established in the international framework on the recognition of social security as a fundamental right; However, there are situations in which workers' rights are violated. In these scenarios, workers are affected who are prevented from accessing the benefits for which they have worked and in turn find themselves in a state of lack of protection that makes them vulnerable. It is concluded that, however, although there is free access to information from documentary sources, limitations associated with the limited availability of theses and/or scientific articles were also found.

**Keywords:** Unemployment funds, employer arrears, Social Security System, economic consequences, regulations.

## Índice de contenido

Contenido	
Dedicatoria .....	2
Agradecimiento .....	4
Dedicatoria .....	5
Agradecimiento .....	5
Resumen .....	6
Índice de contenido .....	8
Índice de figura.....	10
1. Introducción .....	11
1.1. Contexto histórico social del objeto de estudio .....	11
1.2. Antecedentes .....	12
1.3. Planteamiento del problema.....	13
1.4. Objetivos .....	14
1.4.1. Objetivo general .....	14
1.4.2. Objetivos Específicos .....	14
1.5. Justificación.....	15
2. Marco teórico .....	16
2.1. Marco Teórico Conceptual/Definición de conceptos claves .....	16
2.1.1. Sistema de seguridad social.....	16
2.1.2. Fondos de cesantía .....	16
2.1.3. Procedimiento para el retiro de fondos de cesantía .....	17
2.1.4. Mora patronal .....	18
2.2. Relación entre conceptos.....	19
2.3. Fundamentos teóricos.....	19
2.3.1. La seguridad social como derecho fundamental .....	19
2.4. Marco Teórico Referencial .....	20
2.4.1. Revisión de la literatura .....	21
2.4.2. Contribuciones y vacíos.....	22
2.5. Teorías y modelos.....	22
2.5.1. Comisión de control de evasión, elusión, mora patronal e inclusión de nuevos afiliados al IESS .....	22
2.5.2. Contravención y delito por la no Afiliación al Seguro Social Ecuatoriano	
23	
2.6. Marco Teórico Legal .....	24

2.6.1.	Legislación vigente .....	24
2.6.2.	Contravención y delito por la no Afiliación al Seguro Social Ecuatoriano 26	
2.6.3.	Principios y doctrinas jurídicas .....	27
3.	Metodología del proceso de investigación .....	29
3.1.	Enfoque de la investigación .....	29
3.2.	Tipo de investigación .....	29
3.3.	Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación .....	29
3.4.	Universo y muestra de la investigación .....	30
3.5.	Métodos empleados .....	30
3.6.	Procesamiento y análisis de la información .....	31
4.	Análisis e interpretación de los resultados .....	31
4.1.	Entrevistas .....	32
4.2.	Presentación de resultados .....	41
4.2.1.	Resultados del objetivo específico 1 .....	42
4.2.2.	Resultados del objetivo específico 2 .....	42
4.2.3.	Resultados del objetivo específico 3 .....	43
4.2.4.	Discusión de resultados .....	44
5.	Conclusiones .....	45
6.	Recomendaciones .....	46
7.	Bibliografía .....	48

**Índice de figura**

Figura 1 Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 1 .....	42
Figura 2 Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 2 .....	43
Figura 3 Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 3 .....	43

## **1. Introducción**

### **1.1. Contexto histórico social del objeto de estudio**

El ser humano a través de la historia y conforme ha ido evolucionando con todos los descubrimientos, revoluciones en diversos contextos y sumado a la necesidad de trabajar para lograr tener estabilidad económica, personal y familiar, ha requerido de políticas, sistemas y acciones que le permitiesen solventarse económicamente al llegar a una edad determinada, dado a que atribuido a factores biológicos naturales como la adultez y otros factores externos que lo imposibilitaran parcial o totalmente de trabajar con normalidad, requirieron de premisas para ofrecer un fondo económico que les asegurase tener una vida digna.

De acuerdo con estudios como el realizado por Pons y Vilar (2020), sugieren que Alemania fue el país precursor en donde se implementaron y aprobaron las primeras leyes de seguros de accidentes de trabajo, siendo una medida pionera para ofrecer seguro de salud y asegurar pensiones para los trabajadores, lo que marcó un precedente para el resto del mundo se instaurarán sistemas de seguridad social similares, y llegando a países como Estados Unidos en 1908-1920, Colombia 1915, Ecuador en 1921, por mencionar algunos datos.

El contexto histórico social objeto de estudio, es que a pesar que este tipo de seguro se propuso como una medida de apoyo económico y a la salud en reconocimiento al trabajo prestado por muchos años de parte de las personas en razón de dependencia, un aspecto desfavorable sobre esto, es el atropello a este derecho que hasta la fecha muchas personas experimentan en todo el mundo.

De acuerdo a un informe presentado por Castillo (2023) para la revista Primicias, en el 2023 en Ecuador se cuantificó una deuda patronal por 2.235 millones de dólares, lo que hasta la fecha impide a que las personas no puedan acceder a servicios como créditos quirografarios, hipotecarios o de vivienda, siendo un aspecto negativo para cientos de personas que ya han cumplido con la prestación de sus servicios y desean jubilarse u obtener

créditos para acceder a un beneficio desde los que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), razón que llevó a centrarse en dentro del presente documento a analizar la delimitación de la Imposibilidad de Retiro de Fondos de cesantía por Mora patronal dentro del sistema Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022.

El contexto social relacionado con el presente proyecto, se identifica en la posible contribución que se generará a partir de la investigación emprendida, la misma que supondrá el establecimiento de medidas o ajustes a la normativa vigente para garantizar los derechos de los trabajadores sobre los fondos de cesantía en situaciones de mora patronal en el sistema de Seguridad Social.

## **1.2. Antecedentes**

Tomando en consideración el contexto del estudio, las variables identificadas son dos: la variable independiente en este caso sería la imposibilidad de retiro de Fondos de cesantía por Mora patronal, la misma que corresponde la parte investigativa preliminar. Mientras que la variable dependiente sería los ajustes en la normativa para garantizar los derechos de los trabajadores sobre los fondos de cesantía, esta variable por lo tanto correspondería a posible propuesta a diseñar.

Como antecedentes, se identifican estudios similares como el realizado por Cartagena (2019), quien analizó ampliamente como afecta a los afiliados bajo relación de dependencia acceder a las prestaciones del IESS ante el incumplimiento del pago de los aportes del empleado, determinándose que la afectación hacia los trabajadores ante este tipo de incumplimiento es significativa, en primero porque les impide a acceder a los beneficios de esta entidad para hacer frente a algún requerimiento de salud o préstamo para cubrir diversas necesidades.

De igual manera en el proyecto de Sánchez (2023), se identificó que existe un mecanismo de control y castigo al incurrirse en la mora patronal, en la que se menciona de manera detallada, que la sanción por incumplir en el pago de una obligación incidirá implícitamente en la prohibición para el deudor directo o responsable a las prestaciones, beneficios del Seguro Social, lo que consecuentemente también incidirá en la retención de

las pensiones jubilares, fondos de reserva y cesantía, de las que se descontará el monto para cumplir las obligaciones que hayan caído en mora.

Debido a la necesidad de disponer de basta información teoría que permita la completa comprensión del objeto de estudio, la teoría base para la investigación se centra en el derecho a la Seguridad Social en la historia; la Seguridad Social en la Constitución del Ecuador; tratamiento jurídico de la Ley de Seguridad Social; Seguridad Social Moral Patronal; Obligaciones del empleador; por mencionar las más relevantes y de las que surgen otras sub conceptualizaciones que sirven de base o sustento para el desarrollo de la investigación.

### **1.3. Planteamiento del problema**

Tomando en consideración en primer lugar que la cesantía es un instrumento de ahorro de los afiliados al IESS y que se toma como un salvavidas para diversas situaciones o necesidades económicas (Tapia, 2023), la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal en el sistema de seguridad social se considera un aspecto que va en contra de los derechos de los trabajadores, esto debido a que se refiere a las restricciones o condiciones específicas que se aplican al acceso a los fondos de cesantía cuando un empleador no ha cumplido con sus obligaciones de pago hacia el sistema de seguridad social.

Para poder entender la verdadera naturaleza del derecho al fondo de cesantía, primero es necesario entender que la Constitución de la República del Ecuador consagra en su artículo 33 que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico. Con esta premisa debemos añadir que la Ley de Seguridad Social en el artículo 3 establece que el Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas y para ello determina que estarán cubierto de los riesgos como la cesantía.

En concreto, citando a EXPUESTO a través del sitio web del IESS (2024), “Mora Patronal es el incumplimiento en el pago de aportes del Seguro General Obligatorio o de Seguros Adicionales contratados, descuentos, intereses, multas y otras obligaciones, dentro de las fechas de pago exigible de la obligación”, entendiéndose consecuentemente que la mora patronal, afecta o perjudicaría a los afiliados, quienes no podrían acceder al cobro de fondos de cesantía.

Por esta razón, se produce una vulneración de la seguridad jurídica con respecto al bien jurídico protegido, los fondos de cesantía. Esta vulneración se justifica en la delimitación y condicionamiento implícito impuestos para acceder a dichos fondos. Es crucial tener en cuenta que la ley conceptualiza los fondos de cesantía como la materialización del trabajo capitalizado y, a su vez, como un derecho irrenunciable. Por lo cual, la necesidad existente es prever la negación del retiro de los fondos de cesantía, por la causal tácita de mora patronal.

Con base a lo previamente expuesto, la formulación del problema al presente proyecto es: ¿Cómo se vulneran los derechos de los trabajadores al delimitarse el pago del fondo de cesantía en situaciones de mora patronal dentro del sistema de seguridad social?

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Analizar los fundamentos jurídicos y la normativa legal vigente en Ecuador relacionada con el sistema de Seguridad Social y la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal.
- Determinar las consecuencias económicas, sociales y laborales que enfrentan los trabajadores en la ciudad de Guayaquil debido a la imposibilidad de retirar sus fondos de cesantía por mora patronal durante el Período 2021-2022.
- Proponer posibles medidas o ajustes en la normativa existente que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil sobre los fondos de cesantía en situaciones de mora patronal en el sistema de seguridad social.

### **1.5. Justificación**

La razón por la que se lleva a cabo el presente proyecto de investigación, es por la necesidad de establecer parámetros claros para el acceso a fondos de cesantía, buscando sobre todo preservar los derechos del trabajador como la integridad del Sistema de Seguridad Social en Ecuador y particularmente en la ciudad de Guayaquil donde se ha delimitado el objeto de estudio. Esta medida se basa en consideraciones que buscan equilibrar las relaciones laborales y garantizar la sostenibilidad del sistema de seguridad social, lo que contribuye a un ambiente laboral más equitativo y sostenible.

Una de las justificaciones principales de este proyecto radica en proteger los derechos adquiridos por los trabajadores, evitando que la mora patronal se convierta en un obstáculo para acceder a los fondos de cesantía y en general a los derechos que por lo ley les corresponden al haber prestado servicios diversos y que por diversas circunstancias o necesidades precisan de este instrumento de ahorro. Al delimitar esta posibilidad, se busca salvaguardar los recursos que el trabajador ha acumulado a lo largo de su vida laboral, asegurando que estén disponibles cuando más se necesiten, especialmente en situaciones de desempleo.

Entre los beneficios de este proyecto se encuentran la protección de los derechos laborales, la preservación de los recursos acumulados por los trabajadores y la promoción de la responsabilidad patronal. Como beneficiarios indirectos, se identifica al sistema de Seguridad Social en Ecuador del IESS, debido a que, al reducirse la mora patronal, se otorgarían servicios con normalidad como los créditos quirografarios, préstamos de consumo, créditos hipotecarios o de vivienda a cientos de personas que están por jubilarse o que precisan de estos por diversas razones.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Marco Teórico Conceptual/Definición de conceptos claves**

#### **2.1.1. Sistema de seguridad social**

Tomando en consideración que la seguridad social se identifica como un sistema mediante el cual se otorga protección a las personas y a su núcleo familiar según así los registren en los sistemas respectivos de cada país, con este tipo de protección se garantiza que estos aportantes tengan acceso a atención médica para diversas afecciones, así como para disponer de atención en etapa de maternidad, frente a accidentes laborales, desempleo, condiciones catastróficas, así como otorga un acompañamiento en la etapa de la vejez e incluye además algunos servicios en la defunción del aportante. De igual manera es a través de este sistema que se ofrecen beneficios como las pensiones por jubilación o por la pérdida del familiar que haya dejado registrado a sus beneficiarios según los parámetros establecidos por ley (Bertrand & Corona, 2019).

La seguridad social presenta diversas características entre las que destacan, por ejemplo, la protección de las personas y sus familias ante situaciones como enfermedad, maternidad, accidentes laborales, desempleo, invalidez, vejez y muerte. Además, garantiza el acceso a servicios de salud, pensiones, prestaciones económicas y otros beneficios para asegurar el bienestar de la población. Estas características hacen que la seguridad social sea fundamental para brindar protección social a los ciudadanos en diferentes etapas de sus vidas (Obando, 2019).

#### **2.1.2. Fondos de cesantía**

Conceptualmente se identifica a la cantidad de dinero que una persona logra acumular cada mes en una cuenta destinada para este fin, y representa el 3% del aporte, donde en el caso de los trabajadores en relación de dependencia, es cubierto el 2% el empleado y el 1% lo reconoce el empleador, de esta se va generando como su nombre lo indica, una base o fondo en el que la persona en un determinado momento puede retirar el dinero acumulado o requerir préstamos a instituciones que llevan o administran el seguro

social, en el caso del Ecuador desde el Banco de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS).

Un trabajador puede sacar ventaja de los fondos de cesantía al utilizarlos como un respaldo financiero en caso de quedar desempleado y emplearlos como una medida de emergencia, esto teniendo en consideración que una vez retirados, posteriormente deberá empezar desde cero para crear una nueva base de reserva. Desde la perspectiva de expertos en materia de seguridad social, sostienen que es fundamental mantener estos fondos actualizados y gestionarlos de manera responsable para contar con un colchón económico ante eventualidades como las ya mencionadas. Además, al generar intereses, los fondos de cesantía pueden crecer con el tiempo, brindando una mayor seguridad financiera a largo plazo. De igual manera es necesario conocer las condiciones y requisitos para acceder a estos fondos y hacer uso de estos de forma estratégica para garantizar una protección económica efectiva en momentos de necesidad (Fiallos & Ruiz, 2023).

A su vez, desde opiniones como la de Vallejo (2024), para incrementar los fondos de cesantía, es importante mantener un empleo estable en el que regularmente se garantice de parte del empleador el pago del seguro que el del cual se debita un porcentaje para este teniendo en consideración que los aportes a estos fondos suelen efectuarse mensualmente. Además, una forma de incrementar estos fondos va enlazado a la búsqueda de oportunidades de crecimiento laboral que permitan aumentar los ingresos, lo que consecuentemente se reflejará en mayores aportes a tu fondo de cesantía. También, se suele recomendar ahorrar parte de los ingresos para tener un respaldo financiero adicional en caso de necesitar acceder a los fondos de cesantía a corto, mediano o largo plazo.

### **2.1.3. Procedimiento para el retiro de fondos de cesantía**

El retiro de estos fondos se lleva a cabo siguiendo dependiendo del caso en el que se encuentre la persona, a continuación, se expone brevemente los procesos a seguir de acuerdo a cada caso:

- Retiro de cesantía a los afiliados voluntarios:

- Pueden acceder a estos fondos sin necesidad de tener un límite de aportes establecido.
- Pueden hacer la solicitud de este requerimiento en cualquier momento del año y esperar el tiempo definido para que se haga efectiva la devolución.
- Es posible hacerlo desde el domicilio con el usuario y clave del sistema o acudir a lugares especializados.
- Devolución de cesantía en casos de fallecimiento del afiliado: Se acota que en estos casos cuando un afiliado independientemente de su edad fallece, es necesario realizar los trámites respectivos para hacer la devolución del fondo acumulado de cesantía, para lo cual se toma como referencia el art. 285 de la Ley de Seguridad Social.
  - Dentro del artículo se detalla el orden en el que se destinaría el fondo de cesantía, siendo prioritario los hijos menores de 18 años o hijos de cualquier edad con alguna discapacidad. Así, sucesivamente se expone dentro de este como sería el procedimiento para destinar el mismo.
  - Los requisitos específicos para acceder a este son: Presentar la partida de defunción original; copia de cédula de identidad de la persona fallecida, partida de matrimonio; copia de cédulas del conyugue e hijos; certificado bancario de los beneficiarios mayores de edad.

En términos generales, la solicitud de los fondos de cesantía puede solicitarse directamente desde el sitio web [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec). De la institución, y el plazo para que se haga efectivo es de aproximadamente 48 a 72 horas, aunque suele extenderse a un periodo que no supere los 30 días desde la fecha en la que se realizó el trámite para el requerimiento del mismo.

#### **2.1.4. Mora patronal**

Dentro de las diversas referencias existentes, se define como mora patronal, cuando un empleador no efectúan o no cumple con los pagos correspondientes por ley entre sus empleados en los plazos establecidos o bien con base a lo estipulado a través de los contratos

laborales. Esto consecuentemente es perjudicial ya que no se cumplen con los acuerdos de pagos tanto de salarios, beneficios, compensaciones, entre otras cancelaciones acordadas previamente. La necesidad e importancia de que los empleadores cumplan con sus obligaciones financieras hacia sus empleados radica en que de esta manera se reduce el verse perjudicados (los empleadores) a situaciones de mora patronal que pueden tener consecuencias legales y financieras (Ponce, 2020).

## **2.2. Relación entre conceptos**

Al revisar los conceptos considerados en este apartado previo, es posible determinar por lo tanto por lo tanto, que el sistema de seguridad social permite ofrecer diversos servicios destinados a trabajadores en razón de dependencia y que es considerado en países como Ecuador una obligación de las empresas y empleadores para asegurar a los empleados ante diversos requerimientos, entre los que se incluyen los fondos de cesantía que es un aporte del 3% que se acumula y sirve para que el asegurado pueda retirarlo en cualquier momento ante diversos requerimientos.

Procedimientos para el retiro de los fondos de cesantía y mora patronal: Para acceder a los fondos de cesantía es preciso que se sigan algunos pasos previos, debiendo seguir algunos procedimientos previos, estos varían de acuerdo a diversos casos, como por ejemplo si se suscita el fallecimiento del afiliado o se desvincula laboralmente, claro está, siempre que no se encuentre en mora patronal el pago de dicho seguro de parte del empleador, o bien el trabajador deberá seguir un trámite para el cruce de fondos de cesantía para hacer la cancelación o abonar las obligaciones que hayan quedado pendientes.

## **2.3. Fundamentos teóricos**

### **2.3.1. La seguridad social como derecho fundamental**

La organización de las Naciones Unidas ha reconocido a la seguridad social como uno de los derechos de alta relevancia que debe ser aplicado para asegurar la dignidad humana de todos los individuos principalmente cuando se encuentran en condiciones en las que se haya mermado su capacidad para ejercer el pleno goce de sus derechos fundamentales. Su aplicación involucra el acceso a prestaciones sociales sin distinción, con

el propósito de proporcionarles a las personas protección, especialmente en los siguientes escenarios (Naciones Unidas, 2024):

- Dificultades para obtener ingresos provenientes de alguna actividad laboral a causa de una enfermedad, invalidez, estado de gestación, accidente en el lugar de trabajo, vejez o fallecimiento de un familiar;
- Exceso de gastos al demandar atención sanitaria;
- Soporte familiar insuficiente, especialmente para los hijos u otros familiares que se encuentren a cargo de la persona que recibe la seguridad social.

En este sentido, se puede argumentar que la seguridad social cumple un rol fundamental en los esfuerzos que realizan los Estados para disminuir y paulatinamente mitigar los índices de pobreza que registran sus naciones, como mecanismo de prevención de la segregación social y como herramienta para fomentar la inclusión y equidad social. Por lo tanto, la constitucionalización del derecho a la seguridad social debe ser visto como un medio para satisfacer las necesidades primarias de los ciudadanos y para asegurar su dignidad plena (Santana, 2021).

A nivel internacional el acceso a la seguridad social está contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en normativas, convenciones y constituciones; de modo que supone para los Estados que se rigen bajo el marco del derecho internacional, la obligación de implementar políticas y ejecutar acciones que permitan instaurar las garantías necesarias para facilitar el acceso de la ciudadanía a la seguridad social (Nicolliello, 2021).

#### **2.4. Marco Teórico Referencial**

En este apartado se exponen a manera de síntesis los proyectos e investigaciones que se hayan realizado bajo un contexto similar, a fin de identificar los aportes y aspectos más relevantes encontrados por otros autores.

### 2.4.1. Revisión de la literatura

Como parte de la revisión de la literatura referencial, se analizó la tesis elaborada por Villacís (2017), quien tuvo como objetivo analizar a profundidad el uso de un porcentaje de los aportes de los trabajadores destinados para el fondo de cesantía (3%) sea reasignado para el financiamiento del seguro de desempleo, como se planteó en la Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y el Seguro de Desempleo.

Según se destacó en el estudio de Villacís, el fondo de cesantía (instaurado en 1955) ha tenido desde su creación el propósito de ofrecer cobertura a los aportantes que se encontraban desempleados; no obstante, en periodos anteriores se registraba un mayor índice de estabilidad laboral, de modo que los contribuyentes generalmente retiraban dichos fondos hasta su jubilación, lo que le permitía al IESS mantener liquidez gracias a las aportaciones de los afiliados. La realidad actual en la que existe un mayor índice de desempleo, pone en evidencia que la reasignación de los recursos correspondientes a los fondos de cesantía para otros fines implica un riesgo que puede derivar en la vulneración de los derechos de los afiliados.

Por otra parte, en la investigación realizada por Cartagena (2019) en la que se abordó una problemática similar a la que se analiza en el presente trabajo, se realizó un paralelismo entre la mora patronal en la que recae un empleador al incumplir con el pago de las aportaciones y la tipificación del delito en el Código Orgánico Integral penal. Según se describe en este estudio, los principales afectados en estos escenarios son los trabajadores que se ven imposibilitados de acceder a los beneficios de la seguridad social, entre ellos el retiro de sus fondos de cesantía; consecuentemente, se destaca la importancia de los procesos de fiscalización y seguimiento para evitar los empleadores que incurran en mora puedan ejecutar acciones (como por ejemplo dar de baja el RUC) que les permita inobservar sus obligaciones.

A nivel internacional, se tomó como referencia el estudio elaborado por Flórez y Ávila (2023) en Colombia, en el que analizaron las modificaciones para el sistema de fondo de cesantías introducidas por la Ley 1819 en la que se estipuló que las cesantías se

considerarán efectivas cuando se paguen directamente al trabajador o se transfieran o consignen en el fondo de cesantías. El saldo remanente en los fondos de cesantías debe ser declarado en el patrimonio del aportante únicamente si corresponde a ingresos que hayan percibido a partir del año 2017.

#### **2.4.2. Contribuciones y vacíos**

Las contribuciones que se identifican de los estudios considerados, principalmente permitieron identificar que se pueden considerar algunas acciones hacer frente a realidades como el desempleo por el que pasa el país, aconsejándose para ello la reasignación para el financiamiento del seguro de desempleo, de igual manera, una forma de poder mitigar la mora patronal sería a través de constantes procesos de fiscalización a las empresas y así mitigar esta práctica entre los empleadores, donde muchas veces por falta de una correcta administración suelen verse afectados los empleados.

En cuanto a los vacíos, es posible determinar que no se encontró como tal un artículo en el que se manejen similares variables como las presentada en este proyecto, lo que de alguna manera impidió identificar las posturas de otros investigadores sobre este tipo de situaciones, y así poder establecer recomendaciones mucho más específicas en torno a la problemática presentada.

### **2.5. Teorías y modelos**

#### **2.5.1. Comisión de control de evasión, elusión, mora patronal e inclusión de nuevos afiliados al IESS**

Teniendo en consideración que la Seguridad Social es un derecho de los trabajadores desde que se instauró el seguro social para este segmento, es necesario que todas las personas en razón de dependencia soliciten a sus empleadores el registro en el IESS desde el primer momento en que son contratados para prestar sus servicios, independientemente del cargo que realicen, precisan de un seguro a través del cual se les garantice el acceso a la atención médica, medicamentos, tratamientos, seguro de desempleo, mortuario, entre otros beneficios (Dávila & Mosquera, 2020).

La no afiliación de parte del empleador o cuando una organización no afilia a sus trabajadores al seguro social, directamente estará incidiendo en una contravención y así enfrentar consecuencias legales y financieras significativas. Entre las posibles consecuencias se encuentran multas por incumplimiento de la ley, demandas laborales por parte de los trabajadores que estén siendo o hayan sido afectados, y sanciones administrativas que pueden resultar en un impacto negativo en la reputación de la empresa.

Sin restar importancia a los aspectos antes mencionados que son significativamente negativos para una organización, la otra cara son aquellos empleados que al no ser afiliados o experimentar mora en sus pagos pueden perder acceso a beneficios importantes como atención médica, pensiones y otros servicios de seguridad social, lo que afectaría su bienestar y calidad de vida (Merino, Estupiñán, & Vallejo, 2022). Es por ello que es fundamental que las organizaciones cumplan con la afiliación al seguro social para garantizar el bienestar de sus trabajadores y mitigar los problemas legales que se encuentran tipificados como por ejemplo dentro del Código Orgánico Integral Penal y particularmente en los artículos 243 y 244 respectivamente, en los que se mencionan que al incumplir con la afiliación de empleados, intervendrá la entidad de control competente y las sanciones que deberá afrontar inclusive con días de privación de la libertad cuarenta y ocho horas posteriormente de habersele notificado la sanción (Gámez & Malavé, 2022).

### **2.5.2. Contravención y delito por la no Afiliación al Seguro Social**

#### **Ecuatoriano**

En lo que respecta a las contravenciones y delitos relacionados por la no afiliación al Seguro Social Ecuatoriano, se toma en consideración lo que se expone desde el COIP (Registro Oficial, 2021), las contravenciones puntuales a las que se afrontará el empleador o representante de cualquier institución que no afilie a sus trabajadores al seguro social:

- Sanción económica: La multa por el incumplimiento de afiliación de trabajadores significará afrontar sanciones económicas que van de tres a cinco salarios básicos unificados por trabajador que no se encuentre asegurado. Esto podrá mitigarse en

caso de que el empleador proceda a pagar dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas una vez que se haya notificado la sanción.

- Privación de libertad: En un plazo de hasta máximo 30 días en el que no haya sido afiliado un trabajador, el empleador deberá afrontar una sanción de entre tres hasta máximo siete días privado de libertad. Y solo dentro de las 48 que haya sido notificado de su contravención, procede a asegurar a su trabajador, quedará exento de esta sanción.

Es necesario que los empleadores tengan en consideración todos los efectos del delito por incumplir lo que dice el COIP, teniendo en consideración que, en cualquiera de los casos antes expuestos, quedarán identificados y el seguimiento de parte de las entidades de control será constante, teniendo en cuenta la incidencia de un delito ya materializado, conociendo previamente las causales de este.

## **2.6. Marco Teórico Legal**

Dentro de este apartado se abordan los tópicos normativos que estén relacionados con el contexto del tema, exponiendo de manera breve los artículos con la respectiva interpretación personal. Se inicia por lo tanto considerando los siguientes cuerpos legales:

### **2.6.1. Legislación vigente**

En el Ecuador se reconoce el principio de universalidad para la aplicación del derecho a la seguridad social según se contempla en la Constitución de la República reformada en el año 2008; esto implica que, se reconfiguró el esquema con el cual fue creado este instrumento, para proporcionarle un direccionamiento mediante el que se busca alcanzar mejoras en materia de igualdad social y la protección a la dignidad de todos los ciudadanos (Núñez & Rivadeneira, 2020).

Si bien en un inicio la seguridad social se instauró bajo el modelo de Bismark, el cual se centra en un enfoque contributivo legal bilateral que incorpora un sistema de afiliación en el que los afiliados perciben prestaciones como retribución a las contribuciones económicas que hayan realizado durante los años de trabajo; con la reforma de la Constitución de la República se estipuló en el artículo 3 el deber atribuido al Estado de garantizar la seguridad

social para la ciudadanía, mientras que en el artículo 34 que el acceso a la seguridad social debe ser reconocido como un derecho irrenunciable para todos quienes habitan en el país (Salcedo, Nuñez, Valencia, & Señalín, 2019).

En este sentido, de acuerdo con el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), la seguridad social está enmarcada en nueve principios generales que rigen su aplicación e incluyen: “solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación” (p. 19). Por lo tanto, el Estado debe proporcionar las garantías para el cumplimiento de este derecho y asegurar la protección y acceso para quienes realizan trabajos no remunerados y remunerados (de forma autónoma), quienes desempeñan actividades en el campo con las que pueden auto sustentarse y quienes se encuentran desempleados.

Así mismo, en el artículo 49 se reconoce la cobertura de la seguridad social para quienes tengan a cargo a personas con discapacidad, a quienes además se les proporcionará capacitación a fin de que puedan proporcionar la atención necesaria que contribuya a mejorar la calidad de vida de la persona que se encuentra bajo su cuidado. Por otra parte, en el artículo 261 se reconoce entre las competencias que se le atribuyen de forma exclusiva al Estado ecuatoriano, la promulgación de políticas en el marco de seguridad social (Constitución de la República del Ecuador [Const], 2008).

A nivel local también se encuentra vigente la Ley de Seguridad Social (2001), que en su artículo 2 establece que son sujetos de protección del derecho para acceder de forma obligatoria a la seguridad social en calidad de afiliado a quienes obtengan ingresos a cambio de la prestación de servicios laborales con o sin relación de dependencia; además, se reconoce el seguro social campesino atribuido a quienes realizan actividades de forma autónoma en el sector rural. Por otra parte, en el artículo 3 se reconocen los riesgos que cubre la afiliación al seguro general obligatorio: “enfermedad; maternidad; riesgos de trabajo; vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad; cesantía” (p. 2).

Pese a que existe la normativa en las que se enmarcan las garantías para la protección del derecho a la seguridad social, han surgido estudios en los que se propone la

aplicación de reformas a fin de que se incluya al sector privado para que actúe como soporte para solventar las falencias e insuficiencias que actualmente aquejan al sistema de seguridad social, reiterando la importancia de mantener los principios esenciales que rigen este derecho y la adaptación del sistema a fin de que pueda alinearse a las condiciones socioeconómicas, demográficas y políticas que se experimentan en el Ecuador. Consecuentemente, se deberá partir de la base que establece que la seguridad social es un derecho con el que se busca proteger a las personas, y, por lo tanto, tanto el sector público como privado deberían ofrecer servicios que beneficien a la ciudadanía (Galiano & Bravo, 2019).

### **2.6.2. Contravención y delito por la no Afiliación al Seguro Social**

#### **Ecuatoriano**

En lo que respecta a las contravenciones y delitos relacionados por la no afiliación al Seguro Social Ecuatoriano, se toma en consideración lo que se expone desde el COIP (Registro Oficial, 2021), las contravenciones puntuales a las que se afrontará el empleador o representante de cualquier institución que no afilie a sus trabajadores al seguro social:

- Sanción económica: La multa por el incumplimiento de afiliación de trabajadores significará afrontar sanciones económicas que van de tres a cinco salarios básicos unificados por trabajador que no se encuentre asegurado. Esto podrá mitigarse en caso de que el empleador proceda a pagar dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas una vez que se haya notificado la sanción.
- Privación de libertad: En un plazo de hasta máximo 30 días en el que no haya sido afiliado un trabajador, el empleador deberá afrontar una sanción de entre tres hasta máximo siete días privado de libertad. Y solo dentro de las 48 que haya sido notificado de su contravención, procede a asegurar a su trabajador, quedará exento de esta sanción.

Es necesario que los empleadores tengan en consideración todos los efectos del delito por incumplir lo que dice el COIP, teniendo en consideración que, en cualquiera de los casos antes expuestos, quedarán identificados y el seguimiento de parte de las entidades de control

será constante, teniendo en cuenta la incidencia de un delito ya materializado, conociendo previamente las causales de este.

### **2.6.3. Principios y doctrinas jurídicas**

En el marco de la jurisprudencia se tomó como referencia la Sentencia N°.1499-17-EP/22 (2022) en el que la contribuyente García Macías interpuso una acción de protección en contra de funcionarios del IESS por concepto del impedimento de retirar sus fondos de cesantía ante la mora patronal del Ministerio de Educación. El caso presentado se ha abordado en varias instancias en las que se ha buscado la reparación a la trabajadora afectada, alegando la vulneración de su derecho a la seguridad social.

El procedimiento que se aplicó para la resolución a este problema jurídico, se estableció, se dio por aceptada la petición para proteger a García Macías, declarándose que en efecto había existido la vulneración del derecho constitucional a la seguridad social y a la vez por ser parte una persona que requiere atención prioritaria, estableciéndose como medida la reparación dejar sin efecto el bloqueo de la cuenta personal para que ella pueda empezar con el trámite del retiro de los fondos de reserva y cesantía respectivamente.

### **Derecho Comparado**

El derecho comparado se identifica como una subrama que tiene como finalidad la comparación de las diversas leyes y sistemas legales en diversos estados o países, siendo posible determinar las diferencias y similitudes entre los cuerpos legales, normativas, etc. Entre las características que destacan de esta subrama, se identifica el análisis de las fuentes de derecho, así como la interpretación de las normativas legales y consecuentemente la comparativa de estas estructuras y procesos judiciales de diversas jurisdicciones. No menos importante a través de esta, los académicos y expertos en la materia pueden comparar cómo funcionan los sistemas legales en varias partes del mundo, siendo tomados como referencia para replicarlas en la legislación nacional (León, 2023).

En América Latina y el Caribe, así como en la mayor parte de los países occidentales, los sistemas de seguridad social han sido diseñados bajo un paradigma contributivo en el que los ciudadanos que no realizaron un determinado número de aportes económicos previo a su

jubilación, quedan excluidos del sistema y consecuentemente no pueden acceder a los beneficios que ofrece la seguridad social, especialmente en el marco de las pensiones que se les otorga a las personas que cumplen con los requisitos estipulados la legislación que rige cada país (Minoldo & Peláez, 2022).

A nivel regional, la ampliación del acceso a la seguridad social sigue siendo uno de los principales retos a los que se enfrentan los Estados, puesto que en varios de los países de esta región se registran altos índices de desigualdad en la distribución de la riqueza, condiciones socioeconómicas que afectan a los segmentos más vulnerables y sistemas de seguridad social deficientes de los que solo una parte de la ciudadanía puede beneficiarse (Ruiz & Tirenni, 2022).

Con respecto a la aplicación de este derecho, existen divergencias entre un país y otro, pese a que, de acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo en la mayoría de las Constituciones Políticas de los países de América Latina y el Caribe, se evidencia una clara tendencia orientada hacia la adopción de los principios que enmarcan la protección de los derechos humanos, también se perciben disparidades sobre la forma de aplicación. Por ejemplo, en países como Ecuador, Honduras, Guatemala, Bolivia, Nicaragua y República Dominicana, se atribuye el derecho a la seguridad social a todas las personas o ciudadanos, es decir que se reconoce su sentido de universalidad; mientras que en las Constituciones Políticas de México, Costa Rica, El Salvador y Uruguay se reconoce el acceso a este derecho a quienes forman parte de la fuerza laboral de sus naciones y a sus familiares (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023).

Así mismo, también se perciben divergencias en cuanto a su alcance, considerando que en países como Brasil, El Salvador, México, Nicaragua se contemplan otros aspectos inherentes o vinculantes, como los derechos laborales, las retribuciones salariales, indemnizaciones, entre otros; mientras que en Ecuador, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Uruguay y Venezuela se contempla además las responsabilidades que se le atribuyen al empleador y empleados con respecto al financiamiento de las prestaciones. En contraste, en

la Constitución Política de Argentina, no se establece el alcance de la aplicación de este derecho (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023).

### **3. Metodología del proceso de investigación**

Partiendo del objetivo establecido para la presente investigación y así determinar la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022, se procedió a describir el proceso metodológico a seguir para dar cumplimiento con el mismo.

#### **3.1. Enfoque de la investigación**

El enfoque considerado para el presente caso fue cualitativo, teniendo en consideración la necesidad de disponer información expuesta desde argumentos detallados, siendo necesaria la revisión de diversos informes (cuerpos legales, sentencias, etc.), de igual manera a partir de los trabajos de referencia considerados y de las entrevistas aplicadas a los expertos sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal, se contrastó la información para exponer la discusión y estructurar las conclusiones respectivas.

#### **3.2. Tipo de investigación**

Se considera el alcance de tipo descriptivo, debido al interés social de estudiar los hechos como se producen en la realidad, sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022, identificando las disposiciones y leyes relevantes para determinar el proceso a seguir para proponer posibles medidas o ajustes en la normativa existente que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores sobre los fondos de cesantía.

#### **3.3. Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación**

El objeto de estudio, es examinar las leyes laborales y de seguridad social aplicables en Ecuador en relación a la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal.

En cuanto a la delimitación temporal, se determinó que el estudio que se realizó entre el periodo 2021-2022.

### **3.4. Universo y muestra de la investigación**

La unidad de análisis específicamente estuvo conformada por expertos en materia jurídica y de la normativa legal vigente en Ecuador relacionada con el sistema de Seguridad Social que hayan desempeñado el rol de empleador o empleado en la rama del Derecho, a quienes se les entrevistó para determinar cuáles son los principales motivos para que se genere la mora patronal hacia sus empleados, esto teniendo en consideración según los datos recabados desde fuentes como Primicias (2023), que en la provincia del Guayas se han identificado a 116.613 empleadores los que presentan mora patronal.

### **Muestreo**

Para delimitar la población, y atribuido a las limitaciones para disponer de la participación de abogados con conocimientos en la normativa legal y reglamentaria de la Seguridad Social en Ecuador, se consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia, permitiendo de esta manera contar con profesionales que estén dispuestos a participar y responder con la verdad ante cada interrogante considerada dentro del guion previamente socializado.

- Se realizarán 5 entrevistas a expertos en materia legal que desempeñen el rol de empleado o empleador en este campo.

### **3.5. Métodos empleados**

Se consideraron tanto métodos lógicos como empíricos. Los métodos lógicos aplicados fueron el inductivo y el deductivo, dado a que a partir de estos se posibilitó conocer a profundidad como dentro de la normativa legal y reglamentaria se regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social entre los trabajadores de la ciudad de Guayaquil. El método empírico mientras tanto, se evidencia en la información obtenida desde técnicas de recolección primaria como las entrevistas a considerarse para la disponibilidad de datos.

## Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación a considerar fueron:

- **Revisión documental:** Siendo necesario efectuar un análisis de contenido para disponer de información relevante respecto a la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social.
- **Entrevista:** Se direccionó a expertos sobre las normativas legales y reglamentarias para disponer de respuestas sobre las posibles causales que llevan a generar la mora patronal de parte de los empleadores hacia sus empleados, identificando a su vez los efectos que esto genera entre los trabajadores, para lo cual se utilizó el guion de preguntas abiertas, para que así los expertos expliquen las razones de este suceso.

### 3.6. Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información se dividió en las siguientes partes: a) se determinó la metodología a seguir, identificando las técnicas y población objeto de estudio; b) se procedió a diseñar los instrumentos de recolección de información; c) se aplicó el instrumento de recolección de datos; d) se efectuó una categorización de los resultados de las entrevistas; f) se realizó la discusión con los mismos.

## 4. Análisis e interpretación de los resultados

Para obtener la información necesaria se realizaron entrevistas a tres empleadores y a dos empleados que laboran en el sector Jurídico. Cabe señalar que se consideraron profesionales de esta rama, puesto que además de proporcionar su perspectiva desde el rol empleador/empleado, también cuentan con conocimientos en materia legal acerca del tema analizado. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la ejecución de las entrevistas:

#### 4.1. Entrevistas

##### **Entrevista 1: Entrevistado: Ab. Luz Marina Vásquez Cruz (Notaria Octava del cantón Guayaquil)**

- 1. ¿En el ejercicio de su profesión ha ejercido el rol de empleado o empleador?**

**R//.** A lo largo de mi carrera he desempeñado ambos roles, pero actualmente tengo un estudio jurídico en la ciudad de Guayaquil.

- 2. Desde su experiencia ¿cuáles son las principales causales que llevan a una empresa o empleador a incumplir con el pago del seguro social de sus trabajadores?**

**R//.** Son varias, desde problemas económicos y financieros, la carencia de una eficiente gestión administrativa y contable, no previsión de los escenarios venideros para establecer planes de contingencia antes eventos de crisis, por mencionar algunos ejemplos.

- 3. ¿Qué interpretación tiene sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social?**

**R//.** Creo que es obsoleta, ya que se bien en la actualidad los trabajadores pueden acceder a los servicios de salud, muchas veces existen procesos engorrosos donde desde el IESS se anticipan que no pueden acceder a otros beneficios, como por ejemplo el seguro de desempleo del cual tenemos muchas solicitudes para proceder con un proceso legal, por lo que es preciso revisar bien la normativa para que existan más y mejores garantías para los empleados o personas que han perdido su trabajo. De igual manera, en nuestro país tenemos el Código de Trabajo, la Constitución, la Ley de Seguridad Social mediante las cuales se establecen las obligaciones de las empresas y empleadores hacia sus trabajadores, lo cual debería ser revisado para que en todos se determine si es necesario realizar modificaciones a favor de los trabajadores.

- 4. ¿Cuál es la principal afectación para el trabajador o persona al cual se han irrespetado sus derechos en el no pago de su seguro social de parte de su empleador?**

**R//.** El perder sus derechos de acceder a los servicios del seguro social, esto teniendo en consideración que con el registro que ya tienen en la base de datos del seguro social, ya conocen o tienen referencias de lo que deben solicitar al momento de requerir el control sobre su salud, y no menos importante, el no poder acceder con libertad al dinero que es fruto de su esfuerzo y que la ley así lo establece.

- 5. ¿Qué alternativas tiene un empleador para hacer frente a la mora patronal en la que ha incurrido para poder cumplir con lo dispuesto por la ley?**

**R//.** Tiene varias opciones, primero contar con expertos que les ayuden a evaluar la situación financiera de la organización, establecer planes de pago si se ha ya incurrido en mora, revisar y reajustar los presupuestos, e inclusive requerir apoyo desde otras entidades gubernamentales dejando en claro el interés por cumplir con los requerimientos del trabajador.

- 6. ¿Qué recomendaciones considera usted que se pueden aplicar a la normativa existente para garantizar los derechos de los trabajadores evitando incurrir en la mora patronal?**

**R//.** Desde mi punto de vista, creo que se precisan dos aspectos esenciales, primero que exista un fortalecimiento de los procesos de fiscalización y control, así como se requieren de sanciones más severas para los empresarios, esto de alguna frenaría todo pensamiento de incurrir en el impago del seguro de los trabajadores.

**Entrevista 2:**

**Entrevistado: Ab. Fernando Francisco Uriña Rojas (Notario suplente Octavo del cantón Guayaquil)**

- 1. ¿En el ejercicio de su profesión ha ejercido el rol de empleado o empleador?**

**R//.** Sí, una vez que culminé mis estudios empecé ofreciendo mis servicios como asesor jurídico, lo que me permitió ir ganando mayor experiencia en el campo. Actualmente soy propietario de una empresa dedicada a ofrecer servicios de consultoría legal, principalmente para otras empresas, por lo que desempeño el rol de empleador.

- 2. ¿Desde su experiencia ¿cuáles son las principales causales que llevan a una empresa o empleador a incumplir con el pago del seguro social de sus trabajadores?**

**R//.** Las empresas y los empleadores pueden pasar por diversas situaciones por las cuales pueden incurrir en el no pago del seguro social de sus empleados como por ejemplo problemas financieros, inestabilidad política y económica del país, inclusive una pandemia que no es algo que se puede prever, sin embargo, nada justifica aquello, y mucho menos cuando no existe un proceso de comunicación en el que se ponga en manifiesto lo acontecido.

- 3. ¿Qué interpretación tiene sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social?**

**R//.** Primero se está vulnerando un derecho esencial al trabajador que sabemos quiénes estamos dentro de este ámbito que representa una sanción para el empleador, y segundo el trabajador ante este tipo de eventos se ve maniatado al desconocer que no puede acceder a ciertos servicios que les son indispensables y que pueden ser para un momento de emergencia su garantía a su recuperación en caso de que presente alguna condición de salud.

- 4. ¿Cuál es la principal afectación para el trabajador o persona al cual se han irrespetado sus derechos en el no pago de su seguro social de parte de su empleador?**

**R//.** Los empleados que dependen por una condición de salud crónica o de algunos de sus familiares son perjudicados significativamente cuando se incurre en el impago del seguro, así como se los limita al no tener la posibilidad de acceder a una base económica que les permita hacer frente a diversas necesidades que se presenten en su día a día, lo que pone en perspectiva la necesidad de que esta situación se mitigue.

- 5. ¿Qué alternativas tiene un empleador para hacer frente a la mora patronal en la que ha incurrido para poder cumplir con lo dispuesto por la ley?**

**R//.** En primer lugar, todo empleador debe contar con un equipo contable que le ayude a determinar y predecir eventos en los que la economía de su empresa se pueda ver afectada, de esta manera podrían predecir ciertos escenarios y establecer medidas de contingencia en sus finanzas para no perjudicar a sus trabajadores.

- 6. ¿Qué recomendaciones considera usted que se pueden aplicar a la normativa existente para garantizar los derechos de los trabajadores evitando incurrir en la mora patronal?**

**R//.** Sería recomendable que se efectúe una evaluación a través de la cual se revise minuciosamente la normativa, con el objetivo que se notifique a los trabajadores que además de poder acceder a los servicios de salud que presta el IESS, también pueden obtener a sus ahorros que les corresponden por ley de manera inmediata una vez que se haya registrado el impago de sus empleadores de sus obligaciones.

**Entrevista 3:****Entrevistado: Abg. Iván Antonio Campbell**

- 1. ¿En el ejercicio de su profesión ha ejercido el rol de empleado o empleador?**

**R//.** Hasta el momento me he desempeñado como empleador dentro de firmas de abogados.

- 2. Desde su experiencia ¿cuáles son las principales causales que llevan a una empresa o empleador a incumplir con el pago del seguro social de sus trabajadores?**

**R//.** Son diversas las causales, desde los problemas financieros, incorrecta gestión administrativa o económica, aspectos relacionados con crisis en el mercado, en el país o inclusive lo acontecido en la pandemia que generó muchos estragos, así como también se evidencian situaciones de negligencia e irresponsabilidad.

- 3. ¿Qué interpretación tiene sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social?**

**R//.** La normativa en cuestión busca sobre todo proteger y mantener la estabilidad económica de del Seguro Social, y para ello las sanciones establecidas para el empleador moroso no solo surgen como una medida para generar presión y que cumpla con lo establecido por la ley, sin embargo, esto también perjudicaba a los trabajadores que anteriormente no podían acceder a los servicios que brinda el seguro social, entre ellos, el retiro de fondos de cesantía que podría ser su única reserva para hacer frente varias necesidades.

- 4. ¿Cuál es la principal afectación para el trabajador o persona al cual se han irrespetado sus derechos en el no pago de su seguro social de parte de su empleador?**

**R//.** Principalmente el no poder acceder a un fondo que ellos mismos con su esfuerzo han ido ahorrando indirectamente con la prestación de sus servicios, esto consecuentemente repercute a que no puedan tener acceso a este fondo que podrían estar necesitando para cubrir necesidades o eventos de emergencia, lo cual pone en manifiesto la necesidad de que esta normativa cambie.

- 5. ¿Qué alternativas tiene un empleador para hacer frente a la mora patronal en la que ha incurrido para poder cumplir con lo dispuesto por la ley?**

**R//.** Las alternativas podrían ser solicitar financiamiento para ponerse al día de forma inmediata o en su defecto tramitar un acuerdo para el refinanciamiento con el IESS. Diseñar un plan que le permita mejorar la gestión de los recursos de la empresa también es algo que recomendaría, no solo para solventar la mora patronal en la que ha incurrido sino para evitar volver a caer en ella.

- 6. ¿Qué recomendaciones considera usted que se pueden aplicar a la normativa existente para garantizar los derechos de los trabajadores evitando incurrir en la mora patronal?**

**R//.** Se necesitaría diseñar acciones focalizadas, para ello sería importante conocer por qué el empleador incurrió en mora patronal. Si se debe al desconocimiento, diseñar programas de capacitación; si se debe a la negligencia o la mala voluntad del empleador, es necesario que las sanciones sean más severas. En todo caso, los controles que se ejecuten serán vitales para detectar cuando el empleador está incumpliendo con los derechos de los trabajadores.

**Entrevista 4:****Entrevistado: Abg. Germán Isaac Minchala Briones**

- 1. ¿En el ejercicio de su profesión ha ejercido el rol de empleado o empleador?**

**R//.** Mi rol una vez que me gradué ha sido desempeñarme como empleada para una firma de abogados y posteriormente empecé a ejercer como notaria de esta ciudad.

- 2. Desde su experiencia ¿cuáles son las principales causales que llevan a una empresa o empleador a incumplir con el pago del seguro social de sus trabajadores?**

**R//.** Puede deberse a una evasión consciente por parte del empleador, simplemente por el hecho de que existen quienes se niegan a cumplir con sus obligaciones, le diría que incluso hay empleadores que tienen la percepción de que no se les va a fiscalizar y por lo tanto incumplen. Otra de las causas frecuentes es la falta de liquidez de la empresa.

- 3. ¿Qué interpretación tiene sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social?**

**R//.** Bueno, en este caso es importante partir de la premisa de que la normativa legal y reglamentaria ha sido diseñada para salvaguardar los recursos que gestiona el sistema de Seguridad Social. No obstante, dicha medida puede interpretarse como una doble penalización del trabajador, ya que no solo ha sido afectado por el incumplimiento del pago por parte de su empleador, sino que además se ve imposibilitado de acceder a sus fondos de cesantía.

- 4. ¿Cuál es la principal afectación para el trabajador o persona al cual se han irrespetado sus derechos en el no pago de su seguro social de parte de su empleador?**

**R//.** Bajo mi criterio, cuando el empleador incurre en mora en el pago del seguro social deja al trabajador vulnerable económica y socialmente, ya que se ve impedido de acceder a los servicios en cuanto a las coberturas de salud y desempleo. Además, el impedimento de acceder a los fondos de cesantía incide sobre su estabilidad financiera, si se toma en cuenta que muchas veces solicitan los fondos porque de verdad los necesitan para solventar problemas inmediatos.

- 5. ¿Qué alternativas tiene un empleador para hacer frente a la mora patronal en la que ha incurrido para poder cumplir con lo dispuesto por la ley?**

**R//.** La alternativa más viable podría ser un acuerdo de refinanciamiento de la deuda, si tiene la posibilidad y la deuda es alta podría solicitar financiamiento externo de alguna institución financiera.

- 6. ¿Qué recomendaciones considera usted que se pueden aplicar a la normativa existente para garantizar los derechos de los trabajadores evitando incurrir en la mora patronal?**

**R//.** Se necesita que los controles sean más rigurosos igual que las sanciones para garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales, otras alternativas podrían incluir la implementación de un sistema de alerta temprana más efectivo, o incentivar a los trabajadores que están siendo perjudicados por la mora patronal puedan realizar sus denuncias a través de canales accesibles y protegidos.

**Entrevista 5:****Entrevistado: Abg. Danny Alonso Saavedra Reyes**

- 1. ¿En el ejercicio de su profesión ha ejercido el rol de empleado o empleador?**

**R//.** Mi rol principalmente ha sido como empleado dentro del contexto de derecho donde he tenido la oportunidad de trabajar en diversos casos en los que se han abordado problemáticas como la presentada en este proyecto.

- 2. Desde su experiencia ¿cuáles son las principales causales que llevan a una empresa o empleador a incumplir con el pago del seguro social de sus trabajadores?**

**R//.** Si bien puede deberse a diversos factores, desde mi experiencia puedo destacar como principal causal los problemas financieros y la falta de liquidez, en algunos casos también puede atribuirse al desconocimiento o deficiencias en la gestión, e incluso por negligencias.

- 3. ¿Qué interpretación tiene sobre la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social?**

**R//.** De acuerdo con lo establecido en la legislación todo trabajador tiene derecho a retirar sus fondos de cesantía, siempre que se cumplan los requisitos estipulados. No obstante, cuando el empleador incurre en mora con sus aportaciones el trabajador no podrá retirar sus fondos, si bien esto perjudica a los trabajadores, el objetivo principal de la norma es asegurarse de que los empleadores cumplan con sus obligaciones y por otra parte, mantener cierto equilibrio que permite garantizar que los recursos se encuentren disponibles para todos los asegurados.

- 4. ¿Cuál es la principal afectación para el trabajador o persona al cual se han irrespetado sus derechos en el no pago de su seguro social de parte de su empleador?**

**R//.** Existen diferentes repercusiones ya que no puede acceder a los beneficios de la seguridad social, en caso de que ocurra algún incidente el trabajador pierde el derecho de percibir aportaciones en caso de invalidez o por maternidad. Tampoco podría acceder a los fondos de cesantía, básicamente quedaría desprotegido por decirlo de alguna forma.

- 5. ¿Qué alternativas tiene un empleador para hacer frente a la mora patronal en la que ha incurrido para poder cumplir con lo dispuesto por la ley?**

**R//.** Podría solicitar al IESS un convenio de pagos que le permita ponerse al día en el pago de las cuotas, también recomendaría que solicite asesoramiento legal para verificar sus procesos internos y detectar qué es lo que ha impedido el cumplimiento de sus obligaciones y evitar una nueva mora a futuro.

- 6. ¿Qué recomendaciones considera usted que se pueden aplicar a la normativa existente para garantizar los derechos de los trabajadores evitando incurrir en la mora patronal?**

**R//.** La implementación de sanciones más severas puede ser una de las alternativas, o en su defecto podrían aplicarse algún tipo de incentivos. Si se toma en cuenta que en algunos casos el desconocimiento y la complejidad de los procedimientos, se podría proponer una simplificación de los trámites.

#### **4.2. Presentación de resultados**

Para obtener información que permitiera dar respuesta a los objetivos específicos formulados, se realizaron entrevistas a profundidad a cinco abogados que tuvieran conocimiento con relación a la legislación laboral y los procesos asociados con los fondos de cesantías. Partiendo de esta premisa, se procede a presentar los principales hallazgos encontrados:

#### 4.2.1. Resultados del objetivo específico 1

A partir del primer objetivo específico se buscó analizar lo establecido en la legislación sobre la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal. Para este propósito se solicitó a los entrevistados realizar una interpretación personal de lo que se estipula en la ley, de lo cual se extrajeron los siguientes temas recurrentes:

##### Figura 1

*Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 1*

##### Procesos

- Se considera que la normativa es obsoleta y debe ser revisada, ya que los procesos para acceder a los beneficios del seguro social suelen ser engorrosos.

##### Protección de recursos

- La normativa busca proteger los recursos del Seguro Social, para evitar un desequilibrio a causa de la mora patronal

##### Perjuicio al trabajador

- Existe un doble perjuicio para el trabajador, no solo por el incumplimiento del patrono sino también porque se ve imposibilitado de acceder a los beneficios, entre ellos el retiro de los fondos de cesantía.

Se identificó un consenso entre los entrevistados que consideran que la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal vulnera los derechos del trabajador, pese a que la norma busca proteger los recursos del Seguro Social, el mayor perjudicado es el trabajador. Como consecuencia, uno de los entrevistados recomendó la revisión de la normativa para establecer las modificaciones pertinentes para evitar este perjuicio al trabajador.

#### 4.2.2. Resultados del objetivo específico 2

Con respecto al segundo objetivo, se buscó conocer las principales repercusiones a los trabajadores ante la imposibilidad de retirar sus fondos de cesantía debido a la mora patronal. Para este efecto se solicitó a los entrevistados señalar las principales afectaciones a los empleados, de lo cual se extrajeron los siguientes temas recurrentes:

**Figura 2**

*Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 2*

**Vulneración de derechos**

- Se vulnera un derecho reconocido por la ley dejando al trabajador desprotegido y vulnerable financieramente.

**Restricción de acceso a beneficios**

- Se le impide al trabajador acceder a los beneficios de cobertura del seguro social, entre ellos el retiro de los fondos de cesantía, lo que podría afectarle de forma significativa especialmente si se encuentra en un estado de necesidad y vulnerabilidad financiera.

A pesar de que el trabajador no tenga responsabilidad alguna sobre la mora de su empleador, es el principal perjudicado puesto que además de vulnerarse su derecho de protección se ve impedido de acceder a los fondos que le corresponden por el trabajo realizado, lo que puede percibirse como una doble afectación.

**4.2.3. Resultados del objetivo específico 3**

Finalmente, de acuerdo con el tercer objetivo planteado se buscó identificar posibles acciones que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil sobre los fondos de cesantía en situaciones de mora patronal. En este caso, se solicitó recomendaciones a los entrevistados, de lo cual se extrajeron los siguientes temas recurrentes:

**Figura 3**

*Codificación de temas recurrentes: objetivo específico 3*

**Fiscalización y control**

- El seguimiento y control permanente se reconoce como uno de los aspectos más esenciales a considerar, para notificar a tiempo al empleador y al trabajador y evitar que se incurra en mora patronal.

**Sanciones**

- Se recomienda revisar la normativa y estipular sanciones más rigurosas ante casos de mora patronal.

**Capacitación**

- Si el empleador ha incurrido en mora patronal debido al desconocimiento de los procesos y trámites que se deben realizar, se recomienda realizar capacitaciones focalizadas. Así mismo para que los trabajadores conozcan los beneficios a los que pueden acceder.

Las recomendaciones dadas por los entrevistados se centraron principalmente en tres aspectos claves, en primera instancia se reconoce la necesidad de que las entidades

correspondientes ejecuten un control más efectivo para anticipar a casos de mora patronal. Así mismo, pese a que actualmente se han estipulado sanciones, consideran que estas deben ser más severas para prevenir los casos de incumplimiento en el pago del seguro social por parte del empleador. También se debe considerar que en algunas ocasiones el patrono incurre en mora debido al desconocimiento de los procesos que debe realizar, de modo que también se pueden realizar programas de capacitación para abordar estos casos.

#### **4.2.4. Discusión de resultados**

Obtenidas las entrevistas realizadas, se procede a presentar la categorización por dimensiones en relación a los objetivos previamente establecidos para proceder con el análisis de los resultados:

Al revisar los fundamentos jurídicos y la normativa vigente en Ecuador en relación al sistema de Seguridad Social y la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal, fue posible desde casos como el de García Macías, que como trabajadora en razón de dependencia tiene derecho al retiro de sus fondos de cesantía, ya que así lo establece ley y las competencias de acuerdo a la Corte Constitucional los artículos 94 y 437 de la Constitución del Ecuador ("CRE") artículo 244 del COIP sin embargo, con base a lo expuesto por Villacís (2017), existe una realidad actual en la que para el IESS presenta problemas de liquidez, y si bien se vela para que los trabajadores tengan su seguro social y todos los beneficios de este, muchas empresas desconocen sobre como generar estabilidad laboral entre sus trabajadores ante diversos aspectos del entorno, así como no disponen de planes de contingencia para hacer a la renuncia de sus trabajadores o despido intempestivo.

Las consecuencias económicas, sociales y laborales que enfrentan los trabajadores en la ciudad de Guayaquil debido a la imposibilidad de retirar sus fondos de cesantía por mora patronal según las entrevistas son la vulneración de los derechos de los trabajadores, impidiéndoles hacer frente a necesidades y eventos de emergencia, lo cual concuerda con lo expuesto por Cartagena (2019), quien manifestó que los principales afectados en estos

escenarios son los trabajadores que se ven imposibilitados de acceder a los beneficios de la seguridad social.

Flórez y Ávila (2023) en su investigación determinaron que las modificaciones aplicadas al sistema de fondos de cesantías se considerarán efectivas cuando sean pagadas directamente al trabajador desde el momento en que se genera la separación del mismo de la empresa, lo que de alguna manera concuerda con algunos de los resultados y re medidas o ajustes en la normativa existente que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores que sugirieron los entrevistados.

## **5. Conclusiones**

### **Introducción:**

La investigación se basó en determinar la normativa legal y reglamentaria que regula la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía por mora patronal dentro del sistema de Seguridad Social en Guayaquil durante el Período 2021-2022, con el propósito de conocer sus principales implicaciones, la forma en que afecta a los trabajadores y extraer posibles recomendaciones para la protección de los derechos de los trabajadores.

### **Hallazgos principales:**

Se determinó que la normativa vigente no solo busca garantizar los derechos de los trabajadores, sino que además busca proteger los recursos de la seguridad social evitando un posible desequilibrio que se generaría por el retiro de fondos cuando el empleador no ha cumplido con el pago. No obstante, a pesar de que se reconocen sanciones para los patronos que incurren en mora, los principales perjudicados siguen siendo los trabajadores.

### **Discusión de los resultados:**

La legislación ecuatoriana vigente se alinea a lo establecido en el marco internacional sobre el reconocimiento de la seguridad social como derecho fundamental; sin embargo, existen situaciones en las que el derecho de los trabajadores es vulnerado. En estos escenarios, se genera una afectación a los trabajadores que se ven impedidos de

acceder a los beneficios por los que han trabajado y a su vez se encuentran en un estado de desprotección que los hace vulnerables.

**Implicaciones:**

La imposibilidad de retirar los fondos de cesantía en casos de mora patronal puede percibirse como una herramienta de protección para asegurar la estabilidad del sistema de seguridad social; empero, es preciso que se revise la normativa y se establezcan nuevos mecanismos que permitan cumplir con este propósito sin perjudicar a los trabajadores que han realizado sus aportaciones y ante este hecho se ven imposibilitados de acceder a sus fondos.

**Limitaciones:**

Esta investigación se basó en un análisis documental y un estudio empírico que se llevó a cabo a través de la aplicación de entrevistas a profundidad a profesionales del campo de Derecho; sin embargo, a pesar de que existe libre acceso a la información proveniente de fuentes documentales, también se encontraron limitaciones asociadas a la escasa disponibilidad de tesis y/o artículos científicos en los que se haya analizado la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal en el contexto ecuatoriano.

## **6. Recomendaciones**

Al analizar los fundamentos jurídicos y la normativa legal vigente en Ecuador relacionada con el sistema de Seguridad Social y la imposibilidad de retiro de fondos de cesantía en situaciones de mora patronal, es posible recomendar algunas acciones como por ejemplo educación y sensibilización en materia de derecho desde enfoques básicos para socializar y la sensibilización pública sobre los derechos laborales a los cuales se acogen al ser trabajadores en razón de dependencia, de igual manera se precisa de acciones entre los empleadores para crear planes que les permitan también llegar a acuerdo que no los perjudique económicamente, así como se precisa de acciones gubernamentales para establecer reformas legales de fiscalización, sanciones, subsidios y ayuda.

Parar mitigar las consecuencias económicas, sociales y laborales que enfrentan los trabajadores en la ciudad de Guayaquil debido a la imposibilidad de retirar sus fondos de cesantía por mora patronal durante el Período 2021-2022, se precisa de una serie de acciones cuyo enfoque sea coordinado entre el gobierno, el sistema de seguro social, los empleadores, sindicatos, a fin de establecer reformas legales que sean de garantía para los empleados, así como exista en beneficio de esta institución (IESS) medidas que le permitan incrementar su liquides, y para esto también se precisa de mayor estabilidad laboral, que las empresas cuenten con fondos de emergencia, que se incrementen las tareas de fiscalización, así como que el nivel de las sanciones sean más severas a quienes piensen pasara sobre estas.

En cuanto a las posibles medidas o ajustes en la normativa existente que contribuyan a garantizar los derechos de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil sobre los fondos de cesantía en situaciones de mora patronal en el sistema de seguridad social, a partir de los resultados de las entrevistas permitieron determinar que las medidas o ajustes en la normativa que podrían aplicarse serian:

- Fortalecimiento de los procesos de fiscalización y control, establecer planes de pago si se ha ya incurrido en mora, revisar y reajustar los presupuestos.
- Contar con un equipo contable y otros profesionales que ayuden a determinar y predecir eventos en los que la economía de su empresa se pueda ver afectada y establecer medidas de contingencia en sus finanzas.
- Revisar minuciosamente la normativa, con el objetivo que se notifique a los trabajadores que además de poder acceder a los servicios de salud que presta el IESS, también pueden obtener a sus ahorros que les corresponden por ley de manera inmediata.
- Diseñar un plan que le permita mejorar la gestión de los recursos de la empresa.
- Diseñar acciones focalizadas y programas de capacitación.
- Acuerdo de refinanciamiento de la deuda.

- Controles sean más rigurosos igual que las sanciones para garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales.
- Solicitar al IESS un convenio de pagos.
- Sanciones más severas.

## 7. Bibliografía

- Bertrand, A., & Corona, C. (2019). *Ley del Seguro Social comentada, correlacionada y tematizada con sus reglamentos y otros ordenamientos*. IMCP.
- Cabanellas, G. (2018). *Diccionario Jurídico Elemental*. Quito: Editorial Heliastica.
- Cartajena, J. (2019). *El incumplimiento de los pagos por parte del empleador correspondiente a los aportes mensuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de sus trabajadores en relación de dependencia, vulnera el derecho a acceder a los beneficios de la seguridad socia*. [Universidad Central del Ecuador. Tesis de Pregrado].  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/87aeb522-e864-4c7e-991e-0002e16a9089/content>.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). *Registro Oficial 449 de 20-oct.* (Ecuador).
- Dávila, J., & Mosquera, M. (2020). *Análisis del costo-beneficio de la creación de un fondo de cesantía para afiliados a la cámara artesanal de Pichincha*. [ESPE. Tesis de Pregrado].  
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22621/1/T-ESPE-043925.PDF>.
- Fiallos, G., & Ruiz, J. (2023). La falta de afiliación al IEES como vulneración de derechos del trabajador. *Nuevos desafíos: Academia y Sociedad*, 4(1), 229–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n1/116>
- Flórez, C., & Ávila, O. (2023). *Diferencia de Reconocimiento de Cesantías del Régimen Especial y el Normal*. [Tesis de Grado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional de la Universidad Santo Tomás  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/51820/2023FI%c3%b3rezC%c3%a1rmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Galiano, G., & Bravo, I. (2019). La seguridad social en Ecuador: breves apuntes sobre sus deficiencias y beneficios. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(4), 527-549.  
<https://doi.org/https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1385>

- Gámez, A., & Malavé, S. (2022). *El art 244 del COIP y la vulneración del derecho del trabajador por la falta de afiliación*. [Universidad Estatal Península de Santa Elena Tesis de Pregrado]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9236/1/UPSE-TDR-2023-0040.pdf>.
- González, P. (7 de Agosto de 2023). *Casi 700.000 empleadores adeudan obligaciones al IESS*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleadores-deudas-obligaciones-iess/>
- González, P. (5 de Agosto de 2023). *La dura realidad de los afiliados al IESS con un empleador moroso*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/afiliados-iess-mora-patronal-seguro-desempleo/>
- IESS. (1 de Enero de 2024). *IESS*. <https://www.iess.gob.ec/en/web/empleador/mora-patronal>
- León, J. (2023). *Introducción al derecho comparado*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Ley N° 55 de 2001. (2001). *Ley de Seguridad Social. 30 de noviembre*. Registro Oficial Suplemento 465.
- Merino, W., Estupiñán, R., & Vallejo, R. (2022). *Inaplicación de los principios que rigen el derecho a la Seguridad Social y su incidencia en la vulneración de derechos constitucionales de los afiliados, en el cantón Guayaquil, año 2020*. [UNIANDÉS. Tesis de Pregrado]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15454>.
- Minoldo, S., y Peláez, E. (2022). *La seguridad social en América Latina desde un enfoque de derechos: evolución conceptual en el marco de acuerdos internacionales*. [Informe, CEPAL]. Repositorio institucional de la CEPAL <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/fe0d46a0-c582-44fb-864b-1990e73078f7/content>.
- Naciones Unidas. (4 de junio de 2024). *Acerca del derecho a la seguridad social: El ACNUDH y el derecho a la seguridad social*. <https://www.ohchr.org/es/social-security/about-right-social-security-and-human-rights>
- Nicoliello, A. (2021). El derecho humano a la seguridad social. *Revista de la Facultad de Derecho*(52), 1-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.22187/rfde2021n52espa9>
- Núñez, M., y Rivadeneira, M. (2020). El principio de universalidad desde una perspectiva legal y efectiva en la seguridad social ecuatoriana. *Revista de Derecho FORO*(35), 125-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.7>
- Obando, J. (2019). *Derecho laboral*. Temis.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Derecho a la seguridad social en las constituciones del mundo. Ampliando el espacio moral y legal para la*

- justicia social*. [Informe, OIT]. Repositorio institucional de la OIT  
<https://www.ilo.org/es/publications/derecho-la-seguridad-social-en-las-constituciones-del-mundo-ampliando-el>.
- Ponce, G. (2020). *Seguridad social: temas esenciales*. Universidad de La Sabana.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/Seguridad\\_social\\_temas\\_esenciales/-uX\\_DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=mora+patronal&pg=PA180&printsec=frontcover](https://www.google.com.ec/books/edition/Seguridad_social_temas_esenciales/-uX_DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=mora+patronal&pg=PA180&printsec=frontcover)
- Pons, J., & Vilar, M. (2020). *La gestión del Seguro de Accidentes del Trabajo en España: de Mutuas Patronales a entidades colaboradoras de la Seguridad Social, 1900-2019*. MIC.
- Registro Oficial. (2021). *Código Orgánico Integral Penal*. [Registro Oficial. Código Orgánico]. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf).
- Ruiz, C., y Tirenni, J. (2022). *La protección social en América Latina: El Estado y las políticas públicas entre la crisis social y la búsqueda de la equidad*. [Informe, FLACSO]. Repositorio institucional de la FLACSO  
<https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-proteccion-social-en-America-Latina.pdf>.
- Salcedo, V., Nuñez, L., Valencia, J., & Señalín, L. (2019). Seguridad social y sistema de pensiones en Ecuador: logros y desafíos. *Revista de ciencias sociales*, 25(1), 312-329.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113732>
- Sánchez, A. (2023). *Propuesta para generar lineamientos de caducidad en la acción de cobro de los intereses de mora patronal por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. [Universidad Nacional de Loja. Tesis de Pregrado].  
[https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29221/1/AlbaLucia\\_S%C3%A1nchezVega.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29221/1/AlbaLucia_S%C3%A1nchezVega.pdf) .
- Santana, M. (2021). La constitucionalización del derecho a la seguridad social: una lectura desde la teoría aristotélica de las causas. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(2), 312-334.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a20>
- Sentencia N°. 1499-17-EP/22, 1499-17-EP/22 (Corte Constitucional del Ecuador 22 de junio de 2022).  
<https://cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013mj/R330-2013-J1273-2012.pdf>
- Tapia, E. (6 de Julio de 2023). *Reformas al IESS: ¿Qué cambiaría en el fondo de reserva y la cesantía?* <https://www.primicias.ec/noticias/economia/iess-cesantia-fondos-reserva-reformas/>
- Vallejo, F. (2024). La imposibilidad de acceder al derecho a la jubilación por deudas de los patronos. Una mirada desde el procedimiento administrativo del IESS y

la sentencia No. 1024-19-JP/21. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(3), 111-120.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9535857>

Villacís, N. (2017). *El 3% del aporte a la cesantía de los trabajadores y empleadores para el financiamiento del fondo del seguro de desempleo frente al derecho constitucional a la seguridad social*. [Tesis de Grado, UNIANDES].

Repositorio institucional de UNIANDES

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7274/1/PIUAAB039-2017.pdf>.