

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo De Integración Curricular Previo A La Obtención Del Título De
Abogada

Tema

El sistema de seguridad social y la protección a los trabajadores en los
contratos de trabajo de corta duración en Guaranda, 2024

Autor

Shirley Marcela Cando Núñez

Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Ecuador

2026

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Shirley Marcela Cando Nuñez**, para optar por el Grado de Abogado; cuyo título es: **“El sistema de seguridad social y la protección a los trabajadores en los contratos de trabajo de corta duración en Guaranda, 2024”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente:



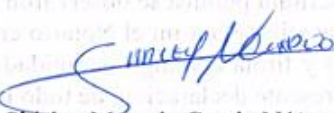
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, Shirley Marcela Cando Núñez, portador de la cédula No. 1805186739, por cuanto he culminado mis estudios de la malla respectiva de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema “El sistema de seguridad social y la protección a los trabajadores en los contratos de trabajo de corta duración en Guaranda, 2024”, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Luis Alfonso Bonilla Alarcón docente de la carrera de Derecho, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para producción de esta investigación.

Atentamente:


Shirley Marcela Cando Núñez

Autora





Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



No. ESCRITURA	20260201003P01461
---------------	-------------------

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: CANDO NUÑEZ SHIRLEY MARCELA

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-003-000000401

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dieciocho de mayo de dos mil veintiséis, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita: CANDO NUÑEZ SHIRLEY MARCELA, estado civil soltera, domiciliada en Ambato y de paso por este cantón, con celular número 0984047082; por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, además autoriza el tratamiento de sus datos personales en este protocolo, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: **"EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE CORTA DURACIÓN EN GUARANDA, 2024"** Previo la obtención del título de Abogada, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mi exclusiva autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaría, la presente declaración, de todo lo cual doy fe.-

CANDO NUÑEZ SHIRLEY MARCELA
C.C. 1805186739

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



INFORME DE COMPILATIO

PARA: Shirley Marcela Cando Núñez

DE: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

ASUNTO: Informe de COMPILATIO

FECHA: 15 de abril de 2026

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Desarrollo Educativo titulado: **“EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE CORTA DURACIÓN EN GUARANDA, 2024”** elaborado por la señorita **SHIRLEY MARCELA CANDO NUÑEZ**, bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **ABOGADO (A)**, la misma que cumple con los componentes que exige la reglamentación de Pregrado de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta COMPILATIO, el cual avala los niveles de 2% de similitud y el 98% de originalidad del trabajo investigativo.



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

ID : 4680e5a9bb9c663d197e57780b7cb939239ea576



2%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis shirley.txt
Tamaño del archivo original : 976,48 kB
Número de palabras : 17.955
Número de caracteres : 118821

Depositante : SHIRLEY CANDO
Fecha de depósito : 6 de abril de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 7 de abril de 2026

Atentamente,

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN
TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

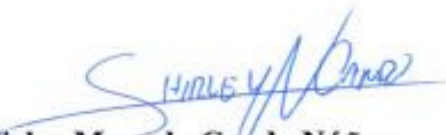
DERECHOS DE AUTOR

Yo: Shirley Marcela Cando Núñez, portador de la Cédula de Identidad No **1805186739**, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Tema: El sistema de seguridad social y la protección a los trabajadores en los contratos de trabajo de corta duración en Guaranda, 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Shirley Marcela Cando Núñez

Autora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en memoria de mi mamá, Gina Alexandra Núñez, quien, con su amor y su fortaleza sembró en mí los valores que hoy me permiten alcanzar este logro.

Su ausencia ha sido uno de los caminos más difíciles de recorrer, y hoy puedo decir, con el corazón en la mano, que sí lo logré. Terminé mi carrera, honrando aquella promesa, y que se convirtió en mi mayor motivo para no rendirme.

Este logro es tan tuyo como mío. Te lo dedico hasta el cielo.

Te amo con toda mi alma, mami.....

Shirley Marcela Cando Núñez

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento, en primer lugar, a Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto, brindándome fortaleza incluso en medio del dolor.

A mis padres, Gina Núñez y Ricardo Cando, y a mi familia: expreso mi más profundo agradecimiento por su apoyo incondicional, su guía y su amor constante a lo largo de cada etapa de mi vida.

A mis padrinos, gracias por su apoyo constante y por celebrar mis triunfos como propios.

A mis amigos de carrera, con quienes compartí este camino; su apoyo mutuo y su amistad son recuerdos que siempre llevaré en mi corazón.

Al Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, expreso mi sincero agradecimiento por su orientación académica, su compromiso profesional y su valioso acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo de titulación.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, en algún momento, formaron parte de mi vida y contribuyeron, de una u otra manera, a este logro.

Shirley Marcela Cando Núñez

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA.....	II
INFORME DE COMPILATIO	III
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
CAPÍTULO I: PROBLEMA.....	1
1. TITULO	1
1.1 RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
1.2 INTRODUCCIÓN	6
1.3.- Planteamiento del Problema	9
1.4.- Formulación del Problema.....	10
1.5.- Hipótesis Investigativa.....	10
1.6.- Variables	10
1.6.1.- Independiente.....	10
1.6.2.- Dependiente	10
1.7.- Objetivos.....	11
1.7.1.- Objetivo General.....	11
1.7.2.- Objetivos Específicos	11
1.8.- Justificación	11
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	14
Unidad 1.- La Seguridad Social	14

2.1.- Fundamentos teóricos y conceptuales de la seguridad social	14
2.2.- Origen y reseña histórica de la seguridad social.....	16
2.3.- Origen en el Marco Legal Ecuatoriano.....	17
2.4.- Conceptualizaciones De La Seguridad Social	18
2.5.- La Seguridad Social Como Derecho Humano Y Constitucional.....	19
2.6.- Instituciones y Normativa Que Regulan La Seguridad Social En Ecuador.....	20
2.7.- Situación Actual De La Seguridad Social En El Ecuador	21
2.8.- Ambigüedad de Términos Seguridad Social y Seguro Social	22
Unidad II.- Contratos De Trabajo De Corta Duración Y Su Vínculo Con La Seguridad Social.....	22
2.1.- El Contrato.....	23
2.2.- El Contrato De Trabajo.....	24
2.3.- Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo.....	24
2.4.- Caracteres Del Contrato De Trabajo.....	25
2.5.- Sujetos Que Intervienen En El Contrato Individual De Trabajo	27
2.6.- Vicios del consentimiento en materia laboral.....	28
2.6.1.- La Adulteración De La Voluntad.....	28
2.6.2.- Error	29
2.6.3.- Fuerza O Violencia	29
2.6.4.- Dolo	30
2.7.- Modalidades De Contrato	30
2.7.1.- Expreso o Tácito, y El Primero, Escrito o Verbal	30
2.7.2.- A sueldo y jornal.....	31
2.7.3.- En participación. –	31
2.7.4.- Mixto. –.....	31
2.7.5.- Contrato Indefinido. -	31
2.7.6.- Contrato Eventual. –	31

2.7.7.- Contrato Temporal. –	32
2.7.8.- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.....	32
2.7.9.- Individual. -.....	32
2.7.10.- De grupo. –	33
2.7.11.- En equipo. –	33
2.8.- La Relación Laboral y El Contrato De Trabajo	33
Unidad 3: El Contrato Temporal Y La Conjetura Con El Derecho A Seguridad Social	34
3.1.- Formalidades del contrato temporal	35
3.2.- Desnaturalización De Contratos	35
3.3.- Derechos adquiridos dentro de la relación laboral.....	37
Elaborado por: Cando, 2025.	38
3.4.- Derecho A La Estabilidad Laboral	38
3.5.- Principios Del Derecho Laboral	39
3.5.1.- Principio de Continuidad. -.....	40
3.5.2- Principio de Irrenunciabilidad. –	41
3.5.3.- Principio Rector. –	41
3.5.4.- Principio De No Discriminación. –	41
3.6.- Factores que limitan la afiliación.....	41
3.6.1.- Perfil de Empleo Provincial de Bolívar	43
3.7.- Eficacia del sistema de seguridad social en la Ciudad de Guaranda	44
CAPITULO III: METODOLOGIA	49
3.1.- Enfoques	49
3.1.1.- Enfoque Cuantitativo. -.....	49
3.1.2.- Enfoque Cualitativo. –	49
3.2.1- Método interpretativo	49
3.3.- Tipo De Investigación.....	50

3.3.1.- Descriptiva:	50
3.3.2.- Exploratoria:	50
3.4.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
3.4.1.- Encuestas estructuradas	50
3.4.2.- Entrevistas semiestructuradas	50
3.5.- Criterio De Inclusión y Criterio De Exclusión	50
3.5.1.- Criterio de Inclusión	50
3.5.2.- Criterio de Exclusión	51
3.6.- Población y muestra.....	51
3.6.1.- Población:	51
3.6.2.- Muestra:	51
3.7.- Localización Geográfica del Estudio	51
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	52
4.1.- Resultados	52
4.1.1.- Presentación de resultados Enfoque Cuantitativo.....	52
Pregunta 1:	52
Tabla 1.....	52
Ilustración 1.....	52
Pregunta 2:	53
Tabla 2.....	53
Ilustración 2.....	54
Pregunta 3	54
Tabla 3.....	54
Ilustración 3.....	55
Pregunta 4:	56
Tabla 4.....	56
Ilustración 4.....	56

Pregunta 5:	57
Tabla 5.....	57
Ilustración 5.....	58
Pregunta 6:	58
Tabla 6.....	59
Ilustración 6.....	59
Pregunta 7:	60
Tabla 7.....	60
Pregunta 8:	61
Tabla 8.....	61
Ilustración 8.....	62
Pregunta 9:	62
Tabla 9.....	62
Ilustración 9.....	63
Pregunta 10:	64
Tabla 10.....	64
Ilustración 10.....	64
Pregunta 11:	65
Tabla 11.....	65
Ilustración 11.....	66
Pregunta 12:	66
Tabla 12.....	66
Ilustración 12.....	67
Pregunta 13:	67
Tabla 13.....	68
Ilustración 13.....	68
Pregunta 14:	69

Tabla 14.....	69
Ilustración 14.....	69
Pregunta 15:	70
Ilustración 15.....	70
4.1.2.- Presentación de resultados Enfoque Cualitativos	71
Pregunta 1.-	71
Pregunta 2.-	74
Pregunta 3.-	76
Pregunta 4.-	79
Pregunta 5.-	82
4.2 DISCUSIÓN	84
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
5.1.- CONCLUSIONES	88
5.2.- RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	93

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1. TITULO

“EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCIÓN A LOS
TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE CORTA DURACIÓN
EN GUARANDA, 2024”

1.1 RESUMEN

En el contexto actual de Ecuador, los trabajadores con contratos de corta duración enfrentan una creciente vulnerabilidad laboral, exacerbada por la exclusión del sistema de seguridad social. En la ciudad de Guaranda, esta problemática adquiere particular relevancia, ya que una parte significativa de la población económicamente activa depende de trabajos temporales, los cuales no garantizan el acceso adecuado a beneficios fundamentales como salud, pensiones y protección ante riesgos laborales. El presente proyecto investigativo tiene como objeto el analizar de forma crítica la eficacia del sistema de seguridad social en la protección de los trabajadores durante el año 2024, buscando responder a la interrogante de si el sistema es realmente capaz de ofrecer una cobertura efectiva a aquellos empleados bajo la modalidad de contratos a corta duración.

De igual forma, la justificación del presente proyecto investigativo radica fundamentalmente en la necesidad de abordar esta problemática, ya que el 35% de los trabajadores temporales en el Ecuador no están afiliados de manera continua al sistema de seguridad social y en otros casos carecen de dicha afiliación, según datos del IESS. En Guaranda, esta cifra adquiere especial relevancia, ya que gran parte de la población laboral se encuentra vinculada a sectores como: comercio, construcción y la agricultura, donde los contratos temporales son permanentes dada la generalidad de la actividad comercial. La falta de acceso a la seguridad social representa una violación de los derechos constitucionales de estos trabajadores, poniendo en riesgo su bienestar y estabilidad laboral.

La investigación empleó una metodología mixta, es decir, se emplearon tanto enfoques cuantitativos y cualitativos. A través de encuestas realizadas a trabajadores con contratos temporales de Guaranda, se obtuvo información sobre su afiliación al IESS y la efectividad de la cobertura al sistema. Además, se realizaron entrevistas a funcionarios

del IESS para explorar de manera detallada los problemas relacionados con el acceso y la aplicación de la seguridad social en este sector. La revisión documental del marco legal ecuatoriano permitió evaluar la efectividad de la legislación vigente en cuanto a su aplicación a los contratos temporales.

Finalmente, se ha comprobado que el sistema de seguridad social en Guaranda no garantiza una protección efectiva a los trabajadores contratados bajo modalidades de corta duración, debido a la falta de afiliación regular y a la cobertura insuficiente en áreas claves como salud, pensiones y riesgos laborales. Los resultados confirmaron que, en efecto existe una afiliación irregular de los trabajadores temporales al IESS, así como deficiencia normativa y practicas inadecuadas tanto por parte de los empleadores como de las autoridades responsables de la supervisión. La investigación dentro de sus recomendaciones propone algunas propuestas que ayudarían de forma directa en la problemática analizada, como la implementación de políticas públicas que garanticen una afiliación mas efectiva de los trabajadores temporales al sistema de seguridad social, así como mejorar el sistema de supervisión y control por parte de las autoridades competentes. Para de esta manera, mejorar las condiciones laborales de este sector y garantizar una cobertura más completa y equitativa en pleno cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Palabras claves: Trabajadores, afiliación, contratos temporales, seguridad social, derechos laborales.

ABSTRACT

In Ecuador's current context, workers with short-term contracts face increasing job insecurity, exacerbated by their exclusion from the social security system. In the city of Guaranda, this issue is particularly acute, as a significant portion of the economically active population relies on temporary jobs, which do not guarantee adequate access to essential benefits such as health care, pensions, and protection against occupational hazards. The objective of this research project is to critically analyze the effectiveness of the social security system in protecting workers during the year 2024, seeking to answer the question of whether the system is truly capable of providing effective coverage to employees working under short-term contracts.

Similarly, the rationale for this research project lies primarily in the need to address this issue, since 35% of temporary workers in Ecuador are not continuously enrolled in the social security system and, in other cases, lack such enrollment, according to data from the IESS. In Guaranda, this figure takes on special relevance, as a large portion of the working population is employed in sectors such as commerce, construction, and agriculture, where temporary contracts are the norm given the nature of commercial activity. The lack of access to social security constitutes a violation of these workers' constitutional rights, jeopardizing their well-being and job stability.

The study employed a mixed-methods approach, meaning that both quantitative and qualitative methods were used. Surveys of workers with temporary contracts in Guaranda provided information on their enrollment in the IESS and the effectiveness of the system's coverage. In addition, interviews were conducted with IESS officials to explore in detail the issues related to access to and implementation of social security in

this sector. A review of the Ecuadorian legal framework allowed for an evaluation of the effectiveness of current legislation regarding its application to temporary contracts.

Finally, it has been found that the social security system in Guaranda does not provide effective protection for workers hired under short-term contracts, due to a lack of regular enrollment and insufficient coverage in key areas such as health care, pensions, and occupational hazards. The results confirmed that, in fact, there is irregular enrollment of temporary workers in the IESS, as well as regulatory deficiencies and inadequate practices on the part of both employers and the authorities responsible for oversight. Among its recommendations, the study proposes measures that would directly address the analyzed issues, such as the implementation of public policies to ensure more effective enrollment of temporary workers in the social security system, as well as improvements to the supervision and control system by the competent authorities. This would improve working conditions in this sector and guarantee more comprehensive and equitable coverage in full compliance with workers' rights.

Keywords: Workers, enrollment, temporary contracts, social security, labor rights.

1.2 INTRODUCCIÓN

En el marco legal ecuatoriano, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 reconoce el derecho al trabajo como un principio esencial dentro del orden constitucional. En su numeral primero, se establece de manera expresa que el Estado tiene la responsabilidad de promover el pleno empleo y de adoptar medidas encaminadas a la erradicación del subempleo y del desempleo. Esta disposición no solo reafirma el carácter social del Estado Ecuatoriano, sino que también le atribuye un rol activo como regulador y garante de condiciones laborales justas y dignas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La carta magna impone al Estado la obligación de diseñar y ejecutar políticas públicas orientadas a la generación de empleo formal, sostenible y productivo, así como a la reducción de toda forma de trabajo precario. El cumplimiento de este deber estatal se erige como un pilar fundamental para la consolidación de la justicia social, la estabilidad económica y la realización efectiva de los derechos laborales reconocidos en la Constitución. Por tal razón, el artículo 326 se configura como un referente normativo y doctrinario indispensable para el análisis del empleo en el Ecuador y para la formulación de estrategias que fortalezcan el mercado laboral en el marco del Estado social de derechos y justicia.

Según (Ortiz & Barrionuevo, 2024) los contratos temporales o de corta duración constituyen una alternativa que posibilita a los trabajadores acceder a los derechos y beneficios establecidos por la legislación laboral, aun cuando la relación de trabajo se desarrolle dentro de un periodo acotado. De igual forma, este tipo de vínculo laboral puede interpretarse en muchos casos como una etapa de evaluación recíproca entre el empleador y trabajador, que permite valorar el desenvolvimiento previo a establecer posteriormente una relación contractual de carácter permanente. En consecuencia, este

tipo de contratos adquieren relevancia dentro del marco jurídico laboral, al equilibrar la necesidad empresarial de adaptabilidad con la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, convirtiéndose en una herramienta que puede ser clave para el fortalecimiento del empleo formal y la reducción de la precariedad laboral.

No obstante, el uso de los contratos laborales por lapsos reducidos, también genera ciertos efectos adversos en el ámbito laboral, especialmente en lo referente a la estabilidad del trabajador, derecho adquirido fundamental. Catedráticos expertos en materia laboral sostienen que el uso recurrente de contratos por periodos breves puede propiciar escenarios de inseguridad laboral, motivando en algunos casos a que empleadores y trabajadores opten por esquemas informales de contratación. Este comportamiento suele justificarse en la búsqueda de mayores ingresos líquidos y en la intención de evitar los descuentos establecidos por la normativa vigente, teniendo en cuenta que la permanencia del trabajador dentro de la empresa se prevé como transitorias.

Por su parte, (Herrera & Roman, 2019) advierten que los empleados vinculados mediante contratos de corta duración tienden a percibir su relación con la organización de manera superficial o distante. Esta percepción puede influir en su interpretación respecto al cumplimiento de compromisos o promesas laborales como por ejemplo la afiliación, llegando incluso a no considerar ciertos incumplimientos como tales. Como consecuencia, estas dinámicas derivadas de la temporalidad contractual pueden debilitar significativamente la consolidación de una cultura organizacional sólida, afectando la cohesión interna, el sentido de pertenencia y la sostenibilidad de las relaciones laborales dentro de la empresa.

Dentro del ámbito laboral, las formas de contratación constituyen un elemento esencial dentro de la estructura económica de un país, al ser el mecanismo jurídico que

formaliza la relación entre empleadores y trabajadores. A través de este vínculo, se posibilita la producción de bienes y servicios, garantizando que las empresas dispongan de la fuerza laboral necesaria para el desarrollo de sus actividades productivas, mientras los trabajadores reciben una remuneración económica justa por el tiempo y esfuerzo dedicado. Un sistema de contratación laboral basado en principios de equidad y legalidad no solo fortalece la estabilidad en el empleo, sino que también genera confianza en el entorno empresarial y en el mercado laboral en general. Esta estabilidad se traduce en un estímulo para la inversión, el incremento de la productividad y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores (Paredes & León, 2025).

Según (Fiallos & Ruiz, 2023) en los últimos años, la vulneración de derechos laborales ha estado estrechamente relacionada con la falta de acceso a la seguridad social. Una de las principales obligaciones del empleador consiste en garantizar la afiliación de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a fin de asegurarles el goce de los beneficios legales correspondientes, tales como fondos, cobertura por enfermedad, invalidez y demás prestaciones establecidas por la norma vigente. sin embargo, es preciso establecer bajo que modalidad realmente se cumple estos preceptos. Los contratos de corto plazo o temporales son materia de análisis debido a su poca regularidad y observación por las autoridades generando inestabilidad a los trabajadores por lo que al omitir la afiliación constituye una vulneración directa a los derechos laboral y a otros derechos constitucionales, cómo el de una vida digna, al impedir el acceso a la protección integral del sistema de seguridad social.

1.3.- Planteamiento del Problema

En la ciudad de Guaranda, durante el año 2024, se ha incrementado el uso de contratos de corta duración en el ámbito laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), aproximadamente 4 de cada 10 trabajadores ecuatorianos se encuentran bajo modalidades de empleo temporal o inestable, lo que refleja una alta rotación y precariedad laboral.

En este contexto, el acceso a la seguridad social se ve limitado: informes del IESS señalan que cerca del 35% de trabajadores con contratos temporales no son afiliados oportunamente o presentan periodos intermitentes de aportación, lo cual afecta su cobertura en salud, pensiones y riesgos del trabajo.

En Guaranda, estas cifras adquieren mayor relevancia, ya que gran parte de la población económicamente activa se vincula laboralmente a través de empleos temporales, en sectores como comercio, construcción y agricultura. Esta realidad genera vulnerabilidad, falta de estabilidad laboral y un posible incumplimiento de los derechos constitucionales relacionados con el trabajo digno y la seguridad social.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce y garantiza el derecho al trabajo en sus diversas manifestaciones, orientándolo a asegurar condiciones que permitan a las personas alcanzar una vida digna salvaguardando los derechos adquiridos cuando empieza la relación laboral. En este marco, la normativa vigente “Código de Trabajo” establece un conjunto de derechos y deberes que regulan la relación laboral conforme a lo dispuesto por la ley. Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral se configura como un derecho de carácter constitucional y sumamente fundamental que

ampara a todos los trabajadores, al permitirles ejercer sus funciones de manera continua y permanente.

No obstante, en la práctica se evidencian situaciones que contravienen estas disposiciones constitucionales. Expertos en material laboral señalan que, en los últimos años, se han generado conflictos dentro del sector laboral debido a la contratación de personal bajo la modalidad de contratos a corto plazo o de corta duración, lo que deriva en condiciones de inestabilidad laboral que resultan incompatibles con los principios constitucionales.

1.4.- Formulación del Problema

¿En qué medida el sistema de seguridad social garantiza la protección efectiva de los trabajadores contratados bajo modalidades de corta duración en Guaranda en el año 2024?

1.5.- Hipótesis Investigativa

El sistema de seguridad social en Guaranda no garantiza una protección efectiva a los trabajadores contratados bajo contratos de corta duración, debido a la falta de afiliación regular y a la cobertura insuficiente en áreas claves como salud, pensiones y riesgos laborales.

1.6.- Variables

1.6.1.- Independiente

El sistema de seguridad social

1.6.2.- Dependiente

La protección a los trabajadores en los contratos de trabajo de corta duración en Guaranda 2024

1.7.- Objetivos

1.7.1.- Objetivo General

Analizar la eficacia del sistema de seguridad social en la protección de los trabajadores vinculados mediante contratos de corta duración en la ciudad de Guaranda durante el año 2024.

1.7.2.- Objetivos Específicos

1. Examinar el marco legal vigente en Ecuador respecto a la seguridad social y su aplicación en los contratos de corta duración.

2. Identificar los principales problemas que enfrentan los trabajadores de Guaranda con contratos de corta duración en relación con el acceso y cobertura al sistema de seguridad social.

3. Explicar la realidad lo oral de los trabajadores con contratos de trabajo de corta duración en la ciudad de Guaranda.

1.8.- Justificación

La presente investigación se lleva a cabo debido a la creciente problemática que enfrentan los trabajadores de Guaranda empleados bajo contratos de corta duración, quienes, a pesar de ser una parte significativa de la fuerza laboral, se encuentran excluidos o tienen un acceso limitado al sistema de seguridad social. En Ecuador, la tendencia hacia la contratación temporal ha ido en aumento, y datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) muestran que aproximadamente el 40% de los trabajadores en el país están sujetos a modalidades laborales inestables, lo que se traduce en una alta rotación y precariedad en el empleo. Esta problemática afecta de manera directa el acceso de los trabajadores a la seguridad social, ya que según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social (IESS), el 35% de los trabajadores temporales no son afiliados de manera regular al sistema, lo que compromete su cobertura en beneficios claves tales como salud, pensiones y cobertura en accidentes laborales.

Esta situación resulta alarmante en la ciudad de Guaranda, donde gran parte significativa de la población económicamente activa depende de trabajos temporales en sectores como el comercio, la construcción y la agricultura. Por tanto, resulta urgente realizar un estudio exhaustivo que permita comprender la efectividad del sistema de seguridad social para estos trabajadores y proponer soluciones a esta grave problemática.

El aporte de esta investigación radica en su contribución al desarrollo de un conocimiento más profundo sobre la implementación y efectividad de las políticas públicas relacionadas con la seguridad social en contextos laborales de alta inestabilidad, como es el caso de los contratos temporales. A través de un análisis crítico, la investigación buscará identificar las principales deficiencias del sistema, tanto en términos de cobertura como en la aplicación de los derechos laborales, aportando recomendaciones que favorezcan una mayor inclusión de los trabajadores temporales en el sistema de seguridad social.

Este estudio tiene una alta viabilidad, dado que se dispone de datos oficiales del INEC y el IESS, así como la posibilidad de acceder directamente a la población trabajadora de Guaranda mediante encuestas. Además, la investigación se beneficiará de una amplia revisión bibliográfica sobre el marco legal, jurisprudencia, doctrina y antecedentes internacionales que marcaron precedentes en cuanto a la seguridad social en el trabajo temporal. Los beneficiarios directos de este estudio serán los trabajadores con contratos de corta duración, quienes podrán ver mejoras en cuanto a sus condiciones

laborales y de seguridad social, lo que les permitirá acceder a una cobertura más completa en salud, pensiones y otros beneficios.

De manera indirecta, la investigación también beneficiará a la sociedad en su conjunto, ya que una mejora en la protección de los derechos laborales contribuirá a un entorno más equitativo y justo, promoviendo un desarrollo social más estable y confiable. Asimismo, el fortalecimiento de los mecanismos de defensa de los derechos laborales reforzará la confianza en las instituciones públicas y el cumplimiento de la ley, favoreciendo un entorno de justicia social que beneficia a todos los actores involucrados.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Unidad 1.- La Seguridad Social

2.1.- Fundamentos teóricos y conceptuales de la seguridad social

En el campo de la seguridad social, cuya trayectoria histórica apenas supera el siglo, se han consolidado principalmente dos enfoques o también llamados modelos, surgidos en Europa que han servido de base para los sistemas aplicados a nivel mundial. El primero corresponde al modelo Bismarckiano, el cual basa su estructura en la creación de seguros sociales orientados principalmente a la protección de las personas que mantienen una relación laboral de dependencia, y financiado mediante aportes económicos de los trabajadores, los empleadores y el Estado. El Segundo modelo se origina con las propuestas de William Beveridge, cuyo principal objetivo es garantizar una cobertura básica a toda la población, sin distinguir su condición laboral, y cuyo sostenimiento proviene fundamentalmente de los recursos del presupuesto público generado a través de la recaudación tributaria, (Porras, 2015).

La coexistencia histórica de ambos modelos ha generado que en la actualidad existan sistemas híbridos que combinan características de uno y otro. En el caso del Ecuador, la normativa de seguridad social adoptó inicialmente el esquema Bismarckiano, el cual ha experimentado modificaciones progresivas al incorporar elementos propios del modelo Beveridgiano, aunque manteniendo una predominancia del primero. No obstante, las transformaciones profundas que han tenido lugar tanto en el país como a escala global, especialmente en el ámbito laboral, han generado la necesidad de reconsiderar los fundamentos teóricos y prácticos sobre los cuales se han construido los sistemas de seguridad social actualmente vigentes.

Según (Cecchini, 2019), la protección social constituye un pilar esencial para promover el ejercicio pleno de los derechos económicos y sociales de la población. Estos derechos se encuentran respaldados por diversos marcos jurídicos tanto nacionales como internacionales, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de derechos Económicos, sociales y culturales de 1966. Estas fuentes de derecho reconocen garantías fundamentales como el acceso a la seguridad social, el derecho al trabajo, la posibilidad de alcanzar condiciones de vida dignas para las personas y sus familias, así como el derecho fundamental de tener acceso a una salud integral, física y mental, así como también a la educación.

Así mismo los autores (Florez & Hincapié, 2025), afirman que el empleo inestable se caracteriza por la ausencia de vínculos laborales permanentes, ya sea que, porque se desarrolla mediante contratos de duración limitada, acuerdos verbales o, en algunos casos, sin ningún tipo de contrato formal. En contraste, el empleo estable corresponde a aquel que se ejerce bajo un contrato de carácter indefinido, lo que otorga mayor continuidad laboral y seguridad para la persona trabajadora. Esta distinción es fundamental, ya que la estabilidad contractual influye de manera directa en las condiciones de protección y en las posibilidades de planificación económica a mediano y largo plazo.

Consecuentemente, el trabajo desprotegido se define por la falta de acceso efectivo a los sistemas de seguridad social establecidos en cada país, lo que implica la ausencia de derechos asociados al empleo, como la cobertura de salud y otros beneficios sociales. Esta situación expone a las personas trabajadoras a mayores niveles de vulnerabilidad frente a riesgos como la enfermedad, el desempleo o la vejez profundizando las desigualdades sociales existentes.

2.2.- Origen y reseña histórica de la seguridad social

Hay un precedente importante que marco el camino para la aparición de la seguridad social en los trabajadores que en su momento lo denominaron como la teoría del riesgo profesional. Anteriormente el trabajador se encontraba en una situación de clara indefensión frente a los accidentes laborales. Cuando ocurría un percance o un siniestro durante la ejecución del trabajo o a su vez como consecuencia directa de este, el empleador solía ampararse en la concepción civil de la culpa, eludiendo toda responsabilidad mientras la víctima no demostrara que el daño había sido causado por una conducta culposa del empresario. Esta exigencia resultaba especialmente gravosa, ya que el trabajador, además de enfrentar serias dificultades para probar dicha culpa, carecía en la mayoría de los casos de los recursos económicos necesarios para sostener un proceso prolongado ante la jurisdicción ordinaria. Aunque la situación no mejoró sustancialmente cuando se produjo una evolución en este enfoque, y se trasladó al empleador la carga de demostrar su ausencia de culpa; a pesar de este cambio, el trabajador continuaba enfrentando obstáculos significativos para obtener una reparación efectiva, (Lozano & Morgado, 1997).

Frente a esta realidad, a finales del siglo XIX se formuló la teoría de riesgo, impulsada en Francia por juristas como Saleilles y Josserand en 1897, quienes fueron críticamente denominados por sus opositores como los “sindicatos de la quiebra de la culpa”. El objetivo de esta nueva concepción era brindar una protección real a los trabajadores afectados por accidentes de trabajo. Su aporte fue trascendental para la época, pues estableció que el empresario, al beneficiarse de la actividad productiva, debía asumir los riesgos derivados de los daños sufridos por quienes laboraban a su servicio, incluso cuando no existiera culpa de su parte. Esta teoría se convirtió en el fundamento de las leyes o base legal sobre accidentes laborales, las cuales se extendieron

progresivamente a distintos países, marcando un hito en la evolución del derecho del trabajo y de la protección social del trabajador, (Lozano & Morgado, 1997).

2.3.- Origen en el Marco Legal Ecuatoriano

El desarrollo del sistema de Seguridad social en el Ecuador registra sus primeros antecedentes a inicios del siglo XX, periodo en el que se promulgaron diversas normativas orientadas a brindar protección a determinados grupos de trabajadores del sector públicos. Entre ellas se destacan las primeras leyes expedidas en los años 1905, 1915 y 1918, las cuales estaban dirigidas a amparar a servidores públicos, docentes, telegrafistas y funcionarios del sistema judicial. seguidamente, con el objetivo de ampliar esta cobertura, se creó la caja de Pensiones, institución destinada a otorgar protección a empleados públicos civiles, militares y bancarios, mediante beneficios como la jubilación, el montepío civil y el auxilio para gastos funerarios. A comienzos del siglo XXI, el sistema de seguridad social enfrente importantes desafíos los cuales derivaron en transformaciones importantes en los ámbitos económicos y demográficos, entre los que sobresalen el incremento del desempleo, la expansión del trabajo informal y altos niveles de inflación. Estas condiciones afectaron la sostenibilidad financiera del sistema y motivaron la adopción de reformas estructurales, (Sasso, 2011).

En este contexto, el 30 de noviembre de 2001 el Congreso Nacional aprobó una modificación sustancial al modelo vigente, sustituyendo el régimen exclusivamente público basado en el principio de reparto por un esquema mixto. Esta reforma no implicó la eliminación del sistema público, sino su reestructuración e integración con un componente adicional de capitalización individual, mediante el cual los afiliados, al momento de su retiro, acceden a dos tipos de pensiones: una pensión básica, definida y regulada por la ley, y una pensión complementaria, cuyo monto depende del ahorro acumulado en la cuenta individual de cada asegurado. Adicionalmente, el sistema

contempla otras prestaciones económicas, tales como los fondos de reserva, la cesantía y diversos beneficios de corto plazo, orientados a fortalecer la protección integral de los afiliados, (Sasso, 2011).

2.4.- Conceptualizaciones De La Seguridad Social

Según la (Organización Internacional del Trabajo, 1984), conceptualiza la seguridad social como el conjunto de acciones y mecanismos mediante los cuales la sociedad, a través del Estado, garantiza protección a sus integrantes frente a riesgos y contingencias que pueden afectar gravemente su bienestar económico y social. De igual forma, la seguridad social no se limita únicamente a la compensación económica ante la interrupción de los ingresos, sino que también comprende el acceso a servicios de atención médica y a programas de apoyo dirigidos a las familias, en particular aquellas con hijos. De este modo, se busca asegurar condiciones mínimas de bienestar, reducir la vulnerabilidad social y promover una mayor equidad, especialmente entre los grupos más expuestos a situaciones de riesgo. En este sentido, la seguridad social se configura como un componente esencial de las políticas públicas orientadas a garantizar la protección integral de las personas a lo largo de las distintas etapas de la vida.

De igual forma los catedráticos (Pérez & Calderón, 2012), afirman que la seguridad social integral constituye una institución de carácter jurídico, regulada por normas específicas, cuya finalidad principal es la protección de los derechos fundamentales de las personas, entre los cuales se destacan la vida, la salud y la integridad personal. En este sentido, la seguridad social se configura como un servicio público de carácter obligatorio cuya responsabilidad recae en el Estado.

De igual forma (Goerlich, 2016), define a la seguridad social como un conjunto de garantías de naturaleza jurídica destinadas a asegurar al ser humano condiciones

equitativas que favorezcan su bienestar y el de su núcleo familiar. Se trata de una garantía de rango constitucional mediante la cual el Estado asume la responsabilidad de proteger a los integrantes de la sociedad frente a diversas contingencias que puedan afectar su calidad de vida. En este marco, la seguridad social se consolida como un instrumento esencial de intervención estatal orientado a promover la justicia social y la igualdad de oportunidades.

2.5.- La Seguridad Social Como Derecho Humano Y Constitucional

La seguridad social se ha consolidado en el ámbito internacional como un derecho humano esencial, el cual se encuentra reconocido expresamente en instrumentos normativos de alcance universal. Es decir, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 22, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 9, establecen la obligación de los Estados de garantizar este Derecho como parte integrante de la dignidad humana.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la seguridad social adquiere un estatus reforzado al estar consagrada constitucionalmente. La Constitución de la Republica del Ecuador de 2008 dispone, en su artículo 34, que la seguridad social constituye un derecho irrenunciable de todas las personas y, al mismo tiempo pasa a ser un deber primordial e ineludible del Estado. En concordancia, el artículo 368 determina que el sistema de seguridad social será de carácter público y universal, prohibiendo de forma expresa cualquier forma de privatización.

La doctrina y el marco legal jurídico nacional con el transcurrir de los años ha desarrollado ampliamente el alcance de este derecho irrenunciable. En este sentido, se sostiene que la protección de la seguridad social no puede ser limitada ni excluida por acuerdos contractuales, cualquiera sea la modalidad o duración de la relación laboral. Tal

interpretación refuerza la supremacía constitucional y la función garantista del estado, en coherencia con el modelo constitucionalismo transformador que orienta el sistema jurídico ecuatoriano (Ávila, 2011).

Según los catedráticos (Macias & Zambrano, 2026), la falta de esta garantía esencial demuestra un claro signo de precarización estructural, al poner de manifiesto una práctica reiterada de elusión de derechos fundamentales reconocidos tanto en la Carta Magna como en la legislación laboral ecuatoriana. Este panorama, no solo acarrea consecuencias en el plano económico, sino que también proyecta efectos jurídicos relevantes que alcanzan el ámbito de los derechos humanos en el trabajo, al comprometer principios básicos de protección y dignidad laboral.

2.6.- Instituciones y Normativa Que Regulan La Seguridad Social En Ecuador

La gestión del sistema de seguridad social en el Ecuador corresponde, de manera principal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entidad cuya organización y funcionamiento se encuentran regulados por la ley de Seguridad Social, publicada en el Registro Oficial No. 465. Este cuerpo normativo es el que define el marco institucional y operativo mediante el cual se materializa la protección social de las personas trabajadoras.

La normativa consagra la obligatoriedad de la afiliación al IESS para toda persona que preste servicios bajo una relación de dependencia, sin que resulten relevantes la modalidad contractual ni el tiempo de vigencia del vínculo laboral. En concordancia, el artículo 9 de la ley de seguridad social establece que la obligación de afiliación surge desde el inicio efectivo de la relación de trabajo, es decir, desde el primer día de labores.

Sin embargo, en diversos estudios académicos como también artículos científicos, han puesto de manifiesto que, pese a la solidez del diseño normativo y su orientación

garantista, persisten importantes desafíos en la implementación práctica de estas disposiciones. En lo particular, es donde se evidencian falencias en el cumplimiento de la afiliación obligatoria en contextos de contratación temporal, lo que revela una brecha entre el reconocimiento jurídico del derecho y su realización efectiva en el ámbito laboral.

2.7.- Situación Actual De La Seguridad Social En El Ecuador

La seguridad social especialmente en su modalidad de seguros sociales, se encuentra estrechamente vinculada al ámbito laboral, el cual ha experimentado serias transformaciones en los últimos años. El empleo estable, tradicionalmente asociado a la industria, ha ido disminuyendo, debido al crecimiento del sector de servicios y financiero como por la preeminencia de los intereses del capital, que ha promovido la flexibilización laboral en beneficio de determinados grupos. Estas condiciones, sumadas a intervenciones directas del Estado y de los empleadores han debilitado la naturaleza colectiva de la organización sindical, reduciendo el contrato de trabajo a una relación esencialmente individual y desplazando al trabajo tal como se lo conocía durante el capitalismo clásico fuera del sistema salarial tradicional. Bajo este contexto, en los países desarrollados con una sólida tradición de Estado de bienestar, ha surgido el concepto de flexiguridad, concebido como alternativa a la flexibilización laboral extrema promovida por las propuestas neoliberales, buscando un aparente equilibrio entre las demandas empresariales de competitividad mediante mayor flexibilidad y las aspiraciones de los trabajadores de acceder a mejores oportunidades, ingresos y protección del empleo. Este enfoque pretende, además, ampliar los beneficios de una seguridad social universal y de calidad, mientras se mantienen reglas flexibles en el mercado laboral especialmente en materia de contratación y despido provocando serias violaciones al sistema de seguridad social, (Porrás, 2015).

2.8.- Ambigüedad de Términos Seguridad Social y Seguro Social

La seguridad social constituye un entramado de garantías jurídicas orientas a asegurar condiciones de vida dignas para las personas y sus familias, promoviendo la equidad en el acceso al bienestar social. Su objetivo es mitigar la incertidumbre frente a riesgos potenciales inherentes a la vida humana, mediante la protección de la salud, el acceso a una vivienda adecuada y la promoción de derechos vinculados a la educación, la ciencia, la tecnología, la recreación y el descanso remunerado especialmente en situaciones vulnerables como la invalidez o vejez.

Por otro lado, el Seguro social se configura como un instrumento estatal destinado a garantizar recursos financieros y atención médica a aquellas personas cuya capacidad de generar ingresos se ve limitada por enfermedades, accidentes u otras circunstancias que afectan su desempeño laboral. Su propósito central es asegurar la continuidad de la subsistencia y la atención sanitaria en momentos de vulnerabilidad. Esta se manifiesta mediante políticas públicas y prestaciones económicas y sociales, con especial énfasis en el apoyo a las familias con hijos y a los sectores en situación de riesgo social, (Durán, 2015).

Unidad II.- Contratos De Trabajo De Corta Duración Y Su Vínculo Con La Seguridad Social

En la antigua sociedad romana coexistió el trabajo impuesto de manera forzosa, tanto en la esclavitud privada como en la pública, con formas incipientes de labor realizadas en condiciones de libertad. Este proceso marcó el inicio de la superación de la concepción del esclavo como cosa y permitió distinguir progresivamente entre la actividad realizada y la persona que la ejecutaba. Algunas tareas desarrolladas por libertos y por hombres libres, efectuadas voluntariamente y en favor de terceros, constituyeron las primeras expresiones de trabajo libre que posteriormente serían objeto de análisis por

parte de los estudiosos de Derecho del Trabajo. Esta realidad social encontró regulación jurídica en la figura la locatio, particularmente en la locatio operarum, que contemplaba la prestación de servicios a cambio de una retribución. De esta manera empezó a manifestarse por primera vez los vínculos entre empleador y trabajador, (Pérez, 1982).

2.1.- El Contrato

La legislación ecuatoriana define al contrato o convención como el acto por el cual un parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa, esto según el Código Civil en el artículo 1454. Sin embargo, esta definición ha sido objeto de críticas. En primer lugar, porque resulta problemático equiparar convención y contrato, ya que la convención constituye cualquier acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos, mientras que el contrato es un tipo específico de convención cuyo propósito es generar obligaciones, existiendo así una relación de género a especie entre ambos conceptos, lo que impide considerarlo sinónimos. En segundo lugar, la definición legal confunde el objeto del contrato con el objeto de la obligación; el objeto del contrato se identifica con la obligación misma, mientras que el objeto de la obligación es la prestación concreta que debe darse, realizarse o abstenerse. Por lo tanto, la ley hubiera debido expresar que el contrato origina obligaciones que pueden consistir en dar, hacer, o no hacer algo, en lugar de afirmar que el contrato en sí mismo puede consistir en dichas acciones, (Andrade, 2019).

En concordancia (Hidalgo, 2009), afirma que el contrato es un acuerdo, ya sea verbal o escrito, mediante el cual dos o más partes crean derechos y a su vez asumen obligaciones respecto de un objeto o prestación determinada. Desde el punto de vista civilista, este acuerdo de voluntades surge cuando las partes deciden obligarse a dar, hacer, o abstenerse de hacer algo. En consecuencia, solo existe contrato cuando concurren varían voluntades que coinciden en regular sus respectivas relaciones jurídicas. La

manifestación de esa voluntad constituye el origen de la Obligación y se materializa a través del consentimiento, entendido como la conformidad expresa o tácita que las partes otorgan al comprometerse recíprocamente para la realización de una prestación. Así, se presume la existencia del contrato desde el momento en que una o más personas consienten en obligare frente a otra u otras a entregar una cosa o a prestar un servicio.

2.2.- El Contrato De Trabajo

Según el (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1986), el contrato Individual de trabajo constituye una relación de carácter personal entre una persona que pone a disposición su capacidad laboral y otra u otras que la reciben, a cambio de una remuneración previamente determinada. Conlleva el calificativo de “individual” porque alude a la posición que ocupa el trabajador dentro del vínculo laboral, ya que participa como sujeto único en dicha relación.

2.3.- Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Código de Trabajo establece los elementos esenciales del contrato de trabajo, para que sea validado conforme a la normativa legal:

El contrato de trabajo tiene como elemento fundamental el acuerdo entre las partes, es decir, entre el trabajador y el empleador. Por lo general, todo tipo de contrato exige como condición esencial, la concurrencia de voluntades a quienes intervienen en él. Y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1454 del Código Civil, aplica de manera general a toda clase contratos. De igual forma, el artículo 1461 del mismo cuerpo referido establece que, para que una persona quede obligada por un acto o declaración de voluntad, es indispensable que consienta en dicho acto y que este consentimiento se encuentre libre de cualquier vicio. Este requisito fundamental “la coincidencia válida de voluntades” es

precisamente el que recoge el artículo 8 al definir el contrato de trabajo como el convenio por el cual una persona se compromete frente a otra.

Otro requisito fundamental es la prestación de servicios por parte del trabajador. Dichos servicios deben ser lícitos, es decir, no contrarios a la ley, y además deben ejecutarse de manera personal y directa por quien se obliga, lo que constituye el objeto propio del contrato.

El trabajador deberá acatar y asumir todas las disposiciones administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas establecidas por el empleador para la adecuada ejecución de sus labores. Dichas disposiciones deben ajustarse estrictamente al marco jurídico y legal, sin imponer obligaciones prohibidas por la ley, ni vulnerar los derechos reconocidos a los trabajadores. Un ejemplo claro de esto es la fijación de la jornada de trabajo.

Es muy importante la existencia de una remuneración ya que el trabajo no se presume gratuito. El monto de este puede ser acordado libremente entre las partes; en caso de no existir pacto expreso, podrá determinarse conforme a los mecanismos legales vigentes, ya sea mediante resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos, por medio de un contrato colectivo si lo hubiere, o en última instancia, de acuerdo a la costumbre.

2.4.- Caracteres Del Contrato De Trabajo

2.4.1.- Consensual. - el contrato de trabajo se configura únicamente con el acuerdo de voluntades, es decir la voluntad entre empleador y trabajador, sin que sea indispensable cumplir con una formalidad específica para su validez. Si las partes por voluntad propia deciden plasmar por escritos ciertas cláusulas acordadas dentro del

acuerdo, no afecta la existencia ni la validez del contrato, ya que nace del consentimiento expreso o incluso tácito.

2.4.2.- Personal. - se trata de un contrato que recae plenamente sobre la persona quien viene siendo el trabajador, ya que su contratación responde a cualidades propias como su capacitación, experiencia, conocimiento o título profesional. Por ello, la prestación que asume es de carácter personal e insustituible.

2.4.3.- Dependiente. - el vínculo laboral generado se basa en una relación de subordinación técnica, jurídica y económica del trabajador respecto del empleador. Esto implica que el empleador tiene la facultad de organizar, dirigir y dar instrucciones sobre el trabajo, mientras que el trabajador debe cumplirlas dentro de la estructura empresarial. Adicionalmente, el trabajador presta servicios por cuenta ajena, es decir no asume los riesgos económicos del negocio ni participa de forma directa de las ganancias que esta genere. Percibe una remuneración fija por labor.

2.4.4.- Tracto Sucesivo. – no se agota en un solo acto, sino que se desarrolla a lo largo del tiempo mediante prestaciones continuas y repetidas. Incluso en contratos de duración determinada, la ejecución es prolongada y supone una colaboración constante entre ambas partes para cumplir los fines del vínculo laboral.

2.4.5.- No formal. – en términos generales, la ley no impone una forma específica para su celebración, salvo en ciertos casos de carácter particular. Por ello, predomina la libertad de formas.

2.4.6.- Oneroso. – el contrato implica una contraprestación económica. El trabajador realiza una actividad y, a cambio, recibe una remuneración económica.

2.4.7.- Bilateral y Sinalagmático. – genera obligaciones y derechos recíprocos para ambas partes. Las obligaciones del trabajador encuentran su correlato en los

derechos del empleador y viceversa. Existe una interdependencia entre las prestaciones: el cumplimiento de una parte justifica y exige el cumplimiento de la otra.

2.4.8.- Conmutativa. – desde el momento de su celebración, las prestaciones de ambas partes son ciertas y equivalentes. No dependen de hechos inciertos, si no que existe una previsión clara de lo que cada uno debe aportar y recibir, lo que otorga equilibrio al intercambio.

2.4.9.- Típico. - es un contrato expresamente regulado por la normativa laboral, que establece sus elementos esenciales y contempla modalidades específicas relacionadas con el tiempo o la forma de prestación de servicios, diferenciándolo de otras figuras contractuales.

2.5.- Sujetos Que Intervienen En El Contrato Individual De Trabajo

El (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), en su artículo 9 del Código de Trabajo define al trabajador como la persona que asume la obligación de prestar un servicio o realizar una obra a favor de otra. Esta denominación abarca tanto a empleados como a obreros, sin distinción en cuanto a la naturaleza de la actividad que desarrollen. Mientras que, al empleador, en su artículo 10 lo define como la persona natural o jurídica para quien se ejecuta una obra o se presta un servicio, ya sea por cuenta propia o por encargo.

De igual forma el catedrático (Robalino, 2004), manifiesta que en el contrato de trabajo participan dos sujetos esenciales: el empleador y el trabajador. Esta relación puede configurarse de distintas maneras, ya sea con un solo empleador y varios trabajadores, con varios empleadores frente a un único trabajador, o con múltiples empleadores y trabajadores al mismo tiempo. se entiende por empleador o empresario a la persona natural o jurídica que encarga la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, actuando por cuenta propia o por medio de terceros. Dentro de esta categoría también se

incluyen las entidades de derecho público cuando contratan obreros para la realización de obras públicas o para el desarrollo de actividades industriales, sean estas monopólicas o susceptibles de explotación por particulares, especialmente en labores materiales como construcción o mantenimiento, aun cuando tales trabajadores estén respaldados por un nombramiento. Por su parte, el trabajador es quien asume la obligación de realizar la obra prestar el servicio, pudiendo desempeñarse como obrero o empleado según la naturaleza de sus funciones. Cuando intervienen varios sujetos en cualquiera de estas posiciones, surgen modalidades contractuales como los contratos de quipo, de grupo, de enganche y los colectivos.

2.6.- Vicios del consentimiento en materia laboral

Los vicios del consentimiento consisten en circunstancias, conductas o situaciones que afectan o limitan la libertad y el conocimiento con los que debe emitirse una declaración de voluntad. Cuando estos elementos se ven alterados, la decisión adoptada no refleja una voluntad plenamente válida.

Para que un contrato o vínculo laboral tenga validez y sea completamente legal, su consentimiento debe ser libre y estar exento de cualquier vicio que afecte su validez. Esto quiere decir, que la decisión de celebrar un contrato debe surgir de una manifestación voluntaria y consciente de las partes. No obstante, en el ámbito laboral, la libertad del trabajador al aceptar un empleo no es absoluta, ya que suele verse condicionada por las circunstancias del mercado de trabajo.

2.6.1.- La Adulteración De La Voluntad

Esta situación frecuente se presenta cuando una de las partes oculta información relevante o la proporciona de manera incompleta o confusa. En estos casos, quien actúa de ese modo busca influir en la decisión de la otra parte para obtener su consentimiento,

sabiendo que, de haber contado con datos veraces y completos, probablemente no habría aceptado el acuerdo. Esta alteración en el proceso de formación de la voluntad provoca un error evidente, ya que la decisión se basa en una percepción equivocada de la realidad. Como consecuencia, dicho error puede afectar la validez del contrato, pues el consentimiento fue otorgado bajo circunstancias engañosas que, de no haber existido, habrían impedido su celebración, (Hermoso, 2020).

2.6.2.- Error

El error, como vicio del consentimiento, se presenta cuando una persona forma su voluntad a partir de una percepción equivocada de la realidad. Se trata de un conocimiento incorrecto que influye de manera decisiva en la determinación de contratar, llevando al sujeto a adoptar una decisión distinta de la que habría tomado si hubiera conocido los hechos verdaderos. En estos casos, la voluntad se construye sobre una representación mental inexacta. Si la realidad hubiera sido comprendida correctamente, el consentimiento se habría otorgado en otros términos o incluso no se habría prestado. Así, la persona actúa bajo una visión distorsionada de los hechos, lo que afecta la validez de su decisión contractual, (Hermoso, 2020).

2.6.3.- Fuerza O Violencia

La violencia en el ámbito contractual se presenta cuando una persona es obligada por la fuerza a firmar o aceptar un acuerdo sin que exista una voluntad libre y auténtica. Esto ocurre, por ejemplo, cuando se utiliza indebidamente la huella digital de alguien que no puede firmar, o desconoce de lo que está haciendo, colocándola en el documento como si se tratara de una manifestación válida de consentimiento. A diferencia del error, donde la voluntad existe, pero esta distorsionada por una percepción equivocada de la realidad, en los casos de violencia el consentimiento no llega a formarse verdaderamente, ya que

la declaración de una de las partes es obtenida mediante coacción física, anulando por completo su libertad de decisión.

2.6.4.- Dolo

El dolo implica una conducta intencional y desleal dirigida a obtener una ventaja indebida en una situación determinada. En materia contractual, se configura como vicio del consentimiento cuando una de las partes emplea maniobras engañosas para inducir a la otra a contratar. Mediante este comportamiento se provoca un error en la contraparte, quien forma su voluntad sobre la base de información falsa o manipulada. Es precisamente ese engaño el que lleva a la celebración del contrato, ya que, de no haber existido tal intervención maliciosa, el acuerdo no se habría concretado en esos términos o incluso nunca se habría celebrado.

2.7.- Modalidades De Contrato

Según lo establecido en el Código de trabajo, en su artículo 11, divide los tipos de contrato laborales por categorías:

2.7.1.- Expreso o Tácito, y El Primero, Escrito o Verbal

El contrato es expreso cuando, tanto empleador y trabajador establecen de manera directa las condiciones del vínculo laboral, ya sea verbalmente o por escrito. En cambio, cuando no existe una manifestación explícita de esas condiciones, pero en la práctica se desarrolla una relación de trabajo entre ambas partes, se entiende que el contrato es tácito, pues surge de los hechos y de la prestación efectiva del servicio.

Por la forma de retribución: a sueldo, a jornal, en participación y mixto

2.7.2.- A sueldo y jornal. - en este tipo de contratos, la remuneración se acuerda tomando como referencia una unidad de tiempo determinada, como el día, la semana o a su vez el mes.

2.7.3.- En participación. – se trata de contratos en los que el trabajador recibe como pago una parte de las utilidades que genera el negocio del empleador, a manera de compensación por su trabajo.

2.7.4.- Mixto. – la remuneración es mixta cuando el trabajador percibe un salario fijo y, además, obtiene una participación en los beneficios del negocio en reconocimiento a su ardua labor o eficacia en la actividad que desempeña.

Por la duración del contrato: tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional

2.7.5.- Contrato Indefinido. - se caracteriza por establecer un vínculo laboral sin una fecha de finalización predeterminada, permaneciendo vigente hasta que alguna de las partes decida terminarlo. Este tipo de contrato es el más común en el país. Según cifras del ministerio de trabajo de Ecuador correspondientes al periodo 2022, casi 400 mil nuevas contrataciones correspondieron a contratos indefinidos, consolidándolo como la modalidad predominante, (Arenas, 2025).

2.7.6.- Contrato Eventual. – el contrato eventual u ocasional en Ecuador se utiliza para atender necesidades que son de carácter temporal y concretas de una empresa. Este tipo de contratos se aplican en situaciones extraordinarias, como la ausencia temporal de un trabajador, por enfermedad, maternidad u otras causas, o cuando la empresa enfrenta un incremento inesperado en la demanda de sus productos o servicios. Su duración máxima es de 180 días de un año. En cambio, el contrato ocasional se utiliza

para tareas que difieren de las actividades habituales del empleador y no puede prolongarse por más de 30 días en un año, (Arenas, 2025).

2.7.7.- Contrato Temporal. – este contrato se utiliza para atender necesidades puntuales de la empresa en ciertos periodos del año, generalmente cuando aumenta la demanda de productos o servicios. Además de su carácter estacional, este tipo de contrato tiene una naturaleza cíclica, a lo que significa que el trabajo se realiza de manera periódica y no continua, dependiendo de la época o de eventos específicos. Es frecuente en sectores productivos y turísticos, donde la demanda varía según la temporada. No requiere continuidad laboral (Arenas, 2025).

2.7.8.- Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo

El contrato por obra consiste en la contratación temporal de trabajadores para la realización de una obra o servicio específico dentro de la actividad principal de la empresa, de modo que su duración está directamente vinculada a la finalización de dicha tarea. Una de sus características principales es que la empresa se compromete a ofrecer al trabajador la posibilidad de participar en nuevas obras o servicios similares durante los seis meses posteriores a la conclusión del contrato inicial, (Arenas, 2025).

Individual, de grupo o por equipo.

2.7.9.- Individual. - el contrato de trabajo individual es de carácter unipersonal, ya que se celebra entre un trabajador (obligatoriamente persona natural) y uno o incluso varios empleadores. No tiene relevancia si el empleador es una persona natural o jurídica, lo relevante y más importante de este tipo de contrato es tener claro que la prestación del servicio o la ejecución de la labor recae en una sola persona.

2.7.10.- De grupo. – este tipo de contrato se configura cuando el empleador encomienda una labor conjunta a varios trabajadores, manteniendo frente a cada uno de ellos los derechos y obligaciones propias de la relación laboral. Si se establece una remuneración global para el grupo, esta deberá distribuirse conforme a lo acordado entre las partes. En caso de no haber acuerdo, se repartía según la participación o la labor que desempeño cada trabajador en la tarea realizada.

2.7.11.- En equipo. – este tipo de contrato tiene lugar cuando un conjunto de trabajadores, estén o no formalmente organizados, se suscribe un contrato bajo la modalidad de unidad. En este caso, el empleador asume derechos y obligaciones frente al equipo en su conjunto. Por ello, no es posible despedir individualmente a uno de sus integrantes, ya que tal decisión se considera como la terminación del contrato respecto a todo el equipo. En este tipo de casos, se generará la obligación de indemnizar a cada uno de sus miembros.

2.8.- La Relación Laboral y El Contrato De Trabajo

La relación laboral se configura cuando una persona natural ejecuta una actividad o presta un servicio en beneficio de otra persona, sea natural o jurídica, pudiendo dicha prestación realizarse de manera gratuita o mediante una remuneración. Asimismo, la ejecución del trabajo puede desarrollarse bajo la dirección y ordenes de un tercero o, por el contrario, efectuarse de forma independiente y autónoma, siendo estas circunstancias las que permiten determinar si se está ante un contrato de trabajo o frente a otra modalidad de relación laboral. De acuerdo con lo establecido por la ley, la jurisprudencia y la doctrina, puede sostenerse que todo contrato de trabajo implica necesariamente la existencia de una relación laboral; sin embargo, no toda relación laboral da lugar a un

contrato de trabajo, ya que este último constituye una categoría específica dentro del conjunto más amplio de las relaciones laborales, (Vallecilla, 2018).

Unidad 3: El Contrato Temporal Y La Conjetura Con El Derecho A

Seguridad Social

Según los abogados (Peñafiel, Aguagallo, & Basantes, 2024), en el marco jurídico ecuatoriano se contempla diversas modalidades de contratación laboral, entre ellas el contrato temporal o temporada, el cual incorpora ciertas garantías para la protección de los derechos del trabajador, destacándose el acceso a la seguridad social como un deber ineludible del empleador. Este tipo de derecho no solo implica la afiliación al sistema estatal correspondiente, sino que también abre la puerta a una serie de beneficios. No obstante, el goce efectivo de estas prestaciones no es automático, ya que la normativa vigente fija condiciones específicas y periodos mínimos de aportación que deben cumplirse para acceder a cada uno de ellos.

Aunque este tipo de contrato podría considerarse, en apariencia, como una modalidad carente de estabilidad, lo cierto es que la estabilidad laboral no depende exclusivamente de la duración indefinida del vínculo. Por tal razón, (Pasco, 2012) sostiene que la estabilidad puede entenderse como la permanencia necesaria del contrato de trabajo mientras subsistan las circunstancias que motivaron su celebración y no exista una causa válida que justifique su terminación. Bajo esta perspectiva, los trabajadores contratados para desarrollar una actividad especifican durante un periodo determinado mantienen estabilidad laboral durante la vigencia del contrato, con pleno acceso a los derechos y beneficios propios de toda relación laboral, hasta que concluya el plazo o se extinga la causa que dio origen a la contratación.

En la normativa que regula los contratos temporales se observan disposiciones orientadas a proteger derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al principio de igualdad y a la prohibición de cualquier forma de discriminación, así como a las condiciones bajo las cuales puede darse por terminado el vínculo laboral por causas distintas a las previstas contractualmente.

3.1.- Formalidades del contrato temporal

Los contratos de carácter temporal deben formalizarse necesariamente por escrito, ya que resulta indispensable comprobar con posterioridad la causa objetiva que los sustenta y el plazo acordado, elementos que, por regla general, no pueden acreditarse válidamente por otros medios. En ausencia de un documento escrito, opera una presunción absoluta de que la relación laboral es por tiempo indefinido. Además, cualquiera sea la modalidad contractual adoptada, esta debe registrarse ante la autoridad competente. En los casos en que se utilice esta figura en fraude a la ley, la consecuencia jurídica no es la nulidad del contrato en su totalidad, sino la invalidez del plazo pactado, lo que conlleva a que el vínculo se considere de duración indeterminada, con las implicaciones que ello supone en materia de estabilidad laboral, ya sea absoluta o relativa conforme el régimen jurídico.

3.2.- Desnaturalización De Contratos

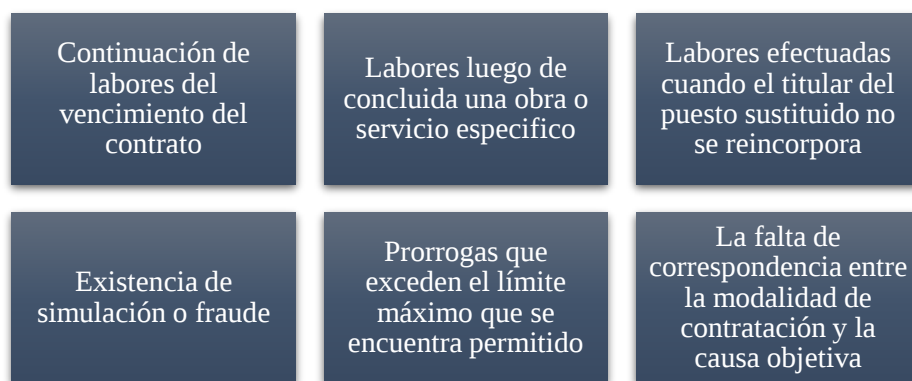
En el ámbito internacional, distintos Estados han impulsado modificaciones normativas en materia laboral que han incidido de manera directa en el uso de los contratos temporales. En el caso de España, la reforma aprobada en 2022 logró disminuir de forma notable la utilización de este tipo de vínculos, estableciendo la contratación indefinida como regla general, aunque manteniendo ciertos márgenes de flexibilidad para actividades específicas. En América Latina, países como México y Chile han promovido cambios dirigidos a reforzar la negociación colectiva y a restringir prácticas abusivas

relacionadas con la temporalidad, mientras que en Estados Unidos se han desarrollado iniciativas orientadas principalmente a garantizar la protección de los derechos individuales y fomentar una mayor estabilidad en el empleo, (Etchemendy, Ottaviano, & Vezzato, 2024).

En el contexto laboral ecuatoriano se observa una expansión sostenida del uso de contratos temporales o a su vez contratos de prestación de servicios, tanto en el ámbito público como en el privado, que en numerosos casos encubre relaciones laborales bajo figuras de naturaleza civil con el propósito de evadir obligaciones patronales y restringir derechos reconocidos a los trabajadores. Esta práctica ha generado un proceso de desnaturalización contractual que impacta directamente en garantías fundamentales como la estabilidad en el empleo, la afiliación a la seguridad social y el derecho al trabajo en condiciones dignas.

En el Ecuador, la contratación de carácter temporal ha registrado un crecimiento constante y de naturaleza estructural durante las últimas décadas, dejando de responder exclusivamente a requerimientos extraordinarios de producción para posicionarse como un mecanismo habitual de vinculación laboral, según estudios este cambio ha tenido especial incidencia en actividades como la agricultura, el comercio, la construcción y el sector servicios, donde la vinculación temporal ha pasado a ser un elemento predominante en la configuración de las dinámicas laborales actuales, consolidándose como una característica central del mercado de trabajo contemporáneo.

Los supuestos más frecuentes de desnaturalización son aquellos en los que la causa objetiva no se acredita o se utiliza de manera indebida, como por ejemplo:



Elaborado por: Cando, 2025.

3.3.- Derechos adquiridos dentro de la relación laboral

Los derechos adquiridos comprenden aquellos beneficios y condiciones que el trabajador consolida progresivamente durante el desarrollo de la relación laboral, como la antigüedad, las gratificaciones, el descanso vacacional y la estabilidad en el puesto de trabajo, de acuerdo con la doctrina, estos derechos no pueden ser desconocidos ni alterados de manera unilateral por el empleador, puesto que se integran al ámbito patrimonial del trabajador y forman parte de las garantías que protegen su situación jurídica dentro del vínculo laboral. (García, 2020)



Elaborado por: Cando, 2025.

3.4.- Derecho A La Estabilidad Laboral

Al abordar el tema de la estabilidad laboral, resulta imprescindible partir del reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental, que se halla consagrado en la Constitución de la República, la cual establece en su artículo 33 que, este constituye tanto un deber social como un derecho económico, fuente de realización personal y sustento de la economía. En el ámbito internacional, el derecho al trabajo es entendido como un componente esencial de los derechos humanos, así lo establece el derecho y tratados internacionales, indispensable para preservar la dignidad y el bienestar de las personas. Este principio tiene como objetivo asegurar a todos la posibilidad de acceder a un empleo digno, seguro y, bajo condiciones que respeten su integridad y favorezcan su desarrollo integral. Por tal motivo, se vuelve indispensable promover y salvaguardar la estabilidad en el empleo como garantía efectiva de este derecho, (Barrionuevo & Ortiz, 2024).

El principio de estabilidad en el empleo, profundamente vinculado al derecho laboral, trasciende la esfera de una simple política pública para constituirse en un elemento esencial del bienestar y la seguridad de las personas trabajadoras. Mas que una orientación emanada del Estado, este principio busca generar certidumbre y protección frente a la incertidumbre laboral, garantizando la continuidad en el puesto de trabajo y resguardando la relación laboral frente a terminaciones arbitrarias. Sus efectos no se limitan al ámbito individual, ya que además de brindar tranquilidad y respaldo a los trabajadores, contribuye a la cohesión social y favorece un crecimiento económico sostenido, (Paguay & Morales, 2023).

Cabe precisar que cuando se hace referencia a la estabilidad laboral no supone una permanencia absoluta del trabajador en su puesto, pues existen circunstancias justificadas en las que la terminación del vínculo puede resultar procedente. No obstante, este derecho

tiene como objetivo evitar despidos carentes de causa válida y frenar prácticas arbitrarias o abusivas por parte del empleador. De igual forma, la estabilidad en el empleo se integra dentro de un marco más amplio de garantías laborales, que comprende la remuneración justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, y el ejercicio de la negociación colectiva. Por tal razón, estos componentes buscan asegurar un entorno laboral equilibrado y justo, propicio para el desarrollo sostenible tanto de quienes trabajan como de quienes emplean.

3.5.- Principios Del Derecho Laboral

En el Ecuador, los principios del Derecho al Trabajo cumplen un papel esencial al servir como eje integrador de esta rama jurídica, pues facilitan su organización y coherencia interna, además de orientar tanto la creación de las normas como su aplicación por parte de los jueces. Asimismo, estos principios permiten esclarecer el alcance y la correcta interpretación de las disposiciones legales, asegurando que su sentido se mantenga fiel a los valores que inspiran la protección laboral. La Constitución como norma suprema reconoce el Derecho al Trabajo, ya que consagra un conjunto de derechos, garantías y lineamientos relacionados con la actividad laboral que deben ser desarrollados por las demás fuentes normativas, sean de carácter estatal o no estatal, sin que puedan contradecirlos. Por este motivo, es que las normas constitucionales en materia laboral se distinguen por su naturaleza protectora, al priorizar la tutela de las personas trabajadoras y establece el fundamento sobre el cual deben estructurarse y desenvolverse las relaciones laborales.

A través de la Constitución de 1929 ya se evidencia en Ecuador el inicio del Constitucionalismo social que ha orientado el desarrollo jurídico hasta nuestros días, siendo este cuerpo legal el primero en incorporar disposiciones y lineamientos vinculados al ámbito laboral. Posteriormente, la Constitución de 1945 profundizó en esta materia al

establecer normas específicas sobre derechos del trabajo, incorporando principios como la irrenunciabilidad de derechos, la prohibición de disminuir las remuneraciones, la obligación de indemnizar en caso de despido intempestivo y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Años después, en 1978, las diversas reformas constitucionales y ajustes en la normativa laboral, se consolidaron los postulados del derecho social, asegurando la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. Finalmente, la Constitución de 1996 terminó fortaleciendo cambios relevantes, entre ellos la posibilidad de celebrar transacciones en materia laboral, siempre que tales acuerdos no impliquen la renuncia o afectación de derechos y se realicen ante autoridad competente, garantizando así la protección efectiva de los trabajadores, (Aguirre & Escandón, 2018).

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el trabajo es concebido no solo como una actividad productiva, si no como un deber social esencial para la realización individual y el progreso colectivo, constituyéndose además en un pilar económico amparado por la Constitución. Su regulación se sustenta en una serie de principios que orientan la aplicación de las normas y sirven de guía para resolver diversas situaciones dentro del marco legal. Estos lineamientos inspiran y estructuran el Código de Trabajo, procuran equilibrar las relaciones laborales y brindar tutela tanto a quienes prestan sus servicios como a quienes lo contratan, dentro de un sistema basado en garantías y derechos.

3.5.1.- Principio de Continuidad. - este principio implica que el Estado debe fomentar políticas públicas encaminadas a generar empleo digno y estable, combatiendo tanto el desempleo como el subempleo. Su finalidad es asegurar que las personas trabajadoras cuenten con condiciones que les otorguen estabilidad, seguridad y bienestar, privilegiando la permanencia en el trabajo como elemento esencial dentro de la relación laboral.

3.5.2- Principio de Irrenunciabilidad. – este principio establece que los derechos reconocidos a favor de los trabajadores tienen carácter indisponible, por lo que no pueden ser objeto de renuncia ni modificación que implique su disminución. Aunque exista una manifestación voluntaria por parte del trabajador, esta no tendrá validez si afecta garantías mínimas protegidas por la ley, ya que dichas prerrogativas buscan salvaguardar su dignidad y equilibrio frente al empleador.

3.5.3.- Principio Rector. – este principio rector o de interpretación favorable dispone que, ante la existencia de dudas o diferentes interpretaciones posibles de una norma laboral, debe prevalecer aquella que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora. De esta manera, se refuerza el carácter protector del derecho del Trabajo y se garantiza que las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales se apliquen en armonía con su finalidad social.

3.5.4.- Principio De No Discriminación. – este principio se fundamenta en la igualdad jurídica de todas las personas y prohíbe cualquier trato desigual injustificado en el ámbito laboral. En consecuencia, no pueden establecerse diferencias basadas en factores como origen étnico, género, religión, ideología, condición económica o cualquier otra circunstancia personal, asegurando así oportunidades equitativas y respeto a la dignidad humana en el trabajo.

3.6.- Factores que limitan la afiliación

Afiliados Seguro		3.198.388
General		
Jefes de Familia		375.07
Seguro Campesino		
Total		3.573.395

Fuente: Indicadores, INEC 2024-2025

Al contrastar el total de habitantes del Ecuador con el número de personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), considerando tanto a quienes pertenecen al Seguro General Obligatorio como a los jefes de hogar amparados por el Seguro Social Campesino, se evidencia que apenas alrededor del 20,36% de la población cuenta con cobertura de protección social, lo que pone de manifiesto que aún persiste un amplio desafío para alcanzar una seguridad social verdaderamente universal y accesible en igualdad de condiciones. Frente a esta realidad, resulta necesario fortalecer la cultura de afiliación y responsabilidad social, promoviendo en trabajadores, empleadores y ciudadanía en general el conocimiento de los servicios y beneficios que ofrece el Sistema de Seguridad Social para sus asegurados y sus familias.

De igual manera, el Instituto de Seguridad Social debe encaminar acciones concretas en tres ámbitos fundamentales: reforzar los mecanismos de control para garantizar que los empleadores afilien a sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral; supervisar el oportuno ingreso de los aportes de los afiliados voluntarios para asegurar la sostenibilidad financiera; y finalmente aplicar de manera efectiva el principio de solidaridad.

La diversidad de sectores productivos y las distintas demandas del mercado han dado lugar a modalidades de contratación más “flexible”, entre ellas los contratos a plazo fijo, temporales y por horas, este último sin encontrarse reconocido formalmente, pero es muy usado en los empleos informales. Aunque estas alternativas permiten a las empresas adaptarse con mayor facilidad a cambios operativos y económicos, también implican desafíos importantes para uno de los principales derechos adquiridos por parte de trabajador, el cual es la estabilidad laboral. Este tipo de vínculos puede generar condiciones de mayor vulnerabilidad para los trabajadores, al reducir las garantías frente a despidos arbitrarios y debilitar la continuidad en el empleo. De manera que, si bien

aportan dinamismo al mercado laboral, también pueden incidir negativamente en la seguridad económica y en la protección de los derechos laborales.

3.6.1.- Perfil de Empleo Provincial de Bolívar

BOLIVAR			
Indicadores	2024	2025	Variación (p.p.)
Tasa de Participación bruta	43.1%	44.2%	1.1
Tasa de participación global	61.2%	58.4%	-2.8
Desempleo	0.5%	1.2%	0.7
Empleo	99.5%	98.8%	-0.7
Empleo adecuado	19.6%	24.9%	5.4
Subempleo	18.3%	20.3%	2.1
Empleo no remunerado	19.4%	14.6%	-4.8
Otro empleo no pleno	42.2%	38.6%	-3.6
Sector Formal	23.0%	20.9%	-2.1
Sector Informal	75.6%	77.2%	1.6
Personas que no estudian ni trabajan	17.2%	17.2%	0.0
Pobreza por ingresos	40.7%	27.9%	-12.8
Pobreza extrema por ingresos	11.3%	5.9%	-5.4

Pobreza	por	37.0%	32.8%	-4.2
Necesidades Básicas				
Pobreza		58.0%	43.1%	-14.9
Multidimensional				
Pobreza	extrema	32.0%	18.3%	-13.7
multidimensional				
Fuente: Indicadores, INEC 2024-2025				

3.7.- Eficacia del sistema de seguridad social en la Ciudad de Guaranda

En el contexto socioeconómico actual, el mercado laboral ecuatoriano atraviesa transformaciones marcadas por el incremento de modalidades contractuales de corta duración, fenómeno que ha incidido directamente en la estabilidad y calidad del empleo. De acuerdo con información publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), una proporción significativa de la población económicamente activa se encuentra vinculada a formas de ocupación temporal o inestable, lo que evidencia una dinámica caracterizada por alta rotación laboral, discontinuidad en la relación de trabajo y limitaciones en el acceso efectivo a derechos derivados de la misma.

En este sentido, el estudio de los datos estadísticos sobre ocupación, empleo y desempleo adquiere especial relevancia en territorios como la ciudad de Guaranda, donde la estructura productiva se sustenta principalmente en actividades comerciales, agrícolas y de construcción, sectores en los que predomina la contratación Temporal. Examinar las estadísticas oficiales del INEC posibilita comprender con mayor precisión la composición de la población ocupada, los niveles de empleo formal e informal, así como las tasas de desempleo y subempleo, elementos que permiten dimensionar el alcance de la inestabilidad laboral y su impacto en la garantía del derecho al trabajo digno y a la seguridad social.

En la ciudad de Guaranda entre los años 2001 y 2010, se registró una variación significativa en el número de habitantes. En 2001 la población ascendía a 81.643 personas, mientras que para el censo de 2010 la cifra alcanzó los 91.877 habitantes. Esto implica un incremento absoluto de 10.234 personas en el periodo intercensal, equivalente a un crecimiento aproximado del 12,5 %. En términos promedio, este comportamiento demográfico representa una tasa anual cercana al 1,3 %, lo que evidencia una tendencia sostenida de aumento poblacional durante esos nueve años.

Población del Cantón Guaranda CENSO 2001			
ÁREAS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	81.643	39.462	42.181
URBANA	20.742	9.604	11.138
RURAL	60.901	29.858	31.043

Fuente: Censo de Población año 2001. INEC

Población del Cantón Guaranda CENSO 2010			
ÁREAS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	91.877	44.353	47.524
URBANA	23.874	11.091	12.783
RURAL	68.003	33.262	34.741

Fuente: Censo de Población año 2010. INEC

Población de 5 años y más, por sexo y áreas, según niveles de instrucción

Niveles de Instrucción	N	Total			Hombres			Mujeres		
		total	urbano	ural	total	urbano	ural	total	urbano	ural
T										
total		1.513	8.906	2.607	4.379	.726	5.653	7.134	0.180	6.954
N										
ninguno		3.032	10	2.122	.779	71	.508	.253	39	.614
C										
entro		64	1	83	11	7	64	53	4	19
Alfab.										
P										
rimario		7.479	.396	0.083	9.041	.568	5.473	8.438	.828	4.610
S										
ecundar		1.347	.667	.680	.698	.594	.104	.649	.073	.576
io										
P										
ost.		76	34	2	6	3	3	00	1	9
Bachill										
erato										
S										
uperior		.341	.540	01	.079	.650	29	.262	.890	72

P									
ostgrad	10	08		4	4		6	4	
o									

N									
o	.464	.070	.394	.331	79	.852	.133	91	.542
Declara									
do									

Fuente: Censo de Población año 2001. INEC

Población Económicamente activa de 5 años y más, por sexo

Según Grupos Ocupacionales

Grupos de Ocupación	Total	Hombres	Mujeres
Total	31.997	20.182	11.815
Miembros, Profesionales Técnicos	2.152	1.172	980
Empleados de Oficina	1.103	513	590
Trab. De los Servicios	1.809	945	864
Agricultores	11.630	7.713	3.917
Operarios y Operadores			

De		3.788	3.176	612
Maquinarias				
Trab.	No	10.352	5.945	4.407
calificados				
Otros		1.163	718	445

Fuente: Censo de Población año 2001. INEC

Según Ramas de Actividad

RAMAS DE	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ACTIVIDAD			
TOTAL	31.997	20.182	11.815
Agricultura,	18.581	12.285	6.296
Ganadería, Caza,			
Pesca, Silvicultura			
Manufactura	1.840	1.227	613
Construcción	1.397	1.333	64
Comercio	2.136	1.182	954
Enseñanza	1.644	743	901
Otras	6.399	3.412	2.987
actividades			

Fuente: Censo de Población año 2001. INEC

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1.- Enfoques

En función de los objetivos y dada la naturaleza del estudio, la investigación tendrá un enfoque mixto con elementos cuantitativos y cualitativos.

3.1.1.- Enfoque Cuantitativo. - A través de encuestas que proporcionaran datos estadísticos sobre el nivel de afiliación y cobertura de los trabajadores. Análisis de datos secundarios como estadísticas del INEC sobre empleo temporal y afiliación a la seguridad social.

3.1.2.- Enfoque Cualitativo. – A través de entrevistas y análisis documental sobre la percepción de los trabajadores y contexto normativo. Revisión documental como análisis de leyes, políticas públicas y resto de normativa relacionadas con la seguridad social y el trabajo temporal.

3.2.- Método

La presente investigación adopta un método mixto, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos, con el fin de garantizar una comprensión integral del problema. Este método garantiza robustez y validez en los resultados, integrando la objetividad de los datos estadísticos con la comprensión del fenómeno social y jurídico en Guaranda, lo que resulta fundamental para comprobar la hipótesis o de ser necesario proponer soluciones viables y fundamentadas jurídicamente.

3.2.1- Método interpretativo

El método interpretativo se utilizará para analizar y comprender la realidad normativa y social relacionada con la seguridad social y los contratos de corta duración en Guaranda. Este método permite examinar la aplicación práctica de las leyes (Código de trabajo, Ley de Seguridad Social y normativa del IESS) y su eficacia en la protección de

los derechos laborales, contrastando la teoría jurídica con la experiencia concreta de los trabajadores temporales. La interpretación se centra en identificar vacíos normativos, contradicciones y barreras institucionales, a fin de ofrecer un análisis crítico que soporte recomendaciones jurídicas y políticas públicas.

3.3.- Tipo De Investigación

3.3.1.- Descriptiva: Debido a que busca describir la realidad de los trabajadores con contratos de corta duración en Guaranda y su acceso a la seguridad social.

3.3.2.- Exploratoria: Porque se trata de un tema que, aunque esté relacionado con problemas ya conocidos, aun requiere una comprensión más profunda de su impacto específico en Guaranda en el año 20224.

3.4.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1.- Encuestas estructuradas: Se aplicarán una encuesta a los trabajadores temporales seleccionados. La encuesta incluirá preguntas cerradas que permitirán obtener datos sobre el grado de afiliación al IESS, la regularidad de los aportes y la percepción sobre el acceso a los beneficios de salud, pensiones y riesgos laborales.

3.4.2.- Entrevistas semiestructuradas: Se llevarán a cabo entrevistas con los funcionarios del IESS, para comprender las dificultades que enfrentan los empleadores para asegurar la afiliación al IESS de sus trabajadores y las barreras institucionales que existen en el proceso de afiliación.

3.5.- Criterio De Inclusión y Criterio De Exclusión

3.5.1.- Criterio de Inclusión

- Trabajadores con contratos de corta duración
- Afiliados y no afiliados al IESS

3.5.2.- Criterio de Exclusión

- Trabajadores con contratos permanentes o indefinidos
- Trabajadores fuera de la ciudad de Guaranda

3.6.- Población y muestra

3.6.1.- Población: La población de estudio estará compuesta por trabajadores con contratos de corta duración en la ciudad de Guaranda. Se tomará en cuenta los sectores más representativos en cuanto a trabajos temporales en la ciudad.

3.6.2.- Muestra: La muestra estará compuesta por 10 trabajadores temporales, seleccionados de manera aleatoria en los diferentes sectores económicos mencionados. La muestra también incluirá 5 funcionarios del IESS, quienes serán entrevistados para conocer su perspectiva sobre el acceso a la seguridad social en el contexto de los contratos temporales.

3.7.- Localización Geográfica del Estudio

Ciudad de Guaranda, Provincia de Bolívar.



CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.- Resultados

4.1.1.- Presentación de resultados Enfoque Cuantitativo

Pregunta 1: Su empleador lo afilia al IESS desde el inicio de su contrato laboral?

Tabla 1

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca		
Casi nunca	2	20%
A veces	2	20%
Casi Siempre		
Siempre	6	60%
Total	10	100%

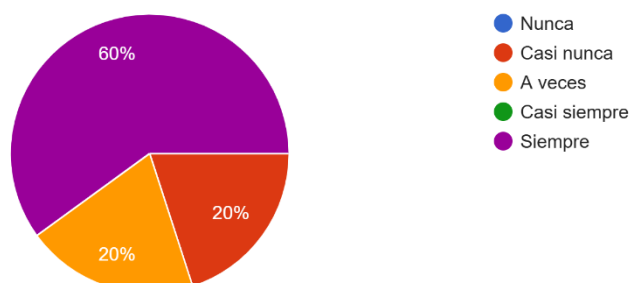
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Nuñez

Ilustración 1

1. Su empleador lo afilia al IESS desde el inicio de su contrato laboral?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda, mediante Google Forms

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

Los resultados evidencian que el 60% de los trabajadores que fueron encuestados afirman haber sido afiliados siempre al IESS desde el inicio de su contrato laboral, lo que refleja un nivel importante de cumplimiento por parte de los empleadores respecto a esta obligación legal. Sin embargo, un 40% de los trabajadores señala que la afiliación no se realiza de manera constante desde el inicio de la relación laboral, indicando que aún existen casos en los que el derecho a la seguridad social no se garantiza plenamente en el momento de la contratación, por lo que resulta alarmante este incumplimiento.

Pregunta 2: La afiliación recibida se mantiene activa durante todo el tiempo que dura su contrato?

Tabla 2

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca		
Casi nunca	1	10%
A veces	2	20%
Casi Siempre	2	20%
Siempre	5	50%
Total	10	100%

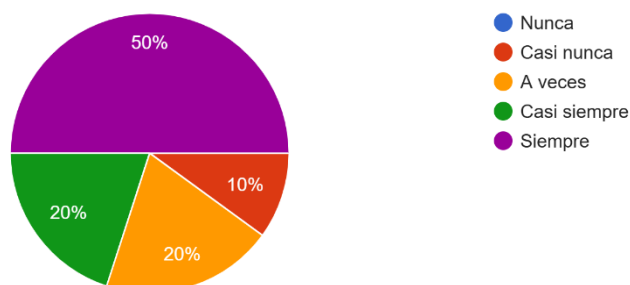
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 2

2. La afiliación recibida se mantiene activa durante todo el tiempo que dura su contrato?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda, mediante Google Forms.

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 50% de los encuestados manifiesta que la afiliación al IESS se mantiene activa durante todo el periodo contractual, lo que sugiere un cumplimiento relativamente adecuado de las obligaciones patronales en materia de seguridad social. Sin embargo, el 50% restante indica que la afiliación no siempre se mantiene de manera continua, lo que podría reflejar interrupciones en los aportes o irregularidades administrativas que afectan la estabilidad de la protección social del trabajador.

Pregunta 3: Ha tenido periodos en los que trabajo en contrato vigente sin estar afiliado al IESS?

Tabla 3

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	30%
Casi nunca	2	20%

A veces	3	30%
Casi Siempre	2	20%
Siempre		
Total	10	100%

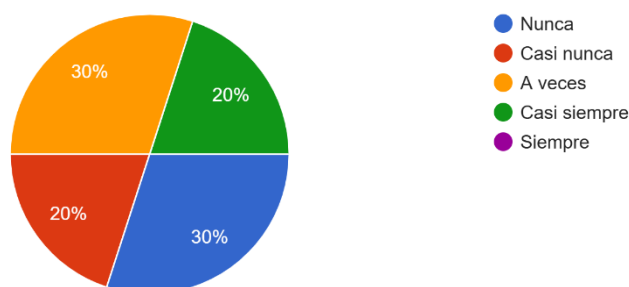
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 3

3. Ha tenido periodos en los que trabajo con contrato vigente sin estar afiliado al IEES?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda, mediante Google Forms

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

Los resultados muestran que el 70% de los trabajadores han experimentado en algún momento situaciones en las que trabajo con contrato vigente sin estar afiliado al IEES, al menos ocasionalmente. Este dato resulta relevante, ya que evidencia la existencia de periodos de vulnerabilidad en los cuales los trabajadores no cuentan con la protección que brinda el sistema de seguridad social, a pesar de mantener una relación laboral formal.

Pregunta 4: Los aportes al IESS se realizan de manera continua durante la vigencia de su contrato?

Tabla 4

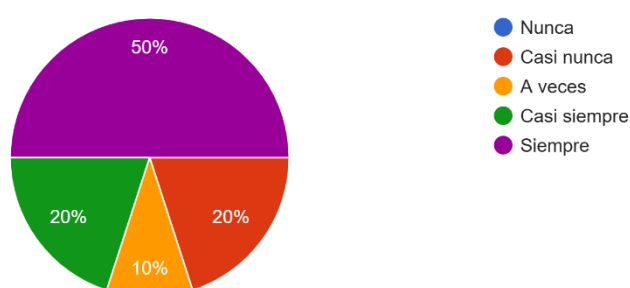
Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca		
Casi nunca	2	20%
A veces	1	10%
Casi Siempre	2	20%
Siempre	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 4

4. Los aportes al IESS se realizan de manera continua durante la vigencia de su contrato?
10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda, mediante Google Forms

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 50% de los trabajadores considera que los aportes al IESS se realizan siempre de manera continua, mientras que el otro 50% percibe que estos aportes no se mantienen con total regularidad. Esto evidencia que, aunque existe una proporción importante de cumplimiento, todavía persisten situaciones en las que los aportes no se realizan de forma constante, lo cual puede afectar el acceso a los beneficios del sistema de seguridad social.

Pregunta 5: Ha verificado que los aportes realizados por su empleador consten correctamente en el sistema del IESS?

Tabla 5

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	20%
Casi nunca		
A veces	3	30%
Casi Siempre	1	10%
Siempre	4	40%
Total	10	100%

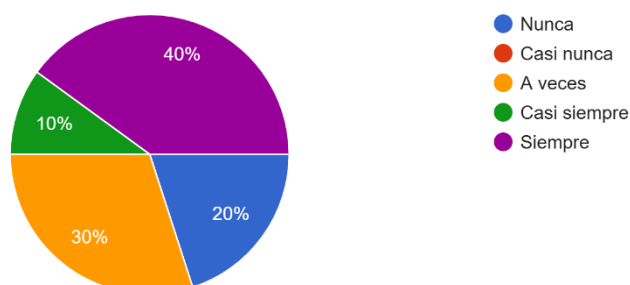
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 5

5. Ha verificado que los aportes realizados por su empleador consten correctamente en el sistema del IESS?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda, mediante Google Forms

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

Únicamente el 40% de los trabajadores afirman verificar siempre que los aportes realizados por su empleador se encuentran registrados correctamente en el sistema del IESS, lo que cual refleja cierto nivel de interés y control por parte de los trabajadores sobre su situación de seguridad social. Sin embargo, otro 40% de los encuestados señala que solo revisa ocasionalmente esta información y un 20% nunca lo ha hecho, lo que evidencia una limitada cultura de verificación y seguimiento de los aportes realizados, o su vez es producto de la poca información que tienen acerca de este derecho.

Pregunta 6: Considera que la modalidad de contrato de corta duración afecta la regularidad de sus aportes al IESS?

Tabla 6

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca		
Casi nunca		
A veces	3	30%
Casi Siempre	4	40%
Siempre	3	30%
Total	10	100%

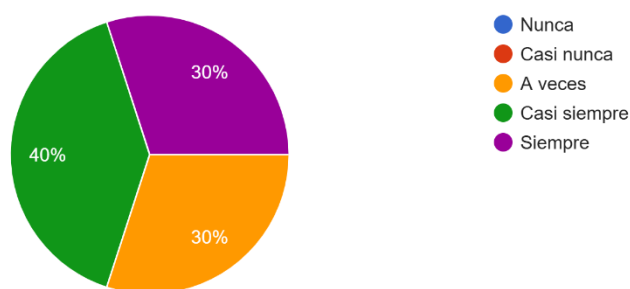
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 6

6. Considera que la modalidad de contrato de corta duración afecta la regularidad de sus aportes al IESS?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

La totalidad de los trabajadores encuestados consideran que los contratos de corta duración influyen en la regularidad de los aportes al IESS, ya que el 70% señala que esto

ocurre con frecuencia o siempre. Este resultado sugiere que la temporalidad laboral genera inestabilidad en la continuidad de los aportes a la seguridad social, afectando la protección del trabajador.

Pregunta 7: Ha tenido acceso afectivo a servicios como el de salud del IESS Mientras ha estado afiliado?

Tabla 7

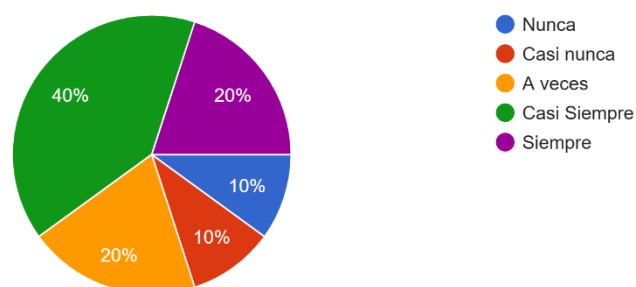
Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	1	10%
A veces	2	20%
Casi Siempre	4	40%
Siempre	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 7

7. Ha tenido acceso afectivo a servicios como el de salud del IESS mientras ha estado afiliado?
10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 60% de los trabajadores señala que ha tenido acceso frecuente o permanente a los servicios de salud del IESS, lo que indica que la afiliación permite, en muchos casos, acceder a los beneficios que otorga el sistema. Sin embargo, un 40% manifiesta que el acceso a ha sido limitado o poco frecuente, lo que refleja dificultades en el uso efectivo de los servicios disponibles. Es decir, el hecho de estar afiliado no garantiza el cumplimiento de los derechos que este conlleva,

Pregunta 8: Considera que su afiliación al IESS le brinda protección suficiente en caso de accidentes laborales?

Tabla 8

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca		
A veces	4	40%
Casi Siempre	5	50%
Siempre		
Total	10	100%

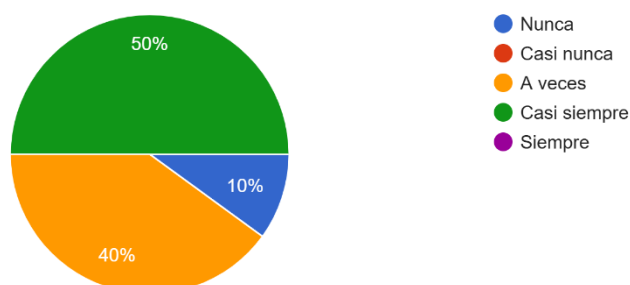
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 8

8. Considera que su afiliación al IESS le brinda protección suficiente en caso de accidentes laborales?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 50% de los encuestados considera que casi siempre cuenta con protección ante accidentes laborales gracias a su afiliación, mientras que un 40% percibe esta protección solo ocasionalmente. Estos resultados sugieren que, aunque exista una percepción moderadamente positiva respecto al sistema de seguridad social, aún persisten dudas sobre su capacidad de garantizar protección plena. Mientras que el 10% queda en el abandono en caso de tener accidentes laborales.

Pregunta 9: Cree que su situación laboral actual le permitirá acceder a una pensión en el futuro?

Tabla 9

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	10%

Casi nunca	2	20%
A veces	2	20%
Casi Siempre	4	40%
Siempre	1	10%
Total	10	100%

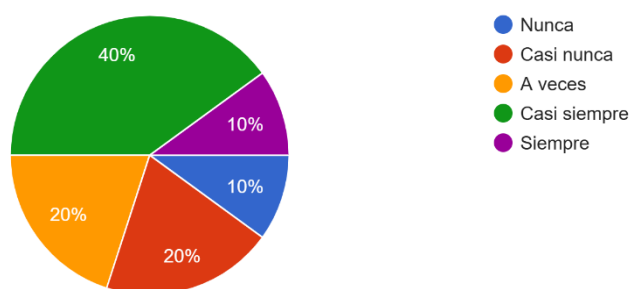
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 9

9. Cree que su situación laboral actual le permitirá acceder a una pensión en el futuro?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 50% de los trabajadores considera probable o seguro que su situación laboral actual le permita acceder a una pensión en el futuro, mientras que el 50% restante muestra incertidumbre o percepción negativa respecto a esta posibilidad. Este resultado evidencia que la inestabilidad laboral puede generar dudas sobre la acumulación suficiente de aportes para acceder a una pensión.

Pregunta 10: Ha recibido información clara sobre sus derechos a la seguridad social al momento de ser contratado?

Tabla 10

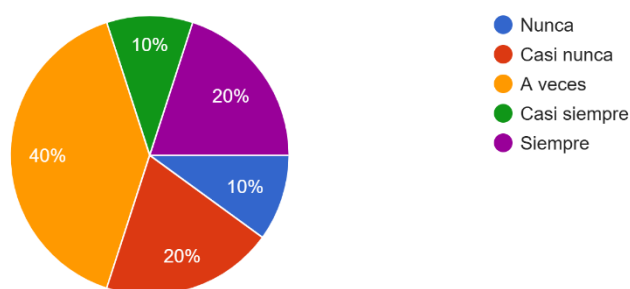
Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	10%
Casi nunca	2	20%
A veces	4	40%
Casi Siempre	1	10%
Siempre	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 10

10. Ha recibido información clara sobre sus derechos a la seguridad social al momento de ser contratado?
10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

Los resultados muestran que únicamente el 30% de los trabajadores ha recibido información clara sobre sus derechos a la seguridad social con frecuencia, mientras que el 70% señala haber recibido información limitada o poco clara. Esto evidencia una deficiencia en los procesos de información y orientación al trabajador al momento de iniciar la relación laboral.

Pregunta 11: Conoce cuales son las obligaciones legales del empleador respecto a la afiliación al IESS?

Tabla 11

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	4	40%
Tal vez	4	40%
Total	10	100%

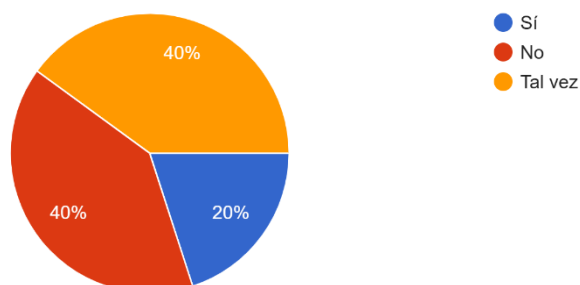
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 11

11. Conoce cuales son las obligaciones legales del empleador respecto a la afiliación al IESS?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 40% de los trabajadores afirma no conocer las obligaciones legales del empleador en relación con la afiliación al IESS, mientras que un 40% manifiesta tener dudas al respecto. Solo el 20% indica conocer claramente estas obligaciones, lo que evidencia un bajo nivel de conocimiento sobre la cobertura del sistema de seguridad social en el Ecuador.

Pregunta 12: Considera que existe suficiente información de conocimiento público acerca de la afiliación al IESS para trabajadores temporales?

Tabla 12

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si		
No	6	60%
Tal vez	4	40%

Total	10	100%
-------	----	------

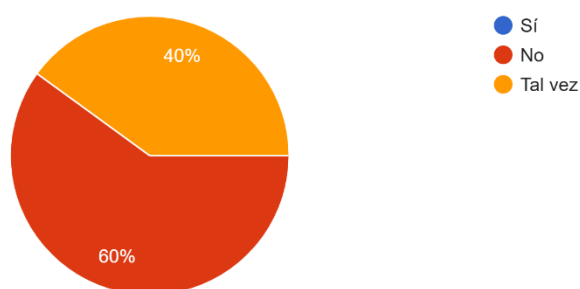
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 12

12. Considera que existe suficiente información de conocimiento público acerca de la afiliación al IESS para trabajadores temporales?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

La mayoría de los trabajadores considera que no existe suficiente información pública sobre la afiliación al IESS para trabajadores con contratos temporales, lo que sugiere una percepción generalizada de falta de difusión y orientación sobre los derechos y procedimientos relacionados con la seguridad social.

Pregunta 13: Se siente protegido por el sistema de seguridad social bajo su modalidad de contrato actual?

Tabla 13

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	30%
No	5	50%
Tal vez	2	20%
Total	10	100%

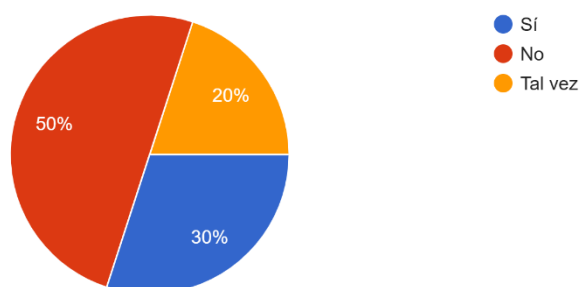
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 13

13. Se siente protegido por el sistema de seguridad social bajo su modalidad de contrato actual?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 50% de los trabajadores afirma no sentirse protegido por el sistema de seguridad social bajo su modalidad contractual, mientras que solo el 30% manifiesta sentirse protegido. Este resultado es fundamental porque evidencia una percepción significativa de vulnerabilidad entre los trabajadores con contratos de corta duración.

Pregunta 14: Considera que el sistema de seguridad social garantiza condiciones de trabajo dignas para los trabajadores temporales?

Tabla 14

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si		
No	6	60%
Tal vez	4	40%
Total	10	100%

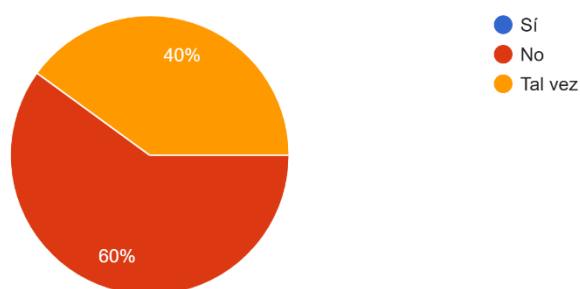
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 14

14. Considera que el sistema de seguridad social garantiza condiciones de trabajo dignas para los trabajadores temporales?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

El 60% de los encuestados considera que el sistema de seguridad social no garantiza condiciones de trabajo dignas para los trabajadores con contratos temporales,

lo que refleja una percepción crítica respecto al alcance del sistema de protección social en este tipo de modalidades laborales.

Pregunta 15: Cree que el sistema de seguridad social responde adecuadamente a las necesidades de los trabajadores con contratos de corta duración?

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	5	50%
Tal vez	4	40%
Total	10	100%

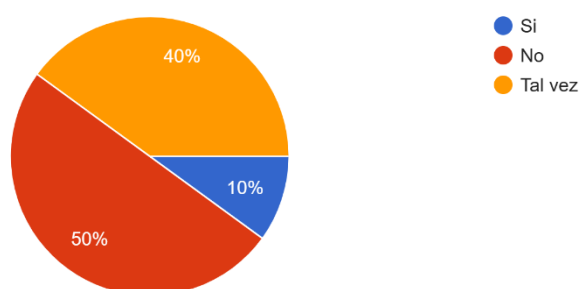
Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Ilustración 15

15. Cree que el sistema de seguridad social responde adecuadamente a las necesidades de los trabajadores con contratos de corta duración?

10 respuestas



Fuente: Trabajadores informales del Cantón de Guaranda

Elaborado por: Shirley Marcela Cando Núñez

Interpretación

Solo el 10% de los trabajadores considera que el sistema de seguridad social responde adecuadamente a las necesidades de los trabajadores con contratos de corta duración, mientras que el 50% manifiesta una percepción negativa y el 40% mantiene una posición de duda. Estos resultados sugieren que existe una percepción generalizada de que el sistema actual no se ajusta plenamente a las particularidades del trabajo temporal.

4.1.2.- Presentación de resultados Enfoque Cualitativos

De acuerdo con la metodología establecida en el presente proyecto investigativo, se determinó la aplicación de entrevistas dirigidas a funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), pertenecientes a distintos departamentos de la institución, así como profesionales del derecho con experiencia en temas relacionados con la seguridad social. El objetivo de estas entrevistas fue recopilar criterios técnicos, argumentativos y jurídicos que permitan sustentar de manera adecuada el análisis desarrollado en la investigación. Los participantes fueron seleccionados considerando aspectos relevantes como: conocimiento, funciones, experiencia profesional y relación directa con los procesos y procedimientos administrativos y legales vinculados al ámbito de estudio.

- Kleber Silva - Departamento Jurídico Profesión Abogado
- Natalia Yáñez - Oficinista de la Unidad Provincial de Afiliación
- Lorena Paliz - Oficinista del Biess
- Mauricio Maldonado - Oficinista del Seguro Campesino
- Manuel Yáñez - Gestor Comunitario del Seguro Campesino

Pregunta 1.- ¿Considera que existen barreras administrativas o normativas que dificulten la afiliación de los trabajadores con contratos de corta duración al IESS?
¿Cuáles serían las principales?

Abg. Kleber Silva

Claro que hay desacuerdos y barreras. Pero en este caso, es por parte de los empleadores, que por evitar o evadir aportaciones que por ley les corresponde a los trabajadores, generando un perjuicio para los trabajadores, negándoles el derecho a percibir los servicios y prestaciones que brinda el IESS al afiliado.

Lic. Natalia Yáñez

Más que las barreras administrativas, existen barreras de factor económico.

En la población de nuestra provincia hay un nivel de ingresos mínimos. Por lo tanto, los empleadores deciden solo pagar una remuneración y evaden la responsabilidad del aporte al IESS. Entonces, lo que existe aquí es evasión en el aporte como responsable en sí de su trabajador.

Entonces, más que barreras administrativas no, debido a los pocos ingresos que tenemos en esta provincia. Es una provincia con una población sumamente pobre, agrícola, que no

	determina ingresos mensuales y que sus ingresos apenas son por periodos de producción.
Lic. Lorena Paliz	Desde mi punto de vista no existe ningún tipo de barrera la normativa es clara y la inconciencia de los empleadores no es algo que se pueda manejar, pero el IESS cumple inspecciona, pero el empleador siempre tendrá las maneras de evadir responsabilidades.
Ing. Mauricio Maldonado	La principal barrera es que no cumplen la normativa legal vigente. la otra es que a veces los empleados, porque no les descuenten el porcentaje que le pertenece al IESS, deciden por ellos mismo no afiliarse. Pero el empleador tiene la obligación de afiliarse a cualquiera de ellos. claro que a veces el empleador, por ahorrarse lo que es como deber hacerlo, no lo hace. Y así incumpliendo con la normativa. Para mí, esas son las barreras que podría haber.
Lic. Manuel Yáñez	Para mí no existe ningún tipo de barrera, el IESS ejecuta controles para evidenciar que se cumpla las afiliaciones

respectivas. Y, cuando existen estos problemas y se investiga da como resultado que el empleador busco como evadir la contratación de un afiliado. Pero se debe tener claro que normativa hay, controles hay, la institución cumple, pero estos casos siempre se encontraran.

Nota: Información obtenida de los audios transcritos pertenecientes a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de Seguridad Social de Guaranda, elaborado por: Cando (2025)

Pregunta 2.- ¿Considera usted que los mecanismos de control y supervisión del cumplimiento de la afiliación de trabajadores con contratos de corta duración son suficientes? ¿Por qué?

Abg. Kleber Silva

Se podría decir que no son suficientes, si bien la ley ampara y trata de frenar los casos de no afiliación, la realidad es que no son suficientes porque no generan de pronto la estabilidad adecuada que necesita el trabajador.

Lic. Natalia Yáñez

No son suficientes. El IESS ha manejado dentro de la normativa un proceso que se llama control patronal. Dentro del IESS hay un proceso de inspecciones.

Este proceso de inspecciones nos da la opción de nosotros como IESS poder

hacer verificaciones en sitio de los trabajadores para poder corroborar que el empleador no está en evasión o subdeclaración.

Evasión es cuando usted no le tiene afiliado al trabajador el 100% y la subdeclaración cuando se afilia al trabajador, pero que no es con un sueldo real.

Le pongo como ejemplo, en el caso de los trabajadores que tienen una jornada laboral de 8 horas, pero el empleador le afilio acá medio tiempo, entonces eso es subdeclaración. Quiere decir que le está pagando el 100% de su remuneración, pero el IESS apenas está aportando el 50% con el aporte mensual.

Lic. Lorena Paliz

No porque existen muchas personas que en realidad no les afilian, les dicen que ya van a ser afiliados y los trabajadores tampoco dan un seguimiento adecuado del tema. O en muchas ocasiones el desconocimiento del tema de la afiliación les reprime al momento de exigir este derecho.

Ing. Mauricio Maldonado

No son suficientes porque mucho evaden desde el tipo de contrato. Hay muchas empresas de aquí que han sido detectados por evasión por muchos años las afiliaciones. Pero se ha dado seguimiento y se ha tratado de evitar eso. Se ha tratado de exigir que les afilien a los empleados ya que es un beneficio de los trabajadores. Imagínese, más que todo por el tema de la jubilación.

Lic. Manuel Yáñez

A ver si hay un control en todas las modalidades de contratos de trabajo, sin embargo, los contratos de corta duración por su misma naturaleza son complejos su situación y sobre todo su control. ¿Por qué? Porque por más ley que hay o por más control que exista el empleador buscara las formas de evitar la contratación del que pretenda ser afiliado.

Nota: Información obtenida de los audios transcritos pertenecientes a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de Seguridad Social de Guaranda, elaborado por: Cando (2025)

Pregunta 3.- Desde su perspectiva institucional, ¿La legislación ecuatoriana vigente garantiza una protección social adecuada a los trabajadores con contratos de corta duración?

Abg. Kleber Silva

Existen normas, sin embargo, una norma establecida en favor de los trabajadores no hay.

Por ende, si se debería en este caso cambiar algún tipo de normativa donde den o por lo menos generen una estabilidad considerable. Claro, o sea, porque pueda que en este caso un día ingresa y la ley permite que al siguiente día ya lo despidan. Entonces si necesitamos modificar y cambiar esas normas.

Lic. Natalia Yáñez

La Constitución garantiza, porque el aporte al IESS es un derecho irrenunciable. Al estar determinado por la Constitución, en caso de trabajadores que se niegan a recibir este derecho y ser vulnerado adicional a eso, vulnerados del derecho de su aportación, están respaldados por la Constitución. Ahora de corto plazo, todos los contratos sean de corto, mediano o largo plazo, tienen la obligación el empleador de afiliar a sus trabajadores desde el primer día de trabajo por la protección que les otorga el IESS.

Lic. Lorena Paliz

Lo que se debería implementar es un control de seguridad. Es que esto es como una mafia, cuanto los contratan hay muchas empresas, ¿que no les afilian y no les prometen afiliación y la persona que se encuentra necesitada de trabajo que tiene que hacer? Aceptar no tiene más opciones si desea trabajar. Y esto es por la escasez de trabajo. Entonces sería bueno que, por ejemplo, las inspecciones sean rigurosas a las instituciones y verificar detenidamente todo. Pero en la vida real no es así.

Ing. Mauricio Maldonado

Si, protege la normativa legal vigente. Pero como le supe manifestar, va a depender mucho del empleador, si le afilian o le afilian al trabajador. Porque de ahí la ley es vigente y aplicable para todos.

Lic. Manuel Yáñez

El problema no es que no exista la ley. Porque la ley si existe que no exista la capacidad de ejecutarla o a su vez que no se le aplica y las inspecciones no den fe de eso es muy diferente.

Nota: Información obtenida de los audios transcritos pertenecientes a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de Seguridad Social de Guaranda, elaborado por: Cando (2025)

Pregunta 4.- ¿Qué medidas o reformas considera necesarias para mejorar la afiliación y la cobertura de los trabajadores temporales dentro del sistema da seguridad social?

Abg. Kleber Silva

La afiliación para los trabajadores por horas debería ser considerada como un aporte normal y que puedan adquirir todos los beneficios que obtienen las afiliaciones y tiempo completo como medida de protección. Por ejemplo, las prestaciones deberían ser proporcionales en base a la afiliación recibida.

Por ejemplo, no está, ósea no es dable, no es justo que una persona aporte unas dos o tres horas y tenga el mismo beneficio. Porque en este caso perjudica a las personas que aportan de manera completa. Un ejemplo específico, las afiliaciones realizadas por medio del Seguro Social Campesino, que eso es para un mínimo y tienen el mismo beneficio que el servicio general.

Entonces todo eso debería estar regularizado, deberían regularizar. Y por eso en este caso las sostenibilidades se ven

	perjudicadas y de eso también se debe hablar.
Lic. Natalia Yáñez	Poder trabajar en enlace con las demás Instituciones públicas, como el Ministerio de Trabajo, que haya mayores controles dentro de las jornadas laborales de los trabajadores y de esta forma poder evidenciar la evasión y subdeclaración y con ello ejecutar una afiliación permanente para que cada trabajador tenga el derecho de la prestación al seguro social.
Lic. Lorena Paliz	Yo creo que se podría controlar desde los permisos de funcionamiento por ejemplo una vez que pasen la nómina de los trabajadores y que esta sea validad por el IESS, es decir que verifiquen que todos están afiliados otorgarles el permiso de funcionamiento y de igual forma también hacer valido conjuntamente con el Ministerio de Trabajo, con eso al momento de renovar el permiso de funcionamiento se puede seguir controlando. Esa sería una forma desde mi punto de vista donde interviene institución

y trabajador y habría realmente un control de ahí haber otros métodos los hay, pero siempre se buscará la manera de evadir esta situación. O en las inspecciones ir con las listas de afiliados e ir nombrando uno a uno y en caso de irregularidades quitarles el permiso de funcionamiento.

Ing. Mauricio Maldonado

Primero, el convenio interinstitucional. Sería un contrato firmado por el Ministerio del Trabajo que sería algo de soporte a líos. Con eso podrían estipular más acciones de implementación porque a veces no hay contratos vigentes dentro del Ministerio de Trabajo. O los contratan simplemente de forma verbal y no hay contrato por escrito. Y eso afecta mucho a la afiliación a líos, desde su rol institucional.

Lic. Manuel Yáñez

Únicamente la aplicación, que se aplique la normativa de manera más estricta, que se garantice los derechos del afiliado y si se tiene que sancionar a quienes faciliten este tipo de evasiones se les sanciones de acuerdo a la ley vigente.

Nota: Información obtenida de los audios transcritos pertenecientes a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de Seguridad Social de Guaranda, elaborado por: Cando (2025)

Pregunta 5.- Desde su rol institucional, ¿Qué acciones concretas se podrían implementar para garantizar de manera efectiva el derecho a la seguridad social de los trabajadores con contratos de corta duración?

Abg. Kleber Silva

Se debería coordinar conjuntamente con el Ministerio de trabajo y que exista algún tipo de normativa que pueda, en este caso, cuidar a los trabajadores de las prácticas abusivas de los empleadores.

Lic. Natalia Yáñez

Ya tenemos implementado. La implementación se da en el proceso que le indique en la primera pregunta, que es el proceso de control técnico. El proceso de control técnico lleva en si una actividad que se denomina inspección.

La inspección es una verificación en sitio a los empleadores para corroborar la afiliación al IESS de cada uno de los trabajadores a partir de su primer día de la jornada laboral.

Lic. Lorena Paliz

Esto es una paradoja, yo podría decirle con esta implementación vamos a solucionar el problema, pero no es así, hay procesos. Sin embargo, la ley es la que tiene q actuar frente a situaciones como

esta, es un vacío legal grande pero no se puede solucionar con solo una implementación concreta si no el análisis debe ir más allá de lo legal y lo técnico. Porque siempre habrá personas que busquen evadir responsabilidades y ya les esta para sancionar a estas personas.

Ing. Mauricio Maldonado

Lo que se podría implementar o yo diría más bien fortalecer los mecanismos de control, es decir la supervisión a los empleadores. Realizar revisiones constantes a los sectores donde se dé más común la contratación temporal. Aunque sería también importante realizar campañas sobre el tema de la afiliación. Porque es importante reconocer que muchas personas no tienen la información basta de que no mas implica el seguro social.

Lic. Manuel Yáñez

La Institución siempre estará presta a salvaguardar los derechos de las personas, pero quien está a cargo de las acciones que nosotros como institución podamos tomar es la normativa el campo legal, si desde ahí se arregla las conjeturas

nosotros como institución solo aplicamos
lo que dice la ley no podemos ir más allá
de lo que no esté establecido.

Nota: Información obtenida de los audios transcritos pertenecientes a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Instituto de Seguridad Social de Guaranda, elaborado por: Cando (2025)

4.2 DISCUSIÓN

Al integrar todos los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a trabajadores y entrevistas a funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) permite identificar una relación clara entre la percepción de los trabajadores respecto a su situación de afiliación y la visión institucional sobre las dificultades existentes en la afiliación de trabajadores con contratos de corta duración. Los resultados cuantitativos evidencian que, existen una parte importante de los trabajadores que manifiestan haber sido afiliados al Sistema de Seguridad social desde el inicio de su relación laboral, sin embargo, existe todavía un porcentaje muy significativo que indica que este proceso no se cumple de forma constante. Esta situación queda evidenciada con los resultados obtenidos en las entrevistas, donde los funcionarios ratifican que el principal problema no radica en la inexistencia de normativa que obligue a la afiliación, si no mas bien, el incumplimiento de dicha obligación por parte de algunos empleadores que buscan evitar o reducir costos derivados de los aportes al Sistema de Seguridad Social.

Esto quiere decir que, la afiliación al sistema de seguridad social, aunque se encuentra establecida legalmente como un derecho laboral, en la práctica puede verse afectada por factores relacionados con el comportamiento de los empleadores y con la dinámica del mercado laboral. Los resultados también evidencian que la continuidad de los aportes al sistema de seguridad social constituye otro aspecto muy relevante dentro

del análisis debido a que las encuestas reflejan que una parte de los trabajadores percibe irregularidades en la realización de los aportes durante la vigencia de su contrato laboral, lo cual puede generar incertidumbre respecto al acceso a los beneficios que otorga el sistema de seguro social en el futuro. Estas apreciaciones encajan plenamente con las opiniones expresadas por los funcionarios que fueron entrevistados, advirtiendo que en los procesos de control Institucional se han detectado prácticas como la evasión de aportes o la subdeclaración de salarios por parte de ciertos empleadores.

Este fenómeno demuestra que, aunque los trabajadores se encuentren afiliados formalmente al sistema de seguridad social, los aportes realizados no siempre corresponden al nivel real de ingresos percibidos, afectando directamente el cálculo de prestaciones futuras como jubilaciones o beneficios derivados de la seguridad social. La irregularidad de los aportes no solo constituye una percepción de los trabajadores, sino también una problemática reconocida desde la perspectiva institucional. Otro aspecto fundamental que se trató en la recopilación de información y análisis integrado, es sobre la eficacia de los mecanismos de control y supervisión implementados para garantizar el cumplimiento de la afiliación al sistema de seguridad social.

Mediante el resultado de las encuestas se muestra una considerable percepción de los trabajadores, que, no se sienten protegidos plenamente por el sistema bajo la modalidad de contratación temporal, lo que refleja una percepción de vulnerabilidad frente a posibles riesgos laborales o situaciones que requieren acceso a los servicios del sistema de seguridad social. Datos que son compartidos plenamente con el punto de vista de los funcionarios entrevistados, quienes reconocen que, si bien existen mecanismos de control como inspecciones y otros procesos sancionatorios, estos no siempre resultan suficientes para garantizar el cumplimiento total de la norma vigente, especialmente en el caso de contratos de corta duración.

La naturaleza temporal de los contratos de corta duración dificulta en ocasiones la supervisión oportuna de las relaciones laborales, lo que permite que algunos empleadores evadan sus responsabilidades en materia de afiliación. Algo muy importante que también se pudo identificar con los instrumentos de recopilación de información es acerca del poco conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos en materia de seguridad social y como este constituye un factor determinante en la efectividad del sistema. Los datos obtenidos en las encuestas indican que una parte significativa de los trabajadores no conoce con claridad las obligaciones legales que tienen los empleadores respecto a la afiliación al sistema de seguridad social, mientras que otros manifiestan tener dudas sobre este aspecto.

Los resultados integrados permiten identificar una visión generalizada respecto a la necesidad de fortalecer el sistema de seguridad social con el objetivo de garantizar una mayor protección a los trabajadores con contratos de corta duración. Los trabajadores que fueron encuestados manifiestan, en su mayoría, que el sistema de seguridad actual no responde de forma plena a las necesidades específicas de quienes se encuentran bajo modalidades de contratación temporal. Percepción que coincide plenamente por funcionarios entrevistados, quienes sugieren la implementación de diversas medidas orientadas a mejorar el funcionamiento del sistema, tales como el fortalecimiento de los mecanismos de control institucional, el establecimiento de una mayor coordinación entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras entidades públicas como el Ministerios de Trabajo del Ecuador, así como el desarrollo de campañas de información dirigidas a trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones relaciones con la seguridad social. En cuanto al marco legal, existen las leyes que reconocen a la afiliación como un derecho adquirido al momento de ser contratado, pero persisten

desafíos importantes en su aplicación práctica, especialmente en contextos laborales caracterizados por la temporalidad y la inestabilidad contractual.

La hipótesis planteada en la investigación establecía que el sistema de seguridad social en la ciudad de Guaranda no garantiza una protección efectiva a los trabajadores que mantienen contratos bajo la modalidad temporal debido a la falta de afiliación regular y a la cobertura insuficiente en áreas claves como salud, pensiones y en caso de accidentes laborales. A partir de toda la información recaba y análisis de datos obtenidos por los instrumentos metodológicos, se puede afirmar que la hipótesis planteada se confirma de manera parcial. Efectivamente el sistema de seguridad social en la ciudad de Guaranda no garantiza una protección real a los trabajadores, si bien existe normativa y ley vigente, en la práctica y aplicación de las mismas existen dificultades relacionadas con el cumplimiento de la afiliación oportuna y la continuidad de los aportes, especialmente en el caso de contratos de corta duración.

Al hablar de parcialidad se hace referencia a que el sistema de seguridad social ecuatoriano cuenta con una estructura normativa e institucional que, en condiciones adecuadas podría dar cumplimiento y control, pudiendo de esta forma garantizar una protección efectiva para los trabajadores. Por lo tanto, la problemática identificada no radica exclusivamente en la inexistencia de mecanismos legales o abandono de la institución, si no en las dificultades asociadas a su aplicación práctica y a los mecanismos de supervisión de las relaciones laborales que deberían ser más estrictos como sancionatorios.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES

El análisis del marco legal ecuatoriano permitió determinar que el derecho a la seguridad social se encuentra plenamente reconocido dentro del ordenamiento jurídico del país y establece la obligatoriedad de la afiliación de todos los trabajadores al sistema administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a trabajadores de la ciudad de Guaranda permitieron identificar que los principales problemas relacionados con el acceso y la cobertura del sistema de seguridad social se encuentran vinculados con la afiliación tardía o inexistente, la irregularidad en el pago de aportes y el desconocimiento de los derechos laborales.

El proyecto investigativo permitió evidenciar que la realidad laboral de los trabajadores vinculados mediante contratos de corta duración en la ciudad de Guaranda se caracteriza por un nivel considerable de inestabilidad laboral y limitaciones en el acceso efectivo a la protección social.

5.2.- RECOMENDACIONES

Se recomienda promover una mayor coordinación institucional entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo del Ecuador, a fin de mejorar los procesos de intercambio de información y facilitar la identificación de casos de incumplimiento en materia de afiliación y aportes de pago.

Se recomienda impulsar políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores con contratos de corta duración, promoviendo mecanismos que garanticen una mayor estabilidad laboral.

Se recomienda desarrollar campañas de información y capacitación dirigidas a trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones relacionados con la seguridad social, con el propósito de fortalecer el conocimiento de la normativa vigente y fomentar una cultura de cumplimiento de las obligaciones patronales.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, E. S., & Escandón, M. M. (2018). *Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y su Aplicación en el Ecuador*. Azuay: Universidad del Azuay.

Andrade, O. d. (2019). *Teoría del Contrato*. Ecuador: Universidad Espíritu Santo.

Arenas, M. (2025). Tipos de contratos laborales en Ecuador: guía 2026. *Deel* .

Ávila, R. S. (2011). *EL NEOCONSTITUCIONALISMO TRANSFORMADOR EL ESTADO Y EL DERECHO EN LA CONSTITUCIÓN DE 2008*. Quito : Ediciones Abya-Yala.

Barrionuevo, N. J., & Ortiz, C. M. (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 892-915.

Cecchini, S. (2019). *Protección social universal en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Documento digital en Naciones Unidas.

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Monstecristi: Lexis. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>

Durán, A. P. (25 de Mayo de 2015). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/seguridad-social-y-seguro-social/>

Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., & Vezzato, J. M. (2024). Reformas laborales inclusivas en América y Europa. *Fundar*.

Fiallos, F. G., & Ruiz, B. J. (2023). La falta de afiliación al IEES como vulneración de derechos del trabajador. *Código Científico Revista De Investigación*, 4(1), 229–246.

Florez, V. N., & Hincapié, A. L. (2025). Precariedad laboral y juventudes: los mercados de trabajo en Argentina, Brasil, Colombia y México. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*.

García, M. (2020). Derechos adquiridos y estabilidad laboral: una visión desde el derecho social. *Revista Iberoamericana de Derecho Labora*, 6(2), 40-55.

Goerlich, P. J. (2016). Derecho de la seguridad social. *Dialnet*, 31-50.

Hermoso, O. M. (2020). Los vicios del consentimiento en el contrato. *Jaén: Universidad de Jaén*.

Herrera, J., & Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista Espacios*, 40(28).

Hidalgo, G. A. (11 de Mayo de 2009). *Repositorio Institucional de la UTPL*.
Obtenido de
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5052/1/Tesina%20Gabriel%20Hidalg>

Instituto Nacional de Educación Laboral, I. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito - Ecuador: INEL.

Lozano, N. d., & Morgado, V. E. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: IIJ / Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Macias, M. J., & Zambrano, C. C. (2026). Impacto de la reforma laboral en la contratación temporal en Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas Lex*, Páginas 164 - 183.

- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Definición de Seguridad Social*. Ginebra, Belgica: OIT.
- Ortiz, M. C., & Barrionuevo, N. J. (2024). Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena. *Código Científico Revista De Investigación*, 5(E3), 892–915.
- Paguay, D. M., & Morales, N. M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Paredes, E. S., & León, S. L. (2025). Panorama de la contratación laboral en Ecuador. *Espíritu Emprendedor TES*, 9(2), 57–77.
- Pasco, C. M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495–511.
- Peñañiel, R. F., Aguagallo, R. T., & Basantes, M. F. (2024). *El contrato de trabajo temporal y el derecho al seguro social*. Riobamba: Repositorio Digital Universidad Nacional de Chimborazo.
- Peréz, A. F. (1982). EL TRABAJADOR COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL. *Revista de Política Social*, pág. 79.
- Pérez, A. S., & Calderón, O. Y. (2012). EL CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN A SUS ALCANCES Y LÍMITES. *Dialnet*.
- Porras, A. V. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *FORO Revista de Derecho*, No. 24.
- Robalino, M. (2004). *El Contrato de Trabajo*. DerechoEcuador.
- Sasso, J. (2011). *La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras*. Quito : Repositorio Digital FLACSO Ecuador.

ANEXOS

Encuesta

Verificar en qué medida el sistema de seguridad social garantiza la protección efectiva de los derechos adquiridos a los trabajadores contratados bajo la modalidad de corta duración

1. Su empleador lo afilia al IESS desde el inicio de su contrato laboral? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

2. La afiliación recibida se mantiene activa durante todo el tiempo que dura su contrato? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

3. Ha tenido periodos en los que trabajo con contrato vigente sin estar afiliado al IESS? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

4. Los aportes al IESS se realizan de manera continua durante la vigencia de su contrato? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

5. Ha verificado que los aportes realizados por su empleador consten correctamente en el sistema del IESS? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

6. Considera que la modalidad de contrato de corta duración afecta la regularidad de sus aportes al IESS? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

7. Ha tenido acceso afectivo a servicios como el de salud del IESS mientras ha estado afiliado? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi Siempre
- ☐ Siempre

8. Considera que su afiliación al IESS le brinda protección suficiente en caso de accidentes laborales? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

9. Cree que su situación laboral actual le permitirá acceder a una pensión en el futuro? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

10. Ha recibido información clara sobre sus derechos a la seguridad social al momento de ser contratado? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

11. Conoce cuales son las obligaciones legales del empleador respecto a la afiliación al IESS? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

12. Considera que existe suficiente información de conocimiento público acerca de la afiliación al IESS para trabajadores temporales? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

13. Se siente protegido por el sistema de seguridad social bajo su modalidad de contrato actual? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

14. Considera que el sistema de seguridad social garantiza condiciones de trabajo dignas para los trabajadores temporales?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

15. Cree que el sistema de seguridad social responde adecuadamente a las necesidades de los trabajadores con contratos de corta duración? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Tal vez

Entrevistas dirigidas a funcionarios del iess y empleadores

- Desde su experiencia, ¿considera que existen barreras administrativas o normativas que dificulten la afiliación de los trabajadores con contratos de corta duración al IESS?

¿Cuáles serían las principales?

- ¿Considera usted que los mecanismos de control y supervisión del cumplimiento de la afiliación de trabajadores con contratos de corta duración son suficientes?

¿Por qué?

- Desde su perspectiva institucional, ¿la legislación ecuatoriana vigente garantiza una protección social adecuada a los trabajadores con contratos de corta duración?

- ¿Qué medidas o reformas considera necesarias para mejorar la afiliación y la cobertura de los trabajadores temporales dentro del sistema de seguridad social?

- Desde su rol institucional, ¿qué acciones concretas podrían implementarse para garantizar de manera efectiva el derecho a la seguridad social de los trabajadores con contratos de corta duración?