

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Tema:

Principio de continuidad y el delito laboral por retención a los aportes de la seguridad social

---

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogada.

AUTORA:

Bastidas Tusa Marilyn Nicole

TUTOR:

Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza

AMBATO-ECUADOR

2026

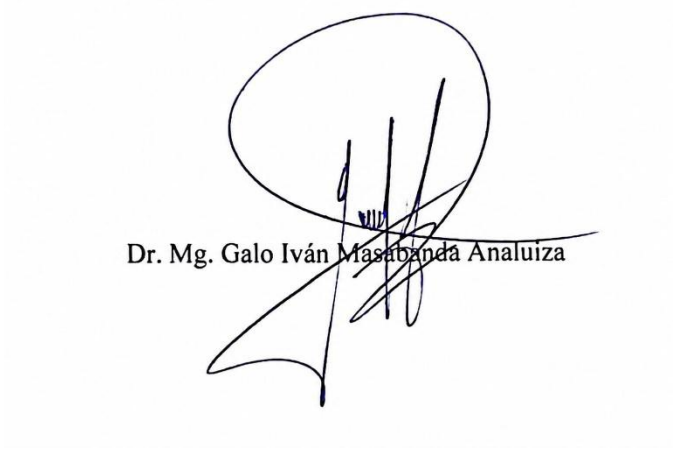
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD Y EL DELITO LABORAL POR RETENCIÓN A LOS APORTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, desarrollado por Marilyn Nicole Bastidas Tusa, de la carrea de Derecho, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Instructivo del Reglamento para la Titulación de Grado en la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, autorizo la presentación de este ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, 27 de mayo de 2026

TUTOR

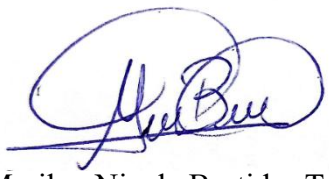


AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, MARILYN NICOLE BASTIDAS TUSA, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación, bajo el tema: **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD Y EL DELITO LABORAL POR RETENCIÓN A LOS APORTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL,** también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, 27 de mayo de 2026

AUTORA



Marilyn Nicole Bastidas Tusa

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 27 de mayo de 2026

AUTORA



Marilyn Nicole Bastidas Tusa

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema **PRINCIPIO DE CONTINUIDAD Y EL DELITO LABORAL POR RETENCIÓN A LOS APORTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, elaborado por Marilyn Nicole Bastidas Tusa, estudiante de la Carrera de Derecho, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……, 2026

Para constancia firman:

LA COMISION

……..

PRESIDENTE

…… ……

MIEMBRO **MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, porque ha sido, es y será el pilar fundamental en mi vida, mi motor para que cada día pueda seguir adelante. Reconozco que nada soy sin El.

A mis padres, Jorge y Gloria, por ser mi gran apoyo, ejemplo y brindarme ese amor incondicional en los momentos difíciles y sosteniéndome en cada etapa de mi vida. Los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos, Benjamín e Isaac, quienes fueron parte de este proceso al ser mi alegría rotunda día a día y al ser mis personas favoritas quienes me dan ese gran amor de hermanos.

A mi familia Bastidas - Tusa, quienes, con su apoyo, sus palabras de aliento y confianza he logrado llegar hasta aquí.

A todos quienes formaron parte de este largo camino, mis abuelitos, mis tíos, mis primas y mis amigos. Sus palabras de ánimo, los consejos y su compañía fueron el impulso para poder llegar a alcanzar esta nueva meta que será un momento inolvidable en mi vida.

Los amo tanto.

Marilyn Nicole Bastidas Tusa

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía, por darme sabiduría, por nunca dejarme sola y por siempre cuidarme por donde quiera que vaya. Dios es bueno todo el tiempo y su misericordia es para *siempre.*

A mis padres y hermanos, por todo su apoyo durante mi vida académica, su apoyo incondicional y por hacerme la hija más feliz al tener a los mejores padres del mundo.

A mis abuelitos, Rosa, Carmen y Pablo por sus consejos sabios que las tendré siempre en mi corazón.

A mi grupo de amigos, Samantha, Elvia, Jean, Lizandro, quienes durante todo este tiempo hemos compartido momentos inolvidables y me han apoyado en momentos difíciles durante la carrera. Y a Mikaela, quien me apoyo mucho en mi proyecto de investigación.

A mi amiga Sheila, porque desde los 15 años nunca se ha separado de mí y siempre ha estado conmigo en los momentos difíciles.

A Josue, una persona especial quien supo confiar en mi antes que yo misma y me ha brindado un amor y un apoyo tan profundo para poder llegar a esta parte de mi vida.

Al tutor de investigación, el Dr. Mg. Galo Masabanda, por haber sido la guía para poder llevar a cabo este proyecto como también por haber compartido sus conocimientos durante la carrera.

Marilyn Nicole Bastidas Tusa

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.

A. PAGINAS PRELIMINARES i

Portada i

Aprobación del tutor ii

Autoría del trabajo de titulación iii

Derechos de autor iv

Aprobación del tribunal de grado v

Dedicatoria vi

Agradecimiento vii

Índice general de contenidos. viii

Índice de tablas x

Índice de figuras xi

Resumen ejecutivo xii

Abstract xiii

B. CONTENIDOS 1

CAPITULO I.- MARCO TEORICO 1

1.1. Antecedentes históricos 1

1.2. Antecedentes investigativos 5

1.3. Antecedentes legales 8

1.3.1. Normas internacionales 8

1.3.2. Normas nacionales 11

1.4. Antecedentes jurisprudenciales 15

1.5. Antecedentes doctrinales 19

1.6. Marco conceptual 21

1.7. Objetivos 29

1.7.1. Objetivo general 29

1.7.2. Objetivos específicos 29
CAPILO II.- METODOLOGÍA 31
2.1. Materiales **31**
2.1.1. Recursos institucionales 31
2.1.2. Recursos humanos 31
2.1.3. Recursos materiales 31
2.1.4. Recursos tecnológicos 31
2.1.5. Recursos financieros 32
2.2. Métodos **32**
2.2.1. Nivel o tipo de investigación 33
2.2.2. Método aplicado 34
2.2.3. Técnica 35
2.2.4. Instrumento 36
2.2.5. Población y muestra 37
CAPILO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 38
3.1. Análisis de los resultados 38
3.2. Discusión de los resultados 62
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63
4.1. Conclusiones **63**
C. MATERIALES DE REFERENCIA 65
Guía de la entrevista 74
Cuestionario 76

Índice de tablas

Tabla 1: ……35

Detalle de los materiales utilizados

Tabla 2: ……43

Distribución de los encuestado según su profesión o cargo

Tabla 3: ……45

Definición del principio de continuidad en al ámbito laboral

Tabla 4: ……48

Principio de continuidad y protección a la estabilidad laboral

Tabla 5: ……51

Derechos conexos a la estabilidad laboral

Tabla 6: ……55

Porcentaje de los aportes a la seguridad social

Tabla 7: ……56

Afectación a la productividad ante la sanción penal por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social

Tabla 8: ……59

Consecuencias para el trabajador, ante la falta de depósito de sus aportes ante el sistema de la Seguridad Social

Tabla 9: ……63

¿Se vulnera el principio de continuidad ante el cierre de trabajo producto de una sanción penal?

Tabla 10: ……67

Recomendaciones para evitar la vulneración del principio de continuidad.

Índice de figuras

Figura 1: ……47

Principio de continuidad y estabilidad laboral

Figura 2: ……50

Protección del trabajador frente a una terminación arbitraria

Figura 3: ……54

Seguridad social como derecho fundamental

Figura 4: ……57

La productividad y la sanción penal

Figura 5: ……60

Conocimiento del delito laboral

Figura 6: ……62

Transgresión al principio de continuidad

Figura 7: ……64

Perdida del empleo de manera arbitraria

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación analizó la protección del principio de continuidad frente a la sanción penal impuesta al empleador por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la Seguridad Social establecido en el Art 242 del COIP, en este sentido, este presente estudio se planteó con la finalidad de contrastar como el principio de continuidad protege a los trabajadores, fundamentar su protección para la estabilidad laboral, explicar la afectación a la productividad y por último, identificar si existe transgresión al principio de continuidad. Por lo tanto, se ha implementado la metodología bajo un enfoque mixto, las cuales, parte cualitativa se ejecutó por medio de entrevistas dirigidos a expertos en materia laboral y seguidamente de un enfoque cuantitativo a través de encuestas realizadas a abogados del libre ejercicio profesional, contadores y empleadores. Así mismo, se incorporó el método descriptivo y explicativo con la finalidad de analizar la realidad normativa e identificar las cusas y consecuencias del problema. Los resultados obtenidos se pueden evidenciar que el cerrar una empresa afecta a la productividad de la empresa y de manera indirecta genera un perjuicio en la continuidad de las actividades del trabajador, las cuales queda limitado a otros derechos como es a la seguridad social, una vida digna y el derecho a una remuneración. Por lo tanto, la investigación concluyó que el principio de continuidad conlleva un pilar fundamental para la estabilidad laboral y para la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que para evitar la vulneración de este principio ante una sanción es necesario fortalecer instrumentos de control para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Palabras claves: principio de continuidad, estabilidad laboral, seguridad social, vida digna, derechos de los trabajadores, delito laboral, vulneración, productividad.

ABSTRACT

This research work analyzed the protection of the principle of continuity against the criminal sanction imposed on the employer for the crime of undue withholding of Social Security contributions established in Article 242 of the COIP, in this sense, this study was proposed in order to contrast how the principle of continuity protects workers, to substantiate its protection for job stability, explain the impact on productivity and finally, identify if there is a transgression of the principle of continuity. Therefore, the methodology has been implemented under a mixed approach. The qualitative part through interviews with experts in labor matters and followed by a quantitative approach through surveys carried out with lawyers of free professional practice, accountants and employers. Likewise, the descriptive and explanatory method was incorporated in order to analyze the regulatory reality and identify the causes and consequences of the problem. The results obtained show that closing a company affects the productivity of the company and indirectly generates a detriment to the continuity of the worker's activities, which is limited to other rights such as social security, a dignified life and the right to remuneration. Therefore, the research concluded that the principle of continuity entails a fundamental pillar for job stability and for the protection of workers' rights, so to avoid the violation of this principle in the event of a sanction, it is necessary to strengthen control instruments for compliance with employer obligations.

Keywords: principle of continuity, job stability, social security, dignified life, workers' rights, labor crime, violation, productivity

B. CONTENIDOS

CAPITULO I.- MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes históricos

El trabajo al ser un derecho reconocido en la Constitución de la Republica del Ecuador, constituye un elemento fundamental para el alcance de una vida digna, es así que todas las personas tienen la libertad de desarrollar una actividad económica ya sea de manera individual o colectiva a cambio de una retribución económica que puede ser de manera diaria, semanal o mensual, la cual garantiza la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su núcleo familiar.

El desarrollo histórico del derecho al trabajo ha experimentado un proceso de transformación en la que ha permitido fortalecer la valoración de la actividad laboral y la protección de quienes la ejecutan. Inicialmente, en la Edad Antigua predominaba un sistema esclavista donde el trabajo era destinada para la clase más baja, es decir para los esclavos. Aquellas personas carecían de derechos y eran tratados como objetos. Seguidamente, durante la Edad Media surge una estructura social, es decir una relación entre siervos y señores feudales, por lo que los siervos laboraban jornadas extensas dedicando sus labores a actividades agrícolas a cambio de la protección por parte del señor feudal. Posteriormente, con la llegada de la Revolución Industrial en el siglo XVIII, donde el sistema de producción paso de ser manuales a ser proceso mecanizados, la mano de obra fue explotada debido a que los trabajadores laboraban jornadas superiores a las 16 horas con salarios mínimos y sin derecho a un descanso.

Frente a esto, los trabajadores se organizaron y exigieron mejores condiciones laborales, entre ellas la reducción de la jornada laboral a 8 horas. Estas luchas marcaron un hito histórico para la creación de los derechos de los trabajadores ya que se reconoció internacionalmente el trabajo digo como un derecho fundamental y por ende nacen organismos internacionales que protejan a los derechos de los trabajadores.

En Ecuador, la primera normal laboral nace en 1903, misma que se enfocó en la regulación de horas y días de trabajo como lo sostiene Porras (2013, como se citó en Toasa, 2025) que "la Constitución de 1929 marcó un punto trascendental al reconocer derechos laborales básicos, como la jornada máxima y el salario mínimo". (p.8). Por lo tanto, este acontecimiento marcó el inicio de un desarrollo normativo que llegaría a la creación del Código de Trabajo en 1938, en esta se incorporó disposiciones legales y principios que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores frente a situaciones conflictivas con el empleador entre ellos los siguientes principios:

Intangibilidad

El autor Espasa-Calpe (2005, como se citó en Castillo y Tenicela, 2016) sostiene que la intangibilidad "es la capacidad que no poder modificar un objeto al momento de manipularlo" (p. 2). Entendiéndose de este modo, que los derechos de los trabajadores no deben ser eliminados, más bien deben mantenerse firmes y protegidos ante situaciones que pueden afectar los derechos de los trabajadores.

Irrenunciabilidad

Hernández (2005, como se citó en Duque, 2023) establece que "el principio de la irrenunciabilidad es una garantía de primer orden frente a los actos fraudulentos establecidos por el empleador para burlar la aplicación de las normas laborales" (p. 22). Por lo tanto, este principio destaca una protección para el trabajador frente a abusos de poder por parte del empleador, busca evitar la obligatoriedad de renunciar derechos reconocidos en la ley. Es así como ante la existencia de un acuerdo que implique la renuncia de derechos estos serán declarados nulos.

Supremacía de la realidad

Barahona (2016, como se citó en Taboada et al., 2024) indica que "la relación laboral no depende únicamente de los establecido en el contrato o de los pactos ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino más bien de la real situación en que se encuentra el trabajador" (p. 199). Siendo de este modo, su aplicación se radica cuando en casos de desacuerdo entre las partes, prevalece los hechos reales que suscitaron ante cualquier otro documento o contrato.

Por lo tanto, la veracidad de los hechos se determinará en base a lo ocurrido en hechos reales y no solo por lo establecido en un papel.

Igualdad procesal

Hidalgo y López (2022) sostiene que la igualdad procesal "es aquel trato igualitario otorgado a todas las personas que acceden a la justicia, con el fin de buscar solución a sus conflictos por medio de la correcta aplicación de las normas jurídicas" (p. 141). Por lo tanto, la igualdad procesal es aplicable para ambas partes tanto empleador como trabajador de manera igual, con mismas oportunidades y herramientas para que cada una pueda defender sus derechos, este busca evitar acciones de desigualdad durante el proceso.

Favorabilidad

Meza (2017) "en caso de duda en la aplicación de una norma, en la que la balanza se inclinará a favor del trabajador". (p. 199). En otras palabras, la favorabilidad es ejecuta cuando en caso de duda o confusión entre normas jurídicas se aplicará lo que más beneficie al trabajador siendo esta la parte más vulnerable.

Buena fe

Mena et al., (2024) "Exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso". (pp. 69-70). Lo que en la práctica este principio implica que el trabajador y el empleador tienen el deber de actuar de manera honesta y lealtad.

Continuidad

Uno de los principios como centro del tema de investigación consiste en aquella permanencia dentro del centro de trabajo de manera continua, sin que sea despojado de su trabajo de manera injustificada. Es así como el autor Balestero (2020) considera que al aplicarse este principio donde "cuya proyección en la relación de trabajo hace surgir cierta convicción de que esta solo debe poderse disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado". (p. 128)

Es así como, en base a este principio como parte esencial dentro del Derecho laboral, orienta a que el trabajador pueda permanecer en su centro de trabajo y evitar interrupciones arbitrarias que impida la continuidad de sus actividades económicas. De esta manera el reconocer este principio garantiza la estabilidad y la protección para los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, uno de los derechos que adquieren los trabajadores al iniciar una relación laboral es la seguridad social, un derecho reconocido en la Constitución de la Republica del Ecuador que consiste en la protección del estado hacia el ciudadano frente a situaciones críticas a través de prestaciones económicas y el acceso a la salud.

La evolución histórica de la seguridad social inicia en 1928 por medio de la creación de la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil y Militar otorgando prestaciones económicas únicamente a empleador públicos. Años después, en 1937 nace la Caja de Seguro con una visión más amplia protegiendo al sector obrero como también permitiendo nuevo acceso como es la atención médica y el seguro de enfermedad.

Posteriormente en 1970 al fusionar las dos instituciones anteriormente mencionadas inicia la Caja Nacional de Seguro Social, con la finalidad brindar más servicios tanto al sector público y obrero bajo un mismo sistema. Finalmente, en 1970 esta entidad cambia su denominación a lo que actualmente lo conocemos como Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la cual tiene como finalidad el proteger a la población en general asegurándola contra situaciones como es enfermedad, riesgos laborales, desempleo, y vejez.

Normativamente en 2001 nace la Ley de Seguridad Social y juntamente con la Constitución de la Republica del Ecuador del 2008 la seguridad social se reconocido legalmente como un derecho irrenunciable y de responsabilidad del estado garantizar la protección de las personas.

Mas, sin embargo, cuando se cometen acciones que van en contra de lo estipulado en la ley y conlleven al menos cabo de derechos o de un bien jurídico protegido constituye un delito. La legislación ecuatoriana a partir de la promulgación del Código Orgánico Integral Penal en 2014 entra en vigor delitos laborales como la falta de afiliación y las retenciones indebidas de los aportes a la Seguridad Social, mismas que tiene como finalidad sancionar aquellas conductas que vulneren los derechos de los trabajadores durante la relación laboral como también la protección del bien jurídico como es la seguridad social.

Si bien es cierto los delitos laborales nacen como aquella respuesta por parte del Estado, pero al aplicar la sanción estipulada en el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social al proteger el bien jurídico o el derecho a la seguridad social puede quedar en indefensión uno de los principios analizados, en este caso el principio de continuidad puede ser menoscabo debido a que el trabajador quedaría despojado de su trabajo de manera injustificada y de esta manera puede existir una ambigüedad entre la protección de un derecho y la afectación de un principio.

1.2. Antecedentes investigativos

El derecho laboral constituye una rama del ordenamiento jurídico encaminada a la protección de los derechos de los trabajadores durante la relación laboral, por lo que a través de normas y principios laborales se busca garantizar derechos constitucionales como el trabajo digno y la estabilidad laboral, la cual se encuentra estrechamente vinculada con el principio de continuidad. Es así como Yangora (2017) en su trabajo de titulación denominado introducción del principio de continuidad laboral en el código del trabajo previo a la obtención del título de abogado en la Universidad Nacional De Loja determina en una de sus conclusiones que "se deja en un estado de vulnerabilidad los derechos de los trabajadores al no permitir su estabilidad o permanencia en su trabajo; así mismo el derecho a la tutela judicial efectiva no se cumple, el Estado Constitucional de Derechos, no es aplicado correctamente" (p. 126)

En este sentido, el autor evidencia que la falta de mecanismos jurídicos que garantiza la estabilidad laboral en el empleo, los trabajadores pueden quedar en estado de vulnerabilidad, debido a que carecen de instrumentos suficientes que garanticen la protección de sus derechos frentes a posibles decisiones arbitrarias por parte del empleador.

Además, Cualchi (2020) en su trabajo de investigación titulado el principio de estabilidad laboral en ecuador: un análisis a partir del acuerdo ministerial N.º MDT2020-220 previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad de Otavalo menciona en unas de sus conclusiones respecto al principio de continuidad:

> La vulneración del principio de estabilidad laboral implica la afectación del derecho al trabajo, debido que no existe una justificación legal para ser despedido de la empresa,

> producto de ello se le priva de su fuente de ingresos evitando que la persona tenga una vida digna y decorosa como lo establece la carta magna como norma suprema. (p. 79)

Sin embargo, dentro del marco de protección de los derechos de los trabajadores, la seguridad social constituye uno de los pilares fundamentales del Estado, debido a que garantiza la protección de los trabajadores frente a diversas contingencias que pueden afectar su bienestar y el de sus familias. Estas aportaciones constituyen un elemento fundamental para el funcionamiento del sistema de protección social y para la garantía de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, si bien el principio de continuidad busca garantizar la estabilidad laboral, su efectividad también se relaciona con el cumplimiento de otras obligaciones derivadas de una relación laboral como es el pago de aportaciones a la seguridad social.

Orozco (2022) en su proyecto de investigación titulada análisis de la vulneración del derecho a la seguridad social por la inobservancia del empleador en el cumplimiento de sus deberes formales sobre los aportes obligatorios al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social durante el año 2020 previo a la obtención del título de Magister en Derecho mención Gestión Pública de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador menciona:

> El derecho a la seguridad social posee una aparente coherencia en su configuración normativa con las sentencias e instrumentos internacionales de derechos humanos. Esto ha permitido generar marcos normativos secundarios para garantizar el goce y el ejercicio de este derecho y de las prestaciones que brinda la seguridad social (p. 26)

De la misma manera, Orellana (2019) en su trabajo de titulación denominado la naturaleza jurídica del aporte a la seguridad social del trabajador en relación de dependencia y del empleador previo a la obtención del título de Magíster de Investigación en Derecho mención Derecho Tributario en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador establece que “el aporte patronal es una prestación patrimonial pública como consecuencia de una norma estipulada, en este caso por la ley, con el objetivo de satisfacer un servicio público como es la seguridad social” (p.97)

En este contexto, como lo menciona los autores la seguridad social es reconocida dentro del sistema jurídico ecuatoriano, esto implica que el Estado establece diferentes formas jurídicas con la finalidad de que el derecho a la seguridad social pueda cumplirse de manera efectiva y

que las personas puedan acceder a los servicios que ofrece el sistema y puedan satisfacer sus necesidades personales o familiares. Una de las formas es el aporte patronal la cual consiste en aquel aporte económico que debe ser otorgada de manera obligatoria ya sea por parte del empleador dentro de los plazos establecidos en la ley.

A través de estos pagos se garantiza el financiamiento para el adecuado funcionamiento del sistema de seguridad social y de esta manera permite cubrir servicios y beneficios destinados a la protección de los trabajadores frente a situaciones como enfermedad, incapacidad, vejez, entre otros.

De tal modo que, dentro del ordenamiento jurídico, el Código Orgánico Integral Penal establece delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social. En este contexto, el artículo 242 de dicho cuerpo normativo tipifica el delito de retención ilegal de aportes a la seguridad social, estableciendo sanciones que incluyen pena privativa de libertad de uno a tres años para personas naturales. En el caso de personas jurídicas, la norma menciona como sanción el cierre del centro de trabajo.

Castillo (2018) en su trabajo de titulación denominada la retención ilegal de aportaciones por parte del empleador a la seguridad social previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil menciona:

> Por otro lado, vemos que, frente a esta justa protección en favor del trabajador, se genera una suerte de choque entre lo aparente y la realidad que en ocasiones le toca atravesar a determinados empleadores.
>
> Así, pusimos en contraste a la aparente retención de aportaciones con las situaciones fortuitas de iliquidez que en ocasiones afectan al empleador y a todo el circulo laboral o empresarial que lo rodea. (p.25)

Tomando la postura del investigador, esta medida puede generar efectos colaterales dentro del ámbito laboral, ya que al cerrar un centro de trabajo interrumpe la actividad económica y de esta manera afecta el principio de continuidad laboral, obligando a los trabajadores a cesar de manera temporal sus actividades económicas y produciendo repercusiones no solo para el

empleador, sino también para el entorno laboral que depende del funcionamiento del centro de trabajo.

Por lo tanto, el principio de continuidad busca garantizar la estabilidad laboral durante una relación contractual, procurando de esta manera que se mantenga el tiempo y evitando su interrupción de manera injustificada. Además, es importante mencionar que este principio tiene relación directa con el cumplimiento de obligaciones provenientes de una relación laboral como es el pago de los aportes a la seguridad social, por lo que cuando el trabajador permanece en el centro de trabajo permite que acceda de manera constante a los beneficios y prestaciones del sistema de seguridad social, mismos que son financiados a través de los aportes que son cancelados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador.

Por consiguiente, el actuar de manera contraria constituye un delito tipificado en el artículo 242 del COIP como es una retención indebida de los aportes a la seguridad social cuya sanción para aquellas personas jurídicas establece el cierre del centro de trabajo, lo cual puede generar afectaciones al principio de continuidad del trabajador al momento de interrumpir la actividad económica y motivo por el cual conlleve a la una terminación de la relación laboral de manera injustificada.

1.3.Antecedentes legales

1.3.1. Normas internacionales

En el ámbito laboral, los tratados internacionales como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen un instrumento clave para la protección de la dignidad humana, motivo por el cual, por medio de la aprobación de las Asamblea General de las Naciones Unidas se implementa un tratado el 10 de agosto del 1948 donde enumeran 30 derechos fundamentales, inherentes a las personas, en los cuales cada uno de los estados parte tienen la obligatoriedad de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en beneficio de sus ciudadanos. Por lo tanto, la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) sostiene que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Art. 23.1)

Siendo de este modo, que todas las personas tienen el libre acceso a ejercer actividades económicas en un lugar estable y digno como también restringe todo tipo de trabajo forzoso. Por lo tanto, este numeral protege la estabilidad laboral ya que exige a cada uno de los Estados la protección frente al desempleo que pueda afectar económicamente al país.

> Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Art. 23.3)

En otras palabras, todo trabajador tiene la oportunidad de recibir una remuneración producto de su actividad laboral en beneficio de la parte empleadora. Este estipendio económico deberá ser acorde a la labor del trabajador en el centro de trabajo, y será este valor que servirá para satisfacer las necesidades del trabajador y de su entorno, garantizando de esta manera una mejor calidad de vida.

Otras de las normativas internaciones que garantiza los derechos de los trabajadores es la Organización Internacional del Trabajo, misma que fue creada en 1919. Seguidamente en 1982 se establece el convenio sobre la terminación de la relación laboral con el objetivo de plantear principios que protejan al trabajador frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador como son los despidos de manera injustificada. Es así que se determina el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982) en la que hace referencia sobre la terminación de la relación de trabajo, motivo por el cual la normativa expresa que:

> No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (Art. 4)

Por lo tanto, en este artículo se aplica el principio de continuidad laboral garantizando que el trabajador no sea despedido de manera injusta, a excepción que la normativa lo exprese y lo permita. Siendo de este modo, que para dar por terminado la relación laboral de manera legal se debe tener presente las causas que motiven el despides. La legislación ecuatoriana, en el Código de Trabajo se termina las causales para dar por terminado un contrato de trabajo, estos

se encuentran tipificados en los artículos 172 y 173, de esta manera dando la posibilidad que tanto empleador como trabajador pueda poner fin a la relación laboral.

De igual manera, es importante mencionar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1948) en su Carta de la Organización de los Estados Americanos sostiene que:

> El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. (Art. 45. Lit. b)

Si bien es cierto, esta definición tiene concordancia con lo estipulado en la Constitución de la Republica del Ecuador, en la cual enfatiza al trabajo como un derecho universal, la cual producto de aquella actividad económica garantiza una buena calidad ya sea en el aspecto económico, ya que a través de aquellos puede asegurar su bienestar como es la vida, salud, vivienda, vestimenta, siempre y cuando no vulneren el principio de continuidad laboral y el trabajador permanezca en el centro de trabajo. Además, es importante recalcar que el trabajo no únicamente cubre las necesidades del individuo o de su entorno, sino que también es el punto de partida para el progreso de la sociedad en el aspecto económico a través del desarrollo de empresas que impulsen la economía del país.

Así mismo en el siguiente artículo del mismo cuerpo legal sostiene que:

> Es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad. (Art. 46)

En definitiva, los estados que forman parte de este convenio son los responsables en buscar las herramientas necesarias para que los derechos laborales y la seguridad social vayan de la mano y sean protegidos. Esto implica que cada estado debe velar que las normas jurídicas garanticen aspectos como el trabajo digno, la estabilidad laboral y el acceso libre a la seguridad social.

Por último, este articulo recalca el alcance de este derecho, la cual no simplemente son para los ciudadanos sino también para personas de distintos países sin importar donde estén.

Por otro lado, la seguridad social al igual que el trabajo es un derecho reconocido internacionalmente que debe ser respetado, como lo sostiene la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social" (Art. 22).

Además, con relación a este derecho fundamental es importante mencionar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) expresa que "los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social". (Art 9)

Esta disposición abarcas aspecto importantes como es el libre acceso a beneficios como la salud, riesgos laborales, enfermedad, desempleo, entre otros, motivo por el cual, el Estado tiene la obligatoriedad de proteger a las personas que no estén en condiciones de cuidarse por sí mismas y reciban ayuda económica provenientes de las aportaciones que realicen los trabajadores como empleadores.

1.3.2. Normas nacionales

Dentro del estado ecuatoriano, al ser un país garantista se establece la Carta Magna que entró en vigor el 20 de octubre del 2008 durante el gobierno de Rafael Correa, esto representa un avance significativo ya que reconoce derechos importantes. Es así que dentro del ámbito laboral la Constitución de la República del Ecuador (2008), sostiene que todos los seres humanos tienen "derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios" (Art. 66. 2).

Siendo de este modo que, al hablar de una digna como eje central en el ordenamiento jurídico abarca un sin número de aspectos como salud, alimentación, nutrición, entre otros, es decir, aquellas necesidades básicas para el desarrollo de la persona. Por lo tanto, la importancia del derecho al trabajo no solo influye en el desarrollo personal sino en el desarrollo económico

como aporte al estado, es así como, dentro del mismo cuerpo legal, en la CRE (2008) expresa que el trabajo:

> Es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art 33)

En otras palabras, este derecho fundamental que puede ejercerse en un ambiente libremente escogido ya sea de manera individual o colectiva brinda la oportunidad de mejorar su condición económica por medio del sueldo o remuneración que obtenga en base a su actividad laboral a favor del empleador. A la vez que el centro de trabajo debe contar con un espacio digno y seguro, misma que no conlleve a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Además, la CRE sostiene que "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano". (Art 325)

En otras palabras, se reconoce dentro del marco legal el ejercer sus laborales en diversas modalidades, ya sea bajo relación de dependencia, es decir quienes estén bajo subordinación de un empleador y sea este el responsable de proteger al trabajador o de manera autónoma donde la persona depende de sí mismo en la productividad y la cantidad económica a recibir.

Además, el art 326 de la CRE establecen principios que garanticen la protección y el cumplimiento de los derechos laborales. Sin embargo, si bien es cierto dentro de los numerales de este articulo no consagra de manera expresa el principio de continuidad o la estabilidad laboral, si contiene numerales que de forma indirecta refuerza este principio. Por lo tanto, la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa que:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Art 326)

Generalmente, el estado ecuatoriano mantiene un compromiso con los ciudadanos en promover e impulsar el empleo, de manera que todas las personas tengan el acceso a desarrollar actividades económicas. Además, no solo implica en generar nuevas oportunidades, sino también el mantener la relación laboral aplicando el principio de continuidad.

Por otro lado, al mencionar que los derechos son irrenunciables e intangibles garantiza el cumplimiento de la continuidad laboral. En otras palabas, al impedir acuerdos que puede acarrear la terminación de la relación, la irrenunciabilidad protege la permanencia del trabajador en su centro de trabajo. Esto en concordando con lo mencionado en la CRE al sostener que:

> El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Art. 34)

Así mismo, es obligación del empleador brindar un espacio seguro para el trabajador, esto garantiza la permanencia en el trabajo y la duración de la relación laboral. Es decir que el empleador debe cumplir con todas sus obligaciones que la ley le establece para que en un futuro no pueda existir problemas que puede afectar al trabajador.

Es así como los derechos de los trabajadores deben ser protegidos, no debe existir abusos de poder por parte del empleador, caso contrario la ley está para proteger a la parte más vulnerable, como la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa que:

> La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Art. 327)

Si bien es cierto este articulo sostiene que una relación laboral debe ser continua, estable y sobre todo bilateral, como también prohíbe todo tipo de actitudes que conlleve a la vulneración de derechos del trabajador y que este no pueda recibir beneficios que la ley le exige. Sin embargo, implementa que tanto como empleador tiene derecho y obligaciones que deben cumplir, caso contrario puede acarrear responsabilidad que puede llegar hasta el ámbito penal.

De esta manera, una de las obligaciones que tiene empleador es retener un porcentaje del sueldo o salario del trabajador como aporte a la Seguridad Social, mismo que debe ser depositado en los términos establecidos en el sistema de aquella institución, por lo tanto, al incumplir esta obligación acarrea una responsabilidad penal bajo el delito de retenciones indebidas de los aportes a la Seguridad Social, como el Código Orgánico Integral Penal (2014), expresa que:

> La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro del plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
>
> Si se determina responsabilidad penal de la persona jurídica, será sancionada, con la clausura de sus locales o establecimientos, hasta que cancele los valores adeudados. (Art 242)

Es así, que el empleador tiene la obligación de depositar los aportes de la Seguridad Social dentro de los 90 días establecidos en la ley, esto con la finalidad de poder garantizar el acceso libre a beneficios que el sistema de Seguridad Social brinda a los ciudadanos. Por lo tanto, al

tratarse de una persona jurídica, es decir al hablar de empresas legalmente constituidas si el empleador o representante retiene los valores y no son depositados a carrea una responsabilidad penal que conlleva al cierre del centro de trabajo, lo que esta acción afecta al principio de continuidad laboral motivo por el cual el trabajador queda desprotegido de continuar en su actividad laboral.

El desempleo únicamente implica perder un trabajo o la imposibilidad de ejercer una actividad económica, sino que existe una reducción de ingresos que afecta a su vida personal como también a su entorno. Este factor puede generar conflictos en su hogar como también puede afectar emocional y psicológicamente que incluso puede afectar a su salud. Al nivel general, los niveles de desempleo actualmente son preocupantes ya que existen más personas en buscas de oportunidades y puestos de trabajo, y si el cerrar un centro de trabajo como cumplimiento de una responsabilidad penal los trabajadores formarían parte de personas en busca de oportunidades que básicamente les hará difícil buscar un nuevo empleo.

Por último, el Código de Trabajo (2005) expresa que "el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código". (Art 14) de esta manera que el trabajador tiene el derecho a estar en su puesto de trabajo en el mayor tiempo posible, a excepción de causales legales que pueda dar por termino la relación laboral de manera legal

1.4.Antecedentes jurisprudenciales

Desde un enfoque jurisprudencial en el ámbito internacional la Corte Interamericana de Derechos Humanos como aquella institución autónoma encargada de tutelar el cumplimiento de los derechos de las personas, por lo tanto, es importante tomar en cuenta el caso Lagos del Campo vs Peru del 31 de agosto del 2017. En este caso se analiza la vulneración de varios derechos como es la libertad de expresión, asociación y la estabilidad social del señor Lagos del Campo tras haber sido despedido arbitrariamente luego de haber realizado comentarios de actos de corrupción en la empresa que laboral, producto de aquello se le impuso una sanción económica y la separación del centro de trabajo. Posteriormente la victima interpuso los recursos conforme a la ley, mismos que fueron declarados improcedentes y finalmente este caso llega a instancia internacional buscando que el daño causado pueda ser reparado.

Es así como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) señala que:

> La estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino más bien, de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando las respectivas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho. (p. 50)

Por tal motivo, se concluye que la estabilidad laboral busca proteger la continuidad del trabajador en su trabajo, sin embargo, para proteger este principio de continuidad tanto el empleador y el trabajador deben someterse a causales tipificadas en la ley para poder dar por terminado la relación laboral de manera legal.

Así mismo, la Corte Constitucional al ser el máximo órgano de control e intérprete de la normativa cuya finalidad es garantizar la supremacía de la CRE. En este sentido al realizar un análisis a la aplicabilidad del principio de continuidad en el derecho de la estabilidad social es importante tomar en cuenta le sentencia No. 689-19-EP/20.

En este fallo, la Corte Constitucional ratifica la vulneración a la estabilidad laboral especial y acepta la acción de protección presentada por Giovanny Patricio Riofrío Betancourtm, quien laboraba para la secretaria nacional de Comunicaciones (SECOM) y es padre del menor cuyas iniciales son GJRB de 4 años y con el 99% de discapacidad.

De esta manera al analizar el caso, la Corte Constitucional (2020) expresa que:

> Al afectar la estabilidad laboral reforzada del padre, derecho del que es titular por las condiciones de su hijo, sin observar los mandatos preestablecido en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional provocó una vulneración a los derechos a una protección reforzada como persona con discapacidad, a la atención prioritaria y la salud del niño, pues como lo ha establecido anteriormente este Organismo, el trabajo de su padre es condición indispensable para satisfacer la atención y cuidado, que en diferentes ámbitos requiere. (p. 12)

Siendo de este modo, que se configura una estabilidad laboral reforzada al tratarse de un señor que obligatoriamente depende de un trabajo fijo para que pueda satisfacer las necesidades de si círculo familiar, es decir que este factor impide un despido injustificado a trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, que en el presente caso se trata de un menor de edad con discapacidad, quien es hijo del trabajador.

Si bien es cierto, en un centro de trabajo no solo busca la productividad en general, sino también busca el bienestar de los trabajadores ya sea de manera económica, por lo que detrás de un trabajador puede existir una familia que depende de aquella persona para poder subsistir y tener una vida digna, o pueden existir personas que depende de sí mismo, del salario de su propio trabajo. En el caso analizado por la Corte Constitucional al tratarse de un menor de edad que depende totalmente de su padre de manera emocional y económicamente, por lo que al terminar una relación laboral no solo afecta a la productividad de la empresa, ni al trabajador como tal, sino también al entorno que depende del trabajador que en este caso el menor de 4 años.

Por lo tanto, la Corte Constitucional (2020) sostiene que:

> La desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. (p. 10)

Este criterio de la institución como tal, permite entender que en los casos de despido intempestivos donde el trabajador queda en indefensión absoluta constituye una violación al derecho al trabajo y rompe el principio de la continuidad laboral.

Además, es importante recalcar que ante la desvinculación del trabajador en el centro de trabajo fenece derechos que derivan de este, uno de ellos es la seguridad social. Siendo que la Corte Constitucional (2020) hace referencia que:

> Al ser desvinculado de su trabajo se extinguen algunos derechos que nacen producto de una contratación laboral; por ejemplo, el derecho a ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conocido como IESS. En este caso, el niño ya no pudo seguir

> acudiendo a sus tratamientos médicos por su discapacidad, logrando perjudicar gravemente su salud. (p. 48)

De manera que al momento de interrumpir su actividad laboral de manera injustificada no solo afecta a la estabilidad del trabajador, sino también a derechos conexos como es la seguridad social, y por lo tanto, en el caso analizado por la Corte Constitucional sostiene que al perder el derecho de ser afiliado por el IESS el trabajador como su círculo familiar son afectado críticamente, ya que posteriormente ya no podrá obtener los beneficios que este derecho brinda, como el caso del menor de edad el no poder acceder a atención médica.

Por lo tanto, el principio de continuidad laboral tiene como finalidad hacer valido derechos constituciones como es la estabilidad laboral y pueda permanecer en el centro de trabajo, además otro beneficio al mantener este vínculo laboral es la afiliación constante como también el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador para que de esta manera el estado pueda ayudar aquellas personas en situaciones críticas como riesgos laborales, maternidad, vejez y demás aspectos que permita la ley.

Por otro lado, en relación con el principio de continuidad en protección a la estabilidad laboral es importante tomar cuenta el juicio N. 21371-2021-00049 de la sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia al analizar un caso de impugnación de un acta de finiquito producto de un despido intempestivo a razón de la fusión de dos empresas, siendo así que la Corte Nacional de Justicia (2023), la cual expresa que:

> Las normas que regulan la fusión de las empresas ordenan que se mantengan los derechos laborales que fueron adquiridos por los trabajadores, con la finalidad de proteger al trabajador, brindarle estabilidad laboral, continuidad en sus derechos y en el tiempo de la relación laboral. (párr. 21)

Dicho de otra manera, cuando dos empresas llegan a fusionarse los trabajadores por ningún motivo perderán sus derechos, por lo contrario, la nueva empresa deberá respetar las condiciones por las que los trabajadores se han sometido y el empleador deberá continuar con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, esto con la finalidad de proteger la estabilidad laboral y el empleo asegurando la durabilidad de la relación laboral a pesar de cambios que puede existir en la estructura de la empresa.

1.5.Antecedentes doctrinales

Desde un enfoque doctrinario, el derecho laboral se sujeta a preceptos legales que dotan de aplicabilidad a bienes jurídicos ligados a los sujetos intervinientes dentro de una relación laboral con mayor énfasis al trabajador es el derecho a la estabilidad laboral, siendo de este modo que el principio encargado de tutelar este derecho es la continuidad, por lo tanto, Masabanda (2018) sostiene que:

> El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, lo que implica que este no se agota mediante la realización de un acto, sino que este dura en el tiempo, éste debe tener la mayor extensión posible, porque la naturaleza del principio de continuidad se fundamenta en que el trabajo, es el principal ingreso económico para una familia; por ello, el contrato debe ser lo más extenso que se pueda para que el trabajador se beneficie en esa situación, entonces la continuidad está estrechamente relacionada con la estabilidad laboral del trabajador. (p. 25)

Además, García (2022) en su investigación denominada flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral sostiene a la continuidad como "aquel derecho que tiene los trabajadores a permanecer en su empleo sin ser despedidos al árbitro del empleador o, a tener derecho al reconocimiento de la existencia de la relación de trabajo o, a tener un contrato laboral a término indefinido". (p. 254) y del mismo modo el autor Cosmopolis (1989, como se citó en Camacho y Romero, 2018) sostiene que "la continuidad y permanencia de la relación laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no exista causa legal justificada para su finalización". Siendo de este modo que por un lado protege al trabajador continuando en sus laborales dentro del centro de trabajo como a la vez limita al empleador frente a decisiones arbitrarias que puede afectar a la parte más vulnerable y sus derechos que esto puede implicar.

Además, Orsini (2010) sostiene que:

> Es el principio del Derecho del Trabajo que impone imperativamente el contrato de trabajo de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral (faceta-continuidad de la estabilidad) y exige que, durante toda su vigencia, se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que

> éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión (faceta-seguridad de la estabilidad). (p. 502)

Si bien es cierto, por un lado, la continuidad laboral puede darse a entender de la misma forma que la estabilidad laboral, más sin embargo dichas terminologías cuenta con ciertas diferencias. La continuidad laboral es reconocida reglamente como un principio, para que de esta manera se pueda garantizar el derecho a la estabilidad social.

Cabanellas (1988, como se citó en Ortega y Cabrera, 2023) expone que:

> La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permite valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación. (p. 5)

Siendo de este modo, se puede entender que el principio de continuidad juntamente con el derecho a la estabilidad laboral ampara al trabajador para que de esta manera el trabajador tenga la accesibilidad de desempeñar sus actividades de manera libre e ininterrumpida hasta que exista justificación para terminar la relación laboral de manera legal. Sin embargo, cuenta con diferencias que distinguen una de la otra, por una la estabilidad laboral asegura que su puesto de trabajo sea fijo, mientras que la continuidad garantiza que el trabajador pueda seguir trabajando sin interrupción.

Por otro lado, dentro de una relación laboral el empleador cuenta con obligaciones frente al trabajador, uno de ellos aportar a la seguridad social, siendo de este modo que acorde a Núñez y Rivadeneira (2021, como cito en Masterrena y Intriago, 2025) expresan que la seguridad social “se define como aquel sistema estatal que protege a los ciudadanos ante la vulnerabilidad económica y social, otorgando apoyo a quienes no pueden trabajar por vejez, enfermedad, discapacidad o desempleo”. (p. 2135)

De la misma forma, Declaración de Santiago de Chile (1942, como se citó en Cabanellas de las Cuevas, 1993) sostiene que:

> La seguridad social debe promover las medidas destinadas a aumentar la posibilidad de empleo, o mantenerlo a un alto nivel, a incrementar la producción y las rentas nacionales y distribuirlas equitativamente y a mejorar la salud, alimentación, vestuario, vivienda y educación general y profesional de los trabajadores y de sus familias. (p. 388)

En consecuencia, el responsable en retener valores de los trabajadores y depositar en la cuenta del IESS es del empleador, por lo que al incumplir con este deber se convierte en una retención indebida, siendo así que García (2009, como se citó en Salazar 2016) expresan que:

> Desde el momento que el empresario practica ese descuento, se convierte en deudor de la Seguridad Social de las fracciones de las cuotas del trabajador, porque este ya ha pagado y si aquel no ingresara la fracción de cuota podría incurrir en apropiación indebida. (pp. 9-10)

Por lo tanto, el incumplimiento de la obligación del empleador acarrea responsabilidad a través de sanciones, privación de libertad del empleador hasta llegar al cierre del centro de trabajo.

1.6.Marco conceptual

Aporte a la seguridad social

Orellana (2019) en su investigación denominado la naturaleza jurídica del aporte a la seguridad social del trabajador en relación de dependencia y del empleador, sostiene que:

> El aporte a la seguridad social se puede entender de manera generalizada como toda erogación realizada por los trabajadores en relación de dependencia, sus empleadores y los afiliados voluntarios, en virtud de lo que dispone la ley. Esta especificación deriva en una clasificación del aporte en personal, patronal y voluntario. (p.29)

Siendo de este modo que, el aporte es aquella contribución económica de manera obligatoria que puede ser cancelada por parte del empleador como del trabajador en base al sector y el porcentaje establecido en la ley.

Bien jurídico protegido

Se le denomina como bien jurídico protegido aquellos derechos, bienes o valores que son protegidos por la ley. Según el autor Von Lisz (1999, como se citó en Giraldo y Urbina, 2013) define al bien jurídico protegido "a los intereses protegidos por el Derecho. Todos los bienes jurídicos son intereses vitales del individuo o de la comunidad" (p. 7). Siendo de este modo que es deber del estado proteger este elemento jurídico prioritario que puede ser tangible e intangible por medio de las normas para garantizar una protección legal.

Continuidad laboral

En materia laboral, dentro de los cuerpos normativos establecen principios que sirven como punto de partida para la aplicabilidad de los derechos. Por lo tanto, al hablar del principio de la continuidad laboral, Raso (2023) menciona que "el principio de la continuidad contribuye a la más larga duración a la relación laboral" (p. 141). De este modo, este principio protege la estabilidad del trabajador ya que no pueden ser despedidos sin motivo alguno, es decir que la relación laboral debe mantenerse estable evitando toda forma de terminación arbitraria.

Delito

Según el autor Carrara (1944, como se citó en Maldonado, 2012) "el delito es la infracción de la Ley del Estado promulgada para proteger la seguridad ciudadana, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso" (p.17)

Por lo tanto, el delito es aquella conducta que va en contra de lo estipulado en la normativa, es decir aquella acción u omisión que puede ser típica, antijurídica y culpable, vulnerado de esta manera un bien jurídico protegido, cuyo resultado equivale a una pena determinado en la ley.

Delito laboral

El autor Argudo et al., (2020) define que el delito laboral es "aquella conducta penal que servirán como instrumento de protección de los derechos de la persona trabajadora" **(p. 391).** En este sentido, en el ámbito laboral los delitos son aquellas acciones que generalmente son cometidos por el empleador, misma que tiene como objetivo la protección de los derechos e intereses del trabajador, así como también sancionar conductas abusivas que puede afectar a la parte más vulnerable que usualmente es el trabajador.

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es inherente al ser humano, misma que es reconocido en la Carta Magna como parte de los derechos de libertad, esta consiste en que todas las personas tienen la libertad de ejercer actividades económicas a cambio de un sueldo o salario. Esta actividad lo puede realizar de manera individual o colectiva, por lo tanto, según el autor Galarza (2016) expresa que "el derecho al trabajo es el encargado de regular la relación laboral y naturalmente a sus intervinientes tanto trabajador como empleador, estableciendo los derechos y obligaciones de cada uno de ellos, buscando el buen desarrollo de dicha relación" (p. 62)

Derechos fundamentales

Los derechos fundamentales son aquellas garantías esenciales, misma que es inherente al ser humano con la finalidad de proteger libertas, dignidad y la igualdad de todas las personas, por lo que el autor Freijedo (2005) expresa que "los derechos fundamentales tienen un sentido propio expresado en su ámbito y contenido, pero también un sentido en su relación de conjunto con el sistema de derechos constitucionalmente establecido y que influye en la concreción de ese ámbito y contenido" (p. 52). Además, es importante mencionar que estos derechos se determinan tipificados en cuerpos normativos nacionales e internacionales, por lo tanto, es deber de cada Estado velar por la protección de los mismo.

Desempleo

Se entiende como desempleo al desajuste dentro del mercado laboral, por el cual la persona que tiene la disponibilidad y la capacidad de trabajador no encuentra un empleo que lo

garantice, por lo tanto, carecen de un vínculo jurídico laboral y como consecuencia no cuenta con un estipendio económico que permita su subsistencia personal.

Es importante recalcar que Menéndez (2019**)** lo define como:

> El drama social más grande, donde el hombre con capacidad y voluntad de trabajar siente una frustración enorme cuando se le niega la posibilidad de hacerlo, constituyéndose en un ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo, causado por el decrecimiento económico, caída de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación, pues la actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento (p.11)

Por lo tanto, el desempleo es el desequilibrio entre la oferta y la demanda, una de las situaciones más habada dentro del territorio ecuatoriano al determinar más personas en busca de trabajo que puestos que ofrenden oportunidades laborales.

Empleador

El autor Forero (1997) en su libro denominado Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social menciona que:

> Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo (p. 365)

Siendo de esta manera que el empleador es una de las partes procesales dentro de una relación, donde es quien controla la actividad laboral, establece las reglas o las actividades para que el trabajador pueda ejecutarlas a cambio de un sueldo, así mismo es quien tiene el deber garantizar un espacio seguro para que el trabajador pueda desenvolverse.

Estabilidad laboral

Cerquera (2018) sostiene que la "estabilidad laboral es aquella garantía de permanencia para el trabajador en su empleo y por ende es un derecho de resistencia al despido" (p.28). Siendo así que, la estabilidad laboral se complementa al principio de continuidad laboral ya que ambas tienen como finalidad el proteger el vínculo laboral entre trabajador y empleador. Por lo tanto, la estabilidad laboral actúa como herramienta que impide una terminación de la relación laboral de manera injustificada.

Garantía

La garantía es aquel mecanismo jurídico que busca respetar y garantizar el cumplimiento de un derecho reconocido legalmente. Por lo tanto, Real (2010) en su investigación denominado, las garantías constitucionales en el Ecuador sostienen que:

> Las garantías son vitales para que las personas puedan defender sus derechos y reclamar cuando corren peligro de ser conculcados o indebidamente restringidos; y, por último, obtener la reparación cuando son violados, protegiendo de esta manera la supremacía constitucional. (p.3)

En este sentido, las garantías no solo sirven para con la finalidad de evitar la vulneración de derechos, sino que pueden prevenir cualquier afectación que se pueda producir. Por lo tanto, su finalidad es velar que los derechos se cumplan en la práctica y no que solo se quede impregnadas en un papel.

Mora patronal

Es aquel retraso de manera injustificada respecto a una obligación, es decir que excede el límite del plazo para poder pagar un valor económico, en este caso el aporte a la Seguridad Social. Por lo tanto, al revisar el estudio realizado por Iñiguez (2012) sostiene que la mora patronal es: "el incumplimiento en el pago de aportes del Seguro General Obligatorio o de Seguros Adicionales contratados, fondos de reserva, descuentos de préstamos concedidos y otras obligaciones, dentro de los plazos establecidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social" (pp. 2-3).

En tal sentido, implica un incumplimiento tardío en el que el deudor está en la obligación de cumplir con el pago de los valores atrasados abarcando interés, sanciones o en algunos de las cosas una responsabilidad penal.

Principio

Según el autor Fazio (2019, como se citó en Barroso, 2023) en su investigación titulada, el principio de continuidad laboral sostiene que:

> Los principios son aquellas normas, reglas, conductas o pautas que armonizan una solución enfocada a la problemática de un cierto accionar, hecho o práctica forjada que no se encuentra generalizado a una norma que necesite como tal una solución jurídica, por lo que dichos principios efectúan un papel primordial (p. 3)

Entendiéndole de este modo, que el principio sirve como aquella base para interpretar y aplicar el derecho. Además, que es aquel mandado de optimización que orienta en la creación, interpretación y la aplicación de la norma jurídica, mismas que es fundamental para correcto funcionamiento del ordenamiento jurídico.

Protección laboral

La protección laboral se le denomina aquellas normas y principios jurídicos que buscan garantizar el cumplimiento de los derechos durante la relación laboral como también evitar abusos de poder por parte del empleador y establecer mejores condiciones para el trabajador. Según el autor Trejo (2013, como se citó en Patlán, 2016) en su investigación denominado derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo argumenta:

> La pertinencia de consagrar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos en la Constitución y señala que tanto la salud como la seguridad en el trabajo son necesarias para que las personas desempeñen su trabajo, el cual se constituye en un medio de subsistencia por lo que se debe garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores. (p.126)

Relación laboral

Vallecilla (2018) en su obra titulada Derecho Laboral en Colombia sostiene que la relación laboral es aquel "vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor". (p. 30). Siendo de este modo que una relación laboral se formalizar jurídicamente a partir de la firma de un contrato de trabajo. Es aquel vinculo jurídico, misma que está conformada por el empleador y el trabajador siendo este último quien realiza la actividad económica o la prestación de un servicio bajo subordinación del empleador a cambio de un estipendio económico.

Responsabilidad penal

La responsabilidad penal es la obligación de responder ante ley como el resultado de una acción u omisión tipificado en el cuerpo normativo, en otras palabras, es un deber que asume la persona que ha cometido un delito aceptando las consecuencias que a este se le implica. El autor (Sánchez) 2018 define la responsabilidad como "la estructura legal que pretende un resultado inminente por el cometimiento o participación en un acto delictivo". (p.2). Esta responsabilidad tiene como finalidad mantener el orden jurídico y las personas quienes cometan excedan los limites tipificados a la ley sean quienes enfrenten las consecuencias legales que puede ser una pena o una sanción, dependiendo del nivel de la acción u omisión de la persona.

Retenciones indebidas a los aportes de la Seguridad Social

El Salazar (2016) en su trabajo titulado responsabilidad patronal de la retención de aportaciones a la Seguridad Social y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores define la retención como:

> Aquellos valores que empleador detiene con el pretexto de hacer llegar a la Seguridad Social, pero en la práctica para algunos empleadores lo establecido en la legislación es letra muerta, por esta razón el legislador penaliza la retención de la seguridad social con el fin de proteger los derechos de la clase obrera y que el empleador no se vea tentado de lesionar estos derechos contemplados en la Constitución y en los Convenios Internacionales de Derechos Humanos. (p.9)

De modo que la retención se entiende como aquella acción por el cual el empleador pese a que descuenta valores del sueldo o salario del trabajador no deposita en la cuenta de la Seguridad Social, es decir apoderarse valores económicos que no le corresponde.

Seguridad social

De este modo, la seguridad social como derecho respaldado por la Constitución de la Republica del Ecuador es aquel sistema de protección con la finalidad de asegurar el libre acceso a la asistencia médica, como también el resguardar la seguridad del ingreso para los casos de vejez, desempleo, invalidez, accidentes laborales y maternidad. Por lo tanto, es deber del estado mediante la implementación de políticas públicas garantizar este derecho a todas las personas.

Trabajador

Se entiende como aquella persona natural quien presta sus servicio lícitos y personales o realiza una actividad económica, se encuentra bajo relación de dependencia a cambio de un sueldo o salario. Es así como el autor Alvarado (2017) sostiene que "el trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad". Por lo tanto, el trabajador es parte fundamental para el crecimiento de la economía, debido a que a través de su actividad permite el funcionamiento y la continuidad de un centro de trabajo.

Transgresión

Según el autor Carpintero (2012, como se citó en Velosa y Flórez, 2018) sostienen que la transgresión "son aquellas acciones que quebrantan o infringen un límite establecido por la cultura social". Siendo de esta manera que la transgresión es aquella infracción de una norma jurídica alterando de esta manera el marco normativo que protege los derechos y como consecuencia la parte vulnerable como es el trabajador puede verse afectado económica o físicamente.

Vulneración

Tames (2024) sostiene que "la vulneración es aquella inobservancia de los derechos laborales, es decir, cualquier acción u omisión que sobrepase los derechos, garantías y límites legales

reconocidos a los trabajadores establecidos ley y tratados internacionales". Siendo de este modo, que la vulneración implica que a partir de una acción u omisión se puede afectar un derecho. Esto puede producirse cuando la persona no cumple con lo establecido en la ley, sobrepasa los límites que la ley permite y por lo tanto esto puede generar un perjuicio al titular del derecho que ha sido afectado.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo general

El objetivo general que se ha planteado para el presente trabajo de investigación consiste en "Contrastar como el principio de continuidad protege a los trabajadores, en casos de sanciones a empleadores por retenciones indebidas para la seguridad social". Para lo cual este se llega a ejecutarse mediante un análisis doctrinal y normativo. Así mismo por medio de la recopilación, análisis de información cualitativa obtenidos por medio de las entrevistas aplicadas a tres jueces de la Unidad Judicial de lo civil de la cuidad de Ambato así también al Secretario Regional de Trabajo Zonal 3 y un inspector de trabajo, mismos que fueron de utilidad para contrastar la teoría con la vida práctica, demostrando en este caso como las sanciones impuestas a personas jurídicas por el delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social puede causar una debate entre la necesidad de sancionar conductas ilícitas o que van en contra de la ley con la obligación de proteger la estabilidad laboral de los trabajadores a través del principio de continuidad. Siendo de esta manera que se ha podido identificar que este principio actúa como un sistema protector para los trabajadores, sin embargo, el mismo puede llegarse afectar de manera indirecta dependiendo de las sanciones que se le impongan al empleador, es decir que el principio de continuidad se lo toma presente en la teoría como uno de los principios fundamentales en materia laboral, pero esto puede ser debilitado a razón de la responsabilidad penal que pueda tener el empleador.

1.7.2. Objetivos específicos

El primer objetivo específico se centra en "Fundamentar como el principio de continuidad protege y garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador", mismo que llega a cumplirse a base de la recopilación y análisis del marco doctrinal de autores que hace mención del principio de continuidad como entre protector al derecho de la estabilidad laboral. Para ello,

se analizó normativa vigente, principios laborales y criterios doctrinales que permitió comprender la importancia de la continuidad. Además, en complemento para cumplir este objetivo se realizó entrevistas dirigidas a tres Jueces de la sala de lo Civil de la cuidad de Ambato, al secretario Regional 3 de Trabajo, y a un inspector de Trabajo, mismos que al obtener sus criterios se pudo obtener una información más a fondo sobre la aplicación práctica de la continuidad en una relación laboral.

Seguidamente, el segundo objetivo específico tiene relación con "Explicar si existe afectación a la productividad laboral por la imposición de sanciones a empleadores por retenciones indebida a la seguridad", mismo que llego a cumplirse por medio del análisis de la información recopilada legal y doctrinal, vinculada al delito laboral y las consecuencias que puede derivar de este dentro del entorno empresarial y laboral. De la misma manera, a través de la aplicación de la encuesta dirigidos a abogados de libre ejercicio profesional, empleadores y contadores en base a su experiencia jurídico o laboral se puede obtener datos respecto a la existencia de las repercusiones que puede provocar una sanción penal hacia el empleador a la productividad y continuidad de las actividades laborales. Además, por medio de la información por parte de los jueces, del secretario regional de trabajo e inspector de trabajo se posibilito el contratar los criterios sobre la afectación a la productividad como consecuencia de una sanción penal.

Finalmente, el tercer objetivo específico enmarca a "Determinar si existe transgresión el principio de continuidad a los trabajadores de los centros de trabajo, por interponer sanciones a empleadores por retenciones indebidas a la seguridad social", siendo de este modo que este objetivo se llega a cumplir a través del análisis de la normativa laboral y penal como también doctrina que refiere a la protección de derechos laborales a través de principio laborales como es la continuidad. Además, por medio de las entrevistas se pudo obtener posturas jurídicas relacionado al cierre del centro de trabajo como producto de una sanción penal que puede generar consecuencias indirectas a los trabajadores. Por último, las encuestas aplicadas a empleadores, abogados del libre ejercicio y contadores contribuyeron a reforzar la afectación del principio de continuidad ante el cierre del centro de trabajo.

CAPILO II.- METODOLOGÍA

2.1. Materiales

2.1.1. Recursos institucionales

Para el cumplimiento del proyecto de investigación se tuvo el apoyo a las instalaciones de la Universidad Técnica de Ambato a la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de igual manera se acudió a la biblioteca física de la facultad de la misma manera a bibliotecas digitales a través de libros relacionados con la rama del derecho laboral, así también se acudió al Complejo Judicial de la cuidad de Ambato como también a la Inspectoría de Trabajo y al Ministerio de Trabajo.

2.1.2. Recursos humanos

Se cuenta con el apoyo y guía del docente tutor del proyecto de investigación el Dr. Galo Masabanda, así como también la intervención de expertos en derecho laboral como Jueces de la Sala de lo Civil y Laboral del Complejo Judicial de la cuidad de Ambato, Inspectores de Trabajo, y al secretario regional de Trabajo, abogados de libre ejercicio profesional, así también de empleadores y contadores.

2.1.3. Recursos materiales

Los recursos empleados para llevar a cabo la presente investigación fueron libros proporcionados a través de la biblioteca de la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales, así como también de las páginas web. Además, se cuenta con los recursos de papelería para la impresión del proyecto de investigación una vez finalizado.

2.1.4. Recursos tecnológicos

Los recursos tecnológicos que se implementa para la ejecución de trabajo de titulación fue inicialmente un dispositivo electrónico como es una laptop portátil, seguidamente de la disponibilidad de un servicio de internet, misma conlleva a proporcionar información en

bibliotecas digitales y repositorios de diversas instituciones, además de tuvo el alcance a normativa nacional e internacional, doctrina y jurisprudencia respecto al principio de continuidad y su protección a derechos laborales. Finalmente, se ha utilizado otras herramientas electrónicas como es una impresora y celular.

2.1.5. Recursos financieros

Los recursos invertidos a fin de llevar a cabalidad el proyecto de investigación se desglosan de la siguiente manera.

Tabla 1

Detalle de los materiales utilizados

DETALLE	VALOR
Internet	20 USD
Impresiones	25 USD
Resmas de papel	15 USD
Datos móviles	10 USD
Transporte	30 USD
TOTAL:	100 USD

2.2. Métodos

Luego de la descripción de los materiales que se implementó para llevar a cabo el proyecto de investigación, se procede a ejecutar la metodología que lleva al cumplimiento de los objetivos planteados en el presente trabajo, las cuales para Aguilera (2013) expresa que “los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad” (p. 86). Siendo de este modo, que el método es aquel camino, pasos o herramientas que conlleva a un fin especifico.

2.2.1. Nivel o tipo de investigación

Descriptivo

El presente trabajo de investigacion se ventila bajo un nivel descriptivo, la cual se centra en el desglose minucioso del problema planteado, es asi que como lo extablece Gómez (2019) al determinar que el nivel descriptivo "se refiere a la interpretación concreta de la naturaleza o sociedad actual. Trabaja con realidades del fenómeno u objeto de estudio" (p. 84). Dicho de otra forma, este nivel da la facilidad de describir la doctrina, la normativa y criterios de expertos en materia laboral referente al principio de continuidad y este como tiene relación con la estabilidad laboral de los trabajadores ante la sanción impuesta por el delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social dentro del sistema judicial ecuatoriano.

Explicativo

En ese mismo sentido, se ha implementa el nivel descriptivo debido a que este ayuda a determinar las relaciones de causa y efecto, en este sentido las consecuencias que puede derivar ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a los aportes de la seguridad social. En este sentido, Guevara et al., (2020) sostiene que "la investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas de este" (p. 165). En otras palabras, este nivel va más allá de describir el problema, sino más bien explica por qué o la causa del problema y las consecuencias que puede derivar de este.

Este nivel conlleva a la recopilación de la información a partir de aquella explicar cómo opera el principio de continuidad laboral ante el cierre del centro de trabajo a causa del incumplimiento de responsabilidades del empleador y como este principio puede proteger el derecho la estabilidad laboral de los trabajadores frente a situaciones anteriormente mencionada. Es decir que permite determinar y explicar de manera más detallada el impacto y el daño que puede causar a los trabajadores que forman parte de un centro de trabajo ante sanciones impuestas al empleador a través de las encuestas realizadas a abogados del libre ejercicio, empleadores y contadores.

2.2.2. Método aplicado

Mixto

Generalmente, para la ejecución del presente trabajo de titulación se ha implementado un método, mixto. Es decir, se realizó un método cuantitativo y cualitativo, por lo que a partir de aquellos dos métodos permite la recopilación de respuestas a través de datos numéricos e información interpretativa. para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo. En este contexto, Albornoz et al., (2023) establece que un enfoque mixto "consiste en la integración de los métodos cuantitativo y cualitativo, a partir de los elementos que integran la investigación". (p. 45).

Cualitativo

Este enfoque como lo menciona los autores Vizcaíno et al., (2023) "se caracteriza por su dedicación a explorar y comprender a fondo los fenómenos sociales o humanos desde la perspectiva de los participantes" (p. 9727). En otras palabras, este enfoque se caracteriza por la comprensión a profundidad del tema de investigación respecto al protección del derecho a la estabilidad laboral por medio del principio de continuidad, por lo que, a través de la aplicabilidad de entrevistas a Jueces de la Unidad Judicial Civil de la cuidad de Ambato, Inspector de Trabajo y al Secretario Regional del Trabajo Zonal 3 se obtiene criterios en base a su experticia acerca de la protección de la estabilidad laboral.

Cuantitativo

Sumando a ello se implementó el enfoque cuantitativo, la cual se enfoca en la recopilación de información a través de datos numéricos lo que conlleva a analizar de manera específica el problema de la investigación. Es este sentido, Pereyra (2022) sostiene que el método cuantitativo "emplea técnicas estadísticas para demostrar la frecuencia o incidencia de un fenómeno o acción, se recurre a esta técnica para comprobar teorías o hipótesis sobre determinado fenómeno" (p. 22)

Siendo de este modo que se implementa este enfoque a raíz de la necesidad de obtener datos numéricos para que posteriormente se pueda realizar el respectivo análisis. Para esto, se

implementó la encuesta dirigida a abogados del libre ejercicio profesional, empleadores y contadores con la finalidad de tener de manera estadística el nivel de conocimiento de las consecuencias que puede derivar al aplicar una sanción penal al empleador ante un incumplimiento patronal y este como puede afectar a al centro de trabajo al nivel productivo y a los derechos de los trabajadores como la estabilidad laboral y el principio de continuidad.

2.2.3. Técnica

Entrevista

Respecto a la entrevista, Ruiz (2013) sostiene que no es otra cosa que "una técnica de obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales". (p.165)

Por lo tanto, se aplica la técnica de la entrevista en el presente trabajo de investigación para poder obtener información cualitativa clara y profunda respecto a la continuidad y su protección ante vulneración de derechos laborales. Por lo tanto, a partir de aquellos criterios por medio de los Jueces de la Unidad Civil de la cuidad de Ambato, así también como el secretario regional de Trabajo Zonal 3 y al Inspector de Trabajo se puede realizar el análisis del principio de continuidad, el rol y la protección que este puede cumplir ante amenazas a derechos de los trabajadores.

Encuesta

Según los autores Anguita et al. (2003 como se citó en Blanchar y Martínez 2025) define que la encuesta es:

> Una técnica de recolección de datos que implica la formulación y administración de un conjunto de preguntas a una muestra representativa de individuos con el fin de recopilar información sobre una problemática en particular suele ser ampliamente utilizada debido a que permite obtener datos de modo rápido y eficaz. (p. 2)

Siendo de este modo que para la ejecución del presente trabajo de titulación se utilizó la técnica de la encuesta dirigido 110 personas, divididos de la siguiente manera: 79 abogados de libre

ejercicio profesional, 13 empleadores y 18 contadores para de esta manera poder apreciar la realidad al aplicar una sanción penal causada por el incumplimiento del empleador y este como puede afectar al centro de trabajo y los derechos laborales. Por lo tanto, esta técnica contribuye a la obtención de información de manera exacta y precisa, las cual ayudan a determinar el nivel de daño que puede causar esta sanción a los derechos de los trabajadores y económicamente a las personas que pueden depender del trabajador.

2.2.4. Instrumento

Guía de la entrevista

Para poder llevar las entrevistas, es necesario la elaboración de la guía de la entrevista, para la cual González et. al, (2022) menciona que "la guía de la conversación se vuelve un desafío para el investigador ya que se necesita vincular un escenario de la entrevista basado en preguntas de investigación formuladas o temas que se gustarían explorar" (p. 4). De esta manera, esta guía de la entrevista está conformada por ocho preguntas abiertas, misma que tiene como finalidad el obtener criterios de expertos en el campo jurídico como también se encuentran en contacto directo con casos en materia laboral y ser quienes aplicando la ley y los principios laborales contribuyen a la protección ante una posible vulneración de derechos de los trabajadores.

Cuestionario

Los autores Meneses y Rodriguez (2011) sostiene que "un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas" (p. 9). Por tal motivo, el instrumento para poder llevar cabo la encuesta es el cuestionario, siendo este la herramienta necesaria para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación. Es así que este cuestionario cuenta con 11 preguntas cerradas, de las cuales las dos primeras son preguntas generales sobre el puesto que ejerce y sus años de experiencia, el resto se ha realizado preguntas acordes a los objetivos específicos y serán aquellas respuestas quienes dará una panorámica más amplia y exacta de las complicaciones que puede derivar al cerrar un cierre de trabajo por cumplimiento de una sanción por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social.

2.2.5. Población y muestra

Población

La población para López y Fachelli (2015) es el "conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre el que queremos inferir las conclusiones de nuestro análisis, conclusiones de naturaleza estadística y también sustantiva o teórica". (p. 7). Por lo tanto, la población a tomarse en cuenta para este trabajo de investigación se son los expertos en materia laboral como Jueces, Inspectores de trabajo, Abogados del libre ejercicio profesional, como también de personas representantes de empresas o empleadores. Por lo que de esta manera se pudo recopilar la información necesaria para la interpretación y análisis de la aplicabilidad del principio de continuidad y su protección de los derechos de los trabajadores ante sanciones impuestas al empleador.

Muestra

Según Ackerman y Com (2013) menciona que:

> La muestra es la porción del universo total de elementos que vamos a utilizar para llevar a cabo la investigación. Es decir, es una parte del total de unidades potenciales de análisis a las que llamamos universo, elegida de acuerdo con un criterio de selección. (pág. 68)

Por lo tanto, esta investigación se ejecuta bajo un muestro no probabilístico, debido a que se seleccionó a los participantes según su disponibilidad de tiempo, y a criterios de la investigadora de acuerdo con la relación directa que tienen los participantes con el tema de investigación y sus conocimientos en el derecho laboral. Por lo cual, para la entrevista se ha seleccionado tres jueces de la Unidad Civil de la cuidad de Ambato, así también como el secretario regional de Trabajo Zonal 3 y un inspector de trabajo. Y para la encuesta se aplicó a 79 abogados de libre ejercicio profesional, 13 empleadores y 18 contadores

CAPILO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados

El estudio realizado en el presente trabajo de investigación titulado “el principio de continuidad y el delito laboral por retenciones indebidas de los aportes a la Seguridad Social” ha permito recabar la mayor información cualitativa por medio de las entrevistad dirigidos a tres jueces de la Unidad Civil de la Cuidad de Ambato, así también como el Secretario Regional 3 de Trabajo y un Inspector de trabajo, las cuales a partir en su sana crítica y sus conocimientos respecto a la aplicabilidad de la norma en materia laboral con la realidad judicial aportaron sus criterios y opiniones fundamentales acerca de la existencia del principio de continuidad como ente protector de la estabilidad de los derechos de los trabajadores ante sanciones impuestas al empleador por el delito laboral.

De la misma manera, para el análisis de este capítulo se ha logrado recopilar la información cuantitativa necesaria por medio de la encuetas realizada a 79 abogados de libre ejercicio profesional, 13 empleadores y 18 contadores, mismas que fue compuesta de preguntas cerradas quienes a través de sus conocimientos en el ámbito laboral se obtuvo la información necesario para el análisis sobre la aplicabilidad del principio de continuidad y la afectación a la productividad en el caso del cierre del centro de trabajo como consecuencia de una sanción penal

Datos generales de las personas encuestadas

Se ha realizado una clasificación de las personas actores quienes fueron parte de este proyecto de investigación, por lo tanto, se solicitó a cada encuestado que seleccionara el cargo o el papel que cumple y los años de experiencia en su profesión o cargo. Siendo de este modo que la identificación de estos datos permite contextualizar las posteriores respuestas obtenidas organizando la misma con mayor validez.

Tabla 2

Distribución de los encuestado según su profesión o cargo

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Abogados del libre ejercicio	79	71.82%
Empleador	13	11.82%
Contador	18	16.36%
Total	110	100%

Los datos desglosados en la Tabla 1 permite observar el total de treinta y cuatro personas encuestadas y que con sus conocimientos aportaron en este proyecto de investigación, mismo que se encuentran conformados por setenta y nueve abogados del libre ejercicio profesional, lo que representa al 71.82% de la población, seguidamente de trece empleadores equivalente al 11.82% y por último dieciocho contadores que conlleva el 16.36% restante. Esta distribución refleja que la mayor parte de los encuestados refieren a personas conocedores de la materia jurídica con conocimiento directo en la legislación laboral y penal, lo que conlleva de mayor peso técnico en la presente investigación a las respuestas que se ha logrado obtener.

Las respuestas por parte de los empleadores por su parte permiten contrastar la realidad empresarial y el reconocimiento de una de sus obligaciones que tiene el empleador y evitar sanciones que conlleve a la clausura o cierre del centro de trabajo. Y por último la presencia de los contadores en este proyecto de investigación de la misma manera permite verificar de la misma forma la realidad de la empresa en el ámbito de la contabilidad ya que ellos son quienes manejan la parte contable, la parte numérica y sobre todo los responsables de calcular y descontar el valor que se debe retener para la Seguridad Social en base a los porcentajes determinados por el IESS dependiendo si se trata de un trabajador público o privado.

Por lo tanto, la experiencia profesional es un elemento importante para analizar la aplicabilidad de uno de los principios en materia laboral como es la continuidad, pues desde la aplicabilidad de la normativa, los jueces, el secretario Regional y el Inspector de trabajo con su mayor trayectoria han tenido la oportunidad analizar en su sana critica las consecuencias que este delito laboral dispone según el artículo 242 del COIP en su segundo inciso y como esta puede

afectar el derecho a la estabilidad de los trabajadores y demás aspectos como la productividad. Es así que, la combinación de estos actores garantiza un análisis cuantitativo abarcando de esta forma una visión jurídica como una visión económica y operativa del problema de este trabajo de investigación.

3.1.1. El principio de continuidad y garantía a la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador.

Unos de los principios en materia laboral que se encarga de garantizar los derechos de los trabajadores es la continuidad, este principio como mandato de optimización es uno de los pilares sobre los que se estructura el Derecho Laboral, este hace referencia a la durabilidad de la relación de trabajado entre quienes la conforman como es el trabajador y el empleador.

La estabilidad laboral de los trabajadores constituye un derecho fundamental reconocido legalmente en el ordenamiento jurídico nacional como en los instrumentos internacionales. Para ellos, la Corte Interamericana de Derechos humanos en caso Lagos del Campo vs Peru en 2017 hace referencia a que la estabilidad no solo garantiza la permanencia en el centro de trabajo, sino que de igual manera consiste en respetar este derecho brindando la mayor protección posible para el trabajador a fin de evitar despidos injustificados.

Este caso emitido por la CIDH analiza el derecho a la estabilidad laboral y se determina una correlación con el principio de continuidad, mismo que se activa como un principio laboral que impide una terminación de la relación laboral de manera arbitraria, dejando de esta manera en indefensión al trabajador.

Siendo en este sentido que el derecho al trabajo se encuentra determinado en el artículo 33 de la CRE mencionando que es un derecho y un deber social por parte del Estado, mismo que debe garantizar a que todas las personas cuenten con un empleo digno con una retribución económica justa.

Tabla 3

Definición del principio de continuidad en al ámbito laboral

Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Garantiza que el trabajador permanezca en el centro de trabajo
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	Principio no tipificado en la normativa, pero tiene una definición doctrinaria.
Juez	Dr. Sandro Pérez	Opera como garantía de permanencia del trabajador en el empleo
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	Herramienta de protección del trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador
Secretario Regional de Trabajo Zonal 3	Abg. Klever Pilamunga	Principio protector para la estabilidad laboral de los trabajadores.

En base a los criterios emitidos por cada uno de los entrevistados, se puede entender que el principio de continuidad en materia laboral, de manera casi uniforme lo entienden como aquel mecanismo que tiene como finalidad garantizar la permanencia del trabajador en la empresa, constituyéndose de esta manera uno de los pilares fundamentales dentro del sistema jurídico laboral ecuatoriano.

Mas, sin embargo, se contrasta el criterio emitido por la Jueza de la Unidad Civil de la cuidad de Ambato la Dr. Anita Quinteros quien sostiene que “el principio de continuidad es general y este no está sobre las normas expresas” a diferencia de otros principios, por lo tanto, para la comprensión de este principio es necesario acudir a otras fuentes del derecho.

Seguidamente, como se mencionó anteriormente, dentro del ordenamiento jurídico no se encuentra tipificado de manera expresa la definición de este principio, por lo cual es importante mencionar que una de las fuentes del derecho en materia laboral es la doctrina, por lo que Trujillo (1986, como se citó en Guerrón, 2001) establece que el principio de continuidad laboral tiene concordancia con la estabilidad laboral, lo cual consiste en:

> El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto de trabajo hasta cuando adquiera el derecho su jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores. (p. 40)

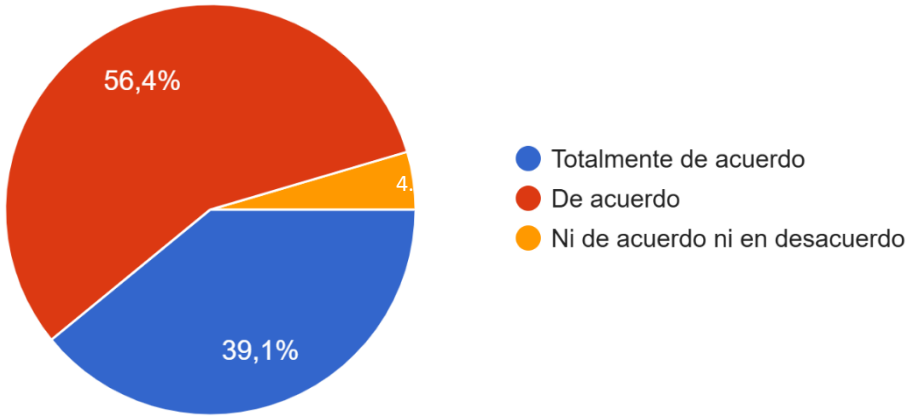
En otras palabras, el principio de continuidad dentro de una relación laboral establece que el contrato de trabajo generalmente tiene la vocación de subsistir hasta su finalización natural. Esto implica que, en teoría, la continuidad del contrato de trabajo debe mantenerse a menos que existan razones justificadas para su terminación. Por lo que, se sugiere que los contratos de trabajo deben llegar a una conclusión natural, que podría interpretarse como la jubilación en vez de la finalización arbitraria sin causa. Este principio busca promover la estabilidad y seguridad en el empleo.

De la misma, manera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012) en su juicio No. 853-10 de la sostiene que:

> El principio de continuidad, conocido en nuestra legislación como derecho de estabilidad, parte de la concepción que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, en tanto la relación laboral dura en el tiempo, por tanto, no es efímera, sino que se prolonga en el tiempo.

De este modo de se puede comprender el alcance y el contenido se requiere acudir a otras fuentes del Derecho Laboral como es la doctrina y la jurisprudencia. Por lo tanto, se ha desarrollado una definición en la que explica como la continuidad llega a proteger a la estabilidad laboral, la duración del vínculo laboral o la permanencia en el centro de trabajo.

Figura 1: *Principio de continuidad y estabilidad laboral*



Además, de los resultados obtenidos a través de los abogados del libre ejercicio, empleadores y contadores se puede determinar que, de las 110 personas, el 56.4% que representa un total de 62 personas manifiestan que el principio de continuidad es un ente protector de la estabilidad laboral, además el 39.1% equivalente a 43 personas quienes están "de acuerdo" en que la continuidad cautela a la estabilidad laboral o por ende la durabilidad de la relación laboral. Es así que el 95.5% de la muestra reconoce que este principio es un ente protección ante casos de despidos arbitrarios que conlleve a la vulneración de derechos. Por el contrario, el 4.5% del total de personas adoptan una postura neutral sin establecer una mención contraria a la protección de la continuidad.

¿De qué manera protege el principio de continuidad la estabilidad laboral?

La estabilidad laboral representa a uno de los derechos provenientes del derecho al trabajo, este consiste en conservar el puesto de trabajo y para su correcta aplicación requiere la presencia de principios fundamentales quienes son el punto de partida para la protección de derecho laborales, uno de ellos es la continuidad laboral. Es así que, este principio llega a proteger y cautelar la estabilidad laboral al priorizar que el trabajador continue en la ejecución de sus actividades laborales sin interrupción alguna o arbitraria.

Este principio parte de la idea que el trabajador es el pilar fundamental para el funcionamiento de un centro de trabajo y un medio esencial para garantizar una vida digna, motivo por el cual el Derecho Laboral conlleva a la protección de los derechos de los trabajadores y sobre todo busca a la conservación del vínculo laboral en el mayor tiempo que este a su alcance. En este sentido, la continuidad tiene su limitación ante terminaciones arbitrarias e impulsa a la interpretación más favorable para el trabajador respecto a la conservación de su puesto de trabajo.

Tabla 4

Principio de continuidad y protección a la estabilidad laboral

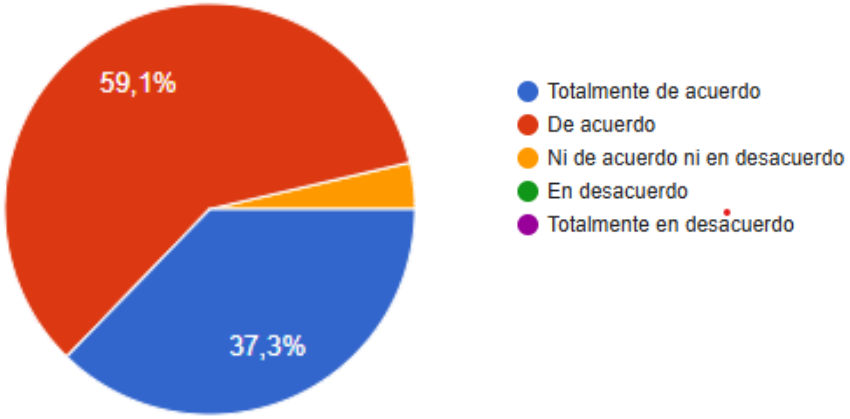
Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Evita los despidos arbitrarios y garantiza que el trabajador permanezca en su trabajo.
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	Protege los derechos de los trabajadores y garantiza la continuidad del empleo.
Juez	Dr. Sandro Pérez	Conservación del vínculo laboral y la estabilidad económica de los trabajadores.
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	Promueve la seguridad en el empleo y evita vulneración de los derechos laborales.
Secretario Regional de Trabajo Zonal 3	Abg. Klever Pilamunga	La continuidad protege a la estabilidad laboral y garantiza la durabilidad de la relación laboral.

En base a las respuestas emitidas por cada uno de los entrevistados se conlleva a que el principio de continuidad en materia laboral si cautela la estabilidad laboral en protección de los derechos de los trabajadores, es así que, acogiendo las palabras del Dr. Gaibor en la que sostiene que "el principio de continuidad, si protege a la estabilidad laboral, debido a que es una garantía fundamental ligada a la permanencia en el puesto de trabajo, evitando de esta manera despidos arbitrarios o el cese continuo del goce de derechos laborales". Así mismo tomando como referencia lo mencionado por el inspector de trabajo el Abg. Edwin Punina al determinar que "el principio de continuidad protege a la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que al aplicarse el mismo garantiza que el trabajador realice sus labores diarias frenando al empleador y su impulso de terminaciones laborales ilegales".

Mas, sin embargo, el Dr. Pérez. “el principio de continuidad protege a la estabilidad laboral busca mantener el empleo y protege los derechos de los trabajadores, pero esta protección tiene límites dependiendo de las circunstancias y lo que establezca en la ley”, es decir que no garantiza que el empleo nunca pueda terminarse, debido a que dentro de la normativa jurídica laboral existen requisitos para que el vínculo laboral pueda disolverse de manera legal sin que esta pueda acarrear futuras indemnizaciones. Es así que dentro del artículo 169 del Código de Trabajo establece las causales para poder dar por terminado el contrato de trabajo, de las cuales dentro de los numerales encontramos diversas figuras jurídicas muy conocidas como es la acción de vista bueno tanto para el empleador como trabajador estipulado en el artículo 172 y 173 del mismo cuerpo legal y el desahucio en su artículo 184 del código de trabajo.

Este argumentose refuerza de igual forma con las encuestas realizadas a los abogados del libre ejercicio profesional, contadores y empleadores en las cuales en su mayoría sostiene que el principio de continuidad si protege a la estabilidad de los trabajadores.

Figura 2: *Protección del trabajador frente a una terminación arbitraria*



En cuanto a la protección de este principio en beneficio de los derechos de los trabajadores se refleja que el 59.1% de la muestra total están “de acuerdo” que ante una terminación arbitraria la continuidad actúa como un sistema protección para que precautelar al trabajador. Esto se suma con el 37.3% en la que de una manera más positivas están “totalmente de acuerdo” en la afirmación anteriormente mencionada. Sin embargo, existe un porcentaje equivalente al 3.6% sostienen una afirmación neutral, es decir que no está ni a favor, ni tampoco van en contra de este principio.

Derechos fundamentales en la protección de la estabilidad laboral

Las personas cuentan con derechos fundamentales por el simple hecho de existir, las cuales tiene como finalidad garantizar la dignidad, la libertad, y el bienestar de la persona dentro de la sociedad. Estos derechos fundamentales se encuentran impregnados en la Constitución como en normativas internacionales, las cuales el Estado tiene la obligatoriedad de garantizar su cumplimiento.

Uno de los derechos fundamentales es el derecho al trabajo, mismo que lleva de la mano con la estabilidad laboral, por lo tanto, dentro campo laboral, cuando el trabajador ejerce sus actividades económicas en su centro de trabajo, se está garantiza el acceso a otros derechos fundamentales derivados de la estabilidad laboral, las cuales, estos tienen como finalidad proteger al trabajador frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador dentro de una relación laboral.

En este sentido, cuando por medio de las entrevistas realizados a las personas quienes formaron parte de la unidad operativa en este proyecto de investigación se pudo comprender que cuando el trabajador mantiene una relación laboral estable, de manera automática se activa varios derechos fundamentales que, de manera indivisible forman el estatuto jurídico de un trabajo digno.

Tabla 5

Derechos conexos a la estabilidad laboral

Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Se garantiza el derecho al trabajo y garantiza una vida digna del trabajador y su entorno.
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	La estabilidad laboral asegura la dignidad humana y el bienestar social.

Juez	Dr. Sandro Pérez	Se garantiza la seguridad social en las que el trabajador puede acceder a servicios que brinda el estado.
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	La estabilidad garantiza que el trabajador cuente con una vida digna.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Con la estabilidad laboral, asegura que el trabajador tenga derecho a la seguridad social, una remuneración y a tener una vida digna.

En la descripción de la tabla se puede determinar que entre los derechos que se activan cuando la relación laboral es vigente, se destacan los siguientes derechos de manera primordial: el derecho a la seguridad social (Art. 34), el derecho al trabajo (Art. 33), y por ende el derecho a que el trabajador tenga una vida digna (Art. 66 núm. 2), derechos que se encuentran establecidos en la CRE.

El Dr. Luis Gaibor y la Dr. Anita Quinteros sostienen que el derecho a la estabilidad laboral garantiza de manera simultánea el derecho al trabajo, su vida digna y su se circuló social. Esta doble protección para él y su familia es aspecto relevante, ya que reconoce que el trabajo no solamente puede generar un beneficio económico para sí mismo, sino también se extiende hasta el núcleo familia como una unidad de protección constitucional como lo menciona la CRE (2008) “El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad…” (Art. 67).

La reiteración constante por parte de los entrevistados respecto a la vida digna como protección ante la estabilidad laboral en tres de las cinco respuestas no únicamente es una coincidencia, sino más bien es la expresión de un conjunto de criterios jurídicos de manera uniforme respecto a la estabilidad laboral. Siendo así que este derecho, conlleva a que el trabajador como parte de una relación laboral deba tener ingresos suficientes, así como también la continuidad en su empleo y el acceso a las prestaciones derivados de la seguridad social permite que el trabajador y su núcleo familia pueda gozar de una vida estable.

Mas sin embargo el Abg. Klever Pilamunga menciona derechos adicionales a los anteriormente mencionados, por lo que, “al garantizar una estabilidad laboral también el trabajador tiene acceso a tener un salario justo en base a la actividad que este realice”. Siendo así que, este

criterio va conforme lo estipula la Constitución de la Republica del Ecuador (2008) en la que expresa que “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Art. 326 núm. 4) en concordancia a lo que el Código de Trabajo (2005) sostiene “a trabajo igual corresponde igual remuneración” (Art. 79)

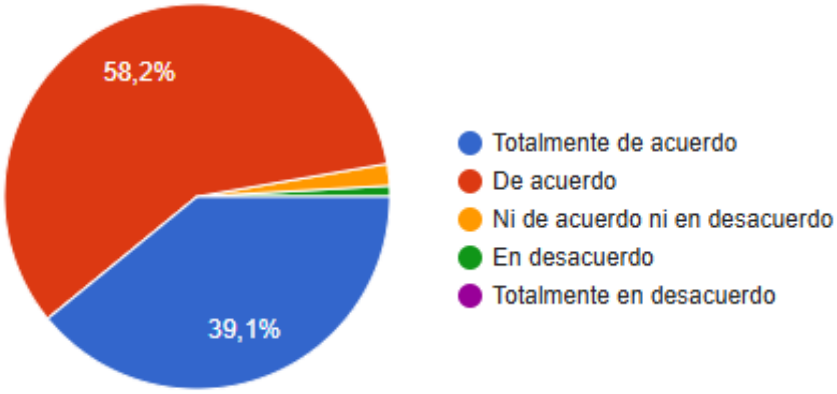
De este modo, ante un despido o el hecho de que el trabajador deje laboral en el centro de trabajo por decisión arbitraria del empleador, no solo priva al trabajador de su fuente de trabajo como principal ingreso económico, sino más bien, el trabajador queda en un estado de indefensión que le complicará satisfacer sus necesidades básicas y de esta manera puede vulnerarse directamente a la vida digna. Por lo tanto, se contrasta con los estipulado por la Organización Internacional del Trabajo (1982) en su artículo 4 del convenio 158 al mencionar al sostener que no se puede terminar la relación de trabajo, a excepto que existas circunstancias justificables para poder hacerlo, debido a que este efecto puede conllevar a consecuencias negativas para la vida del trabajador.

Otros de los derechos que resalta la mayoría de los entrevistados es la seguridad social. El Dr. Sandro Pérez señala claramente que la seguridad social es uno de los derechos que son protegidos cuando el trabajador mantiene su estabilidad laboral en el empleo. Este derecho se entiende como un conjunto de el conjunto de servicios y prestaciones por parte del Estado pone a disponibilidad y en beneficio del trabajador, esto en concordancia con lo que establece Galiano y Bravo (2019) como aquel derecho con “el objetivo de brindar oportunidades para su bienestar y de su familia”.

En la Constitución de la Republica del Ecuador, la seguridad social se encuentra estipulado en el artículo 34, la cual es aquel derecho irrenunciable y a la vez se vincula con el derecho al trabajo. Por lo tanto, la falta de afiliación ante el IESS y el acceso que este brinda a las personas es una de las consecuencias directas que derivan de una relación laboral. Es así que, si el trabajador pierde su estabilidad, es una persona excluida del sistema de seguridad social y por lo tanto queda privado de la protección o de los beneficios que el Estado por orden constitucional debe amparar. Es así como a partir de la desvinculación del trabajador de su centro de trabajo por medio de una decisión arbitraria o que no exista causa justa para dar por terminado la relación de forma legal produce de manera inmediata la ruptura de una cadena de beneficios que cubre la seguridad social.

Es así que, la estabilidad laboral, es decir al momento que el trabajador realiza sus actividades con normalidad en el centro de trabajo y es debidamente afiliado produce aquella llave de acceso al sistema de seguridad social, por lo que, sin continuidad laboral, no puede existir la respectiva cotización, y sin ella, no puede existir prestaciones y por lo tanto al no haber prestaciones el trabajador queda desamparado ante riesgos de enfermedad, vejez o el desempleo.

Figura 3: *Seguridad social como derecho fundamental*



En este sentido, del 100% que representa al total de la muestra en el presente proyecto de investigación, el 39.1% están "totalmente de acuerdo" en que los aportes a la seguridad social si son necesarias para poder cautelar el derecho a la seguridad social de los trabajadores, esto seguidamente del 58.2% que representa el mayor porcentaje en estar "de acuerdo" con la misma conceptualización. Neutralmente el 1.8% no está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" en que del delito penal cautela un derecho fundamental, sin embargo, el 0.9% sustenta una argumentación contraria a las demás, este sostiene que esta "en desacuerdo" en que este delito ventila a la seguridad social.

3.1.2. La productividad laboral y las retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social.

La productividad es la parte central para la subsistencia y funcionamiento del centro de trabajo, puesto que a partir de aquello depende no solo los resultados en el ámbito económico o ganancias, sino también la continuidad de los trabajadores que forman parte del centro de trabajo.

Para el desarrollo y funcionamiento de una empresa es importante tomar en consideración que el empleador cuenta con deberes y obligaciones laborales que responder ante el Estado, en este sentido, respecto a la seguridad social una de las obligaciones que tiene el empleador es retener los valores pertenecientes al estipendio económico del trabajador en base al porcentaje establecido por el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad social y el sector al que pertenezca el trabajador, la cual se encuentra desglosado de la siguiente manera.

Tabla 6

Porcentaje de los aportes a la seguridad social

	Trabajador	**Empleador**
Público	11.45%	9.15%
Privado	9.45%	11.15%

En este sentido, los aportes descontados de las remuneraciones del trabajador por parte del empleador a través de la contadora como responsable de calcular el valor a retener cuentan a partir desde su afiliación en el sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para lo cual el Dr. Sandro Pérez menciona que Código del trabajo (2005) expresa como una de las obligaciones de los empleadores el "inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores" (Art. 42 núm. 31). Por lo tanto, a partir de la afiliación del trabajador, el empleador está en tu total obligación de retener el valor correspondiente y que el mismo pueda ser depositado dentro del sistema del IESS en el tiempo establecido en la ley, caso contrario se configura un tipo penal ya que el bien jurídico vulnerado es el derecho a la seguridad social. Además, producto de aquella acción se puede derivar consecuencias que puede dejar en indefensión la vida de los trabajadores y afectación a la productividad de la empresa.

El derecho a la seguridad social es irrenunciable, por lo que el trabajador no puede deshacerse del goce de este derecho, ni tampoco el empleador pueda dar otras alternativas a cambio de no afiliarse. Por lo tanto, el tener vínculo laboral estable y el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador contribuye de manera directa a mantener un ambiente laboral eficiente, seguro, productivo y la confianza institucional dentro de la empresa.

Tabla 7

Afectación a la productividad ante la sanción penal por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social

Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Puede afectar el rendimiento empresarial.
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	Se detiene el funcionamiento y por ende también la productividad.
Juez	Dr. Sandro Pérez	Ante el incumplimiento patronal puede generar consecuencias que perjudican al funcionamiento de la empresa.
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	Al existir una falta por parte de una persona jurídica tendrá un impacto en la productividad y afectaría a la empresa.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	La sanción puede perjudicar a la eficiencia y sostenibilidad de la institución.

Es importante recalcar que los entrevistado supieron responder ante esta interrogativa, en las cuales mencionan que generalmente al cerrar un centro de trabajo puede llegar afectar su funcionamiento y producto de aquello la productividad se vulnerada. En este sentido los trabajadores quienes son parte de la empresa pueden ser los perjudicados de manera colateral evitando que acudan al centro de trabajo a realizar sus actividades económicas y de esta manera impide la productividad de la empresa.

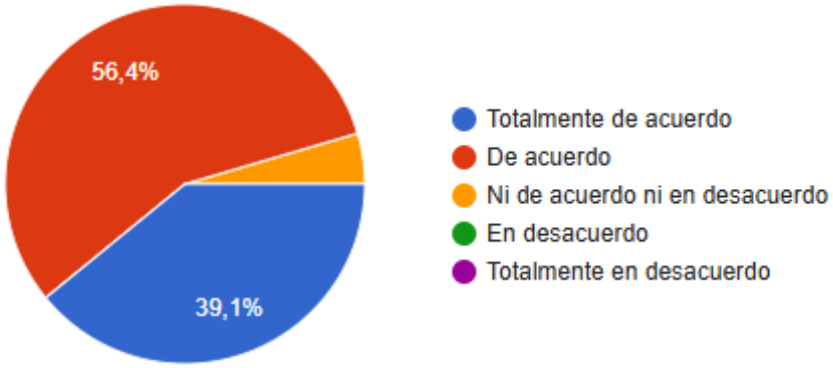
En este sentido, el Abg. Edwin Punina menciona que “al existir una falta por parte de una persona jurídica, lo correcto es que los organismos de control sancionen su incumplimiento, situación que si tendrá un impacto en la productividad puesto y afectaría a la empresa” en

concordancia con el aporte El Dr. Pérez sostiene que “la productividad puede llevarse afectada de manera directa, es decir existe una interrupción de los procesos productivos como también de los flujos de ingreso de la empresa.”.

Estos aportes por parte de los entrevistados, desde el punto de vista jurídico es muy relevante ya que da a entender que la responsabilidad se traslada al empleador, no al Estado por medio de su potestad sancionadora. En otras palabras, el Estado no es quien daña la productividad, sino más bien el propio empleador al momento de retener valores no correspondidos y no depositarlos en al sistema de la Seguridad Social dentro del tiempo establecido en la ley se convierte en un acto ilícito.

Mas allá del impacto financiero y productivo que puede causar una sanción penal, las entrevistas hace referencia a un punto relevante como es el clima laboral o la confianza dentro de la empresa cuando por una orden de un juez se dispone el cierre del centro de trabajo. El Dr. Gaibor la cual sustenta que “el cerrar un centro de trabajo, si puede afectar a la productividad, ya que se genera un ambiente laboral de desconfianza hacia el empleador, por ende, la producción del centro de trabajo disminuya por cuestiones de rendimiento, motivación y convicción laboral”. Esta observación es muy importante ya que al momento que el trabajador descubre que su empleador retiene el pontaje correspondiente por concepto de la Seguridad Social y no lo deposita, el trabajador se ve excluido del acceso a la salud, jubilación y a las prestaciones del IESS, por lo que puede experimentar la perdida de la confianza que influye directamente en el desempeño laboral.

Figura 4: *La productividad y la sanción penal*



Económicamente, según las encuestas realizas, el 39.1% están “totalmente de acuerdo” en que el cerrar un centro de trabajo producto de una sanción si llega afectar a la productividad de la empresa, esto va de la mano con el 56.4% que si bien es cierto representa el mayor porcentaje

de la muestra total sostienen de la misma forma la afectación a la productividad cuando una empresa llega a cerrar sus funciones. Mas, sin embargo, el 4.5% sostienen una neutralidad ante esta perspectiva.

Siendo de esta manera que las sanciones por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social deben regularse aplicando el principio de proporcionalidad, esto con la finalidad de no conllevar a una afectación a la productividad de la empresa y de igual forma a la estabilidad de los trabajadores no infractores. Es así como el Dr. Pérez manifiesta que "las decisiones judiciales se enmarquen bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad", esto tomando las medidas efectivas que sancionen al empleador, pero que no afecte a la estabilidad laboral y como consecuencia a la productividad.

En este sentido, el cierre del centro de trabajo debería ser la última forma de sancionar al empleador, es decir, luego de haber aplicado una sanción pecuniaria u otro tipo de sanciones menos rigurosas y que aun si no cumpla el empleador con su obligación, pues sería el cierre de la empre como última instancia y esta que necesariamente lleve acompañada de medidas de protección para el trabajador como el pago de las respectivas indemnizaciones. El Abg. Edwin Punina sostenía que los organismos de control tienen el deber de sancionar el incumplimiento de obligaciones, pero es importante recalcar que esta se ejecute sin que conlleve a la destrucción del tejido productivo o la pérdida del empleo de los trabajadores inocentes.

Naturaleza del delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social

Si bien es cierto, las retenciones indebidas a los aportes de la Seguridad Social no eran consideraba como un delito, sin embargo, cuando el empleador no transfiere el dinero correspondiente en beneficio del estado afectaba económicamente al sistema financiero y debilita el sistema de la seguridad social. Por lo tanto, según Tribunal Electoral del poder Judicial de la Federación (2011) en su nota informativa emitido el 26 de mayo sostiene que, durante el gobierno de Rafael Correa, el 7 de marzo del 2011 se realiza una consulta popular, donde en la pregunta 10 establecía:

> ¿Está usted de acuerdo con que la Asamblea Nacional, sin dilaciones dentro del plazo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, a partir de la publicación de los resultados del plebiscito, tipifique como infracción penal la no afiliación al Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social de los trabajadores en relación de dependencia? (Pág. 9)

Los resultados de esta pregunta fue una victoria para la campaña del "SI" liderada por Rafael Correa con un apoyo del 55% de la población equivalente a 4.146.640 votos.

Años después, esta decisión se materializo jurídicamente, por lo que en el año 2014 entra en vigor el Código Orgánico Integral Penal (COIP) donde se tipifica delitos en protección al derecho al trabajo y a la seguridad social, por lo tanto, de esta manera nace el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social dentro del artículo 242 del COIP que sanciona tanto a personas naturales como jurídicas con pena privativa de libertad o el cierre del centro de trabajo.

Tabla 8

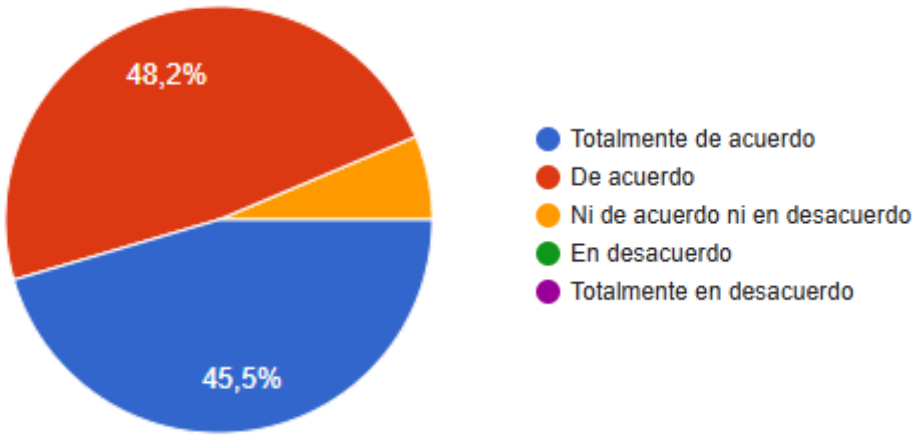
Consecuencias para el trabajador, ante la falta de depósito de sus aportes ante el sistema de la Seguridad Social.

Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	El no depositar los valores del IESS configura un tipo penal
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	Implica complicaciones en las prestaciones o servicio futuros para el trabajador (enfermedad, vejez, etc.)
Juez	Dr. Sandro Pérez	Genera la imposibilidad de acceder a servicios económicos
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	Puede generar graves consecuencias para su protección en el aspecto económico y social.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Puede generar sanciones, ya que el empleador incumple con una de sus obligaciones

Este tipo penal se crea con la finalidad de ventilar el bien jurídico protegido como es la seguridad social de los trabajadores estipulad en el artículo 34 de la CRE, al igual que se cautela la integridad financiera del IESS como institución de interés público que, económicamente por medio de los aportes, la institución puede sustentar prestaciones de salud, riesgos de trabajo y jubilación a personas quienes se encuentren afiliadas a este sistema.

Es importante mencionar que el artículo 242 del COIP menciona el tiempo de noventa días para que el empleador pueda depositar el valor retenido de los trabajadores más su aporte patronal al sistema del IESS, pasado de este tiempo su acción se configura un delito que puede acarrear repercusiones tanto al empleador como al trabajador de manera colateral.

Figura 5: *Conocimiento del delito laboral*



En este sentido, el 48.2% de la muestra tienen conocimiento de que se configura este tipo penal al momento en que el empleador retiene de manera indebida estos aportes y se apropia de recursos ajenos, mismo que tiene su respectiva sanción. De la manera, se determinar que el 45.5% están “de acuerdo” en que una retención indebida se considera un delito, por lo tanto, eso se suma con a la afirmación en que el cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a la seguridad social se configura un delito. Sin embargo, el 6.4% que se encuentra representada por 7 personas, que en si es un equivale a un porcentaje mínimo pero neutral, sin que aquellas personas manifiestan lo contrario, o en este sentido se puede determinar un desconocimiento por aquellos encuestados respecto a la existencia de este delito.

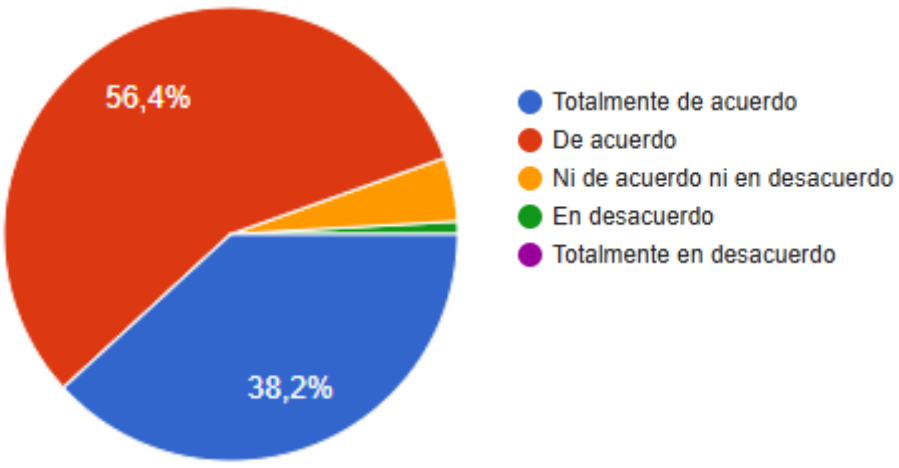
3.1.3. La transgresión del principio de continuidad, por sanciones a empleadores por retenciones indebidas a la seguridad social.

El principio de continuidad en materia laboral es uno de los pilares fundamentales que ampara el derecho al trabajo, un principio es muy esencial para garantizar la durabilidad de una relación laboral por el mayor tiempo posible, además que ante cualquier duda la normativa debe interpretarse a favor del trabajador.

La continuidad consagrada en los numerales 1,2, 3, y 5 del artículo 326 de la constitución de la República del Ecuador y en base a la doctrina de Trujillo (1986, como se citó en Guerrón, 2001) establece que el principio de continuidad laboral consiste en que el trabajador debe "conservar su puesto de trabajo hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez", además Masabanda (2018) sostiene que el principio de continuidad "no se agota mediante la realización de un acto, sino que este dura en el tiempo". Por lo tanto, estos autores sostienen que la continuidad garantiza que el trabajo sea aquella fuente estable te ingresos económicos y de esta manera puedan satisfacer sus necesidades básicas.

Más sin embargo, este principio se enfrenta a una complejidad jurídica al momento en que el empleador comete un acto ilícito, en este sentido el retener valores no correspondidos y no depositarlos dentro de los plazos establecidos en la ley en el sistema de la seguridad social se configura un delito tipificado en el artículo 242 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), En este sentido los operadores de justicia tienen la obligación de imponer la respectiva sanción penal como de los cual es uno de ellas es el cierre temporal del centro de trabajo hasta que cancele los valores adeudados, sin embargo esta medida puede afectar de manera directa al principio de continuidad dentro de una relación laboral de trabajo las cuales el trabajador puede llegar a ser afectado indirectamente.

Figura 6: *Transgresión al principio de continuidad*



Por medio de la interpretación de las respuestas por parte de los abogados del libre ejercicio, empleadores y contadores quienes se ha podido evidenciar que el 56.4% afirman que existe una trasgresión al principio de continuidad al momento en que el trabajador es separado de su lugar de trabajo y queda en un estado de vulnerabilidad que no le permite desde ese momento ejercer una actividad que a través de su remuneración pueda satisfacer de sus necesidades, tomando en cuenta que actualmente es muy difícil encontrar otra fuente de trabajo de manera rápida. Esto, en conjunto con el 38.2% quienes están de lado del argumento que se ha manifestado anteriormente, quienes por medio de 5 personas están "de acuerdo". Neutralmente existen 5 personas que representa el 4.5% quienes no están ni en acuerdo ni en desacuerdo en que exista una vulnerabilidad al principio de continuidad. Pero, de lo contrario, el 0.9% esta "en desacuerdo" en que este principio pueda ser vulnerado.

Las retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social conllevan a una vulneración indirecta del principio de continuidad en los que opera en dos momentos separados. En un primer escenario, la conducta ilícita por parte del empleador excluye al trabajador de las futuras prestaciones del sistema de seguridad social coma esto es el acceso a la salud o atención médica cómo obtener un seguro de desempleo y a los fondos de jubilación, loque debilita las condiciones materiales que garantiza la continuidad dentro de una relación laboral de trabajo.

Posteriormente en un segundo escenario, los cuales, el cerrar un centro de trabajo por medio de una decisión como producto de un incumplimiento patronal por parte del empleador puede interrumpir físicamente a la prestación de servicios y de esta manera el trabajador queda en un estado de vulnerabilidad ya que ya no cuenta con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades.

Tabla 9

¿Se vulnera el principio de continuidad ante el cierre de trabajo producto de una sanción penal?

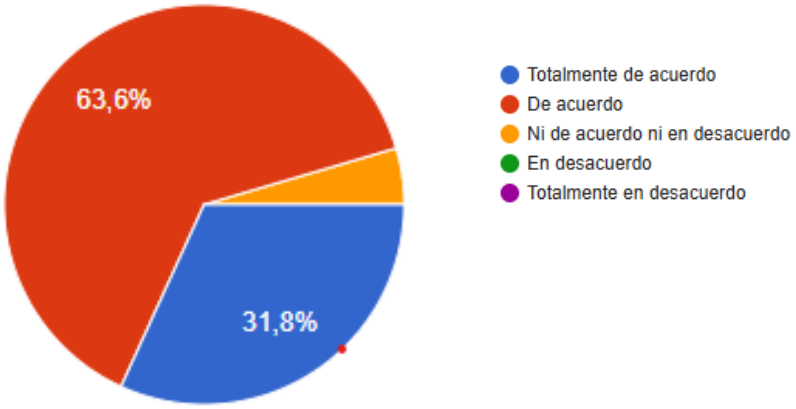
Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Si, porque el trabajador ya no puede seguir en la ejecución de sus actividades económicas.
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	No, porque si el empleador no tiene con que pagar, ya no puede seguir manteniendo al trabajador.
Juez	Dr. Sandro Pérez	Si, ya que el trabajador ya no cuenta con un trabajo fijo que sustente su bienestar.
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	No, porque es la manera de obligar al empleador al cumplimiento de la normativa y el respeto de los derechos de los trabajadores.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Si, porque los trabajadores quedan en estado de indefensión.

Los entrevistados recalcan distintos puntos de vista, los cuales tres de cinco personas como son el Dr. Luis Gaibor, Dr. Sandro Pérez y el Abg. Edwin Punina sostiene que el cierre del centro trabajo producto de una sanción penal sí vulnera efectivamente y de manera directa el principio de continuidad.

El Dr. Gaibor centra la trasgresión desde el aspecto económico ya que en este sentido impide al trabajador continuar con la ejecución de sus actividades laborales y como consecuencia se priva de la accesibilidad de obtener su remuneración correspondiente y pueda tener una vida digna de manera individual y de su núcleo familiar. Esta afirmación se conecta con lo mencionado por la Corte Constitucional (2020) en Caso No. 689-19-EP en la que sostiene que el trabajo no solo consiste en el acceso al empleo, sino más bien una norma de fondo que permita al trabajador y a su familia a tener una vida digna y que puedan acceder a servicios de la seguridad social.

9. *El cerrar el centro de trabajo puede provocar la pérdida injustificada del empleo en los trabajadores*

Figura 7: *Perdida del empleo de manera arbitraria*



En este sentido, de las 110 personas encuestadas el 63.6% que representa a 70 personas sostiene que están "de acuerdo" en que, al momento de cerrar el centro de trabajo, los trabajadores pierden su empleo de una manera injustificada, esto puede configurarse un despido intempestivo y debe realizarse las respectivas indemnizaciones conforme a la ley. Eso tiene mayor estabilidad en su afirmación debido a que el 31.8% de la misma forma están "de acuerdo" respecto a la pérdida del trabajo de manera arbitraria. Sin embargo. El 4.5% sostiene que no "no están de acuerdo ni en desacuerdo" en que exista una repercusión negativa para el trabajador.

El Dr. Sandro Pérez hace referencia al bienestar integral al momento en que el trabajador queda restringido de realizar sus actividades económicas, esta perspectiva introduce la perspectiva de que el bienestar integral no únicamente se trata de la pérdida de su remuneración, sino más también de la ruptura de su estabilidad laboral. El Abg. Klever Pilamunga resalta que los trabajadores quedan en un estado de indefensión del trabajador, y es importante recalcar que esto hace referencia cuando la persona se ve privado de los medios para poder ejercer y defender sus derechos, lo que puede configurarse una vulneración a la tutela judicial efectiva estipulado en el artículo 75 de la CRE.

Por otro lado, los argumentos por parte de la Dr. Anita Quinteros y el Abg. Edwin Punina sostiene que no se rompe el principio de continuidad a pesar de que cada uno tiene argumentos diferentes. Primeramente, la Dr. Anita Quiteros se refiere al aspecto material en donde "si bien

es cierto, el empleador debe velar por el trabajador, pero si ya no tiene de que trabajar como va a mantener el trabajador." Siendo así que ante la falta de ingresos de la empresa impide la continuidad de las relaciones laborales, es decir, que no se rompe por una decisión arbitraria, sino por una acción ilícita del empleador.

La Dr. Quinteros argumenta su criterio a razón de que la culpa de poner fin de la relación laboral no viene producto de la sanción, sino a la mala organización, o situación económica del empleador. Bajo esta premisa, los puestos de trabajo ya estaban destinados a desaparecer antes de la intervención de la autoridad judicial, es así como el cerrar el centro de trabajo por como consecuencia de una sanción penal dictada por autoridad competente no es el generador del daño, sino más bien es un acto declaratorio de que el negocio ya era una institución insostenible debido al propio incumplimiento patronal, en otras palabras, debido a las deudas que el empleador provocó ante el IESS.

Así mismo, el Abg. Edwin Puninda tiene una postura más apegada a loa legal, ya que sostiene que "se considera que no existe una trasgresión al principio de continuidad, pues a pesar de que el cierre de trabajo es una de las sanciones más fuertes, pero es la manera de obligar al empleador al cumplimiento de la normativa y el respeto de los derechos de los trabajadores". Desde este criterio, se entiende que el principio de continuidad no puede ser utilizado como un escudo protector para al empleador para establecer impunidad ante sus propias acciones ilícitas. En sí la continuidad, es pro-trabajador (a favor del trabajador), mas no pro-empleador no cumple con sus obligaciones patronales, por lo tanto, este principio nació con la finalidad de proteger al trabajador no para evitar de responsabilidad al empleador.

Finalmente, si el principio de continuidad laboral es interrumpido, la estabilidad laboral también llega a verse afectada. En este sentido, la continuidad protege la permanencia del vínculo laboral y la persistencia en el mayor tiempo posible. Por lo tanto, cuando se dispone el cierre del centro de trabajo producto de una sanción penal el trabajador queda en un estado vulnerable a pesar de que en ningún momento ha sido participe del delito, motivo por el cual quienes son afectados tienen el derecho de exigir una indemnización producto de un despido intempestivo según lo establece el artículo 188 del Código de Trabajo.

Es así que, para evitar que los derechos de los trabajadore sean vulnerados, los operadores de justicia deben actuar bajo el principio de proporcionalidad reconocido en la CRE, en donde se

verifica la idoneidad de la medida, es decir, si una sanción ayuda verdaderamente a proteger un derecho o interés, conjuntamente con la necesidad donde se verifica si no hay otra opción menos dura o menos restrictiva y por último, la proporcionalidad, que refiere si la medida no debe causar más perjuicio que beneficio.

Tabla 10

Recomendaciones para evitar la vulneración del principio de continuidad.

Unidad Operativa	Entrevistado o cargo	Interpretación de la respuesta
Juez	Dr. Luis Eduardo Gaibor	Sanciones pecuniarias o menor rigurosas y evitar el cierre del centro de trabajo.
Juez (a)	Dr. Ana Quinteros	Sanción pecuniaria, que seas menos rigurosas.
Juez	Dr. Sandro Pérez	Control más permanente por parte del estado para que no llegar a consecuencias que afecten a los trabajadores.
Inspector de Trabajo	Abg. Edwin Punina	Ninguna, porque es la forma en que el empleador cumpla con su obligación.
Secretario Regional 3 de Trabajo	Abg. Klever Pilamunga	Conciliación entre las partes.

De los resultados obtenidos, se desprende que el ordenamiento jurídico requiere de un sistema de protección ante las sanciones por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social mas no creas leyes que conlleve al cierre de una empresa, esto es sanciones pecuniarias, como también el control constante por parte de los organismos de control, en este sentido por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y además de llegar a una conciliación que es uno de los métodos alternativos de solución de conflictos ante el cierre del centro de trabajo producto de una sanción penal. Es acorde que el cierre de la empresa deba ser

al momento del empleador cometa la misma acción varias veces, pero en el caso de disponer la sanción, el Estado debe garantizar que el trabajador obtenga su respectiva indemnización y el valor adeudado al IESS.

3.2. Discusión de los resultados

Desde una perspectiva crítica, el principio de continuidad en materia laboral ante una sanción penal por el delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social representa un desafío jurídico para el derecho laboral, ya que uno de los principios en garantizar el derecho a la estabilidad laboral como pilar fundamental, mismo que refiere a la mayor permanencia en el centro de trabajo en el mayor tiempo de lo posible de manera ininterrumpida. Sin embargo, en un centro de trabajo legalmente constituido el empleador cuenta con obligaciones que deben cumplirlas, una de ellas es retener valores de los trabajadores producto de la seguridad social, caso contrario ante el incumplimiento de esta disposición, el empleador debe responder ante la ley , es decir aplicando la sanción establecida en el art 242 del COIP al tratarse de un delito y de esta manera puede conllevar a la vulneración de derechos de los trabajador de manera colateral como es la perdida de la estabilidad laboral consecuente a ello, la desconfianza y perdida de la relación laboral.

Dentro de una relación laboral de trabajo existen principios reconocidos doctrinariamente, por sentencias de la Corte Nacional de Justicia como también en normativa dentro de los numerales del artículo 326 de la CRE, mismo que tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores, por lo tanto, al poner en riesgo este principio impidiendo al trabajador realizar sus actividades laborales al cerrar el establecimiento de trabajo como consecuencia de una sanción penal impuesta al empleador genera preocupación respecto a la productividad de la empresa y sobre todo a la vulnerabilidad del trabajador como un afectado colateral.

Por lo tanto, el cierre de la empresa a pesar de ser una sanción cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales da como resultado una trasgresión al principio de continuidad y a la estabilidad laboral, Posteriormente el trabajador queda limitado al goce de otros derechos como es la seguridad social, una vida digna y el derecho a una remuneración. Siendo así que, ante el incumplimiento de este tipo de obligaciones se sugiere la implementación de medidas menos rigurosas como las sanciones pecuniarias o el mayor control por parte de la institución (IESS) sin requerir al cierre del centro de trabajo.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- En conclusión, el principio de continuidad protege y garantiza a la estabilidad laboral de los trabajadores dentro de una relación laboral, puesto que la finalidad de este principio es buscar la permanencia del trabajador en su área laboral mientas no existan causales tipificados en la normativa que pueda dar por terminado un contrato laboral y por consecuente a ello el fin del vínculo laboral de manera legal. En este sentido, a través del estudio de la normativa nacional en materia laboral como es la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código de Trabajo, así como también en base a los principios constitucionales se ha logrado verificar que la continuidad interviene como una limitante frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador que puede dejar en un estado de indefensión al trabajador. Adicionalmente, se pudo comprobar que al proteger la estabilidad laboral también se cautela derechos conexos en beneficio del trabajador, tales como: seguridad social, una vida digna y el derecho a una remuneración justa. Por lo tanto, la continuidad laboral representa un elemento esencial para la protección de derechos laboral como es la estabilidad laboral.

- La aplicabilidad de la sanción a la persona jurídica por el delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social conlleva a la afectación de la productividad del centro de trabajo, puesto que este tipo sanciones puede causar un total desequilibro económico dentro de una empresa. Por lo tanto, por medio de esta investigación ha permitido demostrar que la afectación a la productividad genera pérdidas económicas afectando al ambiente laboral, la pérdida de confianza entre trabajador y empleador y sobre todo al desempeño de los trabajadores. Mas, sin embargo, se comprende que este tipo de sanciones son necesarias para que los empleadores puedan cumplir con sus obligaciones respecto a la seguridad social.

- Además, se transgrede el principio de continuidad de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo sancionado por el delito de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social, esta transgresión en los trabajadores ocurre de manera indirecta, ya que al

disponer el cierre de un centro de trabajo de manera inmediata el trabajador queda limitado de continuar con sus actividades laborales y es separado de la empresa de manera arbitraria, dejando de esta manera al trabajador en un estado de vulnerabilidad. Por lo tanto, esta investigación ha permitido determinar que el trabajador al ser la parte más débil de una relación laboral no debe ser uno de los mayores afectados ante el incumplimiento de obligaciones impuestas al empleador, puesto que no solo perjudicaría su estabilidad en el empleo, sino también afectaría la situación económica de manera individual y de sus circulo social, y como consecuencia se limita el derecho de poseer una vida digna.

- Finalmente, el principio de continuidad es aquel ente protector para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores frente a una sanción penal impuesta al empleador por el delito laboral de retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social. En este sentido, este principio tutela la durabilidad del trabajador en el centro de trabajo por el mayor tiempo posibles y que este no sea separado de manera arbitraria. Sumado a ello, se determinó que la imposición de esta sanción penal debe respetar los derechos de los trabajadores y de esta manera garantiza una estabilidad permanente en el centro de trabajo, para ellos, lo operadores de justicia debe actuar bajo el principio de proporcionalidad en base a tres argumentos: la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad misma en sentido estricto, para que de esta forma no se pueda vulnerar de manera indirecta a la estabilidad de los trabajadores.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Ackerman, S., & Com, S. (2013). *Metodologia de la investigacion* . Ediciones del Aula Taller. https://doi.org/https://0x102xfrq-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/76246

Aguilera, R. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Identidad y diferenciación entre politicos, 28*, 81-103. https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n28/n28a5.pdf

Albornoz, E., Guzmán, M. d., Sidel, K., Chuga, J., González, J. L., Herrera, J., . . . Arteaga, R. (2023). *Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación.* Mawil Publicaciones de Ecuador, 2023. https://doi.org/https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf

Alvarado, L. (2017). Del abandono del trabajo en la legislación laboral ecuatoriana. *Proyecto de investigación previo a la obtención del titulo de abogada de los tribunales de la república.* Universidad regional autónoma de los andes "UNIANDES", Ambato. https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8173/1/PIUAAB031-2018.pdf

Argudo, E., Argudo, L., & Tamayo, F. (2020). Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador. *Revista cientifica, 5*(16), 388-407. https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.179

Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights.

Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*(21), 118-148. https://doi.org/https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100

Barroso, J. (2023). El principio de continuidad en el derecho laboral. *Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Mención Derecho Laboral y Seguridad Social.* . Universidad Tecnologica Indoamerica, Ambato.

https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/305bf527-6182-4e92-ae98-80d5727d4e1a/content

Blanchar, T., & Martínez. (2025). ¿Entrevista o encuesta? Una diferencia necesaria. *Revista Latina de Comunicación Social*(83), 1-2. https://doi.org/https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2025-2339

Camacho, A., & Romero, M. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?* Editorial Universidad del Rosario. https://doi.org/https://doi.org/10.12804/tj9789587840087

Castillo, A. (2018). La retención ilegal de aportaciones por parte del empleador a la seguridad social. *Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.* Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12069/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-334.pdf

Castillo, J., & Tenicela, C. (2016). Análisis del principio de intangibilidad constitucional en derechos laborales aplicados en la ley para reducción de sueldos del sector público. *Trabajo de titulación previo a la obtencion del titulo de abogado de los juzgados y tribunales de la Republica* . UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, Machala.

Cerquera, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. *Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho.* Universidad Nacional de Colombia, Bogota. https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/65b0eaba-3d8b-4ad0-921a-d21903d4c8a0/content

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). *Carta de la Organización de los Estados Americanos.* https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/cartaOEA.asp

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador)

Código Orgánico Integral Penal [COIP]. Artículo 242. [Título IV]. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014 (Ecuador)

Código de Trabajo [CT]. Artículo 14. [Título I]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 (Ecuador)

Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. (2023). Juicio N. 21371-2021-00049. Ecuador.

Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. (2012). Juicio N. 853- 10. Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (22 de julio de 2020). Sentencia No. 689-19-EP/20.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2017). Caso Campo vs Perú

Cualchi, C. (2020). El principio de estabilidad laboral en ecuador: un análisis a partir del acuerdo ministerial N.º MDT2020-220. *Proyecto del trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.* Universidad de Otavalo, Otavalo. https://repositorio.uotavalo.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d8856cba-9965-49c2-83d0-361984b22a98/content

Cuevas, G. C. (1993). *Diccionario Juridico Elemental.* Heliasta S.R.L. https://doi.org/https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/06/diccionario-juridico-de-guillermo-cabanellas-de-torres.pdf

Duque, L. (2023). La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia. *Trabajo de investigación previo a la obtencion del titulo de Master en Derecho Laboral y Seguridad Social.* Universidad Andina Simón Bolívar , Quito.

Forero, R. (1997). *EL EMPLEADOR.* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. https://doi.org/https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf

Freijedo, F. (2005). *El fundamento de los derechos fundamentales.* Catedrático de derecho constitucional universidad de oviedo. https://doi.org/file:///C:/Users/HP/Documents/TESIS%20FINAL/Derechos%20fundamentales%20citar.pdf

Galarza, K. (2016). La efectividad de una medida penal para solucionar la falta de afiliacion al IESS. *Trabajo de grado previo a la obtencion del titulo de abogada de los tribunales*

de la Republica . Universidad del Azuay , Cuenca. https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6388/1/12550.pdf

Galiano, G., & Bravo, I. (2019). La seguridad social en Ecuador: breves apuntes sobre sus deficiencias y beneficios. *Uniandes EPISTEME, 6*(4), 527-549. https://doi.org/https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1385/836

García, I. d. (2022). Flexiguridad como solución ante dificultades de protección a la estabilidad laboral. *Mision Juridica , 15*(22), 251 - 270. https://doi.org/https://doi.org/10.25058/1794600X.2054

Giraldo, C., & Urbina, C. (2013). Existencia de bienes juridicos en el derecho disciplinario. *Tesis previo al titulo de especialista en Derecho Sancionatorio.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogota. https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/88e4fc7b-b8bd-46d1-9ae2-3459b379d7d2/content

Gómez, S. (2019). *Metodología de la investigación.* Instituto Superior Tecnológico Japón. https://doi.org/https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Gonzales, A., Sanchez, R., Salazar, A., & Lopez, G. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *New Trends in Qualitative Research (NTQR), 14*, 1-12. https://doi.org/https://scielo.pt/pdf/ntqr/v14/2184-7770-ntqr-14-e571.pdf

Guerrón, S. (2001). Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador . *Trabajo de titulación, previo a la obtecion de Titulo de Master en Derecho Económico.* Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador , Quito . https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2746/1/T0133-MDE-Guerr%C3%B3n-Principios.pdf

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *Revista cientifica Mundo de la Investigacion y el Conocimiento , 4*(3), 163-173. https://doi.org/https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363

Hidalgo, M., & Lopez, Y. (2022). La igualdad. Una visión desde los derechos del procesado y la víctima. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(1), 138-147.

Iñiguez, F. (2012). Inclusión de la mora patronal como causa para la terminación del contrato de trabajo, reformando el art. 173 del código de trabajo, para efectos de las indemnizaciones contempladas en el art. 191 del mismo cuerpo legal. *Tesis previa a la obtención del grado de Licenciado en Jurisprudencia.* Universidad Nacional de Loja, Loja. https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3f4808af-41a6-4568-bd90-b158059758b2/content

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Universitat Autònoma de Barcelona. https://doi.org/https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

Maldonado, A. (2012). Teoría del delito en la responsabilidad penal de las personas jurídicas. *Tesis previo a la obtención del título de abogada.* Universidad internacional sek, Quito. https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/470/1/Teor%C3%ADa%20del%20delito%20en%20la%20responsabilidad%20penal%20de%20las%20personas%20jur%C3%ADdicas

Masabanda, G. (2018). *Instrumentos Juridicos Aplicables en la Contratacion Individual de Trabajo.* Editorial PÍO XII.

Masterrena, B., & Intriago, D. (2025). Percepción de los trabajadores sobre la efectividad del sistema de seguridad social ecuatoriano 2023-2024. *Revista de Investigacion en Ciencias Juridicas LEX, 8*(31), 2131 - 2147. https://doi.org/https://www.revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/553/1190

Mena, R., Pasaca, D., & Ramíre, G. (2024). Principio de buena fe en la relación jurídico contractual en el Ecuador. *Revista Didasc@lia: didáctica y educación, Publicación del Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas. Cuba., 15*(2), 66-92. https://doi.org/file:///C:/Users/HP/Documents/TESIS%20FINAL/Buena%20fe%20citar.pdf

Menéndez, M. (2019). “El desempleo y sus efectos socioeconómicos de los habitantes de la parroquia andres de vera del cantón portoviejo.”. *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de: economista.* Universidad estatal del sur de manabí "UNESUM",

Manabi. https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1756/1/UNESUM-ECUADOR-ECONOMIA-2019-02.pdf

Meneses, J., & Rodriguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista.* Universitat Oberta de Catalunya. https://doi.org/https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf

Meza, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos, 19*(2), 197–221. https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772

Orellana, C. (2019). La naturaleza jurídica del aporte a la seguridad social del trabajador en relación de dependencia y del empleador. *Tesis previo a la ibtencion del titulo de Master de Investigación en Derecho Mención en Derecho Tributario.* Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Quito. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7038/1/T3044-MDE-Orellana-La%20naturaleza.pdf

Orellana, C. (2019). La naturaleza jurídica del aporte a la seguridad social del trabajador en relación de dependencia y del empleador. *Trabajo de investigacion, previo al titulo de master de Investigación en Derecho.* Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Organizacion de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 1982). *Convenio sobre la terminación de la relacion de trabajo.* https://beta.cgtrtva.es/Legislacion/Sociales/Convenio-158-OIT.pdf

Orozco, I. (2022). Análisis de la vulneración del derecho a la seguridad social por la inobservancia del empleador en el cumplimiento de sus deberes formales sobre los aportes obligatorios al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social durante el año 2020. *Tesis previo al titulo de Master en Derecho mención Gestión Pública.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. https://repositorio.puce.edu.ec/items/38973e70-afea-49ac-8d83-20c4b73bfdc4

Orsini, J. (2010). Los principios del derecho al trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 7*, 489-506. https://doi.org/https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, G., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Revista Qualitas, 25*(25), 1-14. https://doi.org/https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/198/287

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23*(2), 121-133. https://doi.org/https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47106-4

Pereyra, L. (2022). *Metodologia de la Investigacion.* Bogota: Ecoe Ediciones S.A.S. https://doi.org/https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+la+investigacion+&ots=WHKQ1PGzcq&sig=4ckKfYrpwjFPesTlk4xd6ydhMA4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Raso, J. (2023). Los principios del derecho del trabajo en el siglo XXI. *Revista juridica del trabajo, 4*(10), 136-160. https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/161

Real, P. (2010). Las garantias constitucionales en el Ecuador . *Trabajo de titulacion en conformidad a los requisitos para obtener el titulo de abogado de los tribunales y juzgados de la Republica.* Universidad de las Americas , Quito. https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/471/1/UDLA-EC-TAB-2010-09.pdf

Ruiz, J. (2013). *Metodología de la investigación cualitativa (5a. ed.).* Publicaciones de la Universidad de Deusto. https://doi.org/https://0x102xfrq-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/lc/uta/titulos/34009

Salazar, D. (2016). Responsabilidad patronal de la retención de aportaciones a la Seguridad Social y su incidencia en los derechos constitucionales de los trabajadores. *Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.* Universidad Técnica Estatal De Quevedo, Quevedo.

https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a452bc49-d90a-4232-a50a-7cf367282db8/content

Sánchez, D. (2018). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el sistema de juzgamiento ecuatoriano. *Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*, 1-15. https://doi.org/https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/cf1e76c8-e351-4834-8cd8-884bd46658ad/content

Taboada, S., Miranda, M., & Peña, G. (2024). De la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 7*(1), 196-205. https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/682/675

Tames, A. (2024). Vulneración de derechos laborales: análisis jurídico de la inobservancia normativa en el contexto laboral y su aceptación como práctica habitual. *Trabajo final de grado.* Universidad Autonoma de Barcelona "UAB", Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2023/tfg_2519003/TFGEstefani_Tames_Versin_Final.pdf

Toasa, A. (2025). El reglamento interno de trabajo y sus efectos juridicos en la relación contractual de trabajo. *Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado.* Universidad Técnica De Ambato, Ambato.

Tribunal Electoral del poder Judicial de la Federación. (2011). *Ecuador: referéndum - consulta popular 2011.* Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) . https://www.te.gob.mx/ccje/Archivos/nota_info_ecuador.pdf

Vallecilla, L. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo.* Universidad Católica de Colombia. https://doi.org/https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0ff0fb22-761f-4c51-adb4-3bdb2d628db4

Velosa, J., & Flórez, J. (2018). Transgresión. Consideraciones sobre el concepto y su articulación con la violencia y la sociedad actual en el perverso y el neurotico. *Revista de Psicología GEPU, 9*(1), 001-204. https://doi.org/https://drive.google.com/file/d/1rh3rYKxFe7RkIPhTe7FfVNqaaMCSLxo5/view

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 9723-9762. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yangora, B. (2017). Introduccion del principio de continuidad. *Tesis previa a la obtencion del título de abogado.* Universidad nacional de loja , Loja. https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e6422dba-1f3a-4bc4-9026-55893f6de039/content

Anexos

Guía de la entrevista

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDEINCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Guía de Entrevista para Expertos

Esta entrevista está dirigida a expertos en el área laboral, con la finalidad de poder recopilar información cualitativa respecto al principio de continuidad y el delito laboral por retenciones indebidas a los aportes de la Seguridad Social.

Nombre y Apellido…….

1. En su experticia ¿considera que el principio de continuidad protege y garantiza eficazmente la estabilidad laboral para los trabajadores?

_____

_____

_____

2. ¿De qué manera los operadores de justicia en su experiencia aplican este principio en las contiendas legales para proteger la estabilidad laboral?

_____

_____

_____

3. ¿Considera usted que el principio de continuidad tiene un alcance meramente interpretativo o también normativo vinculante, y cómo influye esto en la protección efectiva del derecho al trabajo en sede judicial?

_____

_____

_____

4. Para usted, ¿qué riesgos puede enfrentar la estabilidad laboral cuando el principio de continuidad no es correctamente aplicado?

_____

_____

5. ¿Considera que la imposición de sanciones a personas jurídicas por retenciones indebidas de aportes a la seguridad social genera un impacto directo en la productividad del centro de trabajo?

_____

_____

_____

6. ¿considera usted que la imposición de sanciones como el cierre del centro de trabajo al empleador por retenciones indebidas de aportes a la seguridad social conlleva a una transgresión del principio de continuidad laboral a los trabajadores no infractores?

_____

_____

_____

7. ¿cómo se debe ponderar la protección del derecho a la seguridad social frente al principio de continuidad laboral cuando las sanciones al empleador pueden comprometer la estabilidad del trabajador?

_____

_____

_____

8. ¿qué criterios deberían adoptarse para evitar que la sanción por retenciones indebidas a la seguridad social conlleve a una ruptura del principio de continuidad laboral, sin debilitar la potestad sancionatoria del estado?

_____

_____

_____

Cuestionario

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDEINCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Tema de investigación: el principio de continuidad y el delito laboral por retenciones indebidas a los aportes de la Seguridad Social.

El presente cuestionario está dirigido para expertos en materia laboral como abogados de libre ejercicio profesional, empleadores y contadores. Esto con la finalidad de recabar información sobre el principio de continuidad y el delito laboral por retenciones indebidas a los aportes de la Seguridad Social.

Instrucciones:

Marque la respuesta que considere correcta

Datos Generales

¿Cuál es su profesión?

a) Abogado(a)
b) Empleador(a)
c) Contador(a)

Años de experiencia profesional:

a) 1 a 2 años
b) 3 a 5 años
c) Mas de 6 años

Preguntas por objetivos (escala de Likert)

1. ¿Considera que la retención indebida de aportes a la Seguridad Social constituye un delito?

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

2. La retención indebida de los aportes a la Seguridad Social puede conllevar a una vulneración a los derechos del trabajador.

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo

e. Totalmente en desacuerdo

3. Las sanciones penales por retenciones indebidas de los aportes a la seguridad social son necesarias para proteger la seguridad social como un derecho fundamental.

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

4. ¿Considera usted que el principio de continuidad laboral garantiza la estabilidad en el empleo en el Ecuador?

a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera usted que el principio de continuidad protege al trabajador respecto a la terminación arbitraria dentro de la relación laboral?

a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

6. ¿Considera que las sanciones por retenciones indebidas a la seguridad social (cierre del centro de trabajo) pueden afectar a la productividad del centro de trabajo?

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

7. El cerrar un centro de trabajo genera consecuencias negativas para la empresa y al trabajador

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

8. ¿Considera que la clausura del centro de trabajo como sanción puede vulnerar el principio de continuidad laboral?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

9. El cerrar el centro de trabajo puede provocar la pérdida injustificada del empleo en los trabajadores

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

10. Considera que el Estado tiene el deber de garantizar mecanismos para evitar que los trabajadores sean afectados por sanciones al empleador.

a. Totalmente de acuerdo
b. De acuerdo
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d. En desacuerdo
e. Totalmente en desacuerdo

11. ¿Qué medida considera más adecuada para sancionar el incumplimiento sin afectar la continuidad laboral?

a) Multas
b) Sanciones progresivas
c) Clausura del establecimiento de manera definitiva
d) Ninguna