



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador

AUTOR:

Paredes Lemache, Diego Fernando

TUTOR:

Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez

Riobamba, Ecuador. 2025

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Diego Fernando Paredes Lemache con cedula de identidad No. 0604498519, autor del trabajo de investigación titulado: “La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador”, tengo a bien certificar que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, noviembre del 2025



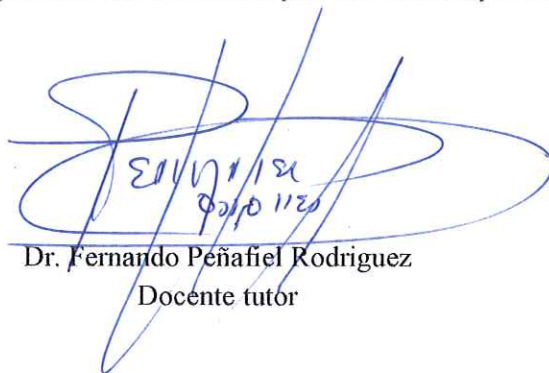
Diego Fernando Paredes Lemache

C.I. No. 0604498519

AUTOR

ACTA FAVORABLE DEL TUTOR

En la ciudad de Riobamba a los quince días del mes de noviembre de 2025 luego de haber revisado el trabajo final de la investigación titulada **“LA CREACIÓN DE UN FONDO ECONÓMICO Y SU INCIDENCIA EN LA JUBILACIÓN PATRONAL, EN EL ECUADOR”** presentada por el estudiante Diego Fernando paredes Lemache con C.I. No. 0604498519 de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo a dado cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos EMITO EL PRESENTE INFORME FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACION, por lo tanto, autorizo al estudiante la presentación del mismo para los fines respectivos.



Dr. Fernando Peñañiel Rodríguez
Docente tutor

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos docentes designados Miembros del tribunal de Grado de trabajo de investigación titulado “La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador” presentado por el estudiante Diego Fernando Paredes Lemache con C.I. No. 0604498519 bajo la tutoría del docente Dr. Fernando Peñañiel Rodríguez certificamos que recomendamos la APROBACION de este con fines de titulación, previamente se asesorado durante el desarrollo revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor no ha tenido nada que observar.

De conformidad con la norma aplicable firmamos en la ciudad de Riobamba a los 15 días del mes de noviembre del 2025.

Dra. Ana Lucia Machado A
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Alexis R Rivera A
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Katherine V Estrada V
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO






CERTIFICACIÓN

Que, **PAREDES LEMACHE DIEGO FERNANDO** con CC: **0604498519**, estudiante de la Carrera de **DERCHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA CREACIÓN DE UN FONDO ECONÓMICO Y SU INCIDENCIA EN LA JUBILACIÓN PATRONAL, EN ECUADOR**", cumple con el 10% y 3% textos potencialmente generados por IA, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de diciembre de 2025.



Ph.D. Fernando Peñafiel
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A mi madre por ser mi ayuda incondicional en este camino por enseñarme el valor del esfuerzo lucha y perseverancia, por creer ella en mi cuando yo dudaba por brindarme un consejo con paciencia y a mi difunto padre que desde el cielo me acompaña siempre recordándome de cada una de sus palabras de perseverancia y lucha para conseguir lo que anhelamos sin perjudicar a nadie y con la misión de ayudar a los demás.

A mis hermanas que con sus palabras de aliento me han dicho a cada momento sabemos que la vida no ha sido fácil pero lo que hoy parece complicado, mañana será una bendición confía en Dios y no te rindas.

A mi hermano que siempre ayudaba a las personas que requerían de su ayuda sin nada a cambio, me dijo que siempre cuidaría de mí, lo que no me dijo que sería desde el cielo. Esta tesis es fruto de las enseñanzas, por cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la santísima virgen del cisne por darme la vida y la oportunidad de culminar una carrera profesional por haber iluminado mi camino y ser los guías de mis pasos, a mi madre y a mi padre que desde el cielo me acompaña y a mis hermanos por apoyarme en todo momento para llegar a cumplir uno de mis más grandes sueños.

A los docentes de la honorable Universidad Nacional de Chimborazo, Carrera de Derecho por haberme brindado sus conocimientos durante mi vida estudiantil los mismos que serán aplicados en mi vida profesional.

Al Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez Tutor de esta Investigación y director de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, por su aporte valioso para la realización del presente trabajo investigativo.

Muchas Gracias

INDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

ACTA FAVORABLE DEL TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICACION ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I.....	13
1. INTRODUCCION.....	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	16
CAPITULO II.....	17
2. MARCO TEORICO	17
2.1. ESTADO DEL ARTE	17
2.2. ASPECTOS TEÓRICOS.....	19
2.2.1. UNIDAD I. LA JUBILACIÓN	19
2.2.2. UNIDAD II. LA CREACION DE UN FONDO ECONOMICO EN LA JUBILACION PATRONAL Y SUS IMPACTOS.	39
2.2.3. UNIDAD III. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE LA CREACIÓN DE UN FONDO DE JUBILACIÓN PATRONAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN	46
CAPITULO III.	51
3. METODOLOGIA.....	51
3.1. UNIDAD DE ANÁLISIS	51
3.2 MÉTODOS.....	51
3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	52

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53
3.6.- POBLACIÓN Y MUESTRA	53
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	53
CAPITULO IV.	55
4. RESULTADOS Y DISCUSIONES	55
4.1 RESULTADOS	55
4.1.1. ANÁLISIS DE POLÍTICAS EN EL DERECHO DE JUBILACIÓN PATRONAL EN NUESTRO PAÍS.	55
4.1.3. ANÁLISIS POR MEDIO DE ENTREVISTAS	56
4.1.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
CAPITULO V.	57
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1. CONCLUSIONES.....	57
5.2. RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFIA	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis	48
--------------------------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador” realiza un estudio de la jubilación como un derecho consagrado en el marco jurídico el mismo que reconoce los años de trabajo de los trabajadores en relación de dependencia que por el lapso de veinticinco años o más hayan laborado para un mismo empleador, figura jurídica que busca retribuir la dedicación del trabajador con una compensación económica al término de la vida laboral activa.

Este histórico derecho tiene una barrera en su evolución laboral, donde cada vez es menos que un trabajador llegue a cumplir veinticinco años de trabajo para un mismo empleador de manera continua e ininterrumpida debido a los cambios de contratación en las empresas del sector privado, los despidos intempestivos y las nuevas modalidades de empleo. Esta realidad impide a miles de trabajadores poder acceder a la jubilación patronal a pesar de haber dedicado su vida productiva bajo dependencia en distintas empresas.

Este derecho en nuestro país se suma al régimen de la seguridad social financiado por el Estado (40%) y por la aportación conjunta de trabajadores y empleadores, que considera para beneficiarse la edad del trabajador y el número de aportes a través de una o varias empresas.

Frente a este escenario se considera de urgencia y necesario cambiar el régimen de jubilación patronal a través de una reforma al código de trabajo en su art. 216 con un aporte patronal- obrero administrado por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que permita cumpliendo los requisitos establecidos reconocer los años de trabajo realizados para distintos empleadores, como base del otorgamiento de este beneficio, recordando que los cambios en el mercado laboral han modificado las formas de contratación y permanencia laboral.

Esta movilidad laboral impide el cumplimiento de permanecer laborando para un mismo empleador incluso perdiendo oportunidades de crecer laboralmente el trabajador por lo que busca hacer más sostenible la jubilación patronal y que sea más accesible para un mayor número de trabajadores. Esta propuesta lo han conocido y analizado en mesas técnicas trabajadores, empleadores bajo el asesoramiento del Ministerio de Trabajo.

palabras claves: jubilación patronal, fondo económico, estabilidad, trabajadores, empleadores

ABSTRACT

The present research work, titled “The Creation of an Economic Fund and Its Impact on Employer-Provided Retirement in Ecuador,” analyzes employer-provided retirement as a right established in the Ecuadorian legal framework. This right recognizes the work trajectory of employees who have worked for twenty-five years or more for the same employer. The benefit aims to compensate workers for their dedication through an economic payment at the end of their working lives.

However, the validity of this right faces’ challenges arising from changes in the labor market. Staff turnover, unjustified dismissals, and new hiring modalities make it increasingly difficult for a worker to remain with a single employer for twenty-five uninterrupted years. As a result, thousands of workers are unable to access employer-provided retirement benefits despite having dedicated their productive lives to employment with various companies.

Added to this scenario is the social security system, financed by the State and by contributions from both workers and employers, which considers the worker’s age and total number of contributions regardless of the employer. Given this reality, a reform to Article 216 of the Labor Code is proposed, creating an economic fund with joint worker-employer contributions, administered by the Bank of the Ecuadorian Social Security Institute. This fund would make it possible to recognize years of work accumulated with different employers and ensure access to employer-provided retirement in line with new labor dynamics. The proposal has been analyzed in technical working groups with workers, employers, and the Ministry of Labor.

Keywords: Fund, employer, payment, social security, Social Security Institute.



Reviewed by:

Mgs. Sofia Freire Carrillo

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604257881

CAPITULO I.

1. INTRODUCCION

La presente investigación determina que en varias legislaciones del Mundo, se considera y con justicia que el trabajador luego de haber laborado por muchos años, los mejores de su vida, que han dejado su juventud y con el pasar de los años se ha mermado sus facultades, por lo que debe concluir su vida laboral con dignidad, siendo necesario que cuente con una renta que le permita vivir el resto de su días de una forma digna y decorosa, por ello han dispuesto diferentes sistemas para la cuantificación y pago de rentas vitalicias por el derecho de jubilación. A este derecho le corresponde la obligación de establecer a instituciones especializadas para la prestación de servicios como es el caso del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, y en otros países existen distintas instituciones dedicadas al ahorro previsional y fondos de cesantías, jubilaciones.

La jubilación configura un estado personal y un ingreso especial, en el primer aspecto es el retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración, calculada según los años de servicio y la paga habida. En otra acepción constituye el importe que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación como la invalidez, que anticipe tal derecho o compensación.

Para RAMIREZ GRONDA, la jubilación “es el derecho de un afiliado a una Caja de Previsión posee de continuar percibiendo, mientras viva una suma mensual de dinero o calculada según el promedio de sus sueldos, cuando en virtud de su antigüedad y edad o por imposibilidad física, se retira del servicio activo”.

En el decir de LESTANI, se está ante “el derecho que asegura el Estado, al empleado u obrero que ha llenado los requisitos señalados por las leyes, a gozar de una asignación mensual vitalicia”. Esta noción es algo imperfecta, por cuanto también es aplicable a muchas pensiones laborales, sociales e incluso a no épocas alimenticias de índole civil, por título legal, testamento o contractual.

En Ecuador desde noviembre de 1938 que se promulgo el código de trabajo artículo 216 reconoce este derecho a favor de su trabajador, la jubilación patronal en forma adicional a la jubilación que le corresponda al trabajador, como una de las prestaciones de la seguridad social conocido como (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Para acceder a la jubilación patronal, el trabajador bajo relación de dependencia debe acumular 25 años o más de servicios, continuo o discontinuos, con un mismo empleador y cesar en la prestación del servicio con ese empleador.

Se calcula con base al promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años de servicio y la edad en el momento de la jubilación; existe la posibilidad que se lo cancele mediante el pago de un fondo jubilar global que cubra en un solo pago, la pensión jubilar a la que tendría derecho por el tiempo de la expectativa de vida del jubilado. Este beneficio es independiente de la jubilación por edad a cargo de la entidad pública rectora en materia de seguridad social.

A nivel de Latinoamérica en Perú la jubilación patronal es obligatoria para el trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo del sistema privado o nacional de pensiones, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador (el monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión) y a reajustar periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

En el resto de Latinoamérica, no es obligatorio para el empleador reconocer una pensión o un fondo por jubilación por años de servicios a su cargo, derecho que lo llegaremos a explicar en el desarrollo del trabajo

El Código de Trabajo indica en el Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

1.1. Planteamiento del problema

En el estado ecuatoriano la jubilación patronal se fundamenta en el número de años laborados por el trabajador en la misma empresa o mismo empleador con el considerando de tener una esperanza de vida junto a una mínima remuneración.

El problema se hace necesario cambiar el régimen de jubilación patronal a través de una reforma en el mencionado artículo 216 del código de trabajo con un aporte patronal – obrero para la jubilación patronal administrada por el banco del instituto Ecuatoriano de Seguridad social (BIESS), que permita reconocer los años de los trabajos acumulados con distintos empleadores como base para el otorgamiento del beneficio, siempre que cumpla los requisitos establecidos.

Los cambios del mercado laboral han modificado las formas de contratación y permanencia laboral. Actualmente, es frecuente que una persona labore para múltiples empleadores a lo largo de su vida. Esta movilidad laboral, impide el cumplimiento del requisito

principal de laborar de manera continua o discontinua para el mismo empleador por veinticinco años o más y así poder acceder a la jubilación patronal.

Esto constituye una forma de exclusión que debe ser cambiada mediante un enfoque que valore el tiempo de servicio laboral total acumulado, independientemente del número de empleadores, reconociendo así el derecho adquirido de los trabajadores a tener una jubilación patronal digna.

El sistema propuesto es ventajoso para los trabajadores, que gozarían de mayor estabilidad en la empresa, pues no serían despedidos antes de cumplir los veinte años de trabajo en la misma empresa para no pagarles la jubilación patronal proporcional y recibirían al tiempo de su retiro una doble jubilación. Al mismo tiempo los empleadores tendrían la ventaja de cumplir su obligación de pagar la jubilación patronal, en pagos mensuales que se vuelvan más viables el desembolso de tales valores.

Así como está previsto en el marco normativo actual causa inestabilidad laboral y económica generando inseguridad jurídica, tanto para trabajadores como empleadores:

Para el trabajador, porque la jubilación patronal queda condicionada a factores que no dependen del mismo, ajeno a su voluntad, como la estabilidad económica de su empleador, despidos o la quiebra.

Para el empleador, porque debe enfrentar obligaciones acumulativas que muchas veces no ha provisionado adecuadamente, generando contingencias financieras significativas, especialmente al término de la relación laboral.

Esto ha promovido prácticas como el trabajo informal y el despido intempestivo, dejando a muchos trabajadores desprotegidos.

1.2. Justificación

Este proyecto de investigación busca la creación de un fondo permitiría redistribuir y gestionar de manera técnica, transparente y sostenible los recursos necesarios para garantizar este derecho laboral, a través de un fideicomiso administrado por el BIESS.

El nuevo fondo, además, permitiría acumular aportes de distintos empleadores, de manera proporcional al tiempo trabajado, y calcular la jubilación de trabajador con base en su historial laboral completo, reflejando así de manera más justa y moderna la realidad de empleo formal.

Este tipo de jubilación está vigente cerca 87 años, por lo que trabajadores, empleadores y gobierno analizaran en mesas propuestas por el Ministerio de Trabajo para cambiar el esquema de la jubilación patronal

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Garantizar el derecho adquirido de la jubilación patronal a todos los trabajadores que hayan prestado servicios en relación de dependencia en el sector privado, acumulando tiempo de servicio con uno o más empleadores, mediante la creación de un fondo.

1.3.2. Objetivo Específicos

- Establecer un régimen obligatorio de aportes mensuales por parte de todos los empleadores del sector privado al fondo.
- Examinar las particularidades jurídicas y el marco normativo que sustenta la jubilación patronal en el Ecuador, con el propósito de comprender la legislación vigente en materia laboral.
- Brindar seguridad jurídica tanto a trabajadores como empleadores, reduciendo los despidos intempestivos, los conflictos laborales y los procesos judiciales en materia laboral por reclamaciones de la jubilación patronal.

CAPITULO II.

2. MARCO TEORICO

2.1. Estado del arte

Conforme al tema de investigación expuesto el mismo que he revisado referencias bibliográficas, así como el repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo; y, los medios virtuales en general no existen trabajos anteriores similares al tema expuesto, pero si coexisten sobre el tema de la jubilación patronal teniendo como referencia el artículo 216 del código de trabajo siendo los más importantes son los siguientes:

El trabajo de HÉCTOR ARTURO CARRIEL VELIZ, en el año 2011, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo quien previo a obtener el título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, presenta un trabajo de investigación titulado: “LA JUBILACION PATRONAL COMO UN REFERENTE DE DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES JUBILADOS DEL CANTÓN NARANJITO” (Carriel, 2011), llego a la siguiente conclusión: “Concluyo sosteniendo la imperiosa necesidad de reformar el código del trabajo para que preceptos constitucionales del buen vivir sean una realidad que permita el ingreso a la vida decente a las personas productivas que se jubilan.” (Carriel, 2011) El autor de esta investigación hace una exhortación al Código de Trabajo que debería reformarse en razón de que existen vacío en la norma que muchos profesionales no se percatan, porque si el complemento de una ley es la jurisprudencia, pero debería estar en el Código como un Artículo estipulado para que no existan violaciones a los preceptos constitucionales.

MARJORIE ALEXANDRA MANTUANO RUIZ, en el año 2018, estudiante de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho, presentó un Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales Y Juzgados de la República titulado “INTERPRETACIÓN PRACTICA SOBRE EL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL” (Mantuano, 2018), obtuvo la siguiente conclusión:

“Interpretar cada una de las variables que nos habla el Art. 216 del C.T, no puede llegar a ser un desafío cansado, sino más bien, como hemos ejemplificado en estos capítulos, una tarea fácil que desde un obrero que ya quiera jubilarse y saber cuánto va a obtener como cálculo de jubilación patronal mensual o el fondo global le resulte tan fácil como aquellos profesionales del derecho lo puedan hacer.” (Mantuano, 2018)

El análisis que realizan en esta investigación se centra mucho en la manera que se debe hacer el cálculo correctamente de la jubilación patronal, para que siguiendo paso a paso lo que el mismo artículo lo manifiesta cualquier persona que quiera calcular su jubilación o el de alguien más sea la misma cantidad que saquen los Jueces y los inspectores de Trabajo sin querer perjudicar al beneficiado con una pensión inferior a la que por ley le correspondiere,

resultándole de una manera sencilla sin difícil comprensión cada paso y cada cantidad a sumar y dividir.

MARIELA VICTORIA QUINTANILLA DÍAZ, en el año 2019, realizó una investigación para Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador en la cual para la obtener el título de Maestría en Derecho Procesal realizó una investigación titulada: “LA JUSTICIABILIDAD DEL DERECHO A LA VERDAD FRENTE A LA COSA JUZGADA FRAUDULENTE EN EL CASO “GONZÁLEZ Y OTROS” DE GRAVES VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS” (Quintanilla, 2019), llegó a la siguiente conclusión:

“El non bis in ídem, derivado del instituto de la cosa juzgada, es un principio básico del debido proceso de contenido fundamental que no requiere una regulación sustantiva para ser aplicado y que en el hacer procesal, se convierte en una regla que impide que la situación jurídica de una persona sea tratada y juzgada dos veces por la misma causa en la que concurren identidad objetiva y subjetiva, pues la resolución previamente obtenida, comporta una expresión de verdad y seguridad jurídica como principio integrador de orden jurídico y justicia..” (Quintanilla, 2019).

Dentro del análisis que efectúa la autora en su investigación llega a la conclusión de que la institución de cosa juzgada no necesita una regulación en concreto pues no se puede tratar de engañar al administrador de justicia con alegaciones iguales, pero con palabras diferentes puesto que si concurren las mismas partes por lo mismo nuevamente el juez se debe a la seguridad jurídica y al principio constitucional non bis in ídem.

PAOLA GENOVEVA GARCÍA MORENO, en el año 2011, para la obtención del título de Licenciada en Jurisprudencia realizó para la Universidad Nacional de Loja; en el Área Jurídica, Social y Administrativa; Carrera de Derecho una investigación titulada: “FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3º DEL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA” (García, 2011), llegando a la siguiente conclusión:

“Las normas establecidas en el Código Laboral, que está vigente en nuestro país son insuficientes para proteger a los jubilados ecuatorianos frente a las estrafularias jubilaciones patronales de la que son objeto por parte de sus empleadores.” (García, 2011)

La autora concluye en su trabajo resaltando el resultado de su investigación y la triste realidad que viven la mayoría de quienes han accedido a ser los jubilados por sus empleadores o patronos, pues Código de Trabajo no es muy claro con respecto al cálculo de la jubilación patronal para poder entenderlo es así que los jubilados reciben cifras inferiores a las que por ley les correspondiere por no tener normas suficientes para la protección de esta jubilación que resguarden el cumplimiento completo del derecho.

2.2. ASPECTOS TEÓRICOS

2.2.1. UNIDAD I. LA JUBILACIÓN

2.2.1.1. Origen y concepto

El término jubilación proviene etimológicamente del latín “iubilare”; y, también se lo relacionan del término hebreo “yoet”: Del término latín su significado es “lubilare” que significa “gritar de alegría” o “exclamar con gozo” por lo que su origen etimológico está asociada a la idea de celebrar y expresar alegría por el cese de una actividad laboral refuerza su fuerza con el jubileo que es un momento de descanso tras una etapa de trabajo; sobre este término la tradición judía y del hebreo yobet, su significado es jubilo.

Ocurre con muchas palabras y el término jubilación es una de ellas: los estudiosos no se ponen de acuerdo completamente sobre su etimología u origen. Coinciden en que viene del latín *iubilare*, que quiere decir expresar o gritar de alegría. Sin embargo, también barajan que proceda del hebreo *yobel*, un sonido típico que emite el cuerno de los machos cabríos **usado para anunciar el inicio de un año especial, lo que posteriormente se llamó Jubileo.**

Su origen en dos lenguas distintas se explica porque la voz hebrea evolucionó al latín. Sin embargo, ¿tienen algo que ver un significado con otro? Pues sí. Resulta que se usaba la palabra yobel en el Antiguo Testamento para denominar la celebración que se hacía cuando los hombres cumplían 49 años. Se consideraba que entonces se entraba en una nueva fase de la vida y se debían cumplir algunos preceptos del Levítico (uno de los libros bíblicos del Antiguo Testamento), por ejemplo, perdonar todas las deudas, no realizar tareas agrícolas o liberar a los esclavos. En definitiva, se entraba al año número 50 meditando, reflexionando y volviendo a la esencia de la vida y valorando lo conseguido, algo que había que disfrutar con júbilo. De ahí, pues, la *iubilatio*, como gozo, alegría, júbilo. Así que ese momento tenía un carácter festivo y alegre.

Esa pausa en la vida laboral o jubileo es el antecedente de la actual jubilación, pero ahora se entiende libre de su antigua connotación religiosa. Y es que la cultura cristiana también heredó el concepto de Jubileo, siendo en este caso una celebración que normalmente tiene lugar cada 25 años y en la que se concede gracias espirituales singulares (indulgencias) a los fieles que cumplen determinadas condiciones. Un aspecto importante en el periodo de jubileo consiste en la propuesta de peregrinación a lugares santos.

El jubileo católico puede ser ordinario o extraordinario. El Año Santo ordinario, o año jubilar, es el celebrado en los intervalos preestablecidos mientras que el extraordinario, o jubileo, es el proclamado como celebración de un hecho destacado. Por ejemplo, el año 2000 lo fue para celebrar los dos milenios del nacimiento de Jesús.

En Francia si bien no existía un sistema de jubilación patronal como lo entendemos hoy, hay indicios de que este derecho provocaba un gasto en el erario público por lo que existió una iniciativa de recaudación de valores de quienes servían a la corona para el concepto de gastos, los mismos que no tuvieron control en una forma discrecional provocando un favoritismo a quienes servían al rey provocando un gasto no justificado derivando en corrupción, antecedente para que durante el tiempo de Napoleón Bonaparte (finales del siglo XVIII y principios del XIX) direccionara un sistema de pensiones a quienes hayan servido por varios años a un mismo empleador, los militares era uno de esos grupos beneficio que se concedía por años de servicio o por heridas en combate. Otro grupo los funcionarios civiles tras largos años de servicio lo cual era gestionado por el propio Estado. En aquella época la economía era principalmente agraria y artesanal dependiendo los trabajadores de su familia y sus propios ahorros para una vejez.

El concepto de pensiones en el sistema de gobierno para incluir en un presupuesto se introdujo en Alemania por el año de 1889 por Otto von Bismarck. Antes de la Revolución Francesa (1789) los estamentos que regían a la sociedad estaba marcadas por la nobleza, clero y pueblo, y los trabajadores carecían de derechos.

La revolución proclamo los principios de Libertad, Igualdad y Fraternidad en lo cual consideraban a los ciudadanos iguales ante la Ley esto estableció el fin, al trabajo servil y el feudalismo, pues se sentó las bases del Derecho a un trabajo libre no impuesta por nacimiento ni condición social, esta conquista se estableció en la Declaración de los Derechos del Hombre (1789)

Pero el concepto de pensión pagada por el empleador (jubilación patronal) aparece con el surgimiento de Estado siglo XX.

En la actualidad la finalización de la vida profesional en la mayoría de países oscila entre los 65 y 70 años. Al concluir esta etapa el trabajador se convierte en una persona jubilada o pensionista del Estado.

Para **Ramírez Gronda**, la jubilación es el derecho que el beneficiario tiene a una Caja de Previsión y debe continuar percibiendo, mientras viva una suma mensual de dinero, calculada según el promedio de sus sueldos, cuando en virtud de su antigüedad y edad, o por imposibilidad física se retira del servicio activo.” En el decir de **Leztani** se está ante “el derecho que asegura el Estado, al empleado u obrero que ha llenado los requisitos señalados por las leyes, a gozar de una asignación mensual vitalicia”.

La jubilación que en otras épocas constituyo privilegios de los empleados públicos, comprende hoy a todos quienes han prestado servicios lícitos y personales para un empleador sea persona natural o jurídica, salvo en países cuyo estado social es muy rezagado para que no

se beneficie la clase trabajadora, el recurso humano en una empresa particular o empleador autónoma, mediante fondos constituidos o integrados por aportaciones de patronos, trabajadores y el mismo Estado.

Con estos antecedentes podemos indicar que una persona trabajadora que motivada por el cumplimiento de las condiciones legales para acceder a una pensión, decide la finalización de la vida laboral activa.

La jubilación conforma un estado personal y un ingreso especial. Por cuanto es el retiro del trabajador particular, o de una función pública con derecho a percibir una retribución, calculada según los años de servicio y la paga habida. También constituye el importe que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta lograr cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez que anticipe tal derecho o resarcimiento. Económicamente el individuo deja de generar ingresos activos a través del trabajo y depende de ingresos pasivos, como pensiones, ahorros, inversiones u otros fondos.

Nuestro código de trabajo que está vigente desde el año de 1938 no define a la jubilación patronal como tal, pero que tiene derecho todo ecuatoriano a percibir de una jubilación por el empleador si ha laborado por 25 años o más, además establece como se calculara su jubilación patronal en el caso de ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de igual manera de no serlo, pasando ya por varias reformas siendo la última que se realizó el 22 de junio del 2020.

Si indica nuestro código de trabajo los elementos para cumplir con esta obligación a cargo del empleador con sus trabajadores al manifestar en el art. 216 que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieran prestado servicios continuada o interrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

2.2.1.2. Clases de jubilación

Como se ha explicado se conoce que el derecho a la jubilación es una etapa importante en la vida de cada persona bajo dependencia de un empleador; y, en un determinado momento al trabajador se le presentan diferentes tipos de jubilación cada una con diferentes requisitos, beneficios y posibles limitaciones. Este derecho se clasifica en las siguientes:

LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA, que es aquella que el trabajador puede pedir tras haber reunido los requisitos mínimos de edad y antigüedad; y,

LA JUBILACIÓN FORZOSA que es aquella dispuesta por la autoridad competente por alcanzar el límite en que se establece la prohibición de permanecer activo o por el ejercicio de las facultades discrecionales el funcionario, empleado u obrero en la zona de jubilación voluntaria.

En nuestro país esta clasificación está representada por la jubilación del IESS.

LA JUBILACIÓN DEL SEGURO SOCIAL cuyos antecedentes se remontan a inicios del siglo XX, cuando mediante Decreto Supremo el 13 de marzo de 1928, se promulga la “Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa” dando nacimiento en forma simultánea a la “Caja de Pensiones,” destinada atender a los empleados públicos, para que estos obtengan el beneficio de la jubilación como una renta mensual para aquellos que hayan prestados sus servicios en la administración pública, fiscal o municipal. Inicialmente se pensó en aquellos trabajadores que hayan laborado más de diez años, fue lógico que en él se incluyan disposiciones relativas a la jubilación, con una renta en base a un promedio de los últimos cinco años. Posteriormente en el año de 1935 se creó el Instituto Nacional de Previsión y a partir del 3 de abril de 1937 entraron en vigencia el Estatuto de la Caja del Seguro de empleados privados y obreros determinada en su contexto a que se constituirá como fondo individual de jubilación.

Estas instituciones “Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa” y, “Caja de Pensiones,” tenían como finalidad el proporcionar a los trabajadores afiliados, especialmente las de enfermedad, maternidad y pensiones por invalidez y vejez. De manera que cuando se dictaminó el Código de Trabajo al existir normas para la seguridad social

El concepto de la jubilación del seguro social ha evolucionado junto a la legislación laboral nacional y los acuerdos internacionales a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que trabaja con gobiernos y organizaciones sociales (de sindicatos y empleadores) que impulsaron la expansión de los sistemas de pensiones, garantizando una fuente de ingresos para las personas mayores y promoviendo la justicia social, mejorando de esta forma los sistemas de seguridad social de gobernanza y calidad de protección, también se han emitido convenios y recomendaciones que establecen normas internacionales para proteger a los trabajadores y sus familias, entre los instrumentos internacionales se encuentran los siguientes:

- Convenio sobre seguridad social (norma mínima 1952 es un convenio que establece normas mínimas para algunas ramas de la seguridad social
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969) se enfoca en la atención de la salud y los pagos por enfermedad.
- Convenio sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes 1967, cubre las prestaciones por invalidez, vejez y los beneficios para los sobrevivientes.
- Convenio sobre prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, 1964, que establece las disposiciones para los beneficios derivados de accidentes laborales y enfermedades profesionales

La jubilación del IESS incluye la jubilación por vejez (ordinaria) la misma requiere cumplir ciertos años de aportación y edad, sin límite de edad 40 años de aporte (480 imposiciones) Con 60 años de edad mínimo 30 años de aporte (360 imposiciones). Con 65 años de edad mínimo 15 años de aportes (180 imposiciones) Con 70 años de edad mínimo 10 años de aportes (120 imposiciones) También conocemos de otras maneras de alcanzar la jubilación POR DISCAPACIDAD: Pensión para los afiliados que pierden su capacidad de trabajo debido a una enfermedad o accidente y cumplen ciertos requisitos y años de aportación. POR INVALIDEZ: similar a la de discapacidad este beneficio esta destina a los afiliados que, por alguna condición, pierden su capacidad laboral.

El concepto de jubilación del seguro social ha evolucionado para adaptarse a los cambios demográficos, económicos y sociales. Los sistemas de pensiones han enfrentado desafíos como el envejecimiento de la población, la informalidad laboral y la sostenibilidad financiera. En la actualidad, el Instituto de Seguridad Social busca garantizar la viabilidad de estos sistemas a largo plazo para de esta forma asegurar una protección adecuada para las futuras generaciones.

En Latinoamérica el sistema de pensiones es un conjunto de mecanismos y programas públicos que buscan asegurar un ingreso a las personas que han alcanzado la edad de jubilación o que han cumplido con ciertos requisitos de cotización. Estos sistemas se financian mediante aportes de los propios trabajadores, empleadores y, en algunos casos, del Estado. Teniendo como objetivo principal garantizar una protección social básica a los jubilados y reducir la pobreza en la vejez.

Podemos citar como ejemplo el sistema de seguridad social de la República de Chile el mismo se basa en la capitalización individual, donde los trabajadores aportan un porcentaje obligatorio de su salario a cuentas individuales de ahorro administradas por entidades privadas llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Estas AFP invierten los fondos en el mercado financiero para generar rentabilidad y, al momento de la jubilación, los trabajadores reciben una pensión basada en el saldo acumulado en su cuenta individual.

2.2.1.3. La jubilación patronal en ecuador

En algunas legislaciones del Mundo, se considera con justicia que el trabajador luego de haber laborado por muchos años, los mejores de su vida, ha dejado su juventud y con el pasar de los años se han mermado sus facultades, por lo que debe concluir su vida laboral con dignidad, siendo necesario que cuente con una renta que le permita vivir el resto de sus días, para ello han dispuesto diferentes sistemas para la cuantificación y pago de las rentas vitalicias por jubilación, la jubilación es una prestación de carácter laboral, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos en la empresa y la edad como es el caso de la jubilación del IESS como se ha explicado.

Como se explicó en líneas anteriores entre 1937 y 1938 se dictó los decretos “Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa” y, “Caja de Pensiones,” porque se considera que a pesar de la creciente creación de la Caja del Seguro, habían muchos trabajadores que han laborado por mucho tiempo a cargo de sus empleadores y que por ciertos requisitos a lo mejor no alcanzarían a tener los beneficios de la Jubilación, y que en estos casos los trabajadores y obreros tenían el derecho a ser jubilados por sus empleadores, y por lo tanto se decretó la existencia de la Jubilación Patronal a pesar de la existencia de la prevista en la Caja del Seguro, para mayor ilustración transcribo el Art. 1 del Decreto no. 96 de 9 de abril de 1938, cuyo texto es:

“Los empleadores y obreros que por 25 años o más hubieran prestado sus servicios, continuada o interrumpidamente, a empresas personas o entidades privadas, sean nacionales o extranjeras tendrán derecho a ser jubilados por sus patronos, con una renta mensual igual al número de años de servicio, multiplicado por los siguientes coeficientes:

Por el 3.33% del promedio de los sueldos recibidos en los últimos cinco años de servicio, los que hubieran cumplido 65 años: y,

Por el 2.50% del mismo promedio, los que hubieran alcanzado tal edad.”

Esta regla que nació cuando nuestro país la moneda oficial era el sucre si se la analiza aplicada a la realidad actual específicamente desde el año 2000 que nuestro país optó por el cambio de moneda causaría mucha polémica, pues de acuerdo a estas reglas y coeficientes, habrían jubilados patronales con pensiones equivalentes al 83.25% o al 62,50% del sueldo promedio de los últimos cinco años, que sería por un lado una pensión alta, pero por otro, serían pensiones justas y equitativas para aquellos trabajadores que perdieron sus fuerzas y competitividad laboral en beneficio de un empleador.

Estas disposiciones referentes a la jubilación patronal, estaban dedicadas para los trabajadores que no estuvieran afiliados al Seguro Social, y una pensión adicional o complementaria para quienes ya fueran afiliados. Es decir, la jubilación patronal fue creada para suplir la ausencia del Seguro Social, la falta de afiliación anterior de trabajadores y que ya habían trabajado por muchos años en forma ininterrumpida para un mismo empleador. De manera que se deduce que una vez establecida esta institución, caja del seguro es la que se debía encargar de dar esta prestación y pagar las pensiones vitalicias de jubilación a futuro, de pronto en aquel tiempo se dice que esta disposición debía ser derogada, pues debía mantenerse de tipo temporal, manteniendo y estableciéndose en nuestro país dos tipos de pensiones jubilares la jubilación a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, la jubilación patronal

Sin embargo, la misma se mantiene con un texto casi similar, varían únicamente los montos y coeficientes en el art 216 de Código de Trabajo vigente que sustenta este beneficio que puede ser reclamado ante el Juez de Trabajo y calculado en el Ministerio de Trabajo

disposición que estableciéndose que la pensión sigue cuatro reglas las mismas que hacen referencia a lo siguiente:

LA CUANTÍA: Que se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, considerando como haber individual de jubilación, el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

MONTO MÁXIMO: En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

GARANTÍA: El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de su pensión que deposite en el IESS el capital necesario para que esta institución le jubile por su cuenta.

UN MONTO GLOBAL: En esta norma se realizó un cambio importante facultado que le trabajador solicite al empleador un fondo global para que el trabajador lo administre. Para este efecto dice la Ley el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a 50 % de sueldo o salario sectorial unificado que ocupa multiplicado por el número de años de servicio. Este acuerdo deberá constar en un acta la misma puede ser Notarial o en un acta ante autoridad Administrativa competente el inspector de trabajo o ante Juez.

PREFERENCIA: En caso de liquidación de la empresa existirá el beneficio de prelación de créditos para los jubilados, es decir tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados. Esta acreencia se tendrá como créditos privilegiados de primera clase, es decir que se cancelaran antes que otras obligaciones.

NO PRESCRIBE: La Corte Suprema de Justicia resolvió que el derecho para reclamar este tipo de jubilaciones imprescriptibles es decir se lo puede reclamar en cualquier tiempo, si el trabajador desconoció del mismo. Además, la Corte Nacional actual ha establecido normas y jurisprudencia sobre la forma de aplicación de los montos de las pensiones de jubilación patronal.

FALLECIMIENTO DEL JUBILADO: Con mucha justicia la ley ha previsto que en caso de fallecimiento de jubilado patronal, los herederos, generalmente la viuda y los hijos tengan derecho a percibir durante un año la jubilación patronal, siendo el mismo monto al que percibía el fallecido, siendo la intención de esta disposición el beneficiar a quienes dependían del jubilado, porque a veces este ingreso permite atender necesidades de sus miembros, y la suspensión intempestiva del mismo podría afectar a la familia. Aunque en la actualidad los montos son bajos y casi no tendrían mucha incidencia en la economía familiar.

2.2.1.4. La doble jubilación.

Se conoce como **doble jubilación** a la situación en la que una persona percibe **dos pensiones de jubilación**, las legislaciones de muchos países permite que si una persona cumple con los requisitos ya sea por haber cotizado o aportado en dos regímenes distintos durante su vida laboral (por ejemplo, público y privado), o por haber trabajado en **dos países** con convenios bilaterales de seguridad social. Ejemplo de lo expuesto tenemos en los siguientes países:

En **Argentina**, una persona puede jubilarse por Régimen General; y, también por una caja profesional (como la Caja de Médicos, Abogado.)

En **España**, alguien puede cobrar una pensión del régimen general **y otra de un régimen especial** (como el de clases pasivas del Estado). Una persona que trabajó en **España** y luego en **Alemania** puede recibir pensiones de ambos si cumplen los requisitos y los países tienen convenio bilateral de seguridad social, puede recibir jubilaciones de ambos países.

En nuestro país este beneficio de orden social como la jubilación patronal nació en el Código del Trabajo de 1938, como una norma transitoria dirigida a atender las prestaciones jubilares de personas que, habiendo trabajado algunos años antes de la expedición de ese cuerpo legal; y, antes de que rija el sistema de Seguridad Social Obligatorio (1938), los trabajadores que cumplan, en adelante, con los requisitos de edad y antigüedad en el trabajo, pero sin las condiciones necesarias para acceder a la jubilación por parte del Estado Ecuatoriano. A medida que aquellos trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que ahora es el IESS; y, por tanto, según adquirirían el derecho a la jubilación estatal, el sistema transitorio previsto en el Código, paulatinamente debía desaparecer.

Sin embargo, algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia de finales de los años setenta, interpretaron de modo diferente esta prestación transitoria, la volvieron intangible, definitiva, imprescriptible, se desnaturalizó su carácter transitorio, y nació así la sui generis (de su propia especie algo excepcional) institución de la “doble jubilación”. Posteriormente, el Congreso Nacional, afianzó el tema en sucesivas reformas al Código del Trabajo, algunas imprecisas y poco técnicas.

2.2.1.5. Disposiciones legales de la jubilación patronal

Como parte del Derecho Laboral la jubilación patronal es una figura establecida en nuestro país a raíz del Código de trabajo 1938 como ya hemos citado consiste en una prestación económica que otorga el empleador (patrono) al trabajador que se retira después de cumplir ciertos requisitos tiempo de servicio.

Las normas que regulan el derecho de la jubilación patronal principalmente lo establece el Código del Trabajo y los contratos colectivos celebrados conforme el art. 220 del Código de trabajo. Así como la amplia Jurisprudencia generado por el derecho de la Jubilación Patronal, sobre la reliquidación de la pensión jubilar patronal, reiteración de demandas de jubilación patronal, ajuste de jubilación patronal, revisión de pensión de jubilación patronal,

reclamación por contrato colectivo de trabajo, calculo pensión, pago de pensión jubilar mínima.

Estas disposiciones algunas ya han sido referidas y son las siguientes e indica:

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

El artículo 217 del referido código indica: Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar. Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante.

Otra disposición importante del código de trabajo que se aplica para los trabajadores que NO hayan cumplido 25 de trabajo para el mismo empleador es el art. **Art. 188** que titula indemnización por despido intempestivo. Y nos referimos al inciso 7 que dice: “En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.”

La intención de esta disposición en nuestro país es proteger al trabajador por cuanto un empleador podría despedir a un trabajador para evitar el pago de la jubilación patronal cuando está próximo a cumplir los requisitos para acceder a este derecho. Practica que en nuestro contorno laboral es ilegal y considerada un fraude laboral en muchos países incluido el nuestro, práctica que se lo realiza con la finalidad de evitar el pago de una suma significativa por muchos años en beneficio del ex trabajador, que en muchas empresas o empleadores no prevén financieramente lo que lleva a tomar una decisión injusta. Pero genera este derecho incluso antes de cumplir los 25 años de trabajo que dispone la regla.

2.2.1.6. Principios de la jubilación patronal

El término principio aplicado al Derecho del Trabajo, inspira ideas básicas que se sustenta el mismo a la para que en que le confiere a al derecho de la jubilación patronal una fisonomía propia, que sirve para determinar el alcance y el espíritu de las disposiciones que indican la Constitución de la República, el Código de Trabajo o Código Laboral en otras naciones, la Jurisprudencia; y, los convenios internacionales del OIT Organización Internacional del Trabajo, principios propios que nos servirán como fundamento para reclamar el derecho a la jubilación patronal; y, protectores que en el marco jurídico laboral debido a la falta de equidad y el desequilibrio de poder en la negociación entre empleador y trabajador principios que siempre buscaran condiciones dignas, justas y seguras luego de ser un trabajador

activo para su empleador, los más importantes principios que sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales sobresalen los siguientes:

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Uno de los pilares de la jubilación patronal es la protección de los derechos de los trabajadores.

Los mismos se basan en principios reconocidos por la Constitución de la República, el Código de Trabajo o Código Laboral en otras naciones y convenios internacionales del OIT Organización Internacional del Trabajo principios propios que nos servirán como fundamento para reclamar el derecho a la jubilación patronal; y, protectores que en el marco jurídico laboral debido a la falta de equidad y el desequilibrio de poder en la negociación entre empleador y trabajador principios que siempre buscaran condiciones dignas, justas y seguras luego de ser un trabajador activo para su empleador, los más importantes principios que sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales son:

PRINCIPIO PRO OPERARIO O DE FAVORABILIDAD:

Este principio garantiza que los trabajadores que han dedicado años de servicio a una empleador privado o público reciban una pensión adecuada que les permita vivir con dignidad después de retirarse. La protección incluye la seguridad de que los fondos de jubilación están gestionados de manera responsable y segura y su aplicación puede ser examinada en esta circunstancia.

Este principio busca resguardar a los más vulnerables, que son los trabajadores, mediante la materialización de dos disposiciones esenciales, el art. 7 del Código de Trabajo que tiene concordancia y es acogido por el numeral 3 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador disposiciones que coinciden e indican: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.” Esta referencia nos da la idea, que si se trata de escoger entre varias interpretaciones de una misma norma, todas relacionadas con la misma materia, ha de adoptarse la que más resulte favorable para el trabajador, sin embargo esto no quiere decir que se altere el principio por el cual, cuando una ley contenga disposiciones generales y especiales que estén en oposición, prevalecerán las especiales, siempre que las unas y las otras tengan la misma jerarquía, caso contrario prevalecerán las más favorable.

La ex Corte Suprema de Justicia ha recogido este principio en multiplicidad de fallos, tal es el caso de la sentencia dictada el 27 de septiembre del 2001 y publicado en la Gaceta Judicial No. 9 Serie XV donde señala: “El juez está obligado a recoger los principios del

derecho laboral consignados en la Constitución del Estado y el Código del Trabajo, ya que este derecho social y como tal está protegido por la ley, por considerarse al trabajador la parte más débil de la contienda. Por esto no se puede aceptar con criterio civilista, que la confesión ficta no es suficiente para establecer el despido intempestivo; el hecho de que haya sido declarado con el contenido del pliego de peticiones, es suficiente considerando que la confesión es indivisible y aplicando el principio más favorable al trabajador.”

Principio de Irrenunciabilidad derechos

Por renuncia de derechos se entiende todo acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponde a favor o en beneficio de otra persona. En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales de los trabajadores, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

La jubilación patronal está respaldada por un compacto marco jurídico que proporciona seguridad y certeza tanto a los trabajadores beneficiarios de este derecho para el cumplimiento de parte de los empleadores.

Este principio asegura que las normas y regulaciones relativas a la jubilación patronal sean claras, coherentes y aplicadas de manera uniforme, es así que el código de trabajo que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, y también establece derechos y obligaciones para ambas partes nos indica en el artículo 4. Enunciamiento que no cambia en la Constitución de la República del Ecuador en el art 326 numeral 2, disposiciones que indican: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.” Demostrándose que es un principio esencialmente protector, pues se ha entendido que los trabajadores no pueden voluntariamente desistir de sus derechos.

Este principio también asegura los beneficios derivados de los años de trabajo en una entidad pública o privada es importante para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales, que dan derecho a la jubilación patronal para los trabajadores que cumplan los años de trabajo. El principio de Irrenunciabilidad en el contexto de la jubilación patronal es relevante, los trabajadores no pueden ser obligados a renunciar al derecho de una pensión de por vida por haber dedicado años de servicio al empleador. De quebrantar este derecho debemos recordar que se anula cualquier documento que infrinja beneficios que haya obtenido el empleador de una renuncia debiendo ser restituidos los mismos.

2.2.1.7. Jurisprudencia ecuatoriana sobre la jubilación patronal

En el territorio ecuatoriano existe cuantiosa jurisprudencia cuando se trata del derecho de la jubilación patronal que con el pasar de los años ha ido obteniendo varios significados de

la norma dando así que exista una contradicción entre una Gaceta judicial y una disposición del código de trabajo, así que la Gaceta Judicial manifiesta:

El actor trabajo para la demandad más de 25 años, pero no lo ha hecho en forma continuada o ininterrumpida como lo exige el citado artículo 221 del código de trabajo, para tener derecho a la jubilación, habiendo laborado en dos lapsos de junio de 1954 hasta diciembre de 1962 y de mayo de 1963 a diciembre de 1979, que si bien totalizan más de 25 años existe una interrupción de enero a abril de 1963, por lo que ha lugar a la excepción de falta de derecho del actor. Gaceta Judicial. AÑO lxxxvi. Serie XIV. No. 11. Pág. 2474 (Quito, 18 de febrero 1986) (Jubilación Patronal, 1986)

En el actual Código de Trabajo en su art. 216 en su parte pertinente dice: “Jubilación a cargo de empleadores. – Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores” (código de trabajo 2019) de la lectura de esta sentencia y la norma que indica el código de la materia podemos llegar a la conclusión que le fallo de la Corte Nacional nos dispone que debe ser de manera ininterrumpida, la Corte Nacional quiere que no exista lapsos de interrupción sin trabajar para el mismo empleador. Mientras el código de trabajo nos entrega la opción de laborar por tiempos distintos que al final llegue a sumar veinticinco años de servicio para el mismo empleador, con este antecedente dando prioridad al orden jerárquico de aplicación de normas que indica la actual Constitución se debe dar prioridad a lo que indica el Código de Trabajo por ser una Ley ordinaria.

Analizando nuestra Jurisprudencia debemos manifestar que también existe Gacetas Judiciales en la cuales se vela por el derecho del trabajador de percibir una jubilación por parte del empleador como lo demuestro a continuación:

Serie 16

Gaceta Judicial 14 de 07-XII-1998

El haber individual de la jubilación patronal lo determina el mismo Art. 219 del Código del Trabajo, que establece el derecho a la jubilación, en forma detallada, por lo que no ha lugar a equivocaciones (...) Además tanto la Ley, la Doctrina y la jurisprudencia coinciden en que la bonificación complementaria y la compensación por el alto costo de la vida no forman parte de haber individual de la jubilación patronal. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Gaceta Judicial, Año XCIX. Serie XVI No. 14 Pág. 4113. (Quito 7 de diciembre del, 1998)

El tener derecho a la jubilación patronal no significa que todas las pretensiones que constan en su demanda presentada ante el Juez de lo Laboral el trabajador se debe otorgarle a su favor en sentencia a costa de principios laborales como: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; o, 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. De la lectura de esta sentencia se pide la aplicación de la ley, la jurisprudencia y la doctrina junto a las pruebas las que deben dar las pautas para que sea un derecho en beneficio del trabajador por haber dedicado muchos años de trabajo a su empleador o empresa es decir se puede tomar moralmente como una gratificación del empleador hacia el trabajador por haber brindado muchos años de su vida en beneficio del empleador. Por tal motivo el Código de Trabajo en el artículo 216 especifica la manera como debe hacerse el cálculo este beneficio y así evitar que una de las dos partes quiera salir beneficiada con cantidades que no correspondan a este derecho.

En anteriores líneas me referí a la doble jubilación al respecto una gaceta judicial nos manifiesta que por no tenerla jubilación del IESS se va a renunciar a la jubilación por parte de empleador ni tampoco se va obtener la misma cantidad de jubilación en las dos es por ello que la Corte Nacional de Justicia especifica que la jubilación del empleador es muy diferente a la del Seguro Social manifestando lo siguiente:

Serie 12

Gaceta Judicial 13 de 07 – dic- 1976

Para los afiliados al IESS y que obtienen de esta institución su jubilación ordinaria de vejez, los factores o rubros que se toman en cuenta para el cálculo de la jubilación patronal son distintos por las deducciones que legalmente deben hacerse, y por lo mismo la cuantía de la renta patronal es muy inferior a la que reconoce u otorga como prestación el Seguro Social. Por esta razón los derechos que tienen los trabajadores que han prestado servicio a la misma empresa o patrono por 25 años o más a que se les reconozca una pensión vitalicia no obstante que también alcanzan este derecho como afiliado al Seguro Social tiene que ser considerado como una prestación complementaria que la ley les reconoce precisamente por haber laborado la mayor parte de su vida al servicio de la misma empresa o patrono. Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2891. (Quito 7 de diciembre de 1976) (Jubilación Patronal)

Es así que esta jurisprudencia publicada reconoce el derecho que tiene el trabajador por haber laborado por 25 años o más para un mismo empleador, pero de la misma manera se especifica que es inferior a la pensión del Seguro Social por ser una prestación adicional por haber brindado varios años de su vida al servicio de un mismo empresa o empleador

Otra sentencia más actualizada y no menos importante es la publicada en la Gaceta judicial que se refiere a la excepción de cosa juzgada en materia de jubilación patronal, es la siguiente:

En el mes de junio de 2021 el Pleno de la Corte Constitucional Del Ecuador, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y Legales, emite la siguiente Sentencia en el CASO No. 1127-16-EP Tema: En esta sentencia, la Corte Constitucional analiza la acción

extraordinaria de protección presentada por Blanca Inés Molina Larrea contra la sentencia de casación dictada el 9 de mayo de 2016 por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del juicio No. 17731-2013-1373. Se concluye que existió vulneración del derecho de la accionante a la seguridad jurídica por la aplicación de normativa sobre el cálculo de la jubilación patronal que no se encontraba vigente a la época de la jubilación.

Tiene como antecedente

El 26 de septiembre de 2008, Blanca Inés Molina Larrea presentó demanda laboral contra PACIFICTEL S.A. (posterior, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT S.A.) para que se le pague el fondo global de jubilación por más de 35 años de servicio. Fijó la cuantía de la demanda en USD 35,913.50.1. El 30 de junio de 2011, el Juzgado Primero de Trabajo del Guayas declaró sin lugar la demanda. Inconforme con lo resuelto, Blanca Inés Molina Larrea interpuso recurso de apelación. El 17 de septiembre de 2012, la Primera Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas aceptó la apelación, revocó la sentencia de primera instancia y ordenó que la demandada pague a la actora una pensión jubilar de USD 82.10 mensuales a partir de enero de 2015. Contra esta decisión, ambas partes interpusieron recurso de casación. El recurso de Blanca Inés Molina Larrea fue admitido y el de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT S.A., inadmitido.

El 9 de mayo de 2016, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó parcialmente el recurso, casó la sentencia de segunda instancia y dispuso que la demandada pague a la actora la cantidad de USD 1,206.63 por la diferencia del fondo global de jubilación. **El 26 de mayo de 2016, Blanca Inés Molina Larrea presentó acción extraordinaria de protección contra la sentencia de casación.** Esta fue admitida el 30 de noviembre de 2016 y fue sorteada para su sustanciación. El 7 de enero de 2021, la jueza constitucional sustanciadora avocó conocimiento de la causa y dispuso que se corra traslado a la parte accionada para que presente su informe de descargo en el término de cinco días.

En las alegaciones de los sujetos procesales. La accionante impugna la sentencia de casación por la supuesta violación de sus derechos constitucionales a la vida digna, igualdad, tutela judicial efectiva, seguridad jurídica y debido proceso en la garantía del cumplimiento de las normas y derechos de las partes. La accionante alegó que los jueces de casación aplicaron normas de manera retroactiva, ya que las resoluciones del Ministerio del Trabajo sobre el cálculo de la jubilación patronal (de acuerdo al Registro Oficial No. 732 de 13 de abril del 2016) no estaban vigentes al momento de nacer su derecho al

fondo global (2003). En relación a la violación del derecho a la igualdad, la accionante indicó que los jueces de casación no resolvieron de la misma manera que en otros casos análogos donde la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia ordenó el pago de las pensiones jubilares y accesorias que comprende el fondo global, hasta cumplir 89 años de vida. Por lo expuesto, la accionante solicita que esta Corte acepte la acción extraordinaria de protección, declare la vulneración de los derechos alegados y deje sin efecto la sentencia de casación para que el recurso sea resuelto por otros jueces de la Corte Nacional de Justicia.

Análisis En una sentencia de acción extraordinaria de protección, se indica que los problemas jurídicos surgen principalmente de los cargos formulados por la parte accionante, es decir, de las acusaciones que se dirigen al acto procesal objeto de la acción por considerarlo lesivo de un derecho fundamental. En este caso, la accionante se refiere a la inobservancia de pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia en casos análogos en este sentido el Organismo previamente ha manifestado que: “el derecho a la seguridad jurídica no puede entenderse de manera restrictiva como un mecanismo para proteger la vigencia de reglas, sino que, además, y de forma principal debe comprendérselo como un derecho para salvaguardar el respeto de los principios esenciales que rigen el desarrollo y aplicación de los derechos, entre los que se cuentan, los principios de legalidad, publicidad, irretroactividad, generalidad, previsibilidad, entre otros, garantizados en su mayoría en el artículo 11 de la CRE. De esta forma se verifica que la actuación en que incurrió la autoridad judicial demandada al no aplicar la norma que estaba vigente al momento en que la accionante accedió a su jubilación patronal, y en su lugar aplicar una norma posterior, a saber, el acuerdo ministerial MDT-2016-0099, violó el derecho a la seguridad jurídica de la accionante en tanto que provocó una transgresión del principio de irretroactividad garantizado por el artículo 11 de la CRE. Así, los principios de legalidad, progresividad en el desarrollo de los derechos y de irretroactividad, configuran pilares fundamentales para la tutela de la seguridad jurídica en un Estado Constitucional, En un sentido similar, la Corte Constitucional se pronunció dentro de la sentencia No. 387-17-SEP-CC en la que declaró la violación del derecho a la seguridad jurídica de otro ex trabajador de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT S.A. porque los jueces de casación aplicaron el acuerdo ministerial MDT-2015-0204

(Registro Oficial No. 588 de 16 de septiembre de 2015) para el cálculo del fondo global de jubilación patronal. En el caso, el ex trabajador se había jubilado en 2008, antes de la vigencia del acuerdo ministerial aplicado por los jueces de casación. 28. Por los motivos expuestos dado que los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aplicaron una norma que no se encontraba vigente a la época de jubilación de Blanca Inés Molina Larrea, se acepta el cargo de la accionante sobre una violación del derecho a la seguridad jurídica. V. Decisión En mérito de lo expuesto, esta Corte Constitucional, administrando justicia constitucional por autoridad de la Constitución y la ley, resuelve: 1. Aceptar la acción extraordinaria de protección N°. 1127-16-EP. 2. Declarar la vulneración del derecho de la accionante a la seguridad jurídica. 3. Disponer como medidas de reparación: i. Dejar sin efecto la sentencia de casación dictada el 9 de mayo de 2016 por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del juicio No. 17731-2013-1373. ii. Retrotraer el proceso al momento anterior a la emisión de la sentencia de casación para que se proceda al sorteo correspondiente y otros jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelvan el recurso de casación interpuesto por Blanca Inés Molina Larrea sin que se incurran en las mismas vulneraciones detectadas en la presente sentencia. 4. Devolver el expediente al juzgado de origen para que se cumpla con lo ordenado. 5. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

COMENTARIOS A RESOLUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA IMPRESCRIPTIBILIDAD DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL

Dr. Jorge Egas P., se pronuncia indicando que la Corte Suprema de Justicia, en uso de las atribuciones que le con ceden el Art. 102 de la Constitución Política y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional ha resuelto que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por veinticinco años o más, en forma continuada o ininterrumpida para que se beneficie con la jubilación patronal a que se refiere el Art. 221 del Código del Trabajo (RO No. 233 del 14-7-89). Esta resolución de carácter general, adoptada con el voto en contra de un número considerable de Ministros Jueces, ha sido cuestionada por respetables grupos de opinión; pues, se sostiene que la prescripción de los derechos de los trabajadores constituye una institución expresamente re conocida por el ordenamiento constitucional (Art. 31 c) y legal (Art. 611 del Código del Trabajo), como norma general; aceptando, sólo excepcionalmente, la imprescriptibilidad de ciertos derechos de los trabajadores, como el que existe sobre los fondos de reserva (Art. 198); de manera tal que, mientras no exista una disposición categórica que consagre la imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal, esta no puede reconocer.

Hacerlo, se dice, importa una violación constitucional y un atentado a la seguridad jurídica; pues, se perpetúa la posibilidad de una reclamación sobre tal derecho, cuando no ha sido oportunamente demandado dentro de los tres años posteriores a la terminación de la relación laboral. Los sustentadores de la tesis contraria, que en definitiva tiene efecto generalmente; obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, se fundamentan en la naturaleza social de este derecho y en la injusticia que con llevaría el privar al trabajador que ha laborado por lo menos veinticinco años en una misma empresa, del derecho al descanso remunerado definitivo que ha conquistado después de tan largo lapso, por lo que estiman que la excepción de prescripción extintiva de tal derecho sólo procede en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar desde la conclusión de la relación laboral; pero no al derecho de jubilación; que por ser una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio, no prescribe en cuanto al derecho en sí mismo, subsistiendo, en consecuencia, sobre todas las pensiones posteriores a su demanda.

El pronunciamiento aludido, aun cuando justo en su finalidad, pues tiene de a proteger a la parte débil de la relación laboral que, por ignorancia o descuido, no haya deducido oportunamente su reclamación, no deja de constituir una ruptura del ordenamiento jurídico vigente, por lo que habría sido más ortodoxo obtener un pronunciamiento legislativo que expresamente reconozca la imprescriptibilidad de tal derecho, en los términos en que se ha pronunciado la Corte Suprema, que dicho sea de paso, contradice otra resolución general de tan alto organismo (RO No. 245 del 2-8-89) que dispone que la reclamación de la pensión jubilar se retrotrae al tiempo de la terminación de la relación laboral y no al de la presentación de la demanda de jubilación.

2.2.1.8. Cosa juzgada de la jubilación patronal

La excepción previa alegada en la contestación a una reclamación judicial y nueva sentencia sobre un asunto que ya ha sido decidido por una autoridad judicial competente mediante una sentencia en firme se conoce como cosa juzgada (*res iudicata*), que con su aplicación busca satisfacer una necesidad de certeza o seguridad jurídica, figura que resalta en el ámbito internacional en el cual este principio se ha desarrollado y su aplicación en los diversos tribunales y cortes como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos; o la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y, Tribunales Internacionales Penales de este principio se ha generado varias teorías o tendencias que lo han definido y defendido grandes juristas y son las siguientes:

Para Darío Peñarreta en su obra titulada “La cosa juzgada” como excepción la define: “*Aquella que la ley confiere al litigante en cuyo favor se ha declarado un derecho en una resolución firme o ejecutoriada para exigir el cumplimiento de lo resuelto conforme al COGEP la resolución judicial firme será esencialmente una sentencia definitiva esto con el ánimo de respetar la seguridad jurídica y de que exista certeza jurídica.*” Peñarreta León, 2028)

El jurista Eduardo Couture define a la cosa juzgada como *“la autoridad y eficacia de una sentencia cuando no existe contra ella medios de impugnación que permitan.”* Otro criterio y no menos importante es el del jurista Dewis Echandia quien define a la cosa juzgada como: *“la calidad de inmutable y definitiva que la ley otorga a la sentencia y a algunas otras providencias que sustituyen aquella, en cuanto declara la voluntad del Estado contenida en la norma legal que aplica en el caso concreto.”* (Echandia, 204, pág., 454)

Nuestro Código General de Procesos en su Art. 101 nos indica: Sentencia ejecutoriada. La sentencia ejecutoriada surte efectos irrevocables con respecto a las partes que intervinieron en el proceso o de sus sucesores en el derecho. En consecuencia, no podrá seguirse nuevo proceso cuando en los dos procesos hay tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes; como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho, o se funde en la misma causa, razón o derecho. Para apreciar el alcance de la sentencia, se tendrá en cuenta no solo la parte resolutive, sino también la motivación de la misma.

2.2.1.9. La cosa juzgada como vulneración de un derecho laboral

Al referirnos a los derechos y principios laborales debemos tener en cuenta lo que indica el Código de Trabajo en el artículo 4 disposición que tiene concordancia con la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 2 es decir los derechos de los trabajadores son intocables y debemos respetarlos como tal. Cuando nos encontramos con una resolución de una autoridad competente en la cual dictamina como cosa juzgada a un derecho laboral sin analizarlo a profundidad conforme a derecho entramos a la existencia de cosa juzgada fraudulenta la misma se refiere *“a una sentencia que no se determinó de manera justa y en lugar de proclamar los principios máximos de justicia atenta a los mismos”* (Ramírez Salinas, 2018, pág. 9) entrando a un fraude procesal en el debido proceso en materia laboral si una sentencia cumple con los requisitos de la misma pero en su parte motivacional no cuenta con los argumentos necesarios para llegar a una decisión se puede hablar de nulidad en apelación o por medio del recurso de casación conforme lo determina el art 89 de COGEP y sin duda alguna se estaría lejos de garantizar los derechos de los trabajadores pues el mismo condigo de trabajo en el art. 7 indica que en caso de duda se aplicará lo más favorable al trabajador esta disposición tiene concordancia con el numeral 3 del referido Art. 326, encontramos que esta disposición se le perjudica violentando un derecho más que plasmado en una norma es de gratificación por haber prestado sus conocimientos al desarrollo de la empresa o lugar de trabajo.

La cosa juzgada se llegará a declarar cuando ya exista una sentencia ejecutoriada y resulta en su totalidad sobre lo que se está solicitando nuevamente es de obligación inmediata para las partes y se convierte en inmodificable. Al referirse a cosa juzgada la misma que no

encontramos tácitamente en la Ley, pero si encontramos en la doctrina y la misma nos da la posibilidad de entenderla.

Jurisprudencia internacional sobre cosa juzgada

Existe abundante jurisprudencia en relación a la cosa juzgada puesto que es un tema que concierne al mundo del derecho debido hace varios años se utilizaba al non bis in ídem para no volver a juzgar a la misma persona por los mismos hechos dos veces, con este principio se busca garantizar la seguridad jurídica y precautelar los derechos de las personas con el fin de garantizar el debido proceso, en relación a esta figura existen sentencias se respeta este principio explicando el motivo por lo cual es dictado la cosa juzgada, no solo en Ecuador sino a nivel de América del Sur existiendo sentencias en las cuales se analiza a la cosa juzgada. Y esta figura se cimienta en principios generales de cosa juzgada a nivel internacional, señalando que los efectos de cosa juzgada operan cuando se verifica identidad de causa, objeto y de partes.

La Corte Constitucional de la República de Colombia ha generado jurisprudencia sobre la excepción de cosa juzgada en materia laboral expresando lo siguiente:

“En el caso de la cosa juzgada, la verificación se contrae a contrastar objetivamente el contenido de una decisión o actuación anterior que hubiere hecho tránsito a cosa juzgada, a fin de establecer si las partes, el objeto y la causa presentan identidad con los mismos elementos del proceso actual, a fin de declarar la autoridad emanada de la existencia de dicho fenómeno. De modo que resulta razonable y compatible con el orden justo que promueve la Constitución, anticipar una decisión que protege a las partes de un nuevo juicio y una nueva sentencia sobre la misma materia, desplegando sobre la actuación actual las funciones positivas y negativas que se atribuyen al instituto de la cosa juzgada como son las de prohibir a los funcionarios judiciales y al ordenamiento jurídico. Pugnaría con el interés del Estado en promover la seguridad jurídica y la estabilidad de los derechos, el permitir que un proceso avanzara hasta su culminación, no obstante hallarse plenamente acreditada la estructuración del fenómeno de la prescripción liberatoria, o de la cosa juzgada.” (Corte Constitucional de la Republica de Colombia, 2021)

La Corte de Irlanda en el caso Morgan y The Labour Cour (2022) analiza la aplicación del principio de *res judicata* en demandas sobre igualdad laboral y reclamos de pensiones. La corte sostuvo que no se podía reabrir lo que ya se había decidido

En la República de Perú: en la Sentencia de la Tribunal Constitucional del Perú se declaró la excepción de cosa juzgada frente a una demanda que intentaba recalcular una pensión de viudez ya decidida.

2.2.2. UNIDAD II. LA CREACION DE UN FONDO ECONOMICO EN LA JUBILACION PATRONAL Y SUS IMPACTOS.

2.2.2.1. Decisión de jubilarse y calidad de vida

Hemos visto que los elementos determinantes para la toma de decisiones previa a la jubilación de un trabajador pueden variar según la legislación laboral de cada país, precisamente la situación personal, laboral y la calidad de vida de los trabajadores son condiciones que intervienen en la decisión de salida del mercado laboral y se las agrupa en tres motivos o categorías; y, estos son: **legales, personales y de salud.**

2.2.2.2. Motivos legales:

Después de trabajar toda una vida, previo a la toma de la decisión muy personal del trabajador esta la capacidad latente de seguir trabajando, la seguridad en el puesto de trabajo, las posibilidades de descansos, la disponibilidad de servicios de salud ocupacional; y, cambiar a recibir una remuneración directa de su empleador surge la necesidad de prepararse y estar seguro que se calculará bien la pensión en un futuro en forma legal y son motivos:

Que el trabajador que haya alcanzado la edad mínima establecida en la Ley (nuestro país 60 años de edad o 30 de aportes al IESS; o 25 años de trabajo para el mismo empleador jubilación patronal) influyen para piense en un retiro del trabajo en forma legal.

- También puede ser una jubilación anticipada cuando el trabajador cumple ciertos requisitos mínimos como meses de aportes. O, la combinación de la jubilación patronal que le da derecho a una pensión y combinar con otro trabajo de una igual o menor jornada tomando en cuenta la edad del trabajador.
- Jubilación por cotización completa: cuando el trabajador ha cotizado el número máximo de años exigido, y la institución de seguridad social le permite jubilarse con el máximo de la pensión.

2.2.2.3. Motivos personales:

Otro de los motivos personales que pueden influir a una persona a considerar la toma de esta decisión de jubilarse se basa en el cuidado de su salud, generándose la necesidad de dejar de asistir a un mismo lugar en el cual permanecía 8 horas o más diarias y ya no se disfruta como los primeros años y pueden llevar a considerar la toma de esta decisión y son:

- **Deseo de deleitarse la vida personal o familiar:** pasar más tiempo con la familia, viajar, dedicarse a aficiones, etc.
- **Estrés laboral o debilidad profesional (burnout):** trabajar demasiado puede causar estrés laboral presentándose en un cansancio acumulado o pérdida de motivación, también causa este fenómeno la abrumadora tecnología, otro motivo que puede presentar este fenómeno puede ser la discriminación laboral relacionada con la edad que incluso puede ser el primer factor para la jubilación.
- **Cuidado de familiares dependientes:** En algunos trabajadores un indicativo que influyen en esta decisión es el deterioro de la salud de familiares muy enfermos o mayores que necesitan una atención y cuidado personal algunos trabajadores que intervienen en esta decisión.
- **Situación económica favorable:** El no tener deudas a la edad de la jubilación; y, si el trabajador ahorrado lo suficiente; y, tener más tiempo del previsto en cotizaciones está preparado para esta decisión y puede ser un motivo a considerarse porque durante su vida laboral acumulo ahorros o ingresos adicionales que permitan dejar de trabajar fácilmente optaran por la jubilación.

2.2.2.4. Motivos de salud:

El trabajador debe tener el valor de optar por la jubilación ante una salud deteriorada o una incapacidad permanente o invalidez completa esta decisión en una forma anticipada o precoz. Pues su desgaste físico o mental ante trabajos que implican un esfuerzo físico es una decisión acertada el jubilarse y las razones más frecuentes son:

- **Incapacidad permanente o invalidez:** si el trabajador sufre una enfermedad o accidente que le impide seguir trabajando, puede acceder a una jubilación por incapacidad la misma le permitirá recibir una pensión vitalicia siempre que cumpla con los requisitos médicos (al menos 6 meses de tratamientos sin respuesta favorable para continuar laborando) Cumplir con un mínimo de imposiciones en nuestro país al menos 60 y 6 consecutivas.
- **Desgaste físico o mental:** es fundamental el tener una salud mental optima por que le trabajo implica esfuerzo físico y el carecer de esta condición justifica buscar un nuevo propósito y adaptarse a una nueva etapa de vida.

Otras consideraciones que el trabajador enfrenta la decisión de jubilarse en algunos casos puede ser el incentivo de compensación que el empleador ofrece; o, despidos de trabajadores o cierre de la empresa.

2.2.2.5. Países en Latinoamérica con legislación sobre jubilación patronal

Esta retribución o gratificación por el beneficio de orden social que permite luego de muchos años de trabajo un incentivo económico al igual que otros beneficios del mismo orden dentro

del área del derecho laboral justifica analizar desde una perspectiva comparativa en Latinoamérica para comprenderlo e identificar políticas públicas para proteger la coincidencia de este derecho reconocidos en otras legislaciones, derecho que existe conforme a la justicia y equidad y han sido legalmente reconocidos.

Este beneficio, con esta denominación únicamente está vigente en nuestro país desde noviembre de 1938 que se promulgo el código de trabajo que en sus disposiciones reconoce este derecho a favor de su trabajador, la jubilación patronal en forma adicional a la jubilación que le corresponda al trabajador, como una de las prestaciones de la seguridad social conocido como (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Para acceder a la jubilación patronal, el trabajador bajo relación de dependencia debe acumular 25 años o más de servicios, continuo o discontinuos, con un mismo empleador y cesar en la prestación del servicio con ese empleador.

Su cálculo se lo realiza teniendo como base el promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años de servicio y la edad en el momento de la jubilación; existe la posibilidad que se lo cancele mediante el pago de un fondo jubilar global que cubra en un solo pago, la pensión jubilar a la que tendría derecho por el tiempo de la expectativa de vida del jubilado.

Este beneficio es independiente de la jubilación por edad y también lo es tiempo de servicio a cargo de la entidad pública rectora de la seguridad social, con este antecedente y con el fin de mejorar en un futuro es interesante ver similitudes con sistemas jurídicos de otras legislaciones, para lo cual el Derecho Comparado nos ayuda a entender de una manera clara este beneficio y tenemos en los siguientes países:

- **En Perú** la jubilación patronal es obligatoria para el trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo del sistema privado o nacional de pensiones, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador (el monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión) y a reajustar periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.
- **En Colombia** tampoco existe con el nombre de jubilación patronal, y son excepcionales y se los cumple en pactos colectivos o acuerdos patronales entre las partes los mismos dependen de cada empresa. Este beneficio es una pensión por vejez se conoce como Sistema General de Pensiones que tiene dos sub sistemas posibles: Régimen de Prima Media (RPM) administrado por Colpensines que representa al Estado de Colombia y da beneficios a trabajadores y empleadores que cotizan en un fondo común al cumplir los requisitos de edad (57 años para las mujeres; y, 62 para los hombres) y haber cotizado al menos 1.300 semanas para luego el trabajador recibir una pensión mensual por el Estado.

Y, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad que es administrado por fondos privados cada persona en una cuenta individual y el monto a recibir depende del capital acumulado y su rendimiento.

- **En Costa Rica** la figura legal de “jubilación patronal” no encontramos, pero existe la llamada **cesantía** y puede ser considerada un beneficio similar a la jubilación patronal que consiste, tras un número determinado de años de prestación de los servicios personales para el mismo empleador el trabajador se beneficia porque existe una política de aportes bajo el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Diferente al régimen público de jubilación que esta administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social de los trabajadores.
- **En la República Bolivariana de Venezuela** en la cual la relación laboral se rige a través de la Ley Orgánica del Trabajo este derecho está contemplado en los contratos colectivos celebrados por empresas públicas o privadas ante autoridad competente, en el caso del contrato individual algunos empleadores ofrecen planes como parte de un beneficio al terminarse la relación de trabajo la misma depende de un mínimo de semanas cotizadas (750) para el mismo empleador.

En países como México, Brasil, Argentina Uruguay, Paraguay, Bolivia, Honduras, Guatemala, El Salvador NO existe la obligación legal de una jubilación patronal obligatoria, pero existen en sus leyes laborales estos países

2.2.2.6. Que es un fondo de jubilación patronal

Este tema vuelve a confrontar a trabajadores y empleadores, pero hay una coincidencia entre estos actores al saber tan solo un 4% de trabajadores acceden a este beneficio luego de 25 años y la mayoría son en el sector público, presentándose en el sector privado apenas el 1.5% coincidiendo la dirigencia de los trabajadores que no es un derecho efectivo pues muy pocos acceden a ella, por lo que toma fuerza la creación de un fondo de ahorro individual este porcentaje es bajo pues en el sector privado ocurre que despiden a sus colaboradores antes de que cumplan el tiempo para este derecho, y se torna difícil para muchas personas volver a encontrar trabajo por su edad.

En el Derecho laboral un fondo de pensiones o conjunto de recursos es una entidad financiera que permite a los trabajadores acumular capital a lo largo de su vida laboral para garantizar una fuente de ingresos sostenible durante la jubilación. Estos fondos que son una especie de caja de ahorro son administrados por entidades especializadas que invierten las contribuciones de trabajadores y empleadores en una variedad de activos y las inversiones típicas incluyen: Compra de acciones y ser participe en empresas que puedan ofrecer altos rendimientos a largo plazo mitigando riesgos y maximizar sus retornos. También la compra de bonos que son instrumentos de deuda que proporcionan ingresos fijos y son menos volátiles que las acciones. Otra opción es los bienes raíces que son comprar propiedades que pueden generar ingresos por

alquiler y apreciación del capital y otros instrumentos financieros el objetivo es proporcionar ingresos durante la jubilación y asegurar acceder a una pensión que garantice su manutención y bienestar económico de los jubilados.

2.2.2.7. Impactos que causaría la creación de un fondo de jubilación patronal

La creación de un fondo de jubilación patronal en nuestro país puede ofrecer beneficios significativos, pero también conllevaría desafíos y críticas que deben ser consideradas cuidadosamente entre quienes hacen la relación laboral trabajadores, empleadores; y, quien cuida cumplan con las obligaciones y se respete derecho adquiridos a través de la Secretaria de Estado conocida como Ministerio de Trabajo y en la función judicial a través de los juzgados de trabajo o multi competentes que es el Estado.

Uno de los principales impactos seria la eliminación de la restricción de permanencia en una sola empresa, lo que permitiría al trabajador que sus aportes se acumulen durante distintas relaciones laborales en su totalidad. Lo referido demuestro con un ejemplo si el promedio de aportes de un trabajador es de \$ 50.00 mensuales durante 25 años (12 meses multiplicado por 25 años es igual a 300 meses) multiplicamos 300 (número de meses) x 50 (dólares mensuales) el momento de optar por la jubilación patronal el trabajador recibiría la cantidad de \$ 15.000.00. Sin especificar la edad, existiendo la posibilidad de poder seguir laborando.

El ejemplo que se mencionó podría ser una reiterada realidad en los trabajadores la misma podría facilitar la reinserción laboral de trabajadores que han sido despedidos antes de cumplir los 25 años de trabajo y podría reducir el impacto que representa para los empleadores o patrono el pagar una pensión completa tras décadas de relación laboral continua. Lo que podría incentivar la contratación de personal de mayor edad o con larga trayectoria.

Como se mencionó este desafío conlleva también criticas como es la creación de un nuevo aporte a la seguridad social pues en el código de trabajo en el artículo 42 numeral 31 existe la obligación del empleador con sus trabajadores de inscribir en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día de labores e informar sobre la salida o enfermedad de los trabajadores.

A la obligación de afiliación se plantea entregar los ahorros del trabajador por concepto de jubilación para que administre en beneficio del trabajador este rubro que sería mensual lo cual generaría celebrar un contrato legal denominado fideicomiso (es un contrato en el cual una persona (fideicomitente) transfiere la titularidad a otra persona (fiduciario) con el fin de que este administre de la mejor manera en beneficio de un tercer (fideicomisario) este contrato legal seria administrado por el banco que pertenece al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social institución hoy en día cuestionada:

Por lo que el trabajador quien es la parte que enfrenta al IESS decidir dónde poner ese fondo de ahorro para su jubilación la institución de la seguridad social debe garantizar que el fondo del seguro de pensiones es en el cual se debería prever el pago de jubilaciones futuras o buscar la mejor opción de inversión respecto al dinero de los afiliados.

A este derecho adquirido (de un fondo financiado por los empleadores a favor de un trabajador) se le presenta un gran impacto este es la eliminación de la restricción de prestar sus servicios lícitos y personales para un solo empleador. Pero también tendría otros impactos importantes; y, que se convierte en un reto y tenemos los siguientes: impactos de carácter social, laboral y económico:

2.2.2.8. IMPACTO SOCIAL:

- Cobertura del derecho de jubilación a trabajadores que antes se encontraban excluidos por razones estructurales.
- Reducción de la desigualdad social en la etapa del retiro laboral
- Mayor dignidad y seguridad económica para adultos mayores

2.2.2.9. IMPACTO LABORAL

- Estímulo a la formación del empleo y al cumplimiento de las obligaciones patronales
- Disminución de despidos intempestivos y conflictos judiciales en el ámbito laboral por el pago de jubilación patronal
- Incentivo a una planificación para que no le afecte económicamente al empleador al cumplir con la obligación patronal
- Aprovechamiento de la experiencia laboral de trabajador

2.2.2.10. IMPACTO ECONOMICO:

- Provisión oportuna y distribuida de recursos, evitando cargas económicas imprevistas a los empleadores.
- Mejora en la estabilidad económica al empleador al poder cancelar mensualmente la jubilación a sus trabajadores.

2.2.2.11. Desafíos y problemática de la estabilidad laboral asociadas a la jubilación patronal

Dentro de los impactos que causaría la creación de un fondo de jubilación para los trabajadores y sus dirigentes es el derecho de ESTABILIDAD derecho adquirido al inicio de la relación de laboral al celebrar un contrato de trabajo sea verbal o escrito el mismo se convierte en INDEFINIDO (sin periodo de prueba y sin fecha de terminación por parte del empleador)

constituye el pilar fundamental para la continuidad en el ámbito profesional, pues suministra solidez y confianza al trabajador en su puesto de trabajo.

Este principio se consolidó a través del tiempo (antes a los dos años de trabajo tenía estabilidad) para sostener las garantías laborales, adquiridas en el código de trabajo y contratos colectivos lo que permite al trabajador desarrollar su trayectoria profesional de manera ininterrumpida y tranquila hasta concediéndole al trabajador alcanzar una jubilación equitativa (luego de 25 años de trabajo) pensión mensual que le asegure una calidad de vida digna al concluir su período productivo.

Este derecho denominado la estabilidad laboral inherente a los trabajadores, le obliga al trabajador no cometer las faltas determinadas en el artículo 172 del código de trabajo en los reglamente de trabajo aprobados legalmente y en los contratos colectivos en caso de existir conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de suceder lo contrario justificaría a través de la figura de visto bueno presentado por el empleador presentado en el Ministerio de trabajo, y luego de la respectiva investigación conceda a favor del empleador la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo. Es decir, un trabajador no puede ser despedido sin una razón justificada y de conformidad con el código de trabajo o contrato colectivo en empresas o instituciones públicas que hayan celebrado circunstancias excepcionales que legalmente justifiquen el despido.

Desde un punto de vista legal, el derecho de la estabilidad laboral protege el trabajo dándole seguridad en el tiempo los ingresos de los trabajadores, esenciales para satisfacer sus necesidades básicas, de ser la voluntad del empleador el terminar la relación laboral nace el derecho a una indemnización por el tiempo de trabajo (artículo. 188 del código de trabajo una remuneración mensual por cada año de trabajo).

Al empleador también le favorece y le concede una estabilidad económica, al contar con un personal profesional de confianza y capacitado.

Este principio fortalece el carácter permanente de la relación laboral, permitiendo a los trabajadores planificar a largo plazo, garantizando otros derechos fundamentales como la alimentación, la vivienda y la salud. Además, al permitir la confianza de una fuente de trabajo a largo plazo, se asegura que los trabajadores puedan acceder a una jubilación digna, que les garanticen una buena calidad al quedarse sin trabajo.

A pesar de los beneficios la jubilación patronal y de la estabilidad laboral en beneficio del trabajador, en ocasiones, se presenta la inseguridad de perder la fuente de trabajo y varias legislaciones se han preocupado de esta incertidumbre generando beneficios al trabajador como es un seguro de desempleo, que es un beneficio económico temporal que se otorga a las personas que pierden el trabajo de manera involuntaria, es decir no hay la voluntad del

trabajador de retirarse del trabajo y que cumplen con ciertos requisitos establecidos por la ley o el sistema de seguridad social que cada legislación establece así tenemos en países como:

- **México:** Esta figura dura hasta 6 meses; y, es administrada por la Secretaría del Trabajo local.
- En **España** también existe esta figura y se llama prestación por desempleo y depende del tiempo que haya cotizado el trabajador.
- **Argentina** en Latinoamérica la figura de desempleo lo pagan al trabajador a través de la Secretaria del Trabajo y dura entre 2 y 12 meses según los aportes.
- **En Chile** se denomina Seguro de Cesantía lo administran instituciones financieras (bancos y mutualistas) privadas y se financian con aportes del trabajador y el empleador.

Al quedarse sin trabajo el trabajador nace la necesidad de buscar un nuevo trabajo y no se sabe en qué tiempo vuelva a conseguir el nuevo trabajo o participando de programas de capacitación laboral (dependiendo del país puede ser de 3 a 6 meses este beneficio) por lo que este seguro tiene por propósito ayudar al trabajador a cubrir sus necesidades.

2.2.3. UNIDAD III. Análisis de la propuesta de la creación de un fondo de jubilación patronal en nuestra legislación

Una iniciativa que busca evitar inestabilidad laboral y económica. En el marco normativo actual, genera inseguridad jurídica, para los trabajadores y empleadores.

Para el trabajador, porque la jubilación patronal queda condicionada a factores que no dependen del mismo, ajenos a su voluntad, como la estabilidad económica de su empleador, despidos o quiebra.

Para el empleador, porque debe enfrentar obligaciones acumulativas que muchas veces no ha provisionado adecuadamente, generando contingencias financieras significativas, especialmente al término de la relación laboral.

Esto ha promovido prácticas como el trabajo informal y el despido intempestivo, dejando a muchos trabajadores desprotegidos.

El propósito es reformar el artículo 216 del Código del Trabajo, referente a la jubilación patronal, planteándose la creación de un fondo económico financiado con aportes tanto de empleadores como de trabajadores, administrado por el BIESS a través de un fideicomiso. La creación del fondo permitiría redistribuir y gestionar de manera técnica, transparente y sostenible los recursos necesarios para garantizar este derecho laboral.

Esta propuesta podría funcionar con la creación de la mesa técnica que será en los siguientes 60 días, de iniciada las conversaciones la misma que estará, compuesta por el Estado, empleadores y trabajadores y la participación del IESS. Esta mesa técnica trabajará

durante 90 días para generar insumos técnicos y jurídicos que ayuden a avanzar en una propuesta común.

El pensar de trabajadores y empleadores es la confianza que con el asesoramiento del Ministerio de Trabajo que el proceso de reforma seguirá en el marco del diálogo tripartito, con la participación activa de todos los actores involucrados y deberá concluir con la promulgación de este acuerdo el mismo que sería histórico.

2.2.3.1. ESTRUCTURA BÁSICA DE UN FONDO.

De lo expuesto esta iniciativa alienta a busca evitar la inestabilidad laboral y económica. En el marco normativo actual, que genera una incertidumbre a trabajadores y empleadores debido a la falta de claridad previsible pues contradice a los cambios frecuentes que en derecho se flexibilizan, para los trabajadores y empleadores. Para el trabajador, porque la jubilación patronal queda condicionada a factores que no dependen del mismo, son ajenos a su voluntad, como la estabilidad económica de su empleador, despidos intempestivos o el momento que una empresa no puede pagar sus deudas y obligaciones financieras por ser excesivas o se presentan problemas de liquidez por estar expuesto a una competencia desleal, que harán que la empresa inicie un proceso de quiebra.

El empleador, porque debe enfrentar obligaciones acumulativas que muchas veces no ha provisionado adecuadamente, generando contingencias financieras significativas, especialmente al término de la relación laboral.

Esto ha promovido prácticas como el trabajo informal que no está sujeto a un control laboral y fiscal que rigen en un empleo formal. Significa que el trabajador no tiene acceso a beneficios sociales (pago de horas extras, suplementarias, decimos, vacaciones, fondo de reserva, jubilación) que según la OIT el empleo informal representa un 60% del total empleo en países en desarrollo como el nuestro; y, el despido intempestivo, dejando a muchos trabajadores desprotegidos.

Este antecedente generaría el propósito es reformar el artículo 216 de nuestro Código del Trabajo, referente a la jubilación patronal, planteándose la creación de un fondo económico financiado con aportes tanto de empleadores como de trabajadores, administrado por el BIESS a través de un fideicomiso. La creación del fondo permitiría establecer políticas y medidas de una manera técnica y transparente orientadas a reducir esa desigualdad de recursos necesarios para garantizar este derecho laboral a trabajadores.

2.2.3.2. CONDICIONES PARA BENEFICIARSE DE UN FONDO DE JUBILACIÓN

Para beneficiarse de un fondo de jubilación en el mundo y en nuestro país deben cumplir básicamente dos condiciones estas son:

1. La edad; y,
2. El número de imposiciones.

A estas condiciones se debe incorporarse la capacidad de ahorro junto a un plan; y, empezar lo antes posible, como lo demuestro con el siguiente argumento con fines demostrativos de un trabajador de 20 años de edad que su activo es la juventud, por lo tanto, su ahorro será menor, pero debe ser constante mes a mes para cuando llegue el momento de jubilarse recibir un monto con un interés compuesto. En el cual el capital va creciendo porque genera una utilidad sobre el capital y cada vez va ser mayor. La idea para un fondo de jubilación patronal será ahorro.

En el siguiente cuadro se observa si un joven de 20 años o una persona de 45 años que deciden ahorrar en forma conjunta; y, dicho ahorro el momento de decidir dejar de laborar reciban la cantidad de \$ 30.000 (más la utilidad que genere la inversión que debe tener un bajo riesgo) el tiempo y la cantidad que debe ahorrar.

Tabla 1: Análisis

EDAD DEL TRABAJADOR	AÑOS DE APOORTE	AHORRO MENSUAL	EDAD DE JUBILACION	CANTIDAD A RECIBIR
20 años	40	\$ 62.50	60 años	\$ 30.000
25 años	35	\$ 71.42	60 años	\$ 30.000
30 años	30	\$ 83.33	60 años	\$ 30.000
35 años	25	\$ 100.00	60 años	\$ 30.000
40 años	20	\$ 125.00	60 años	\$ 30.000
45 años	15	\$ 166.66	60 años	\$ 30.000

Elaborado por Fernando Paredes (2025)

2.2.3.3. INVERSIÓN DEL FONDO DE JUBILACIÓN

Este seguro de vejez o retiro financiado en mayor porcentaje por el trabajador se debe comenzar a invertir lo antes posible para maximizar su rendimiento y crecimiento a largo plazo, por lo que se torna fundamental planificar a través de inversiones estratégicas y cuentas de ahorro para ese retiro que ofrezca beneficios. En nuestro país el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social que administra las pensiones obligatorias lo realiza en Bonos del Estado Ecuatoriano; y, en instituciones públicas y privadas las mismas se encuentran reguladas por la Superintendencia de Bancos y el Banco Central del Ecuador. En esta inversión los afiliados no deciden en que se invierte su dinero.

Es fundamental reconocer que no existen inversiones cien por ciento seguras, siempre habrá un nivel de riesgo involucrado siendo crucial evaluar el perfil de riesgo y los objetivos financieros antes de tomar la decisión de invertir

Los fondos aportados se invierten en busca de obtener el mejor rendimiento siendo necesario elegir opciones que minimicen el riesgo de pérdida seguir estrategias y opciones de modo de minimizar riesgos y maximizar rendimiento.

Lo que puede incluir inversiones en mercados de capitales locales e internacionales como:

- Bonos del Gobierno. – es considerado seguro, porque existe el respaldo del Estado, va proporcionar un retorno fijo y son menos volátiles las acciones, estos tienen por fin financiar actividades y proyectos. Es necesario considerar el momento político que vive el país emisor, porque se va prestar dinero a cambio de interés y luego el Estado debe devolver el dinero invertido, porque el mismo tiene una fecha de vencimiento para lo cual debe haber la confianza que cumpla.
- Fondos indexados. - son títulos de renta fija cuya rentabilidad está referenciada a una evolución como la inflación o el producto interno bruto, esta inversión será a largo plazo y puede ayudar a reducir el riesgo y ofrecer un rendimiento con un interés estable.
- Inversiones a largo plazo. - Que puede ser una estrategia efectiva no para reducir el riesgo no buscan una ganancia inmediata, sino después de un prolongado tiempo generalmente cinco años no esperan convertirse en efectivo inmediatamente y también porque los mercados financieros tienden a recuperarse con el tiempo de caídas, lo que puede ser un crecimiento a la inversión luego de un tiempo.
- Podemos indicar otras clases de inversiones, pero las mismas no consideran convertirse en efectivo a corto plazo como: Bienes raíces (se dedica a la compra de propiedades para luego de un tiempo venderlas o alquilarlas a un futuro). Buscar acciones de empresas, que se conozca en el mercado tienen un potencial crecimiento. Inversiones en otras empresas de carácter estratégico (energía eléctrica, producción hidrocarburífera, transportación pública, correos, telecomunicaciones.)

2.2.3.4. PROPUESTA REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA JUBILACION PATRONAL

Considerando que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizar 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 el libremente escogido o aceptado.”

El artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: El derecho a la seguridad social es un deber social y un derecho económico...

El numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles: Será nula toda estipulación en contrario.

El artículo 371 de la Constitución dispone: Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus

empleadores, con los aportes de las personas independientes aseguradas, con los aportes voluntarios de las ecuatorianas o ecuatorianos domiciliados en el exterior y con los aportes o retribuciones del Estado.

El inciso 8 del artículo 188 del código de trabajo establece que le caso del trabajador que hubiera cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo de manera continuada o ininterrumpida, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

Que es necesario establecer un mecanismo de ahorro financiamiento y pago de jubilación patronal que sea sostenible, equitativo, solidario y compatible con la realidad del mercado laboral.

Que el artículo 370 de Constitución de la República del Ecuador dispone que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entidad autónoma será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.

Que, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad social BIESS institución financiera con autonomía técnica, administrativa y financiera con finalidad social y de servicio público, de propiedad del IESS tiene como misión el optimizar la rentabilidad de los fondos administrados bajo principios de seguridad y sostenibilidad.

Que, de acuerdo al artículo 126 de la Constitución de la República del Ecuador numeral 6 la asamblea puede expedir, codificar, reformar y derogar leyes.

En el ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales expide la siguiente:

2.2.3.5 LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO EN LO REFRENTE A LA JUBILACION A CARGO DE LOS EMPLEADORES (jubilación patronal)

Sustitúyase el primer párrafo del artículo 216 con el siguiente:

Los trabajadores que por veinticinco años o más, hubieren prestado servicios para uno o más empleadores, en forma acumulada, continua o discontinua, tendrán derecho a la pensión patronal jubilar, para cuyo efecto se deberá constituir un fideicomiso a ser administrado por el Banco Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) y que será compuesto con aportaciones tanto de los empleadores y trabajadores en porcentajes que serán determinados mediante un estudio actuarial a ser realizado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de acuerdo a las siguientes reglas. Estas serán determinadas por el IESS a fin de establecer mediante un estudio los porcentajes para trabajadores y empleadores.

2.2.3.6 DISPOSICION TRANSITORIA

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en un plazo no mayor de 180 días realizará los estudios actuariales y emitirá la respectiva normativa para la correcta aplicación de esta Ley De igual forma dentro de ese mismo plazo el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) emitirá la reglamentación para la constitución del fideicomiso para administrar los fondos correspondientes a la jubilación patronal.

CAPITULO III.

3. METODOLOGIA

En el presente proyecto de investigación, se enseña un estudio titulado “La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador” Es un estudio a lo que puede ser posible en beneficio de los trabajadores luego de cumplir una gran parte de su vida trabajando optar por un retiro para dedicarse a otras actividades ya no dependiente de un empleador, pero que si necesita de un recurso económico para hacer frente a los años restantes de vida en los cuales de pronto es más necesario el factor económico, trabajo en el cual se emplearon técnicas para cotejar datos cualitativos que permitieron alcanzar los objetivos propuesto en un inicio.

3.1. Unidad de análisis

La metodología para la presente investigación es cualitativa, luego de examinar la figura jurídica en el campo laboral de la jubilación patronal en beneficio de los trabajadores que hayan cumplido 25 años o más de trabajo en forma continua e ininterrumpida para un mismo empleador, permitió luego de las críticas y explorando el tema se llegó a detectar de una posible reforma en beneficio de los trabajadores la opción o reemplazo de la forma que puede darse en un futuro el mismo beneficio luego de cumplir los veinte y cinco años de trabajo para el mismo empleador o diferentes empleadores y llegar a beneficiarse de un fondo global conforme lo determina el art 216 del código de trabajo.

De esta forma el beneficio de la jubilación patronal no seguiría creando una inestabilidad laboral entre trabajadores y empleadores. También la presente investigación se implementarán los métodos inductivos, deductivos, jurídico-analítico, otorgando un enfoque de carácter integral y completo a la investigación.

3.2 MÉTODOS

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó varios métodos y cada uno de ellos tienen su eficacia al analizar lo histórico del tema, así como la legislación presente y el desarrollo de una propuesta para la figura de la jubilación patronal a cargo de más de un empleador con la creación de un fondo para el trabajador. De igual modo con la percepción de la experiencia de las personas que se han beneficiado del derecho de jubilación, así como profesionales del derecho y operadores de justicia que interactúan entre el empleador y el trabajador que reclama este derecho.

En primer lugar, **el método dogmático** según Celis-Vela (2024) constituye un proceso metodológico indispensable para la interpretación y la aplicación sistemática del Derecho, mediante el análisis riguroso de normas, doctrina y principios generales; este mecanismo

intelectual implica un examen crítico, la construcción lógica de argumentos y la solución de problemas jurídicos a través de un enfoque estructurado por lo que su correcta aplicación permite fundamentar decisiones jurídicas coherentes, garantizando comprender su contenido, su alcance y su aplicación de los hechos en el ordenamiento jurídico.

Luego, tenemos al **Método jurídico-analítico** “aportará comprensión a cada una de las normas jurídicas en el estrato social, político y económico de la realidad actual, otorgando una interpretación integral a la norma” (Cruz, 2023, p. 17). Y el mismo nos permite estudiar como el derecho funciona en la realidad social, sin limitarse únicamente al código de trabajo y constitución de la república en nuestra sociedad y cómo influye en el derecho social de trabajadores empleadores y el Estado.

A lo explicado se une el **método del derecho comparado** sobre lo cual el autor (Tonon, 2011, p.11) indica “que se deben “presenten variables similares que puedan ser consideradas constantes y variables disimilares interesantes de ser contrastadas” La comparación en las páginas de la presente investigación desempeño un papel fundamental en el momento de analizar las distintas legislaciones evaluando su aplicabilidad sobre todo Latinoamericanas en el cual el Derecho Comparado, ayudo a entender de una forma clara y lógica de los textos legales en materia laboral que utilizan los distintos países en la figura de la jubilación proporcionando ampliar el contexto del tema desarrollado.

Sin este método no hubiere sido posible una investigación profunda y practica de modo que fue posible evaluar la coherencia entre el marco legal y su aplicación en el contexto ecuatoriano.

3.3. Enfoque de la investigación

De acuerdo a los rasgos de la presente investigación, se asumió una dirección cualitativa debido a la revisión bibliográfica y la aplicación de una guía de entrevista estructurada y exclusivamente en materia laboral, así como personas relacionadas con el tema de jubilación patronal, es decir empleadores y trabajadores, pues actualmente el sistema de la jubilación patronal establecido por la ley requiere que los trabajadores laboren de manera continua o discontinua.

Actualmente, el sistema de jubilación patronal establecido en la ley requiere que los trabajadores laboren de manera continua o discontinua para el mismo empleador durante un periodo mínimo de 25 años para poder acceder a este beneficio, en el desarrollo del tema desemboca en un proyecto de reforma que tiene como objetivo

3.4. Tipo de investigación

El estudio del título “La creación de un fondo económico y su incidencia en la jubilación patronal, en el Ecuador” se encuadro en una investigación de tipo histórico jurídico debido a que se buscó un estudio de análisis de la evolución jurídica en conjunto con el desarrollo del tema de la jubilación, en este caso se analizó la aplicación de la normativa concerniente al

derecho de la jubilación patronal por parte de los trabajadores; y, la obligación de los empleadores de otorgar este derecho,

Se analizó aplicando el método comparado para proveer un proyecto de reforma que tiene como objetivo reconocer el tiempo total de servicio de los trabajadores, independientemente del número de empleadores para los cuales hayan laborado. De esta manera, la propuesta establece que los trabajadores que hayan acumulado 25 años de trabajo, ya sea de manera continua o discontinua, podrán acceder a una pensión jubilar patronal.

Para garantizar la viabilidad y sostenibilidad del sistema, se creará un fideicomiso administrado por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS), el cual se financiará con aportaciones tanto de empleadores como de trabajadores, en porcentajes que serán determinados mediante un estudio actuarial realizado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

3.5. Diseño de la investigación

Dada la complejidad inherente a la investigación propuesta, el diseño es no experimental y a su vez el proceso investigativo se dividirá en cuatro fases:

- a) Revisión bibliográfica de doctrina especializada, jurisprudencia de la Corte Nacional de justicia, y normativa, incluyendo leyes relacionadas a los derechos de personas trabajadores que hayan cumplido 25 años de trabajo para un mismo empleador, se revisara contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo o celebrados legalmente.
- b) ejecución de técnicas de entrevistas, encuestas y observación para la recolección de datos cualitativos;
- c) análisis y procesamiento de datos; y,
- d) exponer los resultados de la evaluación y recomendaciones

3.6.- Población y muestra

La población objeto de estudio estará conformada por:

- a) Empleadores; y, trabajadores activos y pasivos quienes buscan la posibilidad de evitar que la relación de trabajo no se termine por una decisión unilateral del empleador antes de los veinte y cinco años para de esta forma evitar el pago del despido intempestivo y en el caso de haber un contrato colectivo entre las partes pagar el rubro de estabilidad.
- b) operadores jurídicos (abogados, jueces y personal administrativo)

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas de investigación empleadas en el presente trabajo fueron las siguientes:

La encuesta estableció el nivel de conocimiento del tema de jubilación que en muchas ocasiones se ventilan en los juzgados de la Republica.

La observación permitió reconocer si se cumplen los estándares de accesibilidad física y digital para el objetivo específico 2 en las ciudades muestra de Riobamba, Latacunga, Guano y Loja.

La entrevista determinó un conocimiento especializado en el tema de la jubilación patronal que busca cumplir con un ahorro mensual

CAPITULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 RESULTADOS

4.1.1. Análisis de políticas en el derecho de jubilación patronal en nuestro país.

En nuestro país y en el mundo se han presentado cambios en el mercado laboral sobre todo han modificado las formas de contratación y permanencia laboral, y el deseo de capacitación y superación en el trabajador hace que en la actualidad existe un alto porcentaje que una persona trabajadora labore para mas de un empleador a lo largo de su vida laboral (25 años) esta movilidad laboral impide el cumplimiento del requisito principal de laborar de manera continua o discontinua para el mismo empleador por más de veinticinco años más y así poder acceder al beneficio de jubilación patronal.

Esto constituye una forma de excepción que a la fecha debe considerarse ser cambiada mediante un enfoque que valore el mismo tiempo de servicio laboral los veinticinco años de trabajo bajo dependencia la misma que transformaría en una estabilidad para el trabajador, sin el riesgo que antes de cumplir los años de trabajo en forma ininterrumpida, para acceder en forma proporcional como determina el artículo 188 del código de trabajo más de veinte y menos de veinticinco años de trabajo independiente del número de empleadores, este derecho necesita estar respaldado con una legislación para alcanzar una jubilación digna.

El sistema propuesto es ventajoso para los trabajadores, pues su propósito es de protección como indica el Derecho Social, pues a través del tiempo de trabajo seria fácil acceder a una doble jubilación, la patronal de los aportes administrados por un fideicomiso y la del IESS al cumplir un mínimo de 60 años y 30 de aportes, al mismo tiempo los empleadores serian beneficiados por el pago mensual hasta cuando el trabajador permanezca bajo su dependencia. Así se garantiza y respeta de manera justa este derecho.

4.1.2. Análisis doctrinario

La figura de la jubilación patronal busca una previsión laboral al ser una obligación impuesta al empleador de otorgar una pensión vitalicia o el pago de un fondo global que tiene como objetivo garantizar y proteger económicamente la etapa del retiro de la vida productiva para ese empleador, pues dependiendo de la edad el trabajador puede seguir beneficiándose de una remuneración laboral para otro empleador por un tiempo que le permita la edad y salud.

Doctrinariamente se concibe a la jubilación como un mecanismo de reconocimiento a la antigüedad y obligación empresarial por lo que es una institución híbrida entre el derecho laboral y el derecho social eminentemente amparada en principios como la protección, solidaridad y justicia social.

Este mecanismo se puede convertir en un impacto financiero si la empresa es pequeña o para el empleador que tenga un solo trabajador, quien se verá en una doble obligación de contratar un nuevo trabajador y cumplir el pago de la jubilación al trabajador que se retiró para beneficiarse con este derecho.

4.1.3. Análisis por medio de entrevistas

Desde una perspectiva técnica se observa que el derecho consagrado en el artículo 216 del código de trabajo ha contribuido para que aumente la inestabilidad laboral, al estar ligada a los años de trabajo para un mismo empleador lo cual puede incentivar al trabajador, pero también incitar al empleador a una rotación de puede de la fuerza laboral en función de la economía de empleador.

Además, los especialistas consideran que este mecanismo para aliviarse este impacto es necesario sin eliminar este derecho financiarse durante toda la relación laboral.

Se observa la idea que el trabajador que ha dedicado gran parte de su vida a una empresa o empleador tiene derecho a una compensación en la etapa de su retiro.

Asimismo, se observa que el empleador como beneficiario de esa fuerza productiva, debe asumir la responsabilidad de la vejez laboral.

Finalmente, los especialistas en materia laboral, con conocimiento de legislaciones de otros países alimentan la figura que no debe ser una obligación el permanecer laborando para un mismo empleador por más de veinticinco años, que se permita reconocer los años de trabajo acumulados con distintos empleadores como base para el otorgamiento para este beneficio, siempre que se cumpla el requisito establecido. Pues este derecho que se instauro desde 1938 mediante Decreto Supremo en el gobierno del General Enríquez Gallo con el objetivo de proteger a los trabajadores va seguir cumpliendo ese objetivo que con un cambio permitido el poder laborar para varios empleadores.

4.1.4 Discusión de resultados

En el año 2022 se conoció la Ley Orgánica para la Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad de las empresas, está presente en el campo laboral para abordar temas asociados a la jubilación patronal, embargo se considera un riesgo a la estabilidad laboral.

El análisis revela que la jubilación patronal no está cumpliendo con el propósito original, en lugar de salvaguardar a los trabajadores con una estabilidad en su servicio, se ha convertido en un motivo de terminación de la relación laboral en forma unilateral siendo el actor empleador con su decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

Se observa que la creación de un fondo económico tendría una incidencia positiva en la jubilación patronal, en nuestro Ecuador

CAPITULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

- El origen del derecho a la jubilación patronal está muy ligado con la evolución de los derechos laborales; y, la protección social de los trabajadores, particularmente en América Latina y especial en nuestro país, donde al trabajo se le considera un derecho y un deber social fuente de realización personal, teniendo el Estado la obligación de garantizar el respeto a las remuneraciones y beneficios adquiridos por los trabajadores el concepto tiene una base legal bien establecida, la jubilación patronal surge como una forma de reconocimiento económico por parte del empleador al trabajador que ha escogido y aceptado permanecer 25 años prestando sus servicios al mismo empleador.
- La jubilación en nuestro país tiene dos regímenes distintos, el de la seguridad social financiado por el Estado y los trabajadores; y, la jubilación patronal exclusivamente por los empleadores luego de cumplir el requisito del artículo 216 del código de trabajo por parte de los trabajadores
- La jubilación patronal actual genera despidos antes de los 20 años de servicio, pues el empleador considera que después de este tiempo o a los 25 años de trabajo va tener un egreso extra de por vida para el ex trabajador e incluso un años después de fallecer porque la ley indica que debe entregar ese rubro a sus familiares, y obligadamente debe reemplazarle al trabajador jubilado.

5.2. Recomendaciones

- El principio de progresividad está presente en los derechos laborales el mismo significa que no puede retroceder o peor eliminarse e incluso en caso de duda debe aplicarse en el sentido más favorable al trabajador, la razón por considerarle como la parte débil de la relación laboral. Con este antecedente es recomendable quienes hacen la relación laboral tripartita empleadores, trabajadores; y, Estado a través de la secretaria de Estado denominado Ministerio de Trabajo asesorar para buscar ese beneficio de garantizar a la clase trabajadora el reconocimiento de los derechos adquiridos al momento de dejar la vida productiva para un empleador.
- Se recomienda al momento de decidir jubilarse un trabajador en nuestro país tenga la posibilidad de seguir teniendo dos regímenes de jubilación el uno conocido por la seguridad social producto de los aportes de trabajador y empleador. Y, el otro denominado jubilación patronal sin la considero de haber trabajado para el mismo empleador de manera continua e ininterrumpida, que dispone el art 216 del indicado código, bajo la misma condición 25 años pero que sea para varios empleadores.
- Se recomienda un nuevo sistema de aporte para cuantificar los años de trabajo de un trabajador quien desde el ingreso a un trabajo ahorre en forma mensual y reciba un aporte del empleador; y, al momento de decidir jubilarse el trabajador se retire estos fondos para su nueva etapa de vida y el empleador no seguirá teniendo egresos una vez finalizada la relación de trabajo solo podrá reemplazar al trabajador que decidió dejar vacante su puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial 449 29 X 2008
- Código de trabajo (2020) Registro Oficial Suplemento 167 de 16 XII 2005
- Cueva Carrión, L. (2006). *El juicio oral laboral: Teoría, práctica y jurisprudencia*. Cueva Carrión.
- Chávez de Barrera, N. (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Universitaria.
- García, B. (2021) Análisis del principio de primacía de la realidad en la relación laboral bajo la legislación ecuatoriana. *Revista Venezolana de análisis de Coyuntura*, 5 – 15
- Guzmán, D (2023 Caracterizando a informalidad laboral en América Latina. Un Análisis de Revista Religación, 4 -24)
- Bonilla, D. (2022) El derecho al empleo informal y sus implicaciones socio – económica en la economía ecuatoriana. *Revista Pro Sciences*, 38 – 49
- Gaspar, M. (2023 Migración laboral y su efecto en el clima laboral: una revista teórica desde la perspectiva económica. *Revista Dominio de las Ciencias*, 2292 - 2307)
- Gaviláñez, M. (2024) Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*. 111 – 130.
- Guevara, I. (2019) Análisis jurídico comparativo de la estabilidad laboral de los trabajadores de los países bolivarianos (Ecuador, Bolivia, Perú) *Infobae.*, 20 – 45.
- Jiménez Uribe, J. C. (2019). Salarios. En *GPS laboral* (pp. 183–219). Tirant Lo Blanch.
- Jiménez Uribe, J. C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo como mecanismo de protección al trabajo decente. En *Estudios del derecho laboral y de la seguridad social*. Tirant Lo Blanch
- Fernández Vintimilla, E. (2022). Los costos laborales y de la seguridad social en el Ecuador. *Instructivo salarial*.
- López Cárdenas, J. A. (2008). *Derecho laboral individual*. Editorial Ibáñez Espasa Calpe. (2001). *Diccionario jurídico Espasa*. Espasa Calpe.
- Rojas, G. M., & Santamaria, M. (2007). The burden of labour costs in Mexico. *Labour*, 21(1), 157–188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2006.00367.x>
- Román, S. (2011). *Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia* (Serie de Documentos de Trabajo sobre Desarrollo No. 08/2011). Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo.
- Saavedra, J., & Maruyama, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: Efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano* (Documentos de investigación). Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Sánchez, F., & Álvarez, O. (2011). *La informalidad laboral y los costos laborales en Colombia 1984–2009: Diagnóstico y propuestas de política* (DOCUMENTOS CEDE No. 009238). Universidad de los Andes–CEDE.
- Trujillo Vásquez, J. C. (2008). *Derecho del trabajo* (T. I). Educ.

Ley Orgánica del Trabajo de la República de Argentina.
Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia.
Código de Trabajo de Chile. (2024). *Ley No. 17.336*, actualizada al 6 de mayo de 2024.
Ley General del Trabajo de Bolivia.
Consolidado de las Leyes del Trabajo de Brasil.
Código de Trabajo de Costa Rica. (1943). *Ley No. 2*, publicada el 26 de agosto de 1943.
Ley Federal del Trabajo de México. (1970). *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970.
República Oriental del Uruguay. (n.d.). *Derecho laboral*. Ley No. 19.689.