



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**

TÍTULO:

“Fundamentos de la Jubilación Patronal; estudio de las sentencias de cosa juzgada al 2019
en la ciudad de Riobamba”

AUTORA:

Erika Lorena Espinoza Montalvo

TUTOR:

Dr. Fernando Peñafiel

Riobamba – Ecuador

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“Fundamentos de la Jubilación Patronal; estudio de las sentencias de cosa juzgada al 2019 en la ciudad de Riobamba”

Informe Final del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, ratificado con sus firmas.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

TUTOR

Dr. Fernando Peñafiel

10

CALIFICACIÓN

FIRMA

MIEMBRO 1

Dra. Lorena Coba

9

CALIFICACIÓN

FIRMA

MIEMBRO 2

Dr. Williams Buenaño

10

CALIFICACIÓN

FIRMA

NOTA FINAL:

9.66

(SOBRE 10 PUNTOS)

DECLARACIÓN DE TUTORÍA

DR. FERNANDO PEÑAFIEL, CATEDRÁTICO DE NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Que durante el desarrollo de la presente investigación titulada: “**Fundamentos de la Jubilación Patronal; estudio de las sentencias de cosa juzgada al 2019 en la ciudad de Riobamba**”, he asesorado y revisado cuidadosamente las actividades concernientes al acompañamiento y tutoría de la estudiante Erika Lorena Espinoza Montalvo, como lo determina el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, por lo tanto, autorizo se proceda con los trámites respectivos a fin de que se lleve a cabo la disertación del presente proyecto de investigación.



FIRMA

Dr. Fernando Peñafiel

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Erika Lorena Espinoza Montalvo, con cédula de ciudadanía 060404362-0, declaro de manera expresa ser responsable de todas las ideas, pensamientos, lineamientos, criterios, así como las conclusiones y recomendaciones descritas en el presente Proyecto de Investigación son de mi total y absoluta responsabilidad; declaro también que los derechos de autoría le corresponden a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Erika Lorena Espinoza Montalvo

C.C: 060404362-0

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres Edison y Lorena, sin duda alguna por ser las personas que siempre me apoyaron en todo momento, creyeron en mí y en mi sueño de llegar a ser Abogada, me inspiraron siempre a salir adelante y no dejarme vencer por los obstáculos que la vida me pone.

A mi hermana Estefanía por su cariño y no dejarme sola en ningún momento.

A mi enamorado Sebastián por ser esa persona que no dejó que nunca me rindiera y me enseñó que para todo hay una solución, a ser perseverante y buscar la mejor manera para resolver las cosas; y,

A todas las personas que me acompañaron y estuvieron conmigo en todos estos años, que me dieron su apoyo para llegar a cumplir mi metas.

Gracias de corazón.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradeciendo primero a Dios por haberme dado la fortaleza para seguir adelante y nunca rendirme por haberme dado las ganas de luchar para lograr lo que me proponga.

A mi familia por ser quienes me ayudaron a cumplir esta meta en mi vida son la motivación más grande y por quienes he llegado hasta este punto.

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo en especial a carrera de Derecho por instruirme como persona y futura profesional por haberme brindado las mejores experiencias.

A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel, por su paciencia y por compartir su conocimiento en la realización de este proyecto de investigación.

Erika Lorena Espinoza Montalvo

ÍNDICE GENERAL

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	II
DECLARACIÓN DE TUTORÍA.....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE CUADROS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Problema	3
1.2. Justificación	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivo Especifico	5
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 . Estado del Arte.....	6
2.2 Aspectos teóricos	9

2.2.1. UNIDAD 1: JUBILACIÓN PATRONAL	9
2.2.1.1. Antecedentes históricos de la Jubilación Patronal.	9
2.2.1.2. Fundamentos de la Jubilación Patronal.	10
2.2.1.3. La Jubilación Patronal en el Ecuador.	13
2.2.1.4. La jurisprudencia ecuatoriana sobre el derecho a la Jubilación Patronal.	14
2.2.2. UNIDAD 2: LA COSA JUZGADA.....	16
2.2.2.1. Doctrina de la cosa juzgada en el derecho laboral.	16
2.2.2.2. Jurisprudencia internacional sobre cosa juzgada	18
2.2.2.3. La cosa juzgada como vulneración de un derecho laboral.	21
2.2.2.4 La cosa juzgada en la jubilación patronal.	22
2.2.3. UNIDAD3: ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS DE COSA JUZGADA EN LA JUBILACIÓN PATRONAL	24
2.2.3.1. Estudio de los procesos de jubilación patronal con sentencia de cosa juzgada.....	24
2.2.3.2. Fases en las que se desarrolló los procesos.	29
2.2.3.3. Análisis de las sentencias emitidas por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba sobre la cosa juzgada en la jubilación patronal.	30
2.2.3.4. Efectos jurídicos de las sentencias de cosa juzgada en la jubilación patronal emitidas por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba.	35
2.3. Hipótesis.....	37
CAPITULO III	37
METODOLOGÍA.....	37
3.1. Unidad de Análisis.....	37
3.2. Métodos	37
3.3. Enfoque de la investigación.....	38
3.4. Tipos de investigación	38

3.5. Diseño de investigación	38
3.6. Población y muestra.....	38
3.6.1. Población	38
3.6.2. Muestra	39
3.7. Técnicas de recolección de datos.....	39
3.7.1. Técnicas	39
3.7.2. Instrumentos	39
3.8. Técnica de análisis e instrumento de la información.....	40
3.9. Comprobación de la hipótesis.....	40
CAPITULO IV.....	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.1. Resultados de la encuesta.....	40
4.2. Discusión	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	52

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Población.....	39
Cuadro N° 2: Comprobación de la hipótesis	40
Cuadro N° 3: Pregunta 1.....	41
Cuadro N° 4: Pregunta 2.....	41
Cuadro N° 5: Pregunta 3.....	42
Cuadro N° 6: Pregunta 4.....	42
Cuadro N° 7: Pregunta 5.....	43
Cuadro N° 8: Pregunta 6.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Pregunta 1	41
Gráfico N° 2: Pregunta 2	41
Gráfico N° 3: Pregunta 3	42
Gráfico N° 4: Pregunta 4	42
Gráfico N° 5 : Pregunta 5	43
Gráfico N° 6: Pregunta 6	44

RESUMEN

La presente investigación denominada “FUNDAMENTOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL; ESTUDIO DE LAS SENTENCIAS DE COSA JUZGADA AL 2019 EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA” está desarrollada mediante un estudio crítico, jurídico y doctrinario el cual nos enseña que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles como la misma Constitución del Ecuador lo manifiesta, pero al igual deben ser reclamados en un tiempo oportuno y no esperar a que pase el tiempo para querer percibirlos.

Pues la jubilación patronal es un derecho imprescriptible, pero puede ser confundida si se la solicita con otros beneficios que ya fueron prescritos y el momento de volver a reclamarla por si solo la parte demandada puede solicitar la excepción previa de cosa juzgada y el juez competente sentenciarla de esa manera. La cosa juzgada es un efecto que producen todas las sentencias ejecutoriadas, pero se debe tomar en cuenta si en la sentencia que se declaró prescrita todas las pretensiones se encontraba una pretensión imprescriptible y no fue sentencia individualmente sin en conjunto con las demás no puede decir que es cosa juzgada en un nuevo juicio ya que no se encuentra sentenciado dicho derecho.

En esta investigación se determina si se vulnero o no derechos laborales el momento de sentenciar como cosa juzgada puesto que el momento del análisis de dichas sentencias contiene la motivación suficiente para que se pueda aceptar mencionada resolución.

Palabras claves: irrenunciable, intangible, Constitución, imprescriptible, cosa juzgada, jubilación patronal, ejecutoriada, sentencia, derechos.

ABSTRACT

The present research called "FUNDAMENTALS OF EMPLOYERS' RETIREMENT; STUDY OF THE JUDGMENT SENTENCES OF RES JUDICATA TO 2019 IN THE CITY OF RIOBAMBA" is developed through a critical, legal and doctrinal study which teaches us that labor rights are inalienable and intangible as the Constitution of Ecuador states but they must also be claimed in a timely manner and not wait for time to pass to want to receive them.

The employer's retirement is an imprescriptible right but it can be confused if it is requested with other benefits that were already prescribed and the time to claim it again by itself the defendant can request the prior exception of res judicata and the competent judge will sentence it in this way. The res judicata is an effect produced by all enforceable judgments, but it must be taken into account whether the judgment that declared all the claims time-barred included an imprescriptible claim and it was not a judgment individually but together with the others, it cannot be said that it is res judicata in a new trial since said right has not been sentenced.

In this research it is determined whether or not labor rights were violated at the time of sentencing as res judicata since the time of the analysis of such sentences contains sufficient motivation to be able to accept the aforementioned resolution.

Keywords: inalienable, intangible, Constitution, imprescriptible, res judicata, employer's retirement, enforceable, judgment, rights.

Reviewed by:

Mgs. Hugo Romero

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0603156258

INTRODUCCIÓN

A raíz de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos en el artículo 153 numeral 8 se establece “*cosa juzgada*” (Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019) como una excepción previa al contestar la demanda, obteniendo como consecuencia el no poder volver a presentar una nueva causa con los mismos hechos y las mismas personas, pero al tratarse de la jubilación patronal debemos considerar que es un derecho irrenunciable conforme lo constituye el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario*” (Constitución de la República del Ecuador reformado, 2008) en concordancia con el artículo 4 del Código de Trabajo que dice: “*Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.*” (Código del Trabajo reformado, 2019)

Raúl Briones Murillo se expresa en relación a la jubilación patronal de la siguiente manera:

Su finalidad es proteger la continuidad de ingresos permanentes amenazados en desaparecer por la terminación de la relación laboral, deben pagarse al trabajador que se suspendió de su labor, debiendo comprender que el trabajador si bien dejó de laborar, requiere comer, vestirse, transportarse, etc. (...) reconociendo este beneficio al trabajador que ha trabajado la mayor parte de su vida al servicio de una misma empresa o patrono. (Briones, 2015, pág. 51)

Existe abundante jurisprudencia sobre la jubilación patronal estableciendo que es un derecho que tiene todo trabajador, con la finalidad de garantizar una vida digna como lo dispone la Constitución de la República del Ecuador, pues la jubilación patronal es un derecho; y, los Administradores de Justicia deben cumplir con este derecho como lo manifiesta el Art. 11 de nuestra Carta Magna señalando que : “*los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes, estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*” (Constitución de la República del Ecuador reformado, 2008).

El Código de Trabajo también ampara al trabajador que ha sido despedido intempestivamente para recibir la jubilación patronal si laboro “*por 20 años o menos de 25 años*” (Código del Trabajo reformado, 2019) en la misma empresa como lo establece el Art. 188 en su inciso séptimo de la norma antes invocada, pues no solo los trabajadores que hayan cumplido 25 años de servicio son beneficiarios de la jubilación patronal, la misma norma lo expresa, que si cumplió 20 años y es despedido el empleador tendrá que pagar al trabajador el

proporcional de lo que le correspondiere por tal beneficio, siendo un derecho irrenunciable del trabajador, es así que la jurisprudencia manifiesta:

La Tercera Sala del Tribunal Constitucional publicada en el Registro Oficial Suplemento 413 del 8 de diciembre del 2006:

No es un derecho que se adquiere por el transcurso del tiempo, sino que opera por haberse producido despido intempestivo, cuando el trabajador haya laborado a órdenes del patrono un tiempo mayor a los veinte años y menor a los veinte y cinco años (... ..) se le hace conocer al accionante, que cuando se trata de un despido intempestivo tendría derecho a la parte proporcional de jubilación patronal, en caso de haber cumplido más de 20 años y menos de 25 de manera continua o interrumpida. (La Tercera Sala del Tribunal Constitucional, 2006).

Por tal motivo el propósito de esta investigación es el poder determinar a través del estudio de casos cuales son las consecuencias jurídicas al no permitirle a un trabajador que goce de su jubilación patronal, para esto se realizará un estudio crítico, jurídico y doctrinario de las normas que se utilizan en estos casos y para poder tener fundamento sobre las ideas recabadas se ejecutará una encuesta con preguntas abiertas y cerradas a la población involucrada, de esta manera se podrá llegar a tener una idea clara sobre el problema que se investiga.

Por ser un tipo de investigación en el área jurídica, la metodología a utilizarse mediante la unidad de análisis será en el Consejo de la Judicatura, específicamente en el archivo activo de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, la metodología que se utilizará será de tipo inductivo, descriptivo y analítico-investigativo, el enfoque será cualitativo por ser en el área social, para alcanzar los objetivos planteados como tipos de investigación será básica, descriptiva y documental-bibliográfica; mientras que, el diseño es no experimental por no haber manipulación de variables, para la recopilación de la información se utilizarán las técnicas de análisis jurídico, documentales e interpretativas para un buen tratamiento de la información.

El presente trabajo investigativo está estructurado de conformidad a lo que estipula el Art. 173 numeral 3 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo reformado; esto es: *“introducción, planteamiento del problema, objetivos: general y específicos, marco teórico en el cual incluye el estado del arte y aspectos teóricos, metodología, cronograma del trabajo, referencias bibliográficas, anexos y visto bueno del tutor”* (Reglamento).

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema

A partir de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos se establecieron excepciones previas al responder una demanda, pero no se explicó el significado de cada excepción previa ni como deberían ser resueltas quedando a libre interpretación de los administradores de justicia y las personas que intervienen en un juicio, pues no siempre se tenía la razón con la interpretación que se las daba, por tal motivo la Corte Nacional de Justicia publicó la RESOLUCIÓN No. 12-2017, explicó su procedencia y el motivo de cada excepción previa. En esta misma resolución en su página 24 nos habla sobre la cosa juzgada y nos manifiesta que:

(...) la cosa juzgada se fundamenta en la garantía constitucional de seguridad jurídica que asegura el Estado constitucional a toda persona (Art. 82 CRE); pues de lo contrario, los asuntos y particularmente las controversias judiciales se verían sometidos a múltiples procesos, generando un estado de incertidumbre que prácticamente podría volverse interminable (...). (Resolución 12-2017, pág. 25)

Al instante de establecer la excepción previa de “cosa juzgada” (Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019) estamos dando por terminado el tramitar un juicio que ya fue resuelto; y, evitando que se realice un gasto procesal innecesario, además teniendo en cuenta que no se puede juzgar dos veces por lo mismo de lo contrario se entraría en un círculo vicioso, pero cuando nos referimos a la jubilación patronal debemos tener presente que es el derecho del trabajador que brinda 25 años o más sus servicios a una misma empresa; y, el instante en que la empresa no reconoce el esfuerzo del trabajador, le toca al mismo demandar para que se cumpla su derecho y si la justicia declara prescrito un derecho que es imprescriptible, el trabajador puede volver a reclamar su derecho a fin de que sea cumplido.

En la actualidad un trabajador que tiene derecho a la jubilación patronal la empresa no sabe querer pagarle lo justo, por tal motivo existen varias demandas en contra de los empleadores para que paguen una jubilación patronal según lo que establece la ley, pero la justicia determina que estas demandas fueron presentadas fuera del tiempo legal correspondiente y las dicta prescritas, yéndose en contra de lo que establece la Corte Suprema mediante resolución de 5 de julio de 1989, publicada en el registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1989 determina: *“que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continua o interrumpida, para que se beneficie con la jubilación patronal.”* (La Corte Suprema , registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1989).

En el Ecuador *“los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”* (Constitución de la República del Ecuador reformado, 2008) como lo establece el artículo 326 numeral 2 de la norma a antes invocada dando así el derecho a percibir la jubilación patronal justa según el artículo 216 del Código de Trabajo por esta razón el momento de presentar este derecho en una demanda como pretensión individual o conjunta con otras, debe ser resulta individualmente por ser un derecho imprescriptible y no debe ser juzgada igual que las demás que tienen un tiempo legal para ser juzgadas.

Por tal motivo la vigente investigación se realizará a fin de determinar, por medio de las sentencias en las que se estableció cosa juzgada a la jubilación patronal antes demanda, a la cual se le dictó prescrita, si se vulnera o no el derecho del trabajador de percibir una jubilación patronal justa y si las sentencias de cosa juzgada en la jubilación patronal se contraponen o no con la resolución de la Corte Suprema de Justicia.

1.2.Justificación

La jubilación patronal es un derecho que tiene todas y todos los trabajadores que hayan cumplido con las normas estipuladas en el Art. 216 del Código de Trabajo, es un derecho al cual no se puede renunciar y si existe una sentencia que dictamina prescrito este derecho no se lo puede tomar como cosa juzgada el instante en el que se lo vuelve a reclamar en relación a que existe una mención de la Corte Suprema de Justicia que es un derecho imprescriptible por

lo tanto no puede ser juzgado como cosa juzgada en un nuevo juicio en el que se está reclamando un derecho que primero es imprescriptible y segundo irrenunciable como la misma Constitución lo manifiesta en su artículo 326.

El estudio de los casos que se encuentran involucrados en la reciente investigación servirá como un precedente para que futuros Abogados en el libre ejercicio profesional tengan mayor conocimiento cuando se involucren en el Área Laboral expresamente en la jubilación patronal y su manera de reclamarla mediante vía judicial en una demanda y no sea vulnerado este derecho por no tener el conocimiento suficiente para hacer valer el mismo a su patrocinado.

Estos casos analizados orientan a tener una mejor preparación en relación a lo que se requiera solicitar ante un juez debido a que no solo es necesario motivar las demandas con artículos, sino que también se requiere jurisprudencia y doctrina para poder llegar a tener el convencimiento del juez en razón del derecho que se esté vulnerando.

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar a través del estudio de casos si las sentencias de cosa juzgada se contraponen con los fundamentos de la jubilación patronal a fin de establecer que derechos laborales se vulneran.

1.3.2. Objetivo Especifico

- Realizar un estudio doctrinario, crítico y jurídico sobre los fundamentos de la jubilación patronal.
- Hacer un estudio crítico de las sentencias de cosa juzgada al año 2019.
- Establecer los derechos laborales que se vulneran en las sentencias de cosa juzgada.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte

Acorde al tema de investigación y después de haber revisado referencias bibliográficas, el repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo y el Internet en general no existen trabajos anteriores similares, pero si existen sobre la jubilación patronal y la cosa juzgada siendo los siguientes los más importantes:

HÉCTOR ARTURO CARRIEL VELIZ, en el año 2011, en la Universidad Técnica de Babahoyo para 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), obtuvo 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, para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho, realizó 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.

ÁNGEL LANDONI SOSA, en su publicación titulada: “*LA COSA JUZGADA: VALOR ABSOLUTO O RELATIVO*” (Landoni); llevo a la siguiente conclusión:

“La cosa juzgada es un instrumento indispensable de paz, seguridad y justicia en las relaciones jurídicas de los hombres, pero no es un valor absoluto sino relativo. La necesidad de firmeza de las decisiones judiciales debe ceder, en determinadas circunstancias que ocasionen grave perjuicio, ante la necesidad de tutelar a la verdad como contenido intrínseco del valor justicia.” (Landoni).

En esta investigación el autor efectúa un análisis en base a que la excepción de cosa juzgada es un mecanismo que da seguridad en un juicio para que ninguna de las dos partes quiera volver a reclamar un mismo derecho nuevamente, que se encuentra con una sentencia ejecutoriada pero también da la apertura de que si en una sentencia se vulneraron derechos que levo al perjuicio de una de las partes por ser un mecanismo de paz y seguridad se debe ceder en relación de un nuevo juicio que comencare, devolviendo ese derecho que por ley le corresponde a la parte perjudicada y así dando el verdadero valor jurídico que tiene.

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 EL 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 estafalarias jubilaciones patronales de la que son objeto por parte de sus empleadores.” (García, 2011)

El autor concluye en su obra el resultado de su investigación la triste realidad que viven la mayoría de los jubilados por el patrono, 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 1: JUBILACIÓN PATRONAL

2.2.1.1. Antecedentes históricos de la Jubilación Patronal.

Para encontrar a la jubilación patronal en la historia debemos conocer que primero nació como jubilación en general puesto que proviene a través del latín, del hebrero yobet como júbilo siendo un término un poco sarcástico pero con un gran significado para aquellos tiempos; pues allí se encontraban los haberes del jubilado, Guillermo Cabanellas lo determina al júbilo como jubileo teniendo el mismo significado pues en su diccionario edifica que el jubileo se celebraba por siete semanas cada cincuenta años dando así una ocasión memorable puesto que muy pocos lo disfrutaban dos veces en toda su vida.

A inicios de la Edad Moderna, los soldados eran jubilados por el rey cuando ya perdían su capacidad combativa por la edad que tenían, además si sufrían lesiones sumamente graves o quedaban inválidos por los mismos combates, percibían un pago muy pequeño por los servicios que prestaron los cuales les permitían malvivir, pero sin la obligación de trabajar. Esta situación inspiró a Luis XIV de Francia para iniciar una recaudación de algunos valores a los servidores a la Corona dando así haberes pasivos pero no un derecho jubilatorio en sí por la discrecionalidad y favoritismo que existía entre quienes otorgaban ese subsidio, este se multiplicó con el pasar de los años de modo que empezó a existir la corrupción entre los que regulaban este régimen provocando un grave gasto para el Erario público el cual llevó a que la Asamblea Constituyente de 1790 lo legislara como una exigencia de un aporte a percibir, al igual que tiempo después Napoleón diseñó un sistema en donde la pensión jubilar se recibiría muy similar a la actual.

En el Ecuador la jubilación patronal apareció como una figura jurídica en el “*Código de la Policía publicado el 20 de agosto de 1906*” (Marín, 2016) en su Art. 101 que establece: “*Si el jornalero quedare imposibilitado para el trabajo por el servicio prestado o en razón del mismo trabajo, el amo no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia*” (Marín, 2016), como este artículo no se encontraba especificado el tiempo de trabajo para que el individuo accediera a la jubilación patronal ni monto de salario, ni mucho menos la cantidad a percibir para subsistir, no se cumplía con lo estipulado y fue con la creación del Código de Trabajo en el año de 1938 que el Ecuador implementó varias normas para los trabajadores y una de estas es el derecho a la jubilación patronal que se especificaba con claridad la jubilación del empleador hacía el trabajador, pero para que esto sucediera y se

respetara las jornadas de trabajo y una remuneración justa tuvieron que pasar varios años siendo explotados los trabajadores por los empleadores, esto llevó a que la sociedad de sastres de la provincia de Pichincha y de carpinteros de la provincia del Guayas levantaran su voz debido a que las jornadas de trabajo excedían las 9 horas laborales, esto sucede alrededor de los años de 1908 y 1909, pero algunos años más tarde los mismo sastres de Pichincha reclamaron mejores sueldos, por el año de 1917, pero no fue hasta 1925 que los trabajadores crearon el Ministerio de Trabajo logrando grandes cambios en la vida laboral.

En 1937 la Asamblea Nacional informa la elaboración del Código de Trabajo con la colaboración del Ministerio de Trabajo creado en 1925, recogiendo todas las necesidades que presentaban los trabajadores diariamente llegando así a publicar el primer Código de Trabajo el 5 de agosto de 1938.

Desde la primera aparición del Código de Trabajo se especifica que tiene derecho todo ecuatoriano a percibir de una jubilación por el empleador si ha laborado “*por 25 años o más*” (Código de Trabajo, reformado, 2019), 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 hasta la última que se la realizo el 22 de junio del 2020.

2.2.1.2. Fundamentos de la Jubilación Patronal.

La Jubilación Patronal puede ser adquirida voluntariamente cuando el trabajador la solicite después de cumplido el tiempo que la legislación lo estipula esto es 25 años o más de servicio a una misma empresa o patrono, pero igualmente puede ser adquirida cuando una autoridad competente así lo determine.

Como ya conocemos para hacerse acreedor al derecho de la jubilación por el patrono no es necesario más otro requisito que haya cumplido los 25 años de actividad laboral en una misma empresa o con un mismo patrono sin importar que la suma de los años de servicios sea continuada o interrumpidamente como lo determina la ley y la jurisprudencia, pero para poder establecer cómo se realiza este derecho es necesario analizar ciertos puntos que nos darán una base regulatoria, precisando los siguientes:

- a) Determinar como primer requisito y fundamental los años con exactitud en los cuales el trabajador laboro en esa empresa.
- b) Posteriormente el porcentaje de las remuneraciones que percibía en los 5 últimos años de servicio.
- c) Finalmente, los años que tenía el trabajador el momento de solicitar la jubilación patronal para identificar el coeficiente de la edad.

El instante en que no referirnos a la jubilación patronal según lo que determina el Código de Trabajo necesariamente se necesita que se efectúe los años estipulados para recibir la misma, en ningún caso importara la edad que tenga el trabajador el momento de solicitarla pero mientras más años se trabaje más edad tendrá el próximo jubilado y así con mayor edad y mayores años de trabajo poseería un mejor coeficiente y por tal motivo una jubilación patronal mucho más alta que si fuera solicitada a los 25 años. Además, es una pensión que se relaciona cuando se cesan de las funciones del trabajador, puesto que suple el déficit de ingreso que tiene el mismo.

Para poder establecer cómo se calcula la pensión jubilar lo encontramos en el artículo 216 del Código de Trabajo en su numeral 1 el cual no dice claramente que el cálculo respectivo a la jubilación por el empleador es el porcentaje equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años que se laboró multiplicándolo por los años que trabajó siendo ese resultado dividido por el coeficiente de la edad que se encuentra en el Art. 218 del mismo código y se divide nuevamente por los 12 meses del año.

El valor que resulte del cálculo del párrafo precedente según el numeral 2 del mismo artículo nos manifiesta que no podrá la pensión jubilar ser mayor que la mitad de la remuneración del último año del trabajador es decir la mitad de la suma de todos los valores que recibía el momento que realizaba la actividad laboral pero esta mitad no puede ser menor a \$30 dólares mensuales de ser beneficiario únicamente de la jubilación por medio del empleador pero si es acreedor a doble jubilación no podrá ser menor a \$20 dólares. Ahora bien, al tratarse de un empleado de los Municipios y los Consejos Provinciales no se toma en cuenta esta disposición puesto que ellos tienen sus propias ordenanzas en relación a su actividad laboral y por ende su jubilación patronal.

El trabajador tiene dos maneras de poder disfrutar de este beneficio mensualmente o de manera global como lo muestra el numeral 3 del artículo prenombrado anteriormente pues si el trabajador lo desea mensualmente puede solicitarle al empleador que le deposite en su cuenta el

monto correspondiente al mes o que deposite en el IESS el importe que le tocara para que este le dé una sola pensión jubilar cada mes pero si lo desea de manera global el empleador conjuntamente con el trabajador deberán realizar el cálculo correspondiente acorde a la remuneración básica unificada sectorial que le correspondiere al jubilado esto es al puesto en donde trabajaba la persona jubilada según la tabla del IESS para ese cargo, multiplicándolo por los años de servicio con el fin de que si se solicita esta jubilación el beneficio tenga un ingreso para los años que le quedan de descanso y pueda el mismo administrar su jubilación con el único requisito que para ser acreedor a la jubilación global este deberá estar sentado en un acata frente a un notario o autoridad competente para que en fechas posteriores no se quiera reclamar este derecho nuevamente puesto que ya fue beneficiado con el mismo y por tal motivo ya fue extinguida la obligación del empleador de cancelar una pensión jubilar patronal.

Además, la persona acreedora a la jubilación patronal estuviera en caso de liquidación o prelación de créditos estará entre los grupos privilegiado de primera clase como lo indica el numeral 4 del artículo 216 puesto que su estado de jubilados los pone en un ambiente de vulnerabilidad económica por no tener el ingreso suficiente para cubrir con todas sus necesidades.

El espíritu de la norma sigue siendo el mismo en “*la jubilación patronal*” (Código de Trabajo, reformado, 2019) puesto que si el trabajador laboro por “*25 años o más*” (Código de Trabajo, reformado, 2019) es acreedor de la misma, pero si la comparamos con lo estipulado en 1938 cuando se creó el “Código de Trabajo” existen cambios para mejor al trabajador o que simplemente ya no serían de utilidad como es suspender el literal c) del numeral 1 debido a que se refiere al trabajo realizado antes del años de 1938 que para la actualidad no tendría sentido y los trabajadores no pasan del año 1950 desde que laboran.

Además el numeral 2 se lo reformo por completo pues en un inicio solo se estipulaba que la pensión jubilar no podría ser mayor a la mitad de un salario básico pero con las múltiples reformas que ha tenido el Código de Trabajo se especificó que además de no ser menor al salario básico no podrá ser inferior a TREINTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA y en el caso de ser beneficiario de una doble jubilación no podrá ser inferior a VEINTE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, dándole así una especificación a la idea inicial de la norma y quienes se exceptúan de la misma.

Con lo antes explicado podemos determinar que los fundamentos para percibir la jubilación patronal es esencialmente que se hayan cumplido los 25 años de trabajo con el mismo empleador sin perjuicio de las reglarlas empleadas en este artículo, pero existe la excepción de que se perciba la jubilación patronal a los 20 años de servicio en el caso de “*despido intempestivo*” (Código de Trabajo, reformado, 2019) como lo determina el Art. 188, inciso séptimo, es así que la jubilación patronal puede ser adquirida desde los 20 años de servicio si existe despido intempestivo de lo contrario desde los 25 años de servicio así exista despido o renuncia por el trabajador puesto que si tiene menos de 25 años y renunciare no se haría acreedor a este derecho.

No podemos olvidar que si el jubilado fallece por ser una renta vitalicia sus familiares de haberlos poseen derecho a seguir percibiendo por un año más el valor de la jubilación como lo determina el Art. 217.

2.2.1.3. La Jubilación Patronal en el Ecuador.

El Ecuador cuenta con norma expresa en relación a la jubilación patronal en su Código de Trabajo, específicamente en su Art. 216 como ya se encuentra especificado anteriormente, teniendo claro que la jubilación patronal es un derecho que tienen todas las personas por haber brindado conocimientos 25 años o más a una misma empresa.

Se la puede reclamar mediante un juicio por procedimiento sumario como nos establece el Código de Trabajo y el Código Orgánico General de Procesos en sus disposiciones transitorias sexta numeral 5 que dice: “*Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente: "Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos"* (Código Orgánico General de Procesos, 2019) pero además se lo puede reclamar mediante el Ministerio de Trabajo al ser una entidad que garantiza el buen vivir de un trabajador, si se reclama por esta vía no es necesario el patrocinio de un abogado pues el mismo Inspector del Trabajo se encarga de hacer los cálculos necesarios indicando al trabajador todo lo necesario para poder proceder con el mismo esto es : “*1.Solicitud de cálculo de la jubilación patronal dirigida al Director/a Regional del Trabajo y Servicio Público que deberá ser ingresada por la Secretaria General*” (Trabajo, 2016) “*2. En caso de ser trabajador del sector público adjuntar certificado en el cual debe constar el tiempo que estuvo sujeto al Código del Trabajo, debidamente firmado y sellado por el empleador*” (Trabajo, 2016) dando así la seguridad al trabajador de poder obtener su jubilación patronal, pero sí se llegar a un acuerdo y este no se lo cumpla por varios motivos

como es que el empleador no cancele la cantidad acordado o que simplemente no le cancele ningún rubro al trabajador, este mismo tiene la posibilidad de volver a reclamar mediante vía judicial.

Ahora bien, la Jubilación Patronal es imprescriptible en el Ecuador, si bien es cierto no se encuentra especificado en una norma, pero si en una resolución de la Corte Suprema de 5 de julio de 1989. Publicada en el registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1989 determina: “*que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continua o interrumpida, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el artículo 216 del Código de Trabajo*” (Corte Suprema, 1989), no obstante el mismo Código en su artículo 635 nos manifiesta que las acciones laborales que tengan actos o contratos prescriben en 3 años pero la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2 establece que “*los derechos laborales son irrenunciables e intangibles*” (Constitución de la República del Ecuador reformado, 2008) norma constitucional que guarda armonía con lo previsto en el Art. 4 del CT que nos habla sobre la irrenunciabilidad de los derechos quedando claro que el trabajador no podrá renunciar a sus derechos laborales en ningún momento puesto que en materia laboral toda decisión que se tome judicialmente o extrajudicial deberá ser en beneficio del trabajador como lo manifiesta el artículo 7 del mismo Código sabiendo que si existe una duda en la aplicabilidad del derecho siempre se toma la forma que más favorezca al trabajador.

2.2.1.4. La jurisprudencia ecuatoriana sobre el derecho a la Jubilación Patronal.

En el territorio ecuatoriano existe abundante jurisprudencia en relación a la jubilación patronal, que con el pasar de los años se ha ido obteniendo varios significados, dando así a que exista una contradicción entre una Gaceta Judicial y una norma expresa en el Código de Trabajo, así que la Gaceta Judicial manifiesta:

El actor trabajó para la demandada más de 25 años, pero no lo ha hecho en forma continuada o ininterrumpida como lo exige el citado Art. 221 del Código del 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 de 1986). (Jubilacion Patronal, 1986)

En el actual Código de Trabajo con lo que manifiesta el artículo 216 existe una contradicción entre una jurisprudencia y la norma expresa, pues el fallo de la Corte Nacional nos ostenta que debe ser de manera ininterrumpida que no haya lapsos de tiempo sin trabajar en cambio el Código de Trabajo nos da la facultad de laborar por lapsos de tiempo y en la suma de esos lapsos de tiempo darnos los 25 años de servicio, es por eso que se debe dar prioridad a lo que establece el Código de Trabajo por ser una Ley Ordinaria y encontrarse en el cuarto puesto del orden jerárquico de la aplicación de las normas como lo constituye el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador.

Pero de igual manera existe Gacetas Judiciales en las cuales se vela por el derecho del trabajador de percibir una jubilación por parte del empleado como son:

Serie 16

Gaceta Judicial 14 de 07-dic.-1998

El haber individual de jubilación 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 del haber individual de jubilación patronal. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4113. (Quito, 7 de diciembre de 1998). (Haber de la Jubilación Patronal, 1998)

Tener derecho a la jubilación por el patrono no significa que todo lo que pida el trabajador, ni los saldos que el mismo disponga se los tiene que conceder puesto que la ley, la jurisprudencia y la doctrina dan las pautas esenciales para que sea un derecho en beneficio del trabajador por haber dedicado muchos años a una misma empresa o patrono dicho de otro modo lo puede tomar moralmente como una gratificación del empleador hacia el trabajador por haber brindado sus conocimientos por muchos años, pero existen ocasiones en las cuales el trabajador quiere beneficiarse del mismo reclamando cantidades mucho más altas de las cuales le correspondiere, por ello el actual Código de Trabajo en el artículo 216 especifica la manera en cómo debe hacerse el cálculo para este beneficio y así evitar que una de las dos partes quiera salir beneficiada con cantidades que no corresponden a este derecho.

Existe asimismo otra gaceta judicial que manifiesta sobre si ya se cuenta con la jubilación del IESS no se tiene porque renunciar a la jubilación por parte del empleador ni tampoco por tener doble jubilación se reclamará que en ambas se cuente la misma cantidad es por eso 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 trabajadores 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 estas razones el derecho que tienen los trabajadores que han prestado servicios a la misma empresa o patrono por 25 años o más a que se les reconozca una pensión vitalicia no obstante que alcanzan también este derecho como afiliados al Seguro Social, tiene que ser considerada 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, 1976)

Es así que esta gaceta judicial reconoce el derecho que posee el trabajador por haber laborado por 25 años o más a un mismo empleador, pero de igual manera específica es que inferir a la pensión del Seguro Social por ser una prestación adicional por haber brindado varios años de su vida al servicio de una misma empresa o empleador.

2.2.2. UNIDAD 2: LA COSA JUZGADA

2.2.2.1. Doctrina de la cosa juzgada en el derecho laboral.

La excepción previa de “cosa juzgada” (Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019) tiene diversas teorías sobre su significado puesto que existen doctrinarios que se han afanado en explicar la naturalidad de la misma. Estas teorías fueron y son conocidas por muchos juristas los cuales tiene interés en aplicarla o seguirla estudiando, entre estas teorías tenemos las siguientes:

Dario Peñarreta en su publicación titulada ““La Cosa Juzgada” como excepción en el Código de Procesos en el Ecuador” (Peñarreta León, 2018) la define como:

Aquella que la ley confiere al litigante en cuyo favor se ha declarado un derecho en una resolución judicial 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, 2018)

Eduardo Couture puntualiza a la cosa juzgada como “*la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla*” (Couture, 2004, pág. 88).

Beatriz Quintero y Eugenio Prieto afirman que concurre cosa juzgada en su teoría:

Por cuanto hay un caso que ya ha sido juzgado, un conflicto que ya ha sido decidido y decidido así, la sentencia ya no es impugnable, ni es posible someter de nuevo a otro proceso ese caso ya decidido, ese conflicto ya decidido y que por lo mismo es derecho, es regla concreta de derecho sustancial. (Quintero & Prieto, 2000, pág. 505)

Devis Echandía puntualiza 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 aquélla [sic], en cuanto declara la voluntad del Estado contenida en la norma legal que aplica en el caso concreto*” (Echandía, 2004, pág. 454).

Como se puede apreciar cada doctrinario tiene su idea sobre “*la cosa juzgada*” (Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019) y en qué momentos se la utiliza en derecho, existiendo algunas contradicciones en su forma de aplicarla pero con una sola coincidencia y es que si ya existe una sentencia ejecutoriada sobre un derecho no se podrá volver a pedir que se juzgue ese mismo derecho otra vez puesto que una decisión judicial o de cualquier autoridad competente es imposible ser modificada varias veces de lo contrario estaríamos violentando los derechos de la persona demandada y el principio “*non bis in ídem*” (Constitución de la República del Ecuador reformado, 2008) esto es que nadie puede ser juzgado dos veces por lo mismo, además cada autoridad competente tiene su forma de pensar y su ideología imponiendo una decisión ya tomada, otorgando una obligación a una partes y un beneficio a la otra parte provocando la inactividad de los Administradores de Justicia; ahorrando tiempo y recursos innecesarios para la nueva causa ya anteriormente decidida y si no existiera este principio pudiera haber una contradicción entre dos sentencias sobre lo mismo y no existiera seguridad en las fallos judiciales por tal motivo este principio es aplicable en todas las decisiones ya ejecutoriadas y por tal motivo y no se puede ya cambiar ni una coma de la

mismas resguardando la seguridad jurídica y la economía procesal evitando que se haga un desgaste de tiempo en conocer una causa ya resulta pudiendo invertir ese tiempo en resolver nuevas causas.

Al respecto se refiere Ugo Rocco:

La autoridad de la Cosa Juzgada se presenta, por un lado, como una obligación de las partes, actor y demandado, de no reproducir una acción ya ejercitada y extinguida mediante el pronunciamiento de la sentencia pasada en autoridad de Cosa Juzgada: y, por el otro, como un derecho del Estado, por medio de sus Órganos Jurisdiccionales, de no prestar la actividad jurisdiccional de conocimiento, una vez llenada, y por lo mismo extinguida, la obligación de jurisdicción civil de conocimiento. (Rocco, pág. 8)

Es por eso que los administradores de justicia tienen la potestad y el deber de terminar una causa resuelta ya anteriormente y hacer cumplir esa sentencia única y definitiva, y por otro lado la parte afectada por el inicio del nuevo proceso puede solicitar al magistrado que sentencia como “cosa juzgada” (Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019) a ese nuevo juicio, es así que de esta modo Ugo Rocco manifiesta lo siguiente:

La prohibición de hacer que se declare de nuevo una relación jurídica precedentemente declarada, mediante sentencia final de fondo pasada en autoridad de cosa juzgada, es una prohibición que gravita sobre el actor y sobre el demandado, independientemente del contenido de la sentencia pronunciada... ya sea que la sentencia haya sido favorable al actor, ya sea que lo haya sido al demandado, las normas procesales prohíben explícitamente a las partes pedir que se pronuncie, y a los Órganos Jurisdiccionales pronunciar a petición de aquellas, una nueva decisión sobre la controversia entablada y resuelta en un juicio. (Rocco, pág. 9) .

Es así que el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 101 nos habla que cuando ya existe una sentencia ejecutoriada no se podrá interponer una nueva causa por los mismo hechos y con la intervención de las mismas personas puesto que surte un efecto irrevocable en las partes, además tiene concordancia con el artículo 99 de la norma mencionada en la cual en sus numerales 1 y 3 hace referencia a que si no se interpusieron los recursos necesarios en su tiempo tomara autoridad de cosa juzgada automáticamente.

2.2.2.2. Jurisprudencia internacional sobre cosa juzgada

Existe abundante jurisprudencia en relación a la cosa juzgada puesto que es un tema que concierne a todo el mundo en vista de que desde hace varios años atrás ya se utilizaba al non bis

in ídem para no volver a juzgar a la misma persona por los mismos hechos dos veces, siendo una institución la cual busca garantizar la seguridad jurídica y precautelar los derechos de las personas con el fin de garantizar el debido proceso. En relación a este concepto existen sentencias que respetan este principio explicando el motivo por el cual es dictada la cosa juzgada, no solo en el Ecuador sino a nivel de Sur América existiendo sentencias en las cuales se analiza a la cosa juzgada.

La Corte Constitucional de la Republica de Colombia establece jurisprudencia expresa de la 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. (...), 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 conocer, tramitar y fallar sobre lo resuelto, y dotar de seguridad a las relaciones jurídicas 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 , 2011).

La Corte Constitucional de Colombia analiza el presentar una nueva causa sobre lo que fue presentado ya anteriormente y fue sentenciando, dándonos así una breve explicación de lo que atribuye a la cosa juzgada, anticipándose a que esta excepción sería un desgaste para el Estado puesto que el mismo garantiza la Seguridad jurídica y la estabilidad de los derechos, pero no puede permitir que avanece una causa ya resulta. Este análisis que realiza la Corte Constitucional de Colombia es el mismo que realizan los jueces en el Ecuador puesto que la cosa juzgada es ya una forma de ponerle fin al avance de causas que fueron ya conocidas y sentenciadas por una autoridad competente y que se hallan ya en firme, y esa decisión no puede ser cambiada simplemente porque una de las partes no está de acuerdo con la disposición tomada por el juez.

Además del análisis que hace la Corte Constitucional de Colombia tenemos de igual manera los análisis que hace el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia la cual trata a la cosa juzgada de la siguiente forma:

La cosa juzgada es lo resuelto en juicio contradictorio, ante un juez o tribunal, por resolución firme, contra la cual, no se admite recurso alguno de impugnación salvo algunos casos excepcionales. Es la autoridad y la fuerza que la ley atribuye a los fallos ejecutoriados; la autoridad se refiere a la característica de que lo fallado en ellos se considera como irrevocable e inmutable; y la fuerza, consiste en el poder coactivo que dimana de la cosa juzgada, o sea que debe cumplirse lo que en ella se ordena. (Sentencia Constitucional Plurinacional 0450/2012, 2012).

Los efectos de la cosa juzgada se manifiestan bajo una doble perspectiva: formal y material. Así, la característica o efecto de la cosa juzgada formal es la de su inimpugnabilidad o firmeza. Producen este efecto cualquier resolución firme o lo que es lo mismo, cuando frente a ella no exista ningún otro recurso previsto en la ley. En este sentido, los fallos del Tribunal Constitucional como los de la Corte Suprema de Justicia, surten los efectos de cosa juzgada formal. Desde su vertiente material, la cosa juzgada despliega su eficacia frente a los otros órganos judiciales o administrativos, que lleva un mandato implícito de no conocer lo ya resuelto, impidiendo con ello la apertura de otros procesos nuevos sobre el mismo asunto (este efecto sólo la producen las decisiones firmes sobre el fondo); como único medio de alcanzar la paz jurídica, evitando, de un lado, que la contienda se prolongue indefinidamente y de otro, que sobre la misma cuestión puedan recaer resoluciones contradictorias, lesionando la seguridad jurídica procesal. (Sentencia Constitucional 0217/2006-R, 2006).

En relación a las sentencias constitucionales de Bolivia debemos considerar que en su análisis establecen así como en las sentencias de Colombia que la cosa juzgada surte como resultado de no volver a tramitar lo ya resuelto de la misma manera que en las leyes del Ecuador pero además hace un énfasis en su análisis de que debe existir los dos efectos de la cosa juzgada es decir formal y material para hacer efectiva esta excepción, dando así a entender de qué se debe verificar que exista en su totalidad esta excepción puesto que algunos doctrinarios han manifestado que no se le examina a profundidad la cosa juzgada al momento de aplicarla pues solo se utiliza su concepto básico y se la aplica pero debemos identificar y estudiar el caso en el que se está interponiendo esta excepción, pues la misma sentencia de Bolivia nos manifiesta que si existe solo el efecto formal de la cosa juzgada es decir siempre que no exista algún otro recurso en la ley las partes deben obedecer la decisión tomada por la autoridad competente puesto que un juez no puede estar cambiando de opinión en cada momento, pero si existe solo efecto material de la cosa juzgada se debe tramitar la causa, si no se ha resultado en su totalidad todo lo solicitado por la o el actora, se debe conocer en un nuevo juicio para ser resultó y sentenciado, esto quiere señalar que cuando en un juicio es sentenciado

sin resolver sobre cada una de las pretensiones de la demanda o es dictaminado en un solo concepto todas las pretensiones sin analizar cada una de ellas se las debe reclamar en un nuevo juicio, pero ahí entra en contradicción con los recursos que la ley otorga y si no fueron utilizados en su tiempo ya se perdería ese derecho de reclamar nuevamente lo que no fue juzgado.

2.2.2.3. La cosa juzgada como vulneración de un derecho laboral.

Al referirnos a los derechos y principios laborales debemos tener en consideración que el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador protegen al trabajador de todas las injusticias que pudieran darse en su contra, de modo que como ya lo hemos mencionado anteriormente los derechos de los trabajadores son intangibles como lo manifiesta la Constitución en su artículo 326 numeral 2 es decir son intocables y deben ser respetados como tal.

El momento que el estado dictamina cosa juzgada a un derecho laboral sin analizarlo a profundidad si fue resuelto o no en su totalidad entraríamos a la existencia de cosa juzgada fraudulenta haciendo referencia “*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 por así decirlo en materia laboral, si una sentencia cumple con todos los requisitos de la misma pero en su parte motivacional no cuenta con los argumentos necesarios para llegar a una decisión se puede pedir su nulidad en apelación o por medio del recurso de casación como lo determina el Art. 89 del COGEP y si dunda alguna se estaría lejos de garantizar los derechos de los trabajadores pues el mismo Código de Trabajo manifiesta en su Art.7 que se aplicara lo más favorable al trabajador y en vez de dar cumplimiento a 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 determina cuando ya existe una sentencia ejecutoriada y resuelta en su totalidad sobre lo solicitado nuevamente y ya no es idóneo de recurso alguno, puesto que lo que el juez declara en sentencia es de obligación inmediata para las partes y se convierte en inmodificable. Este concepto de cosa juzgada no se encuentra tácitamente en la ley, pero si la encontramos en doctrina que nos da la posibilidad de entenderla.

La institución de cosa juzgada nace a través de la actividad que realiza el Estado por medio de sus Órganos Jurisdiccionales concretamente por las decisiones judiciales en sentencia quienes tienen la autoridad de dirimir un derecho que se encuentra en controversia, garantizando así su cumplimiento y resguardando la seguridad jurídica dándole una fuerza de intangibilidad sobre lo ya resuelto con anterioridad, que interpretada de esa manera se vería que garantiza los derechos al igual que la seguridad jurídica como ya lo hemos mencionado anteriormente, pero en un estado constitucional de derechos como es el Ecuador debe siempre interponerse como primero el acatamiento de los derechos constitucionales de lo contrario todo trámite que vaya en oposición a los mismos deben ser rechazados, por esta razón la cosa juzgada es presentada para que esto no suceda y sea respetada una decisión ya tomada.

La cosa juzgada en el Derecho Procesal responde a la legitimidad de la justicia y la correcta aplicación de los derechos, principios y garantías; así como también el justo razonamiento del administrador de justicia el momento de resolver un conflicto, el instante en que se llega a la cosa juzgada cumpliendo estas bases se convierte en un escudo protector del principio non bis in ídem pero cuando en que tenemos en controversia derechos laborales no se puede tomar a la ligera este concepto de cosa juzgada puesto que como se indicó en un inicio son derechos que tiene una persona, es así que para que exista cosa juzgada en un derecho laboral se debe analizar con determinación y cautela si fue subsanado o no ese derecho.

2.2.2.4 La cosa juzgada en la jubilación patronal.

La jubilación patronal es un derecho del cual todo trabajador que haya permanecido por más de 20 años y sea despedido intempestivamente o haya cumplido con los 25 años de servicio en un mismo lugar se hace beneficiario de la misma y debe ser gratificado según las reglas establecidas en el artículo 216 de la ley utilizada para el presente análisis.

En sentencia No. 012-14-SEP-CC, la Corte Constitucional sobre la “Cosa Juzgada” estableció que constituye:

(...) uno de los principios que garantiza la efectividad del debido proceso, que determina que nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia; principio que se fundamenta, principalmente, en la institución de “cosa juzgada” tanto en su arista positiva como negativa, constituyéndose en una garantía dentro de la administración de justicia, que logra que las decisiones que ponen fin a un proceso gocen de fuerza obligatoria y definitiva, erigiéndose de esta forma, como verdad material de los procesos, y a su vez, impidiendo que los

ciudadanos, al momento de someterse a la actividad jurisdiccional del Estado, no se encuentren en una situación de incertidumbre respecto a la posibilidad de que los temas sobre los conflictos que ya fueron conocidos, vuelvan a plantearse con identidad subjetiva y objetiva, para una nueva solución. (Corte Constitucional del Ecuador).

La Corte Constitucional nos da ya las bases de cuando ya no se debe volver a demandar un derecho que ya fue resuelto con anterioridad como ya lo hemos analizado, puesto que entrar en un conflicto judicial nuevamente pone en inseguridad la eficacia de los derechos de cada persona y de sus bienes, llevando así a no confiar en la justicia y creyendo en la corrupción que es muy común hoy en día, por tal motivo lo ya juzgado no se debe volver a pedir que se juzgue nuevamente.

En relación a la Jubilación Patronal se debe tener muy presente si ese derecho se juzgó con anterioridad o simplemente se lo menciona, pero no se lo resolvió, sabiendo que es un derecho que debe ser subsanado en su totalidad. Cuando se analiza la jubilación patronal se entra en un conflicto de leyes puesto que el Código de Trabajo manifiesta que es un derecho por los 25 años o más de servicio a una misma empresa o patrono pero que todos los actos laborales prescriben en 3 años como lo señala el Art. 635 por esa razón cuando prescribe algún derecho laboral ya no hay ni vía alterna ni mucho menos algún modo que pueda hacerse beneficiario del mismo, sin embargo existen muchas profesiones del Derecho que conociendo que existe norma expresa presentan causas cuando su periodo de reclamarlos ya concluyo y es ahí cuando los administradores de justicia y la parte afectada deben alegar en derecho y motivadamente que ese beneficio ya está prescrito, pero existen derechos laborales que no prescriben como la jubilación patronal puesto que el Código de Trabajo no manifiesta tal alegación pero la Corte Nacional de Justicia antigua Corte Suprema de Justicia lo dictamino imprescriptible y el instante de ser juzgado se lo puede dictaminar de muchas maneras pero menos prescrito este derecho.

El momento en el cual ese derecho no es juzgado al cien por ciento su beneficiario tiene la potestad de reclamarlo el instante que lo desee pero si ya lo reclamo no se puede volver a reclamarlo años después puesto que si ya se juzgó ese derecho y se benefició del mismo sabiendo que los administradores de justicia aplican severidad en sus decisiones no consentirán que se afecte la seguridad jurídica del Estado es por eso que la Corte Suprema de Justicia, en la resolución No. 12 publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 21 de fecha 23 de junio del 2017, numeral 7 manifiesta que:

La cosa juzgada es una consecuencia de haber recaído decisión definitiva en un proceso; y, como excepción, supone la realidad de que un hecho que se está juzgando ya lo ha sido de modo definitivo en otro proceso anterior, debiendo respetarse el contenido de esa decisión. Considerando que la existencia de cosa juzgada implica no sólo una cuestión procesal, sino declarar que unos mismos hechos han sido ya materia de decisión que ha alcanzado estado, impidiendo que una cuestión debatida y que ha obtenido decisión, sea objeto de posterior y nuevo pronunciamiento; y, si de hecho se presentase un nuevo proceso, obligando al juzgador del proceso ulterior a aceptar la decisión existente, el juzgador debería acogerla mediante sentencia. (Resolución de la Corte Nacional de Justicia Nro12, 2017)

La misma Corte Suprema de Justicia señala cuando es ya cosa juzgada en una causa dándonos los pasos a seguir para aplicarla de una manera objetiva, pero; para la jubilación patronal se debe considerar si se lo juzgó tal cual es según sus pronunciamientos en la Constitución de República del Ecuador, el Código de Trabajo y las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia porque si ellos manifiestan algún cambio en el mismo se debe tomar en cuenta el momento de resolverlo y si lo dictaminan prescrito se puede interponer recursos Constitucionales puesto que es un derecho imprescriptible pero igualmente se puede iniciar una nueva causa alegando que no se juzgó ese derecho pues se lo dictamino prescrito y no se lo resolvió en su esencia.

2.2.3. UNIDAD3: ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS DE COSA JUZGADA EN LA JUBILACIÓN PATRONAL

2.2.3.1. Estudio de los procesos de jubilación patronal con sentencia de cosa juzgada.

Según los antecedentes expuestos anteriormente en la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba existen 3 procesos en los que se dictamino cosa juzgada a la jubilación patronal por motivos de que ya había sido juzgado ese derecho varios años atrás, así lo determino el juez de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Riobamba en su sentencia, claro que cada proceso tiene su esencia pero al final los tres tuvieron el mismo resultado, es así que cada proceso comenzó con la presentación de la demanda en los cuales su pretensión solicitaba la cancelación de la jubilación patronal calculada según el artículo 216 del Código de Trabajo, fundamentando que dicho derecho no fue resuelto y que además el monto que se le cancela no corresponde con el cálculo de dicho artículo.

Análisis caso 1

Procesos Numero 06352 – 2019 – 00057

La causa en referencia contempla como pretensión que el accionado pague la pensión jubilar patronal vitalicia mensual de conformidad a lo establecido en el Art. 216 del C.T. puesto que al momento, únicamente se cancela la suma de ciento veinte dólares de los Estados Unidos de América y no es acorde al cálculo legal en razón de que cuando se desvinculo de la empresa en la cual trabajaba, el trabajador recibió sesenta dólares en los primero seis meses de desvinculación y posterior se le subió al doble de lo recibido cuando lo que realmente le corresponde en base a la norma legal citada es cuatrocientos dólares de los Estados Unidos de América, puesto que o en relación a la jubilación patronal se debe tomar en cuenta lo manifestado por la Ex Corte Suprema de Justicia mediante Resolución de 5 de julio de 1.989, publicada en el Registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1.989 que dice: *“Que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por veinte y cinco años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal”* (Corte Suprema de Justicia, Resolución de 5 de julio de 1.989) de igual manera la demanda está fundamentada con los artículos 326 de la Constitución de la República del Ecuador numeral 2 y artículo 4 del Código de Trabajo, en la misma demanda solicita no solo igualación de la pensión patronal sino también la proyección de vida del trabajador.

El magistrado no califica la demanda en primera instancia puesto que él había sido el mismo que tramito la causa anterior y quien había dictaminado prescrita a la jubilación patronal, así que se excusa de tramitarla y envía nuevamente a la oficina de sorteos del Consejo de la Judicatura el cual pone en conocimiento de la causa a un Juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Riobamba por razones de que en la misma ciudad no existe otro juez que lleve tramites laborales, este juez no acepta dicha excusa motivando que el juez de lo laboral no fundamento conforme a derecho su excusa por tal motivo devuelve el proceso para que lo tramite, el juez laboral recibe y califica la misma.

Ya la causa en trámite se ordena y se cita en legal y debida forme al demandado conforme lo que instituye el COGEP, el accionado contesta a la misma alegando cosa juzgado pues el accionante, inició otra acción en el años 2014 con una pretensión similares a la actual y como el fallo del juez fue rechazando la demanda volvieron a solicitar nuevamente cinco años después y por tal motivo se debe declarar sin lugar a la demanda, mencionando también que no son correctos los montos propuestos por el accionante pues los sueldos son diferentes a los que aporta el actor alegando que su pensión jubilar corresponde a cuarenta dólares de los Estados

Unidos de América según el cálculo realizado correspondiente a los artículos 216 y 218 del Código de Trabajo, pero en ninguno de esos artículos manifiesta que el promedio de lo equivalente a la suma de los 5 últimos años de servicio se lo debe dividir para 12 meses del año y de ahí sacar el 5%, puesto que la misma ley manifiesta que debe ser al 5% del promedio de la suma correspondiente a los últimos cinco años de servicio no de la doceava parte del promedio de los cinco últimos años de servicio multiplicado por los años laborados, dividido para el coeficiente de la edad según el artículo 218 del mismo cuerpo legal y dividido para los 12 meses del año para sacar el monto de la jubilación patronal mensual, existiendo una resolución de la Corte Provincial de Chimborazo en la cual manifiesta que: *“la sumas de remuneraciones anuales percibidas en los últimos cinco años se le divide para cinco para así sacar el promedio de los últimos cinco años y de esa cantidad se le saca el cinco por ciento”* (Miranda, Arellano, & Gonzales, 2018) así que si el empleador con lo manifestado calculara según lo establecido, la diferencia entre lo que pide el trabajador con los sueldos que menciona el empleador la discrepancia de la pensión jubilar patronal es de doce dólares con 42/100, pero por ser legal y presentada en el tiempo oportuno esa contestación es calificada y por tal motivo el Administrador de Justicia señala fecha para que se lleve a cabo la audiencia única.

El trabajador puede anunciar prueba nueva hasta 10 días posteriores a la calificación de la contestación, se presenta prueba nueva en relación a la excepción previa de cosa juzgada alegando que el demandado en la norma que expresa en su contestación ratifica el derecho que le asiste al trabajador del pago correcto de la jubilación patronal según el Art. 216 del Código de Trabajo, sustentando su petición en el rechazo de la excusa que le realiza el Juez de lo Civil al Juez de Trabajo, pero lo solicitado por el actor se tramitara en la audiencia lo manifiesta el Administrador de Justicia.

En la audiencia única, el accionado insiste en la excepción previa de cosa juzgada y el Juez sin mayor análisis acepta dicha excepción, sin considerar que las pretensiones de la primera demanda difieren completamente de la segunda, puesto que, en la primera, la causa, requisito indispensable para que exista cosa juzgada, es el contrato colectivo y en la segunda causa, proceso materia de este análisis, es la norma legal contemplada en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Dicha sentencia es apelada y la Sala Especializada de lo Civil de la Provincia de Chimborazo y por unanimidad se resuelve la causa ratificando la sentencia del juez de primera instancia de manera oral y después de más de un año el Tribunal de la Sala notifica su sentencia por escrito siendo una falta a la celeridad jurídica considerando que el Art. 93 del COGEP da un máximo

de 10 días para dar su resolución por escrito y así el accionado pueda interponer el recurso de casación si lo deseara pero por la ausencia de celeridad de los Administradores de Justicia el trabajador sigue sin poder recibir su jubilación patronal real.

Análisis caso 2

Procesos Numero 06352 – 2019 – 00058

El segundo proceso analizado comenzó de la misma manera con una demanda reclamando únicamente la jubilación patronal el cual siguió el mismo proceso judicial que el primero que se analizó y tuvo los mismos resultados pero cuando ingreso el proceso a la Sala Especializada de lo Civil de la Provincia de Chimborazo tuvo variables en las que al realizarse la audiencia de apelación existió voto salvado en el que se dio la razón al trabajador por motivos de que la jubilación patronal es imprescriptible y no se puede dictaminar una resolución de cosa juzgada cuando se la ha declarado prescrita, siendo esta que debió haberse resuelto independientemente de los demás haberes laborales que se reclamaba en ese entonces, por tal motivo dispone que se devuelva el proceso a primera instancia para que se resuelva lo que en derecho corresponde a la presente causa, pero como existe mayoría se rechaza la apelación interpuesta por el trabajador y por ende el mismo interpone el recurso de casación en la Sala Especializada de lo Laboral en la ciudad de Quito la cual analiza las razones del trabajador que no se tomaron en cuenta el momento de dictar sentencia en primera instancia y de rechazar el recurso de apelación en segunda instancia, analizo los motivos que el trabajador tiene para reclamar su jubilación patronal y como se encuentra debidamente motivada aceptan el recurso de apelación y disponen que se le corra traslado a la otra parte con el recurso admitido a trámite para que en un término de treinta días contesten de forma fundamentada y en derecho las alegaciones del recurrente, aquel auto se encuentra con fecha de 9 de septiembre de 2020, en el mismo auto manifiestan que transcurrido ese lapso de tiempo con contestación o si ella se remitirá el expediente a la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia para el trámite correspondiente ya han pasado más de 3 meses de dicho auto y hasta el momento no se encuentra ninguna razón de lo manifestado por su Autoridad.

Análisis caso 3

Procesos Numero 06352 – 2019 – 00110

El tercer caso a analizarse se desarrolla de la misma manera que los dos primeros casos analizados, iniciando con una demanda en la cual se solicita únicamente la pensión jubilar patronal asegurando que la cantidad que recibe el trabajador por ese concepto es inferior a la que debería recibir calculándola según el Art. 216 del Código de Trabajo, de igual manera la

demanda presentada está motivada no solo con normas legales sino que también con jurisprudencia sobre percibir la jubilación patronal, pero este caso se diferencia de los anteriores con el motivo de que en la primera demanda presentada hace 6 años pedía que se realice la reliquidación de la pensión jubilar pero el juez en su sentencia igualmente la declara prescrita a la misma sin analizar punto por punto el cual debió haberlo hecho para así garantizar los derechos constitucionales del trabajador, como en los casos anteriores el juez se excusó del mismo por ya haberlo conocido años atrás y el juez de lo civil a quien recayó la excusa la rechazo por falta de motivación y por no haberse pronunciado expresamente sobre ese derechos es así que regreso el proceso a manos del juez de la Unidad Judicial de Trabajado para que califique la misma o rechace la demanda y se cuente con el trámite correspondiente.

El juez califico la misma y se realizó la citación en legal y debida forma dándose así el derecho a la defensa al empleador el momento de contestar a la misma y de igual manera en esa causa después de realizarse todas las actuaciones necesarias se dio el día de la audiencia en la cual se debatió primero sobre la excepción previo y el juez el momento de pronunciarse acepto la misma llegando a la conclusión de dictaminar cosa juzgada como alego la parte accionada en su contestación manifestando que el trabajador ya había pedido con antelación la reliquidación de la misma, como es de suponerse el trabajador apelo a la decisión del Juez quien acepto su apelación y subió a la Sala Especializada de lo Civil de la Provincia de Chimborazo quienes en segunda instancia convocaron a la audiencia de apelación en la cual la decisión no fue por unanimidad como uno de los procesos analizados anterior mente, existiendo voto salvado dando como resultado al final el rechazo del recurso de apelación por mayoría.

Ese voto salvado lleva una esperanza de que el trabajador está yendo por el camino de la justicia puesto que tiene derecho a su jubilación patronal justa por haber brindado toda una vida de servicios a una misma empresa o patrono, pero en este cosa como en el primero que se analizó existe decisión verbal mas no por escrito razón por la cual si alguna de las partes quisiera interponer el recurso de casación no puede hacerlo existiendo ya una demora de más de 10 meses desde que se llevó a cabo la audiencia y no existe la sentencia por escrito, lo cual se va en contra de lo que manifiesta el Art. 93 del Código Orgánico General de Procesos dando un máximo de 10 días término para presentar su decisión por escrito y este retraso trae perjuicios para el trabajado, llevando esta acción a que se implemente una queja en el Consejo de la Judicatura el cual debe hacer prevalecer las normas legales razón de ellos piden puntualidad en los términos a los usuarios y por ende los Administradores de Justicia debería retribuir con la misma acción.

Un abogado no puede pasarse un día de término o plazo estipulado en la ley entonces porque motivo el Administrador de Justicia si puede hacer, las cargas laborales no son una excusa de la misma puesto que los Jueces de la Corte Provincial no tiene la misma cantidad de causas que lo de primera instancia sabiendo que los jueces de primer instancia dan a conocer sus decisiones por escrito hasta el máximo de un mes de la decisión que igualmente se va en contra de lo manifestado en la leyes pero es entendible en razón de la cantidad de audiencias y decisiones que deben tomar y si se pone en relación con lo de segunda instancia no hay justificación alguna para que no cumplan con este término.

2.2.3.2. Fases en las que se desarrolló los procesos.

Los tres procesos analizados anteriormente fueron iniciados en el 2019 por tal motivo su desarrollo se realiza dentro de las normas estipuladas en el Código Orgánico General de Procesos siendo así que se los tramita por medio del sistema oral como lo manifiesta el considerando tercero del mismo cuerpo legal.

Para determinar las fases en las que se desarrollaron los procesos primero se debe determinar que los procedimientos laborales se llevan mediante vía sumaria como lo establece la Disposición Reformativa Sexta del COGEP *“Reformense en el Código del Trabajo, las siguientes disposiciones”* (Código Orgánico General de Procesos, 2019) en su numeral seis *“Sustitúyase el artículo 575 por el siguiente: Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”* (Código Organico General de Procesos (COGEP) reformado, 2019), es así que teniendo la base del trámite en el cual se sustanciaron las causas analizadas y se sustancia cualquier causa en materia laboral, las fases en las que se tramita los procesos anisados son las mismas en las cuales se llevaría un proceso civil con su calificación a la demanda, la citación, la contestación tiene un término de 15 días según el Art. 333. 4 del COGEP, el anuncio de prueba nueva en un término de 10 días posteriores a la notificación de la contestación, y; la audiencia se desarrolla en los mismos termino que todos los juicios sumarios primero resolviendo sobre las excepciones previas para luego continuar con el anuncio de prueba pero como se aceptas las excepciones ahí termina la audiencia y si las partes lo creen necesario acudirán a segunda instancia apelando la decisión del juez según el Art. 261 numeral 2 del COGEP y suba el proceso a la Sala Especializada de lo Civil de la Provincia de Chimborazo.

2.2.3.3. Análisis de las sentencias emitidas por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba sobre la cosa juzgada en la jubilación patronal.

Análisis caso 1

La sentencia dictada en el caso signado con el número **06352 – 2019 – 00057** comienza con la Resolución No. 12-2017, dictada por el pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, en su Art. 4, textualmente, dice: “...*Si se acepta las excepciones previas que se refieren a una cuestión sustancial del proceso; esto es prescripción, caducidad, cosa juzgada, transacción, existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación, aceptará mediante sentencia*” (Resolución No. 12-2017) resolución en la cual basa su decisión de aceptar la excepción presentada por el accionado y así declarando sin lugar a la demanda. En la presente sentencia el juez después de haber constatado la validez del proceso, relata los antecedentes en los cuales se inició la presente causa indicando los años que trabajo el actor con el demandado y las remuneraciones que tuvo en los últimos cinco años además realiza un resumen y una breve explicación de las pretensiones del primer juicio con el segundo analizándolas con lo que dice el Art. 326 de la Constitución de la República en su numeral 2 sabiendo que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo guardando una fuerte relación con lo que manifiesta la Corte Suprema sobre la imprescriptibilidad.

En razón a esos artículos el mismo administrador de justicia conoce que es un derecho imprescriptible y que el actor tiene derecho al igual que todos los trabajadores cuya labor haya superado los 25 años de servicio, a percibir una remuneración justa y bien calculada no solo por el derecho sino porque el empleador debe ser justo con las personas que trabajaron bajo su dependencia en todos esos años pero el juez a más de conocer esas normas cita en su resolución a varios doctrinarios sobre la cosa juzgada pero no analiza el dictar cosa juzgada a un derecho imprescriptible y más aún a un derecho que se lo dicta prescrito cuando no lo es.

El juez basa su decisión en las doctrinas que si bien es cierto fundamenta bien a la cosa juzgada la analizan y la determinan como el tratadista Lino Enrique Palacio que expresa “*la cosa juzgada significa, en general, la irrenunciabilidad que adquiere los efectos de la sentencia cuando contra ella no procede ningún recurso que permita modificarla.*” (RESOLUCIÓN No. 11-2017, 2017, pág. 2) como bien dice no se puede modificar una sentencia y en el caso que nos ocupa no se intenta modificar una sentencia con ningún recurso pues no se trata de cambiar una sentencia sino de juzgar un derecho que no fue juzgado en razón de haberlo analizado por

su imprescriptibilidad y al final dictaminarlo prescrito, los derechos que tienen un tiempo para reclamarlos está bien que los dictamine de esa manera pero sería ilegal no resolver un derecho y simplemente dictaminarlo prescrito.

En este caso menciona de igual manera a la Corte Nacional de Justicia del Ecuador la cual manifiesta que *“no se podrá seguir nuevo juicio cuando en los dos juicios hubiere tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes, como identidad objetiva, consistente en que se demande las mismas cosa, cantidad o hecho”* (Excepción de Cosa Juzgada, 2001) en este contexto el momento de reclamar un derecho laboral como sería en este caso una indemnización de despido si ya se lo reclamo antes y fue dictaminada prescrita ya no cabría volverla a reclamar porque ahí si ya se encontraría juzgado con la intervención de las mismas partes y la misma cosa con la misma cantidad, en esta relación a la jubilación patronal que se la reclamo anteriormente y el juez no la resolvió por haberla dictaminado prescrita en este sentido la RESOLUCIÓN No. 02-2017 de la SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA: *“El derecho a la jubilación patronal laboral es autónomo e independiente, acceden al mismo las trabajadoras y trabajadores que han cumplido el período de labor para un mismo empleador previsto en la ley y se acogen a este derecho...”* (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, 2017, pág. 4) por lo tanto es natural que se vuelva a demandar este derecho pues intervienen las mismas partes pero lo que se reclama es diferente por motivos de que en un inicio a más de la jubilación se pidió algunos otros derechos pero en este caso se pide solo la jubilación patronal y se solicita que se la juzgue por su naturaleza en razón de ser imprescriptible e independiente de los demás beneficios por desvinculación laboral, analice y la resuelva en razón de si el trabajador es merecedor de la misma y de recibir la cantidad adecuada.

Su motivación la basa en el Art. 76 numeral 7, literal i) de la Constitución de la República del Ecuador la cual manifiesta que manifiesta:

En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: (...) i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

Si bien es cierto nadie puede volver a pasar por un juicio que ya termino con una sentencia pero en este caso no se aplicaría este derecho en razón de que el demandado no ha sido juzgado por el derecho que se reclama, no se ha analizado en la sentencia la motivación que se dio en el

primer juicio para manifestar que ya fue juzgado, para poder determinar cosa juzgada debió el juez decir que la jubilación que se reclama ya se encuentra establecida según el Art. 216 del Código de Trabajo y que ya se lo cálculo anteriormente pero en este caso no existe cálculo alguno y mucho menos una mención del juez sobre que el trabajador tiene derecho a percibir su jubilación patronal.

El juez menciona en su resolución del primer juicio lo manifestado por la Ex Corte Suprema de Justicia sobre la imprescriptibilidad de la jubilación patronal ;y aún, así declara sin lugar a la demanda dictaminándola prescrita en su totalidad en ese sentido jamás se pronunció sobre ese derecho pues lo declara de una manera que no está correcta y el momento de volver a reclamarla la dicta cosa juzgada, en qué momento se juzgó ese derecho cuando no se tocó ni su cálculo según el Art. 216 del Código de Trabajo, es así que se está violentando el derecho que tiene el trabajador de percibir su jubilación patronal.

Es evidente que no existe cosa juzgada pues el momento que el Administrador de Justicia se Excusó y al juez que le recayó la excusa no la aceptó por motivos de que no existe pronunciamiento sobre ese derecho desde ese momento se debió ya empezar a resolver el mismo razón por la cual el juez no debió acortar la excepción de cosa juzgada motivo por lo que desde un inicio ya se estableció que no existe la misma al momento del rechazo la excusa.

Análisis caso 2

En el segundo caso signado con el número **06352 – 2019 – 00058** comienza con la misma resolución que en el primer caso la cual es dictada por el pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador en la que se refiere a que si se admite una expresión previa no subsanable se la aceptara únicamente por sentencia.

El Administrador de Justicia notifica su resolución con su contenido muy similar a la del caso anterior por tener la misma pretensión y haber iniciado una causa anteriormente, justificándose en el Art. 76, numeral 7, literal i) de la Constitución del Ecuador en relación al artículo mencionado no justifica que se haya juzgado dos veces a lo mismo en razón de que si se lo hubiera hecho el juez por razones obvias hubiera citado la sentencia anterior en la parte que se juzga el derecho en controversia en este caso, pero como no lo hay no lo puede hacerlo y solo se basa en doctrina mas no en jurisprudencia porque no hay resolución de la Corte Nacional que diga que la jubilación patronal es prescriptible y como tal ya no se la puede reclamar nuevamente si en un juicio anterior fue dictaminado de esa manera, el administrador de justicia debió basar más su decisión en relación a que los derechos de los trabajadores son

irrenunciables e intangibles como lo manifiesta la constitución y que por tal motivo no se puede sentencia a una persona y menos aún adulto mayor a no percibir una jubilación patronal justa, y el momento de prescribirla está yéndose en contra de lo que manifestó la Ex Corte Suprema de Justicia sobre la imprescriptibilidad de este derecho que el mismo menciona en su sentencia, entonces no hay lugar por donde querer declara cosa juzgada en razón de que el Art. 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador en concordancia con el Art. 7 del Código de Trabajo manifiestas que en duda sobre el alcance de una norma se interpondrá lo más favorable al trabajador y en este caso es permitirle que el trabajador pueda gozar su jubilación según lo que manifiesta la ley le guste o no al empleador es su deber ser justo no tanto obligado por la justicia sino por gratitud y moralmente en agradecimiento a los años dados por el trabajador, pero si aún quedara duda de si se juzgó o no ese derecho el Art. 326 numeral 2 de la Carta Magna determina: “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario*” en la sentencia no cabe que existe irrenunciabilidad del derecho en mención por ende no puede haber cosa juzgada si no se demuestra que hubo una opinión y/o decisión sobre el mismo y ya fue acatado por las partes pero en prescripción no se puede tomar como resolución en firme si existe menciones sobre su imprescriptibilidad, entonces la cosa juzgada entraría si ya hubiera habido cantidad para recibir la misma o que no cumpla los requisitos para acceder a ese derecho pero no por prescripción. En este sentido la sentencia tiene fundamento sobre la cosa juzgada pero no sobre el caso que nos compete.

Análisis caso 3

El tercer caso que nos ocupa signado con el número **06352 – 2019 – 00110** tiene el mismo comienzo que los dos primeros casos y en esta sentencia el juez transcribe las pretensiones del primero juicio y del segundo dando a conocer a clara voz de que es lo que se reclama en cada uno y es evidente que el primer juicio se pide la jubilación patronal respecto al Contrato Colectivo de Trabajo 2006-2007 mientras que en el segundo juicio se solicita la jubilación patronal según el Código de Trabajo no se puede entender como el mismo hecho en razón de que son dos cosas totalmente distintas.

Al igual que en el caso anterior en su sentencia invoca solo una norma legal y no se puede tomar como sentencia motivada cuando existe solo el Art. 326 numeral 7, literal i) de la Constitución de la República del Ecuador basando su decisión a que nadie puede ser juzgado dos veces por lo mismo, en que parte del juicio se está tratando de juzgar dos veces por lo mismo cuando para que exista cosa juzgada como el mismo Administrador de Justicia invoca en su sentencia debe existir identidad Subjetiva mismas personas e identidad Objetiva mismo hecho y en este caso no hay identidad objetiva puesto que el derecho que se reclama no se

encuentra con una sentencia, no está juzgado por un Administrador de justicia, puesto que en el primer juicio pide la jubilación patronal con los beneficios del Contrato Colectivo y dicta prescrito el Contrato Colectivo pero no puede referirse al mismo concepto de la jubilación patronal puesto que si prescribió el Contrato Colectivo la jubilación patronal por ser imprescriptible debió juzgarla independientemente y no incluirla con las pretensiones prescritas por lo tanto no se puede decir que ya se encuentra juzgada y años después al reclamarla se la realiza en base al Código de Trabajo por ende no entra la cosa juzgada como lo determina el juez.

El juez después de transcribir las pretensiones de ambos juicios establece lo siguiente en su considerando SEXTO: *“están reunidos los requisitos requeridos para que opere la excepción previa alegada, por lo que, no existe la posibilidad de volver a discutir sobre las mismas partes, el mismo hecho, cosa o cantidad y sobre la misma causa razón o derecho...”* (Jubilación Patronal, 2019) no cabe su concepto de cosa juzgada puesto que no hay pronunciamiento alguno sobre ese derecho en el primer juicio como ya lo mencionamos anteriormente, no hay una sentencia en la que se haya resuelto el derecho en cuestión para poder dotar de seguridad jurídica a ambas partes, pues la figura procesal que se sentencia carece de carácter jurídico en razón de que no existe una resolución en la cual se establezca el cumplimiento de ese derecho en todas sus partes.

El Juez debido tomar en cuenta que antes de aceptar la Excepción Previa en su sentencia del primer juicio en la parte motivacional explica muy claramente que el derecho es imprescriptible y sin ningún argumento en contra la dicta prescrita dentro de la demanda, se debe tomar en cuenta lo que establece el Art. 101 del COGEP: *“Para apreciar el alcance de la sentencia, se tendrá en cuenta no solo la parte resolutive, sino también la motivación de la misma”* (Código Orgánico General de Procesos, 2019) el momento de leer la motivación de la sentencia en el primer juicio, jamás se podrá afirmar que en aquella resolución se conoció y resolvió la pretensión que contiene el nuevo juicio dando así que no se cumpla lo que determina el Art. 92 ibídem.

En su considerando SEPTIMO el juez manifiesta lo siguiente:

Existe en consecuencia, violación del principio constitucional non bis in ídem, pues, la persona cuya actuación procesal haya sido definida por sentencia ejecutoriada, o por auto que tenga la misma fuerza vinculante, no será sometida a un nuevo juicio por el mismo hecho, aun cuando a éste se le dé una denominación distinta. Téngase en cuenta que, no cabe confundir la calidad de derecho irrenunciable e imprescriptible que tiene la jubilación patronal con la

continuación indefinida de procesos, ya que ello sería atentatorio al principio de seguridad y eficacia jurídica. (Jubilación Patronal, 2019).

El juez justifica su decisión con el cumplimiento del principio non bis in ídem pero sin darse cuenta que estaría entrando a una ilegalidad cuando manifiesta que no se puede iniciar un nuevo juicio aunque se le haya dado una designación distintita a la jubilación patronal y al sentenciarla prescrita es irse en contra de un derecho pues no se está juzgando si hay renuncia o no de percibirlo y menos decir que se atenta a la seguridad jurídica cuando el Art. 326 numeral 2 de la Constitución nos dice que son irrenunciables los derechos laborales y la Ex Corte Suprema de Justicia nos manifiesta que la jubilación patronal es imprescriptible y en este caso se da a entender que el juez es el que está confundiendo los conceptos puestos que si a la jubilación se la sentencio prescrita se tiene que demandar nuevamente porque no existiría una decisión en relación a ese derecho, se debe tomar en cuenta que en el supuesto no consentido de que el juez haya mencionado la jubilación patronal en la sentencia del primer juicio en su parte resolutive no se la toma en cuenta entonces de igual manera no se está juzgando el derecho en cuestión y no se puede tomar como cosa juzgada a un derecho que no fue sentenciado y que no se lo debe confundir su irrenunciabilidad con la prescriptibilidad como el mismo juez lo manifiesta.

2.2.3.4. Efectos jurídicos de las sentencias de cosa juzgada en la jubilación patronal emitidas por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo en la ciudad de Riobamba.

En los tres casos que se analizaron con anterioridad sus actores son personas que pertenecen a grupos prioritarios por ser adultos mayores, teniendo un rango de edad de 65 años y trabajaron para sus empleadores más de 30 años, uno de ellos llego a trabajar más de 36 años en este sentido son personas que dedicaron su vida a su trabajo a dar lo mejor de sí para que el lugar en donde laboraban saliera adelante.

Existen trabajadores que salieron del mismo lugar donde trabajan los actores por jubilación y a aquellas personas se les jubilo según el Art. 216 del Código de Trabajo pero de igual manera existen muchos que no fueron beneficiados con el valor real de su jubilación y tuvieron que iniciar un juicio para reclamar sus derechos como en este caso son los actores que interpusieron la demanda que llevo a estas sentencias de cosa juzgada, la Constitución de la República del Ecuador en sus Art. 36 y 37 protegen a los adultos mayores asegurando una vida digna para que puedan disfrutar de su vejez, sin más aún no se les permite tener una vida tranquila por el motivo de que deben estar en un juicio que causa perdida de tiempo, intranquilidad y angustia

por el resultado, he ira porque los empleadores de estas personas no son justos con el beneficio que la ley les otorga.

En una de las sentencias del primer juicio el Administrador de Justicia manifiesta que no puede hacer una reliquidación porque en la demanda no se establece los cálculos pero en el tiempo que se presentaron las primeras demandas no se encontraba en vigencia el COGEP el cual solicita que debe cuantificar las pretensiones por lo tanto no se necesitaba que se encuentren los cálculos en la misma puesto que al solicitar la pensión jubilar el juez debe determinar la cantidad a percibir según las remuneraciones que constan en el Mecanizado del IESS, sabiendo todo esto al juez le compete realizar los cálculos de la liquidación pero como declara prescrita toda la demanda no necesita realizar cierto calculo, la resolución expedida por la Corte Suprema de Justicia, el 3 de febrero de 1999, publicada en el Registro Oficial no. 138 del 1 de marzo de 1999 “ *los jueces y tribunales de instancia cuando condenen a una de las partes al pago de indemnizaciones u obligaciones no satisfechas, estarán obligados a determinar en sus fallos, la cantidad que se debe pagar*” (Corte Suprema de Justicia, la resolución expedida por la Corte Suprema de Justicia, 1999) el juez debió realizar de todas maneras el cálculo y determinar la pensión a recibir basándose en el Art.7 del Código de Trabajo que no ha sido reformado en todos estos años, dándole al trabajador o en este caso a los trabajadores el no poder gozar de una liquidación a la cual tienen derecho y por ende seguir en juicio hasta el día de hoy, teniendo gastos económicos con el avance del mismo, pues su edad ya no les da para seguir laborando y con lo poco que ganan deben además de solventarse su alimentación, vivienda y salud gastos judiciales que son en vano pues el empleador debió considerar que aparte de los años laborados la edad en la cual se desvincularon los trabajadores es para descansar y disfrutar no para pelar por una liquidación.

Además se debe entender que el momento en el que se ejecutorié la sentencia de cosa juzgada se llegaría a poner fin al proceso teniendo un efecto inmodificable sin permitirles a los trabajadores acceder a su jubilación bien calculada en razón de que es la última oportunidad que tienen de reclamar ese derecho, y si les es negado en que justicia pueden creer cuando saben que la Constitución y las Leyes les protegen de las injusticias y de recibir una jubilación supuesta en contra de quienes si reciben la jubilación computada según el Art. 216 del Código de Trabajo.

Estos trabajadores con esta sentencia son discriminados en relación a los demás empleados que ya se han desvinculado de la misma empresa o patrono pues existen trabajadores que salieron con su jubilación patronal bien calculada mientras que los trabajadores de estos casos analizados no tiene un cálculo estipulado para recibir la cantidad que reciben, el juez debería

garantizar que los derechos se cumplan por igual en todos los lugares donde laboren trabajadores y no unos salgan beneficiados mientras que otros salen perjudicados, la misma Constitución de la República del Ecuador en su Art. 11 numeral 2 manifiesta que: “ *Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades*” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), existen muchos trabajadores que se encuentre en la misma situación y se queden sin poder reclamar su jubilación patronal beneficiando económicamente al empleador o patrono pues no tendrían que destinar una gran cantidad de dinero para sus trabajadores jubilados y recibiría grandes cantidades de utilidades.

El resultado de esta sentencia el momento que se ejecutorié, ya no se podría reclamar nuevamente ese derecho pues ya existiera una sentencia en la cual resuelve sobre la jubilación patronal y los accionantes quedarían sin poder gozar a plenitud su derecho y solo recibirlo a medias como lo están habiendo en el momento actual.

2.3. Hipótesis

Las sentencias de cosa juzgada al 2019 en la ciudad de Riobamba vulneran el derecho a la jubilación patronal

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Unidad de Análisis

La presente investigación se ubica en el Consejo de la Judicatura específicamente en los procesos del archivo activo de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Riobamba, jueces conocedores de Derecho Laboral y abogados especializados en la materia.

3.2.Métodos

Los métodos propuestos utilizados son los siguientes:

- **Método inductivo.** – Este método permitió al investigador estudiar las particularidades de la problemática para así poder llegar a un conocimiento general.
- **Método descriptivo.** - Este método se enfocó principalmente en describir las causas en las cuales se llevó la investigación para llegar a una conclusión concreta.

- **Método analítico e investigativo** – Este método se utilizó para conseguir una mejor comprensión del problema que se está investigando mediante la realización de un análisis crítico, jurídico y doctrinario.

3.3. Enfoque de la investigación

El enfoque que se utilizó para esta investigación es el cualitativo por ser un tipo de investigación en el área jurídica y se llevó a cabo en el área social, teniendo en cuenta que es una investigación no experimental la cual no necesita datos numéricos para poder tener un proceso de interpretación.

3.4. Tipos de investigación

Por los objetivos que se pretende alcanzar y por el método de investigación a utilizarse la investigación es básica, descriptiva y documental- bibliográfica.

- **Básica:** En relación con el estudio de la normativa legal por el tipo de problema a investigarse.
- **Descriptiva:** Los resultados de la investigación se describirán de una manera más esclarecedora sobre el problema que se investiga
- **Documental – bibliográfica:** La presente investigación es documental-bibliográfica debido a que en la elaboración teórica se utilizó documentos físicos y virtuales con el fin de fundamentar la doctrina de la investigación.

3.5. Diseño de investigación

En vista de que el problema será observado en base a su contexto, características y complejidad la investigación es de diseño no experimental, en la problemática de la investigación no existe manipulación de variables; y, se observará el problema tal como se da en su contexto.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población en la presente investigación está comprendida por los siguientes:

Cuadro N° 1: Población

POBLACIÓN:	NÚMERO
Juez laboral de Riobamba	1
Jueces de la Sala especializada de lo civil, familia, mercantil, inquilinato y laboral de Chimborazo	7
Procesos de cosa juzgada en la jubilación patronal en Riobamba	3
Abogados con especialidad y/o maestría en Derecho Laboral en Riobamba	5
Total	16

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Erika Espinoza

3.6.2. Muestra

En vista que la población involucrada en la presente investigación está constituida por 13 profesionales del derecho en materia laboral y 3 procesos de cosa juzgada no presenta una gran población por lo cual no es necesario extraer una muestra.

3.7. Técnicas de recolección de datos

Para obtener la información necesaria para la elaboración del presente trabajo investigativo se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

3.7.1. Técnicas

- **El fichaje.** - Por medio de esta técnica se obtuvo información de la doctrina necesaria para la investigación ahorrando tiempo, espacio y dinero.
- **La encuesta.** Esta técnica se utilizó para recolectar información que nos llevó al cumplimiento de los objetivos.

3.7.2. Instrumentos.

Se aplicó un cuestionario, con preguntas abiertas y cerradas que estuvo dirigida a la población involucrada.

3.8. Técnica de análisis e instrumento de la información

Una vez que se contó con toda la información necesaria, recabada por medio de las técnicas e instrumentos de información, se utilizó las técnicas de análisis jurídico, documentales e interpretativas para el tratamiento de la información.

3.9. Comprobación de la hipótesis

Cuadro N° 2: Comprobación de la hipótesis

Variables dependientes	Jubilación Patronal
Variable independiente	Sentencias de cosa juzgada al 2019 en la ciudad de Riobamba
Comprobación	Si existe vulneración del derecho a la jubilación patronal en las sentencias de cosa juzgada debido a que el momento de analizar las mismas no se comprobó que ese derecho haya sido juzgado anteriormente, a pesar de que en los procesos se mencionó como prueba la primera sentencia en la cual se declara prescrita toda la demanda y por ende se le incluye a la jubilación patronal el momento de volver a la reclamar solo ese derecho se lo dictamina como cosa juzgada sin justificar en que parte de la primera sentencia ya se encuentra juzgado el mismo.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la encuesta

Esta encuesta va dirigida a los Abogados con especialidad y/o maestría en derecho laboral y a los Jueces que resuelven casusas en Derecho Laboral.

PREGUNTA 1

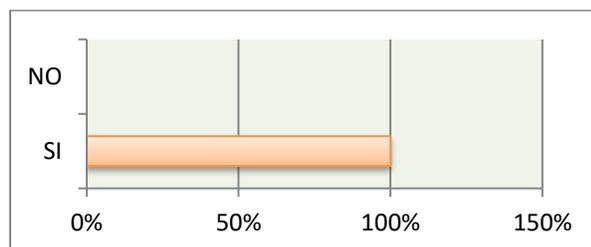
¿Usted como abogado conoce el derecho a la jubilación patronal?

Cuadro N° 3: Pregunta 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	100%
NO	0	0%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada
AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 1: Pregunta 1



FUENTE: Cuadro N°3
AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que el 100% es decir todos los encuestados conocer la existencia del derecho a la Jubilación Patronal.

PREGUNTA 2

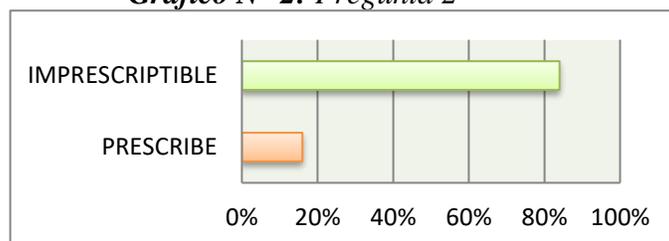
¿La jubilación patronal es un derecho que prescribe o es imprescriptible?

Cuadro N° 4: Pregunta 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESCRIBE	2	16%
IMPREScriptible	11	84%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada
AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 2: Pregunta 2



FUENTE: Cuadro N°4
AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que un 16% de los encuestados no conocen la resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia la cual da a conocer que el derecho a la Jubilación patronal es imprescriptible, mientras que un 84% conocen esta resolución por lo tanto saben que es un derecho imprescriptible.

PREGUNTA 3

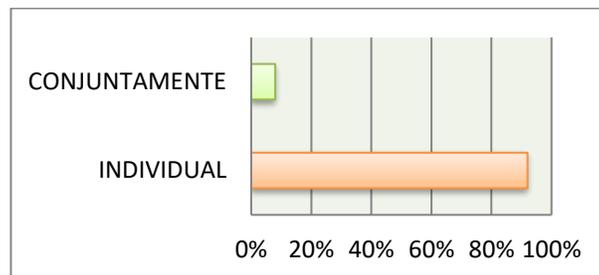
¿La jubilación patronal debería juzgarse individualmente o en conjunto con las demás pretensiones de la demanda?

Cuadro N° 5: Pregunta 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INDIVIDUAL	12	92%
CONJUNTAMENTE	1	8%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada
 AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 3: Pregunta 3



FUENTE: Cuadro N°5
 AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que un 92% de los encuestados consideran que la jubilación patronal debe juzgarse individualmente por ser un derecho imprescriptible para que no sea susceptible a equivocaciones el momento de juzgarlo, mientras que un 8% considera que todas las pretensiones son una sola y deben juzgarse todas en conjunto no por separado pues si se requiere que se juzguen por separado debería presentarse una demanda por cada pretensión.

PREGUNTA 4

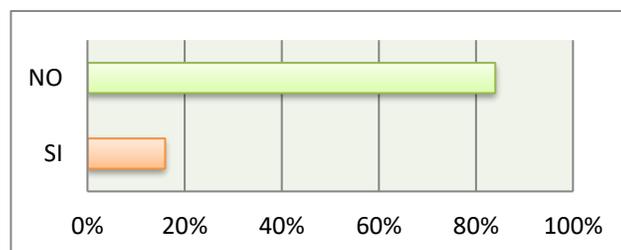
Si en una demanda existen pretensiones prescritas ¿Cree usted que se debería declarar prescrita la jubilación patronal también?

Cuadro N° 6: Pregunta 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	16%
NO	11	84%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada
 AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 4: Pregunta 4



FUENTE: Cuadro N°6
 AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que un 16% consideran que como la jubilación patronal es un derecho

prescriptible el momento de sentenciarlo se de dictaminar prescrita la misma pues no existe en la ley un artículo que diga que la jubilación patronal es un derecho imprescriptibles pues el mismo Código de Trabajo manifiesta que los derecho laborales prescriben el 3 años y si se reclama después de cumplido este tiempo pues se la debe dictaminar prescrito este derecho pero un 84% saben que si la jubilación es un derecho imprescriptible es vulnerar este derecho el momento de prescribirlo por la simple razón de que existen pretensiones prescritas en la misma demanda.

PREGUNTA 5

De declararse prescrita a la jubilación patronal, se debería volver a reclamar con una nueva demanda?

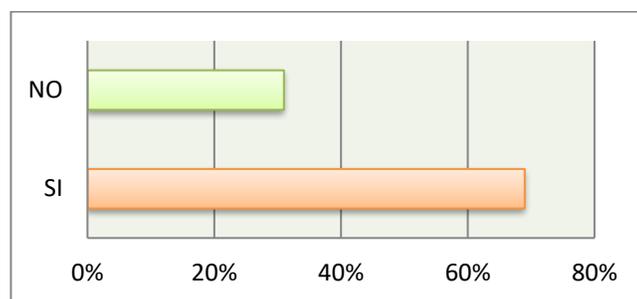
Cuadro N° 7: Pregunta 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	69%
NO	4	31%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada

AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 5 : Pregunta 5



FUENTE: Cuadro N°7

AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que un 69% de los encuestados consideran que si se debe volver a reclamar la jubilación patronal pues el sentenciarla prescrita es como no sentenciarla por el motivo de que si es un derecho imprescriptible no se lo puede resolver de manera contraria y se entendería que no fue resuelto tal derecho pero un 31% consideran que si se lo dictamino prescrito se debió apelar en su momento e interponer todos los recursos necesarios para que ese derecho se cumpla y no esperar a que pasen varios años después para reclamarla con una nueva demanda puesto que su oportunidad de hacer valer ese derecho ya concluyo cuando no se interpusieron los recursos necesarios el momento que se vulnero el derecho.

PREGUNTA 6

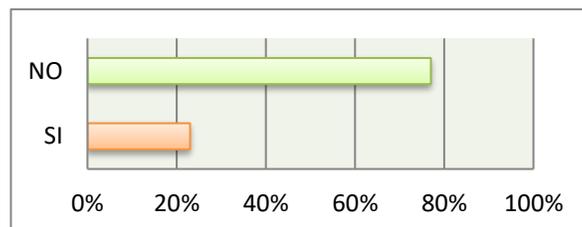
¿Cree usted que al volver a demandar la jubilación patronal que fue sentenciada como un derecho prescrito se la debe dictar como cosa juzgada?

Cuadro N° 8: Pregunta 6

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	23%
NO	10	77%
TOTAL	13	100%

FUENTE: Encuesta aplicada
AUTOR: Erika Espinoza

Gráfico N° 6: Pregunta 6



FUENTE: Cuadro N°8
AUTOR: Erika Espinoza

Interpretación: De los Abogados y los Jueces que conocen Derecho Laboral en la ciudad de Riobamba, se obtuvo que un 23% de los encuestados consideran que si se reclama nuevamente a la jubilación patronal se la debe dictaminar cosa juzgada pues si ya se la reclamo con anterioridad y hubo negligencia del Defensor y no interpuso los recursos necesarios pues deberían seguirle juicio al defensor por mala práctica profesional y no tratar de interponer una nueva demanda pero el 77% considero que no se debe sentenciar como cosa juzgada a la jubilación patronal por el motivo de que es un derecho que tienen todos los trabajadores de percibirlo y no se les puede quitar por el simple hecho de que existió una errónea aplicación de la prescriptibilidad de los derechos laborales y más aún de la jubilación patronal.

PREGUNTA 7

En caso que se declare cosa juzgada a la jubilación patronal declarada prescrita ¿Qué solución daría?

Según los encuestados consideran que se debería apelar a la sentencia de cosa juzgada y si fuere necesario llegar al recurso de casación o interponer una acción extraordinaria de protección a la sentencia por motivos de que está vulnerando un derecho laboral al que todo trabajador tiene, pero al igual consideran que se debería presentar una Acción de Error Inexcusable contra el juez que dictamino prescrita a la jubilación patronal por tratarse de un

derecho imprescriptible puesto que el juzgador estaría cometiendo una falta grave e incluso contraria a la ley.

4.2. Discusión

De acuerdo a las encuestas realizadas se puede evidenciar que le 100% de la población involucrada excluyendo los procesos de análisis conocen el derecho a la jubilación patronal y lo que significa ser beneficiario del mismo pues la mayoría sabe que es un derecho imprescriptible el cual se lo puede reclamar en cualquier momento y este debe ser concedido sin ningún problema, aplicando la resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia sobre la imprescriptibilidad de la jubilación patronal.

De igual manera la mayoría concuerda con que el momento de sentenciar a la jubilación patronal se la debe hacer individualmente como cualquier pretensión y no en conjunto pues cada pretensión tiene su esencia y su fin y no se las puede juntar pues el momento de analizarlas se las hace individualmente y por ende se las debe sentenciar de manera individual y no en conjunto el momento de declarar sin lugar a la demanda por tener pretensiones prescritas pues una de ellas es la jubilación patronal y al sentenciarla de esa manera se está cometiendo un error, por este motivo la mayoría concuerda con que si esto sucede se debe volver a reclamar este derecho con una nueva demanda dado que nunca se juzgó este derecho porque no se lo sentencio de manera correcta, pero la minoría opina que para hacer valer el mismo se debió apelar la demanda en donde declaran prescrito el derecho y no esperar tiempo después para reclamar pues ese era el momento de interponer todos los recursos necesarios y si fuere posible una acción constitucional por violar un derecho pero no es justo que se vuelva a reclamar un derecho que por negligencia del Abogado no se lo hizo efectivo.

De manera que si la mayoría concuerda con que se debe volver a la reclamar la jubilación patronal con una nueva demanda de igual manera concuerdan que no se debe sentenciar como cosa juzgada a la misma dado que se está pidiendo que el Administrador de justicia subsane un derecho que se está violentando y no que termine de perjudicar a un trabajador que por más de 25 años ha prestado sus servicios a un mismo empleador.

El momento en el cual el administrador de justicia sentencia cosa juzgada a una nueva demanda la mayoría de los encuestados opinan que es una injusticia la que se estaría cometiendo e interpondrían la Acción de Error Inexcusable antes el Juez o fueren por el tramite respectivo hasta las últimas instancias y de ser posible interpondrían una Acción Extraordinaria

de Protección a la sentencia de cosa juzgada para así llegar a proteger el derecho del trabajador y poder permitirle que goce una jubilación tranquila disfrutando de su tiempo de descanso después de casi toda una vida de trabajo.

Como se puede notar la mayoría de encuestados están en contra de que se dictamine cosa juzgada a la jubilación patronal que en una sentencia la habían resuelto prescrita y el momento de reclamarla nuevamente se impida que se efectúe el cumplimiento del mismo y se vulnere un derecho indispensable para un trabajador que dio más de 25 años de su vida al desarrollo de su lugar de trabajo, por lo tanto los resultados muestran una inclinación a que existe violación de un derecho laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El derecho a la jubilación patronal se encuentra vulnerado debido a que el Administrador de Justicia al tomar la decisión no contemplo que en la primera sentencia había dictaminado prescrita a la jubilación patronal siendo este un derecho imprescriptible debió conocerlo y resolverlo como tal y no aceptar una excepción previa que no se encuentra justificada, sabiendo que los beneficiarios del mismo son personas de la tercera edad y el juzgador debería precautelar la vulnerabilidad que tiene el trabajador en relación al empleador y aplicar la norma más favorable como lo manifiesta el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador.
- Las resoluciones de los juicios analizados tienen falta de motivación al referirse a la cosa juzgada y solo se centra en el concepto básico de la misma y no se analiza si se cumple o no la excepción dentro de la causa, pues se basa en que se solicitó ese derecho anteriormente pero no sobre si se lo sentencio como manda la ley.
- Existió una mala práctica profesional en relación al Abogado Defensor que realizo el primer juicio el momento en el cual conociendo que el Administrador de Justicia está vulnerando un derecho al trabajador no realizo las acciones correspondientes ni interpuso los recursos necesarios para evitar que se cometa una vulneración de un derecho laboral.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Administradores de Justicia que conoció estos juicios analizar a fondo cada causa en relación a si su decisión en la primera sentencia se encuentra resuelta según como la ley lo manifiesta de lo contrario subsanar la vulneración que está cometiendo ante un trabajador que legalmente está reclamando su derecho.
- El Consejo de la Judicatura debería realizar cursos de capacitación a los Administradores de Justicia sobre como motivar las sentencias para llegar a una decisión y no sean objeto de nulidad, además debería reunir a todos los Administradores de Justicia de lo Laboral para darles una capacitación de cómo resolver una causa que tenga derechos que prescriben e imprestables y no caigan en Error Inexcusable.
- Se les recomienda a los estudiantes de la carrera de Derecho y a los Abogados en general que si su inclinación es más al Área Laboral, antes de aceptar defender los derechos laborales de una persona que están siendo vulnerados se preparen y estudien pues si no tienen los conocimientos necesarios cometerán errores que les puede traer consecuencias graves además de perjudicar a una persona que confió en que su Abogado realizaría todo lo legalmente posible para que su derecho sea percibido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Resolución de la Corte Nacional de Justicia Nro12. (23 de Junio de 2017). Aplicación de normas que regulan Excepciones Previas en el proceso. *Registro Oficial Suplemento 21 de 23-jun.-2017*. LexisFinder.
- Briones, R. (2015). LA PENSION JUBILAR PATRONAL EN EL ECUADOR. Guayaquil.
- Carriel, H. (2011). *Repositorio Digital de la Universida Tecnica de Babahoyo*. Obtenido de LA JUBILACION PATRONAL COMO UN REFERENTE DE DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES JUBILADOS DEL CANTON NARANJITO:
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/553>
- Código de Trabajo. (publicado el 5 de agosto de 1938 en el Registro Oficial 210). Lexis.
- Código de Trabajo, reformado. (junio de 2019). *Registro Oficial Suplemento 167, publicado el 26 de junio 2019*. LeXis.
- Código del Trabajo reformado. (26 de 06 de 2019). *Registro Oficial Suplemento 167*.
- Código Organico General de Procesos (COGEP) reformado. (26 de junio de 2019). *Registro Oficial Suplemeto 506*. LexisFinder.
- Código Orgánico General de Procesos (COGEP) reformado. (26 de junio de 2019). *Registro Oficial Suplemento 506*. LexisFinder.
- Código Orgánico General de Procesos. (26 de junio de 2019). *Disposiciones Reformatorias*.
- Constitución de la Republica del Ecuador*. (2008). LexisFINDER.
- Constitución de la República del Ecuador reformado. (20 de octubre de 2008). *Registro Oficial 449*. LexisFinder.
- Corte Constitucional de la Republica de Colombia* . (2011). Obtenido de Sentencia C-820/11:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-820-11.htm>
- Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 012-14-SEP-CC.
- Corte Suprema. (5 de julio de 1989). Corte Suprema. *Registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1989*. Ecuador.
- Corte Suprema de Justicia. (5 de julio de 1989). Resolución de 5 de julio de 1.989. *Registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1.989*.
- Corte Suprema de Justicia. (03 de febrero de 1999). la resolución expedida por la Corte Suprema de Justicia. *publicada en el Registro Oficial no. 138 del 1 de marzo de 1999*.

- Couture, E. (2004). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*,. Buenos Aires: B de F. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4182/1/T1493-MDP-Guerrero-La%20necesidad.pdf>
- Echandía, D. (2004). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires.
- García, P. (2011). “*FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3ª EL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA*”. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/1030/1/TESIS%20ABOGAD A%20PAOLA%20G.%20GARCIA%20MORENO.pdf>
- Haber de la Jubilación Patronal (Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14. Pág. 4113. 7 de diciembre de 1998).
- Jubilación Patronal (Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2891. 7 de diciembre de 1976).
- Jubilacion Patronal (Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2474. 18 de febrero de 1986).
- Jubilación Patronal, 06352-2019-00110 (Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba 31 de octubre de 2019).
- La Corte Suprema (la Corte Suprema mediante resolución de 5 de julio de 1989 registro Oficial Suplemento 233 de 14 de julio de 1989).
- La Tercera Sala del Tribunal Constitucional (publicada en el Registro Oficial Suplemento 413 08 de Diciembre de 2006).
- Landoni, A. (s.f.). *La cosa juzgada: valor absoluto o relativo*. Obtenido de <file:///D:/Descargas/Dialnet-LaCosaJuzgada-5084767.pdf>
- LEXISFINDER (Ed.). (01 de octubre de 2001). *Excepción de Cosa Juzgada*. Obtenido de Gaceta Judicial. Año CII. Serie XVII. No. 6. Página 1622: http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=CASACION-EXCEPCION_DE_COSA_JUZGADA_17620011001&query=CORTE%20NACIONAL%20SOBRE%20COSA%20JUZGADA#I_DXDDataRow0
- Mantuano, A. (05 de Septiembre de 2018). Interpretación practica sobre el cálculo de jubilación patronal. *Trabajo de titulación previo a la obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA*, 24. Guayaquil, Ecuador.

- Marín, R. (2016). *Análisis comparativo en el marco de la jubilación patronal y desahucio de dos empresas del sector automotriz en el Ecuador con enfoque a los resultados obtenidos por los estudios matemáticos actuariales*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2020). Obtenido de Jubilación Patronal: <http://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>
- Miranda, L., Arellano, B., & Gonzales, L. (23 de mayo de 2018). Corte Provincial de Justicia de Chimborazo. *Resolución del juicio número 06352-2013-0224*. Riobamba, Chimborazo, Ecuador.
- Peñarreta León, D. J. (25 de Junio de 2018). “*La Cosa Juzgada* ” como excepción el en el *Código de Procesos en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.bufetepa.com/articulos/la-cosa-juzgada-como-excepcion-el-en-el-codigo-de-procesos-en-el-ecuador/>
- Quintanilla, M. (2019). *La justiciabilidad del derecho a la verdad frente a la cosa juzgada*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6610/1/T2839-MDP-Quintanilla-La%20justiciabilidad.pdf>
- Quintero, B., & Prieto, E. (2000). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Temis.
- R. U. (s.f.). *Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo reformado*. Riobamba.
- Ramírez Salinas, K. (2018). Cosa juzgada fraudulenta y su incidencia en el derecho a la reparación integral de las víctimas de graves violaciones a los derechos humanos. quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. Obtenido de [file:///D:/Descargas/T-UCE-0013-JUR-070%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/T-UCE-0013-JUR-070%20(1).pdf)
- Resolución 12-2017*. (s.f.). Obtenido de http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2017/17-12%20Excepciones%20previas.pdf
- RESOLUCIÓN No. 11-2017*. (26 de abril de 2017). Obtenido de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2017/17-11%20Termino%20para%20interponer%20casacion.pdf
- Resolución No. 12-2017* (Corte Nacional de Justicia del Ecuador).
- Rocco, U. (s.f.). *La Excepción de Cosa Juzgada*. Obtenido de [file:///D:/Descargas/Dialnet-LaExcepcionDeCosaJuzgada-5236518%20\(3\).pdf](file:///D:/Descargas/Dialnet-LaExcepcionDeCosaJuzgada-5236518%20(3).pdf)
- Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. (18 de enero de 2017). Fallos de Triple Reiteración. *Suplemento No. 1 del Registro Oficial 962 de 14 de marzo de 2017*, 20. quito, Ecuador.

Sentencia Constitucional 0217/2006-R. (7 de marzo de 2006). Obtenido de
<https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/19749-sentencia-constitucional-0217-2006-r>

Sentencia Constitucional Plurinacional 0450/2012. (29 de junio de 2012). Obtenido de
Jurisprudenciaconstitucional.com:
<https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/4070-sentencia-constitucional-plurinacional-0450-2012>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Esta encuesta va dirigida a los abogados con especialidad y/o maestría en derecho laboral y a los jueces que resuelven casusas en Derecho Laboral.

1.¿Usted como abogado conoce el derecho a la jubilación patronal?

Si () No ()

2.- ¿La jubilación patronal es un derecho que prescribe o es imprescriptible?

Prescriptible () Imprescriptible ()

3.- ¿La jubilación patronal debería juzgarse individualmente o en conjunto con las demás pretensiones de la demanda?

Individual () Conjuntamente ()

4.- Si en una demanda existen pretensiones prescritas ¿Cree usted que se debería declarar prescrita la jubilación patronal también?

Si () No ()

5.- ¿ De declararse prescrita a la jubilación patronal, se debería volver a reclamar con una nueva demanda?

Si () No ()

6.- ¿ ¿Cree usted que al volver a demandar la jubilación patronal que fue sentenciada como un derecho prescrito se la debe dictar como cosa juzgada?

Si () No ()

7.- En caso que se declare cosa juzgada a la jubilación patronal declarada prescrita ¿Qué solución daría?
