



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

La jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los Tribunales
y Juzgados de la República del Ecuador**

Autora:

Ordóñez Morocho, Adriana Estefanía

Tutor:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag

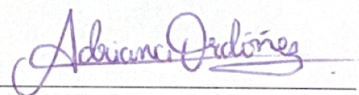
Riobamba, Ecuador. 2026

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Adriana Estefanía Ordóñez Morocho**, con cédula de ciudadanía **2300589054**, autora del trabajo de investigación titulado: **“La jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

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

En Riobamba, 16 días del mes de abril de 2026..



Adriana Estefanía Ordóñez Morocho

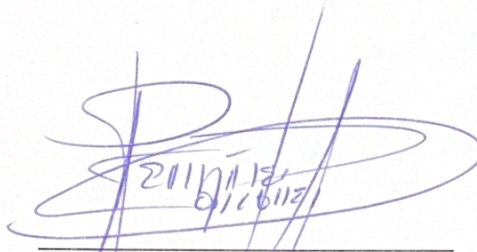
C.I:2300589054

AUTORA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **“La jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral”**, bajo la autoría de **Adriana Estefanía Ordóñez Morocho**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 13 días del mes del 2026



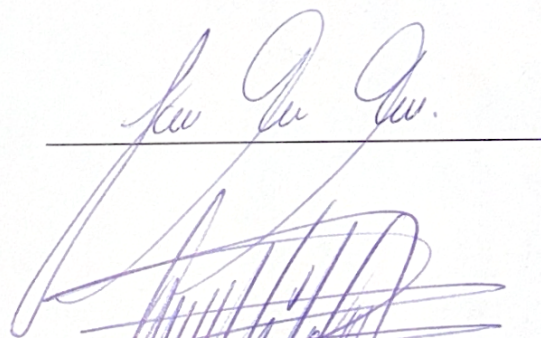
Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **“La jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral”**, presentado por **Adriana Estefanía Ordóñez Morocho**, con cédula de identidad número **2300589054**, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los **29** días del mes de **junio** de **2026**.

Mgs. Leslit Estefany Machuca Moreno
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Fredy Roberto Hidalgo Cajo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Dr. Renato Daniel Basantes Silva
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

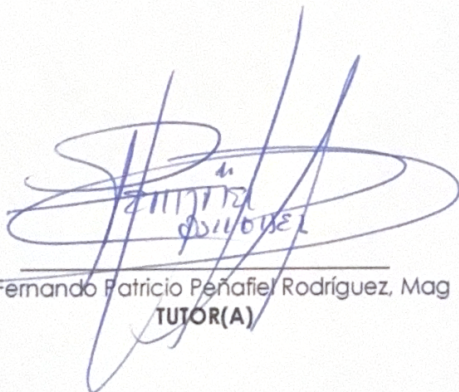




CERTIFICACIÓN

Que, **ADRIANA ESTEFANIA ORDÓÑEZ MOROCHO** con CC: 2300589054, estudiante de la Carrera **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA JUBILACIÓN PATRONAL FRENTE A LA TERMINACIÓN ANTICIPADA DE LA RELACIÓN LABORAL**", cumple con el **2 % de similitudes y 6 % de detección de IA**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 12 de junio de 2026


Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, Mag
TUTOR(A)

DEDICATORIA

Con todo mi corazón, para mi padre Rodrigo, el hombre que más he amado y amaré por siempre; la persona que, con su amor sacrificio y, siempre ha puesto lo mejor de sí en mi camino y ha estado presente en cada etapa de mi vida, sin importar la distancia. Él es mi fortaleza en cada paso que doy, quien siempre ha creído en mí y en mi capacidad para lograr mis sueños.

A mi madre, Patricia, y a mis abuelitos, cuya paciencia y amor fueron mi motivación para ser mejor cada día, incluso en mis peores momentos. En especial, a nuestro angelito que me bendice desde el cielo, por ver siempre en mí el potencial que nadie más veía, incluso cuando yo misma dudaba de mis conocimientos; por ser mi compañía en las noches de desvelo estudiando, y sobre todo por contarme sus anécdotas de vida en esas madrugadas en que solo estábamos los dos despiertos.

A mi hermana, Josselyn, mi apoyo incondicional, por todos los momentos que hemos compartido y las anécdotas que hemos creado a lo largo de nuestra vida, con un sinfín de emociones en aquellos recuerdos. Además, por regalarme un ser de luz que alegró mi vida: mi sobrino Gael.

A mis tíos, que siempre estuvieron pendientes de mí desde mi infancia, con quienes compartimos momentos inolvidables y me acogieron en sus corazones como una hija más en su familia. Gracias por sus consejos y enseñanzas a lo largo de mi vida y por estar siempre presentes para mí.

A mis amigos, aquellas personas que Dios puso en mi camino durante mi trayecto universitario. Con ellos compartí momentos inolvidables dentro y fuera de las aulas, creamos experiencias únicas y, en esas noches de reflexión, pude compartir mis sentimientos más profundos. Siempre los llevaré en mi corazón.

Con mucho amor,

Adriana Estefanía Ordóñez Morochó

AGRADECIMIENTO

Un profundo y sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, institución que se convirtió en mi segundo hogar y en el escenario donde transcurrió una de las etapas más transformadoras de mi vida. Entre sus aulas y pasillos no solo recibí una formación académica integral, sino que crecí personal e intelectualmente. Atesoro, con especial cariño, todos los recuerdos vividos en el seno de la Carrera de Derecho, los cuales guardaré para siempre en mi corazón.

Extiendo mi gratitud a todos los docentes de la facultad, cuyo verdadero amor por la enseñanza y la justicia se reflejaba en cada lección impartida. Sus clases, llenas no solo de conocimiento jurídico, sino también de principios y humanidad, fueron decisivas para formarme. Gracias a ustedes, hoy me graduó no solo como una profesional del Derecho, sino, sobre todo, como una persona comprometida con los valores éticos y sociales. A cada uno de ustedes, mi eterna y respetuosa gratitud.

Adriana Estefanía Ordóñez Morocho

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	13
1. INTRODUCCION.....	13
1.1 Planteamiento del Problema.....	14
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 General.....	17
1.3.2 Específicos.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Estado del Arte.....	18
2.2 Aspectos Teóricos.....	22
2.2.1 UNIDAD I.....	22
LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL DERECHO LABORAL.....	22
2.2.2 UNIDAD II	II
EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	30
2.2.3 UNIDAD III	III
ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL FRENTE A LA TERMINACIÓN ANTICIPADA: ESTUDIO DE CASO.....	36
3. METODOLOGÍA.....	42
3.1 Unidad de Análisis.....	42
3.2 Métodos.....	43
3.2.1 Método Inductivo.....	43
3.2.2 Método Jurídico – Analítico.....	43

3.2.3	Método Dogmático.....	43
3.2.4	Método de Estudio de Caso	44
3.3	Enfoque de Investigación	44
3.4	Tipo de Investigación.....	45
3.4.1	Investigación Dogmática	45
3.4.2	Investigación Jurídica Descriptiva	46
3.5	Diseño de Investigación	46
3.6	Población y Muestra	47
3.6.1	Población	47
3.6.2	Muestra	47
3.7	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	47
	Técnicas para el Tratamiento de la Información	48
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
4.1	Resultados.....	50
4.2	Análisis de la Sentencia No. 15-14-AN/21	52
4.3	Aporte Científico	56
4.4	Discusión	57
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1	Conclusiones.....	62
5.2	Recomendaciones.....	62
6.	BIBLIOGRAFÍA	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador	50
--	----

RESUMEN

La jubilación patronal en Ecuador enfrenta dificultades para su aplicación efectiva debido a la rigidez normativa y a prácticas de terminación anticipada de la relación laboral. Esta investigación analizó la tensión entre este derecho y el despido intempestivo, tomando como caso de estudio la sentencia No. 15-14-AN21 de la Corte Constitucional. Se aplicó una metodología cualitativa, documental, dogmática y de estudio de caso, con análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial. Los resultados evidencian que la Corte adoptó una interpretación garantista al equiparar la supresión de puesto con el despido intempestivo, reconociendo la protección de los derechos adquiridos y la finalidad social de la jubilación patronal. No obstante, persiste una brecha entre la protección jurídica y su materialización práctica, especialmente por la falta de mecanismos eficaces de control y por la rigidez de los requisitos legales. Se concluye que este derecho requiere reformas normativas, fortalecimiento de la fiscalización laboral y criterios jurisprudenciales uniformes que aseguren su aplicación real.

Palabras clave: Jubilación patronal, despido intempestivo, derechos adquiridos, Corte Constitucional, seguridad social.

Abstract

Employer-sponsored retirement in Ecuador faces effectiveness problems due to rigid legal requirements and the early termination of employment relationships. This research examines the tension between this right and unjustified dismissal, using Constitutional Court ruling No. 15-14-AN21 as a case study. A qualitative, documentary, dogmatic, and case-study methodology was applied through normative, doctrinal, and jurisprudential analysis. The findings show that the Court adopted a protective interpretation by equating job elimination with unjustified dismissal, thereby recognizing acquired rights and the social purpose of employer-sponsored retirement. However, a gap remains between legal protection and its practical implementation, mainly due to weak control mechanisms and strict legal requirements. The study concludes that this right requires legal reform, stronger labour oversight, and consistent jurisprudential criteria to ensure its effective application.

Keywords: Employer-sponsored retirement, unjustified dismissal, acquired rights, Constitutional Court, social security.



Revised by
Mario N. Salazar
0604069781

CAPÍTULO I.

1. INTRODUCCION

En el derecho laboral ecuatoriano, la jubilación patronal cumple una función importante de protección para el trabajador que ha dedicado varios años de su vida a una misma relación laboral. Este derecho busca reconocer el esfuerzo sostenido y brindar una garantía económica para la etapa de vejez. Sin embargo, en la práctica, su aplicación no siempre es sencilla, ya que la terminación anticipada del vínculo laboral puede impedir que el trabajador acceda al beneficio, sobre todo cuando ocurre por despido intempestivo o por decisiones que producen un efecto similar.

Es por esto, que el presente trabajo investigativo, se enfoque en el análisis de dicho conflicto, considerando que la ley, vela por su cuidado, no obstante, existen sucesos que podrían lesionar dicho ejercicio. Al analizar la sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional, se ha conseguido obtener un entendimiento jurídico que tiene afinidad con el fortalecimiento de su tutela, especialmente cuando las normas no permiten dar una respuesta integral.

En base a la información tradicional, se evidencia, que la jubilación patronal, nace en el país como un mecanismo que se sustenta en brindar un amparo social, ante el sistema de seguridad social inicial. Sin embargo, en lo que transita el tiempo, se observa una transformación del derecho laboral, que se reconoce dentro de la norma suprema. Sin embargo, su control se encuentra regido al código de trabajo, que requiere de exigencias formales severas como, el que la persona cumpla con veinte y cinco años de servicio continuo, que abre un vacío en la protección de los profesionales en su ejercicio diario.

Es así que, en base a esto, se plantea como problema, el poder aplicar una identificación sobre la efectividad de las normativas en el país, considerando una interpretación de la jurisprudencia sostenida por la Norma Suprema, que certifica eficazmente a la jubilación patronal cuando un contrato laboral culmina antes de tiempo. El análisis de la sentencia No. 15-14-AN/21 es fundamental, debido a que, dentro de este documento, se han considerado el estudio de un total de 281 ex trabajadores del IESS, reconoce que la suspensión de un cargo puede causar una repercusión similar, dentro del sector público, abriendo paso a un impacto similar a un despido arbitrario en el área privada. Ante este precedente se apertura una discusión, que definirá sobre hasta que punto la interpretación de jueces podría enmendar una limitación legal en protección de los trabajadores.

Es por esto, que el trabajo investigativo, adquiere relevancia social, jurídica y práctica. El enfoque social, permitirá analizar los contextos, evidenciando como se podrían lesionar derechos de adultos mayores, delimitando su permanencia económica. En base con el criterio jurídico, brindará una profundización de los alcances que mantiene la jubilación patronal, en la interpretación de lineamientos establecidos dentro de la Norma Suprema. Finalmente, en la parte práctica, brinda un criterio útil, para funcionarios de la rama de derecho, entender y enfrentar casos semejantes.

ofrece criterios útiles para jueces, abogados y autoridades laborales al enfrentar casos similares.

La investigación tiene como finalidad aplicar un análisis del derecho a la jubilación patronal, ante la terminación anticipada de una relación de trabajo, por medio de un sondeo de un caso, que evidencia un incumplimiento, el mismo que ha logrado solucionarse por medio de la sentencia No. 15-14-AN/21, revisión de normas, permitiendo la determinación de su impacto dentro de la garantía del derecho laboral.

Metodológicamente, la investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y una perspectiva teórica postpositivista. Se adopta un diseño no experimental, documental y transversal. Se basa en el análisis de normas, doctrina y jurisprudencia, utilizando métodos como el inductivo, el jurídico-analítico, el dogmático y el estudio de caso. De esta manera, se busca comprender el problema desde una perspectiva jurídica integral y crítica.

Este estudio, se constituye por un total de cinco apartados. El Capítulo I, incluye a la introducción, planteamiento del problema, justificación y los objetivos. El Capítulo II, contiene el marco teórico, el estado del arte y aspectos teóricos en tres unidades: la jubilación patronal, el despido intempestivo y el análisis del caso de estudio. El Capítulo III abarca todos los lineamientos metodológicos. El Capítulo IV incluye a los resultados, el análisis de la sentencia y la discusión de hallazgos. El Capítulo V culmina con las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis. Esta estructura busca ofrecer un recorrido lógico y comprehensivo que permita comprender en profundidad la problemática investigada y sus posibles soluciones.

1.1 Planteamiento del Problema

En Ecuador, la jubilación patronal es un derecho económico que busca garantizar una pensión mensual y vitalicia al trabajador tras años de servicio. El artículo 216 del Código del Trabajo exige 25 años o más en una misma empresa, de manera continua o interrumpida. Además, el inciso 7 del artículo 188 establece que, en caso de despido intempestivo, quien haya trabajado entre 20 y 25 años puede acceder a una jubilación proporcional. No obstante, desde su inicio, esta situación ha causado un conflicto entre lo que estipula la norma teórica y el ejercicio laboral.

En la actualidad, el suceso impacta con mayor potencia a empleados, quienes poseen una edad avanzada, siendo actores que han prestado sus servicios, a un establecimiento, que podrían no encontrarse sujetos a una pensión patronal, adquiriendo una posibilidad mínima de reinserción. Es por esto, que, una norma inflexible dentro del área laboral, que se complementa con una carencia de mecanismos eficientes de control, ha causado un vacío entre el fin encaminado a la protección del derecho y su ejercicio diario.

Es importante considerar que, en los últimos años, se ha evidenciado una ineficiencia en su aplicación, sustentado en indicadores entidades gubernamentales, una de estas, es el Ministerio de Trabajo (2025), que sustenta, que apenas el 4% de los empleados en el sector

público han conseguido el respeto por este derecho, reflejando un problema que no solo afecta a una persona, si no que se ha generalizado con una repercusión en la estructura que penosamente maneja el sistema laboral en el país.

El impacto no solo afecta al área económica de la persona, sino que, refleja una lesión en el respeto de la una garantía del trabajador, como el poder acceder a la seguridad social, manteniendo una estabilidad con su empleador en materia laboral y el de una vejez digna, que se reconocen dentro de la Carta Magna Ecuatoriana, normas complementarias e internacionales.

Al considerar un enfoque en normas, se observa que existe una inflexibilidad dentro de los requerimientos que se estipulan dentro del código de trabajo, al cual se añade la carencia de estrategias eficientes de vigilancia ante sucesos de despidos arbitrarios, contexto que ha causado, que se aplique un despido anticipado previo a la transformación de un ejercicio continuo. Todo esto indica, la existencia de una confrontación en la estructura, entre el principio que ampara al empleado, propio del derecho laboral y la libertad de decisión de la empresa quien gestiona los procesos.

En este contexto, la sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional, emitida en febrero de 2021, constituye un precedente relevante al abordar las consecuencias jurídicas de la terminación anticipada frente al derecho a la jubilación patronal, por ende, evidencia la naturaleza del derecho como las evidentes limitaciones del marco normativo actual, y la necesidad de interpretaciones garantistas que prioricen la finalidad social del derecho por sobre su aplicación meramente literal.

Si la normativa vigente, continúa en uso, la jubilación patronal, presenta una mayor vulnerabilidad a quebrantamientos, en derechos de la persona, donde podrá incluso considerárselo como un derecho al cual no se puede acceder con facilidad. Su objetivo debería ser el amparo de cada empleado, minimizando acciones que causen desigualdades en el entorno laboral. A largo plazo, dicha desnaturalización podría causar un tensionamiento en la confiabilidad de entidades quienes brindan fuentes laborales, potenciando a su vez problemas de precarización en el adulto mayor, causando una sobrecarga al sistema público y sus organizaciones gubernamentales.

En consecuencia, el problema jurídico central de la presente investigación es configurada en torno a la forma en la cual las disposiciones del código de trabajo ecuatoriano, en diálogo con interpretaciones jurisprudenciales como la establecida en la sentencia No. 15-14-AN/21, permiten o limitan la efectividad de la jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral por medio del despido intempestivo o figuras asimilables, y cómo dichas prácticas, de no ser contrarrestadas por una hermenéutica constitucional protectora, desvirtúan la esencia de este derecho como pilar fundamental de protección social para los trabajadores ecuatorianos.

Frente a este escenario, surge un interrogante crucial que orienta la presente investigación:

¿Cómo incide la terminación anticipada de la relación laboral en el acceso a la jubilación patronal en Ecuador y qué aporte realiza la sentencia No? 15-14-AN/21 para garantizar este derecho?

1.2 Justificación

En primer término, por su ineludible relevancia social y humana. La cifra que revela que apenas el 4% de los trabajadores accede a este derecho constituye el síntoma de una falla sistémica en los mecanismos de protección laboral en Ecuador. Esta problemática trasciende lo estadístico para erosionar la dignidad y la seguridad vital de miles de personas que, tras décadas de servicio, ven frustrada su legítima expectativa de una vejez digna.

Este estudio integra aspectos, que podrían exponer un acto discriminatorio al cual se enfrentan trabajadores con una edad avanzada, que causa un daño en sus derechos y su persona. Se ha evidenciado, que, estos, han potenciado rechazo de adultos mayores dentro del mercado laboral, generando además una desprotección de dichos sujetos. Por otro lado, permite aplicar un análisis de los gastos vinculados a aspectos sociales, que representarían una mayor carga monetaria en el sistema público de seguridad social, sobrecargando al estado y potenciando desigualdades intergeneracionales.

Al aplicar un enfoque teórico y en jurisprudencia, la investigación puede justificarse debido a que brinda un espacio de análisis de doctrina enfocado al área laboral dentro del país: valorando la eficacia de las interpretaciones en materia Constitucional por parte de funcionarios, que permite enmendar una deficiencia de normas teóricas. La sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional representaría un antecedente transformador que demanda un examen profundo.

En este estudio, se valora con criterio propio la capacidad explicativa de jueces quienes deberán favorecer garantías que redelimiten a un entorno de derecho ante un ejercicio inadecuado que abre una discusión sobre el formalismo de normas y el principio tuitivo del derecho laboral. Considerarlo permita ofrecer un análisis sobre la conexión del sistema de normas con pautas establecidos dentro de la Constitución ecuatoriana, en búsqueda de un amparo más efectivo.

Por otro lado, el estudio, brinda un aporte metodológico, debido a que, mediante la aplicación de una profundización de la temática, se podrá ejercer una triangulación dogmática jurídica, considerando estudios jurisprudenciales, estudios publicados de casos específicos e informes gubernamentales, es decir, no solo se limita a una descripción de un determinado suceso como diagnóstico. Su principal aporte se sustenta en la creación de una propuesta más concreta.

En síntesis, este trabajo es necesario, oportuno y con clara vocación transformadora. Es necesario porque responde a una injusticia social documentada; es oportuno porque es situada en el momento posterior a un hito jurisprudencial clave; y es transformador porque su enfoque propositivo busca aportar soluciones concretas para fortalecer la tutela efectiva de los derechos laborales y la confianza en las instituciones del Estado ecuatoriano.

1.3 Objetivos

General

Analizar el derecho a la jubilación patronal frente a la terminación anticipada de la relación laboral, mediante el estudio de un caso de incumplimiento del empleador, y la revisión normativa y jurisprudencial vigente, con el propósito de determinar su incidencia en la garantía efectiva de este derecho.

Específicos

- Establecer el fundamento doctrinario, normativo, evolución histórica y la naturaleza jurídica de la jubilación patronal, para definir su rol como institución de protección social dentro del Derecho Laboral ecuatoriano.
- Examinar la terminación anticipada de la relación laboral, en particular el despido intempestivo, su fundamento normativo. Además, su impacto en los derechos del trabajador, para establecer como esta figura incide en el acceso efectivo a la jubilación patronal.
- Estudiar el contenido jurídico y los criterios constitucionales desarrollados en la sentencia 15-14-AN/25 respecto a la protección del derecho a la jubilación patronal para evaluar el aporte de la jurisprudencia constitucional en la tutela efectiva de dicho derecho mediante criterio interpretativos vinculantes.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Estado del Arte

Se ha considerado pertinente aplicar un estudio del derecho a la jubilación patronal en el país como respuesta a un aumento en preocupaciones académicas, estudios y publicaciones en los últimos años, que incluyen confrontación de normas, aspectos económicos y sociales. Motivo por el cual, se ha considerado pertinente aplicar una revisión sistemática de información relevante, que permitan la obtención de un diagnóstico sobre el problema dentro del país, desde un enfoque de protección social, su método de estudio y posibles soluciones que se mencionan. Es decir, se analizarán estudios académicos, que definan el panorama actual que causa dicha confrontación y se establezca así un punto de inicio para la redacción argumentada del estudio propuesto.

Samantha Karelis Atiencia Alvarado, en el año 2023, en la Universidad de Cuenca, Ecuador, desarrolla el trabajo de titulación titulado “La Jubilación Patronal en el Ecuador: ¿Eliminación, avance o retroceso?”. Este estudio analiza si la jubilación patronal mantiene una función protectora a favor del trabajador o si su eventual eliminación constituye un avance o un retroceso en la estabilidad laboral. La autora examina el marco normativo del código de trabajo, particularmente el artículo 216, y revisa la propuesta contenida en la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades (2021), la cual plantea reemplazar la jubilación patronal por un fondo jubilar, con la advertencia que dicha sustitución afecta derechos adquiridos. El estudio es desarrollado bajo un enfoque jurídico-comparativo y un método deductivo, con énfasis en el análisis doctrinario, legal y de propuestas legislativas recientes. Los resultados muestran que la jubilación patronal presenta limitaciones en su aplicación, principalmente debido al requisito de permanencia en una misma empresa durante veinticinco años; su eliminación total agrava la vulnerabilidad laboral del trabajador. La autora concluye que la figura requiere una reforma integral que flexibilice los requisitos de tiempo y revise el concepto de permanencia (Atiencia, 2023).

Para la presente investigación, este trabajo proporciona el fundamento teórico que rechaza la eliminación simple del derecho y aboga por su adaptación, lo cual establece el contexto normativo necesario para comprender por qué la interpretación jurisprudencial, como la que analiza la sentencia No. 15-14-AN/21, representa una alternativa viable frente a la rigidez legal. Su análisis sobre la necesidad de flexibilización sin desnaturalización orienta la evaluación de la equiparación que realiza la Corte Constitucional entre supresión de puesto y despido intempestivo.

Carlos Matthew Sagñay Ramírez, en el año 2025, en la Universidad de las Américas (UDLA), Ecuador, desarrolla el trabajo de tesis de maestría titulado “Efecto de la política pública de jubilación patronal en el empleo en Ecuador”. El objetivo de su estudio evalúa, desde una perspectiva empírica y jurídica, cómo la estructura actual de la jubilación patronal influye en la inestabilidad laboral con efectos contrarios a la protección social. El estudio

señala que en la práctica laboral la elevación de costos de despido incentiva a los empleadores a desvincular a los trabajadores antes del tiempo establecido en la ley, lo cual fomenta el incremento del empleo informal en el país. El estudio es desarrollado bajo un enfoque cuantitativo con un diseño de regresión discontinua (RDD) y un modelo de variables instrumentales (2SLS). Estos métodos utilizan la base de datos del INEC para su aplicación respecto a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), lo cual permite identificar si el umbral de antigüedad laboral que establece la ley genera despidos estratégicos que conducen a una constante precarización laboral (Sagñay, 2025).

En el estudio, se ha visto la necesidad de considerar información consolidada que se relacione con el “despido estratégico” que mantiene una base empírica, permitiendo aplicar una diferenciación de los otros tipos de separación de cargos, permitiendo así el poder brindar un entendimiento de la situación que viven ex trabajadores del IESS, considerándolo no solo como un hecho individual, si no que se expande a una tendencia generalizada. Este sustento refuerza la necesidad de considerar documentos como la sentencia No. 15-14-AN/21 que demuestra que la Corte Constitucional da respuesta a una problemática existente que puede ser cuantificada dentro del mercado laboral.

Edwar Enrique Pazmiño Solís, en su estudio, publicado en el año 2020, en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes (UNIANDES), cuyo título es “Origen y Finalidades de la Jubilación Patronal”. Tuvo como finalidad la identificación, de la eficacia de la normativa que se asocia con jubilaciones patronales, que permitirá sustentar si los derechos de los trabajadores se están amparando, así como principios constitucionales. Metodológicamente, el estudio ejerce un enfoque mixto, con el uso de entrevistas y un análisis documental, aplica un método jurídico crítico. Entre sus hallazgos principales, se observa, que el pago general de pensiones en jubilados desnaturaliza su protección, potenciando una violación del principio de una seguridad social estable y continua. Es decir, el autor señala la necesidad de aplicar una modificación que asegure la protección y el acceso a un beneficio económico, que permite velar por el empleado a largo plazo, facilitándole así una vejez digna (Pazmiño,2020).

Este estudio es relevante para el formar la Unidad I, que describe a la Naturaleza jurídica y Evolución, donde se discute, la forma en la cual una figura pierde su finalidad original. Pazmiño (2020), en su publicación incluye un aspecto fundamental, como lo es la desnaturalización, que es utilizada como un fundamento relevante dentro de la interpretación de leyes, donde se valora además una estrategia que busca proteger a la jubilación patronal.

Violeta Tatiana Cerón Bolaños, en el año 2024, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, en su tesis de maestría titulada “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores”, establece como objetivo determinar si a la luz de la Constitución del Ecuador y los principios de Seguridad Social es viable la sustitución de la jubilación patronal por un mecanismo que beneficie en mayor medida a la clase trabajadora. Para ello, analiza la figura como un obstáculo a la estabilidad laboral. La investigación es desarrolla mediante un enfoque cualitativo, con un diseño documental que abarca análisis doctrinario, histórico, jurisprudencial y derecho comparado. Como resultado, demuestra que la jubilación patronal únicamente beneficia a un número muy limitado de trabajadores, y constituye en una carga económica excesiva para las empresas. La autora concluye que sí es posible sustituir esta figura porque en la práctica

fomenta la inestabilidad y propone un proyecto de ley basado en un plan de ahorro obligatorio y de carácter universal (Cerón, 2024).

En el estudio, se brinda un análisis de la viabilidad en el área jurídica en base a la sustitución del derecho. Donde se habla sobre la existencia de una cobertura limitada. Al aplicar una comparación, se evidencia una clara dicotomía entre el derecho que adquiere el adulto mayor y su expectativa. Situación que adquiere relevancia, debido a que permite que se demuestre la ineptitud del sistema vigente en el país, evaluando mecanismos de solución a los que puede acceder la Corte Constitucional, analizando si dichas normas son o no adecuadas, los autores, indican la necesidad de una reforma estructural.

José Miguel Reyes Herrera, en el año 2023, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), en su investigación titulada “El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana”, tiene como objetivo demostrar que la figura en la actualidad no posee un carácter protector, sino que crea conductas elusivas por parte de los empleadores, lo cual genera un obstáculo en la estabilidad laboral del trabajador. El estudio analiza las principales reformas y su impacto en la relación laboral, así como las interpretaciones judiciales. La investigación emplea un enfoque cualitativo de tipo jurídico-analítico acompañado de un análisis comparativo de otros países. Como resultado, la investigación concluye que la jubilación patronal genera en la actualidad efectos adversos en el trabajador y en el empleador, y a su vez la falta de mecanismos de control provoca la ineffectividad del goce que genera este derecho respecto a la pensión mensual y vitalicia que no logra percibir por los despidos anticipados, lo cual reduce la posibilidad de alcanzar este beneficio (Reyes, 2023).

El mayor aporte del estudio, es su determinación y clasificación de comportamiento elusivos de las empresas. Se centra en la carencia de mecanismos de identificación que guían a la aplicación de una profundización de la sentencia No. 15-14-AN/21, con la meta de buscar una contestación en la interpretación de la legislación en el país, ante una desprotección de empleados. El documento de Reyes, brinda un marco legal sólido que valora si el equipo jurídico, que considera la Corte acciona como un mecanismo correctivo efectivo ante medidas patronales documentadas.

Mauro Pablo Parrales Anchundia y Ana Cristina Pachano Zurita, en el año 2024, de la Universidad Tecnológica Indoamérica, en su artículo científico titulado “Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador”, tienen como objetivo la examinación de esta institución esencial para detectar posibles reformas que beneficien a ambas partes y, primordialmente, preservar la estabilidad laboral de los trabajadores. El estudio es desarrollo bajo una metodología de investigación cualitativa basada en la revisión bibliográfica y el análisis legal de la figura. Como resultado, se evidencia la crítica de los autores a la jubilación patronal por su anacronismo. Por ende, concluyen que genera un riesgo de despidos intempestivos en los umbrales de servicio, y los empleadores la utilizan como un instrumento de inestabilidad laboral, lo cual justifica su renovación o reemplazo (Parrales & Pachano, 2024).

Este estudio brinda un sustento sobre la definición de “anacronismo legal”, permitiendo entenderlo. Asimismo, permite aseverar en base a su criterio sobre la existencia de un posible riesgo de los trabajadores ante un despido, que aprueba la necesidad de aplicar el estudio que abarque la inestabilidad laboral en el país. Parrales, en su análisis, facilita una

descripción de los motivos por los cuales se debe dar cumplimiento a requerimientos temporales sin una atención jurídica concreta y correlacionarla a la sentencia No. 15-14-AN/21.

Estos estudios, manejan un criterio unificado, en el cual, los autores manifiestan una advertencia sobre un incumplimiento del amparo de los trabajadores, que se sustenta en un análisis de normas, economía o ejercicio de leyes. Además, se debe considerar que cada uno de los autores además brinda un aporte único. Atiencia (2023), junto a Pazmiño (2020), encaminan su investigación a un enfoque jurídico, con una progresión en doctrina. Cerón (2024), Reyes (2023), detallan dentro de sus estudios problemas en el ejercicio diario, así como en el comportamiento elusivo, que nace dentro del sector privado. Finalmente, Sagñay (2025), añade pruebas empíricas que ponen en manifiesto que la estructura de las organizaciones incentiva despidos estratégicos sobre el derecho de los ciudadanos.

A pesar de la existencia de una discrepancia en su metodología, los hallazgos, concuerdan en que es necesario, que se adquieran requerimientos de pertinencia, como un alto costo laboral acumulado, una falencia en monitoreo por parte de entidades estatales, que son determinantes que limitan el acceso a dicho derecho. Los autores concluyen que a pesar de que existen propuestas, indican que el sistema requiere una transformación profunda: que describen a la flexibilidad de las normas que permiten conservar su finalidad, algunos de ellos, consideran oportuno la sustitución de algunas prácticas tradicionales a unos más actuales, y otros, exponen que su anacronismo, causa una inestabilidad en el entorno laboral. Todo esto, facilita la creación de un sustento de base reforzado, que evidencia que la problemática no solo se enfoca en la carencia formal de jubilación patronal, sino, en la incapacidad del estado en brindar un amparo dentro de la seguridad social en establecimientos laborales en el país.

Pese a eso, se observa, que existe una brecha marcada en norma en base a estudios previos estudiados: ninguno de ellos, ha considerado una revisión de la No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional, tampoco han evaluado el “equipo jurídico” ante un caso de supresión de un cargo o un despido arbitrario como instrumento de interpretación. Dichas limitantes, sustentan la importancia de aplicar este estudio, adoptando una metodología instrumental, que profundice lineamientos Constitucionales, para diseñar soluciones a este problema.

2.2 Aspectos Teóricos

UNIDAD I

LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL DERECHO LABORAL

2.2.1.1 Antecedentes Históricos

Los orígenes de la jubilación patronal en Ecuador comienzan en un contexto histórico de desprotección social generalizada, donde la ausencia de un sistema integral de seguridad social dejaba a los trabajadores en estado de vulnerabilidad frente a la vejez. A principios del siglo XX, las relaciones laborales operaban con una regulación mínima que generó condiciones de precariedad extrema para la clase obrera, especialmente para quienes participaron en grandes proyectos como el ferrocarril transandino durante el gobierno de Eloy Alfaro Delgado. La culminación de esta obra evidenció el costo humano del trabajo en condiciones adversas y la inexistencia de mecanismos de protección post-laboral (Palacios, 2008).

Es decir, el contexto socioeconómico fundamental para comprender la necesidad histórica de la jubilación patronal no solo describe condiciones materiales, por lo contrario, vincula directamente el desarrollo de infraestructura nacional con la explotación laboral no regulada. Como consecuencia, creó las condiciones estructurales que posteriormente demandaron soluciones jurídicas específicas, la cual sentó las bases para un sistema de protección diferenciado del modelo estatal que aún no existía.

Las circunstancias de trabajadores durante la edificación del ferrocarril, evidenciaba de forma clara, riesgos en salud para los trabajadores, quienes se encontraron expuestos al clima y accidentes en su entorno, como respuesta a esto, se evidenció un desacuerdo social que se vieron reflejados por medio de un sinnúmero de paralizaciones. Las protestas en este contexto fueron consideradas como un instrumento de presión social, que buscó la aplicación de una modificación en las condiciones laborales, incluyendo, la consideración de medidas de cuidado en la vejez.

En base a esto, se puede evidenciar, que la jubilación patronal surge como una respuesta clara a una demanda social, debido a que no solo agentes militares eran beneficiarios de un régimen de leyes que acoge al trabajador ante contingencias como la vejez, muerte o discapacidad, involucrando un financiamiento del estado (Echeverría, 2013). Los datos de jubilación patronal, parte de un sustento que se enfoca en el descuido laboral, donde la terminación del ferrocarril, expuso una clara urgencia de implementar estrategias que cuiden a los empleados.

2.2.1.2 Origen transitorio y la Caja del Seguro

Se observa como un precedente, que el sistema previsto, surge en el año 1920, donde docentes de establecimientos de educación primaria, instauraron un fondo con obligatoriedad ejercido por medio de un descuento, correspondiente al 5% de su sueldo, que se destinó a un pago de su jubilación. La aplicación de esta estrategia se formalizó tres años posteriores, por medio del Registro Oficial N° 905, sustentando un antecedente de tipo administrativo en la fundación de un régimen de protección.

No obstante, la jubilación patronal propiamente dicha surgió como carácter transitorio, como solución normativa provisional ante las limitaciones estructurales del incipiente sistema de previsión social nacional. Dado que, el Estado no podía asumir plenamente la protección del trabajador jubilado, el legislador transfirió parcialmente esta responsabilidad al empleador, especialmente para aquellos trabajadores con relaciones laborales estables y prolongadas.

Un avance institucional significativo ocurrió en 1937 con la creación de la Caja del Seguro, precursora del actual Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Sin embargo, en sus etapas iniciales, su cobertura presentó limitaciones tanto en alcance poblacional como en solidez financiera. Este contexto explica por qué la jubilación patronal no solo coexistió con la Caja del Seguro, al contrario, cumplió una función complementaria esencial, que garantizó un ingreso mínimo a los trabajadores jubilados mientras el sistema de seguridad social estaba en proceso de consolidación (Guerrero, 2010).

Inicialmente, según Echeverría (2013), este beneficio fue destinado principalmente a empleados privados extranjeros, quienes recibían sus pensiones a través de la "Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros", siempre que cumplieran con el requisito de al menos 20 años de servicio, establecido en el Decreto Supremo N°27. Posteriormente, el Decreto Supremo N° 136 amplió este derecho a empleados de empresas nacionales del sector privado, no obstante que incrementó el requisito de permanencia a 25 años o más.

Es por esto, que el inicio de la transformación de la jubilación patronal, no se considera como una solución espontánea, mas bien, podrá considerársela como una estrategia jurídica, que tiene como finalidad compensar brechas en la norma legal, en base a un criterio de amparo social. Su fin primario, estuvo asociado con una prevención, del trabajador luego de que este, haya brindado sus servicios en un establecimiento, por un tiempo extenso, así se conseguirá que este evite una precariedad monetaria en su vejez, reafirmando la protección del Derecho Laboral (Ávila, 2015).

En resumen, se podría mencionar, que el inicio de la jubilación patronal, ha sido in contexto que se ha venido trasformando, desarrollándose en oposición al uso de una caja de Seguro. La toma de acciones como, el caso evidenciado propuesto por el personal docente, ha brindado una solución a un problema existente, abriendo camino al ejercicio de modelos administrativos. Por medio de los decretos N°27 y N°136, se evidencia el suceso, como una

acción que permite brindar un cuidado a empleados que se mantenga a largo plazo, es decir en su vejez.

2.2.1.3 Evolución Normativa de la Jubilación Patronal en el Ecuador

La evolución normativa de la jubilación patronal en Ecuador representa un proceso histórico progresivo, intrínsecamente vinculado al desarrollo del derecho laboral y del sistema de seguridad social. Esta institución no apareció de forma plenamente desarrollada, debido a que fue formada mediante disposiciones legales sucesivas que respondieron a demandas sociales de cada época, en especial la necesidad de proteger al trabajador en su etapa de vejez (Reyes, 2017). Desde esta perspectiva, la evolución normativa fue un proceso constructivo y adaptativo, donde cada modificación legal respondió a las necesidades sociales específicas de esa época.

Ante esto, el suceso, evidencia como con el paso del tiempo, se lo ha reconocido formalmente dentro de documentos como el Decreto Supremo N°37, vinculándola con su mecanismo de protección de empleados que se sustenta en la creación de una “Caja de Seguro”, con el paso del tiempo, poco a poco se fueron estableciendo nuevos lineamientos como el del artículo 136, del primer Código Laboral, emitido en el año 1938, en el gobierno de Enríquez Gallo. Suceso que ha marcado una reforma en la creación de recursos diferentes y transformadores orientados en un control más sistemático en el medio laboral.

En las décadas siguientes, especialmente en la segunda mitad del siglo XX, la normativa experimentó diversas reformas que fortalecieron el carácter obligatorio y vitalicio de la jubilación patronal. Estas modificaciones respondieron a la expansión, aún incompleta, del sistema de seguridad social administrado por el IESS, y reconocieron explícitamente la coexistencia y complementariedad entre la pensión del seguro social y la jubilación pagada directamente por el empleador, con el fin de evitar lagunas en la protección del trabajador (Salgado, 2009).

Por ende, el período de reformas fue una fase de consolidación y articulación con el sistema de seguridad social. Y estas modificaciones normativas no solo fortalecieron la obligatoriedad de la figura, sino que también definieron su relación complementaria con el IESS, y evita duplicaciones y vacíos que hubieran podido generar inseguridad jurídica o desprotección.

En la etapa contemporánea, la jubilación patronal fue consolidada como derecho laboral plenamente vigente. Su regulación actual, contenida en el vigente código del trabajo, mantiene los elementos esenciales desarrollados a lo largo de su evolución, como los requisitos de tiempo de servicio y la responsabilidad directa e ineludible del empleador. Este reconocimiento robusteció con la Constitución de la República del Ecuador de 2008, la cual incorpora los derechos laborales y de seguridad social dentro de un marco de protección reforzada y los eleva a la categoría de derechos constitucionales.

La Constitución de 2008 proporcionó un nuevo paradigma interpretativo para la jubilación patronal, se alinea con principios constitucionales superiores como la dignidad humana, la progresividad y la no regresividad de los derechos, y la protección prioritaria de grupos en situación de vulnerabilidad. Este hito normativo reforzó su legitimidad jurídica y evidenció un proceso coherente de adaptación y fortalecimiento, que refleja el compromiso del ordenamiento jurídico ecuatoriano con la tutela efectiva y digna del trabajador a lo largo de toda su vida

La evolución normativa de la jubilación patronal transitó desde decretos específicos hacia su codificación formal en 1938. Posteriormente, su regulación fue perfeccionada progresivamente en las décadas siguientes para fortalecer su obligatoriedad. El punto culminante de este proceso fue su consagración constitucional en 2008, la cual transformó su marco interpretativo. Por tanto, esta evolución demuestra un camino progresivo desde solución transitoria hacia derecho laboral fundamental y constitucionalmente respaldado, que continúa con la necesidad histórica de protección social en la vejez dentro del contexto laboral ecuatoriano.

En este sentido, se observa en base a los precedentes históricos, que la jubilación patronal, inicia, de un pensamiento ciudadano ante un desamparo estatal, ha evolucionado con el paso del tiempo, permitiendo que se observe un problema al cual se han enfrentado desde tiempo de antaño, causando una modificación de normas ante el quebrantamiento de un derecho Constitucional en beneficio de la Comunidad. Esto no solo describe a un problema asociado a la seguridad social, así como al respeto de principios fundamentales que causan un daño monetario en el adulto mayor.

2.2.1.4 Concepto y Naturaleza Jurídica de la Jubilación Patronal

La jubilación patronal, se la dispone como una responsabilidad contractual y de aporte indemnizatorio, donde el empleador, tiene la obligación de asumir una protección del trabajador cuando esta ha cumplido un servicio prolongado. Su enfoque jurídico, del principio, tiene la finalidad de reducir la influencia monetaria ante una pérdida de productividad que nace como consecuencia del envejecimiento. Si el trabajador, ha consignado la mayor parte de su vida en el cumplimiento de funciones en las empresas. Este análisis facilita una comprensión amplia de la jubilación patronal, analizando su forma de operación, como un mecanismo compensatorio ante una limitante dentro del sistema de seguridad social, promoviendo el acceso complementario de una remuneración del estado, así se evitará un desamparo en el jubilado.

Cuando se brinda un cumplimiento de una garantía, el empleado podría optar entre dos formas de cancelación, con una implicación monetaria diversa. Como una medida alternativa, se ha considerado, el uso de una pensión mensual vitalicia, la cual, se calculará por medio de una cuantificación actuarial, que vela por que la persona quien trabaja, opte

por una estabilidad económica como beneficio a largo plazo, permitiéndole al empleador reducir vulneraciones que podrían presentarse con el paso de los años.

La segunda modalidad considerada es la cancelación de un valor único o un capital global, que es otorgado al trabajador, dando una respuesta a una obligación para su utilización futura. Dicha opción, le faculta la decisión de utilizar dicho monto en base a su criterio, sin embargo, expone a la persona a futuros riesgos consecuencia de su administración personal (Código del Trabajo, 2023, Art. 216). El mecanismo de decisión entre la seguridad del empleado y la liquidez inmediata, necesita que el trabajador, valore su situación individual y económica, su criterio final, es de carácter definitivo, que determinará la sustentabilidad de dichos recursos en el transcurso del tiempo del trabajador.

El marco legal, indica que existe una limitación cuantitativa, exacta que iguala al derecho de los empleados con la responsabilidad patronal. Ante esto, se han descrito lineamientos claros dentro del Código de Trabajo, como el que se estipula en el artículo 216, que indica que el monto, destinado a la presión mensual, no deberá exceder un valor promedio basado en una remuneración básica unificada del último año, en el cual, el personal preste su servicio en un establecimiento, esto indica, que existe un valor máximo que se ajusta al monto salarial vigente.

Todo esto, indica que las normas fijan un monto mínimo, cuyo valor, es de treinta dólares por mes, si es que, represente su único ingreso en el jubilado y veinte dólares cuando la persona beneficiada, goza de otro tipo de pensión. La cuantificación, se caracteriza por mantener un carácter complementario donde se considera a la entidad, así como el principio de proporcionalidad, así se brinda un amparo básico de los trabajadores, sin que se evidencie una carga monetaria inadecuada en los trabajadores (Ávila, 2015).

Es decir, la jubilación patronal, puede ser considerada en base a un establecimiento de carácter autónomo que brinde prestaciones de servicio dentro del país, por medio de contratos laborales, aplicando una indemnización que se orienta en la protección económica del empleado por su participación en un tiempo extenso. Sin embargo, su regulación concreta, incluye modalidades de cancelación como alternativa, así como un régimen de cuantificación previamente definido, demostrando una armonía entre el amparo del empleado y la racionalización en obligaciones patronales. La transformación de este suceso, evidencia una adaptación de las normas jurídicas en base a una situación real a la cual se enfrenta el país, con gran persistencia, como una garantía ante un descuido a la vejez en trabajadores.

2.2.1.5 Diferencias entre la Jubilación Patronal y la Jubilación Estatal

La comprensión integral de la jubilación patronal exige diferenciarla claramente de la jubilación estatal administrada por el IESS, Por cuanto representan sistemas con fundamentos jurídicos y operativos distintos. De acuerdo con, el código de trabajo en su art.216, establece a la jubilación patronal como un derecho laboral que surge tras 25 años de

servicios continuos en la misma empresa, financiado exclusivamente por el empleador y sin requisito de edad.

En contraste, la jubilación estatal es un derecho de seguridad social que requiere el cumplimiento de parámetros de edad y tiempo de aportaciones al sistema general, independientemente del número de empleadores. Esta pensión financia mediante el esquema tripartito de aportes obligatorios del empleador, trabajador y Estado (Ley de Seguridad Social, 2022). Por ende, la distinción fundamental entre ambos sistemas evidencia que la jubilación patronal premia la estabilidad laboral y la relación bilateral empleador-trabajador. Este reconocimiento fue fundado en el principio de protección específica al trabajador que dedica su vida laboral a una misma organización, por ende, constituye un beneficio adicional al sistema general de seguridad social.

Además de esto, se deberá considerar que la jubilación por parte del estado, surge como una respuesta al cumplimiento de principios Constitucionales como el de solidaridad y universalidad, que rigen al sistema de protección social general. El uso del sistema tendría el objetivo de promover una cobertura elemental a la ciudadanía, sin consideraciones de sus antecedentes laborales específicas, como una herramienta de redistribución entre generaciones y sectores. Al coexistir dos sistemas, permite que se de solución a un problema de forma complementaria.

2.2.1.6 Beneficios de la Jubilación Patronal

La jubilación patronal en el Ecuador es un sistema integral que, más allá de la pensión básica, incluye beneficios complementarios como la décima tercera y cuarta remuneración, así como una cobertura por fallecimiento. Estos componentes buscan garantizar una vida digna al adulto mayor, le protege de las variaciones del costo de vida y necesidades familiares, en cumplimiento del principio constitucional de protección prioritaria en la vejez.

2.2.1.6.1 Décima Tercera Remuneración

La décima tercera remuneración representa un mecanismo de justicia distributiva que asegura la participación del jubilado patronal en la dinámica económica de fin de año. La norma dispone que el empleador debe promediar el total de las pensiones pagadas entre diciembre del año anterior y noviembre del año en curso, para luego dividir este monto entre doce, el cual determina así el valor a cancelar.

Este método de cálculo vincula directamente el beneficio con la pensión que efectivamente ha percibido el jubilado, evita que su valor sea estancado y opera como un ajuste implícito. La obligación de efectuar el pago hasta el 24 de diciembre de cada año posee una intencionalidad social y cultural profunda. Esta temporalidad busca dotar al adulto mayor y a su familia de recursos durante la época navideña, un período tradicionalmente asociado a gastos elevados, reuniones familiares y expectativas sociales específicas.

De esta forma, la décima tercera remuneración trasciende su función económica para convertirse en un beneficio crucial porque, al igual que un trabajador activo, el jubilado enfrenta gastos extraordinarios en la época navideña, que le permita cubrir necesidades festivas, de reunión familiar o de mantenimiento del hogar sin desestabilizar su presupuesto mensual fijo.

2.2.1.6.2 Décima Cuarta Remuneración

Este tipo de remuneración, es un considerado un complemento del sistema laboral que se ejerce de forma anual, obteniendo una bonificación estable, que se aplica con la finalidad de reforzar la economía de los jubilados, en el primer semestre, motivo por el cual se identifican aspectos importantes que dependerán de lineamientos nacionales y regionales. Dicho beneficio, se encuentra estipulado en el Código Laboral, expuesto como un monto total que equivale a una remuneración básica unificada, la cual se encuentre vigente en el momento en todo el país (Código del Trabajo, 2023). En su diseño, se incluye una diferenciación de territorio significativa, estableciendo plazos límites de pago, dicho beneficio, deberá abonarse hasta el 15 de marzo en jubilados quienes habitan en la región Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto para las demás regiones.

Dichos plazos estipulados, no son aplicados por una gestión logística, más bien dan respuesta a una problemática en la legislación y al comportamiento de las regiones, que se caracterizan por mantener un diferente ciclo productivo, es decir, se considera a la dinámica económica local, así como fechas festivas de cada una de las regiones. El abono de dinero en marzo, se vincula al fin de invierno, donde el alumnado se prepara para acceder a establecimientos educativos, mientras que la cancelación del mes de agosto, en la Sierra concuerda con fiestas de las ciudades e inicio del ciclo agrícola.

2.2.1.6.3 Fallecimiento del Jubilado Patronal

La protección que otorga la jubilación patronal trasciende la vida del beneficiario original, que se extiende hacia su núcleo familiar a través de una cobertura por fallecimiento. Dado que, ante el deceso del jubilado, sus herederos legales mantienen el derecho a percibir la totalidad de la pensión patronal por un plazo de doce meses consecutivos, contados desde la fecha del fallecimiento. Esta disposición cumple una función social y económica fundamental.

En el plano inmediato, actúa como un colchón financiero que permite a la familia absorber los gastos urgentes vinculados al sepelio y a los trámites legales y administrativos subsiguientes. En un sentido más amplio, proporciona un período de transición económica que mitiga el impacto abrupto de la pérdida del ingreso principal del hogar, lo cual facilita a los deudos un espacio para reordenar sus finanzas y asumir la nueva realidad económica.

Como resultado, el ordenamiento jurídico reconoce que el proceso de duelo y reorganización familiar requiere tiempo y estabilidad material, y que la protección social

debe contemplar esta contingencia para evitar que la vulnerabilidad económica agudice el sufrimiento emocional. De este modo, la jubilación patronal proyecta su principio protector de forma póstuma, y asegura que el bienestar económico generado por el trabajo del jubilado continúe con la tarea de resguardar, al menos temporalmente, a las personas que dependían de él.

2.2.1.7 Exigibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal frente a la Terminación de la Relación Laboral

La obligación del empleador de otorgar la jubilación patronal constituye una deuda de naturaleza laboral que persiste y consolida con la mera culminación del tiempo de servicio exigido, independientemente de la modalidad en que finalice el vínculo laboral. Este derecho, considerado adquirido e irrenunciable por los años de trabajo aportados fundamenta el principio constitucional de protección social durante la vejez y en la naturaleza alimentaria de la pensión. Por lo tanto, el cese laboral no extingue la obligación patronal; por el contrario, es precisamente este hecho el que activa la exigibilidad del derecho transformo la expectativa en un crédito líquido y exigible.

La terminación de la relación de trabajo, en cualquiera de sus formas, opera como el presupuesto fáctico que habilita al trabajador para iniciar el reclamo formal de la pensión. Primeramente, la solicitud de cálculo de jubilación patronal representa un procedimiento administrativo fundamental mediante el cual el trabajador ejerce su derecho a la protección económica post-laboral. Este trámite genera su canalización formalmente a través del director regional de Trabajo y Servicio Público, quien tiene la competencia institucional para supervisar y validar el proceso de liquidación de este beneficio laboral.

La gestión documental inicial corresponde a la Secretaría General del organismo, que recibe y registra la solicitud para su posterior procesamiento técnico-jurídico. El documento principal es la copia de cédula de identidad o ciudadanía, que cumple una función dual: identifica formalmente al solicitante y verifica su condición de ciudadano con derechos laborales plenos dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Este requisito identitario constituye el primer filtro administrativo para validar la legitimación activa del reclamante.

Por ende, la exigencia de este derecho requiere la acreditación específica de la circunstancia del cese, para lo cual el ordenamiento jurídico y la práctica administrativa exigen la presentación de documentos probatorios particulares según el caso:

En caso de ser trabajador del sector público. El servidor que laboró bajo el régimen del Código de Trabajo en una institución del Estado debe adjuntar un certificado de trabajo expedido por la entidad empleadora. Este documento es fundamental, pues debe detallar de manera fehaciente el período completo durante el cual el trabajador estuvo sujeto a la legislación laboral común y no al estatuto del servicio público. Dicho certificado debe incluir las fechas exactas de ingreso y salida, el cargo desempeñado y estar debidamente

firmado y sellado por el representante legal o el responsable de recursos humanos de la institución con las formalidades legales para su validez.

En caso de despido intempestivo (sin justa causa). En este caso, el empleado, se lo separa por decisión unilateral sin un argumento justificable por parte del empleador, además requiere, de que se presente un acta de finalización competente. El documento, servirá como un método de prueba importante, al momento en el cual, se analiza el motivo de la terminación de una determinada relación laboral, más allá de un documento que indica una liquidación y los beneficios obtenidos. En su estructura deberá existir una aceptación de una separación y la cancelación de un pago monetaria sirviendo como una referencia que demuestra una terminación de funciones, que da apertura a que existe una jubilación patronal cuando se hayan cumplido años de servicio previamente estipulados en normativa.

En caso de relación laboral interrumpida. En este tipo de terminación laboral, se caracteriza por que el empleado pide una jubilación patronal a su empleador, sin embargo, no ha mantenido un periodo continuo de contratación, con una misma empresa, por ende, se deberá presentar un certificado laboral especial. Aquí se deberá demostrar, las fechas en las cuales la persona entró en funciones y cuando se cesaron, durante cada una de las etapas de trabajo, permitiendo corroborar si, el empleado, estuvo vinculado a la empresa con permanencia al menos con 25 años, así el juzgador de cada proceso, podrá mantener un método probatorio de un requisito clave en procesos legales.

En síntesis, la exigibilidad del derecho a la jubilación patronal es activa con la terminación del contrato de trabajo, se configura un escenario procesal donde la carga de la prueba sobre el cumplimiento de los requisitos recae en el trabajador. La presentación de la documentación específica según la causal de cese, no es un mero formalismo. Por lo contrario, un mecanismo probatorio esencial para materializar un derecho que, por su naturaleza alimentaria y de protección social, trasciende la vigencia del contrato y como una garantía de dignidad para la etapa de la vejez.

UNIDAD II

EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA RELACIÓN LABORAL

2.2.2.1 Concepto de Despido Intempestivo

En primer lugar, el término "despido" encuentra su definición lexicográfica en la Real Academia Española denominada por sus siglas RAE como "acción y efecto de despedir", es entendido "despedir" en su acepción laboral como "separar a alguien del empleo que tiene" (RAE, s.f., definición 2). Esta definición etimológica establece el núcleo semántico del concepto: la separación o ruptura de la relación laboral por iniciativa de una de las partes, específicamente del empleador.

Desde la perspectiva jurídica, autores contemporáneos conceptualizan el despido como una decisión unilateral del empleador que busca extinguir el vínculo laboral, independientemente de que invoque o no una causa justificativa para esta determinación (Palomeque, 2019). Esta perspectiva jurídica profundiza la definición lexicográfica al incorporar elementos fundamentales del derecho laboral, particularmente la naturaleza unilateral de la decisión y la distinción entre despidos con y sin causa justificada, diferenciación esencial para la tipología que analizaré en este estudio.

En segundo lugar, el adjetivo "intempestivo" recibe de la Real Academia Española la definición: "Qué es o está fuera de tiempo y sazón" (RAE, s.f., definición 1). En su origen etimológico, procede del latín "intempestivus", que significa "inoportuno, fuera del tiempo debido". Esta noción de extemporaneidad e inoportunidad constituye el núcleo semántico que califica al despido porque carece de la justificación temporal y causal que el ordenamiento jurídico exige.

En la doctrina laboral ecuatoriana, Rodríguez (2022) desarrolla una conceptualización específica del término "intempestivo" dentro del contexto jurídico-laboral. Según este autor, la expresión adquiere un significado técnico que alude a aquella decisión patronal de finalizar la relación laboral que incumple los requisitos de tiempo, forma y causa que la normativa establece como condiciones esenciales de validez. Esta elaboración doctrinal convierte la noción genérica de extemporaneidad en parámetros jurídicos concretos y evaluables, que permiten determinar la legitimidad de cada situación de despido particular.

Como resultado, el despido intempestivo constituye la terminación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa exclusiva del empleador, ausente de causa legalmente justificada que respalde tal decisión. Esta figura representa la máxima expresión de la asimetría en las relaciones laborales, donde el poder direccional del empleador ejerce sin los límites que el ordenamiento jurídico establece para proteger la estabilidad del trabajador. El despido intempestivo es distinguido del despido por causas justificadas precisamente por carecer del sustento objetivo que la normativa laboral exige para legitimar la ruptura contractual patronal.

Desde la perspectiva de la doctrina postpositivista, el despido intempestivo representa una contradicción con los principios de justicia material que deben orientar las relaciones laborales. Como señala Alexy (2015), en su teoría de los derechos fundamentales, las normas laborales deben interpretarse no solo desde su texto literal, sino desde su capacidad para realizar valores constitucionales como la dignidad humana y la igualdad material. El despido sin causa justificada, particularmente priva al trabajador de derechos consolidados como la jubilación patronal, contradice estos principios al convertir al trabajador en mero objeto de decisiones empresariales discrecionales.

En el contexto específico de la jubilación patronal, el despido intempestivo adquiere una gravedad particular en el momento que ocurre en proximidad al cumplimiento del requisito de los veinticinco años de servicio continuo. En estas circunstancias, como señala

Grijalva (2021) en su análisis de la seguridad social en Ecuador, la terminación laboral no solo priva al trabajador de su empleo presente, sino que frustra expectativas legítimas de protección futura, es decir transforma lo que debería ser una transición digna a la vejez en una situación de incertidumbre económica y vulnerabilidad social agravada.

En síntesis, el despido intempestivo representa la antítesis del principio de estabilidad laboral que fundamenta el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Su conceptualización adecuada, que integra dimensiones normativas, constitucionales y axiológicas, constituye el primer paso indispensable para analizar sus consecuencias, especialmente afecta derechos tan fundamentales como la jubilación patronal. En estos casos, la pérdida del empleo cerca del cumplimiento del requisito temporal no es solo una ruptura contractual, sino una amenaza a la seguridad económica en la vejez que el sistema jurídico debe reparar integralmente.

2.2.2.2 La Jubilación Patronal por Despido Intempestivo

La jubilación patronal por despido intempestivo es conocida como jubilación proporcional, la cual constituye una figura jurídica específica del derecho laboral ecuatoriano que otorga al trabajador despedido intempestivamente un reconocimiento económico parcial por el tiempo de servicio acumulado, en el caso que este próximo, pero no alcanza a completar el requisito de veinticinco años necesario para acceder a la jubilación patronal completa. Esta institución representa una protección intermedia que, como explica García (2023) en su tratado de derecho laboral, opera como mecanismo de compensación diferenciada para trabajadores que, tras décadas de aporte laboral, ven interrumpida injustificadamente su relación de trabajo en momentos próximos a consolidar su derecho a una pensión vitalicia patronal.

Por ende, distingue conceptualmente tanto de la indemnización ordinaria por despido intempestivo como de la jubilación patronal completa. Mientras la indemnización general responde al principio de reparación por pérdida del empleo actual, y la jubilación patronal completa reconoce el derecho consolidado tras veinticinco años de servicio, la jubilación proporcional, según Torres (2022), opera en un espacio intermedio: reconoce el valor económico del tiempo de servicio acumulado, pero el despido injustificado impide alcanzar el umbral completo, la cual constituye una protección específica contra la frustración de expectativas legítimas de seguridad en la vejez.

Con respecto a la jubilación proporcional por despido intempestivo figura en el inciso 7 del artículo 188 del código del trabajo ecuatoriano vigente. Esta disposición establece textualmente que el trabajador despedido intempestivamente que ha cumplido entre veinte y veinticinco años de servicio, de manera continua o interrumpida, tiene derecho adicional a la parte proporcional de la jubilación patronal, conforme a las normas establecidas en el mismo cuerpo legal (Código de Trabajo, 2025).

Además, un aspecto normativo significativo del artículo 188 inciso 7 es la equiparación que establece entre servicio continuo e interrumpido para efectos del cómputo del tiempo. Esta disposición, como analiza Pérez (2021), representa un avance importante en la protección de trabajadores con trayectorias laborales complejas, pues reconoce que la interrupción del servicio no debe privar automáticamente del reconocimiento del tiempo acumulado, en caso que el despido fuera intempestivo. Esta equiparación responde a realidades laborales contemporáneas donde las trayectorias continuas de veinticinco años con un solo empleador son cada vez menos frecuentes.

Por ende, la naturaleza jurídica de la jubilación proporcional presenta características híbridas que combinan elementos indemnizatorios y previsionales. Desde la perspectiva de la doctrina laboral esta figura, como analiza Rodríguez (2022), opera simultáneamente como compensación por el perjuicio específico de perder la oportunidad de consolidar el derecho a jubilación patronal completa y como reconocimiento económico del valor acumulado del tiempo de servicio prestado. Esta doble naturaleza responde a la necesidad de una reparación integral.

Sin embargo, la aplicación del derecho a jubilación proporcional exige el cumplimiento concurrente de tres requisitos esenciales establecidos en la normativa vigente. Primero, debe configurarse un despido intempestivo, es decir, carente de causa legal justificada conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del código del trabajo. Segundo, el trabajador debe acreditar un tiempo de servicio mínimo de veinte años, de manera continua o interrumpida. Tercero, dicho servicio deberá corresponder con un tiempo inferior a veinticinco años completos porque de alcanzarse este umbral correspondería la jubilación patronal completa.

En síntesis, la jubilación proporcional por despido intempestivo constituye una figura jurídica esencial dentro del sistema de protección laboral ecuatoriano, diseñada específicamente para trabajadores que, tras acumular entre veinte y veinticinco años de servicio, enfrentan la terminación injustificada de su relación laboral próxima al acceso a la jubilación patronal completa. La cual es establecida en el artículo 188 inciso 7 del código del trabajo, esta institución representa una protección intermedia que reconoce el valor económico del tiempo de servicio acumulado, y opera como mecanismo de compensación específica para el perjuicio singular de perder la oportunidad de consolidar derechos jubilares tras décadas de aporte laboral.

2.2.2.3 Incidencia del Despido Intempestivo en el Acceso a la Jubilación Patronal

El despido arbitrario, impacta en el acceso a una jubilación patronal, por medio de una integración de 4 pilares que se rigen en la norma constitucional. Inicialmente, se describe un impacto en el derecho de acceder a una estabilidad laboral como resultado de un despido no justificado, que incide en la permanencia y trayectoria del empleado, quien estaría cercano a ser beneficiario de una jubilación. Luego, se deberá estudiar como una reforma del derecho a la seguridad social, a causa de un despido, lesiona el derecho a una vejez digna

que le permite acceder a un estado de vida adecuado. En tercer lugar, se deberá analizar como se modifica este mismo derecho, con un análisis de las condiciones materiales requeridas durante este periodo. Cada uno de estos parámetros, deberán ser tomados en consideración, así se podrá brindar un entendimiento de la complejidad de normas nacionales y como reaccionan estas ante un despido intempestivo, así como su impacto en el trabajador.

2.2.2.3.1 Derecho Constitucional a la Estabilidad Laboral

El derecho a la estabilidad laboral emerge como principio constitucional implícito mediante interpretación sistemática de los artículos 33 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que consagran respectivamente el derecho al trabajo y los principios fundamentales de las relaciones laborales. La doctrina constitucional desarrolla este principio como garantía de protección del trabajador frente a terminaciones arbitrarias o carentes de justificación legal válida. Esta protección adquiere especial intensidad en situaciones donde el trabajador ha generado expectativas legítimas de continuidad derivadas de una relación laboral prolongada, particularmente dicha continuidad es vinculada directamente con el acceso a mecanismos de protección como la jubilación patronal.

Por ende, el despido intempestivo próximo al cumplimiento del requisito temporal para jubilación patronal representa una vulneración particularmente grave del principio de estabilidad laboral. Como analiza la doctrina constitucional, en el caso de un trabajador ha acumulado veinte o más años de servicio, ha generado no solo un vínculo contractual, por lo contrario, una expectativa constitucionalmente protegida de culminar su ciclo laboral con acceso a los mecanismos de protección previsional correspondientes (Grijalva, 2021). Esta expectativa adquiere dimensiones constitucionales en el momento que su frustración impacta en derechos fundamentales conexos como la seguridad social y la vida digna en la vejez.

2.2.2.3.2 Derecho a la Seguridad Social

La seguridad social, también representa un principio legal, que se sustenta dentro del artículo 34 y 37 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), siendo estas pautas que refuerzan el cuidado de un país que brinda protección a los derechos de los ciudadanos. En este sentido las leyes de la Norma Suprema, considera a este derecho de forma extendida, no solo como un sistema de protección de los administrados por medio del Instituto de Seguridad Social (IESS), mas bien abarca aspectos que se complementan para velar por el cuidado social, que nace de un vínculo laboral en el sector privado. Dicha interpretación se amplía identificando que la seguridad social funciona como un sistema completo, con diversos elementos que interactúan con el objetivo de proteger problemas sociales.

Es decir, como un mecanismo de protección financiado directamente por el empleador, constituye un componente del sistema integral de seguridad social que complementa los regímenes administrados por el Estado. Un despido intempestivo ocurre próximo al cumplimiento de los requisitos para acceder a este beneficio, es configurado como una situación donde el ejercicio efectivo del derecho a seguridad social experimenta

una modificación sustancial, se transforma de un derecho en vías de materialización automática en un derecho sujeto a condiciones adicionales de ejercicio.

Ante esto, el aparecimiento de un despido arbitrario, puede ser considerado una limitante que impide el acceder a una jubilación patronal, que se refleja por una transformación en particular de circunstancias que permiten la materialización del derecho a una seguridad social. En sucesos normales, este principio, se actualiza por medio del respeto de requerimientos no permanentes de un servicio, posterior a un despido no justificable, aquí el empleado, deberá evidenciar, que no solo cumple con la temporalidad de servicio solicitado, si no que existe un documento formal, que describe el cese de sus funciones. Dicha modificación, en la aplicación del derecho representa un cambio importante, puesto a que, puede generar una repercusión negativa en su ejercicio, especialmente en momentos donde existe un factor procesal o probatorio.

2.2.2.3.3 Derecho a una Vida Digna

En el artículo 66 literal 2 de la norma Constitucional en el país, del año 2008, se describe el derecho a una vida digna, adoptando relevancia, al considerar aspectos específicos durante el proceso de envejecimiento y una reflexión previsional necesaria. Los lineamientos de la Norma Suprema, describen un derecho que busca compensar necesidades materiales elementales, así como la capacidad de una persona en poder formular e implementar programas en base al respeto de su dignidad humana.

Por ende, el despido intempestivo de un trabajador próximo a jubilarse afecta el derecho a una vida digna en la vejez de manera particular. Como analiza la doctrina constitucional, la capacidad de contar con ingresos estables durante la vejez no es solo una cuestión económica, sino una condición esencial para el ejercicio de otros derechos fundamentales, los cuales incluye el derecho a la salud, a la vivienda y a la alimentación adecuada (Torres, 2023). Una vez que, el despido intempestivo compromete el acceso a la jubilación patronal, afecta no solo las expectativas económicas del trabajador también a las condiciones básicas para una vejez digna.

De todo lo descrito previamente, se observa que el despido arbitrario, impacta en el acceso a una jubilación patronal, que supera un ámbito del derecho laboral ordinario, extendiéndose ya a, una afectación en garantías esenciales, ampliando a un área constitucional. Cuando se ha profundizado en aspectos en estabilidad social, seguridad social y una vida digna, exponen un suceso activo que vela por el refuerzo de la normativa vigente.

UNIDAD III

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL FRENTE A LA TERMINACIÓN ANTICIPADA: ESTUDIO DE CASO

2.2.3.1 Naturaleza de la Acción por Incumplimiento

La acción por incumplimiento es configurada en el sistema jurídico ecuatoriano como un mecanismo híbrido y de esencial importancia para la defensa de la supremacía constitucional y la efectividad de los derechos, particularmente en el ámbito de las relaciones laborales con el Estado. Su naturaleza no es la de una acción ordinaria, por lo contrario, constituye un proceso constitucional y contencioso-administrativo de carácter tuitivo, garantista y de control.

Su fundamento constitucional primario está establecido en el Art. 93 de la Constitución de la República del Ecuador denominada por sus siglas CRE (2008), que la establece:

“La acción por incumplimiento tendrá por objeto garantizar la aplicación de las normas que integran el sistema jurídico, así como el cumplimiento de sentencias o informes de organismos internacionales de derechos humanos, cuando la norma o decisión cuyo cumplimiento se persigue contenga una obligación de hacer o no hacer clara, expresa y exigible. La acción se interpondrá ante la Corte Constitucional” (CRE, 2008, art. 93).

Es decir, delimita su utilidad procesal a un supuesto específico: la existencia de una obligación jurídica concreta, clara, expresa y exigible (de hacer o no hacer) cuyo cumplimiento es resistido por la autoridad o particular obligado. En el ámbito de los derechos laborales y de seguridad social, esta acción es un recurso de última instancia y de garantía constitucional. Permite al titular de un derecho económico adquirido, como la jubilación patronal, acudir directamente a la Corte Constitucional, a pesar de contar con un sustento legal o resolutivo incontrovertible, persiste la negativa o la omisión en su reconocimiento o pago por parte de la entidad empleadora, en este caso, el propio Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o cualquier institución pública obligada.

De igual modo, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) precisa su objeto, reclamo previo, demanda, causales de inadmisión y procedimiento en los Arts. 52 al 57. En primer lugar, su objeto específico y delimitado (Art. 52 LOGJCC) la orienta exclusivamente hacia el cumplimiento de obligaciones jurídicas "claras, expresas y exigibles" de hacer o no hacer, lo que le distingue de otras acciones que buscan una mera declaración o indemnización.

En segundo lugar, su trámite de legitimación pasiva (Art. 53 LOGJCC) es amplio, y alcanza no solo a toda autoridad pública sino también a particulares en ejercicio de funciones públicas, lo que la convierte en la herramienta idónea para demandar al Estado en su rol de empleador incumplidor. Un elemento central de su naturaleza es el requisito de procedibilidad del reclamo previo (Art. 54 LOGJCC), que exige agotar una instancia administrativa de exigencia, por ende, configura así el incumplimiento como un acto definitivo y resistente.

Además, su carácter de recurso excepcional y subsidiario queda establecido por las causales de inadmisión (Art. 56 LOGJCC), en cual conforma las cuatro siguientes causales: 1) Existe otra vía específica; 2) No hay una obligación concreta que exigir; 3) Existe otro mecanismo judicial, salvo que esperar cause un daño grave e inminente; y, 4) La demanda no cumple con los requisitos formales. Finalmente, su procedimiento y preferente ante la Corte Constitucional (Art. 57 LOGJCC), con audiencias en plazos breves, refleja su esencia como un instrumento de tutela judicial efectiva y rápida, diseñado para restablecer el orden jurídico quebrantado por la inacción o negativa ilegítima de la autoridad obligada. En síntesis, estos artículos moldean una acción que no es de simple control, sino de ejecución constitucional forzada.

En el contexto específico de la terminación anticipada de un servidor público, que se acerca o ha alcanzado los requisitos para la jubilación patronal, la acción por incumplimiento adquiere una dimensión crítica. Dado que, convierte en el instrumento idóneo para impugnar un acto administrativo (la resolución de terminación) que, bajo la apariencia de una supresión de puesto o una medida de reestructuración institucional, podría encubrir una vulneración a derechos constitucionales fundamentales del trabajador. Entre estos derechos implican los siguientes:

- El derecho a la estabilidad laboral;
- El derecho a la jubilación; y,
- El principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales;

En síntesis, la naturaleza de esta acción, en este caso de estudio, es preventiva y reparadora. Es preventiva porque puede intentarse para evitar que un acto administrativo que pretende la terminación anticipada y extinga ilegítimamente el derecho a la jubilación patronal. Es reparadora porque, de consumado el acto, busca la reinstalación del trabajador o, en su defecto, una reparación integral que incluya el reconocimiento del derecho a la pensión.

2.2.3.2 Derechos Laborales Adquiridos

Los derechos laborales adquiridos representan una categoría jurídica esencial en el derecho del trabajo, que se refiere a aquellos beneficios o prerrogativas que el trabajador

obtiene de forma legítima y, que se incorporan de manera definitiva a su patrimonio jurídico-laboral. Estos derechos surgen generalmente del cumplimiento de condiciones establecidas en la ley, el contrato individual, el convenio colectivo o prácticas empresariales reconocidas. Es decir, que una norma nueva no puede despojar al trabajador de derechos que ya consolidó bajo el amparo de una legislación anterior. El derecho adquirido opera como una garantía de seguridad jurídica, que protege al trabajador frente a cambios normativos que pudieran afectar sus beneficios obtenidos legítimamente.

De acuerdo con, el profesor y abogado español Manuel Alonso García (2009), precisa que la configuración de un derecho adquirido depende de varios elementos fundamentales. En primer lugar, debe existir un marco normativo que lo posibilite. Sin embargo, el aspecto determinante es la ocurrencia de un hecho concreto que, bajo el amparo de esa ley vigente, actualice la facultad que esta concede. Este hecho debe realizarse dentro de los límites y condiciones establecidos por la legislación aplicable en su momento. Estas circunstancias cumplen, y generan consecuencias jurídicas que otorgan una ventaja específica a un individuo, ventaja que, desde ese instante, se integra de forma permanente a su esfera patrimonial jurídica.

En el contexto laboral, esto convierte en beneficios como la antigüedad, los bonos por productividad, las asignaciones familiares, las primas de servicios o, como la jubilación patronal, una vez cumplidos los requisitos legales o convencionales, y transforman en derechos consolidados que no pueden ser suprimidos o reducidos por voluntad unilateral del empleador o por reformas legales posteriores que no consideren su protección.

Para Ferrajoli (2011), el garantismo jurídico sostiene que los derechos adquiridos desarrollan una función esencial en el estado constitucional, protegiendo al individuo frente a la arbitrariedad del poder público y privado. Esta perspectiva refuerza la idea de que los derechos laborales consolidados merecen protección especial frente a modificaciones normativas.

En síntesis, los derechos laborales adquiridos no son simples expectativas o beneficios revocables, sino posiciones jurídicas consolidadas que merecen protección reforzada frente a modificaciones normativas o decisiones unilaterales del empleador, configurándose como un instrumento de tutela judicial efectiva que restablece el orden jurídico quebrantado por la inacción o negativa ilegítima de la autoridad obligada.

2.2.3.2.1 La Jubilación Patronal como Derecho Adquirido

La jubilación patronal, también conocida como pensión complementaria o beneficio de retiro otorgado por el empleador, constituye un claro ejemplo de derecho laboral adquirido. Este beneficio surge generalmente de fuentes convencionales, como convenios colectivos, reglamentos internos de trabajo o contratos individuales. En las cuales el trabajador accederá a una prestación económica adicional al término de su vida laboral,

usualmente vinculada a años de servicio y salario de referencia, adicional a la pensión del sistema de seguridad social obligatoria.

Además, la naturaleza de derecho adquirido de la jubilación patronal es fundamentada en su proceso de consolidación. Inicialmente, el trabajador tiene una expectativa legítima basada en las normas o acuerdos que regulan este beneficio. Esta expectativa transforma un derecho concreto y exigible para el trabajador que cumple los requisitos establecidos, como un número determinado de años de servicio u otras condiciones suspensivas.

En ese momento preciso, tal como explica la doctrina laboral, el beneficio deja de ser una mera posibilidad futura e incorpora de manera definitiva al patrimonio jurídico del trabajador. La razón principal por la cual la jubilación patronal es calificado como derecho adquirido radica en el principio de irretroactividad de la ley y de los actos jurídicos. De acuerdo con, el pensamiento de Julio César Trujillo (1986), una norma o acuerdo nuevo no puede aplicarse para afectar situaciones, que se han consolidado bajo el régimen anterior.

En el momento que, un trabajador ha cumplido con el requisito de tiempo y permanencia en una empresa, por ejemplo, veinte años de servicio bajo un convenio que otorga derecho a jubilación patronal tras ese lapso, ha generado un título jurídico que le es propio. Cualquier modificación posterior que pretenda eliminar este beneficio o alterar sus bases de cálculo para quienes ya cumplieron los requisitos, constituiría una aplicación retroactiva lesiva, expresamente prohibida por los principios generales del derecho laboral.

El cumplimiento de este derecho, fomenta la seguridad jurídica con una certeza jurídica en el empleado. Motivo por el cual, es necesario que se brinde un reconocimiento de la temporalidad en años del servicio facilitado por el empleado en un establecimiento. Así permitirá ejercer una planificación completa, que cuida por los trabajadores a largo plazo, los beneficios facilitarán a que esto sea posible, sin que se priorice los lineamientos propios de un establecimiento específico.

Esta seguridad no es solo individual, sino que fortalece la confianza general en el sistema de relaciones laborales. Por lo tanto, su reconocimiento y pago convierten en una obligación contractual y moral irrevocable una vez que actualizan las condiciones pactadas.

2.2.3.3 El Principio de Intangibilidad

El principio de intangibilidad es un pilar del derecho laboral que prohíbe la disminución, alteración o supresión de los derechos reconocidos a los trabajadores. Su fundamento radica en la necesidad de proteger la parte más débil de la relación laboral, y evita que reformas legales, interpretaciones administrativas o decisiones empresariales erosionen las garantías ya conquistadas.

Según Américo Plá Rodríguez (1978) señala que, el principio de intangibilidad representa la estructura fundamental que sostiene el ordenamiento laboral. Su razón de ser

es equilibrar la desventaja económica en la que suele encontrarse el trabajador, le otorga una tutela jurídica reforzada que compense esa posición de debilidad. En la práctica, este principio opera como una barrera frente a la autonomía de las partes en el ámbito del trabajo, es decir, impide que el propio trabajador pueda desprenderse, incluso de forma voluntaria, de las garantías que el ordenamiento le confiere.

Cabe mencionar que, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), este principio es consagrado en el numeral 2 del artículo 326, que establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (CRE, 2008, art. 326). Esta norma constitucional dota al principio de intangibilidad de un rango superior, y obliga a todos los operadores jurídicos a respetarlo y aplicarlo.

En conclusión, el principio de intangibilidad adquiere una relevancia decisiva en la protección de la jubilación patronal, pues actúa como el escudo definitivo que consolida su carácter de derecho adquirido. Este principio impide que, una vez reconocido y consolidado este beneficio, alcance a ser objeto de recortes, reinterpretaciones restrictivas o supresiones por parte del empleador o mediante cambios normativos posteriores. En esencia, la intangibilidad transforma la promesa de una pensión complementaria en una garantía inquebrantable, por ende, asegura que la seguridad económica del trabajador al final de su vida laboral no llegue a ser vulnerada, y reafirma así el compromiso de dignidad y justicia que debe prevalecer en toda relación de trabajo.

2.2.3.4 Resolución 880 del IESS: Artículo 1

Para comprender el artículo 1 de la Resolución No. 880 del IESS, es necesario ubicarse en el contexto normativo que le dio origen. En efecto, a raíz de la reforma constitucional publicada en el Registro Oficial No. 863 del 16 de enero de 1996, los servidores del IESS que hasta entonces se regían por el Código del Trabajo fueron trasladados, por mandato constitucional, al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. No obstante, dicho cambio implicaba un riesgo inmediato: la posible pérdida de beneficios laborales construidos durante años, entre ellos la jubilación patronal, derecho que el nuevo régimen no contemplaba expresamente. Por consiguiente, el Consejo Superior del IESS dictó, el 14 de mayo de 1996, la Resolución 880 con el fin de preservar los derechos adquiridos por quienes ya pertenecían a la institución antes de esa fecha. Conforme a la época en que ocurrió esta transición, los trabajadores otorgaron una importancia fundamental a dicha resolución, pues para ellos no constituía una mera declaración transitoria, sino la única garantía escrita de que su historia laboral no sería vulnerada por el cambio de régimen (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, párr. 90-91).

La Resolución No. 880, expedida por el extinto Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) el 14 de mayo de 1996, contiene una disposición de carácter transitorio y de protección de derechos adquiridos que delimita claramente su ámbito de aplicación temporal y personal. La cual estableció lo siguiente:

Art. 1.- Los derechos económicos y beneficios sociales de orden individual adquiridos por los trabajadores del IESS, incluida la Jubilación Patronal, se mantienen en beneficio de todos los actuales servidores del Instituto que cumplan los requisitos establecidos por la Ley. Los servidores sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que ingresaren a la Institución a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución, no estarán amparados por este último beneficio (Consejo Superior del IESS, 1996, art. 1).

Esto indica, que, a nivel jurídico, existe una diferenciación importante, la cual, tiene consigo efectos inminentes a largo plazo, sobre la garantía de una Jubilación Patronal. Ante esto, se brinda una protección y garantía en la conservación de este beneficio para los trabajadores, que evidencien el punto de partida y saluda de un vínculo laboral continuo en el establecimiento. La normativa, funciona bajo un patrón legal que cuida por la Jubilación Patronal, como una garantía adoptada que no es tangible, como un requerimiento en su exigibilidad, que podrá solicitarse cuando el empleado se retire del establecimiento, respetando indicaciones de la ley.

Además de esto, las disposiciones, por su mismo causan complicaciones en el ejercicio o aplicación dentro de procesos legales, que se asocia con una limitación transitoria exacta, que descarta claramente y con carácter definitivo el poder acceder a este beneficio en cualquier servidor, que luego del 14 de mayo de 1996, acceda a un establecimiento bajo un marco de normas de la Ley de Servicio Civil y la Carrera de Administración. De esta forma, las resoluciones no solo protegen los derechos establecidos, sino que redefine circunstancias de utilización a largo plazo, creando dos categorías que servidores que tienen un régimen de amparo diferente, cuya diferencia será la función de un hecho objetivo: se deberá considerar a la fecha de ingreso y su cese.

Dicha diferencia, causa una línea que divide dos eventos críticos, de un lado se obtiene procesos anteriores al 14 de mayo de 1996, que funcionan como un hecho jurídico importante que favorece el acercamiento a una jubilación patronal. Las resoluciones, se ejercen por medio de una garantía de irretroactividad, que facilita un cuidado de derechos legítimos de los empleados con antigüedad, forjando así un régimen nuevo, sin un beneficio, legal en generaciones posteriores (Consejo Superior del IESS, 1996). Ante esto, su función fundamental, no se asocia con una creación de una garantía nueva, más bien en el poder mantener uno que ya existe, en un grupo determinado de empleados, preservando esta garantía al extenderse a promociones nueva que podrán reincorporarse.

En conclusión, el poder resolver la problemática, se deberá considerar o sustentar en base a un principio, cuya finalidad no se ha asociado a un diseño de una nueva garantía, más bien solo se ha enfocado en el poder continuar la que anteriormente existía, al aplicar un análisis posterior. Como se evidencia, se observa una eliminación de un beneficio en medidas de contratación laboral, en relación con el régimen de la Ley de Servicio Civil, que lesiona el derecho a una Jubilación Patronal en trabajadores quienes ingrese

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGÍA

3.1 Unidad de Análisis

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), las unidades de análisis “constituyen el 'quiénes' (es decir, los sujetos, objetos, sucesos o comunidades de estudio), y son la unidad principal para recabar datos” (p.172). Esta definición aclara que la unidad de análisis no es un concepto abstracto, sino el elemento fáctico concreto desde el cual emerge la información empírica indispensable para comprender la realidad del problema investigado. En el ámbito de una investigación jurídica de naturaleza cualitativa y documental, la unidad de análisis no se limita a personas, sino que se extiende a documentos normativos y jurisprudenciales que condensan el fenómeno objeto de estudio.

En la investigación, englobar aspectos por medio de un análisis primario, centrándose en la sentencia No. 15-14-AN/21, documento, que fue publicado por la Corte Constitucional en el país, durante el año 2021. Aquí se analiza un pronunciamiento legal, que profundiza directamente y detalladamente un problema al cual se enfrentan los trabajadores, la tensión existe entre el acceso al Derecho de Jubilación Patronal y el cese de un vínculo laboral en base a una situación concreta en el país.

La sentencia no solo resuelve un caso concreto, sino que establece doctrina constitucional al interpretar y aplicar normas como el artículo 188 del Código de Trabajo y la Resolución 880 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se convierte en un documento jurídico de alto valor analítico (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). A partir de este fallo, se examinan las disposiciones legales aplicables, los argumentos jurídicos desarrollados por el máximo órgano de control constitucional y su coherencia con principios superiores como la protección al trabajador, la intangibilidad de los derechos adquiridos y la seguridad social.

De manera complementaria, la unidad de análisis comprende un conjunto de fuentes documentales secundarias que permiten contextualizar y profundizar el estudio. Este conjunto incluye la normativa laboral vigente, específicamente los artículos 188 y 216 del Código de Trabajo que regulan la jubilación patronal proporcional y total, respectivamente; la Constitución de la República del Ecuador (2008), que consagra los derechos fundamentales en juego; y la doctrina especializada de autores nacionales e internacionales en derecho laboral y seguridad social. La integración de estas fuentes proporciona una base sólida para interpretar el alcance, la finalidad social y las limitaciones prácticas de la institución de la jubilación patronal en el Ecuador, permite un análisis multidimensional del problema de investigación (Vásquez, 2020).

3.2 Métodos

La presente investigación para estudiar el problema empleo los siguientes métodos de investigación:

Método Inductivo

El método inductivo constituye una herramienta fundamental para construir conocimiento a partir de la observación de situaciones particulares. Como explica Villabella (2020), “el proceso de inducción recorre el camino de lo particular a lo general, ya que a partir de situaciones específicas induce regularidades válidas o aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante y buscando las formas estables” (p. 169).

En el contexto de esta investigación, el método inductivo fue aplicado desde análisis del caso concreto resuelto en la sentencia No. 15-14-AN/21. Al examinar minuciosamente los hechos, argumentos y la decisión sobre los 281 exservidores del IESS, se identifican patrones y regularidades que pueden extenderse a situaciones análogas.

Este proceso permitió observar las consecuencias reales que enfrentan los trabajadores y como su relación laboral termina de manera anticipada, evidencia la brecha existente entre la protección normativa prometida y su aplicación efectiva en la práctica laboral ecuatoriana. A partir de este caso específico, se infieren conclusiones sobre los obstáculos sistémicos que limitan el acceso a la jubilación patronal.

Método Jurídico – Analítico

El método jurídico-analítico resulta indispensable para descomponer y examinar la estructura interna de las normas que regulan el objeto de estudio. De acuerdo con De la Torre (2017), “el análisis jurídico consiste en descomponer una norma en sus elementos esenciales para comprender su estructura, finalidad y coherencia dentro del sistema jurídico” (p. 41).

Por ende, fue aplicado de manera central al análisis de los artículos 188 (inciso 7) y 216 del Código de Trabajo, que regulan la jubilación patronal proporcional por despido intempestivo y la jubilación patronal total, respectivamente. Mediante este análisis, identificaron los requisitos, condiciones, presupuestos y posibles vacíos o ambigüedades de estas disposiciones.

Método Dogmático

El método dogmático es inherente a la investigación jurídica, en la medida en que proporciona el marco para una interpretación sistemática y crítica del Derecho positivo. Como señala Núñez Vaquero (2014), la dogmática jurídica “es la actividad –pero también

su método y resultado— que pretende precisar la consecuencia jurídica que un ordenamiento jurídico vigente asocia a un determinado tipo de comportamiento” (p. 247).

Este método orienta el análisis del contenido de la normativa laboral y constitucional, no de forma aislada, sino dentro del sistema jurídico ecuatoriano en su conjunto. Por ende, permitió interpretar la Resolución 880 del IESS a la luz del principio de intangibilidad de derechos laborales (art. 326.2 CRE), y evaluar la sentencia No. 15-14-AN/21 como un acto de integración dogmática.

Donde la Corte Constitucional sistematiza normas de diferentes rangos (ley, resolución administrativa) y regímenes (laboral privado, administrativo público) para producir una solución jurídica coherente. La dogmática exige un ejercicio de crítica interna, y evalúa la solidez técnica de los argumentos de la Corte y la validez de su equiparación entre “supresión de puesto” y “despido intempestivo”.

Método de Estudio de Caso

En este estudio, se utiliza un método con un enfoque céntrico, que permite mantener una articulación en el estudio, así se favorecerá una examinación extendida y contextualizada de un problema individual, que guía a otros mas generalizados. En base al criterio de Yin (2014), ejercer un estudio de caso es necesario, debido a que lo describe como un análisis empírico que asimila una situación actual en su situación real, principalmente, cuando se evidencia un límite entre un fenómeno y sus circunstancias cuando no son claros (p. 16).

Es así como en la investigación planteada, se busca profundizar a la sentencia No. 15-14-AN/2, configurándose como una herramienta principal. El método permite a la persona el usar su capacidad de cognición, considerando un pensamiento, análisis y reflexiones críticas que demuestren una información teórica de normas y doctrina, así poder asociarse a una situación específica.

Se debe considerar que no se aplicará un estudio de una sentencia de forma autónoma, mas bien, apertura una vía que permite entender una dinámica general, sobre como el sistema jurídico se confronta entre el derecho social de una jubilación y el ejercicio administrativo o empresarial, cuando existe un cese de funciones de manera anticipada. El método ha favorecido la exploración de indicadores que dan respuesta a un criterio lógico por medio de un razonamiento, analizando además su implicación a largo plazo,.

3.3 Enfoque de Investigación

El enfoque de una investigación determina la perspectiva filosófica y práctica desde la cual se aborda el problema de estudio. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), el enfoque

constituye “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p. 4). Esta definición recalca que la elección del enfoque no es una simple formalidad, por lo contrario, es la ruta metodológica integral que guía la forma de observar la realidad, la recolección de datos y el análisis de resultados para resolver la pregunta de investigación.

Para la presente investigación, un enfoque cualitativo. Este enfoque es el más adecuado debido a la naturaleza del problema jurídico abordado, el cual no busca cuantificar variables ni generalizar resultados estadísticos porque busca comprender en profundidad los significados, las interpretaciones, los argumentos y las construcciones jurídicas que rodean un derecho social complejo.

En este contexto, facilito un análisis profundo de las disposiciones del Código de Trabajo, no solo como texto también en su interacción con principios constitucionales y con las prácticas sociales que las rodean, como el uso estratégico del despido intempestivo. Por ende, permitió evidenciar cómo estas prácticas inciden en la efectividad real de un derecho económico diseñado para ser un pilar de protección social en la vejez.

De forma complementaria y coherente con el enfoque cualitativo, la investigación fue desde una perspectiva teórica postpositivista. Esta perspectiva reconoce que el derecho, especialmente en su dimensión social y de derechos humanos, no se agota en la letra fría de la norma positiva. Considerando una postura de pospositivismo, se han identificado criterios como el Prieto (2005), que expone la necesidad de que se supere un formalismo legal, donde se admita un principio jurídico y se vele por el cumplimiento de una garantía ejerciendo una fuerza en normas que condiciona la forma en la cual se interpretan normas.

El ejercer una visión con enfoque en un análisis de la sentencia No. 15-14-AN/21 como un mecanismo que permite fomentar un criterio y una cuantificación. La Corte, no solo se limita al ejercicio de una norma, se deberá interpretar, adaptando un sistema diferente en base al Código Laboral, Ley de Servicio Civil y la resolución número 880, así se cuantificará un principio de conflicto incluyendo una profundización en seguridad jurídica y del empleador, para alcanzar una decisión que priorizara la finalidad social de la norma.

3.4 Tipo de Investigación

La presente investigación empleara los siguientes tipos de investigación:

Investigación Dogmática

La investigación dogmática constituye el sustrato técnico-jurídico del estudio. Como explica Núñez (2013), la dogmática jurídica se encarga de “determinar el contenido normativo de los textos legales y sistematizarlos” (p. 79). Este tipo de investigación es fundamental porque permite un análisis lógico, sistemático y crítico del derecho positivo vigente. No se trata de una mera repetición de lo que dicen las leyes, sino de un ejercicio intelectual que desentraña su estructura, identifica posibles antinomias, propone

interpretaciones coherentes y evalúa su validez a la luz de principios superiores. En esta investigación, la dogmática fue aplicada al estudio de la normativa laboral (código de trabajo), la normativa constitucional y la resolución administrativa (Resolución 880 del IESS).

Investigación Jurídica Descriptiva.

La investigación jurídica descriptiva complementa a la dogmática al enfocarse en la manifestación concreta del fenómeno en la realidad social. De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014), los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Este tipo de investigación es crucial para “bajar” el análisis normativo al terreno de los hechos.

Dado que, ayudo a describir de manera detallada y organizada cómo opera en la práctica la vulneración del derecho a la jubilación patronal: se describen las estrategias de terminación anticipada, se identifican los grupos de trabajadores más afectados y se caracterizan las consecuencias de esta vulneración. Así mismo, permito describir minuciosamente el contenido fáctico y argumentativo de la sentencia No. 15-14-AN/21, sin alterar su naturaleza.

3.5 Diseño de Investigación

El diseño de investigación especifica la estrategia general que estructura el proceso de indagación para responder a las preguntas de estudio. De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014), un diseño no experimental corresponde a aquellos estudios que se desarrollan “sin la manipulación deliberada de variables, en los que los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural para posteriormente ser analizados” (p. 152). Este tipo de diseño resulta pertinente para el investigador, como en el caso del derecho, se limita a examinar la realidad existente en este caso, la realidad normativa, jurisprudencial y social, sin intervenir ni alterar sus condiciones.

En concordancia con el enfoque cualitativo y los tipos de investigación seleccionados, la presente investigación adopto un diseño no experimental de carácter documental y transversal. Por consiguiente, es documental porque su fuente principal de información fueron documentos: la sentencia constitucional, las leyes, la doctrina académica y los informes estadísticos oficiales. Es transversal porque analizo estos documentos en un momento específico en el tiempo, correspondiente al periodo de vigencia de la sentencia No. 15-14-AN/21 y al estado actual del marco normativo. Como resultado, no se alteró las condiciones jurídicas ni las relaciones laborales objeto de estudio; por el contrario, se las observa y analiza en su estado natural.

3.6 Población y Muestra

Población

Según Hernández-Sampieri et al. (2014), la población corresponde al “conjunto de *todos los casos* que concuerdan con determinadas características” (p. 174). En este marco, la población de estudio no se configuro como un grupo numérico de personas, en cambio fue compuesta como el universo total de fuentes documentales jurídicas relevantes directamente vinculadas con el problema de investigación.

Esta población incluye: 1) toda la jurisprudencia constitucional ecuatoriana que haya abordado el derecho a la jubilación patronal y su relación con el despido intempestivo o figuras asimilables; 2) el conjunto de normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano que regulan dicha materia (Constitución, código de trabajo, leyes especiales, resoluciones administrativas como la 880 del IESS); y 3) la doctrina académica (libros, artículos científicos, comentarios) producida por expertos en derecho laboral y seguridad social sobre el tema.

Muestra

La muestra, definida como un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de éste” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 173), selecciona mediante un muestreo intencional o por criterio, técnica propia de la investigación cualitativa (Patton, 2015). Dada la naturaleza del estudio, no se estableció una muestra estadística probabilística.

En su lugar, la investigación fue centrada de manera deliberada y profunda en el análisis de la sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional, la cual constituye la muestra principal o caso emblemático. Esta muestra permitió un análisis exhaustivo y en profundidad, en cual garantiza que los datos recabados son ricos en información y altamente pertinentes para responder a los objetivos planteados.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas e instrumentos constituyen los medios prácticos a través de los cuales recolectan y organizan la información necesaria para la investigación. Para un estudio de naturaleza documental y cualitativa como el presente, las técnicas fueron orientadas al manejo sistemático de fuentes escritas. En la presente investigación empleo como técnica principal la revisión y análisis documental. El análisis documental fue orientado al estudio sistemático de tres categorías de fuentes:

- 1) La normativa laboral vigente (código de trabajo, Constitución);
- 2) La doctrina especializada en derecho laboral ecuatoriano e internacional; y
- 3) De manera central y específica, la jurisprudencia constitucional, materializada en la sentencia No. 15-14-AN/21.

Mientras que, para la aplicación de esta técnica y garantizar un proceso riguroso y organizado, fue diseñado y utilizado los siguientes instrumentos de investigación: Fichas de Análisis Documental (FAD), y Matriz de Análisis de la Sentencia. Por una parte, la ficha de análisis documental ayudo a sintetizar, clasificar y contrastar la información extraída de cada fuente documental. Mediante la elaboración de fichas específicas para la sentencia 15-14-AN (desglosa hechos, problemas jurídicos, argumentos, normas citadas y doctrina establecida), los artículos 188 y 216 del código de trabajo (análisis de texto, requisitos), y los principales aportes de la doctrina consultada. Por último, la matriz de análisis de la sentencia, en formato de tabla, fue el núcleo del trabajo analítico. Como resultado, una deconstrucción ordenada y una reconstrucción crítica del fallo. Sus columnas permiten registrar:

- a) La identificación de párrafos clave;
- b) Los hechos relevantes del caso;
- c) Los problemas jurídicos planteados explícita e implícitamente;
- d) Las normas y principios constitucionales invocados por la Corte;
- e) Los argumentos centrales de la mayoría y su estructura lógica;
- f) Los contraargumentos o perspectivas críticas presentes en el voto salvado;
- g) Las técnicas de interpretación jurídica empleadas (ej., analogía, argumento a pari, principio pro operario, ponderación); y
- h) La doctrina jurisprudencial o ratio decidendi, que se desprende del fallo

Técnicas para el Tratamiento de la Información

El tratamiento de la información en una investigación cualitativa documental es un proceso intelectual que transforma los datos brutos en conocimiento significativo. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), el análisis de datos cualitativos “es un proceso que implica estructurar y organizar los datos para encontrar sentido a la información” (p. 396). En coherencia con esta premisa, y para asegurar un tratamiento metódico y confiable, el proceso fue desarrollado en las siguientes fases lógicas e interconectadas:

- 1) Selección y Recopilación de Fuentes Jurídicas.** Esta fase inicial consistió en la identificación, localización y compilación exhaustiva de todo el material documental necesario. Por medio, de la recopilación de la normativa laboral vigente aplicable (código de trabajo, Constitución, Resolución 880), la jurisprudencia constitucional (sentencia 15-14-AN) y la doctrina especializada más actualizada y autorizada sobre la jubilación patronal, el despido intempestivo y la interpretación constitucional de los derechos sociales.
- 2) Sistematización mediante Fichas y Matrices de Análisis.** Al consolidar estudios y sistematizarlos, se organizan por medio de herramientas previamente diseñadas como el (FAD y MAS). En este periodo, los documentos se desglosan y registra en base a

categorías específicas. En el caso del MAS, cada idea importante de la sentencia, se localizará en una columna, según el suceso, la ley y argumento. Estas acciones no se aplican de manera mecánica, es decir, se requiere de una lectura clara y un análisis que favorezca la identificación adecuada de parámetros sustantivos.

- 3) **Análisis de Contenido Jurídico.** Esta es la fase central de tratamiento. Aquí fue un análisis activo de los datos sistematizados. El análisis de contenido, en su versión cualitativa dirigida a textos jurídicos permitió identificar temas, patrones, relaciones y contradicciones. Por ejemplo, la naturaleza jurídica que la Corte enfatizó sobre la jubilación patronal, los principios que prevalecen en su interpretación, y las limitaciones que el propio marco normativo impone a su efectividad.
- 4) **Examen Específico del Caso Seleccionado (Análisis Hermenéutico).** Alineándose a una profundización de su contenido, se procedió a aplicar una valoración crítica de la sentencia 15-14-AN. Esto indica, que se deberá interpretar fallos en procedimientos de argumentación, es decir, se valorará como la Corte, reformuló su criterio en base a su raciocinio, considerando determinantes claves como un análisis de motivos de rechazo que se valoran al brindar una ponderación.
- 5) **Interpretación.** Finalmente, se expusieron resultados de cada una de las etapas anteriormente descritas. Ejerciendo un entendimiento total, en base a un estudio de la sentencia considerada, normas complementarias y doctrina. Aquí fue necesario, que se brinde una respuesta, que analice si las medidas se manejaron con coherencia, si en la sentencia se rige por un marco de normas legales que permite el obtener un beneficio, la actuación del juez en base a la protección del derecho del trabajador, además se buscará organizar datos que den respuesta a los objetivos que se han planteado.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla 1 Sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.

ELEMENTOS DE ANÁLISIS	CONTENIDO
Órgano Jurisdiccional	Corte Constitucional del Ecuador
Número y Año de la Sentencia	Sentencia No. 15-14-AN/21
Jueza ponente	Teresa Nuques Martínez
Tipo de Proceso	Acción por incumplimiento
Tema Central	Incumplimiento del artículo 1 de la Resolución No. 880 del ex Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Legitimados Activos	Sra. Melissa Gabriela García Viteri; Procurador Común Guillermo Vicente Cortez Quingalahua y otros
Legitimadas Pasivos	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), representado por su director general.
Antecedentes	El 3 de abril de 2014, un grupo de ex servidores del IESS, cuyo régimen laboral había cambiado en 1996 de la normativa privada a la Ley de Servicio Civil, presentaron una acción por incumplimiento ante la Corte Constitucional. Por ende, alegaron que, tras la supresión unilateral de sus puestos, el Instituto había incumplido el artículo 1 de la Resolución 880, que garantizaba la conservación de sus derechos adquiridos, específicamente el acceso a la jubilación patronal proporcional. Luego de un proceso extenso proceso que incluyó varias audiencias públicas, la Corte finalmente aceptó parcialmente la acción y ordenó al IESS reconocer y pagar dicho beneficio, el cual equipara la supresión de puesto a un despido intempestivo.
Derecho Laboral Analizado	Jubilación Proporcional, intangibilidad de los derechos laborales adquiridos, y derecho a la seguridad social.
Normas Aplicadas	- Art. 188 del código del trabajo. - Art. 216 del código del trabajo - Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. - Art. 52 de la LOGJCC.
Problema Jurídico	1. ¿El Artículo 1 de la Resolución 880 contiene una obligación clara, expresa y exigible?

	2. ¿Puede exigirse mediante dicha norma el derecho al pago de la jubilación patronal proporcional, en particular para servidores cuya partida fue suprimida tras el cambio de régimen?
Argumentos Relevantes	La Corte destaca la naturaleza tuitiva y compensatoria de la jubilación patronal. Argumenta que la Resolución 880 garantiza la intangibilidad de los derechos adquiridos y que la supresión de puestos, como acto unilateral del empleador, frustra la expectativa legítima de los trabajadores de alcanzar una jubilación que compensa años de servicio. Esta terminación es equiparable a un despido intempestivo.
Ratio Decidendi	La supresión de puestos de los 281 servidores del IESS (que ingresaron bajo el código del trabajo y fueron trasladados a la LSSCA en 1996) constituye una terminación unilateral equiparable al despido intempestivo. Por tanto, estos servidores en concreto tienen derecho a la jubilación patronal proporcional, por haber trabajado entre 20 y 25 años y por la expectativa legítima creada por la Resolución 880.
Decisión de la CC	Acepta parcialmente la acción por incumplimiento. Además, ordena al IESS: actualizar la información de los accionantes, calcular y pagar las pensiones jubilares proporcionales a quienes cumplan los requisitos, y celebrar convenios de pago por los montos retroactivos correspondientes.
Regla Jurisprudencial	La supresión de puesto de un servidor público que fue trasladado de un régimen laboral privado a uno público y que cuenta con entre 20 y 25 años de servicio, y asimila jurídicamente a un despido intempestivo. Esto habilita el derecho a la jubilación patronal proporcional de naturaleza tuitiva y compensatoria, conforme al Art. 188 del código del trabajo.
Aporte al Derecho Laboral	Refuerza el principio de intangibilidad de derechos adquiridos en procesos de transición entre regímenes laborales y consolida la naturaleza tuitiva y compensatoria de la jubilación patronal como eje interpretativo. Establece que la supresión de puesto en este contexto equivale a despido intempestivo, de manera que extiende la protección de la jubilación proporcional del sector privado a servidores públicos en condiciones específicas y reconoce su función de compensación por años de servicio.
Análisis del Voto Salvado	El Juez Constitucional Alí Lozada Prado discrepó de la mayoría. Argumentó que: 1. Falta de correspondencia: La pretensión de los accionantes (jubilación proporcional por supresión de puesto), no se deriva directamente del Art. 1 de la Resolución 880 (que solo habla de mantener derechos adquiridos).

	2. Falta de claridad: La obligación no es "clara" si para encontrarla la Corte debe realizar una "asimilación" o razonamiento por analogía entre la supresión de puesto y el despido intempestivo. 3. Incompetencia material: Consideró que este es un caso netamente laboral que debió resolverse en la jurisdicción ordinaria, no mediante una acción por incumplimiento, cuya naturaleza es más restrictiva.
Relación con el Objetivo de la Investigación	Esta sentencia constituye el caso de estudio central de la investigación, y analiza de manera directa el derecho a la jubilación patronal proporcional (de naturaleza tuitiva y compensatoria) frente a la terminación anticipada de la relación laboral (supresión de puestos), permite examinar: 1) los requisitos y fundamentos para acceder a este derecho tras un cese unilateral; 2) la tensión entre regímenes laborales (privado vs. público) y la protección de derechos adquiridos; 3) el razonamiento jurisprudencial para equiparar una figura administrativa (supresión) con una laboral (despido intempestivo); 4) la eficacia del mecanismo constitucional (acción por incumplimiento) para garantizar este derecho social, y 5) el carácter protector y compensatorio de la jubilación patronal como eje interpretativo en contextos de cambio de régimen laboral.

Elaborado por: Ordoñez, Adriana (2026)

Fuente: Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 10 de febrero)

4.2 Análisis de la Sentencia No. 15-14-AN/21

El análisis exhaustivo de los resultados del estudio de la Sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador permite una comprensión profunda del razonamiento jurídico que aplica el máximo órgano de control constitucional para resolver conflictos laborales de alta complejidad. Este fallo representa un hito en la jurisprudencia ecuatoriana sobre la protección de derechos adquiridos en contextos de transición entre regímenes jurídicos distintos.

En este sentido, se determina que la Corte, encontró desafíos asociados a el uso de una metodología total, que permite brindar una interpretación de lineamientos Constitucionales, principios asociados con el derecho laboral y un estudio de normativa con diversa jerarquía y naturaleza. El punto crítico que facilita una la formulación de una idea importante, relacionada al derecho laboral, se construye por medio de un régimen de normas específicos, que deben fomentarse como una responsabilidad del Estado, buscando siempre el refuerzo del respeto de los empleados, considerando cambios en las leyes, cuando se evidencie una afectación, este sustento se desarrolla por medio de un raciocinio estructurado, que analiza la naturaleza de una responsabilidad en una demanda, el equipo jurídico y la finalidad de un derecho propio a una jubilación que promueva una vejez digna.

Esta entidad, empieza su sustento indicando, la aplicación de una valoración detallada sobre el artículo 1, de la Resolución No. 880 del IESS, describiendo que dicha norma, supera el considerarse solo una directriz en programas estatales, sino mas bien facilita la consolidación de un inicio sólido de una responsabilidad jurídica exigible. Aquí la jubilación patronal, es considerada como una garantía monetaria, que la persona adquiere cuando cesa sus funciones, como un mecanismo de protección especial.

La interpretación dentro del área de derechos Constitucionales, necesita de la consideración del principio de intangibilidad, de las garantías que se fundamental o describen. Un principio funciona como un derecho, que se confronta a una consecuencia retroactiva lesiva de una norma. Los empleados, se insertan en un establecimiento por medio de una protección que es respaldada por lineamientos como el Código de Trabajo, luego de su publicación en la Resolución 880, una expectativa legítima de acceso a ese beneficio.

El posterior cambio de su régimen jurídico a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa no podía anular esa expectativa sin vulnerar los principios de seguridad jurídica y confianza legítima que protege la Constitución. La Corte, en consecuencia, declara que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social incurrió en un incumplimiento al omitir el reconocimiento de un derecho que había reconocido de forma previa y específica.

Otro determinante clave, en el fallo, se asocia a la cuantificación jurídica que brindan los operadores de justicia, esto indica, la necesidad de que entidades como la Corte analicen un “cese laboral”, como consecuencia de una terminación de una relación entre los implicados y que al ejercer una comparación con el “despido intempestivo” de un principio laboral, se profundice no solo una diferencia formal o entre procesos de ambos establecimientos, si no que se incluya un análisis de su régimen por separado.

Ambos contextos, comparten rangos relevantes: como una culminación de un vínculo laboral a causa de un criterio unilateral formulado por la persona quien ofrece el empleo, que es lejana al sustento de un empleado, sin que se evidencie la existencia de una causal atribuible. Las consecuencias en el ámbito jurídico, requiere de estudio al ejercicio equivalente a la normativa, que rige al despido intempestivo, estipulado por normas de la Corte en los artículos 188 y 216 del Código Laboral.

De esto, se puede considerar que el artículo 188, indica un ejercicio de la jubilación patronal que tiene cierto grado de proporcionalidad, donde los empleados, quienes cumplen requerimientos como la temporalidad en funciones y un despido arbitrario. En la sentencia, se reconoce que las normas son ejercidas con similitud, por funcionarios públicos, solo cuando se haya acumulado un tiempo adecuado, que le permita acceder al beneficio, y la separación con apego unilateral por parte de la administración de una entidad. El criterio decisivo, fundamenta un antecedente en la unificación de fundamentos de protección que

guían al derecho laboral, dentro de la función pública, más cuando la legislación especial, desprotege al ciudadano en su medio laboral.

Considerando la legislación Constitucional, se observa, una redefinición jurídica sobre la jubilación patronal. La Corte no expone dicho beneficio como un mecanismo que estará sujeto a la decisión del empleador, pudiendo causar o traer consigo una acción inadecuada. Al contrario, sustenta que mantiene un apego por el cumplimiento de garantías constitucionales con un enfoque compensatorio y tuitivo. El derecho tuitivo, es un componente fundamental dentro del ordenamiento de normas en el trabajo, que permite armonizar uniformemente, un vínculo laboral. Como una garantía compensatoria, exponiéndola como un contra prestación diferida en base a los años de prestación de servicios continuados, brindando un pago a largo plazo que sea devengado en su vida laboral. Su evaluación tendrá impacto en las decisiones finales.

Ante esto, el análisis de requerimientos como el cumplimiento de los veinte y cinco años de servicio, que marca la norma, puede ser favorecido en un empleado, cuando se demuestre en la Corte, que existió un quebrantamiento anticipado de una relación unilateral donde el trabajador, no logró acceder a un beneficio, a pesar de que brindó su servicio, en gran parte de su existencia laboral. La jubilación proporcional, en esta situación se representa como un instrumento que se establecerá de forma proporcional, reparando una vulneración de un derecho legítimo y enmendando un perjuicio por un cese de cargo por criterio unilateral.

Según el criterio del Juez Alí Lozada Prado, expone una afectación relevante en la estructura de argumentos. Al discrepar que se sustenta en tres ejes principales que brindan una discusión en criterios decisivos. Su primer sustento indica, la inexistencia de una correspondencia entre los lineamientos del artículo 1 sustentado en la Resolución 880 y la pretensión concreta de los accionantes. Para un funcionario, quien brindará un juzgamiento, la normativa, deberá incluir un alcance general, motivo por el cual, la aplicación de un mandato que favorezca una cancelación de pago, no siempre es una medida proporcional en situaciones de supresión de un cargo.

La segunda objeción hace referencia al requisito de claridad que exige el artículo 52 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. El voto salvado sostiene que una obligación que requiere para su identificación un complejo proceso de analogía entre figuras jurídicas de distintos regímenes no puede considerarse "clara" en los términos que la ley demanda para la procedencia de la acción por incumplimiento.

Su tercer criterio se relaciona con una competencia material. Para el Juez entrevistado, los problemas en un medio laboral de carácter individual, surgen de un derecho pensionista, que se vincula a un proceso de tipo ordinario, mientras que la utilización de una acción de informalidad, nace como un componente que permite controlar normativa, por medio de una resolución de litigios específicos, su criterio, se sustentará en la ampliación

inadecuada de indicaciones descritas en la Norma Suprema que impacta la atribución judicial.

Sin embargo, dentro de análisis de la sentencia, se evidencia, que el funcionario, aplica una resolución objetiva de cada aspecto, considerando un enfoque material y constitucional. En este caso la Corte favorece el cumplimiento de garantías sociales y el cuidado de los empleados al considerarlos como entes con mayor debilidad. Aquí se sustenta, que existe una brecha en normas que causan un desamparo, donde el juez de la parte Constitucional tiene la responsabilidad de considerar aspectos hermenéuticos que se encuentren a su acceso.

Por este motivo, la acción por incumplimiento desde esta perspectiva, no se reduce a un mecanismo de ejecución de mandatos literales, por lo contrario, se convierte en una vía idónea para la protección concreta de derechos fundamentales una vez que el sistema ordinario presenta deficiencias. La tensión entre la visión mayoritaria y el voto salvado refleja así dos concepciones distintas del Estado constitucional de derechos: una que enfatiza la justicia material y la función tuitiva de la Constitución, y otra que subraya la seguridad jurídica, la precisión de los procedimientos y la estricta delimitación de competencias.

Asimismo, se debe considerar las normas en jurisprudencia, que inician con un fallo previo, causando una repercusión relevante. La Corte indica, que el cese de un cargo en un servidor público, se sustenta de normativa como el Código del Trabajo y la Ley de servicio Civil, reglamento que estipula la necesidad de que el empleado cumpla la temporalidad adecuada y se compruebe un despido intempestivo que causa impacto en el acceso a una jubilación patronal afectando además a la seguridad jurídica.

En un inicio se sustenta una garantía no tangible, de un derecho adquirido por un empleado dentro de un ambiente laboral, identificándose limitantes relacionadas a normas y ejercicio de la administración. Se evidencia una interpretación completa en el sistema del derecho asociado al trabajo, que quebranta derechos de los empleados, con una afectación mayor en entidades privadas a comparación de las públicas. Es necesario redefinir la esencia de la jubilación patronal como una garantía social. Finalmente, se reconoce como un antecedente válido la utilización de mecanismos de justicia en la rama del derecho constitucional que vele por el amparo colectivo dentro de instituciones, evitando que se ejerza un proceso ordinario inadecuado.

En resumen, al analizar la sentencia, se ha brindado criterios que fundamentan una solución de los 281 ex servidores del IESS, sin embargo, las decisiones consideradas en ese caso, no han sido consideradas de forma extendida dentro del sector privado, que con frecuencia tienen un despido antes de los 24 años. Haciendo que, en esta área, exista una acumulación excesiva de demandas extensas. Por otro lado, la Corte, en la argumentación de la Corte, no se identifica un protocolo claro, que determine cuando se aplica un cese de funciones arbitrariamente.

Todo esto, causa que la inseguridad jurídica aumente, es decir, un juez, puede considerar subjetivamente aspectos, cuantificándolos de manera diversa. La utilización de una acción asociada a una falta de cumplimientos, de estos problemas, causa una tensión clara con la LOGJCC. Aunque la Corte emplea esta vía en casos donde se debería ejercer una justicia ordinaria, deslindando una competencia jurídica. Finalmente, en la sentencia, no se incluye en su totalidad al problema, evidenciando una inflexibilidad con los requisitos de temporalidad descritos en la norma. Ocasionando que los empleadores busquen mecanismos que eviten la cancelación de pagos.

4.3 Aporte Científico

Más allá del análisis descriptivo de la sentencia No. 15-14-AN/21, esta investigación aporta elementos novedosos que no se encuentran en la literatura revisada. Para entenderlo mejor, respondo dos preguntas clave.

La literatura existente (Atiencia, 2023; Cerón, 2024; Pazmiño, 2020; Sagñay, 2025; Parrales & Pachano, 2024) ha diagnosticado el problema de la jubilación patronal desde perspectivas normativas, económicas o propositivas. Varios de los autores, indican que la eliminación de esta garantía, es un mecanismo de ahorro dentro de instituciones pero que afectan al empleado. Se concuerda la existencia de una insuficiencia de normas en los trabajos, debido a que ninguno es aplica un análisis de la No. 15-14-AN/21 como mecanismo de interpretación. Esta investigación permite subsanarlos.

En primer lugar, se desglosan normas considerados por la Corte, que abarca a tres aspectos importantes, la manera en la que se interpreta fundamentos considerando la Resolución 880, el equipo analógico entre un cargo y su despido arbitrario, redefiniendo la naturaleza jurídica de una jubilación patronal. Aquí se evidencia como cada fase funciona en protección o amparo de normas rígidas escritas. Causando un fallo evidente.

Por otro lado, se identifica, que, dentro de la sentencia, se brinda un asesoramiento y un cuestionamiento. Determinando cuatro limitantes en concreto, que no se exponen dentro de otras investigaciones. La primera limitante, es la inexistencia de un protocolo objetivo, la segunda falla, expone que una limitante que se asocia a una rigidez, por un incumplimiento, debido a que no mantiene parámetros claros para la LOGJCC. Como tercera limitante, se identifica a una ausencia de una consecuencia automática en el área privada, aquí la sentencia permite que los 281 ex empleados del IESS, adopten una estrategia en la cual, los empleados despedidos con sus 24 años de servicio, puedan acceder a una jubilación que les permita mantener una buena vejez, limitando la regida norma de los veinte y cinco años.

Tercero, criterios operativos que no están en la sentencia ni en la literatura previa. Estos incluyen la inversión de la carga de la prueba para trabajadores con más de 20 años de servicio, la creación de protocolos de inspección prioritaria por parte del Ministerio del Trabajo, y el desarrollo de estándares diferenciadores para saber cuándo una supresión de puesto es o no equiparable a un despido intempestivo.

Como resultado, se evidencio los cambios en la práctica jurídica con el aporte del trabajo investigativo. Primero, los jueces laborales ya no pueden ignorar que la supresión de puesto puede equipararse a despido intempestivo. Mi tesis sistematiza las condiciones bajo las cuales opera esa equiparación, lo que da predictibilidad a las decisiones judiciales. evaluar.

Segundo, los abogados laborales cuentan con un arsenal argumental para litigar casos análogos. Pueden invocar no solo la sentencia, sino también los límites que identifiqué para anticipar contraargumentos, especialmente los del voto salvado. Saber cuáles son las objeciones previsibles permite preparar mejores defensas.

Tercero, el Ministerio del Trabajo y la Corte Constitucional reciben un diagnóstico crítico que justifica acciones concretas. Para el Ministerio, para la creación de un protocolo de inspección prioritaria para trabajadores con 20 o más años de antigüedad, con inversión de la carga de la prueba en caso de despido. Para la Corte, sugiero emitir una sentencia aclaratoria que defina, con ejemplos, cuándo una supresión de puesto no es equiparable a un despido intempestivo, cerrando así el vacío que identifiqué.

En síntesis, esta tesis aporta un análisis crítico de la sentencia 15-14-AN/21 que va más allá de la descripción, identifica límites concretos, propone criterios operativos para jueces y abogados, y sugiere reformas legislativas que la literatura anterior no había desarrollado. No es solo un comentario de jurisprudencia, sino una herramienta para cambiar la práctica jurídica en Ecuador.

4.4 Discusión

Se plantea la discusión en base a un análisis previo de la sentencia 15-14-AN/21, en dicho documento, se ejerce una revisión profunda que, de cada uno de los resultados, que mantienen un sustento teórico en el estudio. Aquí se evidencia un criterio que describe un fallo que no es independiente, mas bien se presenta como una afectación generalizada en lineamientos constitucionales y dentro de la materia laboral, que forjan al ordenamiento legal en el país. La presente discusión incluye determinantes que se alinean a objetivos planeados.

Se corrobora dentro de la sentencia, que la jubilación patronal, se identifica como una garantía adquirida con un enfoque tuitivo y enmendador. La Corte, demuestra, en el artículo 1, de la Resolución 880 del IESS, una resistencia al ejercer un enfoque, que se describe como beneficioso en el empleado, mas no como una responsabilidad, que debe ser aplicada por funcionarios, quienes respeten los años de servicio de los empleados. El aporte indica un enfoque valioso que requiere de una transformación de normas documentadas en el sustento teórico del estudio.

De esta forma la sentencia, que el ejercicio de la jubilación patronal, es una garantía, que se adopta de manera tuitiva y como compensación por el tiempo de servicio. Dicho criterio se fundamenta en antecedentes históricos y dogmáticos, siendo un determinante en

el estudio. La Corte, por medio del análisis del artículo 1 de la Resolución 880 del IESS, repela, la idea de que solo se lo considere como un beneficio. Exponen que se debe brindar una consideración de este aspecto como una obligación en el área jurídica que se ampara del cumplimiento de requerimientos previos.

Esto indica, que la trasmutación de las normas ha evidenciado una percepción enfocada en beneficios a considerarla como una garantía de los ciudadanos, que son protegidos por la Norma Constitucional. La decisión judicial funciona como un principio de eficiencia en aspectos teóricos, como la intangibilidad de un derecho de tipo laboral.

Cuando se brinda un amparo de esta garantía, se evidencia un cambio total dentro de las leyes jurídicas. La Corte plasma, dentro de sus pautas al principio de irretroactividad, que se centra en la protección de normas existentes, evitando una modificación de lineamientos anteriores. La misma existencia de un fallo, sustenta la importancia de aplicar una reactualización de la jubilación patronal, que accione como un modulador de amparo ante un descuido social.

Se deberá considerar, que un equipo jurídico, deberá analizar dos elementos semejantes que incluyen a la “suspensión de un puesto” y del “despido intempestivo, vías que han evidenciado signos de fallos. La Corte observa, que, en este caso en particular, existe un alejamiento de cargos, que causa un daño semejante al del despido no justificado: esto indicaría, un criterio unilateral por parte del empleador, sin que se ejerza una justificación legal aceptable, potenciando un vacío dentro de las medidas de reconocimiento.

No obstante, también se menciona, que una objeción no debería ser ignorada, y que cada caso deberá ser analizado, en base a su situación, también se considerará que no todo alejamiento de un cargo mantiene un equivalente a un despido intempestivo. En la sentencia no se ha descrito una fundamentación que pueda diferenciarse.

Este es un vacío peligroso. Un juez podría interpretar restrictivamente y negar la protección argumentando que la supresión fue "objetiva". Otro juez podría interpretar extensivamente y conceder la protección en cualquier supresión, incluso cuando no haya intención elusiva. La inseguridad jurídica está servida.

Dado que, la teoría establece que la supresión de puesto se configura como una causal objetiva, mientras el despido intempestivo es un acto unilateral sin causa justificada. No obstante, la Corte identifica que, en el caso concreto, la supresión produjo el mismo efecto sustancial que un despido injustificado: la terminación del vínculo contra la voluntad del trabajador y sin causa que le sea imputable.

Ante esto, Grijalva (2021), indica que, en la valoración de cada uno de los casos, se deberá considerar una prueba en la cual se deberá invertir: el empleador, tendrá la responsabilidad de evidenciar, que sus acciones no fueron ejercidas con mala, fe, como un

mecanismo de evadir a la jubilación. En la sentencia, no se especifica objetivamente. Esto hace que el estudio aporte un aporte sobre materia probatoria, analizando como esta es inadecuada, con tendencia a una debilitación. El empleado, es el responsable de fomentar acciones que describan la intención del empleador, que es difícil en el ejercicio.

Un determinante claro, analizado, mantuvo relación con la capacidad del Estado en brindar un amparo por el acceso al derecho social, cuestionándose sobre si las funciones y lineamientos de la Carta Magna, se encuentran respaldadas bajo este criterio de forma individual. Dicha postura, no se deberá considerar de forma autónoma, se lo ejercerá de forma híbrida, fomentando una mayor precisión.

Ante esto, una operación que mantenga un sustento por una omisión de una ley, vulnera la seguridad jurídica del trabajador, necesitando una mayor exigencia en las responsabilidades con claridad y exigencia. La Resolución 880, al abarcar al derecho a la jubilación patronal, en un conjunto específico de personas, causan que exista una obligación en entidades como el IESS, como ente que brinda empleo. La violación a esta garantía impacta dentro de principios establecidos en la Constitución como el derecho a una seguridad social y un envejecimiento digno.

Por tanto, la Corte Constitucional, como máximo garante de la supremacía constitucional, constituía el órgano natural para restablecer el orden jurídico. Su intervención mediante esta acción representa el cumplimiento de su deber de tutelar derechos fundamentales en el que la vía ordinaria puede resultar insuficiente frente a la resistencia de una entidad estatal. Esta parte de la discusión revela la tensión entre una visión formal-procesal y una visión material-garantista del Estado de derecho.

Como consecuencia, se tendría que tomar en consideración Si la Corte sigue usando la acción por incumplimiento para resolver conflictos laborales individuales, podría desdibujar las competencias judiciales. La justicia ordinaria laboral quedaría vaciada de contenido. Y, a la inversa, si otros jueces adoptan la postura del voto salvado, la sentencia quedaría como un precedente aislado, sin fuerza vinculante real. Este es un vacío de predictibilidad que la Corte debería cerrar en futuros fallos.

El problema no resuelto del sector privado. Un límite que esta investigación identifica como especialmente grave es el siguiente: la sentencia se ocupa de servidores públicos bajo una resolución específica del IESS. ¿Qué pasa con los trabajadores del sector privado? Ellos no tienen una Resolución 880 que los ampare. No hay una norma administrativa que reconozca expresamente su derecho a la jubilación patronal en caso de supresión de puesto (figura que ni siquiera existe en el sector privado, donde se llama "despido").

Un trabajador privado despedido a los 24 años sigue teniendo que demostrar que el despido fue intempestivo, que trabajó entre 20 y 25 años, y que cumplió todos los requisitos del artículo 188 del Código del Trabajo. La sentencia no le facilita nada. La Corte protegió

a un grupo muy concreto, pero no resolvió el problema estructural que afecta a la mayoría de los trabajadores ecuatorianos.

En el estudio aplicado por Sagñay (2025), indica de forma clara, disposiciones en relación con el tiempo que debe mantener un trabajador, para acceder a una jubilación patronal, evidenciando un problema, actual, donde las empresas, aplican despidos estratégicos, don el objetivo de que no se cumplan requisitos solicitados que les permita ser beneficiarios, En este sentido el empleador, maneja la potestad de tomar decisiones sobre los cargos incluso si eso causa un despido cuando la persona esta cercana a los 24 años y 11 meses. Tristemente, mientras no se aplique una modificación de las normas, no habrá mayor impacto. Dicha limitante, expone un problema más extenso, no se oprime el problema ni se evitan consecuencias.

Al aplicar un análisis profundizado de la sentencia No. 15-14-AN/21, se observa que la Corte Constitucional, brinda un ejemplo claro, sobre las fallas a las cuales se enfrentan funcionarios con competencia jurídica, que debería buscar un amparo por el derecho laboral dentro del país. La aplicación de un enfoque con este sustento, permite una protección de garantías esenciales. Dentro del proceso, se determina:

Inicialmente, que la Corte, logró comprender que la jubilación patronal, no se maneja únicamente como un beneficio que brinda un determinado empleado, mas bien lo considera como una garantía, que se adquiere como respuesta y cumplimiento de normas ya establecidas. Cuando se aplica una interpretación del artículo 1 de la Resolución 880 del IESS, se analiza como el tribunal en un inicio impugna una declaración de la norma, reconociéndola como un comienzo concreto de una responsabilidad dentro de espacios laborales, criterio que se encuentra respaldado por el principio de intangibilidad, que se estipula en el artículo 326,2 de la Norma Suprema que vela por el bienestar del trabajador, quienes les faltó un año, por un despido injustificado.

Por otro lado, la Corte empleó un instrumento hermenéutico que facilitó el análisis de una “supresión de un cargo”, dentro del sector público con “un despido arbitrario” que se suscitó en la parte privada, a pesar de ser una actividad que podría considérela como inadecuada, su ejercicio se sustentó en la búsqueda de una identidad material de ambos contextos. Se describe que, en ambos casos, existe una relación laboral que termina como respuesta de una decisión unilateral por parte del empleador, que no da respuesta a la voluntariedad del empleado, aunque la causa pueda ser denunciada. Gracias a esto, los 281 ex trabajadores del IESS, accedieron a una jubilación patronal, cumpliendo con pautas descritas en el artículo 188 del Código del Trabajo reserva para los trabajadores del sector privado.

En tercer lugar, la sentencia redefinió la naturaleza jurídica de la jubilación patronal, apartándola de cualquier concepción que la presente como una gratificación o un acto de liberalidad. Al afirmar su carácter de derecho de crédito tuitivo y compensatorio, la Corte permitió superar una lectura literal del requisito de 25 años para la jubilación total. Entendió que la ruptura anticipada del vínculo por voluntad del empleador no puede privar al trabajador de todo beneficio después de décadas de servicio. La jubilación proporcional actúa, así como un mecanismo de justicia material que repara la frustración de una expectativa legítima.

Finalmente, la Corte priorizó la efectividad de los derechos sociales y la protección del trabajador como parte más débil de la relación laboral. Ante un vacío normativo que generaba desprotección, el tribunal activó todos los instrumentos hermenéuticos a su disposición incluida la analogía y la ponderación de principios para realizar justicia material. La acción por incumplimiento, desde esta perspectiva, no se redujo a un mecanismo de ejecución de mandatos literales, sino que se convirtió en una vía idónea para la protección concreta de derechos fundamentales.

En síntesis, el enfoque garantista de la sentencia 15-14-AN/21 demuestra que la interpretación constitucional puede y debe corregir las deficiencias de la ley escrita cuando están en juego derechos sociales como la jubilación patronal. La Corte no se limitó a aplicar mecánicamente las normas, sino que construyó una argumentación sofisticada que integra la exégesis textual, la analogía jurídica, la ponderación de principios y la realización de justicia material.

Este fallo ofrece un modelo de interpretación que puede y debe aplicarse a otros conflictos donde derechos consolidados enfrenten el riesgo de ser erosionados por formalismos legales o prácticas elusivas. La protección de la dignidad del trabajador y la seguridad jurídica de sus expectativas legítimas se erigen, así, como valores supremos del ordenamiento constitucional ecuatoriano.

No obstante, esta discusión ha mostrado que la sentencia 15-14-AN/21 es un avance jurisprudencial innegable, pero también un fallo con límites claros: no protege al sector privado, no establece criterios diferenciadores para la analogía, utiliza una vía procesal tensa, ignora la necesidad de control preventivo, no responde adecuadamente al voto salvado y, sobre todo, no puede suplir una reforma legal.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- El despido intempestivo se ha convertido en el mecanismo predilecto para eludir el pago de la jubilación patronal, especialmente contra trabajadores de edad avanzada y alta antigüedad. Esta práctica constituye discriminación por edad y vulnera la seguridad jurídica. Su impacto no es solo económico: genera desprotección social, profundiza la desigualdad y traslada cargas no previstas al sistema público de seguridad social.
- La sentencia No. 15-14-AN/21 de la Corte Constitucional es un avance jurisprudencial innegable. Al equiparar la "supresión de puesto" con el "despido intempestivo", la Corte demostró que la hermenéutica constitucional puede colmar las lagunas de la ley escrita y priorizar la finalidad social del derecho sobre el formalismo. Este precedente ofrece un parámetro vinculante para que los operadores jurídicos privilegien el principio protector del derecho laboral.
- Pese a ese avance, la sentencia tiene límites estructurales que esta investigación identificó: no protege al sector privado, no establece criterios diferenciadores para aplicar la analogía, utiliza una vía procesal tensa (acción por incumplimiento), no aborda el control preventivo y no responde adecuadamente a las objeciones del voto salvado. La interpretación garantista aislada no es suficiente para contrarrestar prácticas sistémicas de elusión.

5.2 Recomendaciones

- Protocolo de inspección para el Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo debe diseñar y ejecutar un protocolo de inspección prioritaria para trabajadores con 20 o más años de antigüedad en una misma empresa. En caso de despido, la carga de la prueba se invierte: el empleador debe demostrar que no hubo intención de eludir la jubilación patronal. Además, deben establecerse multas disuasorias proporcionales al monto evadido. Este protocolo debe estar operativo en un plazo de seis meses.
- Protocolo de actuación judicial para jueces laborales. La Corte Constitucional y el Consejo de la Judicatura deben elaborar y difundir obligatoriamente un protocolo de

actuación judicial que sistematice los criterios garantistas de la sentencia 15 -14- AN/21. Este protocolo debe guiar a jueces de lo laboral y salas de corte en la interpretación de la jubilación patronal en casos de terminación anticipada, asegurando uniformidad y predictibilidad. Debe ser implementado mediante acuerdos administrativos y capacitaciones obligatorias.

- Mesa interinstitucional permanente. Crear una mesa interinstitucional integrada por el Ministerio del Trabajo, el IESS, la Defensoría del Pueblo y organizaciones de trabajadores. Su mandato será diseñar e implementar una política pública integral para la protección del trabajador adulto. Esta política debe incluir: (i) defensa jurídica proactiva para trabajadores despedidos cerca de la jubilación, (ii) programas de reinserción laboral especializada para adultos mayores, (iii) asesoría previsional obligatoria en empresas con trabajadores de alta antigüedad, y (iv) campañas de sensibilización sobre derechos laborales en la vejez. La mesa debe instalarse en un plazo de tres meses y presentar un plan de acción en seis meses.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso García, M. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo*. 9na edición. Barcelona: Editorial Ariel.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (1969). Ley 96. Registro Oficial 4 de 15 de enero de 1969.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Código del Trabajo* (Codificación No. 2005-017; Sexto Suplemento, Registro Oficial No. 745). Registro Oficial.
- Atiencia Alvarado, S. K. (2023). *La Jubilación Patronal en el Ecuador: ¿Eliminación, avance o retroceso?* Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/41348>
- Ávila, R. (2015). Los derechos laborales en la Constitución del 2008. Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Ávila, R. (2015). *Los derechos laborales en la Constitución del 2008*. Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Cerón, B. V. (2024). *La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9901>
- Código del Trabajo de 1938. (1938). Registro Oficial.
- Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1996, 14 de mayo). *Resolución No. 880* [Resolución administrativa]. Registro Oficial.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia No. 001-15-SIN-CC.

- Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 10 de febrero). *Sentencia No. 15-14-AN*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021, 10 de febrero). Sentencia No. 15-14-AN.
<https://buscador.corteconstitucional.gob.ec/buscador-externo/principal/fichaSentencia?numero=15-14-AN%2F21>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- De la Torre, J. (2017). *Técnicas de investigación jurídica*. Editorial Porrúa.
- Echeverría, J. (2013). *Historia de la seguridad social en el Ecuador*. Editorial Universitaria.
- Grijalva, A. (2021). *Sistema de seguridad social en el Ecuador: análisis y perspectivas*. Universidad Andina Simón Bolívar
- Guerrero, A. (2010). *Estado, seguridad social y ciudadanía en el Ecuador*. FLACSO Ecuador.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Ley de Seguridad Social. (2015). Registro Oficial Suplemento 294 de 30 de septiembre de 2015.
- Ministerio del Trabajo. (2025). Informe estadístico sobre acceso a beneficios laborales.
<https://www.trabajo.gob.ec/estadisticas-lab>
- Núñez Vaquero, A. (2013). *Introducción a la teoría del derecho*. Marcial Pons.
- Núñez Vaquero, A. (2014). *Derecho y dogmática jurídica*. Palestra Editores.
- Palacios, M. (2008). *El ferrocarril y la modernización del Ecuador*. Corporación Editora Nacional.

- Palomeque, M. C. (2019). *Derecho del Trabajo* (15ª ed.). Editorial Civitas.
- Parrales-Anchundia, M. P., y Pachano-Zurita, A. C. (22 de 08 de 2024). Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador. *MQRInvestigar*, Vol.8-Nº 3, 18. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3639-3656>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Pazmiño Solís, E. E. (2020). *Origen y Finalidades de la Jubilación Patronal*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes (UNIANDES). Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15370>
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. 2da edición. Buenos Aires: Editorial Depalma
- Prieto Sanchís, L. (2005). *Justicia constitucional y derechos fundamentales*. Editorial Trotta.
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.8.1 en línea]. <https://dle.rae.es> [Consulta: 4 de febrero de 2026]
- Reyes Herrera, J. M. (2023). *El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20840>
- Reyes, F. (2017). *Evolución del derecho laboral ecuatoriano en el siglo XX*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rodríguez, J. (2022). *Terminación del contrato de trabajo en el derecho ecuatoriano*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Sagnay Ramírez, C. M. (2025). *Efecto de la política pública de jubilación patronal en el empleo en Ecuador*. Universidad de las Américas (UDLA). Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/17996>
- Salgado, H. (2009). *Derecho de la seguridad social*. Ediciones Legales.

- Torres, M. (2022). *Garantías laborales en el Ecuador contemporáneo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Torres, M. (2023). *Condiciones materiales para el ejercicio de derechos constitucionales*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo* (2ª ed.). Quito: EDIPUCE.
- Vásquez López, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Editorial Ceballos.
- Vásquez, R. (2020). *Derecho laboral ecuatoriano: Parte general*. Centro de Estudios y Difusión del Derecho Laboral.
- Villabella, C. (2020). *Metodología de la investigación jurídica*. Editorial Flores.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Sage Publications