

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los
derechos de los trabajadores**

Violeta Tatiana Cerón Bolaños

Tutor: Fernando Teodoro González Calle

Quito, 2024

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, autor de la tesis intitulada “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

04 de junio del 2024

Firma: _____

Resumen

La presente investigación tiene como objeto establecer si a la luz de la Constitución del Ecuador es posible sustituir la jubilación patronal por un derecho que beneficie en mayor medida al trabajador. Para alcanzar este objetivo se realiza, en primer término, a través de una investigación de tipo documental, un estudio doctrinario de la figura jurídica enunciada. En forma posterior se ha elaborado un análisis histórico desde el punto de vista jurídico y jurisprudencial de la institución. Por otro lado, se ha encontrado pertinente acudir al derecho comparado para lograr obtener una visión más profunda de este derecho y sus transformaciones. Finalmente, se recurrió a la revisión de información estadística proporcionada por instituciones públicas y privadas a fin de establecer la efectividad de la jubilación patronal en base a la cantidad de beneficiarios. Se concluye que sí es posible sustituir la jubilación patronal debido a que no beneficia sino a un número muy limitado de trabajadores, constituyéndose más bien, en un obstáculo a su estabilidad laboral.

Palabras clave: jubilación patronal, derogatoria, beneficio, principios, evolución, línea jurisprudencial.

Este trabajo lo dedico a Jehová, mi Padre celestial, porque es la roca sobre la que se fundamenta mi vida.

A mis padres, porque gracias a su enorme sacrificio he tenido las oportunidades que a ellos les fueron negados.

A mi esposo e hijos, porque cedieron su tiempo en familia para que yo las convierta en horas de trabajo.

A mi hermana, porque ella fue la promotora directa de este episodio de mi vida.

Agradecimientos

Mi eterno agradecimiento al doctor Fernando González, director de este trabajo de investigación, por el tiempo dedicado a compartir sus ideas y conocimientos; a la doctora Elisa Lanas porque siempre estuvo abierta a guiar y aportar en la investigación, brindándome con su atención un destello de seguridad y entusiasmo para llegar a la culminación de este trabajo; y, al doctor Fernando Rodas porque se mantuvo abierto a aportar información importante y valiosa así como a brindar su mano amiga para el desarrollo de esta investigación.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: La jubilación patronal	17
1. Definición	17
2. Beneficiarios	18
3. Garantías de la jubilación patronal	19
4. Análisis histórico de la jubilación patronal.....	21
4.1 Origen y evolución de la jubilación patronal.....	22
4.2 Evolución normativa en el Código de Trabajo.....	25
4.3 Línea jurisprudencial sobre la procedencia del pago de la jubilación patronal ...	32
5. Jubilación patronal en los países vecinos	38
5.1. Colombia.....	38
5.2. Perú.....	41
Capítulo segundo: Análisis de datos estadísticos obtenidos sobre la jubilación patronal en Ecuador	45
1. Resultados obtenidos del Ministerio de Trabajo.....	46
2. Resultados obtenidos del Consejo de la Judicatura	48
3. Resultados obtenidos de la empresa privada	54
Capítulo tercero: Sustitución de la jubilación patronal	57
1. Proyectos de ley de reforma al Código de Trabajo presentados ante la Asamblea Nacional	57
2. Viabilidad de la sustitución de la jubilación patronal en relación con los principios constitucionales relacionados con los derechos laborales.....	62
2.1 Principio de irrenunciabilidad.....	63
2.2 Principio de intangibilidad.....	64
2.3 Principio de la condición más beneficiosa.....	64
2.4 Principio de progresividad	67
3. Propuestas para la sustitución de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana	73
Conclusiones y recomendaciones.....	85
Bibliografía.....	89
Anexos.....	97

Anexo 1: Consentimientos informados..... 97

Figuras y tablas

Figura 1.....	47
Figura 2.....	48
Figura 3.....	49
Figura 4.....	49
Figura 5.....	50
Figura 6.....	54

Introducción

La jubilación patronal nace en Ecuador en 1938 mediante Decreto Supremo emitido durante el gobierno del General Enríquez Gallo a fin de brindar protección a los trabajadores que por la reciente creación de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros no lograrían acceder a una jubilación.

Al inicio parecía ser una institución pasajera; sin embargo, fue adoptada como parte del articulado del Código de Trabajo meses más tarde y con el paso del tiempo logró arraigarse en la legislación nacional debido a que la ley no había contemplado su derogatoria.

Años más tarde la administración de justicia recibía numerosas demandas reclamando el pago de este beneficio mientras los administradores de justicia emitían sentencias contradictorias, lo que prevaleció hasta que la Corte Suprema de Justicia en 1982 dictó una resolución de carácter generalmente obligatoria dilucidando el tema.

La institución sigue en vigencia pese a que pocos trabajadores llegan a cumplir los requisitos dispuestos en la ley para concretar el derecho y a que su existencia ha orillado al empleador a terminar la relación laboral de forma anticipada.

Debido a los conflictos que entre empleadores y trabajadores genera esta situación, el presente trabajo de investigación pretende esclarecer las alternativas que podrían sustituirla respetando los principios constitucionales que se aplican a los derechos laborales.

Para abarcar toda la temática que esta investigación exige, se la ha dividido en tres capítulos. En el primer capítulo titulado “Jubilación patronal” se realiza un estudio de ésta institución que contempla su definición, beneficiarios, garantías, origen e historia analizada desde la jurisprudencia. Desde el derecho comparado, se han revisado figuras jurídicas similares a ella que han existido en países como Perú y Colombia.

En el segundo capítulo denominado “Análisis de datos estadísticos” se han examinado datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, el Consejo de la Judicatura y datos de importantes representantes de la empresa privada obtenidos en internet, de donde se infiere un número aproximado de trabajadores que alcanzan esta expectativa de beneficiarse con la jubilación patronal. También ha sido posible revisar el número de juicios iniciados en una de las unidades judiciales más grandes del país, la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano

de Quito, en donde los trabajadores de la empresa privada, reclaman este derecho. Con este análisis también se ha logrado establecer el número de procesos culminados de forma exitosa. Para complementar este capítulo se presenta algunas opiniones de quienes administran justicia respecto a la eficacia de esta institución en la actualidad.

En el tercer capítulo identificado bajo el título “Sustitución de la jubilación patronal” se revisan las últimas propuestas de leyes reformativas al Código de Trabajo en lo correspondiente a jubilación patronal, de donde se observa el revuelo que continúa causando la institución. En este capítulo a la luz de los principios constitucionales de que gozan los derechos laborales y de jurisprudencia tanto nacional como comparada, se devela la posibilidad de sustituir esta institución. Para culminar se propone una alternativa a través de un proyecto de ley que constituye una propuesta para sustituir esta figura jurídica.

Capítulo primero

La jubilación patronal

La jubilación patronal es una institución existente en la legislación ecuatoriana desde el 6 de mayo de 1938. En este tiempo se ha configurado su naturaleza especialísima revestida de características y garantías exclusivas como se evidenciará mediante un análisis minucioso en las próximas líneas.

Mediante la lectura de este capítulo será posible comprender como nació y se desarrolló esta figura en el pasado y como se desenvuelve en el tiempo presente. Sólo de una comprensión profunda de estos hechos se logrará avizorar una respuesta a si es posible sustituirla. Establecido aquello se buscará una alterativa para reemplazarla respetando los principios constitucionales que protegen los derechos laborales.

Como es lógico, empezaré con la definición de jubilación patronal para luego ahondar en su estudio de una forma concreta pero efectiva.

1. Definición

La definición de la jubilación patronal ha sido abordada de manera muy escasa por la mayoría de autores. Diferentes textos se han limitado más bien a enunciar las características establecidas en el artículo 216 del Código de Trabajo donde se encuentra prevista dentro del parágrafo 3º, capítulo XI bajo el nombre de “Jubilación a cargo de los empleadores”.¹

Una de las pocas definiciones que se apartan de esa línea es la emitida por la doctora Graciela Monesterolo. Esta autora manifiesta que es “la pensión que de manera mensual y vitalicia debe pagar el empleador a la persona que le prestó servicios, de manera continua o discontinua por veinticinco años o más, al amparo del Código de Trabajo”.²

En esta definición se dice que es una pensión porque constituye una cantidad de dinero que una persona recibe con regularidad. En el caso de la jubilación patronal el

¹ Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art. 216.

² Graciela Monesterolo, *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros* (Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2020), 158.

trabajador la recibirá de manera mensual de parte de la persona a quien prestó sus servicios por veinticinco años.

A mi criterio existen dos elementos adicionales que bien podrían agregarse a esta definición. El primero se deriva del hecho de que una persona que mantenga una relación laboral con su empleador por más de veinte años también podrá acceder a este beneficio. El segundo emana de la posibilidad de consolidar este derecho mediante el pago de un fondo global, es decir que no necesariamente se realizará mediante una pensión mensual sino que el trabajador puede beneficiarse del pago de una sola cantidad acumulada. En este último caso el cálculo obedece a las especificaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo.³

La autora manifiesta que esta prestación la recibe el trabajador de manera continua o discontinua. No constituye un requisito para hacerse acreedor a este derecho, que el trabajador labore para una misma persona de forma ininterrumpida. Por tanto todos los períodos que haya laborado el trabajador para un mismo empleador podrán acumularse para efectos del cálculo de los veinte años que exige la ley para recibir la parte proporcional o los veinticinco años para recibirla de forma completa.

Finalmente, la autora sostiene que este es un derecho del trabajador que se rige por el Código de Trabajo. Se trata de los trabajadores del sector privado pues todos se encuentran bajo la cobertura de ese cuerpo normativo, así como los obreros que laboran en el sector público. Los servidores públicos en cambio se rigen por un ordenamiento jurídico especial que, si bien en cierto momento gozaron de este beneficio, en la actualidad ya no se encuentran bajo la cobertura del Código de Trabajo y se hallan excluidos de este derecho.

Con estas observaciones, y tomando como base la definición de la indicada jurista diré que la jubilación patronal es la pensión que, de manera mensual y vitalicia, o mediante la entrega de un fondo global, debe pagar el empleador, en forma proporcional en caso de despido intempestivo; o en forma completa, a la persona que le prestó sus servicios, de manera continua o discontinua por veinte años o más, al amparo del Código de Trabajo.

2. Beneficiarios

³ Ecuador Ministerio de Trabajo, Acuerdo Ministerial n.º MDT-2016-0099, Registro Oficial 732, Suplemento, 13 de abril de 2016.

Bajo las consideraciones contempladas anteriormente, los ex trabajadores beneficiarios de la jubilación patronal pueden ser de dos tipos: aquellos con derecho a una jubilación patronal completa y aquellos con derecho a jubilación patronal parcial o proporcional.

Los primeros son aquellos que hayan laborado para un mismo empleador por un tiempo de veinticinco años o más, de forma continuada o de forma interrumpida. Éstos, una vez cesantes podrán recibir este rubro de manera completa, después de efectuarse el cálculo que establece la ley, los acuerdos ministeriales y la jurisprudencia.

El segundo grupo lo conforman los trabajadores que han sido despedidos y que cumplen el requisito de haber laborado veinte años de servicios en favor de un mismo empleador, y menos de veinte y cinco, igual que en el caso anterior, los servicios pudieron haber sido prestados de forma continua o discontinua. Cabe destacar la particularidad de que el trabajador para tener derecho a la jubilación proporcional debe ser despedido, ya que en el supuesto de que voluntariamente deje el trabajo no tendrá derecho a este pago, ni a ningún reclamo posterior que se derive de este derecho.

3. Garantías de la jubilación patronal

Algunos autores han coincidido en que la jubilación patronal goza de varias garantías,⁴ entendidas estas como una protección adicional que brinda la ley para evitar incumplimiento o falta de pago del rubro que implica este derecho, entre las principales puedo enunciar las siguientes:

- Constituye crédito privilegiado de primera clase,⁵ según lo determina el numeral 4 del artículo 216 del Código de Trabajo en concordancia con el artículo 2374 del Código Civil que en su numeral 5 manifiesta que “Todo lo que deba por ley el empleador al trabajador por razón del trabajo, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.”⁶ Al ser la jubilación patronal uno de los rubros que por disposición legal el empleador debe entregar a su trabajador, tendrá preferencia en relación a los derechos que nazcan de una relación jurídica distinta a la laboral.

⁴ Ramiro Arias, “Jubilación patronal”, *Correo Legal, Ecuador*, 29 de octubre de 2021, 11, <https://www.pudeleco.com/boletin/bol36.pdf>.

⁵ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 216.

⁶ Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio del 2005, art.2374.

- Está exenta de todo impuesto y en especial del impuesto a la renta, pues así lo establece el artículo 219 del Código de Trabajo,⁷ en virtud del trasfondo social que contiene la jubilación patronal, es lógico que el Estado se abstenga de grabarla con cualquier tipo de impuesto. Se pretende que mediante este mecanismo el trabajador cuente con los medios necesarios para subsistir en su etapa de vejez.
- La jubilación patronal, será recibida por los trabajadores, sin perjuicio de que tuvieren derecho a la jubilación que le concede el IESS.⁸ Bajo esta garantía un jubilado actualmente tiene derecho a doble jubilación. Esta afirmación que hoy parece aceptable y que es la que prevalece y rige, en un determinado momento de la historia generó desacuerdos. Quienes estaban en contra de ello manifestaban que “no cabe que unos trabajadores gocen de dos jubilaciones, mientras los más no tienen derecho sino a una sola”⁹ y que “el reconocimiento de la doble jubilación implicaría la imposición de una doble carga al empleador”.¹⁰
- El jubilado patronal tiene derecho a gozar también de la decimotercera y decimocuarta pensión jubilar. La Corte Suprema de Justicia se pronunció en ese sentido¹¹ en razón de que la jubilación patronal suple a la remuneración, recibirá un tratamiento igual en cuanto a los adicionales de ley.
- El trabajador tiene la facultad de exigir del empleador una garantía que le garantice eficazmente el pago de la jubilación patronal.¹² En razón de esta garantía estará el jubilado ante la posibilidad de exigir a su empleador que rinda garantía ya sea personal o real. La finalidad es asegurarse el pago de esta obligación. En la actualidad pueden solicitarse medidas cautelares como la retención, secuestro o prohibición de enajenar bienes raíces a fin de asegurar el pago de los valores adeudados por concepto de jubilación

⁷ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 216.

⁸ Ecuador Corte Suprema de Justicia, *Resolución de 18 de mayo de 1982*, Registro Oficial 421, 28 de enero de 1983.

⁹ Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo* (Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, s.f.), 426.

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue José Sánchez contra la I. Municipalidad de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXXV, Serie XIV, n.º 7, enero-abril de 1985, 1657.

¹² Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 216.

patronal. La existencia de esta garantía deja entrever la importancia que el legislador otorga al pago de esta obligación.

- La jubilación patronal es inembargable¹³ de conformidad a lo establecido en el artículo 371 de nuestra Constitución.¹⁴ De igual forma que la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social su propósito es permitir al jubilado una vida digna vista como “un complejo de elementos necesarios para la subsistencia del ser humano”.¹⁵
- El derecho a reclamar jubilación patronal es imprescriptible. La actual Constitución, nada dice respecto a prescripción de los derechos laborales sino que se refiere únicamente a que estos son intangibles e irrenunciables.¹⁶ La ex-Corte Suprema de Justicia sí se ha pronunciado estableciendo que el derecho a reclamar el pago de la jubilación patronal no prescribe.¹⁷
- Finalmente es posible señalar que ante el fallecimiento del trabajador que se halle en goce de jubilación patronal, sus herederos tendrán derecho a recibir el rubro que recibía el causante por este concepto durante un año.¹⁸ Esta garantía consta explícitamente en el Código de Trabajo.¹⁹

4. Análisis histórico de la jubilación patronal

Después de varias décadas de haberse constituido Ecuador en república se empieza a legislar de manera importante la relación capital-trabajo, debido al complejo de relaciones laborales que emergían con el transcurso del tiempo. Poco a poco fueron estableciéndose como obligatorios aspectos trascendentales referentes a jornada máxima, accidentes de trabajo, sueldos mínimos, entre otros, como en forma detallada se explica a continuación.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre del 2008.

¹⁵ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”. En caso n.º: 105-10-JP, 10 de marzo del 2021, 14.

¹⁶ Patricio Muñoz, *Jurisprudencia Ecuatoriana Ciencia y Derecho* (Quito: Corte Nacional de Justicia, 2012), 65.

¹⁷ Ecuador. *Resolución Corte Suprema de Justicia*, Registro Oficial 233, 14 de julio de 1989.

¹⁸ Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo* (Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador), 439.

¹⁹ Ecuador, *Código de Trabajo*, art.217.

4.1 Origen y evolución de la jubilación patronal

Posterior a la revolución juliana la Junta Provisional de Gobierno crea en 1925 el Ministerio de Previsión Social y Trabajo²⁰ y en 1926 se crea la Inspección General de Trabajo para conocer las controversias entre empleadores y obreros en vía administrativa.²¹

A partir de esa fecha fueron dictándose de forma acelerada normas laborales que regulaban aspectos como el contrato individual de trabajo, la duración máxima de la jornada laboral, el trabajo de mujeres y menores de edad, el desahucio, la responsabilidad del empleador en accidentes de trabajo, procedimiento para reclamaciones laborales, entre otras.

La Constitución de 1929 consolidó los logros obtenidos hasta entonces por los trabajadores e instauró otros nuevos, como la creación de senadurías funcionales, dos de las cuales les correspondieron a los trabajadores de la sierra y de la costa y les otorgó el derecho a la huelga y a la sindicalización.²²

De forma simétrica había ido creciendo la legislación referente a la seguridad social, donde se reconocían derechos a cada sector laboral. Se había emitido la Ley de Montepío Militar de 1897, 1921 y 1926, Ley de Retiro Militar de 1913, Ley de Jubilación para Telegrafistas y Trabajadores Postales dictada en 1905 y reformada en 1912 y 1918, Ley de Jubilaciones para Profesores de 1917 y Ley Orgánica del Poder Judicial de 1916 reformada en 1923.²³ De estas leyes se desprende el origen de la jubilación obligatoria por parte del Estado que figuraba como su patrono, beneficio que en 1928 se expandió a la totalidad de los empleados públicos.

En 1928 se crea la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, Ahorro y Cooperativa a la que se la conoció como Caja de Pensiones. En el mismo año se exigió a los bancos conceder la jubilación a sus empleados para cuyo efecto se creó dentro de la Caja de Pensiones un fondo especial e independiente al de los empleados públicos. Es así como se concibe la jubilación en el sector privado dentro de la legislación ecuatoriana.

²⁰ Patricio Muñoz, “Jubilación patronal en el Ecuador”, en *Jurisprudencia Ecuatoriana Ciencia y Derecho*, (Ecuador: Unidad de Procesamiento de Jurisprudencia e Investigaciones Jurídicas- Ed. Corte Nacional de Justicia, 2012), 55.

²¹ *Ibíd.*, 56.

²² *Ibíd.*, 56.

²³ Patricio Muñoz, “Jubilación patronal en el Ecuador”, en *Jurisprudencia Ecuatoriana Ciencia y Derecho*, (Ecuador: Unidad de Procesamiento de Jurisprudencia e Investigaciones Jurídicas- Ed. Corte Nacional de Justicia, 2012), 58-59.

En octubre de 1935 se dicta la Ley del Seguro Social Obligatorio mediante la cual se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social cuyas actividades empieza a realizar el 1 de mayo de 1936.²⁴ Según esta ley la jubilación ya no estaba de forma íntegra a cargo del empleador.

Posteriormente, el 09 de abril de 1938, el General Enríquez Gallo expidió el Decreto Supremo N° 96, publicado en el Registro Oficial de 06 de mayo del mismo año,²⁵ que constituye el antecedente que da origen a la jubilación patronal.

El Decreto Supremo N° 96 manifiesta en uno de sus considerados

Que por la reciente creación de la Caja del Seguro, muchos de los que han sido por largo tiempo servidores de patronos nacionales o extranjeros, no alcanzarían a obtener, los beneficios de la jubilación, de acuerdo con la Ley y Estatutos que rigen la mencionada institución;

Que los empleados y obreros que están en ese caso tienen derecho a ser jubilados, por sus patronos, según nuestra legislación del trabajo lo reconoce; y,

Que es preciso regular la extensión y goce de ese derecho.²⁶

Este Decreto Supremo establece que

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

1. Por el 3,33% del promedio de los sueldos percibidos en los últimos cinco años de servicio, los que hubieren cumplido 65 años de edad; y,
2. Por el 2,50% del mismo promedio, los que no hubieren alcanzado tal edad.²⁷

Es importante revisar de manera detallada lo establecido en este decreto debido a la importancia que tal disposición tomaría en el futuro, sobre todo en lo que corresponde al presente estudio.

La emisión de este cuerpo normativo se sujeta a dos condiciones especiales, por un lado, la reciente creación de la Caja del Seguro y por otro, el hecho de que en vista de aquello, muchos trabajadores no tendrán acceso a los beneficios de la jubilación previstos en la nueva ley. Bajo el cumplimiento de estas dos circunstancias se decreta el pago de lo que hoy conocemos como jubilación patronal. El pago de dicho rubro beneficiaría única y exclusivamente a los trabajadores que no logren acceder a la

²⁴ *Ibíd.*, 59.

²⁵ Carlos Vela Monsalve, *Derecho Ecuatoriano de Trabajo* (Quito: La Unión Católica C.A.), 761-2.

²⁶ Ecuador, *Decreto Supremo 96*, Registro Oficial 157, 6 de mayo de 1938, 3205.

²⁷ *Ibíd.*, art. 1.

jubilación a otorgarse por la Caja del Seguro, con las características adoptadas en el mencionado decreto.

Se debía tomar en consideración el número de años laborados multiplicado por el 3,33% del promedio de los sueldos percibidos en los últimos cinco años de servicio en el caso de quienes hubieren cumplido 65 años de edad; y, por el 2,50% del mismo promedio, para los que no hubieren alcanzado tal edad. El derecho a este rubro fenecería una vez que todos los trabajadores hayan logrado acceder a la jubilación otorgada por la Caja del Seguro, para lo que se estableció como fecha máxima el 01 de enero de 1950, luego de la cual los derechos reconocidos por este decreto no podrían ejercerse,²⁸ sin embargo esta disposición no llegaría a formar parte del Código de Trabajo.

Al expedirse el indicado decreto varias fueron las observaciones emitidas por el Instituto Nacional de Previsión, dirigidas mediante informe de 03 de septiembre de 1938 a la Asamblea Nacional. Estas observaciones se basaban en las dificultades a que las empresas obligadas tendrían que enfrentar al no disponer de fondos suficientes para solventar esta obligación ya que no se habían realizado cálculos previos para ello.²⁹

Debe observarse que se estaba colocando en manos privadas una arista que le corresponde asumir a la seguridad social, que si bien fue comprensible que así se lo realice en ese momento histórico, era una responsabilidad que debía depositarse en su totalidad en manos de la entidad encargada de la seguridad social en cuanto se completen las aportaciones necesarias ya sea de manera mensual en el tiempo previsto por la ley o por una aportación acumulada por parte del empleador.

Meses después de la emisión del mencionado decreto, la presión de las organizaciones de trabajadores, desarrolló un importante papel en la consecución de nuevos derechos a favor de su gremio y más aún en lo que respecta a esta expectativa que se había forjado, el derecho a una jubilación patronal. Es así como esta nueva figura fue acogida por el Código de Trabajo expedido mediante Decreto Supremo de 08 de agosto de 1938 por el General Alberto Enríquez Gallo cuya publicación debía ser aprobada por la Asamblea Nacional.

En los diarios de aquella época se narra, la forma en que se desarrolló la sesión ordinaria de la Asamblea Nacional de 11 de septiembre de 1938, durante la votación para la aprobación de publicación del Código de Trabajo, donde el

²⁸ *Ibíd.*, art. 16.

²⁹ Carlos Vela Monsalve, *Derecho Ecuatoriano de Trabajo* (Quito: La Unión Católica C.A.), 762.

H. Flor hace ver que es un arduo papel para el legislador autorizar la publicación de un código que no se conoce. Cree que deben publicarse las partes que contienen leyes ya en vigencia, debiendo la Asamblea estudiar las partes que contienen disposiciones nuevas. Hace moción de que vuelva el Código a la Comisión, para que esta separe las dos partes que contiene y presente un informe más detallado (Las barras gritan nuevamente y hasta hay quien amenaza con irse a la huelga) [...] El H. Viteri dice que todo el obrerismo está interesado porque se apruebe este Código, que no es posible hacerle esperar más tiempo.³⁰

Después de varias participaciones de los asambleístas en las que manifiestan su inconformidad, al grito de las barras, se aprueba por unanimidad la publicación del Código de Trabajo. Este cuerpo normativo fue publicado en el Registro Oficial 78-81 del 17 de noviembre del mismo año. El capítulo XI, artículo 136 incorpora como un derecho del trabajador esta nueva institución que perdura hasta la actualidad.

4.2 Evolución normativa en el Código de Trabajo

Originalmente el Código de Trabajo determinaba que la pensión de jubilación a cargo de los empleadores debía establecerse obedeciendo las normas fijadas por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros en lo referente a coeficientes, tiempo de servicio y edad.

Los Estatutos de la Caja del Seguro aprobados en 1937, en el artículo 92 establecían la tabla de coeficientes para la determinación de las rentas vitalicias en relación con la edad de los trabajadores jubilados. El inciso final manifestaba: “El monto anual de la renta vitalicia [...] que corresponde a determinado capital, se halla dividiendo el capital por el coeficiente que esté en la misma línea de la edad que tenga el afiliado en la fecha de transformación del capital en renta o jubilación. La edad se considerará siempre el cumpleaños más próximo.”³¹ Esta tabla de coeficientes debía aplicarse también al haber individual de jubilación para el cálculo de la jubilación patronal.

Para la determinación del haber individual de jubilación el Código de Trabajo de 1938 manifestaba en el artículo 136, que éste, estaba formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva, a que tenga derecho el trabajador;

³⁰ El Debate, “Asamblea Nacional de 1938, Sesión Ordinaria del 11 de septiembre”, *El Debate*, 12 de octubre de 1938, 3.

³¹ Ecuador, *Decreto N°6*, Registro Oficial 455, 3 de abril de 1937.

- b) Por una suma equivalente al 5% del promedio del salario anual, percibido en los cinco últimos años, multiplicado por los años de servicio;
- c) Por la suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicio, computado de conformidad con los dos artículos anteriores.³²

Los dos artículos anteriores a que hace referencia el literal c) anteriormente transcrito, puntualizan principalmente que para determinar los veinte y cinco años de servicio del trabajador, se sumarán todos los años de trabajo sin necesidad de la existencia de contrato escrito. También indican que se agregarán los tiempos en los casos de sucesión de un nuevo empleador en el negocio. Determina además que la fracción del año que supere los tres meses se tomará como año completo. Finalmente manifiesta que el trabajador en caso de ser despedido o desahuciado y al haber prestado sus servicios por veinte y cinco años o más podrá elegir entre la indemnización por despido intempestivo o la jubilación patronal.³³

Esta regla regía para los trabajadores que no hubieren sido afiliados a la Caja del Seguro hasta el momento de obtener su jubilación. En cuanto a los trabajadores que sí se hallaban afiliados se aplicarían las mismas reglas pero el empleador tendría derecho a solicitar se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja del Seguro como aporte patronal, por indemnizaciones al trabajador o por fondo de reserva,³⁴ de lo que se colige que era interés de la ley evitar una doble obligación al empleador.

Recordemos que el Código de Trabajo se expide varios meses después del Decreto N° 96 y adopta varias de sus disposiciones, sin embargo no incluye aquella norma que establece como tiempo de fenecimiento de la obligación del empleador el 01 de enero de 1950,³⁵ dando paso de esta forma a graves contradicciones en el futuro.

Me parece importante indicar que el articulado referente a la jubilación patronal desde sus inicios en 1938 manifestaba que el trabajador al momento de acogerse a su derecho de jubilación, podrá pedir que el empleador deposite en la Caja de Empleados Privados y Obreros, el capital necesario para que ésta institución le jubile por su cuenta, con una pensión igual a la que le corresponda pagar al empleador,³⁶ disposición que se mantiene actualmente.

³² Ecuador, *Decreto Supremo 210*, Registro Oficial 78 al 81, 14 al 17 de noviembre de 1938, art. 136.

³³ *Ibíd.* art.135.

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ Ecuador, *Decreto Supremo 96*, Registro Oficial 157, 6 de mayo de 1938, art. 16.

³⁶ Ecuador, *Decreto Supremo 210*, Registro Oficial 78 al 81, 14 al 17 de noviembre de 1938, art. 136.

Precisamente para concretar lo manifestado en esta norma mediante decreto publicado en fecha 21 de diciembre de 1960, el Congreso Nacional “da facilidades a los afiliados de las Cajas de Previsión para que puedan acreditar los tiempos de servicios anteriores a la fundación de las Cajas de Previsión.”³⁷ Para esto tanto empleador, ya sea el Estado o empleador privado, como el trabajador, debían acreditar a la caja respectiva la cantidad de dinero suficiente para tal habilitación, la que era determinada por la Caja de Previsión; efectuado este pago se habilitan los tiempos de servicio realizados por el trabajador previo a la existencia de las Cajas de Previsión, a fin de tomarlos en cuenta en el cómputo de los años laborados para obtener la jubilación por vejez.

Llama la atención que el decreto establece que los beneficiarios de jubilación patronal, podrán habilitar tiempos de servicio, pero que efectuada esta habilitación perderán el derecho a la jubilación patronal que venían percibiendo, en otras palabras, no podía subsistir la jubilación patronal si el trabajador habilitaba los tiempos de servicios para en el momento debido, obtener su jubilación, es decir no era posible mantener dos jubilaciones a la vez, lo cual era coherente debido a que ya existían las Cajas de Previsión y eran ellas quienes debían asumir esta obligación, que como hemos dicho, compete a la seguridad social.

En 1963 el alcance de este decreto fue limitado, mediante disposición emitida por la Junta Militar de Gobierno,³⁸ en la que se señaló como plazo máximo de habilitación de tiempos de servicio el 31 de marzo de 1964, se entiende que al pasar esta fecha ya no existiría la posibilidad de realizar esa habilitación.

Posteriormente se dieron varias reformas al articulado referente a la jubilación patronal, el 31 de enero de 1978 mediante Decreto Supremo N°2225 publicado en el Registro Oficial 529 de 20 de febrero del mismo año se incrementó la jubilación pagada por los empleadores en 250 sucres en el caso de pensiones que no sobrepasen los 1000 sucres, en 200 sucres en cuanto a las pensiones de hasta 3000 sucres y en 150 sucres a las que superen este último valor.³⁹ Poco a poco la institución iba adoptando reglas y matices propios pues este podría considerarse como una pauta para establecer un mínimo en lo que respecta al pago de este derecho.

³⁷ Ecuador, *Decreto Legislativo s/n*, Registro Oficial 92, 21 de diciembre de 1960.

³⁸ Ecuador, *Decreto Ejecutivo 404*, Registro Oficial 52, 11 de septiembre de 1963, art. 1.

³⁹ Ecuador, *Decreto Supremo 2225*, Registro Oficial 529, 20 de febrero de 1978, art. 1.

Según ley de 08 de octubre de 1979 publicada en el Registro Oficial 68 de 19 de noviembre del mismo año se elevan la remuneración mínima vital mensual en las distintas ramas de trabajo y en el artículo 4 se establece que:

Las pensiones de invalidez, vejez, viudedad, orfandad, incapacidad, montepío, retiro o cualquier otra a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otras entidades del sector público, en ningún caso podrán ser inferiores a la remuneración mínima vital. Igualmente no podrán ser inferiores a la remuneración mínima vital las pensiones de jubilación patronal de quienes percibieren únicamente esta pensión.⁴⁰

Es decir que quienes gocen únicamente de jubilación patronal no podrán recibir un valor menor a la remuneración mínima vital fijada en cuatro mil sucres para los trabajadores y servidores públicos en general; en 3500 sucres para empleados y obreros de los organismos seccionales; en 3000 sucres para los trabajadores de la pequeña industria y trabajadores agrícolas de la Costa y Galápagos, en 2800 sucres para los operarios de artesanías; en 2500 sucres para los trabajadores agrícolas del Oriente y de la Sierra; en 1500 sucres para los trabajadores del servicio doméstico.⁴¹

Adicionalmente se creó la décimo quinta pensión para los trabajadores. Esta debía ser pagada también a los jubilados patronales con sujeción a la escala establecida en el Decreto 3402 publicado en el Registro Oficial 810 de 10 de abril de 1979. En el artículo 1 manifiesta que se sujetará a la siguiente escala:

NIVEL DE SUELDO BÁSICO MENSUAL	VALOR DEL DÉCIMO QUINTO SUELDO
Hasta \$6000,00	100%
De \$6.001,00 en adelante	\$6.000,00 de base más un adicional del 40% calculado sobre el excedente de \$6.000,00 pero en ningún caso el décimo quinto sueldo será superior a \$10.000,00. ⁴²

Se observa que la institución ya se encuentra afianzada en la legislación, han transcurrido más de cuarenta años desde su creación en 1938 y pese a que la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social era obligatoria, la legislación continúa refiriéndose a trabajadores que gocen únicamente de jubilación patronal, dando lugar a confusiones.

Por esta razón, en los órganos jurisdiccionales las demandas por pago de jubilación patronal se multiplican y los jueces de primera, segunda y tercera instancia

⁴⁰ Ecuador, *Ley*, Registro Oficial 68, 19 de noviembre de 1979, art. 4.

⁴¹ *Ibíd.*, art. 1.

⁴² Ecuador, *Decreto 340*, Registro Oficial 810, 10 de abril de 1979, art. 1.

emiten decisiones contradictorias. Esta situación llevaría a la Corte Suprema de Justicia a un pronunciamiento, el mismo que llega mediante Resolución de carácter generalmente obligatorio de fecha 18 de mayo de 1982, publicada en el Registro Oficial 421 de fecha 28 de enero de 1983 donde da por sentado el derecho del trabajador a una doble jubilación.⁴³

Posteriormente el articulado del Código de Trabajo referente a la jubilación patronal crece y sufre varios cambios. El artículo 5 de la Ley 108 de 26 de octubre de 1982 publicada en el Registro Oficial 363 de 08 de noviembre de 1982 manifiesta que “Los trabajadores que al momento de la expedición de la presente ley se encuentran gozando de doble jubilación, en ningún caso dejarán de percibir por concepto de jubilación patronal, una cantidad inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo vital.”⁴⁴ Salarios que fluctuaban entre los 2200 sucres para trabajadores del servicio doméstico y 4600 para los trabajadores y servidores públicos en general según consta en la misma Ley.⁴⁵

La Ley N° 133 publicada en el Registro Oficial Suplemento N°817 de 21 de noviembre de 1991 establece que el trabajador que haya cumplido 20 años de servicios en favor de un mismo empleador sea de forma continua o discontinua tendrá derecho a la parte proporcional de jubilación patronal en caso de ser despedido de forma intempestiva.⁴⁶ De esta manera se limitó el despido de trabajadores próximos a cumplir veinte y cinco años de servicio, hecho que era bastante frecuente. En la misma Ley se establece que la jubilación patronal no podía ser inferior a un sueldo o salario mínimo vital general si el trabajador solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación.⁴⁷ Como se observa esta ley incorpora a nuestra legislación la figura de la jubilación patronal parcial, tal y como la conocemos en la actualidad.

Ulteriormente, al dictarse la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, conocida como Trole I, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N°34 de 13 de marzo del 2000, se dispone que se agregue a partir del artículo 133, como artículo in numerado una disposición en que fija en cien mil sucres, es decir cuatro

⁴³ Ecuador, *Resolución*, Registro Oficial 28 de enero de 1983, págs. 15, 6, 7.

⁴⁴ Ecuador, *Ley 108*, Registro Oficial 363, 08 de noviembre de 1982, art. 5.

⁴⁵ *Ibíd.*, art. 2.

⁴⁶ Ecuador, *Ley 133*, Registro Oficial Suplemento 817, 21 de noviembre de 1991, art. 35.

⁴⁷ *Ibíd.*, art. 39.

dólares americanos el salario mínimo vital. Esto se aplicará, decía esta ley, exclusivamente para el cálculo de ciertos derechos como el de jubilación patronal o para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario.⁴⁸

La Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, que adoptó el nombre de Trole II, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 144 de fecha 18 de agosto del 2000 a través del Título 30, reformó varias normas del Código de Trabajo. Dispuso, entre otros cambios, que en el artículo 219 se introduzcan las siguientes modificaciones: "La regla dos dirá: En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación".⁴⁹

Este inciso fue declarado inconstitucional por Resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicado en Registro Oficial Suplemento 231 de 26 de diciembre del 2000. Así se pronunció en virtud de que esta ley "desconoce la unificación salarial y se la fija [la jubilación patronal] en salarios mínimos vitales"⁵⁰ y porque "la reforma que podía haber mejorado la situación del jubilado, en realidad no lo hace y al tener como referencia el denominado salario mínimo vital, que en la práctica es inexistente propugna una discriminación en perjuicio de estas personas".⁵¹ Como se puede observar, con esta disposición intentaba limitarse el valor de la jubilación patronal. Esto demuestra que esta institución ha sido un punto de quiebre en la relación empleador-trabajador pues pese a que no todos los trabajadores recibirían el beneficio, en determinado momento la mayoría de ellos, por no generalizar, defienden este derecho como propio. Más adelante determinaremos si en realidad constituye un derecho o tiene la calificación de expectativa legítima o mera expectativa.

La reforma de la Ley Trole II también manifestaba que el trabajador podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global. En este caso el acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o

⁴⁸ Ecuador, *Ley para la transformación económica del Ecuador*, Registro Oficial Suplemento 34, 13 de marzo del 2000, art. 94.

⁴⁹ Ecuador, *Ley para la promoción de la Inversión y Participación Ciudadana*, Registro Oficial Suplemento 144, 18 de agosto de 2000, art. 189.

⁵⁰ Ecuador Tribunal Constitucional, *Resolución*, Registro Oficial Suplemento 231, 26 de diciembre del 2000, 19.

⁵¹ *Ibíd.*, art. 189.

administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.⁵² Por primera vez se establece la norma que permite sustituir una jubilación continua y vitalicia por un rubro total, a pagarse por una sola vez.

Cabe aclarar que pese a lo establecido en esta disposición, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que la entrega de esta suma de dinero al trabajador es procedente siempre que “satisfaga el cumplimiento de sus necesidades mientras viva pues de lo contrario el jubilado tiene todo el derecho para demandar al empleador la solución de su pensión jubilar por el resto del tiempo de vida que le reste [...]”.⁵³ En otras palabras, bajo el amparo de lo establecido en esta y varias sentencias de la Corte Suprema de Justicia, el trabajador que reciba este fondo global tiene la facultad de solicitar un nuevo cálculo y el pago de nuevas pensiones de jubilación patronal si el tiempo de vida es mayor al tiempo proyectado.

Mediante Ley N°42 publicada en el Suplemento del Registro Oficial 359 de 02 de julio del 2001 modificó la regla 2 del artículo 219. Esta disposición se conserva hasta la actualidad, pero de acuerdo a la codificación del 2005 pasó a ser el artículo 216, modificación que obedeció a la declaratoria de inconstitucionalidad efectuada por el Tribunal Constitucional especificada en líneas precedentes. Esta regla establece:

En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.⁵⁴

Además esta reforma permitió a los municipios y consejos provinciales regular lo referente a la jubilación patronal mediante sus ordenanzas.⁵⁵

En definitiva, los valores mínimos establecidos por concepto de jubilación patronal no pueden ser menores a veinte dólares mensuales, aunque el trabajador goce de este derecho y de la jubilación concedida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de treinta dólares si sólo recibiera jubilación patronal. Lo enunciado evidencia con claridad la manera arcaica en que esta institución es contemplada en el Código de

⁵² Ecuador, *Ley para la promoción de la Inversión y Participación Ciudadana*, Registro Oficial Suplemento 144, 18 de agosto del 2000, art. 189.

⁵³ Ecuador Corte Suprema de Justicia Tercera Sala de lo Laboral y Social, “Sentencia”, en *Juicio n.º 134-2002*, 29 de agosto del 2003.

⁵⁴ Ecuador, *Ley que reforma el artículo 219 del Código de Trabajo*, Registro Oficial 359, 2 de julio del 2001, art. 1.

⁵⁵ *Ibíd.*, art. 1, inc. 3.

Trabajo, en una época en donde afiliar al trabajador es obligatorio y su inobservancia constituye un motivo de sanciones pecuniarias e incluso privativas de la libertad al ser considerada una contravención en materia penal.

4.3 Línea jurisprudencial sobre la procedencia del pago de la jubilación patronal

Antes de revisar la jurisprudencia relacionada con la jubilación patronal, es indispensable recordar que fue el Decreto Supremo N° 96 expedido el 09 de abril de 1938 por el General Enríquez Gallo el que dio origen a esta institución. Este documento establecía el tratamiento de los trabajadores que en razón de su tiempo laborado resultaron excluidos del régimen de la seguridad social contemplado en la Ley del Seguro Social Obligatorio, debido a que dicha ley exigía 35 años de aportación y una edad mínima de 55 años para gozar del derecho a la jubilación.⁵⁶

El mencionado decreto manifestaba en su artículo 4: “Los jubilados de acuerdo con este Decreto serán afiliados obligados a la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros y aportarán a ésta el diez por ciento de su renta jubilar, porcentaje que será retenido por los patronos en el momento del pago y enviado a la Caja del Seguro [...]”⁵⁷ De esta disposición legal se colige que la intencionalidad al ordenar la entrega de la jubilación patronal, era que de ese pago se aportase a la Caja del Seguro por un tiempo de diez años, al término del cual los empleadores “entregarán a la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, el capital que las tablas y cálculos de esta determinan como necesario para que aquella pueda continuar con el servicio de jubilación vitalicia, la que será concedida por la Caja a solicitud del interesado y de acuerdo con los Estatutos de la misma”.⁵⁸ De esta manera los empleadores podrían exonerarse del pago de la pensión jubilar, dejando esa obligación a la Caja del Seguro. En este caso el trabajador gozaría de su derecho a jubilarse sin que su empleador mantenga la obligación de pagarle una jubilación adicional.

La mayoría de las leyes en materia laboral expedidas hasta ese tiempo, pasaron a formar parte del Código de Trabajo publicado en noviembre de 1938, entre ellas, parte del decreto anteriormente enunciado. El artículo 136 del indicado cuerpo normativo

⁵⁶ Patricio Muñoz, “Jubilación patronal en el Ecuador”, en *Jurisprudencia Ecuatoriana Ciencia y Derecho*, (Ecuador: Unidad de Procesamiento de Jurisprudencia e Investigaciones Jurídicas- Ed. Corte Nacional de Justicia, 2012), 60.

⁵⁷ Ecuador, *Decreto Supremo 96*, Registro Oficial 157, 6 de mayo de 1938, art. 4.

⁵⁸ *Ibíd.*, art. 6.

contemplaba el pago de jubilación patronal, así como su forma de cálculo. En su numeral 4 establecía que las reglas referentes al cálculo de la jubilación se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados de la Caja del Seguro hasta el momento de su jubilación. En lo referente a los trabajadores que sí se hallaren afiliados, decía, se aplicarán las mismas reglas pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja por concepto de aporte patronal, indemnizaciones pagadas al trabajador o fondos de reserva.⁵⁹

Esta norma se contempló de aquella forma para evitar una doble carga al empleador. En el caso de afiliar a su trabajador, y si éste cumplía 25 años a su servicio, del haber de la jubilación patronal se restarían los valores entregados a la Caja del Seguro en calidad de aportes, indemnizaciones o fondos de reserva.

Recordemos además que existía la opción de habilitar tiempos de servicios, pero al ser potestativo, no siempre se realizaba.

En este escenario y transcurridas varias décadas, los reclamos por falta de pago de jubilaciones patronales no se hicieron esperar, pero se observa una gran discrepancia de criterios entre los jueces encargados de resolver la primera instancia y los jueces de segunda instancia, e incluso entre los magistrados encargados de resolver la tercera instancia, como podremos apreciar en algunas de las sentencias que se enuncian a continuación.

En el juicio verbal sumario que por jubilación siguió Juan Desiderio Mite Quimi contra la I. Municipalidad de Guayaquil, por haber trabajado en esta institución de 1936 a 1964, en primera instancia el Juez determina que “el derecho a la jubilación que determina el art. 178 del Código de Trabajo es independiente de los beneficios del seguro social; pues la primera proviene del Código de Trabajo y los segundos de la Ley del Seguro Social Obligatorio”.⁶⁰ En este proceso se resuelve aceptar la demanda y ordenar el pago de la jubilación solicitada, sentencia que es confirmada en segunda instancia.

En tercera instancia el Tribunal ordena a la Caja del Seguro remita información del actor con lo que demuestra que ha sido afiliado y recibe una pensión jubilar y en base al Decreto Legislativo de 07 de noviembre de 1960⁶¹ que establece que “habilitado

⁵⁹ Ecuador, *Decreto Supremo 210*, Registro Oficial 78 al 81, 14 al 17 de noviembre de 1938, art. 136.

⁶⁰ Ecuador, Juzgado de Trabajo, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Juan Mite contra la I. Municipalidad de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXI, Serie XI, n.º 2, mayo-agosto de 1968, 246.

⁶¹ Ecuador, *Decreto Legislativo*, Registro Oficial 92, 21 de diciembre de 1960, art. 2.

el tiempo de servicios prestados al patrono que le otorgó jubilación, el obrero perderá ese derecho, por lo que se deduce que no procede la duplicación de jubilación, una por parte de la Caja del Seguro y otra por parte del patrono”.⁶² En base a lo expuesto la Sala revoca la sentencia de la Corte Superior y niega el pago de jubilación patronal.

Se puede observar claramente la discordancia de criterios y las distintas interpretaciones que los jueces y tribunales realizan sobre las normas referentes a la jubilación patronal. Los administradores de justicia de primera y segunda instancia reconocen la jubilación patronal y la jubilación otorgada en virtud de la Ley de Seguro Social Obligatorio como dos derechos independientes y exigibles. Por el contrario, los jueces de tercera instancia manifiestan que de ordenarse el pago en la forma establecida por los jueces inferiores se estaría duplicando la jubilación, lo cual al no ser procedente trae como consecuencia que se deseche la demanda.

En el juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo y jubilación patronal siguió Inés Moreano contra Germánico Pinto, quien laboró para el demandado desde 1941 hasta 1967 en primera instancia el Juez de Trabajo manifiesta que el artículo 178 del Código de Trabajo no hace ninguna distinción sobre si el trabajador debe ser o no afiliado a la Caja del Seguro para beneficiarse de la jubilación patronal, criterio que, afirma, ha sido confirmado por la Corte Suprema de Justicia.⁶³ El juez acepta la demanda dejando a salvo el derecho del demandado para recuperar los aportes que depositó en la Caja del Seguro. En segunda y tercera instancia se confirma la sentencia pese a que en las tres instancias la parte demandada alegaba que

la actora fue afiliada a la Caja Nacional del Seguro Social, la misma que ha recibido las aportaciones durante todo el tiempo que la demandante ha trabajado en la empresa del señor Pinto, es esta institución la llamada por la ley a jubilar a la señora Moreano porque no puede existir doble jubilación una vez que la empresa al hacer las aportaciones patronales e individuales al Seguro Social, se ha encargado de tal obligación.⁶⁴

La Sala aclara que según el régimen legal vigente la jubilación patronal y la jubilación servida por la Caja Nacional del Seguro Social pueden coexistir, y establece un punto sumamente importante cuando explica que

⁶² Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Juan Mite contra la I. Municipalidad de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXI, Serie XI, n.º 2, mayo-agosto de 1968, 248.

⁶³ Ecuador Juzgado de Trabajo, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Inés Moreano contra Germánico Pinto*, Gaceta Judicial Año LXXII, Serie XI, n.º 4, enero-abril de 1969, 487.

⁶⁴ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Inés Moreano contra Germánico Pinto*, Gaceta Judicial Año LXXII, Serie XI, n.º 4, enero-abril de 1969, 490.

Es indudable que la primera, según la clara intención del legislador, se estableció provisionalmente hasta que las Cajas de Previsión pudiesen atender a esta prestación; pero no pudo cesar ni cesó automáticamente, porque no lo dijo así la ley, tan pronto como aquellas empezaron a conceder jubilaciones de acuerdo con sus normas y modalidades específicas, y continúan y continuarán subsistiendo, indebidamente sin duda alguna, las dos jubilaciones hasta cuando se reforme expresamente el Código del Trabajo, eliminando la primera; reforma o derogación que no se ha producido hasta ahora, no obstante las numerosas modificaciones que se han introducido en la legislación laboral en estos últimos años. Por el erróneo punto de vista que mantiene el demandado, debe aclararse que el Decreto Supremo N° 1434 de 23 de octubre de 1966 (Reg. Of. N° 151 de 31 de octubre de 1966) se limitó a dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 1361 del 20 del mismo mes, con lo cual seguía y ha seguido en pie y en plena vigencia la disposición contenida en el art. 178 del Código Laboral que establece y regula la jubilación patronal a la que se ha acogido la actora, y que no puede dejar de aplicárselo mientras forme parte de un cuerpo de leyes en plena vigencia.⁶⁵

En este caso los administradores de justicia de las tres instancias ordenan el pago de jubilación patronal. En el caso de los jueces de tercera instancia, admiten que la intención del legislador era instituir esta figura de forma temporal. Ellos evidencian el desacuerdo con el pago de este rubro; sin embargo, manifiestan que por cuanto el Código de Trabajo no ha determinado un tiempo o una forma específica para que este pago deba cesar, deberá mantenerse hasta que se reforme la disposición legal correspondiente.

Algo similar ocurre en el juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo siguió Irene Orbe contra Germánico Pinto. En este caso en primera instancia se acepta la demanda y se ordena el pago de la jubilación patronal bajo la premisa de que no es de importancia si la actora ha sido afiliada o no a la Caja del Seguro, más aún cuando no ha aportado el tiempo suficiente para ser jubilada por esa institución. El juez manifiesta que tampoco es importante el hecho de que la afiliada haya retirado los fondos de reserva, pues “este retiro da derecho al patrono para que del fondo de jubilación se rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja en concepto de aporte patronal, por indemnizaciones del trabajador o por fondos de reserva del mismo”.⁶⁶ Esta sentencia es confirmada en segunda y tercera instancia.

Unos años más tarde, dentro del juicio laboral seguido por Segundo Antonio Portilla contra Alberto Ramadán por indemnización de haberes laborales y jubilación patronal al haber laborado para el demandado desde septiembre de 1938 en primera instancia se acepta la demanda ordenando el pago de jubilación patronal. El juez ordena

⁶⁵ *Ibíd.*, 492.

⁶⁶ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Irene Orbe contra Germánico Pinto*, Gaceta Judicial Año LXXV, Serie XI, n.º 10, enero-abril de 1971, 1400.

que se rebaje del haber individual lo que el empleador hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por concepto de fondos de reserva. En segunda instancia se dicta la nulidad por violación al procedimiento.

Consta un voto salvado del Doctor Byron Maldonado donde analiza las pretensiones de la parte actora, entre ellas la de jubilación patronal y manifiesta que al constar de autos “que el trabajador estaba afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no procede considerar su demanda de jubilación patronal porque se duplicaría contra justicia la carga patronal”.⁶⁷ Manifiesta además que las reglas referentes a la jubilación patronal son para aquellos trabajadores que no se hallaren afiliados hasta el momento de obtener su jubilación. Continúa diciendo que en cuanto a los que se hallaren afiliados podrán aplicarse estas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1 del artículo 136 del Código de Trabajo de 1938 se le rebaje la suma total de lo depositado en la Caja en concepto de aporte patronal, indemnizaciones y fondos de reserva. Finalmente sostiene que “legisladores posteriores, como se ha anotado, han dividido el párrafo en dos, como si se tratara de derechos distintos, originando confusión”.⁶⁸

Si bien en este juicio no existió un pronunciamiento sobre el fondo del asunto debido a la declaratoria de nulidad, es interesante la opinión que el indicado magistrado expresa en su voto salvado. Él manifiesta que si el trabajador está afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no cabe el pago de jubilación patronal, ya que la normativa referente a esta institución cubre únicamente a los trabajadores que no se encuentren afiliados en el tiempo en que deban obtener su jubilación. Este criterio propugna que el aceptar la demanda atentaría contra lo justo, pues se duplicaría la obligación del empleador.

En otra de las sentencias pronunciadas por la Corte Suprema de Justicia dentro del juicio verbal sumario que sigue Idelfonso Peña contra el Municipio de Guayaquil, se ordena el pago de la pensión jubilar al trabajador que laboró desde el año 1936. Esta sentencia dictamina, sin embargo, que por cuanto se desprende del proceso que el trabajador ha sido afiliado, para efectos de la formación del fondo de jubilación, deberá descontarse la cantidad total depositada por el empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por concepto de aporte patronal o fondo de reserva según lo

⁶⁷ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Segundo Portilla contra Alberto Ramón*, Gaceta Judicial Año LXXV, Serie XII, n.º 9, septiembre-diciembre de 1975, 1816.

⁶⁸ *Ibíd.*, 1816.

determinado en el artículo 200 del Código de Trabajo.⁶⁹ Se evidencia la tendencia a aceptar las demandas por jubilación patronal, pero siempre bajo la premisa de descontar el aporte patronal total realizado por el empleador o los fondos de reserva, lo cual es razonable si se pretende evitar una doble carga al empleador.

Por otro lado, genera confusión el hecho de que en algunas sentencias se habla de descontar los aportes y los fondos de reserva, mientras en otras se refiere a los aportes o los fondos de reserva, al utilizar la conjunción disyuntiva “o” se entiende que sería cualquiera de las dos opciones, mientras que al utilizar la conjunción copulativa “y” se comprende que se refiere a los dos valores. Cabe aclarar que la ley utilizaba la conjunción “o” consecuentemente lo correcto es que se descuenten uno de los dos valores sin embargo no se establece así en todas las sentencias.

En el juicio verbal sumario que por jubilación patronal siguió Luis Sulca contra Tenería La Iberia, a favor de quien prestó sus servicios desde el año 1937 se concede la demanda en primera y segunda instancia. En tercera instancia manifiesta la Sala que el trabajador obtuvo su jubilación de vejez desde 1969 según comunicación emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en mérito de las aportaciones realizadas por Tenería La Iberia. Al haber cumplido la parte patronal, dice la sentencia, con las obligaciones impuestas por la Ley de depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pugnaría con la justicia exigir nuevamente a Tenería La Iberia la duplicidad de los aportes económicos que establece el Art. 200 del Código de Trabajo.⁷⁰ En razón de ello, revoca la sentencia del inferior y desecha la demanda.

Esta sentencia es dictada por la Corte Suprema de Justicia un año después de la sentencia mencionada en el párrafo anterior; sin embargo, es completamente opuesta, la Corte considera que al encontrarse el actor jubilado por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la parte actora ha cumplido con su obligación y como consecuencia de aquello revoca la sentencia del inferior y niega la demanda.

Cualquiera que haya sido la posición de los juzgadores, se corrobora que se procuraba evitar un pago duplicado de este derecho, pues, bien se negaba la demanda en los casos en que el juzgador comprobaba que el trabajador estaba gozando de su jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o bien se la

⁶⁹ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Idelfonso Peña contra Municipio de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXVI, Serie XII, n.º10, enero-abril de 1976, 2126.

⁷⁰ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue Luis Sulca contra Tenería La Iberia*, Gaceta Judicial Año LXXVII, Serie XII, n.º 15, septiembre-diciembre de 1977, 3285.

aceptaba, caso en el cual ordenaba que se resten todos los valores aportados, indemnizaciones o fondos de reserva pagados en favor del trabajador.

Ante esta dicotomía la Corte Suprema de Justicia dictó una resolución de carácter generalmente obligatorio el 18 de mayo de 1982, publicada en el Registro Oficial 421 de fecha 28 de enero de 1983. En esta resolución señaló que cabía la doble jubilación, tanto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como la patronal⁷¹ con lo que pretendió resolver la problemática que implicaba que los juzgadores emitan resoluciones opuestas y contradictorias. Esto fue sin duda un triunfo para la clase trabajadora y un duro golpe para la clase empleadora que tanto tiempo había luchado porque no se le imponga esa doble obligación, y es precisamente por ello que hasta la actualidad existe una pugna en lo que respecta al pago de este derecho.

5. Jubilación patronal en los países vecinos

Con el fin de obtener una idea general sobre la forma en que otros países de América Latina fueron incorporando la jubilación a sus legislaciones, es imprescindible hacer una revisión sobre este proceso en los Estados más cercanos al nuestro, con los cuales compartimos parte de nuestra historia y cultura. Se analizará el caso de Colombia y Perú, donde podremos encontrar ciertas similitudes, así como diferencias en lo que respecta al tratamiento y permanencia de la jubilación patronal.

5.1 Colombia

En lo referente a pensiones jubilares, en Colombia, de forma similar a nuestro país, en aquella época donde apenas se empezaba a reconocer este derecho al trabajador, era el empleador quien asumía directamente el pago.

En los años anteriores a 1945, las regulaciones legales en materia laboral estaban dispersas, “con la ley 6ª de 1945 y la ley 90 de 1946 se inició un periodo de organización del sistema hasta el año 1967, cuando inició una etapa de expansión en la que el sistema fue ampliado en su rango de protección”.⁷²

Es precisamente con la promulgación de la ley 6ª donde se establece la denominada pensión de jubilación como una prestación a cargo del empleador. Esta

⁷¹ Ecuador, *Resolución n.º 55*, Registro Oficial, 28 de enero de 1983, págs. 15, 6, 7.

⁷² ICESI, “Responsabilidad del empleador por aportes patronales cuando el I.S.S. no tenía cobertura del riesgo de vejez”, *Universidad ICESI*, 2013, num. 4, https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/77589/1/pension_jubilacion_colombia.pdf.

prestación era obligatoria sólo para las empresas cuyo capital excediera el millón de pesos, siempre que el trabajador haya llegado a los cincuenta años de edad y haya prestado sus servicios en favor del empleador de forma continua o discontinua por más de veinte años. Al cumplirse estos parámetros el empleador otorgaría al trabajador una pensión vitalicia de jubilación equivalente a las dos terceras partes del promedio de los salarios devengados, no menor a treinta pesos, ni superior a doscientos pesos mensuales.⁷³

Esta imposición legal al empleador se extendería hasta la creación de una institución especializada que lo sustituya en estas obligaciones. Mediante la Ley 90 de 1946 Colombia crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Esta norma, además, instauró el seguro social obligatorio en favor de “todos los individuos, nacionales y extranjeros que presten sus servicios a otra persona en virtud de un contrato, expreso o presunto, de trabajo o aprendizaje, inclusive los trabajadores a domicilio y los del servicio doméstico”.⁷⁴

La misma ley sustituye la pensión de jubilación por el seguro de vejez, pero manifiesta que para que el instituto pueda asumir esta competencia respecto a servicios prestados con anterioridad, el empleador deberá asumir las cuotas proporcionales que correspondan y esperar a que se convenga en subrogarlo en estas obligaciones.⁷⁵

No obstante lo establecido en la disposición legal antes referida, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales no empieza a asumir los riesgos de vejez sino hasta 1967.⁷⁶ Debido a ello, el Código Sustantivo de Trabajo colombiano de 1961 estableció como una prestación patronal especial a la pensión de jubilación, la cual, junto a otras prestaciones “dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales [...]”.⁷⁷ Este cuerpo legal modificó lo señalado por la Ley 6ª de 1945 manifestando que tiene derecho al setenta y cinco por ciento del promedio de salarios devengados en el último año de servicio, en calidad de pensión de jubilación, todo trabajador que preste servicios a una misma empresa cuyo capital sea igual o supere los ochocientos mil pesos. Este derecho se configuraría siempre que haya llegado a los 55 años de edad si es varón, y 50 si es

⁷³ *Ibíd.*, 5.

⁷⁴ Colombia, *Ley 90 de 1946*, Diario Oficial, año LXXXII, N. 23112, 7 de enero de 1947, art. 2, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>.

⁷⁵ *Ibíd.*, art. 76.

⁷⁶ Luz Adriana Ruiz Marín, “Seguro Social, ¿para siempre?”, *In Memoriam* 1, n.º 2 (2008): 3, <http://hectorabadgomez.org/archivos/pdf/u-235-2.pdf>.

⁷⁷ Colombia, *Código Sustantivo del Trabajo*, Diario Oficial año LXXXVII N. 27622, 7 de junio de 1951, art. 259, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>.

mujer y que haya prestado sus servicios de forma continua o discontinua más de veinte años en favor de la empresa empleadora.⁷⁸ Como se puede observar la pensión de jubilación se va regulando con mayor precisión y pese a lo establecido en leyes anteriores, perdura e impera por varias décadas.

Posterior a ello, se dictó el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, en el que se dispone la forma en que los empleadores serían subrogados en sus obligaciones relacionadas con la pensión de jubilación en el caso de los trabajadores con diez años o más de servicios. También señala la manera en que el empleador pagaría integralmente la referida pensión en cuanto a los trabajadores que superen los quince años de servicios, hasta que cumpla los requisitos de cotizaciones exigidos por la ley, caso en que el Instituto comenzaría a pagarla.⁷⁹

Una vez dictada esta reglamentación, al Instituto Colombiano de Seguro Social le toma aproximadamente una década extender su cobertura por la mayoría de las regiones de Colombia. Se pretendió introducir un sistema pensional que más bien fue en deterioro y que culminó con la expedición de la Ley 100 de 1993.⁸⁰ Esta ley establece y regula el sistema de seguridad social colombiano.

Respecto de la pensión de jubilación a cargo del empleador, el artículo 33 de la prenombrada ley, en su literal c) manifestaba que para el cómputo del tiempo requerido por parte del Instituto de Seguros Sociales para obtener la pensión de vejez, se tomaría en consideración el tiempo de servicio de los trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de esta ley tenían a su cargo el pago de la pensión de jubilación, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de dicha ley.⁸¹ Para arrojarse el pago de la pensión de jubilación, sustituida por la pensión por vejez mediante Decreto 1887 de 1994, el empleador debería pagar al Instituto los rubros que según la metodología y el cálculo actuarial éste determinare.⁸² Además este decreto establecía el plazo máximo de seis meses para que el empleador realice el pago del valor de la reserva actuarial o permite representarlo mediante la firma de un pagaré denominado Título Pensional.⁸³

⁷⁸ *Ibíd.*, art. 260.

⁷⁹ Colombia, *Decreto 3041 de 1966*, Diario Oficial n.º 32.126, 14 de enero de 1967, arts. 60, 61, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30042436>.

⁸⁰ Colombia, *Ley 100 de 1993*, Diario Oficial año CXXIX.N.41148, 23 de diciembre de 1993, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1635955>.

⁸¹ *Ibíd.*, art. 33.

⁸² Colombia, *Decreto 1887 de 1994*, Diario Oficial, Año CXXX. N.º 41480, 5 de agosto de 1994, art. 1, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31646>.

⁸³ *Ibíd.*, art. 6.

Se puede colegir que solamente hasta pagar los rubros establecidos mediante este último decreto el empleador se vería liberado por completo de su responsabilidad en lo relacionado con el pago de la pensión de jubilación.

5.2 Perú

En lo que respecta al ordenamiento jurídico peruano en relación a si existió una prestación similar a la jubilación patronal de Ecuador, se observa que mediante el artículo único de la Ley n.º 10624 de 1946 se dispuso que las entidades bancarias, comerciales, industriales, agrícolas y mineras con capital de más de dos millones de soles, tenían la obligación de jubilar a los empleados que hayan prestado sus servicios por más de cuarenta años.⁸⁴

Cabe resaltar que previamente tanto obreros como empleados estaban cobijados por las ley 1378⁸⁵ que si bien no regulaba un régimen de jubilación, establecía indemnizaciones y rentas, ya sea temporales o vitalicias en caso de invalidez. Se puede decir que es la primera normativa que deposita en manos de la empresa privada un ámbito de la seguridad social.⁸⁶ De forma similar la ley 04916 regulaba algunos derechos que adquirirían los empleados de comercio en virtud del paso del tiempo como el seguro de vida.⁸⁷

La ley 10624 fue modificada en el año 1949 por el Decreto ley 11013, debido a que según estudios estadísticos se había determinado que cuarenta años era un tiempo excesivo para acogerse a la jubilación, reduciéndolo a treinta y cinco años y a treinta años en caso de incapacidad física o despido.⁸⁸ Adicionalmente esta ley estableció la forma de cálculo del valor de la jubilación, lo que la ley anterior no había especificado. Este cuerpo normativo también establecía la responsabilidad del nuevo empleador en caso de subrogación y la hacía extensiva a los obreros que luego hayan adquirido la calidad de empleados.

⁸⁴ Perú, *Ley 10624*, Diario Oficial El Peruano, 10 de julio de 1946, artículo único, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/10624.pdf>.

⁸⁵ Perú, *Ley 1378*, Diario Oficial El Peruano, 20 de enero de 1911, art. 1, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/01378.pdf>.

⁸⁶ Abanto Revilla, "Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?", *Derecho PUCP* 75 (2015): 253-82, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.012>.

⁸⁷ Perú, *ley 04916*, Diario Oficial El Peruano, 7 de febrero de 1924, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/04916.pdf>.

⁸⁸ Perú, *Decreto ley 11013*, Diario Oficial El Peruano, 06 de mayo de 1949, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/11013.pdf>.

Como consecuencia de estas modificaciones y de la obligación que representaba para el empleador

en la medida en que el derecho nacía de un contrato de trabajo, la terminación del vínculo laboral originaba la pérdida del tiempo de servicio acumulado para acceder a la jubilación y, en tanto en dicha época regía el despido sin causa justificada, fueron muchos los trabajadores cesados poco tiempo antes de alcanzar el mínimo legal.⁸⁹

En vista de este tipo de eventos, se dicta el Decreto- ley 17262 en el año 1968 en cuyos considerandos admite las dificultades que ha provocado la Ley 10624, tanto en lo pertinente a la estabilidad en el trabajo de los empleados como en el costo elevado de la jubilación a cargo del empleador.⁹⁰ Como consecuencia de aquello se crea el Fondo Especial de Jubilación de los Empleados Particulares, en favor de los beneficiarios de la Ley 10624 que se encontraran en servicio. Se entiende que aquellos que ya se encontraban jubilados en virtud de esta ley, continuarían gozando su jubilación en la forma establecida por esa disposición legal y sus modificatorias.

Este fondo se financiaría con una cuota mensual reajutable periódicamente a cargo exclusivo del empleador,⁹¹ pero para acceder a esta jubilación se estableció un nuevo tiempo de servicios, veinticinco años para los hombres y veinte años en el caso de las mujeres.⁹²

En el año 1973 mediante Decreto ley 19990 Perú crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, organismo que acogió todos los sistemas de pensiones existentes a esa época incluido el Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares,⁹³ sin embargo para quienes contaban con quince o más años de servicios no fue obligatorio registrarse en este nuevo sistema.

Finalmente, a través del art. 6 del Decreto ley 22847 se establece que los pensionistas hombres y mujeres, que se hallen regidos por el Decreto Ley 17262, al cumplir 60 y 55 años de edad respectivamente, pasarán a formar parte de los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones y por tanto se registrarán por el Decreto ley 19990. Terminó

⁸⁹ Elsa Alcántara, *La seguridad social en el Perú* (Lima: CELATS, 1979), 9 citado en Abanto Revilla, "Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?", *Derecho PUCP* 75 (2015): 253-82, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.012>.

⁹⁰ Perú, *Decreto-ley 17262*, Diario Oficial El Peruano, 29 de noviembre de 1968, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/17262.pdf>.

⁹¹ *Ibíd.*, art. 15.

⁹² *Ibíd.*, art. 5.

⁹³ Perú, *Decreto ley 19990*, Diario Oficial El Peruano, 30 de abril de 1973, <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/19990.pdf>.

así la responsabilidad del empleador en cuanto al pago de una jubilación ajena al sistema de seguridad social peruano.

De lo expuesto podemos colegir que efectivamente en los dos países latinoamericanos más cercanos al nuestro ha existido una institución muy similar a la jubilación patronal. Observamos que en Colombia los empleadores asumieron esa responsabilidad, desde el principio con la expectativa de ser reemplazados por una institución estatal que asuma progresivamente el pago. Sin embargo, de lo anotado y pese a que dicha institución se creó un año después de colocar esta responsabilidad sobre el empleador, no fue sino hasta el año de 1993, cuando en realidad logró desligarse del pago de ese rubro.

Se observa también que Colombia fijó como tiempo mínimo para acceder a este derecho el de 20 años, a diferencia de Perú donde se necesitaban cuarenta años de servicio para acceder a ella, lo cual me parece un tiempo excesivo, por esa misma razón este tiempo fue reduciéndose hasta llegar a uno similar al que mantiene nuestra legislación. Se observa también que en Perú la jubilación la debían pagar sólo a los empleados y no a los obreros, pues ellos se encontraban en un sistema distinto.

Un aspecto importante de resaltar es que tanto en Colombia como en Perú, la obligación de pagar una pensión jubilar por parte del empleador, no se le impuso a todos, sino sólo a las empresas cuyo capital superaba el monto establecido en la ley, en nuestro país, en el Decreto 96 hubo una disposición similar, donde se establecía el capital mínimo que debía tener el dueño del negocio para estar obligado al pago de la jubilación patronal, capital que era de veinte y cinco mil sucres, pero esta disposición no se conservó al expedirse el Código de Trabajo.

Por otro lado, se puede apreciar que, tanto en Colombia como en Perú, mientras la responsabilidad de pagar la pensión de jubilación estaba a cargo del empleador, el cumplimiento de esta obligación lo afectaba económicamente. Esto provocaba la tendencia a terminar la relación laboral antes de que se configuren los requisitos para que el trabajador acceda a este derecho, por lo que la estabilidad laboral se afectaba de forma importante.

Otro punto que me parece imprescindible destacar es que en ninguna de las dos legislaciones un trabajador recibió al mismo tiempo una pensión de jubilación por parte de la institución encargada de brindar la seguridad social y otra por parte de su empleador. Aquello lleva a preguntarse las razones del porqué en Ecuador sí se ha

realizado de esta manera y la conveniencia de mantener la legislación que permite esta doble carga al empleador.

Capítulo segundo

Análisis de datos estadísticos obtenidos sobre la jubilación patronal en Ecuador

Como hemos observado la jubilación patronal se constituyó en un derecho a favor del trabajador en el año de 1938, pese al transcurso del tiempo y al devenir político del país, que en ocasiones la han tomado como bandera demagógica, la institución, lejos de desaparecer, más bien se ha fortalecido en su esencia, no así en su número de beneficiarios.

Establecer el número de jubilados patronales en el país a través de la historia es un planteamiento que resulta quizá inalcanzable para este trabajo, sin embargo, se ha determinado oportuno, tomar como muestra el año 2019, en base al cual será posible extraer una idea general del número de personas que recibieron esta asignación. Se ha tomado como referencia este año debido a que es el último que se encontró al margen de la incidencia de la COVID-19.

Debe tomarse en consideración que el año 2018 registra al mes de diciembre un total de población con empleo de 7 731 032 personas,⁹⁴ es decir que el año 2019 se inicia con esta cantidad de trabajadores. En 1994, existieron 2 697 503 trabajadores en la zona urbana en el país,⁹⁵ este dato es muy importante debido a que estos últimos tendrían la posibilidad de recibir la jubilación patronal en razón de que el tiempo transcurrido desde ese año hasta el 2019 es de veinte y cinco años.

Por otro lado, se pretende revisar información sobre juicios laborales en las que se solicite el pago de jubilación patronal, obtenida del Consejo de la Judicatura, pero debido a su amplitud, se limitará el análisis, a las Unidades Judiciales de Trabajo de la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha. Ésta es la unidad con mayor número de juicios ingresados en el indicado año en el país.

Adicionalmente se revisará datos otorgados por el Ministerio de Trabajo y en menor medida por la empresa privada, instituciones que han conferido información

⁹⁴ INEC, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, diciembre de 2018, núm. 9, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/122018_Presentacion_Mercado%20Laboral.pdf.

⁹⁵ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Empleo, Desempleo y Subempleo: 1994* (Quito: INEC, 1994), 5.

relevante para esta investigación, ya sea de forma directa o mediante el internet, como se detallará en lo posterior.

1. Resultados obtenidos del Ministerio de Trabajo

Para efectos del cálculo de la pensión jubilar patronal el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099 expedido por el Ministerio de Trabajo,⁹⁶ establece que es facultativo tanto para trabajadores como empleadores solicitar a esa cartera de Estado su asistencia técnica.

En este contexto se ha logrado establecer que es una práctica generalizada tanto en el caso de personas naturales como jurídicas recurrir a dicha institución a fin de solicitar se efectúe el cálculo de la pensión jubilar a otorgarse al jubilado patronal. Para ello cualquiera de las partes debe llenar e ingresar la solicitud correspondiente y presentarla en cualquiera de las Delegaciones o Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio de Trabajo.

De la información remitida por la Unidad de Jubilación del Ministerio de Trabajo, se conoce que en el año 2019 han ingresado 4400 solicitudes de cálculo de jubilación patronal, de las que 2718 corresponden al sector privado y las restantes 1682 al sector público.⁹⁷

De igual manera de la misma investigación se colige que en ese año se receptaron 19 denuncias por falta de pago de jubilación patronal.⁹⁸

Recordemos que el pago de jubilación patronal está supeditado al hecho de que el trabajador labore para un mismo empleador por 25 años o más, en otras palabras, los trabajadores que presentaron su solicitud de cálculo de jubilación patronal en el año 2019 debieron empezar a laborar para su empleador desde el año 1994 o en años anteriores. Se ha logrado determinar que en el año 1994 existieron 2 697 503 personas ocupadas,⁹⁹ de los cuales se deduce que sólo el 0,1008 % han presentado su solicitud de cálculo y aspiran a recibir el rubro correspondiente a jubilación patronal. Estos datos develan que son muy pocos los trabajadores que lograron mantener su puesto de trabajo para un mismo empleador por 25 años o más, en contraste con el 99,8992 % de trabajadores que no lo lograron.

⁹⁶ Ecuador Ministerio de Trabajo, *Acuerdo Ministerial n° MDT-201-0099*, Registro Oficial 732, Suplemento, 13 de abril de 2016, art. 5.

⁹⁷ Ecuador Ministerio de Trabajo, *Oficio Nro. MDT-DCI-2022-11452-O*, 2022, 1.

⁹⁸ *Ibíd.*, 2.

⁹⁹ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Empleo, Desempleo y Subempleo: 1994* (Quito: INEC, 1994), 5.

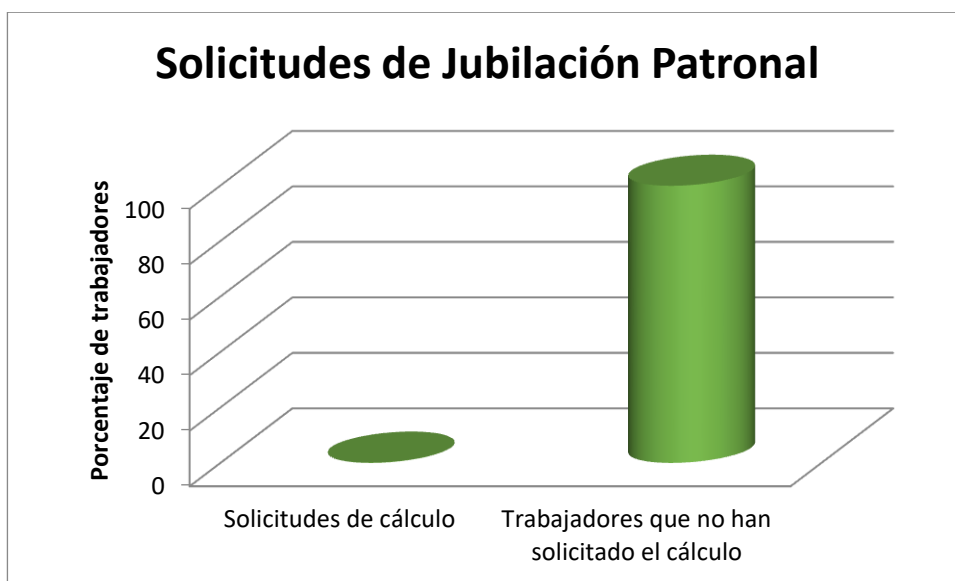


Figura 1: Solicitudes de cálculo de jubilación patronal presentadas en el Ministerio de Trabajo durante el año 2019.

Por otro lado también podemos observar que los trabajadores que han firmado un acta de finiquito para dar por terminada la relación laboral con una duración de entre 18 y 20 años ascienden a 1716.¹⁰⁰ Lo anterior evidencia el hecho de que las relaciones laborales tienden a ser cada vez más cortas y que la obligación impuesta al empleador referente a la jubilación patronal probablemente esté abonando a su determinación de mantener relaciones laborales de este tipo.

Se entiende que sólo los trabajadores que mantienen la expectativa de recibir el rubro de jubilación patronal solicitan al Ministerio de Trabajo realice el cálculo correspondiente. Podemos observar que, en relación con el número de trabajadores existentes en 1994, los trabajadores que solicitaron este cálculo no alcanzan ni siquiera el 1 %. Este bajo porcentaje evidencia que una cantidad muy limitada de personas gozan de este derecho, lo que nos lleva a cuestionarnos si es conveniente conservar esta institución en la legislación ecuatoriana o si es más acertado sustituirla por un derecho que beneficie a una mayor cantidad de trabajadores en procura de mantener relaciones laborales más prolongadas que garanticen estabilidad al trabajador.

¹⁰⁰ Ecuador Ministerio de Trabajo, *Oficio Nro. MDT-DCI-2022-11452-O* (Quito: Ministerio de Trabajo, 2022), 1.

2. Resultados obtenidos del Consejo de la Judicatura

De la información otorgada por la Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura, es posible observar que en las 24 provincias del país han ingresado 19.589 causas laborales en el año 2019,¹⁰¹ de las cuales 5442¹⁰² se encuentran en la provincia de Pichincha y 4485¹⁰³ en la parroquia de Iñaquito, como se observa en la Figura 2.

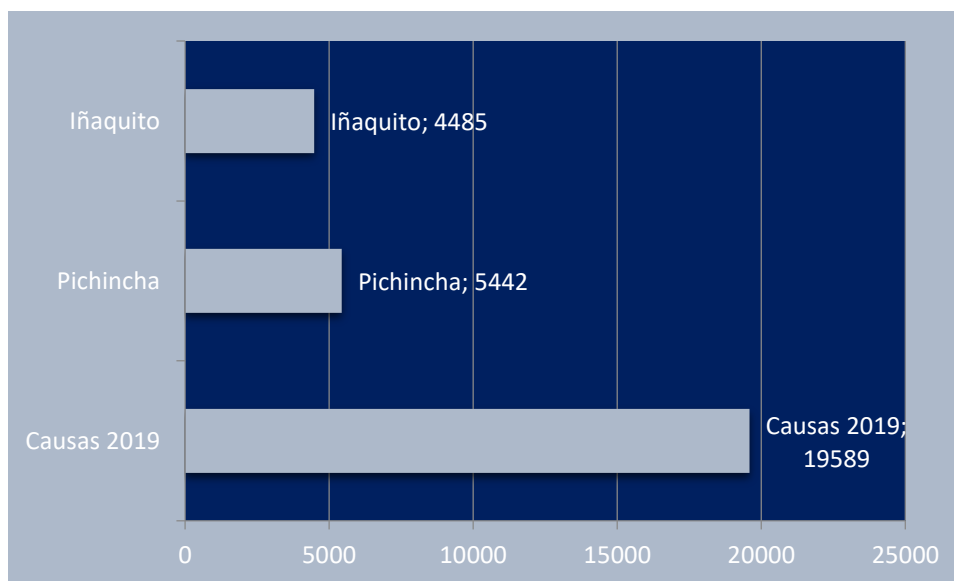


Figura 2: Cuadro comparativo entre la totalidad de las causas laborales iniciadas en Ecuador durante el año 2019, la provincia de Pichincha y la parroquia Iñaquito.

De las 4485 causas de la parroquia Iñaquito, 316 corresponden a demandas en las que se solicita exclusivamente el pago o el re cálculo de jubilación patronal tanto a instituciones públicas como a particulares, como se aprecia a continuación:

¹⁰¹ Ecuador Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, *Oficio-CJ-DNEJEJ-2022-0004-OF* (Quito: Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, 2022), 3588.

¹⁰² *Ibíd.*, 2570-3204.

¹⁰³ *Ibíd.*, 3000-157.

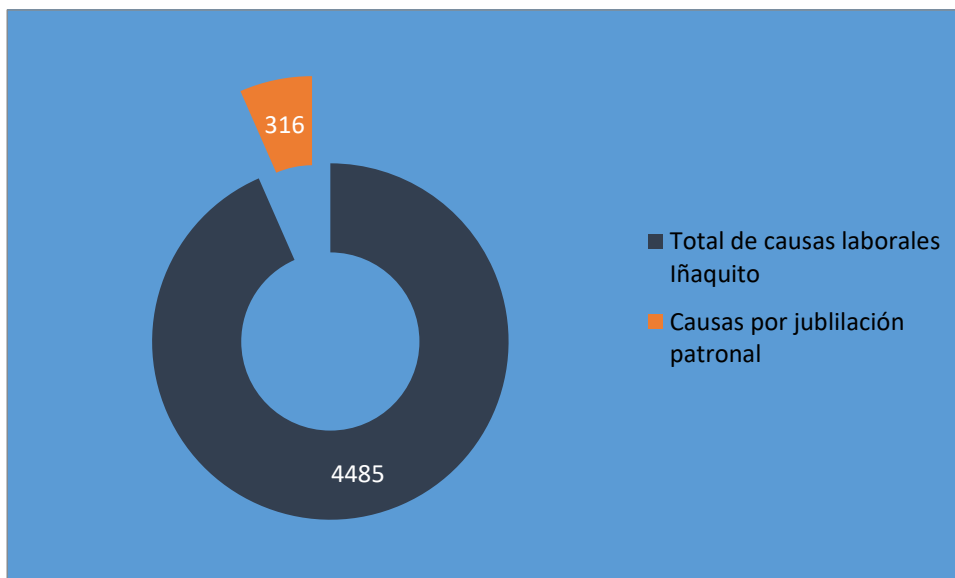


Figura 3: Causas donde se reclama jubilación patronal en relación con la totalidad de causas presentadas en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito.

De las 316 causas únicamente 125 corresponden a procesos iniciados en contra de personas naturales o jurídicas del sector privado, en los que se reclama el pago de jubilación patronal de forma exclusiva y 191 se refieren a trabajadores del sector público en los que se pretende, en su mayoría, el recalcular el monto de este beneficio, por esta razón me centraré en las causas referentes al sector privado.

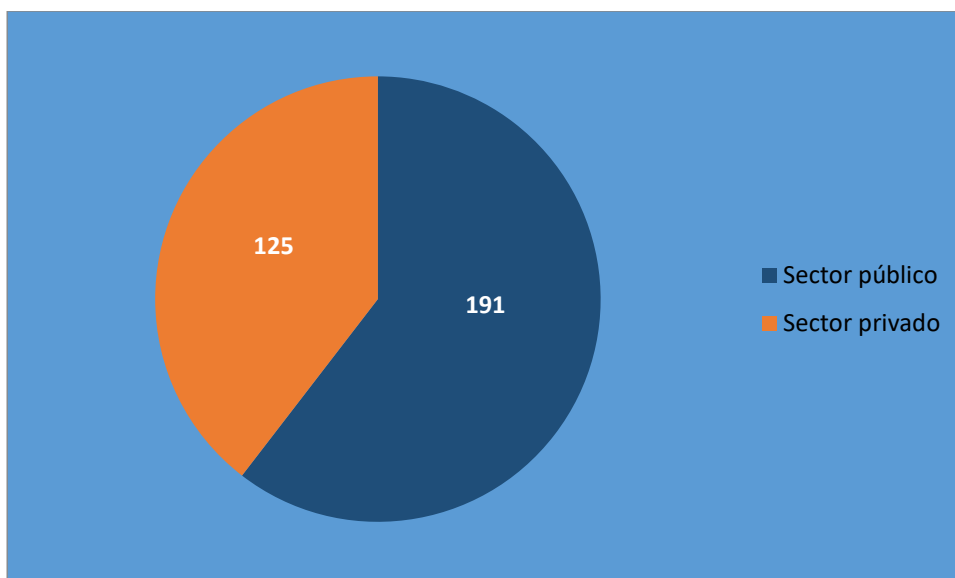


Figura 4: Causas por reclamo de jubilación patronal en el sector público y en el privado.

En virtud de que el número de causas relacionadas al sector privado obtenido parecía ser muy bajo, he considerado oportuno revisar adicionalmente las causas ingresadas por despido intempestivo y cobro de haberes laborales, en las cuales es

posible también ejercer el reclamo de jubilación patronal, de lo que se extrae un total de 14 causas adicionales en las que trabajadores del sector privado pretenden el pago de jubilación patronal.

En definitiva, se determina que, en el año 2019 un total de 139 trabajadores del sector privado han solicitado el pago del rubro correspondiente a jubilación patronal por vía judicial en la unidad en referencia.

No obstante, no todas las demandas han sido aceptadas, se logra verificar que 52 de ellas fueron archivadas por no completar la demanda, 7 han sido inadmitidas, 1 demanda ha caído en abandono, 2 han sido retiradas, se ha desistido de 4 de ellas y 7 han sido rechazadas.

De las demandas admitidas, 39 han terminado en la fase de conciliación de la audiencia y han concluido el proceso con sentencia en la que se aprueba el acuerdo al que han llegado las partes, 17 han concluido con sentencia favorable y 1 mediante mediación extrajudicial; cabe indicar que de todo el universo antes mencionado 9 procesos aún se encuentran sin resolver.

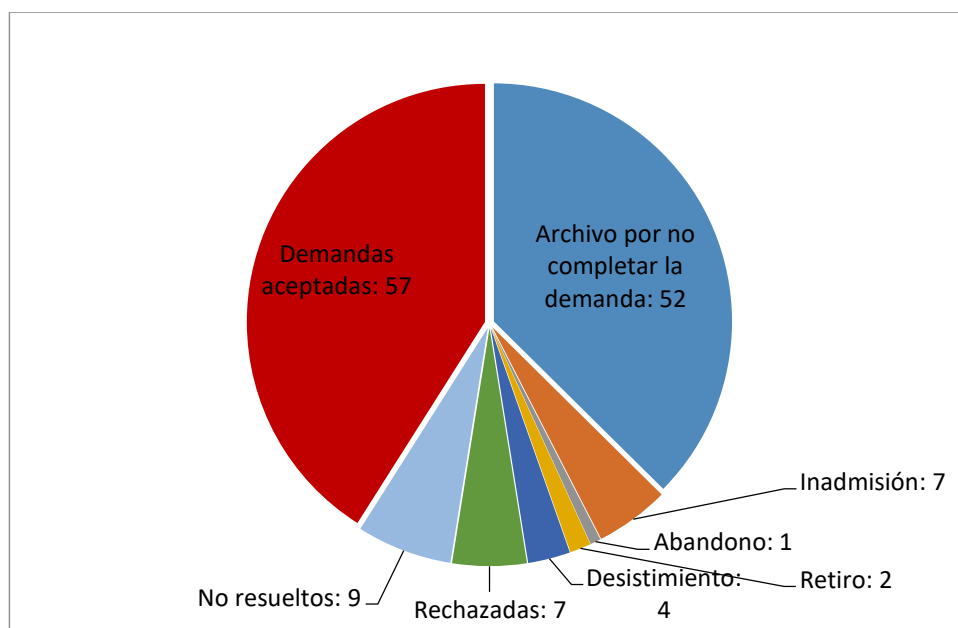


Figura 5: Distribución de las causas por jubilación patronal presentadas en la Parroquia de Ñaquito en el año 2019.

Se concluye que apenas el 7,35% de demandas ingresadas en las Unidades Judiciales de la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2019 corresponden a reclamos por jubilación patronal, de ellas el 4,25% pertenecen al sector público y el 3,1 % fueron efectuados por trabajadores del sector privado, y solamente el 1,27 % de estas últimas han obtenido un resultado favorable.

Al considerar que de 613.781 trabajadores¹⁰⁴ existentes en la ciudad de Quito en el año 1994, únicamente 57 de ellos reclamaron y se les concedió el cobro de los rubros correspondientes a jubilación patronal por vía judicial. Al observar esta información queda en evidencia, con absoluta claridad, que este tipo de reclamos son muy escasos, lo que no es casual, sino que deviene del limitado número de trabajadores que logran configurar este derecho por sus características temporales y demás condiciones impuestas por la ley.

Para obtener una visión general sobre el criterio de los juzgadores respecto a esta institución jurídica, he entrevistado a varios jueces de la Unidades Judiciales de Trabajo de distintas ciudades del país, quienes han emitido su opinión personal respecto a ella.

El criterio referente a que son muy pocos los procesos por reclamo de jubilación patronal es uniforme¹⁰⁵, además al responder sobre si la jubilación patronal atenta contra la estabilidad del trabajador el Dr. Leandro Duque Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Guayaquil considera que “efectivamente al estar supeditado este derecho a un tipo de servicios bajo un mismo empleador este tiene la posibilidad de poder terminar antes ese vínculo laboral[...]”¹⁰⁶ aunque manifiesta que esto es relativo. Indica además que “muchos [empleadores] se han aprovechado de esta situación [la pandemia de COVID 19] para terminar la relación laboral y especialmente con quienes pueden generar una gasto adicional que son las personas que están cerca a cumplir el tiempo para la jubilación patronal”.¹⁰⁷

Al preguntarle su opinión sobre la sustitución de la jubilación patronal por un fondo de ahorro al que aportaría el empleador desde el primer día de la relación laboral y aunque el trabajador cambie de empleador, el fondo seguiría creciendo para ser retirado al final de la vida laboral del trabajador, respondió que “pudiera aportar en otorgarle una estabilidad laboral más a los trabajadores, por cuanto ya no van a depender de un solo empleador para obtener este fondo sino durante toda la relación laboral [...]”¹⁰⁸ Sin embargo, manifiesta que el inconveniente sería que al ser esos fondos administrados por el trabajador puede terminarse antes de lo esperado y la subsistencia posterior del jubilado se vería afectada.

¹⁰⁴ Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos, Empleo, Desempleo y Subempleo: 1994 (Quito: INEC, 1994), 103.

¹⁰⁵ Teddy Ponce, Alexandra López, Leandro Duque, Carlos Dávila, entrevistados por la autora, 9 de agosto de 2022; ver anexos 1, 2, 3, 4.

¹⁰⁶ Leandro Duque, entrevistado por la autora, 9 de agosto de 2022; ver Anexo 2.

¹⁰⁷ *Ibíd.*

¹⁰⁸ *Ibíd.*

El doctor Carlos Dávila Juez de la Unidad de Trabajo de la parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, al referirse a si el pago de jubilación patronal a los trabajadores podría atentar de alguna manera contra la estabilidad del trabajador, manifiesta que

En ocasión de la experiencia que uno se ha vivido, así es, existen determinadas empresas que tienen como una política propia de aquellas no mantener trabajadores que superen los 20 años de trabajo[...] el pago de la jubilación patronal puede finalmente desencadenar en una terminación unilateral de un trabajador que llegando a los veinte años de trabajo, que siendo un gran trabajador, teniendo un *expertis* amplio dentro de la empresa, finalmente sale a la desocupación inclusive pagándosele las indemnizaciones.¹⁰⁹

Como respuesta a la pregunta referente a si la pandemia fue aprovechada por ciertos empleadores para dar por terminada la relación laboral con los trabajadores más antiguos, respondió que en base a la sentencia emitida por la Corte Constitucional en que ordena que cada caso debe ser revisado de manera individual, no podría generalizar

pero fue una ventana, que podría ser de escape de ciertas empresas, de ciertos empleadores que aprovechando esta situación, pues lamentablemente, tomaron de la misma y dieron por terminadas las relaciones de trabajo con estas personas quienes tienen cercanía a los 20 años de trabajo de las empresas y también a las personas que superaron los 20 años, pero ya estar en el promedio de 18 años en adelante pues fueron las primeras personas que lamentablemente han sido dadas por terminadas las relaciones de trabajo [...].¹¹⁰

La doctora Alexandra López Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Portoviejo, al referirse a la jubilación patronal como un obstáculo a la estabilidad del trabajador manifiesta que, al suceder el terremoto del 2016 en su provincia, las empresas se acogieron a la figura del artículo 169 del Código de Trabajo, numeral 6 para dar por terminadas relaciones laborales con trabajadores próximos a jubilarse, ella continúa y dice:

he tenido casos en que han preferido demandar y luego hacen un acuerdo global de pensiones jubilares para salir del trabajador y no tener esa cuenta por pagar mensualmente, entonces, ha sido bastante complejo, luego vino la pandemia, la pandemia también, el mismo fenómeno se observa, en cuanto a que las personas con mayor tiempo de trabajo son las que han sido sacadas y ahora son parte del grupo de ex trabajadores o de personas que han optado por un trabajo autónomo o han entrado a la precariedad de una actividad laboral.¹¹¹

¹⁰⁹ Carlos Dávila, entrevistado por la autora, 9 de agosto de 2022; ver Anexo 1.

¹¹⁰ *Ibíd.*

¹¹¹ Alexandra López, entrevistada por la autora, 9 de agosto de 2022; ver Anexo 3.

El criterio de la entrevistada es que la figura de la jubilación patronal no está siendo eficaz, pero que con ciertas reformas sobre todo en lo referente a la edad y el promedio de vida, debería mantenerse en la legislación.

La doctora Teddy Ponce Jueza de la Sala Laboral de la provincia de Manabí al solicitarle su criterio sobre la eficacia de la jubilación patronal señala:

Yo creo que esta figura lejos de ayudar al trabajador, considero que es perjudicial actualmente. ¿Por qué es perjudicial? porque las empresas no quieren asumir un costo mensual de tener que pagarle hasta que el jubilado se muera y un año más a sus herederos, entonces bajo esta situación muchas empresas antes de que siquiera cumpla el mínimo para poder jubilarse aunque sea mediante un despido intempestivo, simplemente lo que hacen es separar, como política de muchas empresas.¹¹²

La entrevistada considera que más bien en el sector público, la jubilación patronal sí está cumpliendo su rol, además manifiesta que esta obligación impuesta al empleador, también puede atentar contra sus derechos sobre todo en los casos de los trabajadores que han iniciado su vida laboral muy temprano. Ella sostiene que no es posible que se deba pagar a una persona desde los 45 años hasta los 80 años por ejemplo y un año más a los herederos, pues manifiesta que “el empleador no solamente es el empresario de la fabril, el empresario de Corporación el Rosado, de Eljuri, también es el empleador que tiene una tienda en la esquina, también es el empleador el ama de casa, es el empleador que no tiene esos recursos cuantiosos como para poder soportar una jubilación de 40 años”.¹¹³

Al responder a la pregunta referente a si debería ser derogada la norma que ordena el pago de jubilación patronal, dice que al menos debería ser modificada, pues no todo el mundo tiene capacidad para pagarla, debería existir una diferenciación en base a este hecho o poner un límite de años, por ejemplo.

Finalmente, manifiesta su acuerdo respecto a la idea de sustituir la jubilación patronal por un fondo de ahorro en el que deba ir aportando el o los empleadores y que se lo va a entregar al trabajador una vez que se jubile ya que a su criterio existiría un equilibrio en relación al tiempo de servicio y se evitaría que el empleador se desprenda de un empleado capacitado y de confianza.

¹¹² Teddy Ponce, entrevistada por la autora, 9 de agosto de 2022; ver anexo 4.

¹¹³ *Ibíd.*

3. Resultados obtenidos de la empresa privada

Según estudios realizados por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa-MERCO la Corporación Favorita está ubicada en el puesto número uno en el ranking Merco Empresas Ecuador 2021, seguido de Nestlé y Pronaca.¹¹⁴

En lo que respecta a la Corporación Favorita y sus filiales, el número de dependientes o colaboradores a nivel nacional, para el año 2021 fue de 16350 personas,¹¹⁵ de los cuales 4228 personas mantienen de 0 a 2 años de antigüedad; 2833 de 2 a 5 años, 3857 empleados han trabajado entre 5 a 10 años; 2626 entre 10 y 15 años; 1480 personas se encuentran en un rango de 15 a 20 años de servicios; 631 registran una estabilidad de entre 20 a 25 años y 695 empleados sobrepasan los 25 años de servicio en dicha Corporación.¹¹⁶

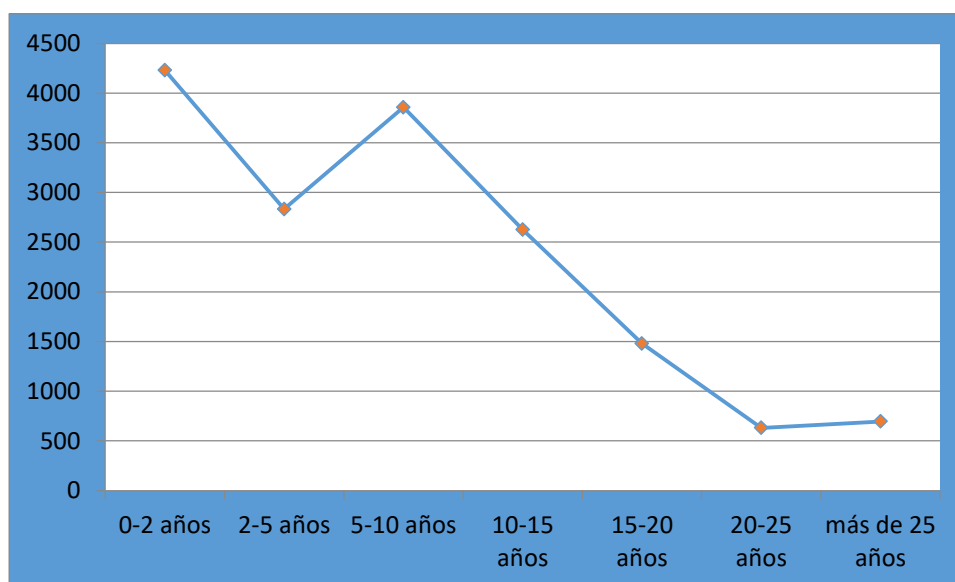


Figura 6. Empleados de PRONACA clasificados por años de antigüedad.

Se puede concluir para efecto de nuestro estudio que para el año 2021, de 16350 trabajadores tan sólo 695 recibirán el beneficio de jubilación patronal y 631 podrán recibir el proporcional en el caso de ser despedidos intempestivamente, en otras palabras, tan sólo el 4,25 % de los trabajadores de la Corporación Favorita gozarán de

¹¹⁴ Merco, “Merco empresas y líderes Ecuador 2021”, *Merco*, 21 de marzo de 2022, párr. 1, <https://www.merco.info/ec/actualidad/merco-empresas-y-lideres-ecuador-2021#:~:text=Corporaci%C3%B3n%20Favorita%20mantiene%20el%20primer,asciende%20del%20cuarto%20al%20tercero>.

¹¹⁵ Corporación Favorita, “Informe Anual 2021”, *Corporación Favorita*, abril 2022, num. 17, <https://www.corporacionfavorita.com/wp-content/uploads/2022/05/InformeAnual2021.pdf>.

¹¹⁶ *Ibíd.*, 95.

este rubro adicional e independiente de aquel otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En lo que respecta a PRONACA, otra de las empresas más representativas del país, en el año 2021 mantuvo en su nómina a 7594 trabajadores,¹¹⁷ de ellos solamente el 7% sobrepasan los cincuenta años de edad,¹¹⁸ que es el grupo más propenso a recibir jubilación patronal, sin embargo este dato sólo nos da un indicio del número de trabajadores que podrían acceder a este beneficio, ya que desconocemos cuántos trabajadores de este grupo, superan los 25 años de servicios para este empleador.

Las Tiendas Asociadas Industriales TIA S.A. también figuran como uno de los empleadores que mantiene un alto número de plazas de trabajo;¹¹⁹ esta empresa mantiene 8105 trabajadores activos¹²⁰ de ellos, de forma muy similar al caso anterior, solamente 77 superan los cincuenta años.

Finalmente, el Banco Pichincha, es otra de las empresas que mantiene un alto número de trabajadores, en el año 2020 se registraron 5113 personas en su nómina,¹²¹ de ellos solamente 158 sobrepasan los cincuenta años.¹²²

Como observamos son pocos los trabajadores que sobrepasan los cincuenta años, no conocemos las razones de este hecho, lo que es claro es que difícilmente un trabajador próximo a llegar a esa edad, abandonaría su puesto de trabajo en un mercado laboral tan competitivo como el actual, donde la edad avanzada es un obstáculo para conseguir un empleo adecuado.

Lo que se ha manifestado en líneas anteriores nos deja claro que quienes acceden al cobro de jubilación patronal son pocos y al parecer esta imposición se ha convertido en un obstáculo a una anhelada estabilidad laboral. Recordemos que según lo ordenan las Normas Internacionales de Contabilidad, las empresas privadas deben realizar las correspondientes reservas para el pago de jubilación patronal desde el primer año de la nueva contratación. Esta obligación perdura hasta un año después de la muerte del

¹¹⁷ PRONACA, “Memoria de sostenibilidad 2021”, *PRONACA*, 2022, num. 1570, <https://www.pronaca.com/memoria-sostenibilidad/2021/files/PRONACA%20MDS2021%20ESP.pdf>.

¹¹⁸ *Ibíd.*, 87.

¹¹⁹ Ekos, “Grandes empleadores 2019, las compañías que mantienen las mayores plazas de trabajo”, *Ekos*, 20 de enero de 2020, párr. 5, <https://www.ekosnegocios.com/articulo/grandes-empleadores-2019-las-companias-que-mantienen-las-mayores-plazas-de-trabajo#:~:text=Entre%20las%20cinco%20empresas%20que,y%2C%20Reybanpac%20con%206.681%20plazas.>

¹²⁰ TÍA S.A., “El efecto Tía”, *TÍA S.A.*, accedido 7 de julio de 2022, 41, https://issuu.com/tiaecuador/docs/tia_-_memoria_2021_-_versio_n_digital

¹²¹ Banco Pichincha, “Informe anual y memoria de sostenibilidad 2020”, *Banco Pichincha*, 2020, núm., 100, file:///C:/Users/usuario/Downloads/informe-anual-y-memoria-de-sostenibilidad-2020.pdf

¹²² *Ibíd.*, 101.

trabajador, lo que a más de constituirse en una imposición económica genera costos administrativos y en ocasiones enormes dificultades a la hora del pago.

Es primordial precisar que cuando me refiero al empleador, no sólo hablo de las grandes corporaciones y empresas, son los pequeños empresarios, los propietarios de tiendas o almacenes e incluso las madres de familia quienes en muchas ocasiones tienen que responder por esta obligación por un largo tiempo, lo que los orilla a terminar una relación laboral que quizá, en un panorama diferente, hubiera permanecido por más tiempo. Lo anteriormente expuesto revela que esta expectativa de derecho por parte del trabajador, en determinadas circunstancias, puede llegar a afectarlo.

Es oportuno cuestionar si la jubilación patronal cumple su rol en la actualidad, si es necesario y conveniente mantenerla en nuestra legislación, si está beneficiando a la mayoría de trabajadores o sólo a un número muy reducido. Es probable que la clase trabajadora defienda ciegamente un derecho que, en la mayoría de los casos, no va a llegar a concretarse, cerrándose a alternativas que bien podrían favorecer económicamente a la totalidad de sus miembros.

Capítulo tercero

Sustitución de la jubilación patronal

A lo largo del presente trabajo de investigación se ha revisado desde el origen de la jubilación patronal hasta la forma en que ésta influye en las relaciones laborales de la actualidad. Esta institución ha ido cambiando a través del tiempo y lo seguirá haciendo hasta el momento en que el derecho determine sustituirla o eliminarla de la legislación. A continuación, se analizarán algunas reformas propuestas en el legislativo con mira a su modificación.

1. Proyectos de ley de reforma al Código de Trabajo presentados ante la Asamblea Nacional

Resulta trascendental analizar brevemente los proyectos de ley presentados en los últimos años sobre el tema en estudio, sobre todo porque evidencian la importancia de esta institución laboral y al mismo tiempo el desafío que constituye plantear una reforma sin vulnerar los derechos del trabajador.

En el año 2018, los asambleístas Liliana Durán, Bairon Valle y Juan Jorge Cárdenas presentaron ante el órgano legislativo el Proyecto del Código Orgánico Integral del Trabajo¹²³ que se encuentra ante la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para su revisión y posterior convocatoria a primer debate. Este proyecto de ley recoge el articulado actual referente a jubilación patronal y lo reduce a tres artículos, elimina disposiciones en desuso, concentrándose en la descripción de la forma de generarse el derecho, la manera en que se determinará el haber individual de jubilación y la garantía del pago que puede exigir el trabajador al empleador.

Establece, además, que la pensión mensual de jubilación patronal en ningún caso será mayor a un salario básico unificado del trabajador en general, ni inferior al diez por ciento de esa cantidad. Con esto pretende corregir las diversas interpretaciones que se han dado al actual numeral 2 del artículo 216 del Código de Trabajo donde contempla una remuneración básica unificada media.

Sin embargo, al respecto, en la actualidad ya existe precedente jurisprudencial obligatorio que establece que “para este cálculo se debe considerar la remuneración

¹²³ Ecuador Asamblea Nacional, “Código Orgánico Integral de Trabajo”, *Asamblea Nacional*. Accedido 10 de agosto de 2022, <https://leyes.asambleanacional.gob.ec/>.

mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral,”¹²⁴ situación ésta, que deberá ser considerada si se pretende la aprobación de este código.

Respecto al fondo global establece una base mínima para el cálculo, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario básico unificado multiplicado por los años de servicios; coloca la responsabilidad de reglamentarlo en las manos del Ministerio de Trabajo, y mantiene la disposición donde se determina que el acuerdo de las partes en el caso del pago del fondo global debe constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador. Lo expuesto se propone pese a que existen sentencias emitidas por la Corte Nacional que manifiestan que el pago de este fondo es procedente siempre que satisfaga las necesidades del jubilado a lo largo de toda su vida, de no ser así, este puede demandar a su empleador el pago de un valor mayor por el tiempo de vida que le reste.¹²⁵

En este proyecto se conservan las normas que regulan en el caso de fallecimiento del jubilado patronal, la garantía de que esta pensión no será grabada con ningún impuesto y su calidad de crédito privilegiado de primera clase.

En definitiva, excepto por los cambios mencionados, la figura se mantiene en forma similar al actual Código de Trabajo. Por otro lado, elimina disposiciones contradictorias como la establecida en el literal a) del numeral 1 del artículo 216 que incluye a los fondos de reserva para el cálculo de jubilación patronal, para luego determinar, en el inciso 3, del numeral 4 del mismo artículo que el empleador de los trabajadores que estén afiliados, tendrá derecho a que del fondo de jubilación se le rebaje la suma total de lo que hubiere depositado en el IESS como aporte o fondo de reserva,¹²⁶ lo que es aplicable en todos los casos ya que se entiende que el empleador está obligado a afiliarse a sus trabajadores, por lo que dicha disposición actualmente ha perdido su eficacia.

De igual forma elimina parte de la disposición del numeral 3 del artículo 216, en la que se determina que el trabajador jubilado podrá solicitar que el empleador “deposite

¹²⁴ Ecuador Corte Nacional, Resolución n.º07-2021, Registro Oficial 502, Suplemento, 26 de julio de 2021, art. 2.

¹²⁵ Ecuador Corte Suprema de Justicia Tercera Sala de lo Laboral y Social, “Sentencia”, en *Juicio n.º 134-2002*, 29 de agosto del 2003.

¹²⁶ Ecuador, *Código de Trabajo*, art. 216.

en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que este le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador [...]”¹²⁷ norma que al día de hoy resulta inaplicable.

Finalmente, omite la disposición que determina que la pensión jubilar no podrá ser inferior a treinta dólares, si el trabajador solo tiene derecho a la jubilación del empleador y de veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.¹²⁸ Esta omisión es acertada pues la norma tal y como se halla en la actualidad no refleja la situación del trabajador, quien al cumplir los requisitos previstos en la Ley de Seguridad Social recibirá la jubilación de parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debido a la obligación que tiene el empleador de afiliarlo.

En conclusión este proyecto mantiene con ligeros cambios el articulado existente actualmente, consecuentemente no refleja una solución a la problemática de fondo, ni demuestra mayor preocupación por los millones de trabajadores ecuatorianos que nunca accederán a este rubro, ni por otros tantos que son perjudicados indirectos de la existencia de esta institución en la legislación actual debido a la falta de estabilidad que, sin duda genera, percepción que no constituye un criterio aislado de la autora de este trabajo sino que también algunos juzgadores así lo consideran.¹²⁹

Otro proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo fue presentado a la Asamblea Nacional el 8 de noviembre del 2018 por la asambleísta Priscila Holguín,¹³⁰ actualmente se encuentra en revisión previo al primer debate. Con este proyecto se pretende reformar el primer y segundo inciso del numeral 2 y el segundo inciso del numeral 3 del artículo 216 del Código de Trabajo en lo que respecta a los mínimos de la pensión jubilar, determinando que “en ningún caso la pensión mensual de jubilación será inferior a un sueldo o salario mínimo vital general si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación.”¹³¹

¹²⁷ *Ibíd.*

¹²⁸ *Ibíd.*

¹²⁹ Teddy Ponce, Alexandra López, Leandro Duque, Carlos Dávila, entrevistados por la autora, 9 de agosto de 2022; ver Anexos 1, 2, 3, 4.

¹³⁰ Ecuador Asamblea Nacional, “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo”, *Asamblea Nacional*, accedido el 8 de agosto de 2022, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cae97cc2-acf1-4d07-b309-1de2af62a0f0/Proyecto%20de%20Ley%20Org%20E%20nica%20Reformatoria%20al%20C%20F3digo%20de%20Trabajo%20Tr.%20345939.pdf>.

¹³¹ *Ibíd.*, art. 1.

Este proyecto adolece de un grave error pues parece confundir el sueldo o salario mínimo vital con el sueldo básico unificado. El primero se encuentra establecido en el artículo 133 del Código de Trabajo, que indica que el salario mínimo vital general de cuatro dólares se mantiene únicamente con fines referenciales y que se aplicará para el cálculo de sueldos y salarios indexados de los trabajadores del sector público y privado mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos; sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición en la que se haga referencia a este tipo de salario.¹³² El segundo fue creado por la unificación salarial ordenada por la Ley para la Transformación Económica del Ecuador,¹³³ proceso mediante el cual se incorporaron a ese salario la décima quinta y décima sexta remuneración, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento al costo de vida que se pagaban de forma independiente hasta el año 2000.

Si atendemos al sentido literal del proyecto de ley, este propondría que el mínimo que un trabajador puede recibir por concepto de jubilación patronal es el cincuenta por ciento de un salario mínimo vital general, es decir dos dólares, confusión que seguramente motivará el archivo del proyecto.

Según este proyecto se debe retornar al anterior artículo 219, numeral 2 que decía: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a un sueldo o salario mínimo vital general, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación”¹³⁴ pues considera que el artículo actual contiene una regresión de derechos al establecer como rubro mínimo treinta dólares en caso de ser únicamente jubilado patronal y veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.

Recordemos que en el pasado, el Tribunal Constitucional mediante Resolución¹³⁵ se pronunció respecto al desconocimiento de la Ley Trole II de la unificación salarial al establecer en el mismo artículo 219 la fijación del monto de jubilación patronal en base a salarios mínimos vitales, consecuentemente no es posible pretender una reforma de este tipo que incluso evidencia, como se dijo anteriormente, una confusión entre los conceptos de salario mínimo vital y salario básico unificado.

¹³² Ecuador, Código de Trabajo, art. 133.

¹³³ Ecuador, *Ley para la Transformación Económica del Ecuador*, Registro Oficial 34, Suplemento, 13 de marzo de 2000.

¹³⁴ Ecuador, Código de Trabajo, Registro Oficial 162, 29 de septiembre de 1997, art. 219.

¹³⁵ Ecuador Tribunal Constitucional, *Resolución*, Registro Oficial Suplemento 231, 26 de diciembre del 2000, 19.

Un tercer Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo fue presentado a la Asamblea Nacional el 15 de agosto del 2019 por la asambleísta Noralma Zambrano que se encuentra en el Consejo de Administración Legislativa para su revisión, el cual propone sustituir el artículo 216 del actual Código de Trabajo por el siguiente:

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores. En los casos de personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, discapacidad comprobada que le impida ejercer la labor para la cual se encontraba laborando y las que se encuentren bajo la modalidad de servicio doméstico, por quince años o más, tendrán derecho a solicitar la jubilación [...].¹³⁶

Según este proyecto, se agregan nuevos beneficiarios del derecho en estudio: las personas con enfermedades catastróficas, las personas que padezcan discapacidad y las que trabajen bajo la modalidad de servicio doméstico. Adicionalmente se suma un nuevo elemento temporal para estos casos que es el de quince años, con lo que una vez más la jubilación patronal iría ganando espacio bajo el riesgo de limitar la estabilidad para estos trabajadores ya no a veinte años, sino a menos de quince.

Recordemos que inicialmente la ley establecía veinticinco años de trabajo para un mismo empleador para que el trabajador pueda exigir el pago de jubilación patronal, debido a los constantes despidos que este hecho generaba en perjuicio de trabajadores que se acercaban a cumplir ese tiempo, el legislador creó la figura de la jubilación proporcional en los casos en los que el trabajador sea despedido cumplidos los veinte años de trabajo. El proyecto en análisis establece quince años para cierto grupo de trabajadores, pero, en definitiva, entre más imposiciones al empleador en lo referente al pago de esta obligación mayor será el riesgo de orillarlos a mantener relaciones de trabajo cortas en perjuicio de la estabilidad laboral y consecuentemente del trabajador.

Esta razón debería estimarse suficiente para considerar con cabeza fría, la posibilidad de sustituirla por otra que abone mayores beneficios al trabajador, pero de ninguna manera se puede permitir que permanezca en la forma actual con los consecuentes perjuicios que ocasiona.

¹³⁶ Ecuador Asamblea Nacional, “Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo”, *Asamblea Nacional*, accedido el 08 de agosto del 2022, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3645285c-43bd-48da-9df7-c031f6a8aebc/Proyecto%20de%20Ley%20Org%20E1nica%20Reformatoria%20al%20C%C3%F3digo%20de%20Trabajo%20Tr.%20376013.pdf>.

Por otro lado y volviendo a la revisión de los proyectos de ley presentados referentes al tema en estudio, no es posible obviar el Proyecto de Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal presentado por Guillermo Lasso.¹³⁷ En este documento se pretendía crear un régimen laboral alternativo y excluyente al existente en el Código de Trabajo, el cual regiría exclusivamente para las nuevas contrataciones; dentro del texto propuesto la figura de la jubilación patronal fue eliminada en su totalidad. El referido proyecto no fue calificado por la Unidad de Técnica Legislativa encargada de su revisión pues consideró que “al generar nuevos mandatos paralelos en materia laboral y no reformar la existente, porque generaría afectaciones a los derechos, principios y garantías constitucionales, pretende evadir el radar constitucional”¹³⁸ y además “supondría una restricción y/o regresión de derechos de acuerdo con los números 4 y 8 del Artículo 11 del mismo cuerpo normativo, así como el derecho a la igualdad establecido en el número 4, del Artículo 66 de la Constitución”¹³⁹, consecuentemente fue archivado.

El análisis de este proyecto está fuera de los límites del presente trabajo de investigación, sin embargo, en lo que respecta a la eliminación de la jubilación patronal del ordenamiento jurídico y la posible vulneración al principio de prohibición de regresión de derechos laborales me referiré más adelante.

2. Viabilidad de la sustitución de la jubilación patronal en relación con los principios constitucionales relacionados con los derechos laborales

Es necesario revisar los principios del Derecho Laboral que revisten mayor importancia en la realización de este trabajo de investigación, para al mismo tiempo, analizarlos a la luz de nuestra Constitución.

¹³⁷ Ecuador Asamblea Nacional, “Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal”, *Asamblea Nacional*, accedido el 08 de agosto de 2022, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a96d4f12-29a4-4218-8ee4-8cc31d77b721/409766-lasso.pdf>.

¹³⁸ Ecuador Asamblea Nacional, “Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No. 0123-INV-UTL-AN-2021_Lasso Guillermo_Proyecto de Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal”, *Asamblea Nacional*, accedido el 09 de agosto de 2022, pag. 16, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/90bc9ac5-4cb5-4478-a0d1-64c9100a0f92/inf-utl-cre-oport-lasso-AN-SG-UT-2021-0335-M.pdf>.

¹³⁹ *Ibíd.*, 24.

2.1 Principio de irrenunciabilidad

Por regla general la persona a quien la ley le confiera un derecho puede renunciar a este, siempre que sea de su interés individual y que la ley no prohíba esta renuncia,¹⁴⁰ así lo prescribe el Código Civil ecuatoriano. En el caso de los derechos laborales no es así, estos están revestidos del principio de irrenunciabilidad, el cual está destinado “a evitar que el trabajador, forzado por su situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones, y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas”.¹⁴¹

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles;¹⁴² así lo manifiesta el principio constitucional, observándose a la irrenunciabilidad como “la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio”;¹⁴³ esta imposibilidad se opone a la autonomía de la voluntad que permite a la persona la dimisión de sus derechos.

Este principio es parte de un sistema de protección al trabajador que, asume que por su posición desventajosa frente a su empleador, por su necesidad económica en otros casos o incluso por ignorancia, pueda ser orillado o hasta coaccionado a renunciar a sus derechos. Al establecerse esta imposibilidad de renunciar, traducida en la indisponibilidad de ese derecho por parte del trabajador, se lo coloca a salvo de cualquier situación que implique un perjuicio en sus derechos.

En definitiva se dice que “el fundamento del principio de irrenunciabilidad es doble [...]: el espíritu protector que inspira al derecho del trabajo y el carácter imperativo de las normas que informan dicha disciplina”.¹⁴⁴ En otras palabras persigue dos objetivos, en primer lugar proteger al trabajador incluso de sus propios actos y en segundo lugar exigir por parte del empleador el respeto al ordenamiento jurídico respecto a los derechos de sus dependientes.

¹⁴⁰ Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio de 2005, art. 11.

¹⁴¹ Julio Armando Grisolia, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011), 110.

¹⁴² Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre del 2008, art. 326.

¹⁴³ Julio Armando Grisolia, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011), 111.

¹⁴⁴ Guillermo Boza Pro, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 175.

En lo que respecta a la jubilación patronal la jurisprudencia ha manifestado que este es un derecho irrenunciable del trabajador¹⁴⁵ consecuentemente no se halla a su disposición, ni se encuentra sujeto a su voluntad de recibirla o no.

2.2 Principio de intangibilidad

En la misma norma en que la Carta Fundamental dispone que los derechos laborales son irrenunciables establece también que estos son intangibles;¹⁴⁶ entendiéndose por ello, “que no puede ser tocado, que merece extraordinario respeto y no puede o no debe ser alterado o dañado”¹⁴⁷ por lo que una vez adquirido el derecho no puede ser reducido o desmejorado.

La intangibilidad involucra el respeto a los derechos que constan en la legislación a través de la historia y forma parte del sistema de protección en favor del trabajador.

2.3 Principio de la condición más beneficiosa

Según la doctrina “este principio opera en el supuesto de una sucesión de eventos normativos o no normativos que cuestionan o alteran las mejores condiciones de las que venía disfrutando el trabajador con anterioridad a dichos eventos. De ser el caso, como refiere dicho principio, se seleccionarán -para mantenerse- aquellas condiciones que resulten más beneficiosas.”¹⁴⁸

Este principio difiere del *in dubio pro operario* debido a que éste se aplica en la interpretación de dos normas de las cuales se optará por la que más beneficie al trabajador. También es diferente al principio de aplicación de la norma más favorable donde en caso de ser aplicables a un caso dos normas vigentes se optará por la que más beneficie al trabajador.

El principio de la condición más beneficiosa, diverge de los anteriores pues “supone la confrontación del régimen que pretende reemplazarlo total o parcialmente,

¹⁴⁵ Ecuador Corte Suprema de Justicia, “Sentencia”, en *Juicio laboral que sigue José Sánchez contra el Municipio de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXXV, Serie XIV, N°7, enero-abril de 1985, 1657.

¹⁴⁶ Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*, art. 326.

¹⁴⁷ Oxford Languages, “Diccionario”, *Oxford Languages*, accedido 15 de agosto de 2022, https://www.google.com/search?q=significado+de+intangible&rlz=1C1CHBD_esEC911EC911&oq=significado+de+intangible&aqs=chrome..69i57j0i51214j0i22i3014j0i15i22i30.4550jlj15&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

¹⁴⁸Guillermo Boza Pro, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 190.

ya que este puede tener eficacia jurídica frente al mismo trabajador en caso de que resulte beneficiado.”¹⁴⁹

Bajo estas premisas, en caso de aprobarse una nueva ley referente a alguno de los derechos laborales, ésta sólo podrá tener una aplicación real y efectiva, en el caso de que contemple mejores condiciones que las establecidas en la ley que sustituye. Se observa en primer lugar una sucesión de leyes: la ley derogada y la nueva ley; y, en segundo lugar, es indispensable que la nueva norma contenga mejores circunstancias o derechos para el trabajador que las previstas en la derogada.

A palabras de Podetti “el principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido [...] a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente e *intuitu persona*.”¹⁵⁰

Según Boza Pro, frente a este principio se han esbozado varias teorías con el fin de determinar los efectos de la norma posterior sobre la anterior, como la teoría de la irreversibilidad según la que no sería aplicable el principio de la condición más beneficiosa. Según este principio una norma posterior no puede ser peyorativa respecto a la anterior debido a que la tendencia natural del derecho de trabajo es ir consiguiendo mayores conquistas en favor del trabajador, de no ser así la norma que concede mejores beneficios presentaría resistencia a ser derogada impidiendo que rija la nueva ley.¹⁵¹

Bajo esta teoría el principio de la condición más beneficiosa, no tendría la oportunidad de aplicarse debido a que la nueva ley ni siquiera lograría derogar a la anterior.

Otra de las teorías que enuncia este autor es la Teoría de la Modernidad que se basa en la aplicación del principio de temporalidad según el cual una norma posterior deroga a la anterior y produce sus efectos de forma inmediata,¹⁵² de esta forma, rige la nueva ley sin lugar a dudas, fuera de otra consideración y sin más miramientos.

Finalmente el autor se refiere a la Teoría de los Derechos Adquiridos, de gran importancia para nuestro estudio, y manifiesta que:

¹⁴⁹ Francisco Ostau de Lafont, *Tratado de Derecho del Trabajo* (Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2009), 128.

¹⁵⁰ Humerto Podetti, *Instituciones del Derecho Laboral*, (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 1997), 148.

¹⁵¹ Guillermo Boza Pro, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 197.

¹⁵² *Ibíd.*, 197.

esta teoría garantiza que quienes adquieren un derecho al amparo de determinada norma, lo mantendrán aun cuando esta sea derogada por otra. En consecuencia, siguiendo esta teoría, la norma anterior puede ser derogada por una posterior peyorativa, sin embargo, aquellos trabajadores que adquirieron determinado beneficio con la norma derogada tendrán derecho a conservarlo. En rigor, esta teoría [...] plantea su aplicación en forma mediatizada en el ámbito de las relaciones laborales, esto es, la nueva norma se aplicaría a los nuevos trabajadores y también a los antiguos, pero, en este último caso, condicionada al respeto de las mejores condiciones obtenidas al amparo de la normativa anterior. No se trata de la ultra-actividad de la norma anterior, puesto que la norma queda derogada. Solo se mantienen determinados beneficios otorgados por aquella: las condiciones que resulten más ventajosas. De otro lado, la nueva norma regirá para las relaciones jurídicas futuras y para las pasadas en todo lo no previsto por la norma anterior.¹⁵³

Se observa que, con la aplicación de esta teoría, el trabajador conserva la condición que más le beneficia aún en el caso de que se derogue la ley que se le concedía. Según esta teoría podría decirse que en el supuesto de derogarse el Código de Trabajo y de promulgarse uno nuevo que no contemple la jubilación patronal, esta subsistiría ya que ofrece una condición más beneficiosa al trabajador. Sin embargo, aunque a breves luces la afirmación parecería correcta, no debemos olvidar que la teoría se refiere a derechos adquiridos, tomando esto en consideración, el panorama sería completamente diferente.

Al referirse a derechos adquiridos Llambías considera que “se adquiere un derecho cuando reúne todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada”¹⁵⁴ calidad que difiere del concepto de expectativa que según Cabanellas es “la posibilidad, más o menos cercana y probable, de conseguir un derecho, acción, herencia, empleo u otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé o al hacerse efectiva determinada eventualidad”¹⁵⁵ en otras palabras el derecho en expectativa “no es un derecho, sino una esperanza o posibilidad de que pase a serlo cuando se reúnan los presupuestos legales correspondientes, los que por ahora no son sino una mera eventualidad.”¹⁵⁶

Más adelante ahondaré sobre los conceptos de derecho adquirido y meras expectativas, pero por el momento me limitaré a sostener que la jubilación patronal constituye un derecho adquirido para quienes hayan cumplido los presupuestos legales

¹⁵³ Guillermo Boza Pro, *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011), 198.

¹⁵⁴ Jorge Llambías, *Tratado de Derecho Civil Parte General*, (Buenos Aires: Editorial Perrot, 1960), 135.

¹⁵⁵ Guillermo Cabanellas, *Diccionario Jurídico Elemental* (Buenos Aires: Editorial Helista S.R.L, 1993), 131.

¹⁵⁶ Jorge Llambías, *Tratado de Derecho Civil Parte General*, (Buenos Aires: Editorial Perrot, 1960), 136.

establecidos en la ley para su concreción. Se debe tener presente que para quienes no hayan llegado a cumplirlos constituye apenas una expectativa, por lo que en caso de sustituirse la jubilación patronal, ésta subsistiría solo para quienes ya hayan adquirido el derecho.

2.4 Principio de progresividad

Este principio se encuentra recogido en diversos instrumentos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el que los Estados se comprometen a adoptar las medidas necesarias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos en éste reconocidos¹⁵⁷ entre ellos, el derecho al trabajo.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos al referirse a los derechos económicos, sociales y culturales compromete a los Estados a adoptar las providencias necesarias “para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales [...] contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos”.¹⁵⁸

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la Constitución de la República en el numeral 8, del artículo 11 establece el principio de progresividad de los derechos contenidos en las normas legales, en la jurisprudencia y en las políticas públicas. Este reconocimiento y ejercicio serán garantizados por el Estado; además manifiesta que cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos será inconstitucional.¹⁵⁹

El principio en mención persigue que las garantías establecidas en la Carta Magna en favor de los trabajadores no sean afectadas por nuevas leyes de carácter regresivo y que al contrario, el cambio normativo apunte a la ampliación progresiva del nivel de tutela incorporando mayores beneficios en favor de este grupo social.¹⁶⁰

¹⁵⁷ ONU Asamblea General, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 16 de diciembre de 1966, https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf, art. 2.

¹⁵⁸ OEA Asamblea General, *Convención Interamericana sobre Derechos Humanos*, 22 de noviembre de 1969, art. 26, <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/456/1/Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20sobre%20Derechos%20Humanos.pdf>.

¹⁵⁹ Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*, art. 11.

¹⁶⁰ Julio Armando Grisolia, *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011), 147.

Es indudable que este principio guarda una lógica relación con el de no regresividad de los derechos laborales que manifiesta “que una vez adquiridos revisten el carácter de obligatorios, inderogables e irrenunciables bajo pena de nulidad de los actos que se contrapongan, ya que el disponer de los beneficios del trabajador una vez obtenidos configuran un comportamiento ilícito.”¹⁶¹

Por esta razón no le es permitido al legislador aprobar normas de carácter regresivo que menoscaben los derechos adquiridos por el trabajador, al juez expedir jurisprudencia, ni al gobierno en general dirigir su política pública contrariando este principio pues de suceder, podrá ser declarado inconstitucional.

A la luz de este principio y del principio de prohibición de regresividad de los derechos laborales podría decirse que no es posible sustituir la jubilación patronal por otro derecho, porque podría pensarse que se está lo está contraviniendo. Lo enunciado se debe precisamente a que el Estado está en la obligación de velar más bien porque los derechos del trabajador sean progresivos, sin embargo, para dilucidar esta cuestión es menester reflexionar sobre varios puntos; en primer lugar es necesario volver a tratar y diferenciar los derechos adquiridos de las expectativas legítimas y de las meras expectativas debido a que el identificar un derecho adquirido permite reconocer si éste puede ser sustituido por otro, o si la ley que lo sustenta puede ser reformada.

Para Duvergier los derechos adquiridos

son los que pueden ejercerse actualmente y a los que el poder público debe protección, tanto para defenderlos de los ataques de terceros cuanto para asegurar sus consecuencias contra ellos. En cambio las expectativas no son sino gérmenes de derechos que para desarrollarse necesitan la realización de acontecimientos ulteriores [...] la ley nueva no debe arrebatar el derecho que alguien hubiese adquirido pero puede disponer libremente de las meras expectativas.¹⁶²

La Corte Constitucional ecuatoriana se ha pronunciado respecto a los derechos adquiridos en una sentencia emitida hace varios años al resolver una acción extraordinaria de protección, donde el accionante manifestaba que no se debía dejar sin efecto un incremento salarial realizado en favor de los trabajadores de una empresa municipal por cuanto constituye un derecho adquirido, el que “es irrevocable, una vez adquirido no se lo pierde, ni siquiera por una ley posterior, menos por una sentencia, se

¹⁶¹ *Ibíd.*, 147.

¹⁶² Duvergier, *De Peffet retroactive doe lexis* (París: Editorial París, 1945), 96, citado en Llambías, reseña de *Tratado de Derecho Civil* (1960), 134.

torna intangible y se debe gozar de él indefinidamente.”¹⁶³. Al respecto la Corte establece que:

“Prima facie, corresponde distinguir entre derechos adquiridos y expectativas legítimas, toda vez que entre ellas se contraponen. El derecho adquirido es una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente. Una vez consolidada no puede ser desconocida ni vulnerada por los actos o disposiciones posteriores, es decir, debe respetar los derechos adquiridos; en tal virtud, se entienden incorporadas como válidas y definitivas, y pertenecen al patrimonio de una persona. En cambio, las expectativas legítimas son situaciones que no están consolidadas, ya por omisión o incumplimiento de ciertos requisitos previstos en la ley para surtir plenos efectos; por tal razón, en ella solamente existen simples esperanzas que no constituyen derechos, ni eventuales siquiera.”¹⁶⁴

La Corte manifestó que al no contar este incremento salarial con la autorización del Ministerio de Relaciones Laborales y certificación presupuestaria del Ministerio de Economía y Finanzas, el incremento estuvo fuera de la ley lo que no conlleva a que los beneficiarios adquieran derechos, aunque incluso, ya se hayan estado beneficiando de este aumento por varios meses. Es decir que pese a ello, este incremento salarial no paso de ser una expectativa, que la Corte la califica como legítima, sin embargo solo “corresponde a situaciones de hecho más que a situaciones jurídicas, son intereses que no están jurídicamente protegidos; por tanto, ceden ante una nueva disposición que puede dejarla sin efecto, es decir, se puede modificar, sin que esto implique vulneración de derechos”.¹⁶⁵

La Corte Constitucional colombiana, maneja un criterio bastante similar, al resolver sobre una reforma pensional que establecía un régimen pensional menos favorable que el vigente a esa fecha, niega la demanda de inconstitucionalidad y manifiesta que los derechos adquiridos son intangibles para el legislador mientras las expectativas son apenas probabilidades o esperanzas de obtener algún día el derecho por lo que pueden ser modificadas por el legislador en forma discrecional.¹⁶⁶ Además manifiesta en ese caso en particular que

quien ha satisfecho los requisitos de edad y tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, exigidas por la ley para acceder a una pensión de jubilación o de vejez, tiene un derecho adquirido a gozar de la misma. Pero quien aún no ha completado el tiempo

¹⁶³ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, en *Juicio n.º:2127-11-EP*, 22 de octubre de 2014, 4.

¹⁶⁴ *Ibíd.*, 7.

¹⁶⁵ *Ibíd.*, 8.

¹⁶⁶ Rodrigo Uprimny y Diana Guarnizo, La Prohibición de regresividad y la protección de los derechos sociales: un enfoque desde la jurisprudencia constitucional colombiana, *Universidad Nacional Autónoma de México*, México, s/f, 720, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/29237>.

de servicio o llegado a la edad prevista en la norma legal, no tiene un derecho sino que se halla apenas ante una simple expectativa de alcanzarlo en el momento de reunir la condición faltante.¹⁶⁷

En nuestro caso el cumplimiento de los presupuestos para recibir la jubilación patronal es haber trabajado para un mismo empleador por veinte y cinco años o más, es decir que la jubilación patronal constituye un derecho adquirido única y exclusivamente para los trabajadores que hayan alcanzado tal presupuesto, para el resto de trabajadores constituye una mera expectativa. Al sustituir la jubilación patronal por otra figura, al trabajador que no ha trabajado para un mismo empleador por veinte y cinco años o al menos veinte años, no se le estaría privando de un derecho sino de la esperanza de en algún momento cumplir esa expectativa, consecuentemente le está permitido al legislador sustituir la jubilación patronal sin que ello sea calificado como inconstitucional.

En el caso de los trabajadores que han adquirido el derecho a recibir la jubilación patronal la sustitución de este derecho por otro en la legislación, no puede, ni debe perjudicarles ya que en ese evento continuarán en goce de su jubilación patronal hasta su fallecimiento pues “las nuevas leyes no pueden aplicarse a los hechos anteriores cuando destruyan o cambien derechos adquiridos,”¹⁶⁸ Esto trae a la memoria el principio de la condición más beneficiosa del que tratamos anteriormente que afianza esta afirmación.

Con el fin de lograr suficiente protección de los derechos de los trabajadores que están próximos a cumplir los veinte años de trabajo para un mismo empleador y que tenían una aspiración próxima a recibir este beneficio, podría observarse la posición expresada en una sentencia de la Corte Constitucional colombiana¹⁶⁹ referente a la categoría de expectativas legítimas. Según esta sentencia si bien su existencia no conlleva a la intangibilidad de la legislación se debe respetar el principio de confianza legítima que tienen el ciudadano en que las autoridades mantendrán las legislaciones existentes por lo que cuanto más cerca está de la consecución de un derecho mayor es la

¹⁶⁷ Colombia Corte Constitucional, *Sentencia C-168-95*, Relatoría 1995 expediente D-686, 20 de abril de 1995, <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/1995/C-168-95.htm>.

¹⁶⁸ Jorge Llambías, *Tratado de Derecho Civil Parte General*, (Buenos Aires: Editorial Perrot, 1960), 137.

¹⁶⁹ Colombia Corte Constitucional, *Sentencia C-754-04*, Relatoría 2004 expediente D-5092 y 5093 acumulados, fecha 26 de diciembre de 2003, <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-754-04.htm>.

legitimidad de su expectativa.¹⁷⁰ En el referido fallo la Corte al resolver sobre la demanda de inconstitucionalidad de la Ley 860 de 2003 que pretendía reformar los incisos 4 y 5 del artículo 36 de la Ley 100 y por tanto cambiar las condiciones para acceder a la jubilación, resolvió que quienes hayan alcanzado el setenta y cinco por ciento del tiempo establecido en la norma derogada para alcanzar la jubilación (quince años de trabajo cotizados) continuarán rigiéndose por los tiempos determinados en dicha ley.¹⁷¹

De forma similar podría aplicarse en nuestra legislación al reconocer las legítimas expectativas de quienes ya hayan alcanzado el setenta y cinco por ciento del tiempo requerido en la ley para ser beneficiarios de la jubilación patronal parcial, es decir quince años.

En consecuencia, en el caso en estudio es factible sustituir la jubilación patronal por otra institución que se incluya en la legislación ecuatoriana, como se sugerirá más adelante, respetando el derecho adquirido de quienes ya se encuentren en goce de su pensión y las legítimas expectativas de quienes estén prontos a alcanzar los requisitos para configurar ese derecho.

Por otro lado, la Corte Constitucional ecuatoriana se ha pronunciado además, sobre el principio de no regresividad de los derechos adquiridos bajo el cual “toda ampliación del derecho que se haga más allá del mínimo no restringible, debe ser protegida por el Estado hasta el máximo de sus capacidades.”¹⁷² La Corte manifiesta que si un derecho ha alcanzado determinado nivel de protección ninguna regulación normativa posterior puede menoscabarlo, peor aún, podría privar a las personas aquellas condiciones de protección adquiridas.

No obstante, dice la Corte, en vista de que los Estados en determinados momentos pueden afrontar dificultades que no le permitan el mantenimiento de un grado de protección que se había alcanzado, “la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta, toda vez que estos pueden ser justificables bajo imperiosas razones que tornan necesaria una reducción del desarrollo de un derecho social.”¹⁷³

¹⁷⁰ Rodrigo Uprimny y Diana Guarnizo, La Prohibición de regresividad y la protección de los derechos sociales: un enfoque desde la jurisprudencia constitucional colombiana, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*, s/f, 720, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/29237>, 721.

¹⁷¹ Colombia Corte Constitucional, *Sentencia C-754-04*, Relatoría 2004 expediente D-5092 y 5093 acumulados, 26 de diciembre de 2003, <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-754-04.htm>.

¹⁷² Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, en Juicio n.º:73-09-IN, 03 de marzo de 2021, 33.

¹⁷³ *Ibíd.*, 34.

En este caso a los obreros del Banco Central que gozaban de jubilación patronal, se les redujo el monto a recibir y se estableció un tope máximo, la Corte manifestó que no constituyen medidas regresivas y encontró “una verdadera justificación en vista de que esta reducción lograría la estabilidad financiera del Estado y sus sostenibilidad así como la búsqueda de la equidad entre los servidores públicos [...]”¹⁷⁴ con lo que se ha justificado la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de las medidas tomadas.

Una posición similar, también ha mantenido respecto a este punto la Corte Constitucional colombiana, pues ha interpretado la prohibición de regresividad con miras a “garantizar una protección lo más plena posible a este principio pero sin desconocer la importancia del contexto económico y sin someter a la legislación a su congelamiento.”¹⁷⁵

Bajo esta visión en sentencia, la Corte Constitucional colombiana manifiesta que el gobierno debe justificar razonablemente los motivos necesarios y adecuados que le llevan a adoptar la legislación restrictiva,¹⁷⁶ de no hacerlo de forma determinante la nueva ley podría ser declarada inconstitucional.

Se observa que la idea de la sustitución de la jubilación patronal, debe tomarse con estricto cuidado y justificar la necesidad imperiosa de adoptar una nueva alternativa que permita a trabajadores y empleadores mantener sus relaciones laborales por más tiempo.

A ello se suma el hecho de que la norma se ha tornado ineficiente y ha fomentado la desigualdad entre los trabajadores, lo que claramente podría justificar esta sustitución, pues lo correcto en este caso sería optar por nuevas regulaciones que coloquen a todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

Por otro lado, en el capítulo anterior se ha observado que los trabajadores que reciben este beneficio son muy pocos en comparación con el número de trabajadores que no lo hacen y que se esfuerzan por acceder a una estabilidad laboral que les es negada precisamente por la existencia de esta institución.

Las anteriores son razones suficientes que claramente podrían justificar, la urgente y necesaria sustitución de la jubilación patronal por otro derecho que beneficie, no a unos pocos, sino a todos los trabajadores ecuatorianos.

¹⁷⁴ *Ibíd.*, 37.

¹⁷⁵ Rodrigo Uprimny y Diana Guarnizo, La Prohibición de regresividad y la protección de los derechos sociales: un enfoque desde la jurisprudencia constitucional colombiana, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*, s/f, 720, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/29237>, 719.

¹⁷⁶ Colombia Corte Constitucional, *Sentencia C931-04 expediente D5125*, 29 de septiembre de 2004,106, <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-931-04.htm>.

3. Propuestas para la sustitución de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana

Como se ha manifestado a lo largo de este trabajo, la jubilación debió haberse asumido en forma paulatina, pero desde el principio hasta llegar a su totalidad, por la entidad a cargo de la seguridad social en nuestro país, esto es por la Caja del Seguro que más tarde pasó a llamarse Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Es comprensible que en un inicio, el empleador haya asumido la responsabilidad de pagar una jubilación patronal a sus trabajadores hasta el momento en que la Caja del Seguro esté en capacidad de asumir la obligación de pagar la pensión vitalicia de jubilación por vejez a sus afiliados, lo que debió hacerse de forma progresiva y similar a como se realizó en Colombia y Perú. Ésta institución debió arrogarse el pago de este rubro conforme el trabajador iba acumulando el número de aportaciones exigidas por la ley para jubilarse, de tal forma que para la década del setenta, todos los trabajadores jubilados reciban su pensión de parte del dicha entidad.

Al no haberse realizado de forma apropiada, en su momento, pienso que es impostergable readecuar la jubilación patronal a las circunstancias y necesidades actuales y dejar en su totalidad el pago de jubilaciones, a quien le compete, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Para ello se necesita en primer lugar fortalecer el sistema de pensiones, ya que “el incremento de la esperanza de vida, la caída de la tasa de fecundidad y la consecuente falta de reemplazo generacional”¹⁷⁷ ha afectado su sostenibilidad.

Pero el problema de la seguridad social en nuestro país, es muy amplio, y aunque no está dentro de los objetivos de este trabajo, a fin de sustentar adecuadamente la propuesta que se presentará más adelante, realizaré un breve análisis.

El sistema de pensiones en Ecuador se halla a cargo principalmente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que se ha visto desde hace muchos años como una institución poco confiable, escasamente eficiente y que con dificultades se mantiene a flote.

¹⁷⁷Ekaterina Cuéllar, Daniel Gamboa y Waldo Tapia “En busca de sistemas de pensiones sostenibles”, *Factor Trabajo*, 15 de junio de 2023, párr. 1, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/en-busca-de-sistemas-de-pensiones-sostenibles-tres-modelos-referentes/>.

Al ser un sistema de reparto es importante mantener un importante número de afiliados como trabajadores activos que permitan mantener el sistema, sin embargo el número de afiliados a esta institución es limitado pues en el mes de octubre del 2023 de 8.768.992 de personas que conforman la población económicamente activa del país,¹⁷⁸ tan sólo 2.643.950 se hallan afiliados como trabajadores bajo relación de dependencia, 295.986 personas son afiliados sin relación de dependencia, 217.629 son afiliados voluntarios y 291.546 se encuentran en el grupo correspondiente a trabajo no remunerado en el hogar,¹⁷⁹ es decir que el 60,67% de personas que podrían ser afiliados potenciales, se hallan fuera del sistema.

Si consideramos que en el 2023 existen 3.449.111¹⁸⁰ de afiliados frente a 4.893.444 de afiliados que según la proyección del estudio actuarial realizado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2013,¹⁸¹ debían existir para ese año, observamos que la diferencia es de 1.337.028 personas que se esperaba entren al sistema y no lo hicieron.

La baja calidad de servicios que presta la institución, la falta de seguridad en la sostenibilidad del sistema a largo plazo, la politización y falta de transparencia de quienes han estado al frente de la institución deriva en un decreciente número de afiliados.

En este escenario se vuelve impostergable reformar el sistema de seguridad social, para volverlo atractivo, confiable y ventajoso, en vista de que se limita a afiliados bajo relación de dependencia, obligatoriamente debe extenderse a las personas sin relación de dependencia especificados en el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social y adicionalmente brindar protección social a personas de escasos recursos cuyo aporte debe ser cubierto con financiamiento estatal.

¹⁷⁸ INEC, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, septiembre de 2023, num. 12, https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Septiembre/202309_Mercado_Laboral.pdf

¹⁷⁹ Patricia González, “IESS: Gobierno saliente deja atrasos millonarios y una reforma pendiente”, *Primicias*, 19 de noviembre de 2023.

¹⁸⁰ *Ibid.*, 2.

¹⁸¹ Ecuador Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, “*Estudio actuarial del fondo del seguro de invalidez, vejez y muerte del Seguro General Obligatorio*”(Quito: Ecuador Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013), 48.

Adicionalmente podría incentivarse el retiro tardío mediante el pago de bonos por cada año adicional de trabajo posterior a la edad de jubilación, de forma similar a lo realizado por países como Dinamarca.¹⁸²

Pero todos los cambios que se puedan realizar en el sistema de seguridad social no significarán sino sólo soluciones temporales, si no se trabaja en políticas encaminadas a optimizar la generación de empleo y mejoras en los niveles de remuneración así como políticas económicas que impulsen el crecimiento del Ecuador.

Son todas estas circunstancias las que obligarán al país a reformar su sistema de pensiones, al respecto varias han sido las alternativas que se han propuesto en los últimos tiempos, sin que ninguna llegue a concretarse.

El último anteproyecto de ley,¹⁸³ presentado por la Comisión para la reforma legal del sistema de pensiones ecuatoriano, nombrada por Guillermo Lasso durante su gobierno, ha planteado varias opciones, que si bien podrían mejorar la situación actual, plantea drásticos cambios al sistema de pensiones, habrá que preguntarse si ese es el único camino que le queda por recorrer a la seguridad social en nuestro país para evitar su colapso.

El anteproyecto plantea mantener la edad mínima de jubilación en sesenta años, pero se van aumentando gradualmente los años de contribución, de tal forma que el sistema entrará en una transición de diez años, al cabo del cual la edad de jubilación será de sesenta años y los años de aporte serán de treinta y cinco años; las personas de sesenta y cinco años podrán jubilarse con veinte y cinco años de aportación y las de setenta años con quince años de aportación.

La reforma no propone modificaciones en la tasa de aportes, sin embargo propone que esta aportación también se aplique a la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones.

También modifica la base para el cálculo de la pensión jubilar, aumentando de forma anual, el número de años a tomarse en cuenta para el cálculo, hasta llegar a los treinta años de mejor remuneración, fijando en máximo \$2500 el valor de la pensión jubilar, la que se ajustará en base a la inflación.

¹⁸² Ekaterina Cuéllar, Daniel gamboa y Waldo Tapia “En busca de sistemas de pensiones sostenibles”, Factor Trabajo, 15 de junio de 2023, párr. 1, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/en-busca-de-sistemas-de-pensiones-sostenibles-tres-modelos-referentes/>.

¹⁸³ Comisión Interdisciplinaria de Reforma al Sistema de Pensiones, “Anteproyecto de Ley de Pensiones y Planes de Ahorro”, Comisión Interdisciplinaria de Reforma al Sistema de Pensiones, agosto de 2023, https://jubilacionsegura.ec/wp-content/uploads/2023/08/Anteproyecto-de-Ley_Reforma-Sistema-Pensiones.pdf

Como un punto muy importante, el anteproyecto de ley plantea la obligatoriedad de afiliación para los trabajadores bajo dependencia, como sucede en la actualidad y para los trabajadores sin relación de dependencia contemplados en el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social¹⁸⁴ por lo que pasa a llamarse Seguro Universal Obligatorio.

Además elimina todos los regímenes especiales con excepción del sistema para trabajadores no remunerados del hogar y del seguro social campesino.

Plantea planes de ahorro obligatorios para la vejez rediseñando el fondo de cesantía y la forma de pago de los fondos de reserva que se realizará de forma mensual en un 4,33% y cada dos o tres años en lo acumulado por el porcentaje restante.

Finalmente, este anteproyecto también incluye planes voluntarios de ahorro y un plan de ahorro para la vejez en base a las aportaciones de los empleadores para los nuevos contratos laborales, en los cuales ya no se contempla la expectativa de la jubilación patronal, pues esta se pagará sólo a los trabajadores cuyo contrato laboral haya iniciado previo a la vigencia de la ley propuesta.

Una vez que se ha traído a colación lo referente a planes voluntarios de ahorro, me parece pertinente incluir en esta investigación, una experiencia tomada del Fondo de Inversión Social de los Profesores y Trabajadores de la PUCE- FISPUCE creado por la Universidad Católica del Ecuador-sede Quito, como iniciativa asumida por esta institución para hacer frente a la obligación patronal que le impone la ley.

El objetivo de este fondo era que la Pontificia Universidad Católica del Ecuador vaya segregando y acumulando los recursos líquidos en beneficio de sus profesores y trabajadores para cuando les corresponda recibir sus respectivas jubilaciones patronales, de tal forma que éstas incluso sean mejoradas en beneficio de los participantes.¹⁸⁵

En el mes de junio del 2015, se constituye un fideicomiso mercantil donde la mencionada Universidad aporta en calidad de mandataria de los ex partícipes del FISPUCE la totalidad de recursos acumulados en sus cuentas individuales, bajo el compromiso de continuar aportando el 8% de las remuneraciones mensuales de cada profesor o trabajador que le presta servicios, valor al que se sumará el aporte del profesor o trabajador que se adhiera al fideicomiso, equivalente al 7% de su remuneración mensual.

¹⁸⁴ Ecuador, *Ley de Seguridad Social*, Registro Oficial 465, Suplemento, 21 de agosto de 2018, art. 2.

¹⁸⁵ Ecuador Notaría Sexta Quito D.M., *Fideicomiso de Inversión PUCE* (Quito: Ecuador Notaría Sexta Quito D.M, 2015), 11.

En virtud de lo expuesto los adherentes al fideicomiso recibían varios beneficios: beneficio por vejez, beneficio adicional reducido por vejez, beneficio por invalidez y beneficio por muerte.

El primero, estaba destinado a mejorar la jubilación patronal de quienes se acogían a ella cumplidos los sesenta y cinco años, beneficio que podía alcanzar hasta el 70% del promedio de su remuneración de los últimos sesenta meses, con un incremento de 2% por cada año adicional a los veinte y cinco que exige la ley, hasta un tope del 90%.

Quienes se acogían a la jubilación patronal cumplidos sesenta años, tenían derecho al beneficio adicional reducido por vejez cuya cuantía sería igual al 50% del promedio de su remuneración de los últimos sesenta meses.

Los adherentes también estaban protegidos contra el riesgo de invalidez total, con una pensión máxima equivalente al 90% del promedio de su remuneración de los últimos sesenta meses.

El beneficio por muerte de los jubilados patronales incluía el pago a los derechohabientes, de una pensión mensual equivalente a la remuneración que venía percibiendo el causante multiplicada por seis, a pagarse por una sola vez, adicional a los doce meses de pensión de jubilación patronal que prescribe el Código de Trabajo.

En caso del fallecimiento de adherentes, sus derechohabientes recibían el valor equivalente a seis remuneraciones, en un solo pago y la devolución total del aporte personal capitalizado.

En el mes de diciembre del 2022 se realiza una reforma integral al mencionado contrato de fideicomiso, en virtud de que, según recomendaciones realizadas por un estudio actuarial,¹⁸⁶ el sistema de reparto solidario que se venía manteniendo impactaría en gran magnitud la sostenibilidad del fideicomiso por lo que recomienda migrar a un esquema de cuentas individuales, situación que se agravó por la emisión del precedente jurisprudencial obligatorio que establece que para el cálculo de jubilación patronal se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año percibido por el

¹⁸⁶ Actuarial, “Estudio Actuarial Fideicomiso de Inversión PUCE”, *Actuarial*, 31 de diciembre de 2022, <https://www.puce.edu.ec/sitios/fispuce/fideicomiso/assets/docs/2023/INFORMESOSTENIBILIDADADDIC2022PUCE.pdf>.

trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral.¹⁸⁷

En virtud de lo expuesto los beneficiarios del fideicomiso, después de esa reforma aportan el 4% de su sueldo mensual, la Universidad en cambio aporta el 5% del sueldo mensual de sus trabajadores. Producto de aquella reforma los trabajadores, sin perjuicio de su jubilación patronal calculada de acuerdo al Código de Trabajo, recibirán lo siguiente:

1. Beneficio de jubilación mejorada temporal de acuerdo con la tabla siguiente:

Tabla 1
Beneficio de jubilación mejorada temporal

ESQUEMA PROPUESTO			
RANGO SUELDO GLOBAL US\$		% Cálculo	Mejora sobre JP cuando JP es mayor a la pensión del Fideicomiso
Mínimo	Máximo		
100	599	75.0%	15%
600	999	70.0%	15%
1000	1999	65.0%	10%
2000	3999	60.0%	10%
4000	9000	55.0%	10%

Fuente: Reglamento Interno Fideicomiso de Inversión PUCE

Este beneficio está destinado a quienes a la fecha de la reforma ya hubieran accedido a los beneficios: adicional por vejez y adicional reducido por vejez e invalidez, ellos lo recibirán por un plazo definido y mientras existan reservas de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 2
Vigencia del beneficio de jubilación mejorada temporal

Edad BENEFICIARIO C (Al 30 de septiembre de 2022)	Años de pago de BENEFICIO DE JUBILACIÓN MEJORADA*
40-54	7
55-64	6
65-74	5
75-84	4
85 o más	Vitalicia**

Fuente: Reglamento Interno Fideicomiso de Inversión PUCE

¹⁸⁷ Ecuador Corte Nacional, Resolución n.º07-2021, Registro Oficial 502, Suplemento, 26 de julio de 2021, art. 2.

2. Beneficio de jubilación complementaria: consiste en el derecho a solicitar la restitución fiduciaria del valor total o parcial de los valores constantes en sus registros contables una vez que se termine la relación laboral con la Universidad, por motivo de jubilación patronal.¹⁸⁸

Se observa que en un inicio los trabajadores y profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-sede Quito, obtenían grandes ventajas con este sistema de ahorro e inversión pero a partir de la reforma, se limitó algunos de los beneficios, sin embargo se debe resaltar lo importante que es para una persona que se encuentra a las puertas de su etapa de vejez, recibir el resultado del ahorro de gran parte de su vida, con los rendimientos correspondientes; valores que sin duda mejorarán su calidad de vida y le permitirán enfrentar su futuro con una óptica más optimista.

Un aspecto que es esencial destacar, es la evidente preocupación que genera al empleador la imposición legal de esta obligación, más aún si se toma en consideración que no es posible prever el tiempo por el cual se deberá pagar esta prestación.

Cómo se ha manifestado, no todos los empleadores tienen esa capacidad de pago y en muchas ocasiones personas naturales que no están obligadas a llevar contabilidad y que consecuentemente no han realizado las reservas necesarias se encuentran frente a esta responsabilidad, es por ello que al tener conocimiento de la existencia de esta figura optan por terminar la relación laboral de forma prematura, e incluso al tratarse de empresas que han realizado las correspondientes reservas, el pagar la jubilación patronal les significa altos costos administrativos y por ello prefieren pagar indemnizaciones por despido intempestivo antes de que el trabajador adquiriera ese derecho, son precisamente estos hechos, lo que han motivado el presente trabajo de investigación y su consecuente propuesta de sustituir la jubilación patronal.

Bajo las consideraciones anteriormente expuestas, mi propuesta va encaminada a sustituir la jubilación patronal por el pago de un porcentaje mensual equivalente al 2% del sueldo percibido por el trabajador, valor que se encontrará a cargo del empleador, más un 1% asumido por el trabajador. Valores que serán entregados juntamente con los aportes de afiliación por parte del empleador, al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, quien lo administrará e invertirá.

¹⁸⁸ Ecuador Notaría Trigésima Tercera del Cantón Quito, Reforma y codificación de contrato de *fideicomiso* (Quito: Ecuador Notaría Trigésima Tercera del Cantón Quito, 2022), 27.

Este porcentaje pasará a formar un fondo de ahorro a fin de que al momento de jubilarse el trabajador tenga acceso al monto total acumulado con los rendimientos que se hayan generado.

Según la opinión de un experto actuarial éste fondo, al igual que otros que administra el seguro debería ser independiente y tendría certeza en un periodo determinado de pago que en una forma actuarial se calcularía como un solo valor, sería una reserva a ser depositada por el empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, quien lo administraría por un valor aproximado de dos o tres por ciento, similar a otros fondos.¹⁸⁹

Este fondo se iría alimentando del resultado de las inversiones que se realicen, ya sea bonos, papeles, empresas o acciones, CETES, préstamos quirografarios e hipotecarios, siendo estos últimos, la inversión más segura, hay que tomar en consideración que no todos pagan la misma tasa consecuentemente el administrador, en este caso el seguro, busca una tasa ideal para todas sus inversiones, sin embargo este fondo estaría expuesto al bajón de la tasa de interés o a la ausencia de inversiones,¹⁹⁰ caso en el que no tendría el rendimiento esperado.

Dice el experto, que para conocer su sostenibilidad, sería indispensable hacer un estudio integral, esto es financiero y actuarial donde se debe tomar en consideración la situación demográfica y la formación y determinación de la prima suficiente, con lo que se conocerá cómo funcionará el fondo, cuanto recibiría el trabajador al momento de su jubilación y si el tres por ciento planteado es suficiente para formar un ahorro que pueda aliviar las necesidades del nuevo jubilado.

Culmina el actuario manifestando que la propuesta planteada es positiva para el trabajador y empleador, porque en lo que respecta al pago de la jubilación patronal, el empleador debería hacer la reserva correspondiente desde que ingresa un nuevo trabajador a prestar sus servicios, sin embargo no siempre lo hace, además al realizar la reforma planteada sería un beneficio para el empleador porque ya no tendría que pagar la jubilación patronal mensualmente, liberándose de ese gasto administrativo enorme, sin embargo habría que educar o concientizar al empleador ya que muchas veces se opone a este tipo de alternativas, que pueden beneficiarle, ya que va a ir aportando al seguro una prima baja y las inversiones le ayudarían a salir adelante con ese ahorro,

¹⁸⁹ Gilberto Ramiro Vega Suárez, entrevistado por la autora, 11 de marzo de 2024.

¹⁹⁰ *Ibíd.*

adicionalmente sugiere, que esta contribución se tome como escudo fiscal en favor del empleador¹⁹¹ para bajar su impuesto a la renta.

En definitiva, la propuesta planteada en este trabajo, promete un ingreso en favor del trabajador al término de su vida laboral que le signifique una tranquilidad económica, al mismo tiempo que permite al empleador conocer con certeza los valores que aportará en favor de su empleado, liberándose de toda responsabilidad una vez que éste salga de su nómina de trabajadores.

Por otro lado, es imprescindible al momento de plantear esta propuesta proteger al trabajador que ya mantiene una expectativa legítima de recibir su jubilación patronal, así el trabajador que haya cumplido quince años de trabajo o más en favor de un mismo empleador estará sujeto al régimen de la jubilación patronal y en caso de ser despedido intempestivamente tendrá derecho a la jubilación patronal parcial.

A continuación presento el anteproyecto de ley con el que se pretende sustituir la jubilación patronal por un plan de ahorro en el que participen todos los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La Asamblea Nacional

Considerando:

Que, el primer inciso del artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que: "El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas";

Que, el primer inciso del artículo 367 de la Constitución de la República manifiesta que "el sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad."

¹⁹¹ *Ibíd.*

Que, el artículo 368 de la Constitución de la República dispone que el sistema de seguridad social funcione con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia y que el Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

Que, el artículo 371 de la Constitución de la República manda que “Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado”

Que, el numeral primero del artículo 326 de la Constitución de la República establece que “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.”

Que, el derecho a la jubilación patronal está afectando la estabilidad de los trabajadores y consecuentemente obstaculizando que los ecuatorianos alcancen un empleo digno y estable;

Que, el número de jubilados patronales en la actualidad es muy reducido en comparación con los que no llegan a adquirir ese derecho;

Que, no es equitativo que mientras sólo unos pocos trabajadores cobren dos jubilaciones, la mayoría sólo accedan a una de ellas.

Que, es imprescindible sustituir la jubilación patronal por un derecho que beneficie a la totalidad de trabajadores;

Que, es imperativo realizar cambios a la legislación promoviendo la equidad entre trabajadores y la solidaridad entre empleadores y trabajadores;

En ejercicio de las facultades establecidas en el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República, expide la siguiente:

Ley que sustituye la jubilación patronal por el plan de ahorro obligatorio para los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Art. 1.- La presente ley sustituye el derecho a jubilación patronal contemplado en el párrafo 3° “De la jubilación” del Código de Trabajo.

Art. 2.- A partir de la publicación de la presente ley en el Registro Oficial, todos los afiliados bajo dependencia se sujetarán de forma exclusiva al plan de ahorro obligatorio con la excepción establecida en el artículo cuatro de la presente ley.

Art. 3.- El plan de ahorro obligatorio se capitalizará con el aporte del dos por ciento de la remuneración del trabajador realizado por el empleador y el uno por ciento realizado por parte del trabajador. El empleador retendrá el porcentaje establecido de la remuneración del trabajador de conformidad con el artículo 95 del Código de Trabajo y lo entregará al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien lo administrará.

Art. 4.- Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por quince o más años en favor de un mismo empleador se sujetarán al Parágrafo 3° “De la jubilación”, del Código de Trabajo y no formarán parte del plan de ahorro obligatorio.

Art. 5.- El trabajador que habiendo cumplido quince o más años de trabajo en favor de un mismo empleado, sea despedido de forma intempestiva, tendrá derecho al pago por parte de su empleador de la jubilación patronal parcial cuyo cálculo se realizará conforme el artículo 216 del Código de Trabajo.

Art. 6.- Los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecidos en los literales b, c, d, e y f del artículo 2 de la Ley de Seguridad Social formarán parte del plan de ahorro obligatorio para lo cual aportarán mensualmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el tres por ciento de sus ingresos.

Art. 7.- Los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecidos en los literales g y h del artículo 2 de la Ley de Seguridad Social podrán formar parte del plan de ahorro obligatorio para lo cual aportarán mensualmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el tres por ciento de sus ingresos, aún si fueren menores al salario básico unificado.

Art. 8.- La entrega del monto total ahorrado y su crecimiento podrá solicitarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando se haya cumplido los requisitos mínimos para la jubilación de cualquier tipo.

Art. 9.- Los aportes a este plan de ahorro obligatorio, realizados por el empleador y por los afiliados establecidos en el artículo 2, literales b, c, d, e y f de la Ley de Seguridad Social serán deducibles del impuesto a la renta.

Disposición Transitoria Única: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el plazo de tres meses expedirá la normativa necesaria a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la presente ley.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La jubilación patronal surge con el objetivo de proteger a los trabajadores que no alcanzaron a cumplir los requisitos para acceder a la jubilación otorgada por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros por cuanto la ley que la creó había sido recientemente expedida.

El Código de Trabajo expedido en 1938 fue escasamente estudiado por el legislador y fue aprobado bajo la presión de la clase trabajadora en la sesión ordinaria de la Asamblea Nacional de 11 de septiembre de 1938 tras una intensa jornada desarrollada bajo la observación de los trabajadores.

Alrededor de la década de los 70 los administradores de justicia del país en sus distintas instancias dictaban sentencias contradictorias como respuesta a las demandas que reclamaban jubilación patronal, lo que finalmente se solventó con resolución obligatoria dictada por la Corte Suprema de Justicia que determinó que cabe el pago simultáneo de la jubilación patronal y la otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En países vecinos como Colombia y Perú existió una figura muy similar a la jubilación patronal ecuatoriana, pero en ninguno de los dos países se observa que el trabajador haya recibido en algún momento doble jubilación pues una vez que la cobertura de la seguridad social llegaba al trabajador, cesaba la obligación directa por parte del empleador.

El articulado del Código de Trabajo que trata la jubilación patronal ha sufrido modificaciones innumerables, pese a ello, no ha logrado ser una institución eficaz, constituyéndose más bien en un punto de quiebre en las relaciones empleador-trabajador.

Tanto en Perú como en Ecuador la obligación impuesta al empleador de pagar el derecho en estudio ocasionó la prematura terminación de la relación laboral.

El número de demandas que reclamaron jubilación patronal durante el año 2019 en la Unidad Judicial de Iñaquito es muy reducido y más aun las que han obtenido una resolución favorable.

Los jueces entrevistados consideran que la existencia de jubilación patronal sí atenta contra la estabilidad del trabajador y que no es una institución eficaz, razón por la cual debería, por lo menos, ser reformada a fin de que cumpla su propósito sin perjudicar al trabajador.

El número de trabajadores que alcanza los requisitos para acceder al cobro del rubro materia de este trabajo es muy limitado.

Actualmente existen varios proyectos de ley de reformas al articulado de la jubilación patronal pero ninguno de ellos resuelve la problemática de fondo de la institución que es afectar la estabilidad del trabajador.

El principio de la condición más beneficiosa y el de progresividad de los derechos laborales permite la sustitución de la jubilación patronal.

La jubilación patronal no es un derecho adquirido para todos los trabajadores sino solamente para aquellos que han cumplido las condiciones establecidas en el Código de Trabajo, para los demás puede ser una mera expectativa o una expectativa legítima según el tiempo laborado para el mismo empleador.

La posición que diferencia los derechos adquiridos de las expectativas permite sustituir la jubilación patronal sin vulnerar los principios constitucionales establecidos en la Carta Fundamental ecuatoriana.

El principio de progresividad no es absoluto y permite al Estado justificar la necesidad de una reforma aparentemente regresiva.

La alternativa para la sustitución de la jubilación patronal que se ha planteado en este trabajo, crean una nueva carga al empleador sin embargo se debe tomar en consideración que pagará solamente por el tiempo que dure la contratación laboral, razón por la cual resulta conveniente a las dos partes de la relación laboral.

Considero que se ha justificado de forma contundente que la jubilación patronal debe ser sustituida, de forma urgente, por una nueva alternativa, como la propuesta en este trabajo de investigación, pues ha quedado demostrado que lejos de beneficiar al trabajador, más bien, lo desprende de su derecho a gozar de estabilidad laboral.

Recomendaciones

Se recomienda al trabajador observar la jubilación patronal sin prejuicios, a fin de dilucidar si es un derecho al que le va a ser posible acceder o si sólo es una mera

expectativa, caso en el que le sería más conveniente luchar por un derecho accesible como el planteado en este trabajo.

Se recomienda que el empleador observe las alternativas propuestas en este trabajo, desde un punto de vista práctico y solidario, a fin de que le sea posible conservar a un trabajador la mayor cantidad de tiempo posible, sin temor a adquirir obligaciones de difícil cumplimiento y al mismo tiempo, mejorar su calidad de vida una vez que llegue a la edad de jubilación.

Las autoridades deben realizar estudios más profundos así como socializarlos si pretenden proponer proyectos de ley que afectan expectativas de los trabajadores para evitar la manipulación por parte de políticos demagogos.

Se recomienda a la ciudadanía, a la academia, a los profesionales del Derecho y al legislador aportar con propuestas de ley que resuelvan los problemas que afectan a la sociedad y más aún en lo referente a las relaciones entre trabajador y empleador, que constituyen con su trabajo y empresa el motor de la economía nacional.

Bibliografía

- Abanto Revilla, César. “Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?”. *Derecho PUCP* 75, (2015): 253-82. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201502.012>.
- Actuarial. “Estudio Actuarial Fideicomiso de Inversión PUCE”. *Actuarial*, 31 de diciembre de 2022, https://www.puce.edu.ec/sitios/fispuce/fideicomiso/assets/docs/2023/INFORME_SOSTENIBILIDADADDIC2022PUCE.pdf.
- Arias, Ramiro. “Jubilación patronal”. *Correo Legal, Ecuador*. 29 de octubre de 2021. <https://www.pudeleco.com/boletin/bol36.pdf>
- Boza Pro, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.
- Banco Pichincha. “Informe anual y memoria de sostenibilidad 2020”. *Banco Pichincha*. 2020. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/informe-anual-y-memoria-de-sostenibilidad-2020.pdf>
- Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 1993.
- Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial año LXXXVII N. 27622, 7 de junio de 1951. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>.
- . Corte Constitucional. Sentencia C-754-04. Relatoría 2004 expediente D-5092 y 5093 acumulados, 26 de diciembre de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-754-04.htm>.
- . Corte Constitucional. Sentencia C-168-9. Relatoría 1995 expediente D-686, 20 de abril de 1995. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/1995/C-168-95.htm>.
- . Corte Constitucional. Sentencia C931-04 expediente D5125, 29 de septiembre de 2004. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-931-04.htm>.
- . Corte Constitucional. Sentencia C-754-04. Relatoría 2004 expediente D-5092 y 5093 acumulados, 26 de diciembre de 2003. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2004/C-754-04.htm>.

- . Decreto 3041 de 1966. Diario Oficial 32.126, 14 de enero de 1967. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30042436>.
- . *Decreto 1887 de 1994*. Diario Oficial año CXXX, n.º 41480. 5 de agosto de 1994. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31646>.
- . INEC. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Septiembre de 2023. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Septiembre/202309_Mercado_Laboral.pdf
- . *Ley 90 de 1946*, Diario Oficial. Año LXXXII, n.º 23112. 7 de enero de 1947. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>.
- Comisión Interdisciplinaria de Reforma al Sistema de Pensiones. “Anteproyecto de Ley de Pensiones y Planes de Ahorro”. Comisión Interdisciplinaria de Reforma al Sistema de Pensiones. agosto de 2023. https://jubilacionsegura.ec/wp-content/uploads/2023/08/Anteproyecto-de-Ley_Reforma-Sistema-Pensiones.pdf
- Corporación Favorita. “Informe Anual 2021”. *Corporación Favorita*, abril 2022. <https://www.corporacionfavorita.com/wp-content/uploads/2022/05/InformeAnual2021.pdf>.
- Cuéllar, Ekaterina Daniel Gamboa y Waldo Tapia. “En busca de sistemas de pensiones sostenibles”. *Factor Trabajo*, 15 de junio de 2023. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/en-busca-de-sistemas-de-pensiones-sostenibles-tres-modelos-referentes/>.
- Ecuador. *Código Orgánico Integral de Trabajo*. Asamblea Nacional. Accedido 10 de agosto de 2022. <https://leyes.asambleanacional.gob.ec/>.
- . Asamblea Nacional. “Informe Técnico-Jurídico No Vinculante No. 0123-INV-UTL-AN-2021_Lasso Guillermo. Proyecto de Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal”. *Asamblea Nacional*. Accedido 9 de agosto de 2022. <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/90bc9ac5-4cb5-4478-a0d1-64c9100a0f92/inf-utl-cre-oport-lasso-AN-SG-UT-2021-0335-M.pdf>.
- . *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial 465, Suplemento, 21 de agosto de 2018.

- . Asamblea Nacional. “Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal”. *Asamblea Nacional*, Accedido el 8 de agosto de 2022, <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a96d4f12-29a4-4218-8ee4-8cc31d77b721/409766-lasso.pdf>
- . Asamblea Nacional. “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo”. *Asamblea Nacional*. Accedido el 8 de agosto de 2022. <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cae97cc2-acf1-4d07-b309-1de2af62a0f0/Proyecto%20de%20Ley%20Org%20E1nica%20Reformatoria%20al%20C%20F3digo%20de%20Trabajo%20Tr.%20345939.pdf>.
- . Asamblea Nacional. “Proyecto de Reforma al Código de Trabajo”. *Asamblea Nacional*. Accedido el 08 de agosto del 2022. <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/3645285c-43bd-48da-9df7-c031f6a8aebc/Proyecto%20de%20Ley%20Org%20E1nica%20Reformatoria%20al%20C%20F3digo%20de%20Trabajo%20Tr.%20376013.pdf>.
- . *Código Civil*. Registro Oficial 46, Suplemento, 24 de junio del 2005.
- . *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- . *Código de Trabajo*, Registro Oficial 162, 29 de septiembre de 1997.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre del 2008.
- . Corte Constitucional. “Sentencia”. En caso n.º: 105-10-JP. 10 de marzo de 2021.
- . Corte Constitucional. “Sentencia”. En caso n.º: 2127-11-EP. 22 de octubre de 2014.
- . Corte Constitucional. “Sentencia”. En caso n.º: 73-09-IN. 03 de marzo de 2021.
- . Corte Nacional. Resolución n.º07-2021. Registro Oficial 502, Suplemento, 26 de julio de 2021.
- . Ecuador Corte Suprema de Justicia. *Resolución de 18 de mayo de 1982*. Registro Oficial 421, 28 de enero de 1983.

- . Corte Suprema de Justicia. Resolución. Registro Oficial 233 Suplemento, 14 de julio de 1989
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Juan Mite contra la I. Municipalidad de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXI, Serie XI, N°2, mayo-agosto de 1968.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Inés Moreano contra Germánico Pinto*, Gaceta Judicial Año LXXII, Serie XI, N°4, enero-abril de 1969.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Irene Orbe contra Germánico Pinto*. Gaceta Judicial Año LXXV, Serie XI, N°10, enero-abril de 1971.
- . Corte Suprema de Justicia Tercera Sala de lo Laboral y Social. “Sentencia”. En Juicio n.º134-2002. 29 de agosto del 2003.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Segundo Portilla contra Alberto Ramadán*. Gaceta Judicial Año LXXV, Serie XII, N°9, septiembre-diciembre de 1975.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Idelfonso Peña contra Municipio de Guayaquil*. Gaceta Judicial Año LXXVI, Serie XII, N°10, enero-abril de 1976.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Luis Sulca contra Tenería La Iberia*. Gaceta Judicial Año LXXVII, Serie XII, N°15, septiembre-diciembre de 1977.
- . Corte Suprema de Justicia. “Sentencia”. en *Juicio laboral que sigue José Sánchez contra el Municipio de Guayaquil*, Gaceta Judicial Año LXXXV, Serie XIV, N°7, enero-abril de 1985.
- . Ecuador. *Decreto 3402*, Registro Oficial 810. 10 de abril de 1979.
- . Ecuador. *Decreto 404*, Registro Oficial 52. 11 de septiembre de 1963.
- . *Decreto Legislativo*, Registro Oficial 92, 21 de diciembre de 1960.
- . *Decreto Supremo 96*. Registro Oficial 157, 06 de mayo de 1938.
- . *Decreto Supremo 210*. Registro Oficial 78 al 81, 14 al 17 de noviembre de 1938.
- . *Decreto Supremo 2225*. Registro Oficial 529, 20 de febrero de 1978.

- . Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, *Oficio-CJ-DNEJEJ-2022-0004-OF*. Quito: Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, 2022.
- . Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. “*Estudio actuarial del fondo del seguro de invalidez, vejez y muerte del Seguro General Obligatorio*”. Quito: Ecuador Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013.
- . Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Empleo, desempleo y subempleo: 1994*. Quito: INEC, 1994.
- . Juzgado de Trabajo. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Juan Mite contra la I. Municipalidad de Guayaquil*. *Gaceta Judicial* 71, Serie XI, n.º 2, mayo-agosto de 1968.
- . Juzgado de Trabajo. “Sentencia”. En *Juicio laboral que sigue Inés Moreano contra Germánico Pinto*. *Gaceta Judicial Año 72*, Serie XI, n.º 4, enero-abril de 1969.
- . *Ley para la transformación económica del Ecuador*. Registro Oficial Suplemento 34, 13 de marzo del 2000.
- . *Ley para la promoción de la Inversión y Participación Ciudadana*. Registro Oficial Suplemento 144, 18 de agosto del 2000.
- . *Ley que reforma el artículo 219 del Código de Trabajo*. Registro Oficial 359, 2 de julio del 2001.
- . *Ley*. Registro Oficial 68, 19 de noviembre de 1979.
- . *Ley 108*. Registro Oficial 363, 08 de noviembre de 1982.
- . *Ley 133*. Registro Oficial Suplemento 817, 21 de noviembre de 1991.
- . Ministerio de Trabajo. *Acuerdo Ministerial n° MDT-201-0099*. Registro Oficial 732, Suplemento, 13 de abril de 2016.
- . Ministerio de Trabajo. *Oficio Nro. MDT-DCI-2022-11452-O*. Quito: Ministerio de Trabajo, 2022.
- . Notaría Sexta Quito D.M.. *Fideicomiso de Inversión PUCE*. Quito: Ecuador Notaría Sexta Quito D.M, 2015.
- . Notaría Trigésima Tercera del Cantón Quito, *Reforma y codificación de contrato de fideicomiso*. Quito: Ecuador Notaría Trigésima Tercera del Cantón Quito, 2022.
- . Resolución. Registro Oficial, 28 de enero de 1983.

- . Tribunal Constitucional. Resolución. Registro Oficial 231, Suplemento, 26 de diciembre del 2000.
- Ekos. “Grandes empleadores 2019, las compañías que mantienen las mayores plazas de trabajo”. *Ekos*, 20 de enero de 2020. <https://www.ekosnegocios.com/articulo/grandes-empleadores-2019-las-companias-que-mantienen-las-mayores-plazas-de-trabajo#:~:text=Entre%20las%20cinco%20empresas%20que,y%2C%20Reybanpac%20con%206.681%20plazas.>
- González, Patricia. “IESS: Gobierno saliente deja atrasos millonarios y una reforma pendiente”. *Primicias*. 19 de noviembre de 2023. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/iess-deudas-pensiones-guillermo-lasso/#:~:text=A%20octubre%20de%202023%2C%20el,pago%20de%20pensiones%20a%20jubilados.>
- Grisolia, Julio Armando. *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011.
- ICESI. “Responsabilidad del empleador por aportes patronales cuando el I.S.S. no tenía cobertura del riesgo de vejez”. *Universidad ICESI*, 2013. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/77589/1/pension_jubilacion_colombia.pdf.
- INEC. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Diciembre de 2018. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/122018_Presentacion_Mercado%20Laboral.pdf.
- Llambías, Jorge. *Tratado de Derecho Civil Parte General*. Buenos Aires: Editorial Perrot, 1960.
- El Debate. “Asamblea Nacional de 1938, Sesión Ordinaria del 11 de septiembre”. *El Debate*, 12 de octubre de 1938.
- Merco. “Merco empresas y líderes Ecuador 2021”. *Merco*, 21 de marzo de 2022. <https://www.merco.info/ec/actualidad/merco-empresas-y-lideres-ecuador-2021#:~:text=Corporaci%C3%B3n%20Favorita%20mantiene%20el%20primer,asciende%20del%20cuarto%20al%20tercero.>
- Monesterolo, Graciela. *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2020.

- Muñoz, Patricio. *Jurisprudencia Ecuatoriana Ciencia y Derecho*. Quito: Corte Nacional de Justicia, 2012.
- OEA Asamblea General. Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/456/1/Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20sobre%20Derechos%20Humanos.pdf>.
- ONU Asamblea General. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf.
- Ostau de Lafont, Francisco. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez, 2009.
- Oxford Languages. “Diccionario”. *Oxford Languages*. Accedido 15 de agosto de 2022.
https://www.google.com/search?q=significado+de+intangible&rlz=1C1CHBD_esEC911EC911&oq=significado+de+intangible&aqs=chrome..69i57j0i512l4j0i22i30l4j0i15i22i30.4550j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8.
- Perú. *Ley 10624*. Diario Oficial El Peruano, 10 de julio de 1946.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/10624.pdf>.
- Perú. *Ley 1378*. Diario Oficial El Peruano, 20 de enero de 1911.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/01378.pdf>.
- Perú. *Ley 04916*. Diario Oficial El Peruano, 07 de febrero de 1924.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/04916.pdf>.
- Perú. *Decreto ley 10624*. Diario Oficial El Peruano, 06 de mayo de 1949.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/11013.pdf>.
- Perú. *Decreto-ley 17262*. Diario Oficial El Peruano, 29 de noviembre de 1968.
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/17262.pdf>.
- Podetti, Humerto. *Instituciones del Derecho Laboral*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 1997.
- PRONACA. “Memoria de sostenibilidad 2021”. *PRONACA*. 2022.
<https://www.pronaca.com/memoria-sostenibilidad/2021/files/PRONACA%20MDS2021%20ESP.pdf>.
- Ruiz, Luz Adriana. “Seguro Social, ¿para siempre?”. *In Memoriam* 1, n.º 2 (2008): 3.
<http://hectorabadgomez.org/archivos/pdf/u-235-2.pdf>.
- TÍA S.A. “El efecto Tía”. *TÍA S.A.* Accedido 7 de julio de 2022.
https://issuu.com/tiaecuador/docs/tia_-_memoria_2021_-_versio_n_digital.

Trujillo, Julio César, *Derecho del Trabajo*. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, s.f.

Uprimny, Rodrigo, y Diana Guarnizo, “La Prohibición de regresividad y la protección de los derechos sociales: un enfoque desde la jurisprudencia constitucional colombiana”. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, s/f. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/29237>.

Vela Monsalve, Carlos. *Derecho Ecuatoriano de Trabajo*. Quito: La Unión Católica C.A. s.f.

Anexos

Anexo 1: Consentimientos informados

Consentimiento informado doctor Carlos Dávila

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, alumna de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores” por lo que se ha visto oportuno solicitar la colaboración de varios administradores de justicia del país, a través de una entrevista, para tomar sus opiniones sobre el tema en estudio, como fuente de investigación y análisis.

Informo a quienes aportaron con su entrevista, que la información proporcionada en la entrevista será usada con fines estrictamente académicos.

Con este antecedente el señor doctor Carlos Alfonso Dávila Ortega Juez de la Unidad Judicial de Trabajo, con sede en la Parroquia de Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, autoriza que su testimonio sea recabado en la sala de reuniones de zoom del día 9 de agosto de 2022 por la abogada Violeta Tatiana Cerón Bolaños, mediante la correspondiente entrevista.

Para constancia de este consentimiento firman las partes el presente documento, en la ciudad de Quito a los 9 días del mes de agosto del 2022.

Carlos Alfonso Dávila Ortega
Entrevistado

Violeta Tatiana Cerón Bolaños
Entrevistadora

Consentimiento informado abogado Leandro Duque

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, alumna de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores” por lo que se ha visto oportuno solicitar la colaboración de varios administradores de justicia del país, a través de una entrevista, para tomar sus opiniones sobre el tema en estudio, como fuente de investigación y análisis.

Informo a quienes aportaron con su entrevista, que la información proporcionada en la entrevista será usada con fines estrictamente académicos.

Con este antecedente el señor abogado Leandro Alfredo Duque Ortega, juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en Guayaquil, autoriza que su testimonio sea recabado en la sala de reuniones de zoom del día 9 de agosto de 2022 por la abogada Violeta Tatiana Cerón Bolaños, mediante la correspondiente entrevista.

Para constancia de este consentimiento firman las partes el presente documento, en la ciudad de Guayaquil a los 9 días del mes de agosto del 2022.

Leandro Alfredo Duque Ortega
Entrevistado

Violeta Tatiana Cerón Bolaños
Entrevistadora

Consentimiento informado abogada Teddy Ponce Figueroa

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, alumna de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores” por lo que se ha visto oportuno solicitar la colaboración de varios administradores de justicia del país, a través de una entrevista, para tomar sus opiniones sobre el tema en estudio, como fuente de investigación y análisis.

Informo a quienes aportaron con su entrevista, que la información proporcionada en la entrevista será usada con fines estrictamente académicos.

Con este antecedente la señora abogada Teddy Lynda Ponce Figueroa, juez de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, autoriza que su testimonio sea recabado en la sala de reuniones de zoom del día 9 de agosto de 2022 por la abogada Violeta Tatiana Cerón Bolaños, mediante la correspondiente entrevista.

Para constancia de este consentimiento firman las partes el presente documento, en la ciudad de Portoviejo a los 9 días del mes de agosto del 2022.

Teddy Lynda Ponce Figueroa
Entrevistada

Violeta Tatiana Cerón Bolaños
Entrevistadora

Consentimiento informado abogada María Alexandra López

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, alumna de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores” por lo que se ha visto oportuno solicitar la colaboración de varios administradores de justicia del país, a través de una entrevista, para tomar sus opiniones sobre el tema en estudio, como fuente de investigación y análisis.

Informo a quienes aportaron con su entrevista, que la información proporcionada en la entrevista será usada con fines estrictamente académicos.

Con este antecedente la señora abogada María Alexandra López Peñafiel, juez de la Unidad Judicial del Cantón Portoviejo, Provincia de Manabí, autoriza que su testimonio sea recabado en la sala de reuniones de zoom del día 9 de agosto de 2022 por la abogada Violeta Tatiana Cerón Bolaños, mediante la correspondiente entrevista.

Para constancia de este consentimiento firman las partes el presente documento, en la ciudad de Portoviejo a los 9 días del mes de agosto del 2022.

María Alexandra López Peñafiel
Entrevistada

Violeta Tatiana Cerón Bolaños
Entrevistadora

Consentimiento informado señor Gilberto Ramiro Vega Suárez

Yo, Violeta Tatiana Cerón Bolaños, alumna de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Andina Simón Bolívar, me encuentro realizando el trabajo de investigación titulado “La Jubilación Patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores” por lo que se ha visto oportuno solicitar la colaboración de varias autoridades del país, a través de una entrevista, para tomar sus opiniones sobre el tema en estudio, como fuente de investigación y análisis.

Informo a quienes aportaron con su entrevista, que la información proporcionada en la entrevista será usada con fines estrictamente académicos.

Con este antecedente el señor Gilberto Ramiro Vega Suárez, autoriza que su testimonio sea recabado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, el día 11 de marzo de 2024 por la abogada Violeta Tatiana Cerón Bolaños, mediante la correspondiente entrevista.

Para constancia de este consentimiento firman las partes el presente documento en la ciudad de Quito en fecha 11 de marzo de 2024

Gilberto Ramiro Vega Suárez
Entrevistado

Violeta Tatiana Cerón Bolaños
Entrevistadora