



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Jubilación patronal: Un replanteamiento a su ejecución en el
Ecuador.**

AUTORES:

Oviedo Zambrano, Paulina Daniela;

Poveda Alvear, Luis Arturo

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA
DEL ECUADOR**

TUTOR:

Salmon Alvear, Carlos David

Guayaquil, Ecuador

06 de febrero del 2023




UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por como requerimiento para la obtención del Título de **Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. 
SALMÓN ALVEAR CARLOS DAVID

f. _____

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA
DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Oviedo Zambrano Paulina Daniela;
Poveda Alvear Luis Arturo

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **JUBILACIÓN PATRONAL: UN REPLANTEAMIENTO A SU EJECUCIÓN EN EL ECUADOR**, previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2023

LOS AUTORES

f. _____

Oviedo Zambrano Paulina Daniela

f. _____

Poveda Alvear Luis Arturo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE
DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Oviedo Zambrano Paulina Daniela y Poveda Alvear Luis Arturo

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **JUBILACIÓN PATRONAL: UN REPLANTEAMIENTO A SU EJECUCIÓN EN ECUADOR**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 06 días del mes de febrero del año 2023

LOS AUTORES

f. _____

Oviedo Zambrano Paulina Daniela

f. _____

Poveda Alvear Luis Arturo

INFORME DE URKUND

URKUND

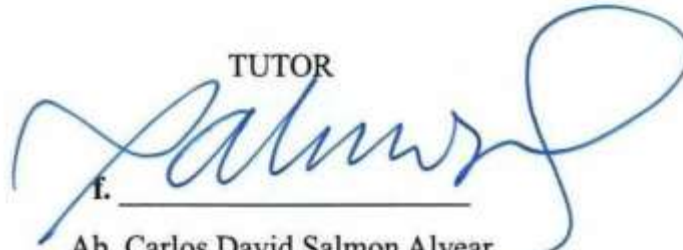
Documento: TRABAJO DE TITULACION Subilación nacional PNB, 2.0 (1).pdf (0:5069748)
Presentado: 2023-01-16 10:53 (05:00)
Presentado por: carsaldiver@hotmail.com
Recibido: maritza.meynoso.ucsp@analisis.arkund.com
Mensaje: TRABAJO PAULINA OVIEDO [Mostrar el mensaje completo](#)
7% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

[Abrir sesión](#)

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/2112/5240/2/2023-01-16-10-53-05-00-5069748.pdf
	Ciencia Digital Editores / 07894599
Fuentes alternativas	
Fuentes no analizadas	

TUTOR

f. 
Ab. Carlos David Salmon Alvear

AUTORES



f. _____

Paulina Daniela Oviedo Zambrano



f. _____

Luis Arturo Poveda Alvear

AGRADECIMIENTO

Yo, Paulina agradezco primero a Dios y a la virgen por guiarme y acompañarme en este camino. A mi madre Paola y mi papá Ricardo, a mi abuelita Loly, a mi hermana Isabella y finalmente a mi papa político Max por siempre estar para mí y apoyarme de manera incondicional en todo momento.

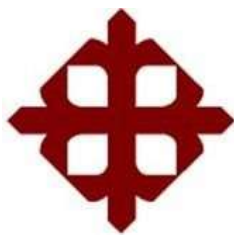
Yo, Luis Arturo agradezco a dios por ser mi guía siempre, a mis padres Luis Arturo y Patricia, y a mis hermanos por haberme apoyado de manera incondicional durante todo este camino.

DEDICATORIA

Yo, Paulina dedico este título a mi mamá Paola por ser un pilar fundamental en mi vida, por siempre apoyarme y guiarme en todo momento. Gracias por ser esa madre y padre, gracias por ser esa mujer luchadora que nunca se rindió, y por lo que, gracias a ti y a tus innumerables sacrificios, hoy soy el reflejo de esa gran mujer que eres.

Yo, Luis Arturo dedico este trabajo especialmente a mi padre, por haber sido mi mayor fuente de inspiración, por siempre confiar en mí y por enseñarme a no rendirme jamás.

A mi madre por siempre apoyarme, aconsejarme y guiarme de manera incondicionalmente en cada etapa de mi vida. Este título va por ustedes.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

OPONENTE

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO

f. _____ -

Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA

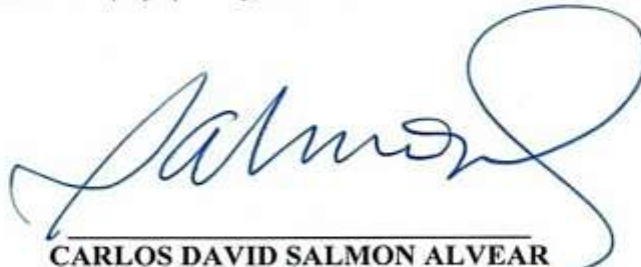


UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE B 2022
Fecha: 06/02/2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *JUBILACIÓN PATRONAL: UN REPLANTEAMIENTO A SU EJECUCIÓN EN EL ECUADOR* elaborado por los estudiantes *PAULINA DANIELA OVIEDO ZAMBRANO* y *LUIS ARTURO POVEDA ALVEAR*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de *(10) (DIEZ)*, lo cual los califica como *APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN*.



CARLOS DAVID SALMON ALVEAR

Índice General

Introducción.	2
1.1 Marco Histórico.	4
1.1.1 Antecedentes. –.....	4
1.2 Marco teórico.	5
1.2.1 Conceptos. –.....	5
1.2.1.1 La jubilación.	5
1.2.1.2 Sistemas de jubilación patronal y social.	8
1.2.1.3 La jubilación patronal.	9
1.3 Conclusiones parciales. –.....	10
2.1. Marco legal.	11
2.1.1. Trámite para la jubilación patronal en el Ecuador. –	11
2.2. Diferencia entre la jubilación patronal y la jubilación del IESS en el Ecuador. –	14

RESUMEN

El presente trabajo investigativo versa sobre un análisis a la jubilación patronal en el Ecuador, a su vez, expone la realidad jurídica de esta figura y la existencia de la doble jubilación, en relación con la adscrita al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Respecto de aquello, la revisión histórica de la materialización del derecho a la jubilación en el Ecuador trajo consigo un conflicto que se comprende a través de una aparente doble jubilación. En referencia a aquello, la presente prevé la revisión de las normas previstas al respecto tanto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como en el derecho comparado. Así como el estudio profundo a la realidad laboral existente en el Ecuador, en conjunto con aquella perspectiva con la que se fundó la institución y materialización respecto de la jubilación y los fundamentos que sostienen la vigencia de ambas figuras, jubilación patronal y social.

Palabras claves. –

Derechos laborales – Doble Jubilación – Jubilación Patronal.

ABSTRACT

The present investigative work deals with an analysis of employer retirement in Ecuador, in turn, exposes the legal reality of this figure and the overlap with retirement of a social nature, mainly attached to the Ecuadorian Institute of Social Security. Regarding that, the historical review of the materialization of the right to retirement in Ecuador brought with it a conflict that is understood through an apparent double retirement. In reference to that, this document provides for the revision of the norms provided in this regard both in the Ecuadorian legal system and in comparative law. As well as the in-depth study of the existing labor reality in Ecuador, together with the perspective with which the institution was founded and materialization regarding retirement and the foundations that support the validity of both figures, employer and social retirement.

Keywords. –

Labor rights – Double retirement – Employer Retirement.

Introducción.

El vigente ordenamiento jurídico ecuatoriano se sostiene bajo la premisa de ser uno de Derechos y Justicia, con una clara y marcada tendencia al neoconstitucionalismo, de bastante acogida en la región. Aquello coloca en el escenario la posibilidad de establecer y enriquecer la parte dogmática de la Carta Magna, evidenciando que bajo cualquier lupa o perspectiva; se tiende a proteger al gran abanico de derecho que se encuentren en el catálogo de derechos del bloque de constitucionalidad (no adscrito únicamente al derecho local). De esta forma se cimienta el punto de partida del presente trabajo investigativo.

Debe acuñarse que los derechos laborales forman parte de este, mencionado, extenso catálogo de derechos. Que, si bien es cierto en términos de la dogmática, la filosofía jurídica, y el derecho natural postpositivista, responde en cierta medida a un Estado en el que se establecen normas con la finalidad de promover, o hacer valer los derechos. Sin que se revise el contenido de estos tras su materialización.

En este punto, aparece el derecho a la jubilación, como parte esencial y primordial del derecho al trabajo, a una vida digna, a la igualdad y la justicia. En un escenario histórico en el que otorgarles a los trabajadores el beneficio y la certeza que tras su retiro puedan gozar de forma adecuada de una pensión que asegure su manutención resultaba idóneo y necesario.

Los derechos laborales responden a la trasgresión de la óptica en el que el trabajo no es sino una mera actividad económica. Visión muy presente en regímenes abusivos, liberales y de extrema derecha. El trabajo responde en su esencia a un acto de desarrollo y desenvolvimiento del ser, el objeto del trabajo no es sino el dignificar al hombre, y la consecuencia económica es solo aquello, algo que se desprende como accesorio. Ratifica lo dicho la jurista Juana Patlán:

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales. (Patlán, 2016, p. 121)

Ahora bien, el derecho a la jubilación, si bien es cierto es entendida como una actuación posterior al cese de la actividad laboral, esta no es sino la retribución por el deber social cumplido. Esto es el trabajar, y que, como consecuencia de su esfuerzo, cuando se cumple

determinada edad o condiciones, pueden acceder al referido beneficio, de aún sin ejercer la actividad laboral disfrutar de una renta que les permita satisfacer sus necesidades. En líneas generales, propias de una introducción, este beneficio puede ser asumido en costos por el patrono, el privado, o por el Estado.

En este sentido, la jubilación es un derecho legítimo, desde lo jurídico, social y humano. Sin embargo, es de igual forma permitido analizar la pertinencia de sostener como vigentes una jubilación Estatal y otra Particular, aun cuando respectode la primera, desde su creación de hace alrededor de 85 años, pasó de ser una conducta permisiva y dirigida a determinados sectores, a convertirse en una obligación generalizada.

Además de la problemática razonable entre la diferencia de las pensiones jubilares sociales y patronales. Cabe indicar la imperiosa necesidad de revisión de la teoría de los derechos adquiridos. La realidad laboral que impide o busca impedir que los patronos mantengan relaciones laborales por tiempo superior a 20 años a fin de no incurrir en pagos de jubilación patronal. Temas que serán desarrollados en sus correspondientes apartados en el presente trabajo investigativo.

1. Capítulo 1

1.1 Marco Histórico.

1.1.1 Antecedentes. –

Etimológicamente la palabra jubilación toma su origen del aforismo en latín *jubilare*, que a su vez responde a la influencia del lenguaje hebreo, que principalmente tiene por objeto el significar “lanzar gritos de satisfacción”, relacionados de manera estrecha con la gestión de los militares en la época romana. Momentos en la historia en el que aún no existían las pensiones de jubilación tal y como se ejecuta hoy en día.

A través de normas como el *Aerarium militare*, y la *Stipendia quoque militum* en la antigua roma, que servían, como una especie de beneficio militar tras haber servido en sus filas, durante duras batallas; se aprecia aquellas instituciones como formas incipientes de lo que actualmente se conoce como jubilación.

Es así, como la gran influencia del derecho romano en el mundo, se vio como necesaria e indispensable, para que, posterior al ejercicio del trabajo y una vida otorgada al beneficio de la sociedad, sean los trabajadores aquellos que se vean beneficiados por un recurso digno y suficiente que les permita mantener una calidad óptima de vida, hasta el final de sus días.

Aquello se vería reflejado con la creación de los primeros programas de Seguridad Social, y los fondos de pensiones para retiro, asociados principalmente a la vejez de los trabajadores. Con la creación de la OIT, esto se trató como un asunto relacionado a los derechos laborales. Hasta que finalmente se fueron desarrollando los derechos humanos, se ratificó la noción de los derechos a la seguridad social y a la vida digna.

En la historia del Ecuador, las fuerzas armadas desde su creación gozaron de mecanismos bastantes similares al expuesto de la sociedad romana, donde exclusivamente los militares se beneficiaban de una jubilación y pensión que asegurara su vida posterior al retiro. Luego, existen dos puntos en el tiempo relacionados con la creación de la jubilación, el primero de estos en el año 1928, cuando entra en vigor la Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa, la misma que creaba una caja de pensiones, y que posteriormente sería reemplazada por la Caja del Seguro, tras la promulgación de la Ley del Seguro Social Obligatorio en 1937, aquella que compilaría todos los esfuerzos por proteger a los trabajadores públicos y privados. (Nuñez, 1993) Añade al respecto Jimena Sasso:

El origen del Sistema de Seguridad Social en el Ecuador se remonta a principios del siglo

XX cuando se dictaron las leyes de 1905, 1915 y 1918 para amparar a los empleados públicos, educadores, telegrafistas y dependientes del poder judicial. Posteriormente se creó la Caja de Pensiones, con la que se buscaba proteger a los empleados públicos, civiles, militares y bancarios con beneficios de jubilación, montepío civil y fondo mortuario. (Sasso, 2010,p. 19)

Y, como segundo espacio relevante la introducción de la jubilación patronal, a través de la promulgación del Código de Trabajo de 1938, donde se recogieron clamores de las luchas sociales laborales. De esta forma, en el transcurso de la historia, se creación en lo posterior una serie de reformas y regulaciones que buscaban compaginar ambos derechos a la jubilación, incluyéndose la ratificación del derecho de los trabajadores a acceder a una doble jubilación si cumplen con los requisitos necesarios. Llegando hasta el actual Código de Trabajo en su codificación

17 del año 2005, y la Ley del Seguro Social del 2001, vigente con posteriores reformas hasta la actualidad.

1.2 Marco teórico.

1.2.1 Conceptos. –

1.2.1.1 La jubilación.

El diccionario panhispánico de Español Jurídico define a la jubilación como el “Retiro de un empleo público o privado, una vez cumplidos ciertos requisitos de edad, tiempo de labor y aportes, con derecho a percibir una remuneración periódica.” (Real Academia Española, 2020), mientras que, por su parte, el jurista Manuel Ossorio establece al respecto:

Régimen establecido en muchas legislaciones a efectos de que todos los trabajadores, o todos los ciudadanos (según el sistema adoptado), al llegar a una edad determinada y variable según los países, en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia, o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia (también variable según los diversos regímenes) que les permita atender a sus necesidades vitales.

Es muy corriente que la cuantía de la jubilación represente un porcentaje, más o menos elevado, de la retribución de actividad. El derecho de jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien haya tenido derecho a la jubilación. Es frecuente que en los regímenes que limitan el derecho a los trabajadores, cuando éstos trabajan por cuenta ajena, el fondo para constituir las jubilaciones y las

pensiones esté formado por contribuciones de los beneficiarios y de sus patronos y, en algunos países, por las del Estado, o sólo por las del afiliado cuando se trata de trabajadores independientes. (Ossorio, 2015, p. 521)

Respecto de la definición de jubilación comenta el jurista Guillermo Cabanellas:

Jubilación. Acción o efecto de jubilar o jubilarse. // Retiro del trabajador particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. // Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como invalidez, que anticipen tal derecho o compensación. (Cabanellas, 1988, p. 169)

En el caso ecuatoriano la jubilación está ligada exclusivamente al trabajador, en el que conforme al régimen en que se ubica, se accede a esta por edad o por años de trabajo y/o aportación. Evidentemente continúa con la tradición de justificar el acceso a esta por el deber social cumplido tras aportar con el esfuerzo y dedicación del trabajador; así además como beneficio la pensión o su traducción en una compensación económica. Esto es, de las definiciones planteadas se ajustan plenamente a lo que recoge el sistema ecuatoriano.

Es pertinente considerar que la jubilación está estrechamente relacionada al transcurso del tiempo. Comenta Roxana Cruz Meléndez:

La jubilación se considera como un evento inevitable de la vida y se define como un cambio que se da al final del ciclo de desarrollo de la persona y funciona como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez. En la mayoría de los casos, coincide la jubilación con el inicio de los cambios físicos, psicológicos y sociales asociados a la etapa de la vejez. (Cruz, 2011, p. 8)

Por ello, es relevante establecer que si bien es cierto la jubilación es un cese a las actividades laborales. No supone la incapacidad de la persona. Por lo que no se trata de jubilar a quien no puede trabajar, sino en hacer cesar de actividades a quien ya no deba trabajar, fundado en la dignidad de la persona, la gratitud a esta y el respeto a este. Es así que cuando un trabajador a cumplido con los requisitos para jubilarse y, en efecto, se ejecuta aquello, pasa al estado de jubilado, siendo aquella persona que, cumpliendo un ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión. (Sánchez, 2018, p. 1)

En palabras laxas, la jubilación responde de una manera bastante similar al seguro de vejez,

al considerarse este un sistema de asistencia de carácter general, previsión laboral o amparo social, sea por contrato o servicio público, que proporciona a la persona trabajadora o a otros asegurados el derecho de retiro remunerado o pensión, al alcanzar una edad determinada, según el régimen establecido, las aportaciones hechas, los años de servicio y los servicios realizados. (Real Academia Española, 2020) El derecho a la jubilación.

Como se ha expresado en líneas previas, la jubilación no es sino un beneficio que se cumple al trabajador, tras el cese de sus actividades por haber cumplido determinado tiempo de trabajo. En el que, por su dedicación se le concede el beneficio de retribución económica. En este sentido, la referida jubilación es un derecho consagrado en nuestra legislación laboral, al ser reconocido por instrumentos nacionales e internacionales. Tanto así que, el estado debe ser fiel garante de que se cumpla tal derecho, ya sea en el ámbito público o privado.

El derecho a la jubilación posee su apartado específico incluso a nivel constitucional, reza la Carta Magna: “Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: (...) 3. La jubilación universal”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008) Al ser la jubilación un derecho reconocido por la Constitución ecuatoriana; este a su vez adquiere características fundamentales como la universalidad y la irrenunciabilidad; y demás relacionadas al ejercicio y tutela de los derechos laborales. Respecto al derecho a la jubilación, la Corte Constitucional ecuatoriana ha expresado lo siguiente:

El derecho a la jubilación surge de la relación de trabajo, como retribución de ese esfuerzo, es un derecho irrenunciable e intangible, cuya aplicación se sustenta en los principios *pro-hómine* y de favorabilidad *pro-operario*. Es decir, el trabajador deja de prestar sus servicios lícitos y personales por razones de edad, entre otras, accediendo a una pensión. Este derecho se encuentra establecido y reglado en la Constitución de la República, la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo. Consiste en la entrega de una pensión en dinero mensual a aquellas personas que hayan alcanzado una determinada edad o se hayan jubilado por otras causas. (Sentencia N. 013 - 14-SEP-CC, 2014)

Respecto del derecho a la jubilación debe comprenderse que éste, al estar expuesto en la Constitución y ratificado por pactos de orden internacional debe adecuarse a los principios de progresividad y no regresión de carácter arbitraria. Garantizando que, en lo posterior, por caprichos de orden político, se vean afectados, y consecuentemente estén protegido de aquellas eventualidades. El jurista Luis Alfonso Bonilla establece:

La jubilación es un derecho adquirido por los trabajadores, en compensación por los años

que entregaron su intelecto físico e intelectual, con la finalidad de contribuir a la activación económica del país. La jubilación conlleva al desarrollo propio profesional y en ocasiones personal, ya que en su aplicación genera colectividades con vínculos de carácter social implementado en ella un valor subjetivo ante la sociedad. La jubilación se la considera como una prestación de servicios que genera el individuo, siendo un requisito predominantemente social. (Bonilla, 2019)

Sin embargo, lo cierto es que la jubilación debe materializarse de forma alguna en la que sea sostenible en el tiempo, y no se vea empañado su cumplimiento por fraudes normativos, ni limitados en su cobertura. Dado que, por mucho que se presenten como una alternativa viable en términos retóricos.

1.2.1.2 *Sistemas de jubilación patronal y social.*

La jubilación, conforme a lo expuesto en el marco conceptual, debe materializarse a través de algún tipo de institución. Toda vez que, si bien es cierto, existe un referido derecho, alguien o algo debe regular la forma y el modo en que se va a ejecutar. Lo referido indica que han existido en el transcurso de la historia, y en diversos países sistemas de pensiones jubilares de todo tipo: privado, público o mixto. Los mismos que han evolucionado y se han ejecutado acorde a la realidad de cada circunstancia.

Así, en el sistema privado es el trabajador quien voluntariamente aporta a un fondo, ya sea de inversiones o de ahorro, operado por una institución privada, con o sin fines de lucro, para que como una representación de su ahorro propio, cuando este decida retirarse, reciba los frutos o beneficios de los aportes realizados. En estos casos, si bien es cierto, se procura otorgar la plena libertad para que el ciudadano planifique de forma propia su plan de retiro, pierde cierto carácter de universalidad. Toda vez, que son ciertos y determinados trabajadores quienes acceden finalmente al derecho. Privilegiando la renta o la eficiencia del sistema y no su universalidad.

Por otra parte, se encuentra el sistema social; en el que una sociedad, a partir de un acuerdo conjunto, procura un sistema, en el que los vigentes aportantes soporten las pensiones jubilares de una generación pasada. Con el pleno compromiso de que cuando el tiempo transcurra sean estos los beneficiarios del sistema.

Esto representa determinados y elevados costos para los Estados quienes se responsabilizan de forma absoluta de la viabilidad y sostenibilidad del sistema. El mismo que, surte efecto siempre y cuando las generaciones productivas futuras, sean en un número mayor en

cantidad de recursos, que las pasadas. Lo cual en determinada forma vuelve endeble o vulnerable al sistema. Por lo que, en mayor medida, los Estados tienden a sistemas mixtos que alivianen la presión del gasto estatal y propendan a la sostenibilidad en el tiempo.

1.2.1.3 La jubilación patronal.

El referirse a la jubilación patronal requiere obligatoriamente hacer referencia a la normativa nacional; el Diccionario Panhispánico de Español Jurídico establece respecto de esta:

Lab.; Ec. Jubilación a la que tiene derecho el trabajador que ha laborado, continua o discontinuamente, durante 25 años para el mismo empleador, sin perjuicio de la pensión jubilar que le corresponde por encontrarse afiliado a la Seguridad Social.

El valor de la jubilación patronal se calcula haciendo un promedio de los valores percibidos en los últimos 5 años de labores. Debe pagarse mensualmente la pensión jubilar y sus adicionales (13 y 14 ava) o bajo la modalidad de fondo global siempre y cuando se acuerde entre las partes. Código del Trabajo, de Ecuador, arts. 216 y 218. (Real Academia Española, 2020).

La jubilación patronal es un sistema de pensión o retribución económica que demanda los siguientes requisitos: que el trabajador haya laborado por veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente. Excepcionalmente, que el trabajador que haya sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte años y menos de veinte y cinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

Este sistema de jubilación patronal, si bien es cierto ha sido apoyado como un referente de protección de los derechos laborales, este no ha estado exento de críticas. Comenta al respecto el abogado Javier Salvador Soto:

Es importante recordar que la jubilación patronal se creó en el año 1938 como un beneficio transitorio para los trabajadores de avanzada edad, que pese a tener varios años de actividad laboral, recién iniciaban su aporte a la Caja del Seguro, pero que seguramente no alcanzarían a laborar 30 años más para acceder a una jubilación. Una vez que los primeros afiliados al régimen de Seguridad Social, en el año de 1968, completaron 30 años de aportaciones y empezaron a gozar de la jubilación por vejez que les otorgaba la Caja del Seguro, se debió extinguir la institución de la jubilación patronal. Es más, a finales de la década de 1960 los reclamos de trabajadores para obtener un doble beneficio fueron negados en su mayoría por los jueces al señalar que el trabajador no tenía derecho para

obtener del patrono una doble jubilación. Con las reformas legales de 1979, que incrementaron sustancialmente los valores de las pensiones de jubilación patronal, los trabajadores recobraron interés en ella y proliferaron los reclamos por ese concepto, a lo cual prácticamente se unificó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia reconociendo el derecho a la doble jubilación. Esto significa que actualmente nadie desconoce que la jubilación patronal es independiente – y acumulable – a la que concede el Seguro Social. (Soto, 2015)

De forma que, si bien es cierto se ha ratificado el reconocimiento a una doble jubilación, estos criterios no han sido objeto de revisión alguna a las crisis actuales de empleo, la sostenibilidad del sistema de seguridad social, y la revolución de la era digital que han cambiado las ópticas y perspectiva en relación con la actividad laboral y la forma en la que se materializan determinados derechos.

1.3 Conclusiones parciales. –

La jubilación es una institución del derecho laboral de carácter, incluso, milenario. Empezó como una especie de retribución social para aquellos guerreros que se enfrentaban en conflictos bélicos en la época romana y se ratificó e irradió a los diversos sistemas y prácticas laborales. Por su parte, a partir del siglo XX, se ha ratificado que es indispensable la existencia de un sistema que garantice la materialización del derecho a la jubilación; de forma que se ejecute y mantenga el trabajador, aun cuando ha cesado su actividad laboral, una vida digna.

Sin embargo, el tema de las jubilaciones patronal y del IESS debe manejarse con criterio técnico, sustentado sobre cálculos actuariales válidos, que permitan comprender la plena vigencia de los sistemas y derechos. La existencia de las pensiones jubilares patronales y del IESS, si bien es cierto, que criterios jurisprudenciales han reconocido el derecho a la doble jubilación, comprende la plena vigencia del sistema y su sostenibilidad en el tiempo.

2. Capítulo 2

2.1. Marco legal.

2.1.1. Trámite para la jubilación patronal en el Ecuador. –

La jubilación patronal a cargo de los empleadores se encuentra regulada en el Código de Trabajo a partir del articulado 216 y siguientes; así también, existe el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099 del Registro Oficial Suplemento 732 de 13-abr.-2016, por el cual se instrumentan las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal; En el que, como bien establece su título se tiene por objeto regular la forma de cálculo de la jubilación patronal.

Ahora bien, existen además de estos instrumentos mencionados, sentencias que se han encargado de revisar el contenido de fondo y forma de la referida jubilación, las mismas que serán revisadas en líneas posteriores. Lo cierto es que la norma es sumamente clara al establecer como requisitos y parámetros para el acceso y goce de la jubilación patronal, a decir:

- El trabajador que por 25 años o más hubieran prestado servicios continuada e interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por su empleador. La excepción a la regla consiste en la jubilación patronal proporcional para quienes hayan cumplido de 20 años, y menos de 25 años de trabajo; siempre que la relación haya terminado por despido intempestivo.
- Respecto del cómputo del tiempo, éste se cuenta de manera continua o discontinua
- El trabajador que pretenda beneficiarse de la jubilación patronal debe haber terminado su contrato individual de trabajo.

Es relevante resaltar acerca de la forma en la que se calcula la jubilación, es determinando los años de servicio y el promedio de remuneraciones de los últimos cinco años de servicios prestados por el trabajador. Por el contenido técnico del método para calcular, se cita el articulado pertinente del Acuerdo Ministerial:

Art. 2.-Cálculo mensual. -El valor mensual por concepto de jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: Los valores que por concepto de fondo de reserva le corresponden al trabajador se sumarán al valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la

remuneración anual percibida de los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. A esta sumatoria, se restarán los valores que el empleador hubiere pagado al trabajador, o hubiere depositado en el IESS, en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva y se procederá a dividir por el coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, este resultado se dividirá para doce para establecer el valor de la pensión mensual. (Ministerio del Trabajo, 2018)

La fórmula de cálculo para la pensión vitalicia de jubilación patronal, se traduce en la siguiente representación matemática:

$$\frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E}$$

A = Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador. B = Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años. C = Tiempo de servicio en años.

D = Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte.

E = Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo.

Dado al evidente contenido técnico para el cálculo, que no se efectúa con documentos e información simple o de amplio acceso, el Ministerio ha establecido un proceso a fin de dotar de asistencia técnica por parte del área jurídica a fin de revisar la documentación y establecer un cálculo que sirva, de forma fidedigna tanto a los empleadores como a los trabajadores. Ahora bien, los documentos necesarios para ello son los siguientes:

- Solicitud de cálculo dirigida al director regional del Trabajo.
- Copia de cédula del extrabajador.
- Aviso de entrada y salida del IESS.
- Acta de finiquito cuando se trata de jubilación patronal proporcional.

Una vez presentado aquello, el Ministerio en su área técnica encargada oficia al IESS, y al empleador a fin de que se remita los certificados de aportación y fondos de reserva, el tiempo de servicio, y las remuneraciones de los últimos cinco años. Información, que como se pudo apreciar en el apartado de la fórmula, es indispensable para el cálculo. Una vez realizada la liquidación de la jubilación patronal, el informe se notifica al empleador, para que en un plazo de siete días realice alguna observación o acotación de ser el caso. Si no se pronuncia en lo absoluto se entenderá que esta es definitiva.

Vale destacar, que el monto de la pensión por jubilación patronal, en ninguno de los casos puede ser menor a un monto mensual de treinta dólares si únicamente goza de pensión jubilar patronal, y de menor a veinte dólares si es que goza de doble jubilación. Así también, no podrá ser mayor a una remuneración básica unificada media del trabajador, para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año percibido. Toda vez que así lo establece el artículo 216, numeral 2 del Código de Trabajo.

Ahora bien, es posible, además, dado que así lo permite la norma, que la jubilación patronal no se pague mensualizada, sino que, sea un solo pago como un fondo global, el mismo que solo procede tras existir acuerdo entre las partes, y que considera una forma distinta al del pago mensualizado para su cálculo. Siendo la fórmula matemática para el cálculo la siguiente:

$$A * [(B * 12) + C + D]$$

A = El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo. Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá actualizar el valor que recibirá el extrabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del extrabajador, publicada por el Banco Central.

B = El valor de la pensión mensual.

C = El valor de una décima tercera remuneración.

D = El valor de una décima cuarta remuneración.

Ahora bien, respecto del resultado de la presentada fórmula matemática, este no puede significar que el trabajador reciba una como pensión global un valor inferior al cincuenta por ciento del salario básico unificado a la fecha del cese de sus funciones multiplicado por los años de servicios. Cuando se practique esta forma de pago para la jubilación patronal la

misma debe estar suscrita ante un Inspector de Trabajo, Notario Público o autoridad judicial competente. Siendo posible acceder al cálculo de la misma forma y en el Ministerio del ramo descrito en líneas anteriores.

2.2. Diferencia entre la jubilación patronal y la jubilación del IESS en el Ecuador.

—

La jubilación patronal se encuentra consagrada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como un derecho del trabajador que ha laborado por un determinado tiempo a un mismo empleador; con lo cual, se otorga a su beneficiario una pensión vitalicia o un solo pago global que responda al cálculo actuarial practicado. Al igual que los demás derechos laborales; el derecho a la jubilación patronal es irrenunciable, Intangible, inalienable e imprescriptible.

Se hace especial énfasis en la imprescriptibilidad de la jubilación patronal, incluso elevado a rango jurisprudencial, que establece: “que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continua o interrumpida, para que se beneficie con la jubilación patronal.” (Resolución No. 233, 1989)

Dejando establecido que estos derechos gozan de progresividad, por lo que no puede haber una regresión en los mismos. Cuestión que entra en el campo de la constitucionalidad del derecho; detalle que será analizado en líneas posteriores. Sin embargo, como se expresó anteriormente la progresividad limita, siempre que no se justifique de manera correcta la aparente regresión de derechos; que como se puede apreciar, es un sistema que perjudica al trabajador, desnaturaliza el concepto de jubilación.

Ahora bien, en retrospectiva debe acuñarse lo ya descrito, y es que la jubilación patronal aparece en el año de 1938, con el objetivo de abarcar un tipo de jubilación a quienes no estaban comprendidos en la jubilación de la Caja del Seguro, lo que actualmente se reconoce como IESS. De forma que se pueda materializar el derecho a jubilarse. Con el transcurso del tiempo, y el fortalecimiento de la seguridad social pública, resultó en que exista la posibilidad de que un trabajador mantenga una doble jubilación; tanto por el IEEES, como por su empleador privado.

En el Ecuador existen dos jubilaciones funcionando a la par, suceso que no ocurre en demás ordenamientos jurídicos de países vecinos. En tal virtud, se considera que nuestro país antes mencionado, es el único país del mundo en el que ocurre tal evento.

Estos dos tipos de jubilaciones operan bajo criterios distintos; la patronal, ya descrita, opera

por el tiempo que ha durado la relación laboral, accediendo de forma plena posterior a los 25 años de labores. O, de forma proporcional habiendo trabajado de 20 a 24 años con 11 meses y 29 días en los casos de despido intempestivo. Mientras que, la jubilación otorgada por el IESS, principalmente opera por haber aportado a dicho institución 480 imposiciones (40 años), sin importar la edad; por haber cumplido 60 años de edad y 360 imposiciones (30 años); sin haber cumplido 65 años de edad y 180 imposiciones (15 años), y; por haber cumplido 70 años de edad y 120 imposiciones (10 años), esto con sus debidas excepciones como casos de incapacidad permanente y total para el trabajo.

Es relevante expresar que, en el ámbito jurisprudencial ecuatoriano, se ha trabajado extensamente respecto de la jubilación patronal, motivo por el cual ha adquirido diversidad de connotaciones y conceptualizaciones, que ha generado un ambiente de poca conexidad entre las normas y los casos judiciales. Así lo establece el siguiente caso:

El actor trabajó para la demandada más de 25 años, pero no lo ha hecho en forma continuada o ininterrumpida como lo exige el mencionado Art. 221 del Código del Trabajo, para obtener el derecho a la jubilación; habiendo laborado en dos periodos esto es, de junio de 1954 hasta diciembre de 1962 y de mayo de 1963 a diciembre de 1979, que si bien suman más de 25 años existe una interrupción de enero a abril de 1963, por lo que da lugar a la excepción de falta de derecho del actor. (Gaceta Judicial Serie XIV, 1986)

Por otra parte, se acuña en sentencia distinta, que cuando ya se obtiene el beneficio respecto de la jubilación de parte del IESS, no tiene que renunciarse a la jubilación patronal. Sin embargo, tampoco puede exigirse que, al tener doble jubilación, ambas sean equivalentes en montos. Siendo que, son jubilaciones distintas entre ellas. Establece la jurisprudencia ecuatoriana:

Para los trabajadores afiliados al IESS y que obtienen de esta institución su jubilación ordinaria de vejez, los factores o rubros que se toman en cuenta para el cálculo de la jubilación patronal, son distintos por las deducciones que legalmente deben hacerse y, por lo mismo la cuantía de la renta patronal es muy inferior a la que reconoce u otorga como prestación el Seguro Social.

Por estas razones el derecho que tienen los trabajadores que han prestado servicios a la misma empresa o patrono por 25 años o más a que se les reconozca una pensión vitalicia no obstante que alcanzan también este derecho como afiliados al Seguro Social, tiene que ser considerada como una prestación complementaria que la ley les reconoce precisamente por

haber laborado la mayor parte de su vida al servicio de la misma empresa o patrono. (Gaceta Judicial LXXVII, 1976)

Esto es que, se comprende por parte de la justicia ecuatoriana que ambas jubilaciones responden a naturalezas distintas y no superpuestas. De hecho, utilizan el término “complementarias”.

Así la justicia ecuatoriana en reiteradas ocasiones no ha hecho sino ahondar en la materialidad de esta doble jubilación, así el siguiente caso:

DOBLE JUBILACIÓN, PATRONAL Y DEL IESS El juzgador dejó de aplicar el numeral 2 del Art. 219 del Código de Trabajo, pues efectivamente, si se le reconoció la pensión jubilar al demandante, desde el 23 de julio de 1993, en la forma como determina la norma citada, no puede disponerse la reducción de esa pensión cuando el trabajador alcanza la pensión jubilar a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el 29 de septiembre de 1995, por cuanto esa disminución equivale a una renuncia de derechos prohibida por la Ley. **SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.** (Corte Nacional de Justicia, 1999)

De modo que, como se aprecia textualmente, ya aún calculada, la disminución o aumento se trata por vías separadas y es prácticamente inamovible, y se entienden como conceptos realmente ajenos, entre sí. Existiendo incluso Resolución de la Corte Suprema de Justicia, que establece:

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Considerando: Que la Segunda Sala del Tribunal Supremo de Justicia, en resolución de 26 de febrero de 1980, declaró que, el Art. 221 del Código del Trabajo, faculta al trabajador que por veinticinco años o más haya prestado servicios, continuada o interrumpidamente, pedir su jubilación por su patrono o empleador, sujetándose a las reglas expresadas en aquella norma legal. Que la Cuarta Sala del mismo Tribunal, en fallo de 3 de julio de 1980, resolvió, que no puede haber doble jubilación, puesto que ésta corre a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de acuerdo al régimen de seguridad social vigente al 17 de noviembre de 1938, según los estatutos pertinentes y que, el Art. 211 del Código del Trabajo, consagra la jubilación patronal, solamente en el caso de que el trabajador no hubiere sido afiliado al I.E.S.S.; de haberse cumplido con esta obligación legal, se limita a reglamentar equitativamente la manera de fijar el monto de la pensión jubilar. Resuelve: Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, reglada en el párrafo 3o. del Capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de la que les corresponde según la Ley del Seguro Social Obligatorio. Esta Resolución expedida por mayoría de doce votos contra tres, será generalmente

obligatoria, mientras no se disponga lo contrario por Ley. (Corte Suprema de Justicia, 1983)
(Subrayado y negrita fuera de texto)

De modo que este contexto y escenario de doble jubilación en el Ecuador se ha radicado y entendido como uno perpetuo, que en ninguna circunstancia puede ser modificado, sino es únicamente a través de algo elevado a rango de ley. Sin embargo, tras la constitucionalización del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se ha establecido como uno de los fundamentos rectores del sistema el principio de progresividad, en mismo que conforme a la materia de derechos humanos no pueden producirse retrocesos en los niveles de garantía, salvo justificación comprobada. Así lo establecen articulados como el 11 y el 84 de la Carta Magna.

La jubilación es el cese de absoluto de las actividades laborales. Y es que, ambos tipos de jubilaciones poseen el mismo objetivo, el cual es dotar de una retribución económica tras una vida de servicio no solo al empleador sino a la sociedad. Ahora lo cierto es que no todos los trabajadores van a encontrarse en la capacidad, o siquiera en el deseo de ejercer o prestar labores toda su vida a un mismo empleador. Por tal, motivo la jubilación por vejez es la que presta mayores garantía y sostenibilidad. Dado que es parte del curso natural de la vida de una persona.

Tal es así, que se encuentran casos como el previamente mencionado, aquel de la Gaceta Judicial N° 15. Serie XVI de 1999. En el que, por más que se haya cumplido con los 25 años de trabajo para un mismo empleador. Este siguió el curso natural de su vida, se encontraba en condiciones óptimas de salud, continuó laborando y hasta que su edad lo permitió se jubiló por el IESS. Es decir, la jubilación patronal no cumplió con su naturaleza de, tras cesar de manera definitiva sus labores.

Siendo que, se comprende tras la revisión de lo legal, la doctrina y la práctica contenida en los casos a la jubilación patronal como una bonificación adicional por lealtad para con sus patrones. Más que un concepto tan específico e institucionalizado como el de la jubilación.

Lo cierto es que, la jubilación patronal es un sistema privado que replica distintamente en los demás países de la región, por cuanto, en aquellos países manejan un fondo de pensiones que son administrados por las administradoras de fondos. Diferente al sistema que se implementa en el Ecuador, ya que, como está la norma, existe la posibilidad de que el trabajador no logre cumplir el tiempo suficiente para gozar del derecho a la jubilación patronal. Toda vez que, en mucho de los casos, el empleador buscará la forma para que no se llegasen

a cumplir los 20 años necesarios para una jubilación patronal proporcional, y menos aún la pensión completa.

Generando entonces el efecto contrario; una mayor tasa de desempleo en adultos de avanzada edad, desvinculaciones anticipadas de la relación laboral, una falta de estandarización en el sistema y los pagos.

Así, como consecuencia de un país en el que la seguridad jurídica y la dogmática se ha visto perjudicada por el populismo legal y político, se ha mantenido por más de noventa años un sistema que a todas luces resulta contraproducente, únicamente por la falta de voluntad política para revertir la situación.

Ahora, como se ha ratificado en líneas previas, si se pretende continuar con un régimen que premie o congratule al trabajador por la voluntad y lealtad de servicio a una determinada empresa o negocio, posee todo el sentido, y se comprende. Más no otorgarle el calificativo de jubilación a un sistema desnaturalizado, que no cumple con sus objetivos y además causa mayor perjuicio que el que pretende cumplir.

Desde el apartado legislativo, han existido esfuerzos recientes para modificar las formas en las que se materializan determinados derechos laborales; incluido entre estos, la jubilación patronal. Sin embargo, aquello no ha tenido éxito a consecuencias de disputas políticas, ajenas a la verdadera y profunda comprensión del derecho laboral.

Estas modificaciones, en estricto derecho, son posibles, aun teniendo en consideración el principio de progresividad de los derechos. Entendiendo que, estos cambios deben buscar y promover la justicia social, principalmente para con los trabajadores, siendo que estos forman un papel fundamental en el desarrollo de una nación. En este sentido, la progresividad de los derechos buscaría mecanismos de hecho, tales como fondos económicos, que procuren no solo declarar el derecho sino materializarlo a través de herramientas útiles en provecho de los derechos de los trabajadores.

3. Conclusiones.

A partir del desarrollo y análisis de las temáticas expuestas en el presente trabajo académico, se exponen las siguientes conclusiones:

- La jubilación es una institución que en líneas generales tiene por objeto el garantizar un reposo y cese definitivos a las actividades laborales de la persona trabajadora. Quien, tras haber ejercido una profesión o actividad laboral, percibe una retribución económica, sin la necesidad de, en efecto, continuar laborando. Cuestión ajena a lo contemplado por la ley y la jurisprudencia en los casos de jubilación patronal. Toda vez que esta última no responde a dichos criterios, sino a la retribución del empleador a su trabajador por haber cumplido determinados años de funciones en un mismo lugar de trabajo.
- La jubilación patronal fue materializada a nivel jurídico en la década de los 30 como un régimen transitorio. El mismo sistema que, con el transcurso del tiempo se institucionalizó en el Código de trabajo con carácter de definitivo, desnaturalizando la figura de la jubilación, tal y como la prevé la doctrina, y convirtiendo al Ecuador, tal vez, en el único país del mundo que posee tal beneficio, en calidad de jubilación patronal; es decir que, legalmente gozamos de doble jubilación, esto es, la del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la patronal.
- La jubilación patronal ha surtido los efectos contrarios a lo que se supone como un derecho laboral; comprendiendo que es ajena a la materialización de la estabilidad laboral, el goce de una retribución económica sostenible para la vejez del trabajador, en una edad en la que se dificulta encontrar nuevamente empleo.
- Finalmente, si bien es cierto, la jubilación patronal está consagrada como un derecho, y que en el Ecuador neoconstitucionalista se rige como principio de progresividad fundamental. Esto no obsta de encontrar el camino legal pertinente, el cual sería reformular aquello que se comprende como jubilación patronal.

4. Recomendaciones

Las recomendaciones a las que permite arribar el presente trabajo investigativo son las siguientes:

- El derecho laboral en el Ecuador se ha expuesto como un sistema sumamente antiguo que demanda ser actualizado y adaptado a las nuevas realidades del mundo globalizado. No solo por la imperiosa necesidad de manifestar de forma alguna seguridad jurídica, sino porque lo requiere de tal forma la sociedad, golpeada por los embates del desempleo.
- Por tal motivo, la gran reforma en materia laboral es inminente e indispensable. En definitiva, nuestra recomendación a fin de buscar un equilibrio y paz laboral, y desde luego se siga respetando el derecho adquirido de los trabajadores, sería incrementar al empleador un porcentaje de la remuneración percibida por el trabajador, previo a un cálculo actuarial debidamente fundamentado y practicado; para que dicho valor vaya a un Fondo de pensiones desde el primer día que se suscriba el contrato individual de trabajo, y, luego de que el trabajador cumpla los 25 años de servicios lícitos y personales para uno o más empleadores tenga derecho a recibir una pensión mensual o un fondo global, dependiendo de lo que decida el trabajador.

5. Referencia Bibliográfica

- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Lexis.
- Barrionuevo, C. (2019). Jubilación Patronal: Por qué, cuándo y cómo. *Revista de la Cámara de Comercio de Guayaquil*, 16-21.
- Bonilla, L. (2019). La jubilación un derecho de los trabajadores o una mera prestación de la seguridad social ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 1-18. Obtenido de <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/59/95>
- Cabanellas, G. (1988). *Diccionario Elemental Jurídico*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Chicaiza, O. (2019). La jubilación patronal en el Ecuador. *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, 11-26.
- Corte Suprema de Justicia. (1983). Jubilación patronal de trabajadores. *Resolución de la Corte Suprema de Justicia 0, Registro Oficial 421 de 28-ene.-1983*.
- Cruz, R. (2011). Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres de mediana edad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 1-28.
- Egas, J. (2019). Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal. *Revista Jurídica de la UCSG*, 67-68.
- Fernández, P. (2003). El Aerarium Militare. *Revista Espacio, Tiempo y Forma*, 197- 214.
- Gaceta Judicial LXXVII, Serie XII (Corte Suprema de Justicia 7 de Diciembre de 1976).
- Gaceta Judicial N° 15. Serie XVI, Caso Doble jubilación, patronal y del IESS (Salade lo Laboral y Social 1999).
- Gaceta Judicial Serie XIV, No. 11 (Corte Suprema de Justicia 18 de Febrero de 1986).
- Guatemala: Ed. Datascan.
- Legislación Laboral, Gaceta N° 13, Serie XII. (Corte Suprema de Justicia 1976).
- Ministerio del Trabajo. (2018). Normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal. *Acuerdo Ministerial por el cual se Instrumentan las Normas que Regulan el Cálculo de la Jubilación Patronal, Suplemento 732 (Acuerdo Ministerial 99)*. Quito: Registro Oficial .

- Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro: revista dederecho.*, 79-95.
- Muñoz, K. J. (2021). El manejo de la provisión de jubilación patronal. ¿Cómofunciona hoy en día? *Revista Polo del Conocimiento*, 840-852.
- Núñez, J. (1993). La Caja de Pensiones. La Seguridad Social en Ecuador. *CIEES*,5-18.
Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/>
- Ossorio, M. (2015). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida enel trabajo. *Revista Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Recuperado el 10 de Diciembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pilalot, L. (2019). Efectos del pago de fondo globla de jubilación patronal en el derecho de jubilación. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. Quito: Registro Oficial.
- Real Academia Española. (2020). *Diccioanrio Panhispánico de Español Jurídico*.
- Resolución No. 233 (Corte Suprema de Justicia 14 de Julio de 1989).
- Sánchez, A. M. (2018). *Derechos de las personas pensionadas y jubiladas*. Ciudadde México: Universidad Nacional Autónoma de México .
- Sasso, J. (2010). La Seguridad Social en el Ecuador, historia y cifras. *Programa de Políticas Públicas - FLACSO - Ecuador*. Quito: FLACSO.
- Sentencia N. 013-14-SEP-CC, Caso N. 0594-12-EP (Corte Constitucional delEcuador 15 de Enero de 2014).
- Soto, S. (15 de Enero de 2015). *Estudió Jurídico Pérez Bustamante & Ponce*. Obtenido de La Jubilación Patronal: <https://www.pbplaw.com/es/jubilacion-patronal/>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Oviedo Zambrano Paulina Daniela** con C.C **0705177699** y **Poveda Alvear Luis Arturo** con C.C: **0925592198** autores del trabajo de titulación: **Jubilación patronal: Un replanteamiento a su ejecución en el Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 06 de febrero de 2023

f. _____

Oviedo Zambrano Paulina Daniela C.C: 0705177699

f. _____

Poveda Alvear Luis Arturo

C.C: 0925592198



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Jubilación patronal: Un replanteamiento a su ejecución en el Ecuador.		
AUTOR(ES)	Oviedo Zambrano Paulina Daniela y Poveda Alvear Luis Arturo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Salmon Alvear, Carlos David		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	06 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral – Derecho Constitucional.		
PALABRASCLAVES/ KEYWORD	Derechos laborales – Doble jubilación - Jubilación Patronal.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo investigativo versa sobre un análisis a la jubilación patronal en el Ecuador, a su vez, expone la realidad jurídica de esta figura y la existencia de la doble jubilación, en relación con la adscrita al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Respecto de aquello, la revisión histórica de la materialización del derecho a la jubilación en el Ecuador trajo consigo un conflicto que se comprende a través de una aparente doble jubilación. En referencia a aquello, la presente prevé la revisión de las normas previstas al respecto tanto en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como en el derecho comparado. Así como el estudio profundo a la realidad laboral existente en el Ecuador, en conjunto con aquella perspectiva con la que se fundó la institución y materialización respecto de la jubilación y los fundamentos que sostienen la vigencia de ambas figuras, jubilación patronal y social, los derechos adquiridos y la en el Ecuador actual.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO	<input type="checkbox"/>
CONTACTO CONAUTOR/ES:	Teléfono: +593-982716292 +593-991796199	E-mail: paulinadanie@hotmail.com , lpovedaa@povedaasociados.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			