



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

**El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación
ecuatoriana.**

AUTOR:

Martínez Galarza Carolina Edith

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

TUTOR:

Bedrán Plaza Abraham Eduardo

Guayaquil, Ecuador

11 de enero del 2023



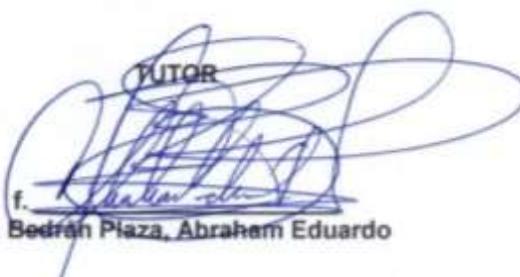
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Martínez Galarza Carolina Edith**, como requerimiento para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TUTORA


f. _____
Ab. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo

f. _____
Bedrán Plaza Abraham Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Pérez Mir-Puig, Nuria

Guayaquil, 11 de enero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Martínez Galarza Carolina Edith**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 11 del mes de enero del año 2023

LA AUTORA

f. _____
Martínez Galarza Carolina Edith



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Martínez Galarza Carolina Edith**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 del mes de enero del año 2023

LA AUTORA:

f. _____

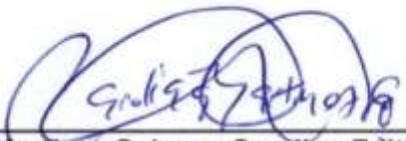
Martínez Galarza Carolina Edith

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND web interface. On the left, document details are listed: 'Documento' is 'UTE - MARTINEZ CAROLINA (ultimo) 19ene2023.docx (D15634364)', 'Presentado' is '2023-01-19 10:43 (-05:00)', 'Presentado por' is 'abraham.bedran@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido' is 'paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje' is 'Fwd: ENSAYO MARTINEZ FINAL'. A note indicates '4% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 6 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' table lists six sources with expandable icons.

Lista de fuentes	Bloques
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TESIS MAQUANO RUIZ.docx	
Ciencia Digital Editores / (null)	
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / TRABAJO DE TITULACION Jubilación patrona...	
Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil / (null)	
https://www.oudeleco.com/legal/laboral/2018/11/180615.pdf	
https://www2.deloitte.com/lec/es/pages/deloitte-analytics/articulos/acuerdo-ministerial-118.h...	
https://www.eluniverso.com/noticias/economia/como-nacio-la-jubilacion-patronal-se-la-que...	

EL AUTOR:

f. 
Martinez Galarza, Carolina Edith

TUTOR
f. 
Ab. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

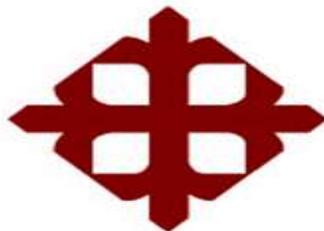
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

Agradecimientos

Le agradezco primero a Dios por haberme permitido llegar a la meta. A mi mamá, quién ha sido y es mi motor principal y confía en mí. También a mis maestros y a mi Tutor por su acompañamiento durante estos meses.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi motivadora principal, mi madre. También a mi abuela Juanita Vásquez, espero que puedas verme desde el cielo y te sientas orgullosa de mí por cumplir esta meta soñada. Y por último a todos los estudiantes de mi Alma Mater que por motivos personales no han podido seguir adelante con su preparación profesional, decirles que nunca es tarde para volver a empezar. Con sacrificio y esfuerzo todo es posible.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. Nuria Pérez

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ab. Ángela Paredes

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. RAMIREZ VERA MARIA PAULA

OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
ESTUDIO CONCEPTUAL DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL	4
1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA	4
1.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO QUE RIGEN EN LA JUBILACIÓN PATRONAL	5
1.2.1 PRINCIPIO DE PROTECCIÓN O PROTECTORIO	5
1.2.2 PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO	6
1.2.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	7
1.2.4 PRINCIPIO DE BUENA FE	8
1.3 CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL ..	8
1.4 FORMAS DE DETERMINACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	9
1.5 ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	10
1.6 JUBILACIÓN CON FONDO GLOBAL Y JUBILACIÓN CON PAGO MENSUAL	11
1.7 LA DOBLE JUBILACIÓN: DEFINICIÓN Y MARCO NORMATIVO APLICABLE	12
CAPÍTULO II	14

LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS QUE CAUSA LA JUBILACIÓN PATRONAL	14
2.1 BENEFICIOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	14
2.2 PERJUICIOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	15
2.3 ANÁLISIS DEL ACTUAL SISTEMA DE JUBILACIÓN DEL IESS	17
2.4 ANÁLISIS DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RESPECTO A LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	18
2.5 ACUERDOS MINISTERIALES CON RESPECTO A LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	19
CAPÍTULO III.....	21
LEGISLACIÓN COMPARADA	21
3.1 ESTADOS UNIDOS	21
3.2 MÉXICO.....	22
CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28

RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar si es conveniente eliminar la jubilación patronal, puesto a que, se desconocía si esta figura legal ocasionaba perjuicios o beneficios en la relación laboral. Se utilizó la herramienta de revisión bibliográfica, jurisprudencia, doctrina tanto nacional como internacional para la búsqueda de información relevante para el tema central de investigación. Se logró determinar que, la jubilación patronal otorga beneficios de Décima tercera remuneración y Décima cuarta remuneración, así como también, el derecho a los herederos del jubilado patronal a reclamar el derecho por el lapso de un año. Por otro lado, la jubilación patronal puede provocar una situación desventajosa para el empleador, ya que tiene que cubrir costos de doble jubilación. También da como resultado que los trabajadores no continúen con su estabilidad laboral por más de 19 años, ya que los empleadores prefieren optar por deslingarse a la prestación de sus servicios para evitar pagar las jubilaciones patronales. Se concluye que, es importante llevar a cabo cambios estructurales a la figura legal de la jubilación patronal en Ecuador.

Palabras claves: Patronal, Jubilación, Estatal, Trabajador, Empleador, Seguridad Social.

ABSTRACT

A study was carried out whose objective was to determine if it is convenient to eliminate the employer's retirement, since it was unknown if this legal figure caused damages or benefits in the labor relationship. The bibliographic review tool, jurisprudence, national and international doctrine was introduced to search for relevant information for the central research topic. It will be determined that the employer retirement grants benefits of Thirteenth remuneration and Fourteenth remuneration, as well as the right to the heirs of the employer retiree to claim the right for a period of one year. On the other hand, employer retirement can cause a disadvantageous situation for the worker, since they have to cover the costs of double retirement. It also results in workers not continuing their job stability for more than 19 years, since employers prefer to opt out of providing their services to avoid paying employer pensions. It is concluded that it is important to carry out structural changes to the legal figure of employer retirement in Ecuador.

Keywords: Employer, Retirement, State, Worker, Employer, Social Security.

INTRODUCCIÓN

Al investigar los orígenes de la jubilación, es interesante comenzar con la palabra misma. Proviene de la palabra latina jubulare, que significa gritar. Ciertas personas la llaman "la tercera edad la edad de oro". Por otro lado, en tiempos antiguos, los romanos recompensaron a los soldados que sirvieron en la estructura militar del imperio durante más de 25 años con un pedazo de tierra, animales, etc.

A pesar de que una gran cantidad de soldados morían antes de cumplir los 25 años de servicio, el Imperio Romano a veces tenía problemas para cubrir el "retiro" de los soldados. A menudo esto sucedía inmediatamente después del final de una guerra, y como resultado de este precedente romano, actualmente se lo conoce como jubilación o pensiones.

Después de la primera guerra mundial, los sistemas de seguridad social comenzaron a desarrollarse y se creó la Organización Internacional del Trabajo (2019) encargado de las relaciones y asuntos laborales. Finalmente, el derecho a una pensión fue confirmado cuando las Naciones Unidas adoptaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, en los artículos 22 y 23 incluyen "el derecho a la seguridad social" y "el derecho a una vida digna y plena", en su caso por cualquier medio de protección social.

De forma general, la jubilación se encuentra establecida como un derecho irrenunciable del trabajador, de acuerdo con el artículo 216 del Código de trabajo (2022), la jubilación patronal es una pensión vitalicia que tiene derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que hayan prestado un servicio continuo o ininterrumpido por más de 25 años. La jubilación está sujeto al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social y sus Reglamentos.

La jubilación como derecho se relaciona con la seguridad social que nació en Alemania por un proceso llamado industrialización, que se centraba en la lucha de los trabajadores y permitía la constitución de asociaciones promulgada por Kaiser Guillermo II para proteger los derechos de los adultos mayores (Bonilla, 2019).

Por otra parte, la seguridad social del Ecuador se debe a los diversos procesos de reforma nacional impulsados por el entonces régimen juliano y como resultado de las grandes luchas sociales y políticas de siglos pasados, con estos antecedentes nace el Seguro Social Ecuatoriano en marzo de 1928 por Decreto Ejecutivo No. 18, Registro Oficial Número 591, el 13 de marzo de 1928 bajo el gobierno del Dr. Isidro Ayora en 1928, conocido con el nombre de Caja de Pensiones, en donde los primeros servicios brindados fueron, Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, Ahorro y Cooperativa (Bonilla, 2019).

A comienzos del año 1935 se crea el Instituto Nacional de Previsión, y luego en el año 1937 se aprueban los Estatutos de la Caja del Seguro; después de esto fue promulgado por primera vez en el año 1938, y de esta forma prácticamente a la par, nace el Seguro Social. Siendo que la prestación fundamental del Seguro Social era y es, la de pensión por vejez e invalidez.

Encontrándose el Seguro Social en sus comienzos al dictarse el Código de Trabajo, se añadieron en él disposiciones sobre jubilación, en ese entonces a cargo del empleador, principalmente para los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Seguro Social, y una pensión complementaria para quienes ya fueren afiliados.

Las disposiciones originales son las que en lo sustancial rigen hasta hoy. Sin embargo con el pasar del tiempo ha tenido modificaciones respecto a los límites y montos de las pensiones para intentar de una u otra forma garantizar a los jubilados, montos razonables de acuerdo con la realidad económica.

CAPÍTULO I

ESTUDIO CONCEPTUAL DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La jubilación patronal es adquirida por las personas que han trabajado de forma continua o ininterrumpida en la misma empresa u organización durante al menos veinte años, se les ofrece una pensión vitalicia pagada por el empleador como compensación por años de trabajo. Este tipo de jubilación se introdujo en Ecuador en 1938 a través del Código de Trabajo o como una alternativa para las personas que no podían utilizar el recién creado fondo de seguro (Moreno R., 2013).

Por otro lado, el autor Pedro Jiménez (2017), señala que, la jubilación patronal es un derecho de los trabajadores que se determinó en el código de Trabajo de 1938 y tiene su origen en la historia de los trabajadores ferroviarios. Muchos desconocen el origen o el significado de la jubilación patronal, pero se sabe que no hay muchos empleados que puedan ejercer esto ahora, porque muchas empresas optan por la opción de despedir a un buen empleado (que ha trabajado por lo menos 19 años en la empresa) para no pagar esta segunda pensión.

Fabián Jaramillo, abogado laboralista y profesor universitario, dijo que, en Ecuador, la jubilación patronal nace en 1938. Explicó que el ferrocarril se construyó entre 1908 y 1929 y la Seguridad Social no se introdujo hasta 1937, por lo que era evidente que estos trabajadores no gozaban del derecho a la Seguridad Social en su vejez.

Luego se añadió al código de Trabajo (1938) la figura de la jubilación patronal para los empleados que hayan trabajado por más de 25 años en una empresa, principalmente para los empleados ferroviarios. Sin embargo, el código ya establecía que se debía de reducir el valor pagado a la seguridad social. Esto es importante para Jaramillo porque la jubilación patronal se creó específicamente para

quienes no tenían una jubilación de seguridad social, y no porque fuera una especie de pensión doble que perjudicara a los empleadores.

El código de trabajo de 1938 aparece como norma transitoria destinada a prever los beneficios de jubilación de quienes cumplían con los requisitos de edad y reconocimiento laboral, pero sin las condiciones indispensables para acceder a la jubilación patronal (Echeverría X., 2013). Por otra parte, ciertas sentencias de la Corte Suprema a fines de la década de 1970 interpretaron la jubilación patronal desnaturalizando su carácter temporal, y así nació sui generis, la figura conocida como: La "doble pensión". Posteriormente, el Congreso Nacional reforzó este tema con sucesivas reformas a la legislación laboral, algunas de las cuales fueron imprecisas y menos técnicas (Echeverría, 2013).

Desde otra perspectiva, el autor Carlos Barrionuevo (2019), la jubilación patronal fue establecida el 1 de diciembre de 1937 por la Ordenanza No. 27 para proteger a los empleados privados de empresas extranjeras que no pudieran cumplir con los requisitos de pensión de la caja de seguro. Cinco meses después, mediante Decreto Supremo No. 136 (Registro Oficial N°157, 2003), se dispuso que, por las mismas razones, la jubilación del empleador también se prorrogará para los trabajadores privados de las empresas estatales.

1.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO QUE RIGEN EN LA JUBILACIÓN PATRONAL

1.2.1 PRINCIPIO DE PROTECCIÓN O PROTECTORIO

A través de este principio se puede sancionar las normas de carácter laboral para proteger a los trabajadores, que minimizan la autonomía de la voluntad unilateral de una relación laboral. Este principio corrige la desigualdad existente entre el empleador y su trabajador, estableciendo el equilibrio necesario. En la

práctica, el reconocimiento unánime confirma que el verdadero principio general del en la legislación laboral es la protección del trabajador (ARCE y FLOREZ- VALDÉS, 1990).

1.2.2 PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO

El principio in dubio pro operario es un principio jurídico que establece que cuando la hermenéutica de una norma está en duda, se prefiere lo que sea más beneficioso para el trabajador. Este principio legal exige que tanto el juez como el intérprete de la regla deben elegir lo que sea más favorable a los intereses del trabajador en caso de ambigüedad. Las condiciones para la aplicación de esta regla son:

- Que exista duda real sobre el sentido o alcance de la disposición legal.
- La interpretación no debe ser contra la voluntad del empleado.

Con base en este punto de vista, el artículo 7 del Código del Trabajo (2005), establece que, "si el alcance de las leyes laborales, reglamentos o disposiciones contractuales en materia de derecho laboral no está claro, las autoridades judiciales o administrativas deben aplicarlas en la forma más favorable a los trabajadores. "

El principio indubio pro operario se relaciona con los derechos de los trabajadores por su carácter defensivo y tutelar. Los derechos de los empleados deben equilibrar la desigualdad en el vínculo laboral entre empleadores y empleados. Ahora bien, cuando hay más representación colectiva de los trabajadores y menos desequilibrio entre las partes en las relaciones laborales, surgen interrogantes sobre la necesidad de utilizar este principio.

Además, el principio de in dubio pro operario es una sugerencia de interpretación normativa, no es un parámetro de evaluación de la prueba, y no compensa las deficiencias en los conflictos laborales. El principio en modo alguno significa la posibilidad de resolver los conflictos laborales. No se utiliza para

solucionar errores en los procesos, y no significa que en un conflicto el empleado no tenga que probar adecuadamente sus acciones para obtener una solución.

Este principio no debe llevar a que los principios de la vida laboral tengan siempre una solución invariable a favor del trabajador, ya que surge cuando una determinada regla admite varias interpretaciones, lo que hace que la policía elija la más favorable al empleado (Carrillo, 2020).

1.2.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

La Constitución del Ecuador, como carta magna establece en forma obligatoria: “Los derechos laborales son inalienables e inmateriales. Son nulas todas las disposiciones contrarias”, lo que corresponde a que el trabajador no puede renunciar a sus derechos o beneficios que establece el régimen legal ecuatoriano y como factor de intangibilidad quiere decir que no pueden ser tocados.

En la misma línea, entre los primeros artículos del Código de trabajo, establece que "los derechos del trabajador son inalienables. Toda disposición en contrario es nula y esto se convierte en uno de los principios básicos del campo laboral (Castaño, 2020).

A tal fin, el Código del Trabajo establece que los jueces están obligados a brindar a los trabajadores la protección oportuna para mejorar sus derechos. A pesar de la claridad y superioridad de las disposiciones constitucionales y legales, existen ciertos contratos de trabajo que contienen convenios que pueden llegar a afectar ese principio de irrenunciabilidad, haciéndolos nulos.

Según Marcos Franco (2012) En el derecho laboral, la irrenunciabilidad de los derechos es un principio universalmente difundido, en la medida en que la renuncia se considera una excepción permitida sólo en los casos previstos por la ley.

1.2.4 PRINCIPIO DE BUENA FE

Gracias a la buena fe, el ordenamiento jurídico logra fijar los valores generales que moldean el comportamiento de las partes de una relación laboral inspiran a todos a poner en práctica sus disposiciones. Este principio, implica un deber de los contratantes, que les obliga a actuar con equidad, honestidad, sin intención alguna de dañar a la otra parte y obligarse a observar cierto respeto y fidelidad a los derechos contractuales.

Básicamente, se refiere a los valores tradicionales y fundamentales del ordenamiento jurídico, como confianza, lealtad, honestidad o integridad. Los deberes son recíprocos y expresan un espíritu de cooperación y confianza, que puede aplicarse en cualquier ámbito jurídico. Impide que las partes actúen sólo en privado o motivadas por un interés exclusivo, por lo que pierden el sentido del beneficio común, que debe ser la base de juicios (Bonilla, 2019).

1.3 CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL

El artículo 216 del código de Trabajo prevé la jubilación patronal en beneficio de los empleados o trabajadores sujetos a esta Ley siempre que cumplan con ciertos requisitos, tales como:

- Tener la condición de empleado o de trabajador protegido por mencionado código de Trabajo.
- Haber trabajado por 25 años o más.

También encuentra en el párrafo 7 del artículo 188 que el mencionado derecho también se reconoce proporcionalmente a los empleados que han trabajado por más de 20 años y menos de 25 años en caso de despido intempestivo.

Por otro lado, en concordancia con Pérez & Bustamente (2015), la jubilación patronal consiste en una pensión vitalicia mensual calculada de acuerdo con la legislación laboral para un empleado que haya trabajado para el mismo empleador

durante al menos 25 años. Como alternativa a esta pensión mensual, se puede realizar un pago único denominado fondo global.

Este método de pago es una excepción que funciona conforme a la ley sólo si el trabajador lo solicita y el empleador lo acepta. La ley también establece que cuando un trabajador con más de 20 años de servicio y menos de 25 años de servicio es despedido de forma intempestiva, tiene derecho a un salario proporcional a la jubilación patronal.

Cuando se selecciona un fondo global para el pago, su tamaño generalmente también se basa en cálculos actuariales relacionados con el sector fiscal. Sin embargo, en los últimos años se han planteado dudas sobre la validez del monto del fondo global basado en cálculos actuariales, y los tribunales han demostrado reiteradamente que la jubilación patronal es esencialmente una obligación mensual de pago de la subsistencia del trabajador jubilado.

Los tribunales también señalaron que la transferencia del fondo individual, si se produce, debe basarse en un cálculo que corresponda al pago de la pensión mensual y adicional (décimos) prevista en la ley, es decir, sin descuento, independientemente de la forma de pago acordada, el contrato debe firmarse ante un inspector de trabajo o un notario.

1.4 FORMAS DE DETERMINACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

De acuerdo con José Campos (2020), para determinar la jubilación patronal se debe tener en cuenta:

- a) Fondo de reserva, al que tiene derecho el trabajador; y,
- b) Una suma correspondiente al cinco por ciento proveniente de la remuneración de los últimos cinco años multiplicado por los años de trabajo.

El Art. 216 del Código del Trabajo (2005), señala que, para que exista una disminución del haber individualizado de la jubilación, los valores por concepto de fondo de reserva tuvieron que legalmente haber sido depositado al empleador o dado al trabajador. Luego de haber determinado el haber individual de jubilación,

dicho valor debe ser dividido por el coeficiente determinado en la tabla del Art. 218 del Código del Trabajo.

El valor que se obtenga de esta operación, se destinará como la pensión jubilar anual, la que sea dividida para doce corresponderá a la pensión mensual. Un aspecto importante a mencionar es que no se permitirá que la pensión de carácter mensual de jubilación patronal sea superior o mayor a la remuneración media del último año, ni inferior o menor a treinta dólares americanos mensuales, si solamente se tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares mensuales, si goza de la doble jubilación.

En relación a la pensión mensual de jubilación patronal, la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución No. 07-2021, en la que se determinó como Jurisprudencia de carácter obligatoria el pensamiento jurídico de la Sala Especializada en el ámbito Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en base a la jurisprudencia desarrollada en la Resolución No. 0054-2021; Resolución No. 0093-2021; y Resolución No. 0101-2021, sobre el siguiente parámetro de derecho:

El artículo 216.2 del código del trabajo señala que, la pensión jubilar patronal no será superior a la remuneración básica media del trabajador. Para la realización de este cálculo se debe de tener en consideración el total de la remuneración del último año que recibirá el trabajador y no tomar en consideración, los valores totales del salario básico unificado del trabajador en términos generales.

1.5 ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA JUBILACIÓN PATRONAL

Los elementos que componen a la jubilación patronal, y que técnicamente determinan el monto que percibirá el ex trabajador, a través de un cálculo actuarial, dependen de: fondos de reserva, años de servicios, últimas remuneraciones, y del coeficiente de edad que se actualiza año tras año por el Ministerio de Trabajo.

Revisaremos brevemente en qué consisten cada uno de acuerdo a lo que establece el código de trabajo:

Fondos de Reserva

Es un derecho de los trabajadores públicos y privados en relación de dependencia, por el cual el empleador deposita mensualmente al IESS o al trabajador luego a partir de haber cumplido el primer año de labores. El porcentaje equivalente es de 8.33% de la materia gravada.

Años de servicios

El trabajador debe superar los 25 años de servicio o más, de manera continua e ininterrumpida, es decir, con el mismo empleador. Y en caso de despido intempestivo, debe tener 20 años para recibir este derecho de manera proporcional.

Remuneraciones percibidas

Para realizar dicho cálculo y determinar el valor que recibirá el trabajador, se tomará en cuenta las remuneraciones percibidas en los últimos cinco años desde la fecha en que cesó en sus labores, que luego va multiplicado por los años de servicio según las reglas del acuerdo ministerial.

Coeficiente de edad

Existe una edad legal para gozar del derecho de la jubilación. En algunos países de diferente desarrollo industrial va desde los 62 años hasta los 67 años. Sin embargo, por medio de la tabla de coeficientes ayuda a determinar la renta de acuerdo con la edad de la persona al momento de jubilarse, que puede ir desde los 39 años hasta los 99 años, obteniendo el coeficiente de la renta vitalicia unitaria anual tanto para hombres y mujeres.

1.6 JUBILACIÓN CON FONDO GLOBAL Y JUBILACIÓN CON PAGO MENSUAL

Ahora bien, luego de haber revisado los elementos que determinan el cálculo de la jubilación patronal, revisaremos en qué consiste el fondo o pago mensual y global que corresponden al trabajador al momento de cesar sus actividades con su empleador.

Si el trabajador cumple con lo establecido en la norma laboral respecto a los años de servicios, el empleador está obligado a cancelar al trabajador cesado el

monto mensual. Sin embargo, el trabajador cesado puede solicitarle al empleador la cancelación de un monto global, este monto es alternativo al mensual pues, si el trabajador se jubila a temprana edad, al retirarse puede invertir y emprender en algún oficio nuevo y diferente si así lo deseara para poder mantenerse.

El artículo 216 del código del trabajo numeral 3, comprende tres escenarios de pagos posibles para la jubilación patronal:

- La garantía del pago de una renta vitalicia mensual;
- El depósito del capital necesario en la cuenta del IESS para completar y acelerar su jubilación; y, por último,
- El pago del monto global para que el trabajador lo administre a su libre albedrío, si el empleador lo acuerda con el trabajador.

1.7 LA DOBLE JUBILACIÓN: DEFINICIÓN Y MARCO NORMATIVO APLICABLE

Cuando una persona percibe como ingresos dos bonificaciones, monto de jubilación por parte del IESS y monto por jubilación por parte de su ex empleador, a este hecho se lo conoce tradicionalmente como “doble jubilación”, que no es más que recibir dos ingresos: el primero proporcionado por el Instituto de Seguridad Social luego de haber cumplido con la edad y cierta cantidad de aportes en dicha entidad.

El segundo proporcionado por el ex empleador a su ex trabajador por haber cumplido con los años de servicio establecidos en la ley para recibir dicho beneficio, sea mediante una cantidad mensual o global, a discreción del ex empleador. Ambos rubros son considerados como un beneficio para el jubilado. Y por ello, es común el sistema mixto de pensiones en Ecuador.

Respecto a la jubilación patronal, el Código de Trabajo en su artículo 216 menciona que “Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador”. (Código del Trabajo, 2022).

Si el trabajador fuere despedido por su empleador y tiene veinte años o más de estar laborando de manera continua e ininterrumpida, éste deberá pagarle una jubilación patronal proporcional, así lo menciona el artículo 188 del mismo cuerpo legal:

“En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal”.

De igual manera, el acuerdo ministerial N° MDT-2016-0099 el cual determina la forma de calcular, así como también la cantidad máxima que puede recibir un ex trabajador el cual se calculará en función de su última remuneración.

En el caso de la jubilación general otorgada por el IESS, es un beneficio o renta vitalicia al que puede acceder el aportante luego de haber cumplido 60 años de edad y que cumpla con un mínimo de 360 aportaciones mensuales; en ciertos casos, no se tomará en cuenta la edad del afiliado siempre y cuando tenga un mínimo de 480 aportaciones mensuales, así lo determina la Ley de la Seguridad Social en el artículo 185:

“Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad” (Ley de Seguridad Social, 2011).

Entonces, los elementos que conforman la pensión o renta vitalicia que el afiliado recibe del IESS es realizada en función del coeficiente, cantidad de aportaciones, y edad; por el contrario, la pensión por jubilación patronal que recibe el ex trabajador es realizada en función del coeficiente, años de servicio prestados al empleador, fondos de reserva y remuneración anual obtenida, del cual hablaré con más detalle en el siguiente Capítulo.

CAPÍTULO II

LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS QUE CAUSA LA JUBILACIÓN PATRONAL

2.1 BENEFICIOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

De acuerdo con Augusto Verduga (2021), son varios los beneficios de la jubilación patronal, los cuales son los siguientes:

- Este proceso está protegido por la ley, y por lo tanto la liquidación de la jubilación patronal será notificada al patrón o empleador dentro de los siete días para que pueda hacer observaciones o comentarios al respecto y se proceda el cumplimiento a beneficio del trabajador.
- Décima tercera remuneración: El cálculo de este beneficio se obtiene dividiendo todo lo cancelado por el periodo de un año por motivo de pensiones de jubilación patronal para doce meses. En concordancia con la ley 96 R. Of. 4 de 15-01-1969, el límite máximo de pago es hasta el 24 de diciembre de todos los años respectivamente.
- Décima cuarta remuneración: Las personas que son acreedoras a la jubilación patronal también tienen derecho a recibir una bonificación extra equivalente a un Salario Básico Unificado.
- Muerte del jubilado patronal: Es importante conocer que a pesar de que los jubilados patronales fallezcan, sus herederos tendrán el derecho a cobrar la jubilación durante un año. La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que por años han ofrecido sus servicios a los empleadores.

2.2 PERJUICIOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

En concordancia con Roberto Franco (2019), como tal, la jubilación patronal puede generar ciertos perjuicios; Por un lado, puede provocar una situación desventajosa para el empleador, ya que tiene que cubrir los costos de dos fondos de nómina, uno activo y otro pasivo. También da como resultado que los trabajadores no continúen con su estabilidad laboral por más de 19 años, ya que los empleadores prefieren optar por deslincarse a la prestación de sus servicios para evitar pagar las jubilaciones patronales.

Por otro lado, significa también una situación desventajosa para los trabajadores, porque se quedarán sin fuente de ingresos, y para los empleadores, puesto a que, perderán la experiencia laboral de sus trabajadores. Es claro que la vida laboral de los trabajadores termina de alguna manera antes del término del vigésimo año de trabajo, para evitar que surja esta obligación del empleador, que no garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores, por el contrario, perjudica principios básicos del derecho como el de estabilidad laboral.

En doctrina, según Cabanellas (1979), el principio de estabilidad laboral consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar indefinidamente su puesto de trabajo, salvo que haya incurrido en determinadas faltas o en otras circunstancias especiales. Otros autores especialistas en temas laborales se expresan así:

“Es la base de la vida económica del trabajador y su familia cuyo fin es vivir el hoy y el mañana con la certeza de seguridad en el presente y el futuro. El principio de estabilidad laboral garantiza y protege así la duración de la relación laboral con una transición importante tanto para el presente como para el futuro, lo que equivale a afirmar que afecta directamente a los proyectos de vida.

El escritor mexicano José Manuel Lastra (2001) presenta muy acertadamente los siguientes términos que describen el principio analizado:

“La estabilidad laboral es la protección legal contra la posibilidad de terminación del empleo; tiene por objeto la duración de la relación de trabajo y que

ésta no debe ser extinguida por las causas no previstas en la ley. La razón de la estabilidad del trabajo se fundamenta en el principio de continuidad derivado del principio de protección; es decir el contrato de trabajo pretende durar el mayor tiempo posible en beneficio del trabajador” (p. 13).

Respecto a la estabilidad laboral, el escritor Viteri Llanga expresa que:

Es el derecho de la clase obrera a la permanencia y continuidad de la profesión en un medio estable de funcionamiento, para el cual realiza sus actividades. Además, es considerado como el deber recíproco del empleador a que no prive al trabajador de su empleo, aun cuando la diferencia esté determinada por razones legales (p. 232).

La estabilidad laboral se refiere a la duración y continuidad de la relación laboral, también es un derecho que tienen los trabajadores, quienes con el ejercicio de sus actividades reciben un salario económico como remuneración porque proporciona al trabajador un ingreso permanente además de la estabilidad laboral, proporcionando al trabajador la satisfacción de sus necesidades personales y familiares.

Por otra parte, de acuerdo con el autor Arturo Moscoso (2022), Ecuador es probablemente el único país del mundo donde aún existe la figura de la jubilación patronal. Esta figura consiste en el salario que los empleadores deben pagar a sus ex empleados después de haber trabajado por lo menos 25 años (prorratedos después de 20 años), por el resto de sus vidas y hasta un año después de su muerte.

Se pudo notar graves perjuicios que causa la jubilación patronal tanto a los empleadores como a los trabajadores. En Ecuador, los trabajadores reciben una doble pensión, la del IESS y la de sus patrones. Ante esta normativa evidentemente injusta que obligan a los empleadores sin compensación alguna, a pagar la jubilación patronal, prefieren rescindir de los contratos de trabajo antes de cumplir los 20 años.

Pero eso no es todo, recientemente la Corte Nacional de Justicia adoptó un fallo de triple reiteración en el que dictó jurisprudencia que interpretó que no hay límite al monto de la jubilación patronal, aunque la ley establece claramente un monto máximo. Por lo tanto, se puede notar graves perjuicios que causa la jubilación patronal tanto a los empleadores como a los trabajadores.

La resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia (2017) es la No. 02-2017, la cual detalla aspectos relacionados a la jubilación patronal como un supuesto beneficio con características de autónomo e independiente a otros rubros de indemnizaciones por despido intempestivo, así como también retiro voluntario, desahucio o cualquier otra modalidad de terminación de la relación laboral.

2.3 ANÁLISIS DEL ACTUAL SISTEMA DE JUBILACIÓN DEL IESS

Como mencionaba en el capítulo anterior, en el Ecuador existe el sistema de pensiones mixtas. En este régimen, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social entrega las prestaciones por contingencias de invalidez, vejez y muerte para proteger a la población afiliada ante estas contingencias a través del Fondo Presupuestario de Pensiones, el mismo que se “alimenta” con las aportaciones obligatorias de los afiliados, personal y patronal, y también con la contribución financiera del Estado que corresponde al 40%.

Cabe mencionar que este Fondo tiene “patrimonio independiente, distinto del patrimonio de los demás seguros generales que administre, y formará las reservas técnicas que garanticen su equilibrio actuarial con las aportaciones obligatorias de los afiliados y empleadores y la contribución obligatoria del Estado”. (Ley de Seguridad Social, 2011). La ley de seguridad social, en el artículo 167 señala que “El Seguro General de Invalidez, Vejez y Muerte dividirá los procesos de afiliación y recaudación, aseguramiento, gestión financiera de los recursos previsionales, administración de los patrimonios previsionales, y entrega de las prestaciones básicas y complementarias a los afiliados”.

Según las estadísticas del IESS en el año 2018, antes de la pandemia, tenía 8 aportantes para pagar la pensión de 1 jubilado; pero en la actualidad, la proporción

es de 5 aportantes para cada jubilado, lo que muestra los problemas financieros del Instituto (Primicias, 2022). El número de afiliados aumentó en un 19%, lo que en cifras equivale a 536.812 contribuyentes a nivel nacional; y, por el contrario, el número de jubilados aumentó a un 88%, de tener 309.811 en 2012, a tener 583.883 en el 2021.

Ante este panorama el IESS se encuentra en riesgo debido al crecimiento acelerado de los jubilados en tan poco tiempo en comparación con los contribuyentes porque la cifra de afiliados cae y la de jubilados crece, es un futuro incierto en el que según los estudios actuariales llegará el momento en que la institución no tenga dinero para pagar a los jubilados. Mientras tanto se espera que la cifra de contribuyentes crezca con las inversiones nacionales y extranjeras que generan empleo en el país.

El financiamiento del fondo de pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social está amenazado porque es un sistema mixto de reparto que ya no responde a la evolución demográfica, inclusive los parámetros de cálculo están desactualizados. Si el Estado no paga el 40% de las pensiones tendría un déficit actuarial cerca del 130% del PIB lo que hace que este seguro sea insostenible.

No obstante, la función principal de la Administración del Seguro de Pensiones debe asegurar y proteger las contingencias de los afiliados en los casos de muerte, vejez e invalidez; y posteriormente, autorizar que cumplan con los requisitos solicitados por la institución bajo los términos establecidos en la ley y el reglamento.

2.4 ANÁLISIS DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CON RESPECTO A LA JUBILACIÓN PATRONAL

En primer lugar, la resolución N° 329 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, señala que, la figura jurídica de la jubilación patronal, a cargo del IESS como empleador, se otorga a los ex trabajadores que cumplan con los requisitos del código de trabajo correspondientemente. Como empleador del IESS, la tasa

mínima uniforme de pensión profesional correspondiente es el 25 % del salario básico mínimo del trabajador, según el artículo 1 de la Resolución N° C. I. 127, 19 de noviembre de 2001 (Resolución- IEES- N° 329, 2010).

Por otro lado, la resolución No. C.D.476 del IEES, señala que, el cálculo de la pensión de jubilación patronal se deberá de realizar en base a las variables de tiempo de servicios y edad, tomando en consideración los salarios inoponibles del trabajador durante los últimos cinco años. Además, señala que, se calculará el 5% anualmente multiplicado por el número de años de trabajo en el IEES (Resolución- IEES- N°476, 2015).

Finalmente, se menciona la Resolución No. e.o. 079 del IEES, la cual señala la forma en cómo se pagará uno de los beneficios de la jubilación patronal que es, la decimocuarta pensión de jubilación patronal. Los ex trabajadores, beneficiarios de jubilación patronal proporcional, recibirán la decimocuarta pensión de jubilación patronal también de manera proporcional de acuerdo a una tabla ya preestablecida por dicho organismo (N°079, 2005).

2.5 ACUERDOS MINISTERIALES CON RESPECTO A LA JUBILACIÓN PATRONAL

- El Ministerio del Trabajo publicó el Acuerdo Ministerial N° 2018-118, que actualiza el Acuerdo Ministerial 2016-0099 que implementa las reglas para el cálculo de las jubilaciones patronales. Se establece que todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que se encuentren en el puesto del empleador, están obligadas a pagar valores por conceptos de jubilaciones patronales. También establece que tanto los patrones como los trabajadores pueden solicitar asistencia técnica al Ministerio del Trabajo para calcular el valor de la jubilación patronal (Acuerdo Ministerial 2018-118, 2018).

- El Acuerdo No. MDT-2015-0204 señala las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal. Este acuerdo ministerial hace referencia a como se aplica el cálculo mensual y global de la jubilación patronal contemplada en el artículo 216 del Código del Trabajo. Además, señala que, por regla general, todas las personas

naturales o jurídicas públicas o privadas, ex empleadoras, estarán obligadas a cancelar los valores mensuales por concepto de jubilación patronal establecidos por el Ministerio del Trabajo (ACUERDO MDT-2015-0204, 2015).

- El Ministerio de Trabajo expidió el acuerdo ministerial reformativo al Acuerdo Ministerial Nro. mdt-2016-0099, por el cual se instrumentan las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal. También hace referencia a que los empleadores están obligados a pagar los valores mensuales por concepto de jubilación patronal (Nro. MDT-2016-0099, 2016).

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN COMPARADA

3.1 ESTADOS UNIDOS

- En Estados Unidos, no existe la figura de jubilación patronal a diferencia de Ecuador, puesto a que, básicamente, en este país, los beneficios del Seguro Social son una parte importante de las carteras de jubilación de muchas personas. En Estados Unidos se debe tener al menos 62 años para jubilarse y reclamar el Seguro Social. Pero a esa edad, obtendrá beneficios reducidos para siempre. En cambio, si una persona decide jubilarse a los 67 años, recibirá el beneficio completo.
- En Estados Unidos las personas si trabajan y pagan impuestos del Seguro Social, ganan, "créditos" para los beneficios del Seguro Social. La cantidad de créditos necesarios para recibir el beneficio de pensión depende del año en que nació. Si nació en 1929 o después, necesita 40 créditos (10 años de trabajo). Si se deja de trabajar antes de tener suficientes créditos para recibir los beneficios, los créditos permanecen en su registro de Seguro Social. Estados Unidos a diferencia de Ecuador maneja un sistema de jubilación mucho más flexible para sus ciudadanos, puesto a que, el modelo para recibir una jubilación se fundamenta en los créditos que reúnan los trabajadores.
- Por otro lado, el Seguro Social (SS) es un programa del gobierno federal de los EE. UU. que brinda asistencia para la jubilación y la discapacidad a los trabajadores. Esto también se aplica a los familiares de los empleados jubilados, discapacitados o fallecidos. En Ecuador, la seguridad social tiene como objetivo brindar a las personas una protección mínima contra los riesgos financieros de la vulnerabilidad y la pobreza. Brinda protección a través de servicios y transferencias contra enfermedad, invalidez, vejez, muerte,

desempleo u otras situaciones que puedan limitar la capacidad de las personas para producir o trabajar.

- En Estados Unidos, no es necesario la implementación de la jubilación patronal, puesto a que, los trabajadores ahorran lo derivado al 80 por ciento de sus ingresos presentes para obtener para el futuro una calidad de vida igual después de la jubilación. En este ordenamiento jurídico, la seguridad social depende del fondo común que realicen los propios trabajadores. Por ende, la figura jurídica de la jubilación patronal es obsoleta y en otros países súper avanzados como lo es Estados Unidos no la utilizan por los perjuicios que puede ocasionar para las partes de la relación laboral.
- Después de haber analizado el sistema de jubilación de Estados Unidos, el cual es un país que tiene mejores rentas, redistribución de la misma, mejor aplicación de los sistemas jubilares, mejor estándar y calidad de vida. Se demuestra que, no es necesaria la jubilación patronal para que los derechos de los trabajadores sean respetados. Por lo tanto, se determina que, con una sola jubilación es suficiente para que los trabajadores puedan hacer cumplir sus derechos por los años trabajados.
- Es interesante mencionar que, en Estados Unidos no se vulneran derechos de los trabajadores al no contar con una figura similar a la de jubilación patronal. Es importante mencionar aquello, porque en base a la investigación realizada, se puede determinar que la jubilación patronal en Ecuador causa diversos perjuicios a los miembros de la relación laboral en el país.

3.2 MÉXICO

- En México hay dos programas nacionales de seguridad social. El primero asegura a trabajadores del sector privado y el segundo asegura a los

trabajadores del gobierno federal. Además, los gobiernos locales en cada unidad federal brindan sistemas de pensión para sus empleados (Solis, 2021).

- En México, al igual que en Ecuador y a diferencia de otros países latinoamericanos, la ley establece que las administradoras de fondos de pensiones pueden ofrecer más de un fondo, siempre que al menos uno de ellos invierta principalmente en valores que protegen el valor real de los ahorros de los trabajadores. Actualmente, los fondos de pensiones no pueden invertir en acciones o valores emitidos en el exterior.
- También se puede señalar que, a diferencia de otros esquemas en América Latina y Europa del Este, los administradores de fondos no tienen que garantizar una tasa de rendimiento relativa. Sin embargo, estos deben ser un fondo correspondiente al valor del fondo de pensión, el cual debe ser invertido de la misma manera que el patrimonio de los empleados.
- En México para recibir pensión por jubilación, debes de tener como mínimo 30 años de servicio, en el caso de los hombres y 28, en el de las mujeres. En Ecuador a diferencia de México, la jubilación patronal procede cuando se ha cumplido 25 años laborando.
- Además, México si posee una especie de fondo jubilar, puesto a que, existe una pensión garantizada, que consiste en que solo procede para las personas que alcanzaron los requisitos de edad y cotización en el sistema mexicano (25 años), pero que han ahorrado toda su trayectoria profesional o laboral.
- En el sistema de pensiones mexicano únicamente se rigen bajo el sistema de capitalización individual, que es un mecanismo de ahorro mediante el cual, como trabajador y la institución donde labora, acumula recursos para su jubilación además de su pensión.

- En la seguridad social, el sistema de capitalización individual es una estrategia para prevenir el desempleo por vejez, el sistema se diferencia del sistema de reparto nacional en que, mientras este último se organiza como un mecanismo donde los trabajadores activos financian a los inactivos.
- El sistema de capitalización se sustenta en un mecanismo de ahorro personal a través de la jubilación personal. En este sistema, los pagadores efectivamente depositan un porcentaje de sus ingresos cada mes en una cuenta privada administrada por una empresa privada, la cual invierte dichos fondos en diversos instrumentos financieros.
- Dado que la rentabilidad es la base estructural del sistema, el precio y la inversión son importantes para mejorar el desempeño financiero. En varios países existe un sistema de capitalización individual como una opción voluntaria organizada por las compañías de seguros privadas para complementar el sistema de distribución nacional como un fondo de ahorro individual.
- Considero que, un idóneo argumento para señalar que, en Ecuador no es necesario que exista la figura de jubilación patronal, es que se puede utilizar el sistema de capitalización individual, el cual consiste en que las y los trabajadores deben de depositar mensualmente un porcentaje de su remuneración, en una cuenta personal en una administradora de fondos de pensiones.

CONCLUSIONES

- Después de haber analizado la figura jurídica de la jubilación patronal, se determina que es negativa, puesto a que, provoca una situación desventajosa para ambas partes de la relación laboral. Por un lado, el empleador se ve afectado ya que tiene que cubrir los costos de dos fondos de nómina, uno activo y otro pasivo. Por otro lado, el principio de estabilidad laboral de los trabajadores se ve afectada ya que los empleadores prefieren optar por despedirlos para evitar pagar los valores por jubilación patronal.
- La jubilación patronal es negativa, puesto a que, por un lado, puede provocar una situación desventajosa para los empleadores, porque al despedir a sus empleados por evadir el pago de la jubilación patronal, perderán la experiencia del empleado que trabajó por mucho tiempo en una empresa.
- Por otra parte, la vida laboral de los trabajadores termina de alguna manera antes del término del vigésimo año de trabajo, para evitar que surja esta obligación del empleador, que no garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores, por el contrario, perjudica principios básicos del derecho como el de estabilidad laboral, irrenunciabilidad, buena fe.
- Se pudo notar graves perjuicios que causa la jubilación patronal tanto a los empleadores como a los trabajadores. En Ecuador, los trabajadores reciben una doble pensión, la del IESS y la de sus patrones. Ante esta normativa evidentemente injusta que obligan a los empleadores sin compensación alguna, a pagar la jubilación patronal, prefieren rescindir de los contratos de trabajo antes de cumplir los 20 años.
- La Corte Nacional de Justicia adoptó un fallo de triple reiteración en el que dictó jurisprudencia que interpretó que no hay límite al monto de la

jubilación patronal, aunque la ley establece claramente un monto máximo. Por lo tanto, se puede notar graves perjuicios que causa la jubilación patronal tanto a los empleadores como a los trabajadores.

- La resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia (2017) No. 02-2017, la cual detalla aspectos relacionados a la jubilación patronal como una figura legal autónoma e independiente a otros rubros de indemnizaciones por despido intempestivo, así como también retiro voluntario, desahucio o cualquier otra modalidad de terminación de la relación laboral.
- En países como Estados Unidos, no existe la figura jurídica de la jubilación patronal, puesto a que, los trabajadores ahorran lo derivado al 80 por ciento de sus ingresos presentes para obtener en el futuro una calidad de vida igual después de la jubilación. En este ordenamiento jurídico, la seguridad social depende del fondo común que realicen los propios trabajadores. Por ende, la figura jurídica de la jubilación patronal es obsoleta y en otros países súper avanzados como lo es Estados Unidos, no la utilizan por los perjuicios que puede ocasionar para las partes de la relación laboral.
- Finalmente, en países como en México, se rigen bajo el sistema de capitalización individual, que es un mecanismo de ahorro mediante el cual, como trabajador y la institución donde labora, acumula recursos para su jubilación además de su pensión. Por ende, se tomó este ejemplo de legislación comparada, para determinar que, en Ecuador no es necesario que exista la figura de jubilación patronal, ya que se puede utilizar el sistema de capitalización individual, el cual consiste en que las y los trabajadores deben de depositar mensualmente un porcentaje de su remuneración, en una cuenta personal en una administradora de fondos de pensiones.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda reestructurar la figura jurídica de la jubilación patronal en Ecuador con cambios sustanciales ya que este tipo de figura legal perjudica intereses tanto de la parte obrera como la parte trabajadora. Estos cambios, pueden consistir en crear una Ley que contemple la creación de un fondo jubilar que será una mejor alternativa para evitar que la jubilación patronal actúe como un despido anticipado.
- Se recomienda crear alternativa eficaz y rentable a la jubilación patronal, como lo es la creación de planes de ahorro y pensiones, que son sistemas complementarios de ahorro voluntario a través de los cuales tanto los empresarios como los socios participan en un fondo generador de dinero.
- De esta forma, los participantes pueden incluso obtener un préstamo distribuyendo el peso de sus obligaciones a lo largo del tiempo, e idealmente un fideicomiso externo puede administrarlas como un activo independiente. La posibilidad de acumular fondos de pensiones a través de pagos conjuntos de la empresa y los trabajadores también permite financiar una pensión vitalicia ligada al salario del trabajador en relación con la jubilación o la terminación de la relación laboral.

REFERENCIAS

- Nro.MDT-2016-0099. (2016). Obtenido de <https://www.pudeleco.com/clegal/laboral/2018/il180615.pdf>
- Acción por Incumplimiento, 0015-14-AN (Corte Constitucional del Ecuador 2021).
- ACL. (septiembre de 2021). *Ley de Oportunidades Laborales busca eliminar la jubilación e implementar nuevas medidas*. Obtenido de <https://acl.com.ec/ley-de-oportunidades-laborales-busca-eliminar-la-jubilacion-e-implementar-nuevas-medidas/>
- Actuaria. (noviembre de 2016). *Análisis, impacto y aplicación de la jubilación patronal en el Ecuador*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.actuaria.com.ec/wp-content/uploads/2016/11/analisisjp.pdf>
- Acuerdo MDT-2015-0204. (2015). Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100465/120518/F-2003997519/Acuerdo-MDT-2015-0204-Ecuador.pdf>
- Acuerdo Ministerial 099. (2016). Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Acuerdo Ministerial 2018-118. (2018). Obtenido de <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/deloitte-analytics/articles/acuerdo-ministerial-118.html>
- Arce y Florez- Valdés. (1990). *Los principios del derecho laboral*. Obtenido de <pui/bitstream/123456789/8547/1/Miguel-Santiago-Lagla-Chicaiza.pdf>
- Augusto Verduga. (2021). *Beneficios de la Jubilación Patronal*. Obtenido de <https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-jubilacion-patronal/>
- Barrionuevo, C. (2019). *La jubilación patronal*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/jubilacion-patronal-por-que-cuando-y-como-barrionuevo-chavez?articleId=6559855802339995648>

Bonilla, L. (2019). *La jubilación patronal*. Obtenido de <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/59/96>

Cabanellas, G. (1979). Diccionario Enciclopédico. Obtenido de https://www.academia.edu/35847578/Diccionario_enciclopedico_de_derecho_usual_C_CH_21a_E_d_i_c_i_o_n

Campos, J. (2020). *Jubilación Patronal*. Obtenido de <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2021/08/ConLabJul2021.pdf>

Carrillo, J. (2020). *El principio pro operario*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/in-dubio-pro-operario/>

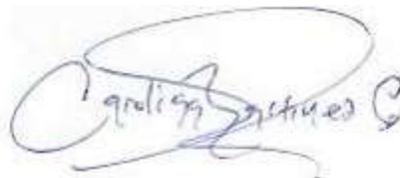
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Martínez Galarza Carolina Edith**, con C.C. No. 091921037-7 autora del trabajo de titulación: **El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana**, previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 11 de enero del año 2023



Nombre: Carolina Edith Martínez Galarza

C.C. No. 091921037-7

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana.		
AUTOR(ES)	Martínez Galarza, Carolina Edith		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bedrán Plaza, Abraham Eduardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de enero del 2023	No. DE PÁGINAS:	29
ÁREAS TEMÁTICAS:	Civil, Laboral.		
PALABRAS CLAVES:	Patronal, Jubilación, Estatal, Trabajador, Empleador, Seguridad Social.		

RESUMEN:

Se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar si es conveniente eliminar la jubilación patronal, puesto a que, se desconocía si esta figura legal ocasionaba perjuicios o beneficios en la relación laboral. Se utilizó la herramienta de revisión bibliográfica, jurisprudencia, doctrina tanto nacional como internacional para la búsqueda de información relevante para el tema central de investigación. Se logró determinar que, la jubilación patronal otorga beneficios de Décima tercera remuneración y Décima cuarta remuneración, así como también, el derecho a los herederos del jubilado patronal a reclamar el derecho por el lapso de un año. Por otro lado, la jubilación patronal puede provocar una situación desventajosa para el empleador, ya que tiene que cubrir costos de doble jubilación. También da como resultado que los trabajadores no continúen con su estabilidad laboral por más de 19 años, ya que los empleadores prefieren optar por deslingarse a la prestación de sus servicios para evitar pagar las jubilaciones patronales. Se concluye que, es importante llevar a cabo cambios estructurales a la figura legal de la jubilación patronal en Ecuador.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-995796007	E-mail: carolinamartinez1991@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paredes Cavero Ángela María	
	Teléfono: +593-4-2206950	
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	