



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

TEMA:

**La inconstitucionalidad de transferir responsabilidades
económicas del empleador al trabajador en el marco jurídico
ecuatoriano: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación
patronal.**

AUTOR (ES):

Gárate Sarmiento, Iván Fernando

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO**

TUTOR:

PhD. Franco Loor, Eduardo Julián

Guayaquil, Ecuador

28 de agosto de 2025



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 **GÁRATE SARMIENTO, IVÁN FERNANDO**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

TUTOR

EDUARDO
JULIAN FRANCO
LOOR

Firmado digitalmente por
EDUARDO JULIAN FRANCO
LOOR
Fecha: 2025.08.22 14:30:36
-05'00'

f. _____

Dr. Franco Loor, Eduardo Julián, PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD

Guayaquil, a los 28 del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Gárate Sarmiento, Iván Fernando**

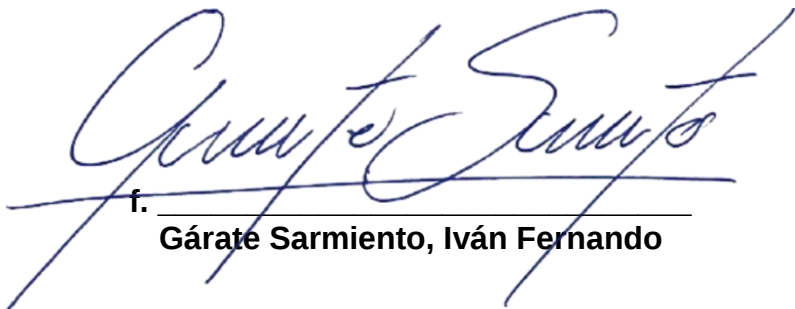
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La inconstitucionalidad de transferir responsabilidades económicas del empleador al trabajador en el marco jurídico ecuatoriano: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal** previo a la obtención del Título de **Abogado** 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 28 del mes de agosto del año 2025

EL AUTOR (A)


f. _____
Gárate Sarmiento, Iván Fernando



AUTORIZACIÓN

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La inconstitucionalidad de transferir responsabilidades económicas del empleador al trabajador en el marco jurídico ecuatoriano: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

EL AUTOR:

f. Gárate Sarmiento, Iván Fernando

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Gárate_Sarmiento_Iván_Fernan
do

6%
Textos
sospechosos

< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas

0% entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos

4% Textos potencialmente generados por
la IA

Nombre del documento: Gárate_Sarmiento_Iván_Fernando.docx
ID del documento: b022c921d05cae2c91012eafe7969f0122bb962
Tamaño del documento original: 49,32 kB

Depositante: Paola Maria Toscanini Sequeira
Fecha de depósito: 21/8/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 21/8/2025

Número de palabras: 6422
Número de caracteres: 44.988

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doL.org Examen de proporcionalidad y adjudicación judicial de derechos sociale... https://doi.org/10.5347/isonomia.v0i51.229	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
2	acnud.hong https://a.cnud.hong/wp-content/uploads/2010/12/carta-IF-PROESC-FINAL.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
3	dspa.ce.unia.ndes.edu.ec https://dspa.ce.unia.ndes.edu.ec/bitstream/123456789/11948/1/ACUPAS%20001-2020.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
4	dspa.ce.ucuenca.edu.ec La regresividad del derecho a la estabilidad laboral de l... http://dspa.ce.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35473/1/Trabajo%20de%20tesis.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

EL TUTOR

EDUARDO JULIAN
f. FRANCO LOOR
Dr. Franco Loor, Eduardo Julián, PhD

Firmado digitalmente por
EDUARDO JULIAN FRANCO LOOR
Fecha: 2025.08.22 14:30:56 -05'00'

EL AUTOR:

f.

Gárate Sarmiento, Iván Fernando

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento al Doctor Eduardo Franco Llor, tutor de la presente tesis, por su invaluable guía, paciencia y compromiso durante todo este proceso académico. Su vasto conocimiento jurídico, su capacidad para orientar con precisión y su constante disposición para brindar observaciones constructivas han sido pilares fundamentales en el desarrollo de este trabajo. Más allá de su rol como tutor, su ejemplo de rigor profesional y ética ha dejado en mí una huella imborrable, motivándome a perseguir la excelencia en cada paso de mi formación.

De igual manera, extendiendo mi especial gratitud al Magíster Richard Martínez Villegas, cuyo acompañamiento y asesoría en el ámbito investigativo fueron determinantes para alcanzar los objetivos propuestos. Su aguda visión analítica, su generosidad al compartir conocimientos y su compromiso con la calidad académica han enriquecido profundamente este estudio. Su capacidad para orientar con claridad y a la vez inspirar confianza ha sido clave para culminar este proyecto con éxito.

A ambos, mi reconocimiento y admiración por su dedicación, profesionalismo y vocación por la enseñanza. Este trabajo no solo es fruto de mi esfuerzo, sino también del apoyo incondicional y la excelencia académica que cada uno de ustedes ha puesto a mi disposición.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con todo mi corazón, a quienes han sido mi raíz, mi motor y mi refugio. A mis hijos, Adrián y Daniel, porque en cada paso que doy busco ser el mejor ejemplo para ellos. Su existencia me recuerda a diario que la vida tiene un propósito que trasciende lo académico, y que todo lo que hago hoy es una semilla para su mañana.

A mi madre, Yolanda, quien con su amor incondicional y su sabiduría cotidiana me enseñó a sostenerme de pie, incluso en los momentos de mayor incertidumbre. No hay logro que no lleve su nombre grabado en el fondo de mi alma.

A mi padre, Alfonso, porque sus enseñanzas no se han desvanecido con el tiempo. Sigo escuchando su voz cuando necesito orientación, y siento su presencia cada vez que supero un obstáculo. Esta dedicatoria también es un homenaje a su memoria.

A mi hermana, Ana, y a mi sobrino, José, por ser un soporte constante y una presencia que ilumina mis días, recordándome que la familia es un lazo que trasciende cualquier dificultad.

A mi prometida, Cinthya, por su paciencia, amor y apoyo incondicional, por creer en mí incluso en los momentos en que yo dudé, y por caminar a mi lado en este viaje que hoy alcanza una meta importante.

Y a mis amigos más cercanos, esos compañeros de vida que celebran mis logros como propios y sostienen mis días cuando el ánimo flaquea. Su cariño, su apoyo y su fe en mí han sido esenciales para que esta meta se cumpla.

Iván Fernando Gárate Sarmiento



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD
DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

DRA. ÁNGELA PAREDES CAVERO
COORDINADORA DE ÁREA

f. _____

DRA. ALEXANDRA RUANO SÁNCHEZ
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
Palabras Claves:	XI
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo 1: Marco teórico y conceptual.....	4
1.1. El derecho al trabajo en el sistema normativo ecuatoriano	4
1.2. Principios constitucionales del Derecho Laboral: irrenunciabilidad, progresividad y no regresividad.....	5
1.3. La jubilación patronal: origen, naturaleza jurídica y base normativa ...	5
1.4. Deberes del empleador según el Código del Trabajo	6
Capítulo 2: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal	7
2.1. Antecedentes políticos y sociales de la propuesta legislativa	7
ante la reforma	7
2.2. Contenido del proyecto de ley: disposiciones clave	8
2.3. Modificaciones propuestas respecto a las obligaciones del empleador	9
2.4. Reacciones institucionales, sindicales y académicas ante la reforma	10
Capítulo 3: Estudio de constitucionalidad de la reforma	10
3.1. Análisis jurídico de la propuesta a la luz de la Constitución	10
3.2. Compatibilidad con los tratados internacionales de derechos laborales	12

3.3. Vulneración de principios constitucionales: estudio crítico	13
3.4. Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador sobre derechos laborales adquiridos	14
Capítulo 4: Impacto socioeconómico y jurídico de la reforma	15
4.1. Efectos para los trabajadores actuales y futuros.....	15
4.2. Posibles consecuencias para el sistema de seguridad social	16
4.3. Desigualdad en la relación laboral: análisis de riesgo	17
4.4. Propuesta de alternativas normativas viables	18
CONCLUSIONES	19
Síntesis de los hallazgos jurídicos.....	20
RECOMENDACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES	21
REFERENCIAS	24
GLOSARIO	27

RESUMEN

En Ecuador, esta investigación se centra en la reforma a la jubilación patronal (2025), que propone mecanismos que trasladan parte del financiamiento desde el empleador hacia el trabajador, con potencial afectación de los principios de irrenunciabilidad, progresividad y no regresividad. Por lo cual se tiene como objetivo, el analizar la constitucionalidad de dicha reforma frente a la Constitución de 2008, la jurisprudencia nacional, así como de los estándares internacionales de derechos laborales y de seguridad social, así como estimar sus posibles impactos socioeconómicos. Por medio de una revisión sistemática jurídico-doctrinal (2008–2025) de normas, sentencias, así como de literatura académica indexada, con criterios explícitos de inclusión/exclusión y registro PRISMA, análisis documental del texto del proyecto, además de un análisis descriptivo de datos secundarios (lineamientos del MDT y series públicas IESS/INEC) para dimensionar cobertura, cargas y escenarios de implementación. Se quiere logra resultados el identificar tanto los elementos regresivos, como riesgos para derechos adquiridos y expectativas legítimas; tensiones con obligaciones internacionales, así como sus efectos distributivos en trabajadores. Por lo tanto, se concluye que la reforma resultaría inconstitucional si transfiere cargas al trabajador sin una justificación estricta de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, sin salvaguardas.

Palabras Clave: *Constitución de 2008, Derechos adquiridos, Ecuador, Irrenunciabilidad, Jubilación patronal, No regresividad, Reforma laboral, Seguridad social*

ABSTRACT

In Ecuador, this research focuses on the employer's retirement reform (2025), which proposes mechanisms that transfer part of the financing from the employer to the worker, with potential impact on the principles of non-waivability, progressivity and non-regression. Therefore, the objective is to analyze the constitutionality of said reform compared to the 2008 Constitution, national jurisprudence, as well as international standards of labor rights and social security, as well as to estimate its possible socioeconomic impacts. Through a systematic legal-doctrinal review (2008–2025) of norms, sentences, as well as indexed academic literature, with explicit inclusion/exclusion criteria and PRISMA registration, documentary analysis of the project text, in addition to a descriptive analysis of secondary data (MDT guidelines and IESS/INEC public series) to dimension coverage, burdens and implementation scenarios. Results are to be achieved by identifying both regressive elements and risks to acquired rights and legitimate expectations; tensions with international obligations, as well as their distributive effects on workers. Therefore, it is concluded that the reform would be unconstitutional if it transfers burdens to the worker without a strict justification of necessity, suitability and proportionality, without safeguards.

Keywords: 2008 Constitution, Acquired Rights, Ecuador, Non-waivable, Employer Retirement, Non-regression, Labor Reform, Social Security

INTRODUCCIÓN

La jubilación patronal en el Ecuador tiene un origen histórico que antecede al propio Código del Trabajo. La literatura especializada sostiene que fue concebida en 1937 como mecanismo transitorio para quienes no alcanzaban la jubilación del sistema público recién creado y que en 1938 quedó normada dentro del Código del Trabajo; con el tiempo, la jurisprudencia consolidó su autonomía frente a otras prestaciones (Pazmiño Solís, 2020; Moyano, s. f.; Corte Nacional de Justicia, 2017).

En la actualidad, el artículo 216 del Código del Trabajo reconoce la jubilación patronal para quienes han laborado veinticinco años o más con el mismo empleador, con reglas específicas de cálculo y modalidades de pago (Ministerio del Trabajo, s. f.). La Corte Nacional de Justicia, mediante precedentes de triple reiteración, ha reafirmado tanto su autonomía como parámetros de cálculo (Corte Nacional de Justicia, 2017, 2021).

En 2025 el Ejecutivo presentó un proyecto de reforma al artículo 216 que propone un fondo administrado por el BIESS, bajo un fideicomiso, financiado con aportes de empleadores y trabajadores, aplicable a nuevas contrataciones. Este rediseño del financiamiento ha suscitado debate por el eventual traslado de cargas hacia las personas trabajadoras y por sus consecuencias en términos de progresividad y no regresividad de derechos (Ministerio del Trabajo, 2025).

Es así como desde el plano constitucional, la Constitución de 2008 garantiza el derecho al trabajo y a la seguridad social, consagra la irrenunciabilidad de derechos laborales y ordena su desarrollo progresivo, declarando inconstitucional toda medida regresiva injustificada. En este marco, cualquier reforma que redistribuya la carga económica hacia el trabajador debe superar un test riguroso de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, y prever salvaguardas que protejan derechos adquiridos y expectativas legítimas (República del Ecuador, 2008; Corte Nacional de Justicia, 2017, 2021).

Por lo tanto, el analizar la constitucionalidad del proyecto de reforma a la jubilación patronal, contrastándolo con la Constitución, la jurisprudencia y estándares internacionales pertinentes, y explorar sus posibles efectos socioeconómicos mediante revisión sistemática (2008–2025), análisis documental del proyecto y análisis descriptivo de datos secundarios (MDT, IESS/INEC) (Ministerio del Trabajo, 2025).

Capítulo 1: Marco teórico y conceptual

1.1. El derecho al trabajo en el sistema normativo ecuatoriano

En el Estado constitucional de derechos y justicia, el trabajo no solo es una actividad económica, sino una dimensión de la dignidad humana que habilita la realización personal y la participación social. La Constitución reconoce expresamente que el trabajo es un derecho y un deber social y dispone la garantía de remuneraciones justas, condiciones seguras y ejercicio libremente escogido (art. 33). A su vez, consagra la seguridad social como derecho irrenunciable (art. 34), ubicando ambas materias en el núcleo de los denominados derechos del “buen vivir” y fijando un estándar de tutela reforzada frente a decisiones estatales o privadas que puedan degradarlos. (República del Ecuador, 2008).

Desde esta arquitectura constitucional, el ordenamiento laboral del Código del Trabajo y jurisprudencia, se estructura bajo un principio protector que corrige la asimetría propia de la relación de subordinación. Por ello, no basta con garantizar el acceso al empleo: el contenido del derecho se extiende a la estabilidad relativa, a la intangibilidad de beneficios, a la afiliación y cobertura de seguridad social, y a la efectividad de derechos adquiridos y expectativas legítimas en el curso de la relación (República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, la literatura jurídica reciente subraya, además, que la jubilación patronal opera como complemento a la protección del sistema público cuando el vínculo con un mismo empleador alcanza trayectorias extensas, lo que refuerza el nexo entre derecho al trabajo y derecho a la seguridad social en el contexto ecuatoriano (Velásquez Delgado, León Mendoza y Hidalgo Angulo, 2024; Moyano, 2022).

1.2. Principios constitucionales del Derecho Laboral: irrenunciabilidad, progresividad y no regresividad

El sistema de fuentes fija tres ejes interpretativos esenciales. Primero, la irrenunciabilidad: la Constitución ordena que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (art. 326.2), y el artículo 4 del Código del Trabajo reitera que toda estipulación en contrario será nula. Esta regla protege el contenido mínimo de protección y evita transacciones lesivas en un contexto de desigualdad estructural (República del Ecuador, 2008; Congreso Nacional, 2005/2020).

Segundo, la progresividad y, tercero, la no regresividad: del numeral 8 del artículo 11 dispone que el contenido de los derechos se desarrolla de manera progresiva y declara inconstitucional toda acción u omisión regresiva que disminuya o menoscabe injustificadamente su ejercicio. En consecuencia, cualquier reforma que redistribuya cargas en perjuicio de personas trabajadoras debe superar un escrutinio estricto de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, además de establecer salvaguardas que preserven derechos consolidados y expectativas legítimas. Esta pauta ha sido recogida por la jurisprudencia constitucional reciente al exigir que medidas claramente regresivas se justifiquen de forma reforzada y no afecten el núcleo esencial.

Bajo estos principios, trasladar responsabilidades económicas típicamente patronales al trabajador, por ejemplo, cofinanciar prestaciones que históricamente han sido a cargo del empleador, esto activa una presunción de regresividad que el proponente de la medida está obligado a desvirtuar con evidencia y medidas de mitigación suficientes.

1.3. La jubilación patronal: origen, naturaleza jurídica y base normativa

Históricamente, la jubilación patronal surge como respuesta temprana a trayectorias laborales prolongadas que no quedaban plenamente cubiertas por el incipiente régimen público, y adquiere fisonomía normativa propia con

su incorporación al Código del Trabajo a mediados del siglo XX. La doctrina y los estudios históricos recientes recogen ese proceso evolutivo y su consolidación jurisprudencial (Cerón Bolaños, 2024; Moyano, 2022).

En el plano vigente, el artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación a cargo del empleador para quienes han prestado veinticinco años o más de servicios, continuados o interrumpidos, al mismo patrono, con reglas de cálculo y modalidades de pago específicas; y los artículos 216–219 precisan su alcance. La Corte Nacional de Justicia, mediante fallos de triple reiteración, ha declarado la autonomía de esta prestación respecto de otras obligaciones y fijado parámetros de cálculo entre ellos, el tope de la pensión en función de la remuneración básica unificada media del último año del propio trabajador, dotando de jurisprudencia vinculante a su interpretación (Corte Nacional de Justicia, 2017; 2021).

Desde una perspectiva dogmática, la jubilación patronal presenta una doble naturaleza: es una obligación legal derivada de una relación contractual prolongada y, simultáneamente, cumple una función protectora y compensatoria al asegurar un ingreso de retiro complementario para quienes acreditan la antigüedad exigida. Esa función explica por qué modificaciones estructurales a su financiamiento o requisitos deben someterse a control constitucional reforzado a la luz de la irrenunciabilidad y la no regresividad.

1.4. Deberes del empleador según el Código del Trabajo

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera de manera taxativa las obligaciones del empleador, que incluyen el pago íntegro y oportuno de remuneraciones, la provisión de condiciones seguras de trabajo, la observancia de normas de seguridad social y el cumplimiento de prestaciones legales asociadas a la relación laboral. Estas cargas, por su naturaleza de orden público laboral, no pueden trasladarse convencionalmente a la persona trabajadora ni negociarse a la baja, pues colisionarían con la irrenunciabilidad

normativa (art. 4 del Código) y con el bloque constitucional (arts. 33, 34 y 326.2) (Congreso Nacional, 2005/2020; República del Ecuador, 2008).

En este sentido, la jubilación patronal se inscribe en el conjunto de prestaciones obligatorias cuya titularidad y financiamiento descansan, en principio, en el empleador. Cualquier rediseño que pretenda compartir o transferir esas cargas al trabajador debe justificarse con pruebas y garantías de transición que eviten la desprotección o el menoscabo del estándar alcanzado. Lo contrario comprometería el principio protector y la coherencia del sistema al desconocer que la finalidad de tales obligaciones es compensar la asimetría de poder en la relación laboral y asegurar condiciones de retiro dignas.

Capítulo 2: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal

2.1. Antecedentes políticos y sociales de la propuesta legislativa

ante la reforma

La jubilación patronal se configuró históricamente como una prestación a cargo del empleador para reconocer trayectorias laborales extensas con un mismo patrono; su anclaje normativo actual está en los artículos 216 a 219 del Código del Trabajo y ha sido reforzado por la jurisprudencia de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia, que declaró su autonomía y precisó parámetros de cálculo (Corte Nacional de Justicia, 2017, 2021). En la última década, sin embargo, el cambio en la estructura del empleo, se da una mayor rotación, encadenamiento de vínculos de corta duración y multifiliación a distintos empleadores ha reducido la probabilidad de que un trabajador alcance 25 años con la misma empresa. Esta realidad aparece como diagnóstico en la exposición de motivos del Proyecto de Reforma de la Jubilación Patronal, que identifica la exclusión de personas con carreras fragmentadas y sugiere que menos del 2% de quienes cumplen 25 años acceden efectivamente a la pensión jubilar patronal bajo el esquema vigente. El relato oficial asocia esa exclusión con incentivos perversos (despidos antes

de los 20 años) y con contingencias financieras concentradas al final de la relación laboral.

En el plano político, el Ministerio del Trabajo presentó en abril de 2025 una propuesta de reforma del artículo 216 orientada a “modernizar” el régimen, a través de un fondo administrado por el BIESS y financiado por aportes conjuntos de empleadores y trabajadores, con el fin de redistribuir riesgos y dar “sostenibilidad” al beneficio (Ministerio del Trabajo, 2025). La iniciativa fue recibida en un contexto de tensión social: organizaciones sindicales como el FUT advirtieron un retroceso en la protección alcanzada e impulsaron movilizaciones, mientras que el debate técnico se trasladó a mesas del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CNTS).

2.2. Contenido del proyecto de ley: disposiciones clave

El Proyecto de Reforma de la Jubilación Patronal plantea sustituir el encabezado del artículo 216 por “Pensión jubilar patronal” y reemplazar su primer párrafo para permitir el cómputo de años de servicio acumulados con uno o más empleadores, en forma continua o discontinua. Como mecanismo de financiamiento, ordena constituir un fideicomiso administrado por el BIESS, integrado con aportaciones de empleadores y trabajadores; los porcentajes quedarían determinados tras un estudio actuarial del IESS y se desarrollarían vía reglamentación. El proyecto también armoniza el tope de la pensión con la fórmula fijada por la CNJ (añade la frase “del trabajador” a la “remuneración básica unificada media”) y sustituye referencias operativas para que el BIESS asuma funciones de pago actualmente atribuidas al “empleador”. Finalmente, dispone una cláusula de irretroactividad: rige únicamente para nuevas contrataciones; y fija una disposición transitoria de 180 días para que el IESS realice el estudio actuarial y el BIESS emita la reglamentación del fideicomiso.

2.3. Modificaciones propuestas respecto a las obligaciones del empleador

Bajo el régimen vigente, la jubilación patronal es una prestación legal imputada al empleador cuando el trabajador acredita 25 años con el mismo patrono; la jurisprudencia ha sostenido su naturaleza autónoma respecto de indemnizaciones u otras prestaciones y ha precisado que el tope de la pensión se calcula con la Remuneración Básica Unificada media del propio trabajador (Corte Nacional de Justicia, 2017, 2021). La reforma muta ese punto de imputación: traslada la fuente de pago a un fondo solidario administrado por el BIESS y exige aportes del trabajador, alterando el principio histórico de costo exclusivo patronal. Desde una lectura de derecho del trabajo y seguridad social, el cambio no es meramente procedimental. Supone: (a) reconfigurar la prestación desde una obligación patronal directa a un derecho alimentado por cotizaciones compartidas; (b) desplazar el riesgo de iliquidez empresarial desde el final de la relación (cuando hoy se concentra el desembolso) hacia una capitalización periódica; y (c) incorporar corresponsabilidad del trabajador en el financiamiento, lo que puede ser leído como transferencia de cargas. La cuestión constitucional clave es si esa transferencia reduce el nivel de protección previamente reconocido y, por tanto, activa la prohibición de regresividad del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución, a menos que el Estado demuestre con evidencia y medidas de salvaguarda, la necesidad, idoneidad y proporcionalidad (República del Ecuador, 2008; Corte Nacional de Justicia, 2017, 2021).

En esa línea, los objetivos declarados del proyecto, buscan acumular años con múltiples empleadores, suavizar contingencias para las empresas y ampliar cobertura deben sopesarse frente a tres tensiones: la posible afectación del contenido esencial del derecho (al exigir cofinanciamiento del trabajador), la eventual incidencia sobre derechos adquiridos o expectativas legítimas (aunque el texto limita su vigencia a nuevos contratos), y la delegación de elementos sustantivos al reglamento/estudio actuarial (lo que demanda un control de legalidad y motivación reforzado)

2.4. Reacciones institucionales, sindicales y académicas ante la reforma

Las autoridades laborales han enmarcado la propuesta como una “modernización” que permitiría garantizar una “jubilación digna” para trayectorias laborales fragmentadas, mediante un fondo administrado por el BIESS con aportes compartidos (Ministerio del Trabajo, 2025; El Comercio, 2025; Primicias, 2025). Por su parte, el FUT y otras organizaciones sindicales han rechazado la idea por considerar que traslada cargas al trabajador y debilita la lógica de orden público laboral, promoviendo movilizaciones y cuestionando la falta de diálogo sustantivo (Vistazo, 30 de abril de 2025; Vistazo, 19 de junio de 2025). El debate académico y técnico se ha expresado en foros, columnas y notas de análisis: se subraya la tensión entre cobertura y no regresividad, se discuten alternativas de financiamiento sin aportes del trabajador y se advierte sobre los riesgos de delegación reglamentaria en materias de configuración legal (p. ej., estudios y opiniones de firmas y centros de estudio que han reseñado la propuesta). El Consejo nacional de trabajo y salarios instaló mesas técnicas y fijó un cronograma para consensuar un informe, que según prensa se proyectó hacia el último trimestre de 2025. Estas reacciones muestran que, más allá del objetivo de ampliar cobertura, la clave constitucional seguirá siendo la justificación estricta de cualquier carga trasladada y la existencia de salvaguardas para no erosionar el estándar alcanzado.

Capítulo 3: Estudio de constitucionalidad de la reforma

3.1. Análisis jurídico de la propuesta a la luz de la Constitución

El examen de constitucionalidad de una reforma que traslada parte del financiamiento de la jubilación patronal al trabajador exige, de inicio, contrastar su contenido con el bloque de constitucionalidad laboral y de seguridad social. La Constitución reconoce el trabajo como derecho y deber social, y ordena que su ejercicio se garantice en condiciones de dignidad y estabilidad (art. 33). A la vez, consagra la seguridad social como derecho irrenunciable y como responsabilidad primordial del Estado, sujeta a principios

de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, suficiencia y eficiencia (art. 34), y dispone que ninguna norma puede restringir el contenido de los derechos (numeral 4 del artículo 11). De forma expresa, el numeral 8 del artículo 11 prohíbe acciones u omisiones regresivas que disminuyan o anulen injustificadamente el ejercicio de los derechos, imponiendo un estándar de progresividad y no regresividad que obliga a un escrutinio reforzado cuando se pretende reducir niveles de protección alcanzados (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Bajo ese parámetro, la sustitución del régimen vigente en el que la prestación es de cargo exclusivo del empleador por un esquema de aportes mixtos a un fideicomiso administrado por el BIESS/IESS, aun con vocación de sostenibilidad, incide en el “contenido esencial” de la figura al redistribuir cargas hacia el trabajador. En términos constitucionales, cualquier medida de esa naturaleza debe superar un test integrado por idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta, demostrar que no existe alternativa menos lesiva y preservar el núcleo del derecho sin afectar su disfrute efectivo, especialmente para colectivos en situación de vulnerabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a; 2021b). La propia Corte ha definido que, en seguridad social, las condiciones para acceder a prestaciones “deben ser razonables, proporcionadas y transparentes”, y que la administración no puede trasladar a las personas afiliadas los riesgos de diseño o recaudación (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

Bajo ese parámetro, la sustitución del régimen vigente —en el que la prestación es de cargo exclusivo del empleador— por un esquema de aportes mixtos a un fideicomiso administrado por el BIESS/IESS, aun con vocación de sostenibilidad, incide en el “contenido esencial” de la figura al redistribuir cargas hacia el trabajador. En términos constitucionales, cualquier medida de esa naturaleza debe superar un test integrado por idoneidad, necesidad y proporcionalidad estricta, demostrar que no existe alternativa menos lesiva y preservar el núcleo del derecho sin afectar su disfrute efectivo, especialmente para colectivos en situación de vulnerabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a; 2021b). La propia Corte ha definido que, en seguridad social,

las condiciones para acceder a prestaciones “deben ser razonables, proporcionadas y transparentes”, y que la administración no puede trasladar a las personas afiliadas los riesgos de diseño o recaudación (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

Un segundo eje es la intangibilidad de derechos laborales y la seguridad jurídica. En materia de jubilación patronal, el tribunal constitucional ha anulado decisiones judiciales que aplicaron reglas no vigentes al momento de generarse el derecho, recordando la prohibición de retroactividad en perjuicio de la persona trabajadora (Corte Constitucional del Ecuador, 2021c). Por tanto, cualquier reforma que altere financiamiento o requisitos debe respetar derechos adquiridos y expectativas legítimas consolidadas, y, de optar por regímenes transitorios, acompañarlos de estudios actuariales y salvaguardas (Corte Constitucional del Ecuador, 2021b; 2025).

Con todo, la constitucionalidad no se excluye por el solo hecho de innovar el modelo de financiamiento. La Corte también ha declarado que no toda modificación normativa es regresiva “per se”; lo decisivo es la justificación suficiente y el diseño que evite un menoscabo injustificado del derecho (Corte Constitucional del Ecuador, 2021d). En esa línea, una reforma que se aplique solo para nuevas contrataciones, con transición robusta y prueba empírica de su necesidad, podría superar el escrutinio, siempre que no desmejore la suficiencia de las pensiones ni imponga barreras económicas que restrinjan el acceso (Ministerio del Trabajo, 2025; El Comercio, 2025).

3.2. Compatibilidad con los tratados internacionales de derechos laborales

Ecuador es parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 9 reconoce el derecho a la seguridad social. El Comité DESC, en su Observación General núm. 19, ha precisado que las medidas “claramente regresivas” deben estar plenamente justificadas, tras una evaluación exhaustiva de alternativas menos lesivas y con

participación informada; además, las prestaciones deben ser suficientes y accesibles, sin discriminación (Comité DESC, 2008).

En el sistema interamericano, el Protocolo de San Salvador también consagra el derecho a la seguridad social (art. 9) y obliga a progresividad en su desarrollo (OEA, 1988; Cancillería Ecuador, 2019). Nada en estos instrumentos impone que el financiamiento sea exclusivamente patronal; sin embargo, ambos ordenan que los cambios no reduzcan la protección efectiva ni erosionen la suficiencia de las prestaciones.

En el plano de la OIT, Ecuador ha ratificado el Convenio núm. 102 (Norma mínima de seguridad social) aceptando, entre otras, las partes de vejez, invalidez y sobrevivencia, y el Convenio núm. 128 (Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes) (NORMLEX/OIT, s. f.; OIT, 2022). Estas normas no imponen un modo único de financiamiento, pero sí exigen niveles mínimos, cobertura suficiente, reglas claras y sostenibles, y mecanismos que eviten que las contribuciones se conviertan en barreras de acceso o de disfrute adecuado de las prestaciones (IESS–OIT, 2019). Por ende, un traslado de cargas al trabajador que reduzca ingreso disponible sin mejoras compensatorias ni garantías actuariales rigurosas podría contravenir estándares de suficiencia y universalidad.

3.3. Vulneración de principios constitucionales: estudio crítico

Desde la óptica de progresividad y no regresividad, la sustitución del régimen de cargo patronal por un fondo mixto obliga a demostrar que la reforma es idónea para un fin constitucional imperioso —p. ej., sostenibilidad del sistema o ampliación de cobertura—, que no hay alternativa menos gravosa —como reservas patronales obligatorias, primas por riesgo sectorial, incentivos fiscales o un rediseño de garantías de cobro de mora patronal— y que el impacto distributivo no recae desproporcionadamente en quienes tienen menor capacidad contributiva. La Corte ha declarado inconstitucionales reducciones injustificadas de beneficios vinculados al trabajo (por ejemplo, el

estipendio de pasantías), justamente por no superar el test de regresividad (Corte Constitucional del Ecuador, 2022). A su vez, ha ordenado que, aun frente a tensiones de sostenibilidad, las condiciones para acceder a prestaciones deben ser razonables y no transferir al afiliado las fallas de recaudación o administración (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

Si el proyecto fija aportes del trabajador, topes a la pensión o reglas que, en la práctica, disminuyen el nivel de protección logrado, corresponde aplicar un escrutinio estricto. La exigencia de estudios actuariales independientes, transparencia sobre supuestos y escenarios, y la garantía de no afectación a derechos adquiridos ni a expectativas legítimas razonables —por ejemplo, mediante cláusulas de “grandfathering” y transiciones graduales— deviene ineludible. De no cumplirse, la medida se tornaría regresiva e inconstitucional (Constitución, numeral 8 art. 11; Corte Constitucional del Ecuador, 2021c).

3.4. Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador sobre derechos laborales adquiridos

Hay cuatro líneas jurisprudenciales particularmente relevantes. Primero, la Corte ha protegido el derecho a la seguridad social frente a diseños normativos que condicionaban prestaciones al cobro de mora patronal, enfatizando que las exigencias administrativas no pueden neutralizar el goce del derecho y que las condiciones deben ser razonables y proporcionales (Sentencia No. 1024-19-JP/21). En esa decisión, el tribunal resaltó además la obligación estatal de asegurar la sostenibilidad del sistema sin trasladar al afiliado los costos de ineficiencia (Corte Constitucional del Ecuador, 2021a).

Segundo, ha establecido la prohibición de retroactividad en perjuicio de las personas trabajadoras en controversias sobre cálculo y reglas aplicables a la jubilación patronal, reforzando la seguridad jurídica y la protección de situaciones jurídicas consolidadas (Sentencia No. 1127-16-EP/21) (Corte Constitucional del Ecuador, 2021c).

Tercero, ha exigido que las reformas de seguridad social incluyan regímenes de transición diseñados con base en estudios actuariales, evitando afectaciones desproporcionadas y garantizando continuidad de la protección (línea de seguimiento al caso de regímenes especiales en Sentencia No. 83-16-IN/21 y pronunciamientos de 2025) (Corte Constitucional del Ecuador, 2021b; 2025).

Cuarto, no toda modificación legal es regresiva: el tribunal ha validado cambios cuando no reducen niveles de tutela o están debidamente justificados, lo cual refuerza que el parámetro decisivo es la proporcionalidad material y la preservación del contenido esencial del derecho (Corte Constitucional del Ecuador, 2021d).

En suma, a la luz de la Constitución y de esta jurisprudencia, el núcleo del análisis reside en si la reforma: (i) respeta derechos adquiridos; (ii) mantiene la suficiencia y accesibilidad de la prestación; (iii) demuestra, con evidencia actuarial, que es necesaria e idónea; y (iv) distribuye cargas sin afectar desproporcionadamente a quienes tienen menos capacidad contributiva. Si cualquiera de estos elementos falla, la transferencia de cargas al trabajador sería regresiva e incompatible con el orden constitucional.

Capítulo 4: Impacto socioeconómico y jurídico de la reforma

4.1. Efectos para los trabajadores actuales y futuros

El diseño transitorio de la investigación limita su vigencia a nuevas contrataciones, evitando la afectación directa de derechos ya devengados por trabajadores con vínculos anteriores; en términos de seguridad jurídica, esta cláusula de irretroactividad constituye una salvaguarda mínima coherente con el principio de intangibilidad (numerales 3 y 8 del art. 11 de la Constitución). No obstante, su sola inclusión no elimina los riesgos de desprotección indirecta: en contextos de rotación laboral, los empleadores pueden privilegiar nuevas relaciones bajo el esquema propuesto, generando incentivos de sustitución que, sin vulnerar formalmente derechos adquiridos, reconfiguren

la base de cobertura de la jubilación patronal. El texto de la reforma traslada la fuente de pago hacia un fideicomiso administrado por el BIESS, alimentado por aportes del empleador y del trabajador, e introduce la acumulación de años con uno o varios empleadores, de modo continuo o discontinuo, como criterio de acceso (Ministerio del Trabajo, 2025). Este rediseño altera la lógica histórica de costo exclusivo patronal, con la promesa de ampliar cobertura a trayectorias fragmentadas, pero a costa de cofinanciamiento del propio trabajador. La justificación oficial alega que menos del 2% de quienes completan 25 años accede efectivamente al beneficio actual y que la reforma reduciría despidos estratégicos antes del umbral de 20 años; con todo, tal diagnóstico proviene de la exposición de motivos y requiere soporte empírico independiente para calibrar sus efectos distributivos reales.

En el corto plazo, para trabajadores futuros, las cotizaciones compartidas reducirían el ingreso disponible, especialmente en los tramos salariales inferiores, salvo que la reglamentación establezca umbral mínimo exento o tasas progresivas por nivel de ingreso. En el mediano plazo, la portabilidad de años entre empleadores podría aumentar la probabilidad de alcanzar la prestación, lo que resulta funcional a un mercado laboral caracterizado por empleo adecuado en torno al 35–36% y subempleo cercano al 20% (INEC, serie 2024–2025); sin embargo, la eficacia de esa portabilidad dependerá de la densidad de cotizaciones y de la capacidad de fiscalizar la oportunidad de los aportes. En términos de equidad intergeneracional, el esquema favorece a cohortes con carreras más móviles pero formales; quienes transitan por informalidad o con interrupciones por cuidados no remunerados, podrían enfrentar lagunas contributivas que neutralicen el beneficio potencial de la portabilidad.

4.2. Posibles consecuencias para el sistema de seguridad social

La creación de un fondo fiduciario administrado por BIESS y parametrizado por el IESS implica un reordenamiento institucional y financiero que exige estudios actuariales rigurosos, transparencia en supuestos demográficos y

tasas de contribución, así como una gobernanza que armonice con el régimen de vejez del Seguro General (IVM). El propio proyecto condiciona los porcentajes de aporte al resultado del estudio actuarial del IESS y otorga 180 días para reglamentación y diseño operativo, lo que obliga a un calendario realista de implementación y a una evaluación pública de escenarios de suficiencia (brechas entre aportes esperados y obligaciones futuras). El riesgo sistémico radica en la doble interfaz: por un lado, las cotizaciones pasarían a un vehículo financiero cuya gestión de inversiones y riesgo de mercado debe alinearse con la prudencia y el mandato social del BIESS; por otro, la delimitación entre prestaciones del IVM y la pensión jubilar patronal debe evitar superposiciones o subsidios cruzados que comprometan la sostenibilidad. La literatura técnica de la OIT y los informes conjuntos IESS–OIT insisten en que cambios paramétricos o de financiamiento en seguridad social se sometan a pruebas de suficiencia y a estándares de universalidad y transparencia, con participación informada y monitoreo independiente. En ese marco, un traspaso de cargas al trabajador sin un balance actuarial que preserve la suficiencia de la pensión y sin medidas para cerrar lagunas de cotización, podría debilitar la protección efectiva, aun si aumenta la portabilidad formal del derecho.

4.3. Desigualdad en la relación laboral: análisis de riesgo

Desde la perspectiva de equidad vertical, una tasa de aporte única para trabajadores y empleadores tiende a ser regresiva en términos relativos: el costo marginal del aporte representa una fracción mayor del ingreso en los deciles más bajos, lo que aconseja evaluar escalas progresivas o mínimos exentos. En términos de equidad horizontal, la reforma puede beneficiar a quienes acumulan años en la formalidad con múltiples empleadores un patrón más propio de ciertos segmentos urbanos y del sector servicios, pero penalizar a quienes alternan empleo formal con informalidad o con periodos de cuidado no remunerado, donde la densidad de cotización es baja. La evidencia comparada de la OIT sobre cobertura de independientes y trabajadores con vínculos atípicos en Ecuador identifica brechas significativas

y recomienda diseños contributivos sensibles a capacidad de pago y mecanismos no contributivos complementarios; trasladar cargas al trabajador, sin estas válvulas, puede profundizar desigualdades de género y de estatus ocupacional, y “empujar” a hogares al límite de pobreza cuando el ingreso disponible se contrae (OIT PATSS; IESS–OIT, 2019). En clave de asimetría de poder en la relación laboral, un cofinanciamiento obligatorio puede, además, desplazar ajustes salariales indirectos (p. ej., contención de aumentos o sustitución de beneficios), reproduce la lógica por la cual costos legalmente “compartidos” se internalizan en el salario neto del trabajador si la fiscalización salarial es débil. A falta de cláusulas anti translación y mecanismos de control de cumplimiento, la promesa de mayor estabilidad podría no materializarse para quienes menos poder de negociación poseen.

4.4. Propuesta de alternativas normativas viables

Un rediseño compatible con progresividad y suficiencia puede perseguir los fines de portabilidad y sostenibilidad sin trasladar cargas al trabajador. Una primera vía consiste en la prefinanciación patronal obligatoria desde el inicio de la relación laboral, con cuentas individuales o “subcuentas” afectas al pago futuro de la pensión jubilar, sin aporte del trabajador. Esta idea explorada en iniciativas previas, mantiene la imputación económica al empleador, elimina el anticipo de costos al momento de cese y reduce incentivos a despidos estratégicos; exige, eso sí, disciplina de provisiones y fiscalización contable reforzada (Primicias, 2025; Camacho, 2024). Una segunda vía es un fondo de garantía de última instancia financiado con un recargo patronal sectorial proporcional al riesgo de incumplimiento (por ejemplo, según rotación histórica y morosidad), que socializa el riesgo idiosincrático sin afectar el ingreso del trabajador. Una tercera vía combina portabilidad plena de años acumulados entre empleadores con confianza legítima para quienes ya acreditaron más de 20 años en el esquema vigente; aquí, la regla de transición (“*grandfathering*”) opera como cláusula de no regresión. Una cuarta vía usa incentivos tributarios temporales condicionados a paz laboral, cumplimiento de aportes y planes de retención para trabajadores cercanos al umbral de 25

años. Finalmente, cualquiera de estas rutas debería ir acompañada de una arquitectura regulatoria que: (i) defina tasas patronales con base en un estudio actuarial auditado externamente, (ii) incorpore mecanismos de atención a lagunas de cotización en trayectorias de cuidado, y (iii) establezca indicadores de suficiencia y reportes públicos periódicos (IESS–OIT, 2019; INEC, 2025). Estas alternativas concretan el objetivo de ampliar cobertura y reducir contingencia para empresas sin erosionar el nivel de tutela alcanzado.

CONCLUSIONES

La reforma analizada parte de un diagnóstico real: el mercado laboral ecuatoriano se ha vuelto más móvil y fragmentado, y no todos quienes trabajan décadas logran materializar el derecho a la jubilación patronal. Sin embargo, el remedio escogido trasladar parte del financiamiento al trabajador mediante un fondo administrado por la seguridad social, altera la naturaleza histórica de la prestación, concebida como obligación patronal precisamente para compensar la asimetría estructural de la relación de trabajo. Desde una óptica constitucional, cualquier reconfiguración que disminuya el nivel de tutela previamente alcanzado exige una justificación reforzada y salvaguardas efectivas. En la propuesta revisada, la promesa de portabilidad y sostenibilidad convive con riesgos de regresividad, porque la “corresponsabilidad” financiera puede traducirse, en la práctica, en menor ingreso disponible, brechas de acceso para personas con trayectorias intermitentes o de cuidado, y eventuales traslaciones indirectas del costo a través de salarios contenidos o beneficios compensatorios reducidos.

La sostenibilidad, que es un fin legítimo, no exige inevitablemente el copago del trabajador. Existen alternativas que preservan la imputación económica al empleador y corrigen los incentivos adversos del esquema vigente: provisiones patronales desde el primer día, reglas de acumulación de años entre empleadores, fondos de garantía sectoriales de última instancia y regímenes transitorios robustos para quienes están cerca de cumplir los 25

años. La clave está en demostrar con evidencia que no hay opciones menos lesivas y en diseñar una arquitectura institucional que blinde la suficiencia de la prestación, la transparencia en el cálculo actuarial y la fiscalización del cumplimiento.

Con base en lo anterior, la recomendación general es clara: si el objetivo es ampliar cobertura y distribuir el riesgo intertemporal, puede hacerse sin imponer aportes obligatorios a los trabajadores. Si, pese a ello, se insiste en un esquema compartido, debe operar una batería de medidas compensatorias: exenciones para ingresos bajos, tasas patronales diferenciadas por tamaño y riesgo de incumplimiento, créditos por periodos de cuidado, cláusulas antitraslación al salario, y un calendario de implementación escalonado bajo verificación independiente. Solo así podría neutralizarse el carácter regresivo y preservarse el contenido esencial del derecho.

Síntesis de los hallazgos jurídicos

El análisis constitucional confirmó que el derecho al trabajo y a la seguridad social ocupa un lugar reforzado en el ordenamiento ecuatoriano. Los principios de irrenunciabilidad, progresividad y no regresividad no son fórmulas retóricas; operan como límites materiales para el legislador. Cualquier medida que reasigne cargas desde el empleador hacia el trabajador activa un escrutinio estricto: se debe probar su idoneidad para un fin imperioso, su necesidad frente a alternativas menos gravosas y su proporcionalidad en sentido estricto, esto es, que el beneficio público supera el costo en derechos. La reforma examinada supera el estándar en su tratamiento de la irretroactividad para contratos anteriores, pero exhibe flancos abiertos en lo sustantivo: el corazón del cambio es financiero y recae sobre quien ostenta menor poder en la relación laboral.

En el plano de compatibilidad internacional, los marcos de derechos económicos y de seguridad social admiten pluralidad de diseños, pero exigen mantener la suficiencia, la accesibilidad y la universalidad. Ello supone que el

costo de la sostenibilidad no puede trasladarse linealmente al trabajador sin reconocer diferencias de capacidad contributiva y sin garantizar que la prestación resultante no se degrade. La jurisprudencia nacional viene consolidando, además, un conjunto de salvaguardas: respeto estricto de derechos adquiridos, prohibición de retroactividad en perjuicio, exigencia de regímenes de transición, motivación reforzada y soporte actuarial verificable. Bajo ese prisma, el traslado de cargas propuesto no aparece como condición inevitable para resolver los males diagnosticados; por el contrario, su diseño podría intensificar desigualdades ya existentes si no se acompaña de mecanismos correctivos robustos.

RECOMENDACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES

En sede legislativa, la ruta más segura pasa por reescribir el proyecto con tres pilares. Primero, mantener la naturaleza patronal del financiamiento incorporando portabilidad “plena” de años entre empleadores y provisiones obligatorias desde el inicio de la relación laboral. Este mecanismo diluye el shock financiero al final del vínculo, reduce incentivos a despidos estratégicos y no exige copago del trabajador. Segundo, crear un esquema de garantía de última instancia, financiado con una contribución adicional del empleador calibrada por riesgo sectorial y tamaño de empresa, que cubra incumplimientos puntuales sin socializar el costo hacia las personas trabajadoras. Tercero, reconocer transiciones diferenciadas: reglas de protección para quienes superan ciertos umbrales de antigüedad, créditos por periodos de cuidado no remunerado y validación de semanas para trayectorias intermitentes, de forma que la portabilidad sea real también para quienes viven la informalidad o la temporalidad.

Si el legislador mantiene la idea de aportes compartidos, habrá que constitucionalizar la prudencia: exenciones automáticas para salarios bajos, escalas progresivas de contribución, límites estrictos a la traslación del costo vía política salarial, verificación independiente de los estudios actuariales y

publicación periódica de indicadores de suficiencia de la pensión. Todo ello debe quedar en la ley, no delegado al reglamento, para evitar que elementos sustantivos se definan sin control parlamentario. Además, resulta imprescindible separar contablemente el nuevo fondo de los recursos del seguro general, establecer reglas de inversión prudencial y crear un consejo de vigilancia con representación técnica y social que publique reportes accesibles.

En sede administrativa, conviene desplegar una regulación secundaria que facilite el cumplimiento y desincentive la elusión. Un sistema de alertas tempranas, auditorías aleatorias y un registro público de cumplimiento patronal funcionan como mecanismos de disciplina de mercado y transparencia. A esto se suma un programa de mediación y defensoría para reclamaciones, con plazos breves y medidas cautelares eficaces cuando se adviertan riesgos de incumplimiento. En paralelo, una campaña de educación previsional permitirá que los actores comprendan el alcance de sus derechos y obligaciones, y reduzcan la litigiosidad por desconocimiento.

En sede de control constitucional, la recomendación es prever, desde la fase de motivación legislativa, un expediente robusto: evaluación de alternativas menos lesivas, matriz de impacto distributivo, justificación de las tasas propuestas, diseño de transiciones y salvaguardas, y una explicación clara de por qué el contenido esencial del derecho no se ve erosionado. Este expediente debe acompañar el proyecto y su debate, de modo que, si la norma es impugnada, el control pueda verificar una deliberación informada y transparente. Si, a pesar de todo, se aprueba un esquema que traslada cargas sin compensaciones suficientes, correspondería activar los mecanismos de control abstracto, con *amicus curiae* que aporten evidencia técnica, y solicitar medidas de suspensión cuando se acredite riesgo de daño irreparable.

Por lo tanto, el horizonte es alcanzable, ya que es posible ampliar la cobertura efectiva de la jubilación patronal y reducir la incertidumbre financiera para las empresas sin desdibujar el principio protector del derecho del trabajo. Ello

demanda una ingeniería normativa cuidadosa, sostenida por evidencia y con una convicción sencilla pero no negociable: la sostenibilidad del sistema no puede lograrse a costa de quienes el propio sistema promete proteger.

REFERENCIAS

- Camacho, L. P. (2024). Jubilación patronal y el ámbito de la validez de aplicación del Código del Trabajo. Dialnet/593 Digital Publisher. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9966696.pdf>
- Cerón Bolaños, V. T. (2024). La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Repositorio UASB. URL: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9901>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2008). Observación general núm. 19: El derecho a la seguridad social (artículo 9) (E/C.12/GC/19). ONU. <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2008/es/41968>
- Congreso Nacional. (2005/2020). Código del Trabajo (codificación y reformas). URL: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008* (texto oficial). OEA. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021a). *Sentencia No. 1024-19-JP/21 y acumulado (Derecho a la seguridad social y responsabilidad patronal)*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1OTQzMjFiNi0xOGMyLTQ4MGEtODA4ZC1jMGM5Zml0MDgzZmUucGRmJ30%3D
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022). *Sentencia No. 16-16-IN/22*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxNmIxZGU5Ni03N2MyLTRIZTAOWU5ZS1hMDJmMzE3MTg5ODQucGRmJ30%3D
- Corte Nacional de Justicia. (2017). Fallos de triple reiteración: La jubilación patronal es autónoma e independiente (Resolución 02-2017). Quito, Ecuador. URL: https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/2017/17-02%20Triple%20%20jubilacion%20patronal.pdf
- Corte Nacional de Justicia. (2021). Fallos de triple reiteración: El artículo 216.2 del Código del Trabajo debe entenderse... (julio de 2021). Quito, Ecuador. URL: <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2021-07-Triple-reiteracion-calculo-de-la-pension-jubilar.pdf>
- Diario Correo. (2025, 23 de mayo). Jubilación patronal: primera mesa técnica; detalles del fideicomiso y topes. <https://diariocorreo.com.ec/114503/nacional/jubilacion-patronal-en->

junio-se-instalara-la-primera-mesa-tecnica-para-analizar-la-reforma-al-codigo-de-trabajo

El Comercio. (2025, 29 de abril). *Conozca las reformas a la jubilación patronal presentada por el Ministerio del Trabajo*. URL:

<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/conozca-reformas-jubilacion-patronal-ministerio-trabajo/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Análisis de la legislación ecuatoriana de seguridad social a la luz del Convenio 102* (Informe técnico).

<https://www.iesgob.ec/documents/10162/27352706/3 Analisis de la legislacion ecuatoriana de seguridad social a la luz del Convenio sobre la seguridad social norma%20minima 1952 num 102.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2025). Estadísticas laborales ENEMDU – Junio 2025 (Indicadores nacionales). URL:

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>

Jerez-Quinquigano, A., Pachucho-Chisaguano, J., & Falconí-Hidalgo, M. (2023). Jubilación patronal: Un estudio del impacto rentable en las pequeñas y medianas empresas. 593 Digital Publisher CEIT, 8(3), 700–714. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1799>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). Jubilación patronal. URL:

<https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

Ministerio del Trabajo. (2025, 29 de abril). Ministra Ivonne Núñez presentó el proyecto de reformas para la jubilación patronal ante el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. URL:

<https://www.trabajo.gob.ec/ministra-ivonne-nunez-presento-el-proyecto-de-reformas-para-la-jubilacion-patronal-ante-el-consejo-nacional-de-trabajo-y-salarios/>

Ministerio del Trabajo. (2025, 30 de abril). Proyecto de reforma de la jubilación patronal (texto del proyecto de ley, PDF). URL:

<https://lupa.com.ec/wp-content/uploads/2025/04/CamScanner-30-04-2025-12.08.pdf>

Ministerio del Trabajo. (s. f.). Jubilación patronal. URL:

<https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

Moyano, J. A. (2022). La jubilación patronal en Ecuador. Observatorio, Universidad Central del Ecuador. URL:

<https://revistasdivulgacion.uce.edu.ec/index.php/OBSERVATORIO/articulo/download/325/314/310>

NORMLEX/OIT. (s. f.). *Ratifications for Ecuador: C102 y C128*.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1988). Protocolo de San Salvador. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

- Pazmiño Solís, E. E. (2020). Origen y finalidades de la jubilación patronal (Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes). URL: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11948/1/ACUPA-B%20S%3AN0001-2020.pdf>
- Primicias. (2025, 29 de abril). *Nueva jubilación patronal: Trabajadores y empleadores proponen cambios* (alternativa de aporte solo patronal 10%). URL: <https://www.primicias.ec/economia/jubilacion-patronal-iess-reforma-ministerio-trabajo-empleo-95070/>
- Primicias. (2025, 29 de abril). Reforma a la jubilación patronal: fideicomiso en el Biess y nuevo aporte. <https://www.primicias.ec/economia/reforma-jubilacion-patronal-fondo-biess-iess-trabajadores-95100/>
- Proyecto de Reforma de la Jubilación Patronal. (2025, 30 de abril). Ley reformatoria al Código del Trabajo en lo referente a la jubilación a cargo de empleadores (jubilación patronal) [borrador]. URL: <https://lupa.com.ec/wp-content/uploads/2025/04/CamScanner-30-04-2025-12.08.pdf>
- República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008). URL: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Velásquez Delgado, E. J., León Mendoza, N. M., & Hidalgo Angulo, H. M. (2024). Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado. *Revista Lex*, 7(27), 1512–1525. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i27.259>
- Vistazo. (2025, 30 de abril). Reforma a la jubilación patronal impulsa marcha este 1 de mayo. URL: <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/2025-04-30-reforma-jubilacion-patronal-marcha-1-mayo-dia-trabajo-IE9262318>
- Vistazo. (2025, 19 de junio). FUT sobre reforma a la jubilación patronal: “No tuvimos ninguna reunión”. URL: <https://www.vistazo.com/actualidad/2025-06-19-fut-sobre-reforma-jubilacion-patronal-ninguna-reunion-plazo-90-dias-ministerio-trabajo-ecuador-CM9529361>

GLOSARIO

Acción de inconstitucionalidad. Mecanismo de control abstracto mediante el cual se impugna una norma por contrariar la Constitución; en el tema estudiado, sería el cauce para cuestionar una reforma que traslade cargas del empleador al trabajador.

Actuarial (estudio actuarial). Evaluación técnica que estima ingresos, egresos, riesgos y suficiencia financiera de un esquema de prestaciones; la propuesta condiciona los porcentajes de aporte a este insumo para sustentar su viabilidad.

Administración fiduciaria. Gestión de recursos por un fiduciario con fines específicos y reglas de inversión prudente; en el proyecto, el BIESS administraría el fondo para la pensión jubilar patronal.

Afiliación obligatoria. Deber de incorporar a la persona trabajadora al sistema de seguridad social, asegurando cobertura en contingencias; opera como pilar del orden público laboral.

Aportes personales (obreros). Contribuciones descontadas del salario para financiar prestaciones de seguridad social; su introducción en la pensión jubilar patronal implicaría una transferencia de cargas al trabajador.

Aportes patronales. Contribuciones económicas del empleador al sistema de seguridad social o a prestaciones específicas; históricamente, la jubilación patronal se financia con cargo exclusivo al empleador.

Artículo 216 del Código del Trabajo. Dispositivo que regula la pensión jubilar patronal, sus requisitos de acceso, modalidades de pago y reglas de cálculo; núcleo normativo objeto de la reforma.

Autonomía de la jubilación patronal. Criterio jurisprudencial que distingue esta prestación de otras (indemnizaciones, cesantía), reafirmando su naturaleza propia y exigibilidad independiente.

Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS). Entidad financiera pública vinculada al IESS; en la propuesta asume, vía fideicomiso, la administración y pago de la pensión jubilar patronal.

Buen vivir. Enfoque constitucional que integra derechos sociales (trabajo, seguridad social) como condiciones para una vida digna, orientando políticas y controles de regresividad.

Código del Trabajo. Cuerpo normativo que regula relaciones laborales, derechos, obligaciones y prestaciones; fija principios protectores, irrenunciabilidad y deberes del empleador.

Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CNTS). Órgano tripartito de diálogo social donde se presentan y discuten reformas laborales; escenario inicial de socialización de la propuesta.

Constitución de la República del Ecuador (2008). Norma suprema que reconoce el trabajo y la seguridad social como derechos, y consagra progresividad, irrenunciabilidad y no regresividad como límites materiales al legislador.

Control de constitucionalidad. Conjunto de procedimientos y estándares (idoneidad, necesidad, proporcionalidad) para verificar que una ley no afecte el contenido esencial de los derechos.

Corte Constitucional del Ecuador. Tribunal que interpreta la Constitución y fija parámetros sobre progresividad, transiciones, derechos adquiridos y seguridad social.

Corte Nacional de Justicia. Máximo órgano de la jurisdicción ordinaria; sus precedentes de triple reiteración han fijado la autonomía de la jubilación patronal y criterios de cálculo.

Derechos adquiridos. Situaciones jurídicas consolidadas que no pueden ser desconocidas por reformas posteriores; su protección impide retroactividad en perjuicio de la persona trabajadora.

Densidad de cotizaciones. Proporción y continuidad de aportes en el tiempo; condiciona el acceso real a prestaciones cuando existe portabilidad o acumulación entre empleadores.

Fideicomiso. Contrato por el cual se afecta un patrimonio para un fin determinado; herramienta propuesta para canalizar aportes y asegurar pagos de la pensión jubilar patronal.

Fondo de garantía de última instancia. Mecanismo financiero que cubre incumplimientos excepcionales sin trasladar el costo al trabajador; alternativa de política para preservar la naturaleza patronal del beneficio.

Grandfathering (cláusula de protección de confianza). Regla transitoria que mantiene condiciones previas para quienes están próximos a cumplir requisitos, evitando afectaciones desproporcionadas.

Idoneidad. Exigencia de que una medida sea apta para lograr el fin propuesto; primer peldaño del test de proporcionalidad aplicado a reformas que inciden en derechos sociales.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Entidad que gestiona prestaciones del Seguro General; en la propuesta, realiza estudios actuariales y coordina parámetros con el BIESS.

Irretroactividad. Principio que impide aplicar normas nuevas en perjuicio de situaciones consolidadas; clave para resguardar expectativas legítimas en materia de pensión jubilar.

Irrenunciabilidad. Regla que prohíbe pactar en contra del mínimo protector; impide reducir por acuerdo beneficios laborales y de seguridad social.

Jubilación patronal (pensión jubilar patronal). Prestación complementaria, legalmente exigible tras 25 años con el mismo empleador, destinada a garantizar ingresos en el retiro; su financiamiento tradicionalmente es patronal.

No regresividad. Límite constitucional que prohíbe medidas que disminuyan injustificadamente el nivel de protección alcanzado; activa un escrutinio estricto al trasladar cargas al trabajador.

Orden público laboral. Conjunto de normas imperativas orientadas a proteger a la parte más débil de la relación; no pueden modificarse en perjuicio del trabajador.

Portabilidad de años de servicio. Posibilidad de acumular tiempo laborado con distintos empleadores para acceder a la prestación; objetivo declarado de la reforma.

Progresividad. Mandato de expansión paulatina del goce de derechos, que exige justificar cualquier estancamiento o retroceso y adoptar salvaguardas.

Remuneración Básica Unificada (RBU). Referente salarial utilizado en topes y cálculos de prestaciones; parámetro incorporado por la jurisprudencia al cuantificar la pensión jubilar.

Seguridad jurídica. Certeza sobre el derecho aplicable y estabilidad de las reglas; exige transiciones claras y motivación reforzada en cambios de régimen.

Seguridad social. Sistema de protección ante contingencias (vejez, invalidez, etc.) basado en principios de universalidad, solidaridad y suficiencia.

Sostenibilidad. Capacidad de un esquema para cumplir obligaciones presentes y futuras sin degradar prestaciones; debe demostrarse con evidencia actuarial y buena gobernanza.

Subempleo. Condición laboral con horas o ingresos insuficientes; incide en la densidad de cotización y en la probabilidad de acceso a prestaciones.

Test de proporcionalidad. Juicio integrado (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) aplicable a medidas que restringen derechos; la reforma debe superarlo para ser válida.

Transición normativa. Conjunto de reglas temporales que gradúan la aplicación de una reforma, protegen derechos adquiridos y previenen impactos desproporcionados.

Triple reiteración. Técnica jurisprudencial de la Corte Nacional de Justicia que, al repetirse un criterio en tres fallos, lo vuelve obligatorio para casos análogos.

Universalidad. Principio de cobertura amplia del sistema de seguridad social, que obliga a remover barreras de acceso económicas o administrativas.

Vacíos (lagunas) de cotización. Periodos sin aportes que reducen la densidad y pueden impedir alcanzar requisitos; suelen afectar a trayectorias con interrupciones por desempleo o cuidados.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gárate Sarmiento, Iván Fernando**, con C.C: # **0150494557** autor/a del trabajo de titulación: **La inconstitucionalidad de transferir responsabilidades económicas del empleador al trabajador en el marco jurídico ecuatoriano: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal** 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, 28 de agosto de 2025

f.

Nombre: **Gárate Sarmiento, Iván Fernando**

C.C: **0150494557**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La inconstitucionalidad de transferir responsabilidades económicas del empleador al trabajador en el marco jurídico ecuatoriano: Análisis del proyecto de reforma a la jubilación patronal		
AUTOR(ES)	Gárate Sarmiento, Iván Fernando		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Franco Loor, Eduardo Julián		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derechos adquiridos, Jubilación patronal, No regresividad, Reforma laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Constitución del Ecuador, Irrenunciabilidad, Jubilación patronal, Seguridad social.		
RESUMEN/ABSTRACT	En Ecuador, esta investigación se centra en la reforma a la jubilación patronal (2025), que propone mecanismos que trasladan parte del financiamiento desde el empleador hacia el trabajador, con potencial afectación de los principios de irrenunciabilidad, progresividad y no regresividad. Por lo cual se tiene como objetivo, el analizar la constitucionalidad de dicha reforma frente a la Constitución de 2008, la jurisprudencia nacional, así como de los estándares internacionales de derechos laborales y de seguridad social, así como estimar sus posibles impactos socioeconómicos. Por medio de una revisión sistemática jurídico-doctrinal (2008–2025) de normas, sentencias, así como de literatura académica indexada, con criterios explícitos de inclusión/exclusión y registro PRISMA, análisis documental del texto del proyecto, además de un análisis descriptivo de datos secundarios (lineamientos del MDT y series públicas IESS/INEC) para dimensionar cobertura, cargas y escenarios de implementación. Se quiere logra resultados el identificar tanto los elementos regresivos, como riesgos para derechos adquiridos y expectativas legítimas; tensiones con obligaciones internacionales, así como sus efectos distributivos en trabajadores. Por lo tanto, se concluye que la reforma resultaría inconstitucional si transfiere cargas al trabajador sin una justificación estricta de necesidad, idoneidad y proporcionalidad, sin salvaguardas		
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 962948533	E-mail: ivan.garate@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Caveró Ángela María Teléfono: +593- 997604781 E-mail: angela.paredes01@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):			