



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**ARTICULO CIENTIFICO PREVIO A LA OBTENCION DEL
TITULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA:

**REALIDADES DE LA JUBILACIÓN PATRONAL ECUATORIANA.
ESTUDIO COMPARADO.**

**AUTOR: NATASHA MEREDITH LEÓN MENDOZA, EDDIE JAVIER
VELASQUEZ DELGADO**

TUTORA: DRA. HEIDI MARIA HIDALGO ANGULO, PHD.

**Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar
Carrera de Derecho
Manta - Ecuador**

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado "**Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado**", ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.

Nombre:



Eddie Javier Velásquez Delgado

CC. 131578971-7

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado **“Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado”**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



Nombre: ~~Natasha~~ Meredith León Mendoza

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular artículo científico bajo la autoría del estudiante **EDDY JAVIER VELASQUEZ DELGADO**, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, período académico 2024 (1)-2024 (2), cumpliendo el total de 380 horas, cuyo tema del proyecto es **"Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 19 enero del 2026.

Lo certifico,



Ab. Heidi Hidalgo Angulo, Mg.

Docente Tutor(a)
Área: Derecho Laboral

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales Derecho y Bienestar de Carrera de Derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante León Mendoza Natasha Meredith, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, período académico 2024(1)-2024(2), cumpliendo el total de 380 horas, cuyo tema del proyecto es "Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado."

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 28 de noviembre de 2024.

Lo certifico,

Heidi M.
Hidalgo A.

Firmado
digitalmente por
Heidi M. Hidalgo A.
Fecha: 2024.11.29
08:25:28 -05'00'

Dra. Heidi María Hidalgo Angulo, PhD.
Docente Tutor(a)
Área: Laboral

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza y el motor de mi vida. Gracias por darme la sabiduría y la perseverancia necesarias para superar cada obstáculo y por bendecirme con la oportunidad de culminar este sueño profesional.

A mis Padres y a mi Familia (incluyendo al vacanisimo y la señorita), por su amor incondicional, sus sacrificios y por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Este logro es tan suyo como mío.

A mis docentes, personal administrativo y autoridades, por compartir su conocimiento y guiar mi formación con paciencia y rectitud, preparándome para servir a la sociedad con ética y compromiso. En especial a mi tutora la Dra. Heidi Hidalgo Angulo, PhD.

A mis amigos y compañeros, además de mi familia dirigencial, con quienes compartí risas, desvelos y el arduo trabajo que conlleva la vida universitaria. Gracias por hacer este camino más ligero y memorable.

A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este trabajo final y a mi crecimiento como profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme bendecido con la vida y la salud, y por ser la luz que iluminó mi entendimiento en los momentos de mayor desafío académico. Su voluntad me ha permitido culminar con éxito esta etapa.

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, mi alma mater, liderada por el Dr. Marcos Zambrano Zambrano, PhD, por haberme abierto las puertas y brindarme las herramientas necesarias para mi formación.

A los docentes de la facultad, quienes con su experiencia y exigencia contribuyeron a forjar mi carácter profesional y mi compromiso con la excelencia.

Si este título es un reconocimiento al sacrificio y la constancia, entonces este lo dedico con todo mi corazón a mi mamá, por su ejemplo de entrega, amor incondicional y fortaleza. Gracias por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y perseverancia.

A mi tutora Heidi y a Natasha, por acompañarme en este trabajo, por compartir la pasión de luchar por quienes se encuentran desfavorecidos y por inspirarme a nunca perder de vista la justicia y el servicio.

Ha sido un hermoso caminar, lleno de aprendizajes y momentos inolvidables. Me emociona lo que está por venir, y entrego cada logro y cada meta futura a Dios, confiando en que guiará mis pasos para servir con amor y dedicación.

Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado

Realities of employer`s retirement in Ecuador. Comparative study
realidades da aposentadoria patronal no Equador. Estudo Comparado

Eddie Javier Velásquez Delgado

eddie-javierVD@hotmail.com

ORCID 0000 - 0000

Natasha Meredith León Mendoza

natashameredith@hotmail.com

ORCID 0000 – 0000

Heidi María Hidalgo Angulo

heidi.hidalgo@uelam.edu.ec

ORCID 0000 – 0000

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta - Ecuador

RESUMEN

La jubilación patronal es un derecho que históricamente ha sido el resultado de luchas sociales y reformas del Estado para garantizar una vida digna después de una vida laboral activa de los trabajadores. El objetivo de esta investigación es analizar si existe una clara aplicación de la norma o si por el contrario se revierte la finalidad de la jubilación patronal vulnerando los derechos de los trabajadores. Para conocer las realidades de este derecho se realizó una investigación con enfoque cualitativo, analítico e histórico; obteniendo información

de valiosas fuentes como cuerpos normativos, sentencias No. 15-14-AN/21 y 23-18-IN/19 de la Corte Constitucional, en el juicio No. 09359-2019-03299 y artículos referentes a este tema. Los resultados dieron a conocer que las realidades varían entre: inexistencia de fondos, posibles despidos anticipados, falta de una base de datos, etc. Se concluye que hay un amplio y arduo camino por hacer para poder resolver todas las falencias del sistema, siendo una reforma de este la mejor opción.

Palabras clave: Jubilación, despidos, patronal, trabajadores, derechos.

ABSTRACT

Employer retirement benefits are a right that has historically been the result of social struggles and state reforms to ensure a dignified life after an active working life for employees. The aim of this research is to analyse whether there is a clear application of the regulation or, for the contrary, the purpose of employer retirement is undermined, violating workers' rights. To understand the multiple realities of this right, research with a qualitative, analytical, and historical approach was carried out, obtaining information from valuable sources such as legal frameworks, rulings No. 15-14-AN/21 and 23-18-IN/19 of the Constitutional Court, case No. 09359-2019-03299, and articles relevant to the subject. The obtained results revealed varying realities including: The lack of funds, potential early dismissals, the absence of a database, among others. It is concluded that there is a long and challenging road ahead to resolve all the shortcomings of the system, with a reform being the best option.

Key words: Retirement, dismissals, employers, workers, rights.

RESUMO

A aposentadoria patronal é um direito que historicamente tem sido resultado de lutas sociais e de reformas do Estado para garantir uma vida digna após uma vida ativa de trabalho aos trabalhadores. O objetivo desta investigação é analisar se há uma aplicação clara da norma ou se, pelo contrário, a finalidade da aposentadoria patronal é invertida, violando os direitos dos trabalhadores. Para conhecer as realidades deste direito, foi realizada uma investigação com abordagem qualitativa, analítica e histórica; obter informação junto de fontes valiosas como entidades reguladoras, acórdãos n.º 15-14-AN/21 e 23-18-IN/19 do Tribunal

Constitucional, no acórdão n.º 09359-2019-03299 e artigos referentes a este tema. Os resultados revelaram que as realidades variam entre: falta de fundos, possíveis despedimentos antecipados, falta de base de dados, etc. Conclui-se que há um longo e árduo caminho a percorrer para resolver todas as deficiências do sistema, sendo uma reforma deste a melhor opção.

Palabras-Chave: Aposentadoria, demissões, empregadores, trabalhadores, direitos.

INTRODUCCIÓN

Para entender los antecedentes de la jubilación patronal en el Ecuador es necesario tener presente que existen dos tipos de jubilaciones: La jubilación patronal y la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se podrán preguntar ¿por qué dos tipos de jubilaciones? En el año 1937, se creó la jubilación patronal, antes de la publicación del Código del Trabajo que fue en el año 1938, pero en ese mismo año fue introducida a esta Ley como un derecho transitorio o un beneficio temporal para aquellos trabajadores que en esa época no podían gozar de los beneficios de la recientemente Caja de Seguro, la cual nace en 1937, donde ya no solo los militares o profesores tenían el derecho de gozar los beneficios de la seguridad social, también los obreros se sumaron al goce de estos beneficios cuya principal finalidad fue proporcionar seguro de vejez que sirva como sustento económico para la clase obrera.

Mediante el decreto 96 del año 1938 se deja establecido los años de servicio que deben cumplir los trabajadores para poder acogerse a este beneficio social temporal, en el artículo 1 de esta disposición se establece: “Los obreros podrán acogerse a la jubilación patronal, cuando estos hayan cumplido 25 años ininterrumpidos trabajando para el mismo empleador de forma continua”. Pero como parte del plan de ese entonces, la jubilación como derecho transitorio, debería ser únicamente reconocida hasta el 1 de enero de 1950. Al contrario, en los años setenta, la Corte Suprema de Justicia mediante sentencias dio nuevos significados y mayores alcances a la norma, desnaturalizando su sentido transitorio y transformándola, en definitiva.

Al no ser eliminado de la legislación ecuatoriana el beneficio temporal de la jubilación patronal, se iban generando incógnitas en la sociedad, entre las cuales surgía una muy

importante: ¿Los trabajadores que han cumplido los requisitos tanto de la jubilación patronal como para la jubilación por vejez pueden acogerse a los dos beneficios? En el año 1957 la Ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador indicó que el trabajador tenía derecho al cumplir con los requisitos establecidos en la ley para acogerse a una de las dos jubilaciones, aunque tiempo después, en 1983, la Corte tomó la decisión de que los trabajadores tienen el derecho de poder acogerse a las dos jubilaciones.

Dejando en el vacío el anterior criterio tomado por esta ex Corte que, a su vez, le dio un propósito a los legisladores para que tiempo después se incluya dentro de la normativa legal que regula los derechos de los trabajadores, Código del Trabajo, en claro reconocimiento a la evolución de la sociedad y la necesidad de la ley para adaptarse a la misma. A pesar de eso, la ex Corte seguía encontrando problemáticas al aplicar el beneficio de la jubilación patronal, aumentando la inseguridad jurídica al momento de aplicar la norma por parte de los jueces en ese entonces, por ende, la ex Corte indicó que la jubilación patronal solo es un complemento de la jubilación por vejez del IESS.

Hasta la actualidad que la Corte Nacional de Justicia en varios juicios como el No. 09359-2019-03299 resuelve que la jubilación patronal es de carácter social, por lo que su importancia dentro del derecho laboral es fundamental pues esta tiene como finalidad contribuir a la vida digna de los trabajadores que, al cumplir con su tiempo de vida laboral y los requisitos establecidos en la ley, puedan tener un sustento económico que les permita cubrir sus necesidades prioritarias después de una vida laboral activa. No obstante, es fundamental poder darnos cuenta como la ex Corte y la Corte actual, a pesar de todos los antecedentes antes mencionados, no pueden definir o encontrar el verdadero objetivo que cumple esta jubilación dentro del marco normativo ecuatoriano.

La Constitución vigente del país tiene un enfoque que dirige a la sociedad hacia un buen vivir, el artículo 33 garantiza a los trabajadores el respeto a una vida decorosa y el respeto a remuneraciones justas. De la misma forma, el artículo 34 determina que el derecho a la seguridad social es irrenunciable regido bajo los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación. La norma suprema también garantiza que los adultos mayores gozarán de la jubilación universal

De esta forma se puede evidenciar la responsabilidad del Estado frente a sus trabajadores y el cumplimiento directo de sus derechos de carácter irrenunciables e intangibles que respaldan una vida digna para su subsistencia posterior a haber entregado su fuerza de trabajo durante largos años, y pese a que se encuentran consagrados mediante norma expresa, no significa que se esté obteniendo el resultado esperado.

El Código de Trabajo también determina la irrenunciabilidad de estos derechos y las responsabilidades del empleador con sus trabajadores. El artículo 216 ampara a aquellos trabajadores que durante 25 años o más hayan estado en servicio activo, ofreciéndoles el beneficio de la jubilación patronal.

La jubilación patronal, con sus años de vigencia, presenta varios desafíos que vulneran los derechos a los trabajadores y resulta desfavorable al momento de hacerse acreedor de esta, empezando por reconocer los déficits presupuestarios de los Empleadores que conllevan en el menor de los casos a un retraso en el pago de las pensiones y en el peor, el no pago de las mismas. Adicionalmente, se ha evidenciado que la jubilación patronal se ha tomado como una excusa de despido intempestivo para aquellos trabajadores que están cerca de cumplir los años de servicio para gozar de beneficio de esta.

La ley laboral, en especial la norma que establece la jubilación patronal, no se adapta a la evolución de la sociedad, siendo responsable de esto el famoso populismo laboral que se ha usado de forma permanente por una sociedad política totalmente utópica. Cuando se realizaron propuestas para reformar esta norma en particular y darle un verdadero fin a la jubilación patronal dentro del marco normativo ecuatoriano se ha encontrado resultados totalmente negativos, hasta el punto de llegar a denominar a la jubilación patronal como un despido anticipado por parte del empleador que afecta directamente al trabajador, es decir que esto aumenta las tasas de despidos intempestivos debido a que la mayoría de los empleadores deciden despedir a sus trabajadores hasta antes de los 20 años para no tener que reconocer el derecho a la jubilación patronal proporcional y a partir de los 25 años poder acogerse al derecho a la jubilación patronal total; el Código de Trabajo establece que debe acumularse los años de servicio antes mencionados con un único empleador lo cual se vuelve sumamente complicado para que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos.

Aspectos generales de la jubilación en el Ecuador

La Corte Constitucional en su sentencia No. 15-14-AN/21 establece que la naturaleza de la jubilación patronal se configura de manera tuitiva y compensadora, la cual nace mediante el Código del Trabajo, en esta el legislador ecuatoriano procuró la protección de los trabajadores que han dedicado su esfuerzo laboral de una manera continua o ininterrumpida por un periodo de tiempo a una misma entidad patronal, tienen derecho a recibir una pensión mensual o un fondo jubilar, ya sea mediante una jubilación patronal proporcional la cual se da cuando el trabajador hubiere cumplido veinte años o menos de veinticinco años de trabajo y la jubilación total que nace por un tiempo de veinticinco años o más de servicios, por lo que es importante entender que no estamos hablando de dos jubilaciones patronales distintas, sino de dos especies diferentes que pertenecen a un mismo género, es decir, una sola jubilación patronal, como un derecho de carácter indispensable para una vida digna del trabajador luego de su vida laboral activa.

En el Ecuador cuando se hace referencia al derecho laboral, se aborda un derecho de carácter social, consagrado en la Constitución de la República, en el artículo 326 numeral 2, el cual establece que los derechos laborales son de carácter irrenunciable e intangibles, además de que en su numeral 3 añade que en los casos que exista duda en el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se aplicará siempre en el sentido que sea más favorable para el trabajador.

La Corte Nacional de Justicia del Ecuador ha resuelto que la jubilación patronal se considera como un derecho de carácter imprescriptible e irrenunciable. Es decir, que la jubilación patronal dentro del marco jurídico ecuatoriano se constituye como un derecho y una garantía que se le ofrece al trabajador de carácter intangible, irrenunciable e imprescriptible, principios fundamentales del derecho laboral y que de manera obligatoria deben observarse.

Paradigmas de la jubilación en el Ecuador

Las leyes no evolucionan, pero si se adaptan a la evolución de la sociedad, ya que estas responden al comportamiento humano de la misma, pero este no ha sido el caso del derecho laboral en el Ecuador; mediante el populismo laboral, la demagogia de los políticos de paso son aspectos de los cuales nació la jubilación patronal, cada vez que se propone una reforma

a la ley o a la norma, esta enfrenta, en el mayor de los casos, a la famosa frase de que es “regresión de derechos” que es parte del mismo populismo laboral, y que a esto también se suma el factor económico que actualmente vive el Ecuador.

En el caso de la jubilación patronal, más que un derecho y una garantía para el trabajador, se ha convertido en un pretexto de “despido anticipado” ya que es permitido, pagándose la indemnización correspondiente, que los empleadores desvinculen de manera unilateral a sus trabajadores antes de cumplir los 20 años ininterrumpidos de trabajo, y esto se da para que el empleador no tenga que reconocer y cubrir la obligación que genera la jubilación patronal, por lo que se encuentran disposiciones normativas que no garantizan de forma eficaz e idónea el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Los paradigmas de la jubilación patronal en el Ecuador se ven fuertemente vinculados por la vulneración de los derechos y principios que acarrea la actual normativa del derecho laboral dentro de la legislación ecuatoriana, ya que la misma, que contempla específicamente la jubilación patronal, no se ha adaptado a la evolución de la sociedad y a los comportamientos de la misma, sin olvidar de que cuando se habla de los comportamientos de la sociedad ecuatoriana estamos haciendo referencia a una actual crisis política, económica y social que vive el Ecuador.

Tabla 1. FODA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN ECUADOR

Aspectos	Fortalezas	Debilidades
Seguridad y estabilidad	Es una fuente de ingresos garantizada después de una vida laboral activa. Permite planear el futuro financiero con mayor tranquilidad. Ayuda a reducir la dependencia del precario sistema de pensiones públicas.	El trabajador dependerá de la estabilidad financiera del empleador, para garantizar su seguridad y estabilidad laboral durante un tiempo de más de 20 años. Contribuirá a que los empleadores no garanticen el principio de flexibilidad laboral hacia los trabajadores, al no contar con el recurso económico para cubrir con el derecho adquirido del trabajador.
Derecho	La jubilación patronal es un derecho laboral contemplado en la legislación ecuatoriana, el cual se convierte en un derecho que se rige bajo los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y de imprescriptibilidad.	La legislación actual del Ecuador en la jubilación patronal permite limitar este derecho en comparación con otros derechos contemplados en el derecho laboral.

Requisitos	Una vez cumplido los requisitos previstos en la ley por parte del trabajador, la jubilación patronal no podrá ser desconocida y se convertirá en un derecho adquirido por el trabajador.	Se requerirá haber trabajado de manera ininterrumpida para un mismo empleador por un mínimo de 20 años para acogerse a la jubilación patronal proporcional y por un tiempo de 25 años o más para acogerse a una jubilación patronal total.
Opciones	El trabajador tendrá la opción de solicitar al empleador el pago de una pensión o que se le entregue a un fondo global que podrá administrar por su cuenta, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la ley.	Al momento que el trabajador es despedido intempestivamente antes de cumplir con los requisitos previstos en la ley para acogerse a la jubilación patronal, no podrá solicitar ninguna de las opciones para garantizar su derecho.
Incentivo para la retención de talentos jóvenes	Las empresas que ofrecen jubilación patronal pueden atraer y retener a empleados talentosos. Además, fomentar la lealtad y el compromiso de los trabajadores. También ayuda a mejorar la imagen y reputación de una empresa.	El costo de la jubilación patronal puede ser significativo para las empresas. No todas las empresas pueden ofrecer este beneficio lo cual puede dar paso a un despido anticipado para personas talentosas que buscan estabilidad laboral.
Adaptación a la evolución de la sociedad	Empezó como una medida temporal y se quedó como una medida permanente que busca garantizar una vida digna para el trabajador después de una vida laboral activa.	Desde su aparición en el año 1937 hasta la actualidad no han existido cambios sustanciales en la norma que establece la jubilación patronal, a pesar de contar con requisitos que actualmente parecen imposibles de cumplir para el trabajador con la situación económica, política y social del Ecuador que afecta de manera directa al sector privado.

Fuente: Elaboración propia

Nuevas tendencias de la jubilación, enfoque progresivo de derechos y el respeto los Derechos Humanos.

En la Constitución de la República del Ecuador no se encuentra de manera expresa la figura de la jubilación patronal, pero sí varias normas que garantizan el derecho al trabajo, derechos conexos, tratados internacionales y varios principios en los que se sustenta el derecho laboral, pero en especial el principio pro homine o pro persona. En la actualidad las nuevas tendencias de la jubilación patronal se enfocan en una posible reforma de la norma la cual se ha intentado pero no tuvo éxito, a pesar de que esta jubilación no está teniendo un enfoque progresivo de derechos en materia laboral, lo cual no está solucionando los problemas sociales actuales que vive el Ecuador, es decir se encuentra estancada permitiendo la vulneración de los principios fundamentales y garantías que tiene el trabajador en el pleno uso y goce de sus derechos, esto afecta consigo la estabilidad laboral y el derecho a una vida digna de los trabajadores después de su vida laboral activa, vulnerando

consigo los derechos humanos que funcionan en armonía con la correcta protección de los derechos humanos.

Rigiéndose en el principio de progresividad el cual establece que los derechos en el ámbito laboral deben ser respetados y protegidos de manera de que se implementen mejoras continuas en las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de trabajadores mediante medidas como la reforma de las leyes o normas para así lograr el desarrollo progresivo de los derechos laborales, sin permitir retrocesos en los mismos. Esto implica que los derechos deben mejorar con el tiempo, es decir deben seguir adaptándose a los desafíos planteados por la sociedad.

La aplicación de la jubilación patronal en el Ecuador, que deben ejecutar los empleadores, no cumple el principio de progresividad, ya que desde ya hace varios años la norma no se adapta a las exigencias de la sociedad actual, la cual presenta una realidad más negativa que positiva para los trabajadores. El principio pro homine se aplica dentro del derecho internacional con base en los derechos humanos en el caso del Ecuador, este dicta que se acudirá a la norma más amplia que busque proteger los derechos en el caso laboral de los trabajadores, respaldado en el marco de los derechos humanos se encuentra el derecho al trabajo y la seguridad social, que de forma lamentable no se está respetando dentro ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Análisis comparado de la jubilación con algunos países iberoamericanos.

Los sistemas de seguridad social de los diversos países provienen del resultado de diferentes luchas sociales en las que se refleja las realidades socioeconómicas y avances legislativos de cada nación. La viabilidad financiera de estos sistemas suele verse afectado por diversos factores y mediante reformas se han obtenido mejorías. Los modelos de jubilación que Ecuador presenta se diferencian en ciertas medidas con otros, sin dejar de destacar que el objetivo en común es proporcionar una vida digna a sus ciudadanos.

En Chile, el sistema de seguridad social se viene afianzando desde 1855, la historia no es diferente a la de Ecuador, pues fueron las condiciones precarias de los trabajadores y el acceso a la seguridad social a unos pocos las causas que conllevaron a manifestaciones para conseguir estos beneficios sociales. Durante el régimen militar de Pinochet, se impartió

la Ley 3500, estableciendo un nuevo sistema de pensiones de capitalización individual, de ahí en adelante el Estado chileno tuvo que redefinir su función a través de la formación de la Superintendencia de Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y el Instituto de Normalización Previsional.

A partir del 2008, posterior a una reforma en la que el Estado chileno obtuvo más participación como garante, el sistema de pensiones se configuró y ahora se basa en tres pilares: Solidario, Voluntario, Obligatorio. El pilar Solidario es financiado con presupuesto público pues trata de proteger a quienes no tienen un trabajo formal y pertenecen al porcentaje de la población más pobre. El aporte Voluntario tiene la finalidad de mejorar los fondos previsionales. El pilar Obligatorio está gestionado por las instituciones de carácter privado (AFP) que cuentan con un programa de capitalización individual.

Otro país cuyo sistema ofrece ámbitos importantes de análisis y comparación es Colombia. Desde 1945 empezó su sistema de pensiones hasta 1993, mediante Ley 100, se estableció la reforma definitiva en cuanto a su estructura: Prima media (RPM) y Ahorro individual (RAIS), la principal diferencia de estos dos es que la primera es administrada por el Estado y la segunda por entidades privadas. En ambos casos el monto de aporte es de un 16% que corresponde al salario, del cual el empleador asume la mayor parte. En la actualidad, bajo el gobierno de Gustavo Petro, ha sido aprobada la reforma pensional que dará paso a un nuevo sistema.

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada se fundamenta en el método cualitativo, analítico, e histórico. Este artículo tiene como objetivo analizar las realidades de la jubilación patronal en Ecuador, evaluando sus fortalezas y debilidades. Se aborda el enfoque cualitativo y hermenéutico en un estudio comparado entre Chile y Colombia; de los métodos y enfoques utilizados en la investigación se proporciona la comprensión profunda de políticas y prácticas actuales pueden mejorar y garantizar que en Ecuador se aplique el derecho progresivo al que tiene derecho el jubilado.

La investigación realizada se fundamenta en un método cualitativo, cuyo enfoque permite comprender a mayor profundidad los aspectos sociales relacionados con la jubilación

patronal. Sin dejar de lado el método analítico con el cual se examinará cada información encontrada desde la norma hasta el contexto histórico en el que se promulgó este derecho. Se considera relevante entender cómo ha respondido la jubilación patronal a las necesidades de los ciudadanos, mediante la revisión de sentencias y un estudio bibliográfico de artículos indexados y actualizados de tal forma que se recopile la mayor cantidad de información.

Para garantizar resultados significativos se implementó un estudio comparado entre Chile y Colombia abordado desde un enfoque cualitativo y hermenéutico, en el cual lo que se busca es entender si aquellos sistemas de seguridad social son eficientes y aplicar un sistema similar en el país.

De los métodos y enfoques utilizados en la investigación se proporciona la comprensión profunda de políticas y prácticas actuales pueden mejorar y garantizar que en Ecuador se aplique el derecho progresivo al que tiene derecho el jubilado. El artículo pone su énfasis en descubrir, mediante un análisis integral, las fortalezas y debilidades de la jubilación patronal en Ecuador junto a sus posibles mejoras.

RESULTADOS

Hace 87 años atrás fue creada la figura de jubilación patronal con el objetivo de proteger al trabajador posterior a un largo periodo de trabajo, en la actualidad se busca conocer si en realidad es una norma que termina generando inestabilidad laboral y si esta es usada por los empleadores como una causa de terminar los acuerdos laborales antes del tiempo acordado. A pesar del tiempo que lleva la figura jurídica de la jubilación patronal en el Ecuador, la precaria situación que vive el sector trabajador en el país y la importancia que esta jubilación tiene para contribuir en una vida digna para el trabajador después de una vida laboral activa, actualmente no existen datos por parte de las instituciones que deberían realizar el seguimiento sobre la verdadera aplicación de este derecho adquirido por el trabajador.

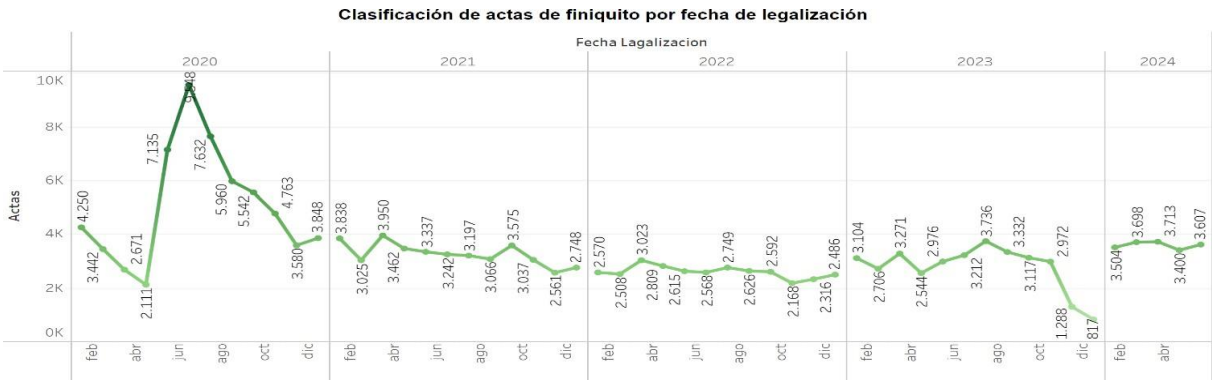
El boletín estadístico de la Defensoría de Pueblo del año 2023 evidencia que, de 861 causas atendidas en el 2022 respecto a despidos intempestivos, incrementó a 1894 causas atendidas. Acorde a esto se puede vislumbrar que hubo un aumento significativo en la atención de este proceso laboral, no obstante, estas estadísticas resultan insuficientes para

procesarlo como un resultado de la jubilación patronal puesto que los motivos pueden ser varios y no se encuentran especificados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante estudio realizado en el 2024 en Ecuador demostró que casi la mitad de las personas mayores de 65 años en el Ecuador no tienen el beneficio de recibir ingresos laborales ni pensión, que mediante estadísticas alarmantes ubica al Ecuador como uno de los países con mayor inseguridad económica de personas adultas en América Latina y el Caribe con un 44% de personas en esta situación, además de que el 82% de las personas entre 65 y 75 años están empleadas en el sector informal y cada 4 de 10 personas se ven en la necesidad de prolongar su participación laboral más allá de los 65 años. Todos estos datos a pesar de que Ecuador cuenta con dos tipos de jubilaciones a las cuales el trabajador puede acogerse para garantizar así una vida digna una complementaria a la otra, lo cual no se está cumpliendo.

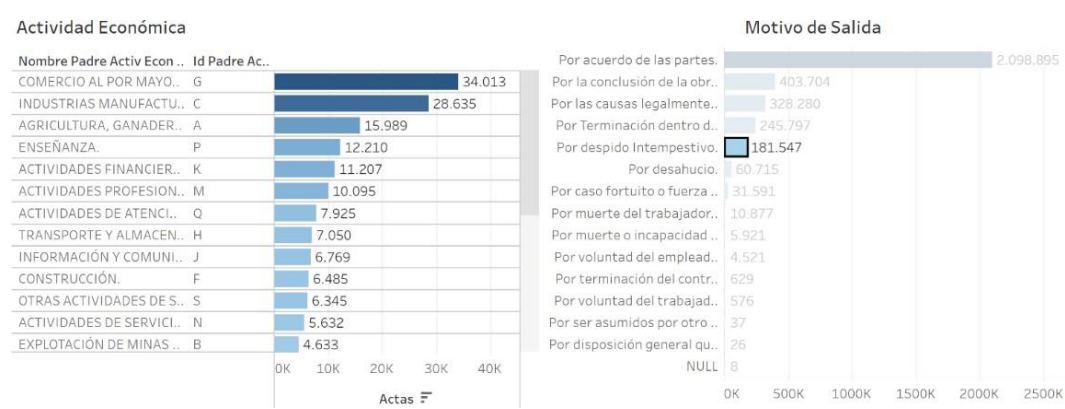
Mediante datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo del Ecuador también muestran alarmantes datos relaciones con las realidades de la jubilación patronal los cuales son los despidos intempestivos el cual se catalogó como un despido anticipado, desde enero a mayo del 2024 se registraron 392.959 actas de finiquito, en las cuales 17.922 de estas actas de finiquito se realizaron mediante la causal de despido intempestivo, los cuales al hacer una suma mediante los datos estadísticos se obtienen como resultado 118 personas que son separadas mediante la modalidad de despido intempestivo diariamente.

Grafico 1.- Clasificación de actas de finiquito



Fuente: Sistema Único del Trabajo, (2024)

Tabla 2.- Actividad económica por sector motivo de salida del trabajador.



Fuente: Sistema Único del Trabajo (2024)

DISCUSIÓN

Al respecto conviene destacar la falta de interés por el avance del Derecho laboral en Ecuador, pues son varias las aristas que desde su fundación no han tenido avance y otras que siguen sin tomarse en cuenta para la redacción de la norma, como el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo. En este punto con el análisis de deficiencias, se podría considerar que la jubilación patronal requiere de reformas que brinden tranquilidad a ambas partes, empleador y trabajador.

En comparación con los países Chile y Colombia, se destaca como principal diferencia la participación estatal, pues a diferencia de Ecuador, en estos existe intervención del sector privado, pese a esto el sistema continúa teniendo fallas, de tal forma que en las manifestaciones del pueblo chileno en el año 2019 se exigía una pensión digna tomando en cuenta que no todos poseían acceso a un trabajo formal, situación que afecta el monto final de la jubilación. En Colombia, debido a las mismas razones, se vio necesario una reforma, en la cual se ha tomado en consideración aquellas personas que debido a la informalidad e inestabilidad no han podido cotizar los ahorros para su vejez. Aun cuando estos tres países presentan problemas para generar una sostenibilidad del sistema a largo plazo, no se recomienda basarse en ellos con la finalidad de generar mejoras al sistema ecuatoriano, puesto a que no intervienen entidades privadas, el sustento de vida es diferente, y tanto los pilares que se basan el sistema chileno y colombiano son diferentes, tomarlos en cuenta

sería ampliar el problema actual cuando existen otras debilidades que deben ser corregidas primero.

Si bien con los resultados estadísticos se puede contrastar como el desempleo ha aumentado en los últimos años, no se puede relacionar con alguna causa directa a la que se deba pues la información es limitada, a pesar de ello las razones se pueden relacionar a la situación crítica del país y al abuso de los empleadores junto al desconocimiento de los trabajadores, que es un denominador común en el derecho laboral.

CONCLUSIONES

Como conclusiones tenemos, la realidad que enfrenta la jubilación patronal es grave y amplia, empezando por la falta de acceso a información con lo que es imposible realizar estadísticas para sostener una hipótesis, que más allá de ser usadas para un estudio, son importantes para el desarrollo de políticas públicas. Sin estadísticas claras es imposible que se generen propuestas interesantes para resolver estas realidades, con lo cual lo único que se beneficia es al populismo laboral que propone situaciones sin conocer el trasfondo y las necesidades del sector.

El sistema de jubilación ecuatoriano en general presenta fallas que se centran en el financiamiento a largo plazo, existe además el abuso de poder por parte de empleadores al no afiliar a sus trabajadores o el negociar el monto de dinero que se les dará por el finiquito de la relación laboral aun cuando el cálculo de estos se establece en la ley. Por ellos es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y reciban lo justo por haber entregado su fuerza de trabajo durante tantos años.

Los órganos jurisdiccionales mediante controles constitucionales y el ejercicio de la justicia han logrado ampliar el significado y objetivo de la jubilación patronal al remarcar su naturaleza imprescriptible e irrenunciable, a la par de otros derechos laborales. Estos principios logran la protección de los trabajadores, evitando que dicha remuneración sea negada, limitada o que carezcan de equidad, más bien garantice condiciones justas al finalizar su vida laboral.

El derecho laboral se ha visto marcado mediante un “populismo laboral” que se ha visto sostenido por la situación económica que atraviesa el Ecuador, lo cual ha sido usado desde la política y ha impedido que los trabajadores logren reconocer de manera efectiva sus derechos y estos sean vulnerados, ya que la jubilación patronal no ha cumplido con el propósito por la cual fue creada, sino que se ha ido convirtiendo en una obligación difícil de cumplir para los empleadores y en consecuencia un “despido anticipado” para los trabajadores que desean gozar de este beneficio social, que es indispensable para el trabajador y que por derecho le corresponde para cubrir sus necesidades básicas, después de una vida laboral activa.

En las últimas décadas, Ecuador, ha sido uno de los países latinoamericanos cuya jurisprudencia avanza, dando respuesta a nuevos conflictos y necesidades, no obstante en el contexto laboral este principio de progresividad es ausente y se ve tachado por posturas políticas, las cuales lastimosamente no permiten que los derechos de los trabajadores no respondan a exigencias contemporáneas y las dificultades de aplicación crezcan.

CONFLICTO DE INTERESES.

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Astudillo Valverde, L. (2023). Protección del principio de estabilidad laboral a través de la sustitución de la jubilación patronal. [Trabajo de titulación]. Universidad Católica de Cuenca.
- Basantes Figueroa, J. I. (2016). *El derecho de la jubilación patronal y el pago arbitrario de la pensión jubilar patronal a los trabajadores del GAD. Municipalidad de Ambato, en el año 2014* (Bachelor's thesis).
- Bonilla, L. A. (2019). La jubilación, un derecho de los trabajadores o una mera prestación de la seguridad social ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 18(1), 1-18.
doi:[https:// doi.org/10.33789/enlace.18.43](https://doi.org/10.33789/enlace.18.43)
- Cevallos Zambrano, J. (2017). Análisis de la sentencia No. 077-13-sep-cc. Caso No. 0080-10-ep. Sobre la inconstitucionalidad de la reducción del monto de la pensión jubilar patronal. *Foro: Revista De Derecho*, (24), 129–138. Recuperado a partir de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/450>
- Cueto, J. (2024, 18 de junio). *Reforma de pensiones en Colombia: Qué cambia para los jubilados en Colombia con la histórica reforma de pensiones de Petro (y cómo se compara a otros países de América Latina)*. BBC NEWS.
<https://www.bbc.com/mundo/articles/crggvrmnvv1o>
- Cueva, C. E. (2023). Un examen prospectivo constitucional sobre la jubilación patronal proporcional: Análisis crítico constitucional de la jubilación patronal proporcional y estrategias argumentales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 73(287), 29-52.
- Espinosa Cueva, C. (2023). Un examen prospectivo constitucional sobre la jubilación patronal proporcional: Análisis crítico constitucional de la jubilación patronal proporcional y estrategias argumentales. *Revista De La Facultad De Derecho De México*, 73(287), 29–52.
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2023.287.86756>
- 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 del Ecuador. (2024, Mayo 27). *Sistema Único del Trabajo*. Retrieved from Sistema Único del Trabajo: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>

- Moreira Posligua, A. E. (2019). *Efectos del pago de fondo global de jubilación patronal en el derecho de jubilación* (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2019.).
- Morejón Morejón, J. G. (2023). *La jubilación patronal, un derecho no reconocido en el Municipio de Guaranda en el año 2020* (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Derecho. Abogado de los Tribunales de la República.).
- Moyano, J. A. (2022). La jubilación patronal en Ecuador. *OBSERVATORIO DE FINANCIAMIENTO PARA EL DESARROLLO*, (2), 12-17.
- Organización Internacional del Trabajo . (08 de Mayo de 2024). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT):
<https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-la-mitad-de-las-personas-mayores-de-65-anos-en-ecuador-no-recibe>
- Ramos Urra, R. (2021). Sistema de pensiones en Chile: origen y relación con la calidad de vida de la población chilena [Trabajo final del Grado de Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/2445/180165>
- Resolución No. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia publicada en el Registro Oficial No. 502 del 26 de julio de 2021.
- Rubio-Cano, B. S., Martínez-Arboleda, S. A., Reyes-Lindarte, J. A., Ibarra, D. A. P., & Velásquez-Carrascal, B. L. (2019). Planeación Para La Jubilación. *Revista Convicciones*, 6(11), 76-84.