



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**LA JUBILACIÓN PATRONAL, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y  
EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0118**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de previo a la obtención del título de Abogado

**Autor(a)**

Econ. Juan Sebastián Naranjo Paucar

**Tutor(a)**

Abg. Juan Pablo Santamaría

QUITO– ECUADOR  
2025

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo Juan Sebastián Naranjo Paucar, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “LA JUBILACIÓN PATRONAL, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0118”, como requisito para optar al grado de Abogado y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito a los 08 días del mes de abril de 2025, firmo conforme:

Autor: JUAN SEBASTIAN NARANJO PAUCAR

Firma:

Número de Cédula: 1720943891

Dirección: Suiza y Noruega, Quito

Correo Electrónico: econ.jnaranjo@hotmail.com

Teléfono: (+593) 984713788

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “LA JUBILACIÓN PATRONAL, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0118” presentado por Juan Sebastián Naranjo Paucar para optar por el Título de Abogado.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Quito, D.M. 08 de abril del 2025

.....

Abg. Juan Pablo Santamaría

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Abogado, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, D.M. 08 de abril del 2025

.....

Juan Sebastián Naranjo Paucar

C.C. 1721337580

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA JUBILACIÓN PATRONAL, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0118 previo a la obtención del Título de Abogado reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, D.M., 08 de abril del 2025

.....

**Abg. Marcelo Galárraga**  
**LECTOR**

.....

**Abg. Marcos Ortiz**  
**LECTOR**

## **DEDICATORIA**

Entorno al desarrollo del presente, mediante el cual pude poner en práctica mi conocimiento económico-actuarial bajo la naturaleza jurídica, dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, a quien debo mis logros y éxitos. En segundo lugar, a mis padres, este logro representa mi gratitud hacia ustedes entorno a inculcarme valores como la perseverancia, la dedicación y el compromiso con mis sueños y convicciones.

El presente trabajo es mérito al esfuerzo dedicado a mi aspiración futura de servir como legislador de la República del Ecuador. Mi anhelo es pasar a la historia, como economista, actuario y abogado, contribuyendo al país mediante la creación de leyes en beneficio de personas que, siendo parte de mis raíces, necesitan que alguien las regrese a ver.

Finalmente, dedico este trabajo a mi compromiso con el desarrollo del país, con la esperanza de que cada paso que doy en mi formación profesional sea un aporte hacia un futuro donde las leyes sean un reflejo de las necesidades del pueblo ecuatoriano y una fuente de estabilidad y progreso para nuestra sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

*“El éxito y el fracaso son dos impostores,  
trátalos siempre con la misma indiferencia.”*

Mi especial reconocimiento es para el Dr. Nicolás Dueñas, gerente general de Logaritmo CIA LTDA., por su valioso apoyo y orientación durante este proyecto. Su ejemplo de profesionalismo, generosidad y disposición fue clave para la culminación de este trabajo. También agradezco a mi equipo de trabajo, quienes, con su comprensión y respaldo, me permitieron compaginar mis responsabilidades laborales con mis estudios.

Gracias a su apoyo constante, he podido avanzar en este camino con confianza y determinación.

Entusiasmo, constancia, y apuntar alto y lejos, soy testimonio de que los sueños pueden hacerse realidad. Espero que este mensaje inspire a quienes, como yo, buscan pasar a la historia, ¡Nunca se rindan!

## INDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,<br>REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL<br>TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR ..... | ii   |
| APROBACIÓN DEL TUTOR .....   | iii  |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....  | iv   |
| APROBACIÓN DE LECTORES .....   | v    |
| AGRADECIMIENTO .....   | vii  |
| RESUMEN EJECUTIVO .....  | xi   |
| ABSTRACT .....   | xiii |
| INTRODUCCION .....   | 1    |
| DESARROLLO .....   | 3    |
| 1. Derecho del Trabajo.....  | 3    |
| 2. Historia Universal del Derecho al Trabajo .....   | 4    |
| 3. Derecho del trabajo en el Ecuador .....   | 5    |
| 4. Acuerdos internacionales (Derecho de Trabajo).....  | 6    |
| 5. Organización Internacional del trabajo.....   | 7    |
| 6. Declaración Universal de Derechos Humanos .....   | 8    |
| 7. Sistema de pensiones- Jubilación .....  | 10   |
| 8. Tipos de jubilación.....  | 10   |
| 8.1 Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).....   | 11   |
| 8.2 Jubilación Patronal a cargo de los empleadores .....   | 11   |
| 9. Bases Históricas y Legales .....  | 13   |
| 10. Comparación Internacional .....  | 14   |
| 11. La Jubilación Patronal en el Ecuador.....  | 15   |
| 12. Formas de cobro-pago de la jubilación patronal .....   | 17   |
| 12.1 Principios de la Jubilación Patronal .....  | 17   |
| 12.2 Principio In Dubio Pro Operario.....  | 17   |
| 12.3 Principio de Irrenunciabilidad .....  | 18   |
| 12.4 Principio de Progresividad y no regresividad.....   | 19   |
| 12.5 Principio de No Discriminación.....   | 20   |
| 13. Jurisprudencia respecto a la Jubilación Patronal.....  | 22   |

|  |    |
|--|----|
| 14. Jerarquía Normativa y Conflictos Jurídicos .....   | 22 |
| 15. Constitución de la Republica del Ecuador (2008) .....  | 23 |
| 16. Derechos Fundamentales.....  | 24 |
| 17. Derecho a la Seguridad Social.....   | 24 |
| 18. Derecho a la Igualdad y No Discriminación .....  | 25 |
| 19. Derecho a una Vida Digna.....  | 26 |
| 20. Derecho Adquirido.....   | 27 |
| 21. La jubilación patronal en el Código del Trabajo.....   | 29 |
| 22. La jubilación patronal en el Acuerdo Ministerial .....   | 31 |
| 23. Cálculo de la Renta Mensual.....   | 31 |
| 24. Cálculo del Fondo Global.....  | 32 |
| 25. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0118.....  | 32 |
| 26. Principales Diferencias Detectadas e Impacto Económico .....   | 33 |
| 26. Impacto Jurídico del Acuerdo .....   | 35 |
| 27. Impacto del potencial cambio en el Cálculo de la Jubilación Patronal y su<br>Relación con los Derechos Adquiridos..... | 35 |
| 28. El Derecho Adquirido vs. la Expectativa de Derecho .....   | 36 |
| 29. Jurisprudencia Nacional e Internacional.....   | 36 |
| 30. Principio de Progresividad y No Reversibilidad.....  | 37 |
| 31. Requisitos para una Reforma Constitucionalmente Válida.....  | 37 |
| 32. Impactos Económicos .....  | 38 |
| CONCLUSIONES .....   | 38 |
| RECOMENDACIONES .....  | 40 |
| Referencias .....  | 42 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tabla 1 . Principales Diferencias .....</b> | <b>34</b> |
| <b>Tabla 2. Impacto Económico.....</b>         | <b>34</b> |
| <b>Tabla 3. Impacto Económico.....</b>         | <b>35</b> |

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: LA JUBILACIÓN PATRONAL, SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO Y  
EL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2018-0118**

**AUTOR:** Juan Sebastián Naranjo Paucar

**TUTOR:** Abg. Juan Pablo Santamaría

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente artículo analiza el conflicto normativo entre el CÓDIGO DE TRABAJO de Ecuador y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 en relación con la metodología utilizada para calcular la jubilación patronal. Esta discrepancia genera incertidumbre en las decisiones judiciales debido a la falta de claridad en la legislación, lo que afecta la relación entre empleados y empleadores, así como el cumplimiento de los derechos laborales. La ausencia de una regulación clara ha derivado en procesos judiciales innecesarios, evidenciando la necesidad de un marco normativo más preciso y coherente.

El estudio adopta un enfoque técnico-actuarial-jurídico para analizar las disposiciones sobre el cálculo de la jubilación patronal y su impacto económico y financiero. Además, examina las sentencias judiciales y los riesgos que la ambigüedad legal representa para derechos fundamentales como la igualdad ante la ley y la confianza legítima. Se enfatizan las consecuencias económicas del conflicto normativo y sus implicaciones en la equidad y certeza jurídica dentro de la relación laboral. Finalmente, se proponen soluciones orientadas a armonizar las disposiciones legales y a garantizar una aplicación más efectiva de la justicia en Ecuador. Finalmente, se analiza propuestas que direccionen el conflicto en mención hacia la armonización de las disposiciones legales normativas, que busquen soluciones prácticas en los tribunales de justicia del Ecuador.

**Palabras claves:** Cálculo, Certidumbre jurídica, Conflicto normativo, Derechos laborales, Jubilación patronal



**INDOAMERICAN TECHNOLOGICAL UNIVERSITY**  
**FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCES**  
**LAW DEGREE**

**TOPIC: EMPLOYER RETIREMENT, ACCORDING TO THE LABOR CODE  
AND MINISTERIAL AGREEMENT MDT-2018-0118**

**AUTHOR:** Juan Sebastián Naranjo Paucar

**TUTOR:** Abg. Juan Pablo Santamaría

**ABSTRACT**

This article analyzes the normative conflict between the Ecuadorian Labor Code and Ministerial Agreement MDT-2018-0118 in relation to the methodology used to calculate employer retirement. This discrepancy generates uncertainty in judicial decisions due to the lack of clarity in the legislation, which affects the relationship between employees and employers, as well as compliance with labor rights. The absence of clear regulation has led to unnecessary legal proceedings, highlighting the need for a more precise and coherent regulatory framework.

The study adopts a technical-actuarial-legal approach to analyze the provisions on the calculation of employer retirement and its economic and financial impact. In addition, it examines court rulings and the risks that legal ambiguity represents for fundamental rights such as social security, equality before the law and legitimate trust. The economic consequences of the normative conflict and its implications for equity and legal certainty within the employment relationship are emphasized. Finally, solutions aimed at harmonizing legal provisions and ensuring a more effective application of justice in Ecuador are proposed. Finally, proposals are analyzed that direct the aforementioned conflict towards the harmonization of regulatory legal provisions, seeking practical solutions in the courts of justice in Ecuador.

**Keywords:** Calculation, Legal certainty, Legal conflict, Labor rights, Retirement severance.

## **INTRODUCCION**

La jubilación patronal es un derecho fundamental que garantiza la solvencia financiera del trabajador una vez terminada su relación. En el marco normativo se presenta una incongruencia respecto a la base de cálculo de la jubilación patronal, la discrepancia se encuentra entre el CÓDIGO DE TRABAJO y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 con fecha 29 de agosto de 2017. Lo que ha generado conflictos respecto a la norma que debería mantenerse en pie al momento de tomar decisiones judiciales para evitar perjudicar a trabajadores y empleadores.

El presente escrito tiene como propósito resolver el conflicto planteado, mediante soluciones prácticas que permitan establecer de manera lógica la base de cálculo de jubilación patronal. En mi calidad de actuario y en base a mi experiencia en pasivos laborales, se busca desarrollar un estudio detallado que viabilice la adecuada comprensión y ejecución de normas legales, con el objetivo de proteger los derechos laborales y otorgar certeza jurídica en los procesos correspondientes.

La justificación radica en la discordancia entre las normas antes mencionadas ha generado variedad de disputas entre los jueces, mismos que no tienen claridad al momento de elegir una base de cálculo para la jubilación patronal. Lo que ocasiona afecciones en la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores. Mediante este escrito se busca dar solución que sincronice las disposiciones del Código del Trabajo y del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118, agilizando la sentencia de los juicios laborales y a la vez protegiendo los derechos de empleadores y trabajadores.

El principal problema del presente artículo es la ambigüedad que existe entre el CÓDIGO DE TRABAJO y el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0118 respecto al cálculo de la jubilación patronal, lo que genera complicaciones en los tribunales, ya que no se sabe con exactitud cuál es la correcta metodología entorno al cálculo de la jubilación patronal. Esta incongruencia en las leyes laborales ha dado origen a una inestabilidad jurídica en los beneficios de los trabajadores.

Entorno a la discrepancia jurídica en estudio, los principales derechos que estarían en riesgo debido a la carencia de concordancia y precisión en la ejecución de las normas sobre jubilación patronal son:

1. Derecho a la seguridad social: Los empleados podrían no adquirir la remuneración precisa, lo que se vería en una vulneración al derecho de un pago justo al final de su vida laboral.
2. Derecho a la igualdad y a la no discriminación: La falta de la poca claridad de las normas podrían originar parcialidad entre los trabajadores, violando este principio.
3. Derecho a la protección judicial efectiva: La ambigüedad legal, podría impedir el acceso a un dictamen imparcial y pertinente a sus demandas judiciales.
4. Derecho a la dignidad humana: Debido a la falta de precisión del cálculo de la tasa de jubilación los trabajadores podrían no recibir el pago de una mensualidad justa al culminar su vida laboral.
5. Derecho a la confianza legítima: Los empleadores y trabajadores podrían desconfiar del sistema judicial debido al conflicto normativo antes mencionado.

Para medir la ambigüedad y falta de homogeneidad que existe en la forma de calcular la jubilación patronal, se usarán diversas estrategias que ayudarán a cuantificar y cualificar la incidencia del conflicto en los principales derechos los trabajadores:

- **Medición:** Se llevará a cabo un análisis descriptivo y numérico de las sentencias judiciales sobre jubilación patronal emitidas en los últimos dos años.
- **Indicadores:**
  - Cantidad de procesos laborales relacionados con jubilación patronal.
  - Tasa de incidencia o impugnaciones en juicios de jubilación patronal debido a contradicciones normativas.
  - Metodología empleada para realizar el cálculo.

El objetivo general de este artículo es analizar el conflicto normativo entre el CÓDIGO DE TRABAJO y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 en lo que respecta al cálculo de la jubilación patronal, con el fin de proponer una solución jurídica y técnica que permita resolver dicho conflicto y garantizar la correcta liquidación de este derecho en los juicios laborales.

Para cumplir con el objetivo propuesto, la presente investigación se desarrolló bajo una metodología cualitativa de carácter documental y analítico, sustentada en el estudio comparativo de normas jurídicas y en el análisis técnico-actuarial de los métodos de cálculo aplicables a la jubilación patronal. Se procedió a un examen detallado del contenido normativo del Código de Trabajo y del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118, identificando los puntos de conflicto desde la jerarquía legal y los principios

constitucionales laborales, como la progresividad, irrenunciabilidad y seguridad jurídica. Paralelamente, se aplicaron criterios actuariales para evaluar el impacto económico y financiero de las distintas fórmulas de cálculo, utilizando variables como tiempo de servicio, remuneraciones promedio y tasas de actualización. Esta metodología mixta permitió establecer con precisión las inconsistencias jurídicas y técnicas existentes, conduciendo a una propuesta de solución que armoniza ambos enfoques, garantizando tanto la legalidad como la equidad en la liquidación de la jubilación patronal en sede judicial.

## **DESARROLLO**

### **1. Derecho del Trabajo**

Según Caballenas (1993), explica al derecho del trabajo entorno a:

Distinguir el rol que, tanto del empleador, como del empleado, ya que dichos conceptos generan una dicotomía conceptual ya adentrándose dentro del ámbito laboral. El autor define al trabajador como el agente que se compromete con otro agente a realizar una actividad o labor específico, bajo el único anhelo de satisfacer una necesidad específica. (p. 16)

Por otro lado, Peñafiel & Bósquez (2021), define en su literatura al empleador como “el agente que de forma voluntaria recibe de otro agente la prestación de un servicio” (p. 21).

Es importante la exactitud en la definición de los conceptos entre trabajador y empleador, ya que dicha sintaxis eleva su conceptualización a un entendimiento más complejo que el sencillo espectro contractual, ya que animan su contextualización a roles y dinámicas de entorno laboral. Bajo este paraguas conceptual se entenderá entonces al trabajador como el agente dependiente, mientras que al empleador como el agente independiente que establecerá reglas y normas que velará por su cumplimiento, dicho cumplimiento se impulsará bajo el pago de un beneficio económico, que términos económicos se define como dieta o salario.

Ya invocando la definición puntual del derecho de trabajo, resulta interesante resaltar lo desarrollado por Mora (2024), en una de sus obras define a dicho derecho como:

Una materialidad jurídica entorno a dar respuesta a un evidente fenómeno social, ya que manifiesta la reglamentación más clara entorno a la relación económica jurídica bajo el espectro contractual de dos agentes, bajo un formalismo laboral – contrato de trabajo-, en donde una de las partes (trabajador), abona a dicha relación la fuerza de trabajo (mano de obra), mientras que el agente restante, dispone el pago de una retribución. (p. 27)

Esta forma de definir a los agentes y su coacción genera unas consecuencias jurídicas específicas, que resuelven como material al derecho de trabajo, las cuales son:

- Relación de sujeción (entrega de la voluntad y la libertad a un tercero);
- Relación de ajenidad (entrega del beneficio generado por el trabajo a un tercero);
- Finalidad económica de la relación contractual (contrato de trabajo tiene una naturaleza onerosa y nunca gratuita)

Guerrón (2021), concibe al derecho del trabajo como “el consolidado de principios, reglas y normas de carácter institucional que cuida los esfuerzos materiales e inmateriales, en la materialización de un trabajo mediante la interrelación de dos sujetos (empleado y trabajador)” (p. 32).

## **2. Historia Universal del Derecho al Trabajo**

Según Agudo (2020), de forma acertada describe la historia universal del derecho entorno:

Las primeras manifestaciones de trabajo remunerado se desarrollaron bajo las interrelaciones evidenciadas en la antigua Roma (siglos V y VI a.C.), esto bajo el contexto en donde los juristas romanos inventaron algunos tipos de contratos mediante los cuales regularización la prestación de servicios entre los individuos de aquella sociedad. Como la realidad biométrica de aquel entonces (batallas, enfermedades, etc.) reducía la mortalidad y supervivencia de los esclavos, y por ende de la mano de obra, aquellos juristas buscaron la regularización del trabajo de parte de individuos libres de extracto económico bajo, bajo el pago de una remuneración. Dicha relación en aquel entonces se definía como servidumbre y era normado por el derecho civil. (p. 25)

Jaramillo (2022), analiza la historia del derecho de forma correcta entorno a describir las estructuras sociales:

Los principios nacientes del derecho laboral romano, forjaron las relaciones laborales ex post caída del imperio romano (edad media), ya bajo el contexto del feudalismo, ya tiempo después con la desaparición del feudo, las relaciones laborales fueron evolucionando hacia talleres artesanales, lo que detonaría en el nacimiento de gremios y organizaciones laborales, cuya estructura años más tarde fuera remplazado por el capitalismo. (p. 41)

Bósquez (2023), de forma interesante habla sobre la evolución del derecho y manifiesta que:

El derecho laboral se desarrolla apremiadamente en la edad contemporánea, dado que se da inicio a la producción de la empresa a gran escala, en donde nace la variable productividad-tiempo, en donde el empleador busca la maximización de su utilidad mediante la máxima producción de sus factores de producción (el ser humano como factor de producción). (p. 13)

En dicho contexto, el empleador buscaba la máxima ganancia sin brindar ninguna garantía a sus empleados (pago, seguridades, etc.), lo que atentaba contra la vida de los trabajadores, evidenciado una injusticia social, y dando nacimiento una legislación social laboral, la cual daría fin a los abusos dentro de la relación empleado-empleador.

### **3. Derecho del trabajo en el Ecuador**

Aunque el nacimiento de la República del Ecuador en 1830 sentó las bases para la organización institucional del Estado, no fue sino hasta bien entrado el siglo XX que comenzó a consolidarse un verdadero cuerpo normativo en materia laboral. Las primeras constituciones ecuatorianas no reconocían de forma expresa los derechos sociales o laborales tal como los entendemos hoy, pues la noción moderna del derecho del trabajo como rama autónoma aún no existía. No obstante, con el paso del tiempo y bajo la influencia de movimientos sociales y de las transformaciones del modelo económico, fueron incorporándose progresivamente disposiciones normativas orientadas a regular la relación entre empleadores y trabajadores. Así, durante la primera mitad del siglo XX, se promulgaron leyes como la de prevención de accidentes laborales, la regulación de los contratos individuales de trabajo, los límites de la jornada laboral, el descanso semanal, el desahucio y la creación de inspectores o supervisores de trabajo, consolidando una legislación laboral embrionaria que culminaría con la expedición del Código de Trabajo en 1938. (García, 2022).

Como lo describe Jiménez (2019) :

Luego de la primera constitución, casi cien años después, para 1938 el derecho laboral gana una fisonomía particular, ya que en dicha fecha nació el CÓDIGO DE TRABAJO, a partir de lo cual se han logrado conquistar laborales. Así mismo con el CÓDIGO DE TRABAJO, se promovieron leyes pos-organizaciones sindicales, en donde se evidencia un estado social. (p. 32)

La evolución del derecho laboral en el Ecuador refleja una transformación progresiva en la concepción del trabajo y los derechos que le son inherentes. Inicialmente, las relaciones laborales se regían por normas dispersas, enfocadas en proteger mínimamente a las clases asalariadas, sin constituir un sistema estructurado ni reconocer al trabajo como un derecho social. Sin embargo, con el paso del tiempo y la presión de movimientos obreros, se produjo una transición hacia un modelo de Estado social de derechos, en el que el trabajo pasó a considerarse una fuente de dignidad humana y, por tanto, sujeto de especial protección jurídica. En este contexto, la promulgación del Código de Trabajo en 1938 representó un hito histórico para el país, al consolidar en un solo cuerpo normativo los principios fundamentales que regulan la relación entre empleador y trabajador, y al establecer garantías mínimas como la estabilidad laboral, la jornada máxima, la remuneración justa y el derecho a la seguridad social. Este avance normativo no solo evidenció la adaptación del orden jurídico a los cambios sociales y económicos del Ecuador, sino que marcó el inicio de una política laboral más justa, orientada a la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores. (Carrera, 2018) .

#### **4. Acuerdos internacionales (Derecho de Trabajo)**

En la actualidad, los derechos reconocidos a nivel mundial son benefactores de una doble seguridad. La primera seguridad viene dada por el ámbito del derecho internacional, y la segunda seguridad la otorga la legislación del propio país. El derecho laboral se contempla como un derecho fundamental, que viene ser la piedra hexagonal dentro de la construcción de un estado de derechos, dicho derecho se ve resguardado por convenciones y organizaciones como, por ejemplo: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la carta de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre las principales.

Esta doble forma de generar seguridad dentro del ámbito laboral, de cierta manera respalda una sólida garantía en materia laboral hacia los individuos dentro de una sociedad.

## **5. Organización Internacional del trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tuvo sus inicios dentro de la historia para el año de 1919, bajo la misión de ser la entidad rectora en elaborar normas que normen las conductas sociales laborales a nivel mundial. El objetivo principal es direccionar a los países miembros entorno al desarrollo de un marco socio económico equilibrado y justo entre los agentes de una sociedad, entorno a los principios establecidos por los convenios promulgados en el tiempo por la OIT.

Cabe destacar que Ecuador, el presidente de turno firmo los convenios internacionales, con la aprobación del congreso o de la asamblea nacional, entorno a lo dispuesto por la constitución. Vale la pena mencionar que las normas internaciones son usadas como instrumentos legales, que norman gobiernos, y como tal la relación entre empleados y empleadores. Dichas normas se pueden dividir en convenios, los cuales son tratados de carácter internacional legalmente establecidos y que general un relacionamiento vinculante con los estados miembros partícipes de la OIT.

En algunas ocasiones, las convenciones definen principios básicos que los estados miembros deben acatar, mientras que las recomendaciones son direccionamientos específicos que dichos estados deben implementar. En este contexto, algunas recomendaciones son independientes – no están vinculadas a ningún convenio particular. (Organización Internacional del Trabajo, 1948)

El papel primario de la OIT, se centra en la elaboración de normas sociales de carácter mundial, en donde dichas normas deben promover el desarrollo equilibrado de la parte social con la parte económica de una sociedad, asegurando que las naciones miembros guarden los principios establecidos en los convenios llevados en la organización. Cabe destacar que la OIT es una organización tripartita, en donde sus normas se fomentan en la interacción de estados naciones, empleados y empleadores. Dichos 3 agentes de cierta manera aseguran las normas bajo perspectivas y necesidades definidas a escala mundial.

Ya a escala nacional, la jubilación patronal en el Ecuador, en la ley referente en la lucha de los derechos laborales, ya que alinea normativas nacionales con estándares internacionales, de manera que hay una consecución de trabajadores que buscan una homogeneidad a escala internacional en la protección de derechos en su jubilación. El Ecuador de esta manera, debe conservar su compromiso con los principios definidos por la OIT dentro del contexto laboral, aportando así de una manera equilibrada el desarrollo

económico social bajo un parámetro equitativo y justo. Esta búsqueda de equilibrio lo que fomenta es el fortalecer la relación de empleadores con empleados, hacia el impulso de una comunidad homogénea universidad.

El Ecuador, en su análisis e interés por garantizar la compatibilidad con lo que reza la constitución, se ha ratificado en el fiel cumplimiento de los 62 convenios de la OIT. Dichos convenios desempeñan un papel de relevancia suprema en materia de derechos laborales, en especial hace énfasis en el cumplimiento del Art. 11, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Los derechos y garantías determinados en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos deben aplicarse de manera directa e inmediata por todos los funcionarios públicos, ya sean administrativos o judiciales, de oficio o a solicitud de cualquier parte interesada. (p. 16)

En conclusión, el Ecuador, cumple con los acuerdos internacionales en materia de derechos laborales, manifestando su total respaldo y comparecencia entorno a los convenios internaciones firmados en colaboración con la OIT. Además, cabe mencionar que el país, se ha ratificado en 8 convenios fundamentales, 3 convenios prioritarios, 51 convenios técnicos, lo que suman 62 convenios ratificados (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

## **6. Declaración Universal de Derechos Humanos**

La declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), tiene sus orígenes para el 10 de diciembre de 1948, en un contexto donde la comunidad internacional centro su atención en la defensa de la dignidad y la justicia cada uno de los seres humanos. Se considera como el núcleo de las normas internacionales sobre derechos humanos, ya que fomentan el desarrollo de un aglomerado de tratados internacionales de derechos humanos dentro de las últimas 7 décadas. La declaración universal fue el primer credo universal sobre los derechos básicos y sobre las independencias y libertades de carácter fundamental que son necesarias para que los individuos de una sociedad, bajo un símbolo de igualdad independiente de la raza, etnia, país de origen, genero, color.

La DUDH es un hito histórico dentro del cuidado de los derechos humanos, dado que el reconocimiento global y universal, la puesta en práctica de los principios básicos son fundamentales en la cimentación de un marco legal normativo internacional, pero, además resulta de suma importancia que los estados den cumplimiento sin vulnerar derechos fundamentales. Cabe destacar que la universalidad promulgada en la

declaración en su tiempo fue cuestionada entorno a las múltiples interpretaciones culturales y contextuales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), se contextualiza entorno al derecho al trabajo, en especial hace énfasis en el Art. 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (p. 17)

Como punto final, la DUDH establece definitivamente los principios fundamentales y pone especial interés a los derechos con mayor ponderación a nivel internacional, ya que vigila el cumplimiento de parte de las naciones cumplan con salvaguardar con el cuidado del derecho al trabajo, con el cuidado a una remuneración justa y sobre todo a condiciones laborales dignas.

Además, vale resaltar lo que reza el Art. 25:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, p. 25)

El Art. 25 resalta lo importante de tener una vida adecuada, bajo la cual se garantiza el bienestar de los individuos dentro de una sociedad, pero no solo vela por el bienestar personal, sino también de la familia de los individuos. Además, se hace alusión a la jubilación, como una forma de garantizar la plena condición de vida dada la condición de vejez, para lo cual se busca el cuidar una situación de seguridad y cuidado económico y social. El cuidar al individuo de la pobreza, y de la vida digna son principios que persigue el derecho internacional, por lo cual la jubilación es un derecho fundamental, y su aplicación se percibe entorno a la protección de los derechos económicos y sociales.

## **7. Sistema de pensiones- Jubilación**

La jubilación, se encuentra catalogada como un derecho universal, a lo largo del tiempo diferentes especialistas han expresado su punto de vista acorde a su análisis y criterio, la opinión de Cabanellas (1993), en su diccionario jurídico la jubilación se enfoca en:

Acción o efecto de jubilar o jubilarse: retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipe tal derecho o compensación. (p. 260)

Por otro lado, de acuerdo con la definición de la Real Academia Española la jubilación destaca o se enfoca con el derecho al descanso; es decir que, luego de alcanzar la edad y tiempo de trabajo de acuerdo con la ley, el trabajador elige retirarse de la vida laboral activa para convertirse en pensionista.

Ambas definiciones se inclinan en la idea que la jubilación aparte del retiro de lo laboral, es un derecho el cual es defendido por una remuneración económica en compensación y reconocimiento a la contribución de su arduo trabajo.

De manera general, podemos decir que la jubilación es la compensación económica para aquellas personas que ya cumplieron con los requisitos determinados en la ley. Además, la jubilación es un beneficio, cuya finalidad se enfoca en cubrir las necesidades básicas.

## **8. Tipos de jubilación**

En la legislación ecuatoriana, existen dos géneros o tipos de jubilaciones dirigidas a los trabajadores, cada uno regulado por principios y normativas específicas; la primera está a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), mientras que la segunda es responsabilidad de los empleadores, por ello, resulta esencial examinar y diferenciar ambas modalidades para comprender sus particularidades.

## **8.1 Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)**

La seguridad social se reconoce como un derecho fundamental diseñado para proteger a las personas ante eventualidades que puedan presentarse a lo largo de su vida laboral; entre estas situaciones se encuentran el deterioro de la salud.

Dentro del Ecuador la seguridad social, con el paso del tiempo, ha venido evolucionando, de acuerdo con la opinión de Escandón (2018):

Debemos tener en cuenta que la seguridad social en un principio se llamó Caja de Pensiones, luego fue sustituido a Caja Nacional de Seguro Social, Caja del Seguro, Instituto Nacional de Previsión, hasta llegar al nombre que hoy en día tiene Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Dentro Constitución de la República del Ecuador, asigna al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la responsabilidad de otorgar a la población múltiples prestaciones, dentro de estas se abarca el seguro general obligatorio, seguro social campesino, seguro voluntario, el de las Fuerzas Armadas, como también el Instituto de la Seguridad Social de la Policía Nacional. Es preciso mencionar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ofrece diversas prestaciones como son: jubilación por vejez, jubilación por invalidez, subsidio transitorio por incapacidad, pensiones de montepío por viudes, orfandad y auxilio de funerales. (p. 216)

## **8.2 Jubilación Patronal a cargo de los empleadores**

La jubilación patronal es un beneficio contemplado en la legislación ecuatoriana, el cual tiene como propósito reconocer el tiempo de servicio de los trabajadores han permanecido de manera continua en una determinada empresa. Este derecho se encuentra regulado en el Art. 216 del Código del Trabajo, el cual permite que los empleados con 25 años o más de servicio ininterrumpido tienen derecho a recibir una pensión mensual o su equivalente en un solo pago (fondo global), En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.) (Código de Trabajo, 2005). Si bien constituye un beneficio que otorga seguridad económica a quienes dan lo mejor de sí durante casi tres décadas de su vida laboral en pos de una misma organización, también es cierto que su concreción depende de que cada cual cumpla a cabalidad con sus responsabilidades a lo

largo del largo camino recorrido en la empresa que da sustento a su existencia y la de sus seres queridos.

La jubilación patronal es un derecho adquirido por los trabajadores que han prestado servicios prolongados a un mismo empleador. Para determinar el monto correspondiente a la pensión jubilar, el primer paso consiste en calcular el haber individual de jubilación, el cual se compone de dos elementos fundamentales. En primer lugar, debe considerarse el fondo de reserva acumulado al que tiene derecho el trabajador. En segundo lugar, se debe incluir un valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual obtenida durante los últimos cinco años, multiplicado por el total de años de servicio (Código de Trabajo, 2021, art. 216).

La suma de estos dos componentes constituye el haber individual de jubilación patronal. No obstante, el penúltimo inciso del artículo 216 del Código de Trabajo establece una distinción relevante según la condición de afiliación del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Si el trabajador estuvo afiliado al IESS, deberán deducirse del haber individual los valores que el empleador haya aportado al Instituto en concepto de fondos de reserva o aportes patronales, siempre que estos hayan sido considerados en el cálculo inicial. En este punto, existe cierta discusión jurídica sobre si deben descontarse ambos conceptos o únicamente los fondos de reserva. El inciso final del mismo artículo aclara que, como mínimo, deberán restarse los valores por fondos de reserva que hayan sido depositados legalmente o entregados directamente al trabajador (Código de Trabajo, 2021, art. 216).

Una vez obtenido el haber neto de jubilación, este debe dividirse por un coeficiente actuarial determinado según la edad del trabajador, conforme a la tabla prevista en el artículo 218 del mismo cuerpo normativo. El resultado constituye la pensión jubilar anual, la cual, al dividirse por doce, define la pensión mensual a percibir. Es importante señalar que el Código también fija límites a esta pensión: no puede ser superior al promedio de la remuneración básica unificada del último año ni inferior a treinta dólares mensuales si el trabajador solo accede a la jubilación patronal. Si además es beneficiario de una jubilación del IESS, el mínimo se reduce a veinte dólares mensuales. Los gobiernos seccionales autónomos, como los municipios y consejos provinciales, están facultados para regular este tema mediante ordenanzas propias (Código de Trabajo, 2021, art. 216).

Respecto a la forma de pago, la regla general es que la pensión se abone mensualmente. Sin embargo, el trabajador puede solicitar un pago único en forma de

fondo global, siempre que se cuente con un cálculo actuarial técnicamente justificado que garantice el cumplimiento de las obligaciones jubilatorias. Esta modalidad permite al jubilado administrar directamente el capital recibido. Pese a esta posibilidad, la normativa establece que ningún jubilado podrá recibir una jubilación inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo sectorial correspondiente a su último cargo, multiplicado por el número de años de servicio (Código de Trabajo, 2021, art. 216).

El procedimiento de cálculo mensual consiste en sumar el fondo de reserva al valor equivalente al cinco por ciento del promedio anual de las remuneraciones de los cinco últimos años, multiplicado por los años de servicio. Posteriormente, se restan los aportes patronales o fondos de reserva ya entregados o depositados en el IESS, y el resultado se divide por el coeficiente de edad determinado legalmente. Finalmente, esta cifra se divide entre doce para establecer la pensión mensual definitiva (Código de Trabajo, 2021, art. 218).

Por último, si ambas partes lo acuerdan, se podrá sustituir el pago mensual por un pago global, siempre que se garantice adecuadamente el cumplimiento de la obligación, lo cual suele realizarse a través de un análisis actuarial que contemple tablas de mortalidad, tasas de interés técnico y demás supuestos financieros razonables.

El principal beneficio para el trabajador es la seguridad financiera la cual permite contar con ingresos estables durante su jubilación, brindando tranquilidad y bienestar, además permite el ingreso de nuevos talentos y fomentan la renovación y el desarrollo organizacional.

Debemos recalcar que todo trabajador puede acceder a ambas modalidades de jubilación, logrando garantizar el acceso libre, seguro y satisfactorio como reconocimiento especial por su servicio y dedicación.

## **9. Bases Históricas y Legales**

La jubilación patronal en Ecuador fue introducida como un derecho laboral mediante el Decreto Supremo No. 1604, publicado en el Registro Oficial No. 321 el 5 de agosto de 1938, con la promulgación del primer Código de Trabajo del país. Esta normativa marcó un hito al incorporar por primera vez una forma de jubilación financiada exclusivamente por el empleador, con el propósito de ofrecer una compensación económica a los trabajadores que culminaban una larga trayectoria de servicio. En sus primeras versiones, el mecanismo de cálculo era relativamente simple, pues se basaba únicamente en el último salario mensual y los años laborados, lo que permitía una

aplicación más directa y sin mayores exigencias actuariales. (Vaca, 2014; Código de Trabajo, 1938)

Con el paso de los años, se introdujeron reformas al CÓDIGO DE TRABAJO que buscaban ajustar este derecho a las realidades económicas del país. Sin embargo, en 2017, la emisión del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 trajo consigo un cambio significativo en el cálculo de este beneficio, al incluir ajustes inflacionarios y un promedio salarial más amplio. Estas modificaciones, aunque tenían como objetivo proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, incrementaron las obligaciones financieras para los empleadores (Torres, 2024).

El conflicto normativo que rodea la jubilación patronal en Ecuador se origina en la contradicción existente entre el Código de Trabajo, cuerpo normativo de jerarquía legal, y el Acuerdo Ministerial MDT-2017-135, que constituye una disposición administrativa de menor jerarquía normativa. Esta disonancia ha dado lugar a una marcada incertidumbre jurídica y a un incremento sostenido de la litigiosidad en materia laboral, particularmente respecto al cálculo del haber jubilatorio. Es importante destacar que, si bien diversos actores han planteado acciones legales para clarificar esta situación, la competencia para resolver estas controversias recae en la justicia ordinaria laboral, y no en la Corte Constitucional, ya que el problema se enmarca en la interpretación y aplicación de normas infra constitucionales sobre derechos laborales adquiridos, y no en la vulneración directa de derechos constitucionales (Código de Trabajo, 2021).

## **10. Comparación Internacional**

El enfoque de Ecuador hacia la jubilación patronal contrasta significativamente con los modelos aplicados en otros países de la región. En México, por ejemplo, los empleadores contribuyen a un fondo de pensiones administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que distribuye las responsabilidades financieras entre empleadores, trabajadores y el Estado (Canseco, 2018). Este sistema, aunque complejo, ofrece una estructura más equilibrada.

En Colombia, el modelo de ahorro individual con solidaridad combina contribuciones obligatorias con beneficios complementarios, lo que ha demostrado ser más sostenible a largo plazo. Sin embargo, también enfrenta desafíos relacionados con la desigualdad en los beneficios percibidos (Maldonado, 2020). En el caso ecuatoriano, la dependencia exclusiva del empleador para financiar la jubilación patronal ha generado tensiones económicas significativas, especialmente en tiempos de crisis.

Chile, por su parte, implementó un sistema de capitalización individual administrado por entidades privadas. Aunque este modelo ha sido objeto de críticas por las bajas pensiones que genera, ha reducido la carga directa sobre los empleadores. Estas experiencias internacionales subrayan la importancia de diseñar un sistema que considere tanto la protección de los derechos laborales como la viabilidad económica (Aguilar, 2017)

## **11. La Jubilación Patronal en el Ecuador**

A la jubilación patronal se la define como la remuneración económica otorgada por los empleadores a sus trabajadores al finalizar su vida laboral activa. Este beneficio se encuentra catalogado dentro del CÓDIGO DE TRABAJO ecuatoriano, en el mismo se establecen los mecanismos para garantizar la seguridad económica de los empleados (Martínez, 2023).

En el Art. 216, del Código del Trabajo (2005), señala “Jubilación a cargo de empleadores. - los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilados por sus empleadores”. (p. 71)

Su finalidad se centra en garantizar el nivel de vida de todos aquellos que después de cumplir 25 años o más de trabajo al mismo empleador puedan acceder a la jubilación patronal, es importante recalcar la lealtad y longevidad tanto del trabajador como del empleador ya que la larga y constante dedicación es uno de los fundamentos principales que demuestran el compromiso que han logrado construir dentro del tiempo entorno al fortalecimiento de la relación laboral.

En este sentido acceder a la jubilación patronal se le podría considerar como la apreciación de la inversión laboral en términos de tiempo y esfuerzo que el trabajador ha dedicado a la empresa, con lo dicho de manera general se basa en la justicia social y en proteger los derechos que todos aquellos trabajadores para que al terminar con su vida laboral tengan la certeza de contar con seguridad de que su esfuerzo y dedicaciones será recompensado.

Dentro de la historia de la jubilación patronal en el Ecuador comienza en el año 1937 donde se establece exclusivamente para empleados privados extranjeros y que en este caso el empleador entregue dichos valores a la caja de seguro.

En el año 1938 fue incorporada la jubilación patronal mediante decreto supremo, con la entrada en vigor del Código del Trabajo. La jubilación patronal, surgió

como un derecho para aquellos que no podían acceder a la caja de seguro como para todo trabajador de avanzada edad que no podría cumplir con los treinta años de aportes para acceder a la jubilación por vejez. (Martínez, 2023, p. 38)

En el año 1972, mediante decreto No. 316, se establece la décima tercera pensión patronal, tiempo después en el año 1974, mediante decreto No. 495, se establece la décimo cuarta pensión patronal. En el año 1978 mediante decreto supremo No.225 se establece un piso para la jubilación patronal con el valor de 1000 sucres (moneda la cual Ecuador manejaba en esos años), un año después 1979, mediante decreto No. 3402 se menciona que la jubilación patronal no podrá ser inferior al salario mínimo de ese año el cual estaba establecido en 2000 sucres.

Para el año 1982, mediante resolución por parte de la Corte Suprema de Justicia con registro oficial No.421 publicado en el año 1983, establece que los empleados poseen el derecho de la pensión del IESS y la pensión patronal, en el caso que el empleado cumpliera con unos requisitos mínimos. Para el año 1991 existe una nueva disposición en el código del trabajo y se menciona que si una persona posee entre 20 y 25 años de tiempo de servicio dentro de una empresa podrá ser acreedor a la jubilación patronal proporcional, esta disposición es establecida en el caso que al empleado se lo despida intempestivamente.

Para el año 1998 dentro del régimen tributario interno establece que el artículo 6 explica que la totalidad de provisiones para pensiones de jubilación patronal serán formuladas por empresas especialistas en el cálculo actuarial o profesionales expertos en el tema, para empleados que hayan cumplido diez años consecutivos de trabajo en la misma empresa.

Por otro lado, en el año 2000 establecen que la pensión mensual de jubilación patronal no podrá ser mayor que el salario básico unificado medio del último año ni menor a treinta dólares de los Estados Unidos de América (\$ 30) y veinte dólares de los Estados Unidos de América (\$ 20) en el caso que el empleador este por doble jubilación.

Para el año 2005, mediante Registro Oficial No. 167 (2005), se establece el remplazo de la frase “remuneración básica mínima unificado media del último año” por “salario básico medio del último año”, un año después 2006 se establece la frase “remuneración básica unificada media por remuneración básica mínima unificada media”.

Finalmente, para el año 2007, dentro del Registro Oficial N. 242, en la Ley reformativa para la equidad tributaria del Ecuador (2007), en su artículo 72, se establece la siguiente modificación textual:

La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actualmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. (Ley Reformativa para la Equidad Tributaria, 2007, p. 3)

## **12. Jubilación patronal, formas de liquidación**

Dentro del Código del Trabajo (2005), Art. 216, mencionan los parámetros para acceder a la jubilación patronal. De acuerdo con el artículo mencionado podemos percibir que existen dos formas de pago, la primera un depósito dentro del IESS para tener una jubilación bajo un fondo autónomo, la segunda forma mediante un fondo global de jubilación.

De acuerdo con las formas establecidas, podemos recalcar que el fondo global es la entrega por parte del empleador de la totalidad del monto acordado, en lugar de que la persona tenga la pensión vitalicia. Es importante tomar en cuenta que no es obligatorio la entrega por parte del empleador de la reserva matemático o fondo global, aun que el empleado pueda requerirlo, no coexiste una la obligación para que el patrono lo conceda.

### **12.1 Principios de la Jubilación Patronal**

Como componente del sistema laboral, la jubilación patronal actúa bajo una base normativa, la cual consta de principios fundamentales para guiar su correcta aplicación y funcionamiento. Dichos principios se encuentran ligados a respaldar los derechos de los trabajadores, otorgando así equidad, coherencia y justicia dentro del proceso de jubilación, cada principio contribuye a la creación del marco legal el cual asegure la protección dentro de la fase crucial en la vida laboral del trabajador.

### **12.2 Principio In Dubio Pro Operario**

Para Zamora (2021):

los jueces laborales han utilizado el principio protector de manera frecuente. Dicho principio, impone al juez la obligación de, en caso de una legítima

incertidumbre sobre el verdadero significado de la normativa se debe optar por la interpretación que beneficie al trabajador. (p. 62)

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el numeral 3, artículo 326, se establece que: “En caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentaria o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en sentido más favorable de las personas trabajadoras” (p. 102).

Así mismo, dentro del CÓDIGO DE TRABAJO (2005) en su artículo 7 menciona: “Aplicación favorable al trabajador, - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores” (p. 3).

Dentro del contexto, este principio focaliza en proteger los derechos del trabajador y su propósito es guiar en la toma de decisiones que más le favorezca al trabajador en casos en donde exista situaciones de ambigüedad al momento de interpretar la norma. Al tener una interpretación ventajosa, se la representa como defensora para la parte más frágil dentro de la relación laboral, como es el trabajador.

### **12.3 Principio de Irrenunciabilidad**

El principio de irrenunciabilidad se enfoca principalmente a resguardar a todos los individuos, que por su vulnerabilidad económica se vean en la situación de renunciar a beneficios de carácter laboral.

La legislación ecuatoriana reconoce de manera explícita el carácter irrenunciable e intangible de los derechos laborales, protegiendo al trabajador frente a cualquier disposición que pretenda vulnerar estos principios fundamentales. En efecto, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, numeral 2, establece que: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, sea en norma legal, reglamentaria o convencional”* (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 102). De igual forma, el Código de Trabajo reafirma este principio en su artículo 4, al señalar que *“Los derechos reconocidos por esta ley son mínimos e irrenunciables. Será nulo todo acto o estipulación en contrario”* (Código de Trabajo, 2005, art. 4). Estas disposiciones establecen un marco protector que impide al empleador o al Estado limitar o restringir el goce pleno de los derechos adquiridos por el trabajador, incluso mediante acuerdos contractuales, reformas o normas administrativas de menor jerarquía.

De acuerdo con lo mencionado, podemos concluir que tanto la Constitución ecuatoriana como el CÓDIGO DE TRABAJO buscan proteger al trabajador en casos donde se busque hacer renunciar a los derechos y beneficios que por ley les correspondan con esto se busca equilibrar las relaciones laborales y evitar las vulnerabilidades que por desconocimiento, violencia o amenazas expongan a los trabajadores a renunciar a beneficios y sobre todo a derechos fundamentales.

#### **12.4 Principio de Progresividad y no regresividad**

Dentro del derecho laboral, uno de los principios fundamentales es el de progresividad, también conocido como principio de no regresividad, el cual garantiza que los derechos laborales adquiridos por los trabajadores no puedan ser reducidos, limitados o suprimidos arbitrariamente por el Estado o por los empleadores. Este principio se configura como un mecanismo de protección frente al retroceso en materia de derechos sociales, y encuentra su fundamento en los tratados internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La progresividad obliga al legislador y a las autoridades a avanzar progresivamente en la mejora de las condiciones laborales, prohibiendo que las normas o políticas públicas impliquen una regresión injustificada de los beneficios reconocidos. Cabe destacar que este principio no se refiere a la estabilidad laboral, la cual constituye una garantía distinta, enfocada en la protección frente al despido arbitrario o injustificado (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2017; Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11, núm. 8).

En la sentencia No. 017-17-SIN-CC caso No. 0071-15-IN, dictado por la Corte Constitucional, conceptualiza el principio de progresividad y no regresividad como:

De la normativa constitucional y convencional que precede, este Organismo constata que el principio de progresividad contiene una doble dimensión: la primera relacionada con el avance gradual de la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados con la utilización de herramientas técnicas que generen las mejores condiciones para su ejercicio y goce, y la segunda que se cristaliza a través del principio de no regresividad -prohibición de regresividad-, que no permite la disminución de los derechos, es decir, impide que tenga lugar una reducción en lo que respecta a la protección ya obtenida o reconocida. (Sentencia N° 017-17-SIN-CC, 2017)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha definido a este principio de la siguiente manera:

Los tratados sobre derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; siendo dicha interpretación evolutiva consecuente con las reglas generales de interpretación de los tratados que la Convención de Viena consagra. (Opinión Consultiva OC-24/17, 2017, p. 77)

Es decir, los derechos laborales, deben ser progresivos a favor del trabajador y no regresivos cuando se pueda modificar o reformar, aplicar, interpretar o crear una norma, otorgando de esta manera que mejore los beneficios, de esta manera no se ven afectados los trabajadores y en caso de existir y/o aplicar una nueva disposición la misma sea para mejorar las condiciones y derechos, manteniendo la estabilidad laboral.

El principio de buena fe se enfoca en honestidad, integridad y respeto lo cual es esencial dentro de la interacción laboral. Dentro del ámbito laboral, no es solo una norma, también es aquella que sostiene la relación entre empleador y empleado, la existencia de la misma es esencial para mantener un entorno laboral objetivo y saludable.

Este principio laboral arraigado al concepto “honeste vivere” se manifiesta como uno de los pilares fundamentales dentro del derecho laboral, establece que ambas partes tienen la obligación de actuar de buena fe, respetando la conducta entre trabajador y empleador durante y después de concluida la relación laboral. Refleja la necesidad de mantener un orden y ética la cual garantice la igualdad e integridad durante todas las fases dentro de la relación laboral. (Lalanne, 2005, pag.173).

Destacando la antigüedad del concepto “honeste vivere” dicho principio ha evolucionado para adaptarse a las relaciones laborales modernas, el principio de buena fe no solo se impone hacia una parte, sino hacia ambas tanto trabajador como empleador, las cuales deben actuar de manera justa y honesta. De acuerdo con lo mencionado el principio de buena fe contribuye a un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

## **12.5 Principio de Buena Fe**

Dentro de la legislación ecuatoriana, el principio de buena fe constituye un pilar fundamental del derecho del trabajo, regulando no solo el desarrollo del contrato laboral, sino también la extinción de la relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones posteriores, como es el caso de la jubilación patronal. Este principio, consagrado en el artículo 11, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en el artículo 3 del Código Civil, exige que tanto el empleador como el trabajador actúen con lealtad, transparencia y reciprocidad en

el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones. En el ámbito de la jubilación patronal, la buena fe se manifiesta en el deber del empleador de realizar una correcta provisión de los valores que eventualmente serán exigibles, así como en su responsabilidad de no evadir este derecho mediante mecanismos indirectos como despidos injustificados o simulaciones contractuales (Paredes, 2015).

Asimismo, la aplicación del principio de buena fe adquiere una dimensión práctica en los procesos de negociación y pago de la jubilación patronal, especialmente cuando las partes acuerdan sustituir la pensión mensual por un pago global. En estos casos, la buena fe impone al empleador el deber de transparentar los criterios utilizados en los cálculos actuariales y garantizar que el trabajador reciba una compensación justa y suficiente. Desde la doctrina, autores como De la Torre (2019) sostienen que el principio de buena fe en el derecho laboral “opera como límite a la discrecionalidad empresarial y como garantía del contenido mínimo de los derechos de los trabajadores”, lo cual resulta particularmente relevante en contextos donde existe asimetría de poder entre las partes. La jurisprudencia ecuatoriana también ha reconocido que las actuaciones de mala fe pueden dar lugar a la nulidad de acuerdos que impliquen la renuncia tácita o expresa a derechos adquiridos, como lo es la jubilación patronal.

## **12.6 Principio de No Discriminación**

Enfatiza la necesidad de brindar un trato equitativo a los trabajadores, incluso cuando enfrentan condiciones desiguales; prohíbe cualquier forma de discriminación basada en raza, color de piel, género, idioma, religión, ideologías políticas, entre otros factores; de igual forma, impone a los empleadores la obligación de evitar toda forma de discriminación hacia el trabajador, tanto durante el procedimiento de selección. Con la aplicación de dicho principio se busca establecer un entorno laboral inclusivo y equitativo, en donde cada una de las partes tenga las mismas oportunidades sin ser víctima de tratos injustos o desfavorables.

Dentro del CÓDIGO DE TRABAJO (2005), en el Art. 79, se menciona:

Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole. (p. 71)

Resaltemos que “a trabajo igual corresponde igual remuneración” no solo es un principio sino también forma parte fundamental de la ética dentro de la relación laboral, dándonos a entender que forma parte del derecho a la igualdad la cual poseen todos los individuos. Dentro de la realidad laboral, la igualdad de remuneración es uno de los indicadores clave para poder determinar la justicia, por ende la ley prohíbe todo acto de discriminación basado en cualquier tipo de criterio, los cuales van desde la su edad, orientación sexual, discapacidades, entre otros, el desafío que se tiene en la actualidad es

controlar la correcta aplicación de las leyes al momento de tomar decisiones respecto a la remuneración, por lo cual se necesita evaluar y mejorar el sistema que garantice una remuneración equitativa, logrando así un entorno laboral justo para todos los individuos.

### **13. Jurisprudencia respecto a la Jubilación Patronal**

Como lo hemos ido mencionando, la jubilación patronal es un derecho irrenunciable por ende fundamental para el trabajador al momento de culminar su vida laboral.

Frente a los conflictos judiciales dados a lo largo del tiempo, se ha ido resaltado la importancia que tiene, considerando esto se dictó una Resolución de carácter obligatorio por parte de la Corte Suprema de Justicia en el año 1982, la cual fue publicada el 28 de enero de 1983, donde se indicó que, si pudiese existir una doble jubilación, es decir, tanto patronal como por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Corte Nacional de Justicia, 2012).

En la actualidad, la Corte Nacional de Justicia resolvió que:

En el artículo 216.2 del CÓDIGO DE TRABAJO debe constar: la pensión jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (Resolución No. 07-2021, 2021)

En el año 2021, la Corte Nacional de Justicia clarificó mediante resolución que la pensión no puede superar el promedio de la remuneración básica unificada percibida por el trabajador, de acuerdo con este enfoque poder ver reflejada el esfuerzo de garantizar los derechos de los trabajadores como también garantizar que la jubilación patronal sea de manera proporcional y equitativa.

De acuerdo con esto, la jurisprudencia ha desempeñado un rol importante al momento de aplicar e interpretar la norma relacionada a la jubilación patronal, para así lograr proteger los derechos de los trabajadores.

### **14. Jerarquía Normativa y Conflictos Jurídicos**

El principio de jerarquía normativa es fundamental en el derecho ecuatoriano. Este establece que las normativas de menor rango, como los acuerdos ministeriales, no pueden

contradecir las disposiciones establecidas en leyes orgánicas como el CÓDIGO DE TRABAJO. Este principio ha sido ratificado en varias resoluciones de la Corte Constitucional, que ha enfatizado la necesidad de proteger la estabilidad jurídica (Zamora, 2021).

Un precedente constitucional relevante en el contexto laboral ecuatoriano es el caso No. 003-19-IN/20, resuelto por la Corte Constitucional en el año 2020. En esta sentencia, el órgano constitucional examinó el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099, mediante el cual el Ministerio del Trabajo pretendía aplicar nuevas directrices sobre el cálculo de la jubilación patronal de forma retroactiva. La Corte concluyó que dicha aplicación violaba el principio de irretroactividad de la ley, establecido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, al afectar situaciones jurídicas consolidadas bajo el régimen legal anterior. En ningún momento la Corte se pronunció sobre la validez sustantiva del contenido del acuerdo, ni cuestionó la fórmula de cálculo en términos de su compatibilidad con los principios de progresividad o equidad; su análisis se limitó a la forma en que dicho acuerdo fue aplicado a casos ocurridos antes de su emisión (Corte Constitucional, 2020).

Este conflicto normativo no solo afecta la relación entre empleadores y trabajadores, sino que también genera una mayor incertidumbre en la aplicación de la ley. La falta de uniformidad en los criterios de cálculo ha llevado a un aumento en los litigios laborales, complicando aún más la situación (Torres, 2024).

## **15. Constitución de la Republica del Ecuador (2008)**

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008), marca un punto crucial dentro de la historia jurídica y política del país, al establecer la justicia social y los derechos de carácter laboral como elementos esenciales. En este contexto, la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), en el Art. 37, numeral 3, señala: el Estado garantizara como a las personas adultas y adultas mayores el derecho a una jubilación universal.

En concordancia, dentro de la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), Art. 326, numeral 2 se indica: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y cualquier permiteción en contrario se considera nula” (p. 71). Este principio busca proteger la vida laboral del trabajador aun después de haberla culminado. A su vez, contribuye también al derecho del Buen Vivir y a una sociedad justa y solidaria, de acuerdo esto en el Capítulo Segundo del Título II, de la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), se encuentran consagrados los derechos del Buen Vivir en los que se

incluyen, el derecho al agua y alimentación, trabajo y seguridad social, habitad y vivienda, derechos que se reconocen con el fin de garantizar una vida digna y decorosa.

Desde la perspectiva personal, es importante destacar que la normativa es el recordatorio para proteger los derechos de aquellas personas que han contribuido al crecimiento y desarrollo de la sociedad, debemos comprender que la jubilación de acuerdo a la Constitución de la Republica del Ecuador es reconocer los derechos y demostrar el compromiso mediante justicia, dignidad y respeto hacia los trabajadores, contribuyendo así también al cumplimiento de los principios del Buen Vivir.

Con este contexto, a lo largo del tiempo hemos ido evidenciad como la calidad de vida de los jubilados como el de su familia ha ido mejorando de manera significativa. La Constitución de la Republica del Ecuador resalta el compromiso del Estado al asegurar el derecho a la jubilación y proporcionar que su jubilación sea justa y equitativa.

## **16. Derechos Fundamentales**

La jubilación patronal se enmarca como núcleo de las garantías de carácter laboral que se han reconocido en el Ecuador, su conceptualización se halla vinculada de forma directa con algunos derechos fundamentales protegidos en la Constitución del Ecuador (2008), como además en los acuerdos y tratados internacionales ratificadas por el país. El derecho a la jubilación patronal no solo tiene una concepción económica, sino además se encamina hacia la protección y la garantía de la dignidad de los trabajadores durante y después de su ciclo labora. Según Guerrón (2021), los derechos laborales se consideran parte de las conquistas históricas, ya que buscan la justicia social, y su aplicación correcta para preservar la estabilidad económica y la cohesión social.

## **17. Derecho a la Seguridad Social**

Entorno al derecho de la seguridad social, el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), consagra dicho derecho de carácter irrenunciable, el cual garantizara la existencia digna del mismo. Este principio además es coherente entorno al Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual enlista estándares mínimos entorno a la protección social. Hay que agregar que la jubilación patronal en convencional y complementaria al sistema de pensiones nacional, ya que en los años de jubilación proporcionar un ingreso adicional al trabajador.

Según el experto Escandón (2018), considera a la seguridad social como: “un mecanismo que busca la protección económica, pero además se lo define como un camino hacia la expansión de las diferentes libertades individuales” (p. 41). Cabe destacar que la jubilación patronal, al ser un derecho garantizado, no solo protege y cuida a los empleados, sino además vela para que se les otorgue una red de seguridad para quienes se encuentran en condiciones de vejez.

## **18. Derecho a la Igualdad y No Discriminación**

Conforme dispone el Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), dicho artículo garantiza la igualdad de derechos y de forma categórica prohíbe todo tipo de forma de discriminación. Además, cabe destacar que la coexistencia entre el CÓDIGO DE TRABAJO respecto al Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118, da origen a marcadas disparidades entorno al cálculo de la jubilación patronal, bajo el sentido interpretativo en cada juicio de valor. Dicha marcada falta de convergencia contraviene el principio de igualdad ante la ley, tal y como lo indica el autor García (2022), quien sostiene que la “inconsistencia de la norma y la ley puede generar tratos diferenciados que dañan la confianza en el sistema jurídico” (p. 121).

Esta falta de armonización normativa entre el CÓDIGO DE TRABAJO y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 ha desembocado en un escenario preocupante de trato desigual en la administración de justicia laboral. Los jueces, llamados a interpretar y aplicar la norma con objetividad y coherencia, han incurrido en una divergencia interpretativa que vulnera directamente el principio constitucional de igualdad ante la ley, consagrado en el Artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual dispone que “*nadie podrá ser discriminado por razones de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, [...] ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos*” (CRE, 2008).

En efecto, la aplicación disímil de la normativa sobre jubilación patronal por parte de los jueces —algunos acogiendo lo dispuesto en el CÓDIGO DE TRABAJO y otros fundamentando sus fallos en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118— ha generado criterios contrapuestos que atentan contra la seguridad jurídica y la confianza legítima del trabajador, principios también reconocidos por la Corte Constitucional del Ecuador. Esta

falta de uniformidad se traduce en que dos trabajadores con situaciones idénticas pueden obtener resultados judiciales radicalmente diferentes, según el criterio del juez que conozca la causa, lo cual evidencia una violación al principio de igualdad material.

Lo más alarmante es que esta disparidad ha sido advertida en múltiples sentencias de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, donde se observan fallos contradictorios, en los que algunos jueces sostienen que debe primar el CÓDIGO DE TRABAJO como norma legal jerárquicamente superior, mientras que otros otorgan plena validez al Acuerdo Ministerial, bajo el argumento de que precisa y reglamenta la forma de cálculo sin contradecir el cuerpo normativo. Esta dicotomía ha sido objeto de crítica doctrinaria y jurisprudencial, pues según el autor Cordero (2023), “el juzgador laboral, al aplicar una disposición administrativa en lugar de la ley, rompe el principio de supremacía normativa, y con ello, distorsiona la protección del trabajador que el legislador originalmente pretendía” (p. 88).

En la práctica, los fallos judiciales que acogen el Acuerdo Ministerial han implicado un cálculo más gravoso para el empleador y, en ciertos casos, una mayor expectativa de derechos para el trabajador, mientras que aquellos que se apegan al CÓDIGO DE TRABAJO tienden a ser más conservadores en la cuantificación de la obligación patronal. Esta oscilación de criterios crea un ambiente de incertidumbre jurídica que, además de debilitar el tejido normativo laboral, coloca en situación de indefensión al trabajador y desincentiva la mediación o el acuerdo extrajudicial.

Por tanto, esta situación demanda una urgente intervención normativa y jurisprudencial, ya sea a través de una resolución interpretativa vinculante por parte de la Corte Constitucional, o mediante una reforma legislativa que armonice de forma definitiva y clara el método de cálculo de la jubilación patronal, eliminando toda posibilidad de trato desigual por vía judicial. Solo así se podrá garantizar el respeto efectivo a los principios de igualdad, seguridad jurídica, protección del trabajo y confianza legítima, pilares fundamentales de un Estado de Derecho.

## **19. Derecho a una Vida Digna**

La jubilación patronal, se define como la jubilación complementaria a la jubilación estándar a la persona en condiciones de vejez, lo cual de cierta manera asegura y garantiza que los empleados puedan sostener una estándar de vida adecuada al concluir su actividad laboral activa. A este argumento además se suma la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual es parte de las disposiciones emanadas por OIT, en la cual se sostiene que el trabajo no solo se concibe como un medio único de subsistencia, sino además como una fuente de bienestar y progreso de carácter social. En tal virtud, la jubilación patronal busca el cuidado de la dignidad humana, ya que garantiza el poder cumplir con necesidades básicas de las personas.

## **20. Derecho Adquirido**

Un derecho adquirido se define como aquel que es resultado del cumplimiento en merced de los requisitos legales definidos por una norma o ley vigente en el momento en que dicho derecho fue generado. Este concepto implica que el titular de dicho derecho posee una garantía de carácter jurídica sobre su conservación y respeto, inclusive frente a cambios normativos que pudieran darse a futuro. A este concepto se suma el criterio de Canseco (2018), quien considera que “los derechos adquiridos se encuentran protegidos por principios fundamentales como la seguridad jurídica y la confianza legítima, los cuales se definen como pilares fundamentales”. (p. 41)

Dentro del espectro del derecho laboral, los derechos adquiridos se definen como las prestaciones o beneficios que un empleado es beneficiado al momento que cumple con las condiciones legales dispuestas en la ley o norma, por ejemplo, los años de servicio, aportaciones o tipos de contratos. Dichos beneficios o prestaciones no pueden ser modificados o eliminados de forma retroactiva por cambios legales o de carácter contractual. Por ejemplo, la jubilación patronal se puede considerar como un derecho adquirido para un empleado que ha cumplido con los años de servicio exigidos por el CÓDIGO DE TRABAJO, ya que el empleador está obligado a respetar esta obligación independientemente de cambios normativos posteriores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 7).

A criterio Bósquez (2023), “el respeto a los derechos adquiridos no solo es un requisito de justicia, sino también se conoce como un mecanismo para preservar la estabilidad en las relaciones jurídicas y la previsibilidad normativa” (p. 23). Dicho principio es de cuidado entorno a las reformas legales, ya que se debe garantizar que los cambios no afecten en ningún sentido de forma negativa a quienes ya han consolidado

derechos bajo el régimen anterior. En este sentido, el concepto de derechos adquiridos fortalece la protección de los individuos frente a posibles arbitrariedades y promueve la confianza en el sistema legal como instrumento de seguridad y equidad.

Los derechos adquiridos en materia jurídica son aquellos derechos englobados bajo un marco normativo válido que otorga a sus titulares la garantía de su inmutabilidad frente a modificaciones o cambios retroactivas. En el caso de la jubilación patronal, este principio garantiza a los trabajadores que han cumplido los requisitos establecidos en el CÓDIGO DE TRABAJO que el empleador está obligado a cumplir con dicha prestación.

El derecho adquirido entorno al reconocimiento constitucional, la Constitución de la República Ecuador, en su artículo 82, consagra el principio de confianza legítima, asegurando a los ciudadanos que los derechos adquiridos bajo un marco legal no pueden ser extinguidos. La Corte Constitucional, en su sentencia No. 034-18-SIN-CC (2018), refuerza este principio al establecer que las reformas legales no pueden afectar de manera retroactiva los derechos consolidados, como la jubilación patronal.

Ahora bien, cuando se habla de la prohibición de la retroactividad, en el Código Civil ecuatoriano, en el artículo 7, se dispone que “las leyes no tendrán efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos” (Código Civil, 2005, p. 3). En el ámbito laboral, esta protección importante y esencial para garantizar la estabilidad de las relaciones laborales y eliminar todo tipo de conflictos derivados de interpretaciones normativas. Según Bósquez (2023): “la seguridad jurídica es un principio fundamental del Estado de derecho, y la retroactividad, cuando afecta derechos adquiridos, socava y afecta la confianza en el sistema normativo” (p. 41).

Autores como García (2022), señalan que “la retroactividad puede ser válida y viable únicamente si estuviere debidamente justificada bajo el interés público y no afectare a los derechos consolidados” (p. 17). Por ejemplo, una potencial reforma que cambiare el cálculo de la jubilación patronal no se consideraría retroactiva, siempre y cuando no reduce los montos ya devengados o los derechos consolidados por los trabajadores al momento de su aplicación.

El derecho adquirido también es tangente al Principio de Progresividad. El Art. 11.8 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra dicho principio, ya que prohíbe de forma tajante retrocesos en la protección de derechos humanos (derecho laboral). Sin embargo, para autores como Carrera (2018) argumenta e increpa bajo su fundamento al decir que “no todo cambio normativo que disminuya una prestación constituye un retroceso, siempre y cuando se justifique los principios de

proporcionalidad, de sostenibilidad económica y de equidad” (p. 106). En este marco, en el caso de haber una potencial reforma que reduzca el monto de la jubilación patronal se podría considerarse válida siempre y cuando:

- No se afecte a los derechos ya consolidados.
- Se debe garantizar la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.
- Se debe proporcionar mecanismos compensatorios para mitigar su impacto

## **21. La jubilación patronal en el Código del Trabajo**

El CÓDIGO DE TRABAJO representa un marco legal importante que regula los aspectos relacionados con la jubilación patronal; en lo que respecta a sus disposiciones, se detallan los criterios para que un trabajador pueda acceder a este derecho, las obligaciones que debe cumplir el empleador y los beneficios que corresponden al empleado dentro de este proceso.

En relación a jubilación patronal dentro del Código del Trabajo (2005), desde el artículo 216 al 219, se contemplan las reglas para la jubilación patronal, como también se menciona que la pensión podrá ser percibida de manera mensual vitalicia, como también la posibilidad de percibir el fondo global, siempre y cuando el empleador consienta la entrega de manera definitiva.

De esta manera, en Art. 216 del Código del Trabajo (2005), establece:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo,

quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. (p. 71)

La Resolución No. 19-2024, emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia el 2 de octubre de 2024, establece un precedente jurisprudencial obligatorio que delimita claramente las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) en materia de jubilación patronal. Conforme a este pronunciamiento, los GADs deben aplicar íntegramente el artículo 216 del Código del Trabajo respecto al cálculo de la jubilación patronal; sin embargo, sí están facultados para regular, mediante ordenanza, únicamente los topes o límites de la pensión mensual que deberán reconocer, conforme lo establece la primera regla del numeral 2 del citado artículo (Corte Nacional de Justicia, 2024). Esta decisión busca establecer un equilibrio entre la autonomía normativa de los GADs y la uniformidad de los derechos laborales a nivel nacional. En este contexto, autores como De la Torre (2019) destacan que la descentralización no puede ser utilizada como un mecanismo para relativizar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente aquellos reconocidos legalmente como irrenunciables e intangibles.

Si bien esta autonomía regulatoria podría interpretarse como una manifestación del principio de descentralización administrativa garantizado por la Constitución, su ejercicio no puede conducir a un trato desigual o regresivo entre trabajadores del sector público descentralizado. La existencia de distintos regímenes pensionales según el GAD empleador podría constituir una forma de discriminación indirecta, contraria al principio de igualdad ante la ley. De ahí la necesidad de que cualquier normativa local emitida en el marco de esta excepción se ajuste a los principios de progresividad, no regresión y buena fe en la interpretación de los derechos laborales (Álvarez, 2021; Paredes, 2015). Como sostienen Neira y Bonilla (2022), la seguridad jurídica en materia laboral exige reglas claras y previsibles, especialmente cuando se trata de prestaciones económicas de largo plazo como la jubilación patronal. Por tanto, una regulación técnica, uniforme y sujeta a control constitucional y legal es indispensable para garantizar que los derechos de los trabajadores no se vean vulnerados en función del lugar donde prestan sus servicios.

En Ecuador, la jubilación patronal es un derecho social consagrado en el CÓDIGO DE TRABAJO, al respecto señala el artículo 216 que el empleador otorgará una pensión vitalicia a los trabajadores que hubieren laborado durante más de 25 años, continuados o ininterrumpidos o no. Incluso, desde la manera de proteger al trabajador y asegurar su manutención económica en la inactividad laboral.

Técnicamente, la jubilación patronal representa una cierta cantidad de la remuneración del fallecido calculado como el promedio de las remuneraciones de los últimos períodos por mes por cada año de servicio del individuo. En otras palabras, no se formula la fórmula en la que se describan las ponderaciones para cada período de tiempo, y no se especifique el conjunto de períodos de tiempo a comparar. En la práctica, ha llevado a situaciones en las que diferentes personas calculan diferentes montos a pagar.

## **22. La jubilación patronal en el Acuerdo Ministerial**

El Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0118 (2016) publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 732 del 13 de abril de 2016, mediante el cual se establecieron normas para regular el cálculo mensual y de fondo global de la jubilación patronal.

Cabe destacar que nuevamente que la jubilación patronal es un derecho que se activa de forma proporcional cuando el trabajador a cumplido de 20-25 años laborando en una empresa o en grupo empresarial, de forma continua o ininterrumpida, pasados los 25 años dicho beneficio es total no proporcional. El beneficio de la jubilación puede pagarse de forma de renta vitalicia o en un solo pago, y hasta 12 meses luego del fallecimiento del beneficiario.

## **23. Cálculo de la Renta Mensual**

- Para calcular el monto correspondiente, se sumará el fondo de reserva asignado al trabajador con el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años, multiplicado por el número de años de servicio.
- A la suma correspondiente al haber individual de jubilación patronal, deben descontarse los valores que el empleador haya entregado previamente al trabajador o depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ya sea por concepto de fondo de reserva o aportes patronales. Esta posibilidad no constituye una modificación normativa reciente, sino que se encuentra expresamente reconocida en el último inciso del artículo 216 del Código de Trabajo, el cual señala que “se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiere legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador” (Código de Trabajo, 2021, art. 216). En este sentido, el derecho del empleador a efectuar deducciones no fue

introducido por acuerdos ministeriales posteriores, sino que ya estaba previsto en la normativa laboral ecuatoriana desde su redacción original. Por tanto, el acuerdo ministerial en cuestión no crea una nueva obligación ni altera sustancialmente el régimen de cálculo, sino que reproduce una disposición legal vigente.

- El monto resultante deberá dividirse por el coeficiente de edad establecido en el artículo 218 del CÓDIGO DE TRABAJO.
- El valor obtenido se dividirá entre doce para determinar la pensión mensual, la cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 216 del CÓDIGO DE TRABAJO.

#### **24. Cálculo de la Reserva Matemática (fondo global)**

Cabe destacar que el pago del fondo global se realizará ante un mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, para cuyo efecto la fórmula de cálculo será:

- El coeficiente actualizado de renta vitalicia, que será publicado en la página web del Ministerio del Trabajo, se calculará considerando un factor de descuento basado en la tasa de interés pasiva referencial promedio correspondiente al año anterior al cese de funciones del extrabajador, conforme a los datos del Banco Central.
- El monto correspondiente a la pensión mensual.
- La inclusión del valor equivalente a una decimotercera remuneración.
- La consideración del valor correspondiente a una decimocuarta remuneración.

En tal virtud, la fórmula a aplicar será la siguiente:

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

#### **25. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0118**

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0118 (2018) reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT2016-0099 (2016), mediante el cual se norma el cálculo de la jubilación patronal:

Se sustituye el art. 4 relacionado al pago de la pensión por jubilación patronal mensual por el siguiente:

Todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que tengan calidad de ex empleadoras, estarán obligadas a cancelar los valores mensuales por

concepto de jubilación patronal que resulte de la aplicación exclusiva del Art. 216 del Código del Trabajo, bajo su responsabilidad. El pago del fondo global se realizará exclusivamente en caso de acuerdo entre las partes (Resolución RO-S 502-26-VII-21, 2021).

Se sustituye el art. 5:

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores; en consecuencia, tanto empleadores como trabajadores, podrán de manera voluntaria, solicitar asistencia técnica para realizar el cálculo del valor de la pensión por jubilación patronal al Ministerio del Trabajo. Para esto, deberán cumplir con los requisitos señalados en la página web: <http://www.trabajo.gob.ec>, ingresando al link <http://www.trabajo.gob.ec/jubilación-patronal/> y descargar la solicitud de cálculo de la jubilación patronal, la misma que se presentará en cualquiera de las Delegaciones o Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Los valores globales o mensuales emitidos por esta Cartera de Estado serán únicamente referenciales y no debe entenderse como valor único u obligatorio, en caso de discrepancias, las partes podrán acudir ante los jueces competentes de la función judicial para su resolución (Resolución RO-S 502-26-VII-21, 2021).

## **26. Principales Diferencias Detectadas e Impacto Económico**

**Tabla 1 . Principales Diferencias**

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Acuerdo Ministerial</b><br/>No. MDT-2015-0204</p> <p>Registro Oficial No.<br/>588</p> <p>publicado el :<br/>16 de septiembre del<br/>2015</p> <p><b>modificado con 3 fe</b><br/><b>de erratas</b></p>   | <p>En la cuantificación del Haber de Jubilación Patronal suman los fondos de reserva y no restan aportes patronales ni fondos.</p> |
| <p><b><math>Ax[(Bx12)+C+D]</math></b></p> <p><u>2. Cálculo Fondo Global</u></p> <p><b>A= Coeficiente actualizado de renta vitalicia</b><br/><b>B= Valor pensión mensual</b><br/><b>C= 13ra remuneración</b><br/><b>D=14ta remuneración</b></p> <p><b>OMISIÓN:</b> en esta fórmula, NO consta la Anualidad que se tiene que pagar a los herederos cuando el jubilado patronal fallece.</p> |  |
| <p><b>3. ERROR ACTUARIAL:</b> Este acuerdo señala que se deben utilizar los coeficientes de renta vitalicia correspondientes a las tablas de mortalidad general de toda la población ecuatoriana; y obliga a actualizar estos coeficientes con la tasa de interés pasiva referencial del Banco Central del último año.</p>  |  |

*Nota.* Elaboración del autor

**Tabla 2. Impacto Económico**

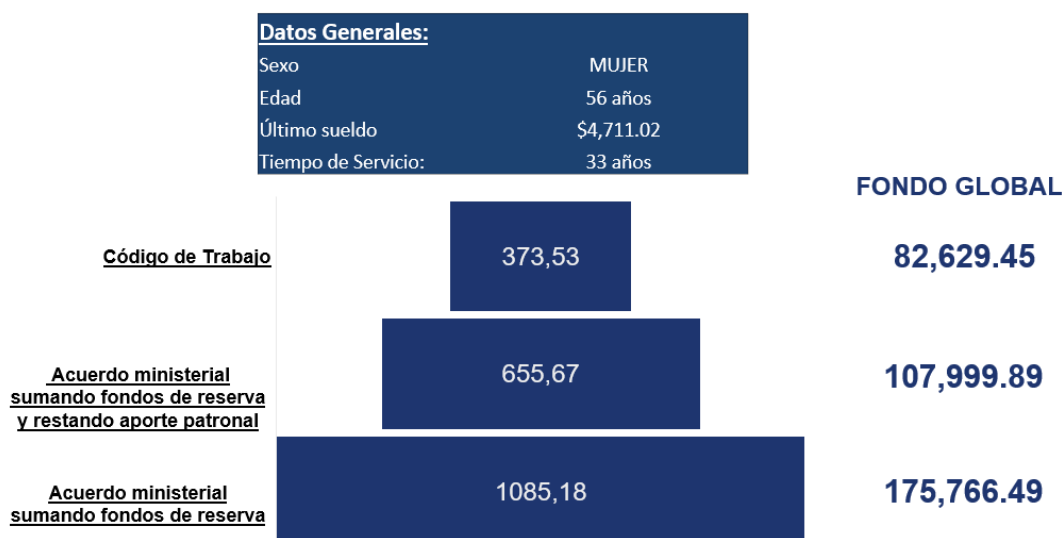
| <u>Datos Generales:</u> |            |
|-------------------------|------------|
| Sexo                    | MUJER      |
| Edad                    | 56 años    |
| Último sueldo           | \$4,711.02 |
| Tiempo de Servicio:     | 33 años    |

|                            | Código de Trabajo<br>Tablas de Mortalidad<br>Jubilados | Acuerdo ministerial sumando<br>fondos de reserva y restando<br>aporte patronal<br>(Tablas de Mortalidad<br>General) | Acuerdo ministerial sumando<br>fondos de reserva<br>Tablas de Mortalidad General |
|----------------------------|--|---|--|
| Pensión mensual            | 373.53   | 655.67  | 1,085.18   |
| Anualidad por años de pago | 5,230.85   | 8,896.66  | 14,482.30  |
| Fondo Global               | 82,629.45  | 107,999.89  | 175,766.49   |

*Nota.* Elaboración del autor

**Tabla 3. Impacto Económico**



*Nota.* Elaboración del autor

## 26. Impacto Jurídico del Acuerdo

El Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 (2016) por su naturaleza tiene rango normativo inferior respecto al CÓDIGO DE TRABAJO, como lo establece el artículo 425 de la Constitución ecuatoriana, lo que significa que no puede contradecir o modificar lo dispuesto en una ley. En este sentido, existe una evidente contradicción con el CÓDIGO DE TRABAJO, lo que plantea un problema de jerarquía normativa que ha sido debatido ampliamente en los tribunales.

Autores como Bósquez (2023) destacan que “la jerarquía normativa es un principio esencial en cualquier sistema jurídico para garantizar la coherencia del ordenamiento” (p. 12). Por su parte, García (2022) argumenta que “las normas de menor rango deben ser interpretadas de manera coherente con las disposiciones legales y constitucionales superiores, lo que en este caso no se cumple” (p. 82).

## 27. Impacto del potencial cambio en el Cálculo de la Jubilación Patronal y su Relación con los Derechos Adquiridos

El principio del derecho adquirido se focaliza en proteger situaciones jurídicas que nacen entorno a una norma válida, garantizando su estatus, existencia y permanencia frente a cambios o modificaciones normativas a posteriori. Cabe destacar, que este principio no implica en ningún caso que todo cambio normativo sea inadmisibles, siempre

y cuando se respeten ciertas condiciones. Este sentido, el cálculo de la jubilación patronal, la modificación de la metodología en su cálculo puede justificarse en términos jurídicos si no vulnera situaciones ya consolidadas. En otras palabras, el derecho adquirido es la jubilación patronal, mas no su estructura de cálculo.

## **28. El Derecho Adquirido vs. la Expectativa de Derecho**

Conforme la literatura desarrolla por Bósquez (2023): “es trascendental diferenciar entre los derechos adquiridos y las expectativas de derecho” (p. 17). En ese contexto, un derecho adquirido es aquel que ya ha sido perfeccionado por el cumplimiento de algunas condiciones legales necesarias, mientras que las expectativas del derecho son únicamente posibilidades de adquirir un derecho en el futuro. En el caso de la jubilación patronal:

- En el caso de un trabajador que ya cumplió con los requisitos establecidos para acceder a la jubilación patronal (por ejemplo, 25 años de servicio), su derecho a recibir la prestación está consolidado, y cualquier cambio no puede afectar los valores previamente devengados. El derecho adquirido es la jubilación patronal.
- Si el trabajador aún no ha cumplido con los requisitos, no existe un derecho adquirido, sino una expectativa. Por lo tanto, la modificación de las reglas que rigen el cálculo futuro no contravendría este principio.

## **29. Jurisprudencia Nacional e Internacional**

En el Ecuador, la Corte Constitucional ha señalado en su sentencia No. 034-18-SIN-CC (2018) que las reformas legales deben garantizar la seguridad jurídica, pero no impiden en ningún caso realizar cambios normativos que afecten únicamente a derechos en expectativa. Esto además se alinea con la doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional Español, que distingue entre las garantías de los derechos consolidados y la potestad legislativa para modificar reglas futuras.

En el ámbito internacional, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU establece que los Estados tienen la facultad de reformar sistemas de seguridad social para adaptarlos a nuevas condiciones económicas y sociales, siempre y cuando las reformas no sean regresivas, ni discriminen a ciertos grupos (Observación general N° 19 : El derecho a la seguridad social (artículo 9), 2008).

### **30. Principio de Progresividad y No Reversibilidad**

El artículo 11.8 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), dictamina el principio de progresividad, el cual exige que las reformas normativas en materia de derechos no deben implicar un retroceso. Sin embargo, cabe destacar que, si el cambio en el cálculo de la jubilación patronal no reduce los beneficios ya consolidados, sino que ajusta su fórmula para garantizar sostenibilidad y equidad en el sistema, dicho cambio puede ser considerado constitucional.

Autores como Agudo (2020), sostiene que el principio de proporcionalidad es de suma importancia para evaluar la legitimidad de las reformas normativas. En este sentido, el cambio en la estructura de cálculo que busque equilibrar los intereses de trabajadores y empleadores podría justificarse:

1. Existe una necesidad objetiva (por ejemplo, garantizar la sostenibilidad económica del sistema).
2. El cambio es proporcional, afectando únicamente valores futuros y no derechos ya devengados.
3. Se adoptan medidas compensatorias, si es necesario, para mitigar los impactos negativos en ciertos grupos.

### **31. Requisitos para una Reforma Constitucionalmente Válida**

En caso de optar por impulsar una reforma constitucional, cabe mencionar que cualquier modificación en el cálculo de la jubilación patronal debe cumplir con los siguientes principios para garantizar su validez jurídica:

1. Principio de No Retroactividad: La reforma no puede afectar los valores ya generados bajo el sistema anterior. Esto asegura que los derechos adquiridos se respeten plenamente (Código Civil, 2005)
2. Principio de Progresividad y Equidad: El cambio debe mejorar el sistema general sin discriminar ni perjudicar desproporcionadamente a un grupo específico de trabajadores.
3. Principio de Transparencia y Participación: Según el artículo 95 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), los cambios normativos deben incluir procesos participativos que incorporen las perspectivas de trabajadores, empleadores y expertos en derecho laboral, de forma que se sociabilice los potenciales cambios.

4. Compatibilidad con Estándares Internacionales: La potencial reforma debe alinearse con los principios establecidos por la OIT y otros organismos internacionales que regulan la seguridad social.

### **32. Impactos Económicos**

Desde el punto de vista económico, las obligaciones asociadas a la jubilación patronal representan un desafío significativo, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. Torres (2024), “la introducción de ajustes inflacionarios en el cálculo de este beneficio ha incrementado los costos laborales en un 25% en promedio” (p. 16). Este aumento ha generado dificultades para las empresas, que enfrentan problemas de liquidez y sostenibilidad.

Además, la falta de claridad en las normativas aplicables ha incrementado los costos legales y administrativos asociados a los conflictos laborales. Esto no solo afecta a las empresas, sino que también limita la capacidad del sistema judicial para manejar eficientemente estos casos (Zambrano, 2022). Por ello, es urgente establecer un marco normativo claro y unificado que permita reducir la incertidumbre y promover la inversión empresarial.

En términos macroeconómicos, una carga excesiva sobre los empleadores puede desincentivar la creación de empleo y limitar la competitividad del país. Esto pone de manifiesto la necesidad de buscar soluciones que equilibren los derechos de los trabajadores con las capacidades económicas de las empresas, garantizando un desarrollo sostenible (Rodríguez, 2023).

## **CONCLUSIONES**

### **El CÓDIGO DE TRABAJO y su impacto en el cálculo de la jubilación patronal.**

El CÓDIGO DE TRABAJO constituye de forma categórica en la base legal primaria para el cálculo de la jubilación patronal, ya que defiende parámetros generales que garantizan derechos fundamentales como la seguridad económica del trabajador al final de su vida laboral activa.

El Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 (2016) y su impacto en el cálculo de la jubilación patronal.

El Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118, es norma de segunda orden (supremacía de la norma) en materia del derecho laboral respecto al CÓDIGO DE TRABAJO, dicho acuerdo incorpora elementos técnicos que buscan un cálculo más realista al incluir la media salarial con periodos más amplios y un ajuste de la inflación. Sin embargo, desde una perspectiva jurídica, su naturaleza normativa de segundo orden genera conflictos con el CÓDIGO DE TRABAJO, debilitando la estabilidad jurídica. Desde el punto de vista actuarial económico, si bien introduce mejoras técnicas, no incorpora una evaluación sólida sobre implicaciones financieras a largo plazo para los empleadores (empresarios).

### **Identificación de los puntos de conflicto normativo y sus repercusiones jurídicas y actuariales**

La falta de homogeneidad normativa entre el CÓDIGO DE TRABAJO y el Acuerdo Ministerial radica principalmente en la jerarquía de las disposiciones y en las diferencias en los métodos de cálculo. Actuarialmente, hay inconsistencias en el tratamiento de variables y en la valoración de los pasivos laborales, exponiendo a los empleadores a incertidumbres financieras y legales. Jurídicamente, esta divergencia afecta la confianza legítima y provoca inseguridad jurídica, lo cual repercute directamente en la eficiencia y coherencia de las decisiones judiciales en materia laboral.

### **Consecuencias jurídicas y económicas del conflicto normativo**

Desde una perspectiva actuarial-jurídica, la ambigüedad normativa afecta la certeza y exactitud en la determinación de los derechos adquiridos y expectativas legítimas laborales. Este escenario no solo que incrementa los costos de litigación para las partes, sino además distorsiona la cuantificación y valoración de las obligaciones patronales en estados financieros (pasivos laborales). Además, dicho conflicto vulnera principios fundamentales como el de progresividad, irrenunciabilidad y no discriminación, garantizados constitucionalmente. El resultado de dicha discrepancia normativa es un impacto adverso tanto en la seguridad jurídica de los trabajadores como en la viabilidad financiera de los empleadores y sus empresas.

### **Propuesta de solución jurídica y actuarial para la armonización normativa**

Es imperativo desarrollar una solución jurídica integral que armonice el CÓDIGO DE TRABAJO (2005) y el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118 (2016).

Desde un enfoque actuarial económico, esta solución debe incluir una implementación de tablas de mortalidad actualizadas homogéneas y tasas de descuento técnico actuariales ajustadas al contexto ecuatoriano y una reforma legislativa que unifique el marco normativo (reforma del CÓDIGO DE TRABAJO).

Jurídicamente, se requiere una reforma legislativa que respete la jerarquía normativa y garantice la aplicabilidad uniforme de las disposiciones. Esto debe ir acompañado de directrices claras para operadores de justicia, fortaleciendo el principio de seguridad jurídica y promoviendo la confianza en el sistema legal.

## **RECOMENDACIONES**

### **Reforma integral del marco normativo**

**Actuarial:** Se recomienda incorporar en el CÓDIGO DE TRABAJO disposiciones técnicas que incluyan modelos actuariales (actualizados como máximo cada 5 años) para calcular la jubilación patronal, considerando tablas de mortalidad actualizadas, tasas de interés técnico actuarial y escenarios de inflación.

**Jurídico:** Se recomienda realizar una reforma legislativa que respete el principio de jerarquía normativa, armonizando el CÓDIGO DE TRABAJO y los Acuerdos Ministeriales. Este camino requiere una reforma que unifique los criterios de cálculo, evitando contradicciones que vulneren la seguridad jurídica.

### **Elaboración de una guía técnica para empleadores y jueces laborales**

**Actuarial:** Se recomienda crear un manual técnico que defina las bases económico-actuariales para el cálculo de la jubilación patronal

**Jurídico:** Se recomienda establecer un protocolo para operadores de justicia que facilite la interpretación uniforme de las normativas aplicables, promoviendo decisiones judiciales coherentes y basadas en principios constitucionales como la progresividad y la igualdad ante la ley.

### **Capacitación en materia actuarial y jurídica**

**Actuarial:** Se recomienda capacitar a los empleadores y operadores judiciales en principios básicos actuariales, dado el desconocimiento general de la materia actuarial y su importancia.

**Jurídico:** Se recomienda ofrecer formación continua a jueces, abogados y legisladores en derecho laboral, con énfasis en los principios constitucionales aplicables, la interpretación normativa y el impacto económico de sus decisiones en las relaciones laborales.

### **Fortalecimiento de la supervisión y control por parte del Estado**

**Actuarial:** Se recomienda crear un organismo técnico especializado dentro del Ministerio de Trabajo que evalúe periódicamente los métodos de cálculo de la jubilación patronal y sugiera ajustes con base en análisis actuariales actualizados.

**Jurídico:** Se recomienda que dicho organismo garantice que las disposiciones normativas sean aplicadas de manera uniforme y en línea con el marco constitucional, fortaleciendo el control estatal sobre la correcta liquidación de este derecho.

#### **Revisión periódica del sistema de jubilación patronal**

**Actuarial:** Se recomienda realizar evaluaciones actuariales periódicas (anuales) que permitan ajustar las disposiciones sobre jubilación patronal a las condiciones demográficas, económicas y sociales del país, asegurando la sostenibilidad del sistema y un esquema actualizado de la realidad nacional.

**Jurídico:** Se recomienda instituir un mecanismo de revisión normativa que garantice que los cambios se realicen conforme a los principios de progresividad y no regresividad, preservando los derechos adquiridos y evitando cargas excesivas para los empleadores.

## Referencias

- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas publicas municipales del canton Ambato*. Ambato: Repositorio de la Universidad Tecnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a79be830-74e2-4cb8-b167-29eb994ccd05/content>
- Aguilar, A. (2017). *El derecho del trabajo en las constituciones del Ecuador*. Cuenca: Repositorio de la Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/dad17385-af4f-4d4d-bbc6-99a17e1b5969>
- Asamblea Constituyente. (2007, Diciembre 29). Ley Reformatoria para la Equidad Tributaria. Montecristi, Ecuador: Tercer Suplemento del Registro Oficial No.242. [https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/39022f81-cd09-4d43-8863-f815cfaf3bc8/LEY\\_REFORMATORIA\\_PARA\\_LA\\_EQUIDAD\\_TRIBUTARIA\\_.pdf](https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/39022f81-cd09-4d43-8863-f815cfaf3bc8/LEY_REFORMATORIA_PARA_LA_EQUIDAD_TRIBUTARIA_.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, Octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Bósquez, V. (2023). *La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores*. Riobamba: Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12339/1/B%C3%B3squez%20Zamora%2C%20V%282024%29%20La%20Normativa%20Laboral%20Ecuatoriana%20y%20el%20Derecho%20a%20la%20Igualdad%20entre%20Trabajadores%20P%C3%ABlicos%20y%20Privados.%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Canseco, L. (2018). *La perfidia laboral y los derechos del trabajador*. Ambato: Repositorio de la Universidad Tecnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/21dcbe45-e97d-444d-8a74-15ae24bdc0be/content>

- Carrera, C. (2018). *Apuntes de derecho de trabajo*. Guayaquil: Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4323/1/Apuntes%20de%20derecho%20de%20trabajo.pdf>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2008, febrero 4). Observación general N° 19 : El derecho a la seguridad social (artículo 9). New York: E/C.12/GC/19. <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2008/es/41968>
- Corte Nacional de Justicia. (2021, junio 30). Resolución No. 07-2021. Quito, Ecuador: Resolución No. 07-2021. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2021-07-Triple-reiteracion-calculo-de-la-pension-jubilar.pdf>
- Escandon, M. (2018). *Los principios constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en el Ecuador*. Cuenca: Repositorio de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8556/1/14246.pdf>
- Garcia, A. (2022). *El derecho al trabajo y la exigencia de experiencia laboral a los jóvenes del cantón Santo Domingo*. Quito: Repositorio de la Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14447>
- Guerrón, S. (2021). *Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Repositorio de la Universidad Andina Simon Bolivar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2746>
- Honorable Congreso Nacional del Ecuador. (2005, junio 24). Código Civil. SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL No. 46. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civil1.pdf>
- Honorable Congreso Nacional del Ecuador. (2005, diciembre 16). CÓDIGO DE TRABAJO. Quito: Registro Oficial Suplemento 167. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Jaramillo, E. (2022). *La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*

- en el Ecuador en un contexto pospandemia*. Quito: Repositorio de la Universidad Andina Simon Bolivar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9182>
- Jimenez, S. (2019). *La vulneración de los principios constitucionales del trabajo en cuanto a la exoneración y aprendices de artesanos*. Loja: Repositorio de la Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13556/1/TESIS%20SILVIA%20JIMENEZ%20%281%29.pdf>
- Maldonado, P. (2020). *La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*. Cuenca: Repositorio de la Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/6796f29f-19bd-438b-ad21-0688b0446122>
- Martínez, C. (2023). *El impacto negativo de la jubilación patronal en la legislación ecuatoriana*. Repositorio UCSG.
- Ministerio de Trabajo. (2016, abril 13). Acuerdo Ministerial MDT-2018-0118. Quito, Ecuador: Suplemento - Registro Oficial N° 732. [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento\\_Registro-Oficial-Suplemento-732.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Registro-Oficial-Suplemento-732.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2018, junio 15). Acuerdo MDT-2018-0118. Quito, Ecuador: Nro. MDT-2018-0118. <https://vlex.ec/vid/expidese-acuerdo-ministerial-reformatorio-729450537>
- Mora, J. (2024). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador*. Loja: Repositorio de Universidad Nacional del Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14999/1/TESIS%20JUDITH%20ALEXANDRA-MORA.pdf>
- Muñoz, J. (2023). *La vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por el COVID 19 en el Ecuador*. Quito: Repositorio de la Universidad Metropolitana. <https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/213>

- Opinión Consultiva OC-24/17, Opinión Consultiva OC-24/17 (Corte Interamericana de Derechos Humanos noviembre 24, 2017). [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (1948, diciembre 10). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris, Francia: ONU. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948, junio 17). Convenio N° 87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- Peñañiel, F., & Bósquez, V. (2021). *La Normativa Laboral Ecuatoriana y el Derecho a la Igualdad entre Trabajadores Públicos y Privados*. Riobamba: Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12339>
- Sentencia N° 017-17-SIN-CC, N° 017-15-IN (Corte Constitucional del Ecuador junio 7, 2017). [http://rossauditores.com/CIRCULAR%2002%20-%20ROSS%20AUDITORES%20\(JUNIO%20-%202017\).pdf](http://rossauditores.com/CIRCULAR%2002%20-%20ROSS%20AUDITORES%20(JUNIO%20-%202017).pdf)
- Sentencia No. 3-19-CN/20, Caso No. 3-19-CN (error inexcusable) (Corte Constitucional del Ecuador julio 29, 2020). [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOiczOGJiNmFhZC1lNmNmLTRmMDItOTQyZi1kMjc1YzMwM2U1NTUucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOiczOGJiNmFhZC1lNmNmLTRmMDItOTQyZi1kMjc1YzMwM2U1NTUucGRmJ30=)
- Torres, S. (2024). *La vulneración del derecho constitucional al trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral*. Quito: Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/27427311-6945-4186-b042-bd50ac2bdc5d>
- Vaca, T. (2014). *Artículos 4 y 6 de la ley organica de los derechos laborales aprobado el 26-sep-2012 y su impacto en la productividad y contratación en los trabajadores del Ecuador*. Quito: Repositorio de la Uniandes.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2802/1/TUAAB049-2014.pdf>

Zamora, A. (2021). *Los derechos laborales de los trabajadores en el estado ecuatoriano - post pandemia*. Machala: Repositorio de la Universidad Tecnica de Machala.  
<https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/17017?mode=full>