

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1831](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1831)

Origen y finalidades de la jubilación patronal

Origin and purposes of employer retirement

Edwar Enrique Pazmiño-Solís

dp.edwareps26@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-8768-2442>

Oscar Fabian Silva-Montoya

up.oscarsilva@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-9568-7201>

María Gabriela Espinoza-Pilay

up.mariaep38@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, Pastaza
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-6219-3255>

Recibido: 25 de junio 2025

Revisado: 30 de julio 2025

Aprobado: 15 de septiembre 2025

Publicado: 01 de octubre 2025

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar origen y finalidades de la jubilación patronal. El estudio es de alcance descriptivo en el que, a partir de la exposición de preceptos doctrinales, legales y jurisprudenciales, se pudo comprender la naturaleza jurídica. Los resultados reflejaron que la lucha constante permitió que la relación desigual entre empleadores y trabajadores encuentre nuevas formas de acogerse a la igualdad de derechos, a la realización de cambios que mejoren la calidad de vida de la clase obrera o trabajadora. El papel que juega la relación jurídica entre empleador y trabajador determina los derechos y obligaciones de los intervinientes, en el que las partes se limitan a la realización de una actividad por el pago previamente pactado. En conclusión, el derecho a la jubilación es un derecho fundamental, que la finalidad asegurar a las personas mayores de edad, una pensión que les permita satisfacer sus necesidades.

Descriptores: jubilación; pensión; seguridad social; derecho, patrono. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the origin and purposes of employer retirement. The study is descriptive in scope, and based on the presentation of doctrinal, legal, and jurisprudential precepts, it was possible to understand its legal nature. The results showed that constant struggle has allowed the unequal relationship between employers and workers to find new ways to achieve equal rights and make changes that improve the quality of life of the working class. The role played by the legal relationship between employer and worker determines the rights and obligations of the parties involved, in which the parties are limited to performing an activity for a previously agreed upon payment. In conclusion, the right to retirement is a fundamental right, the purpose of which is to ensure that older people receive a pension that allows them to meet their needs.

Descriptors: retirement; pension; social security; rights, employer. (UNESCO Thesaurus)

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

INTRODUCCIÓN

Los movimientos sociales a lo largo de su lucha incansable han obtenido grandes conquistas y una de las más notorias es el Derecho al Trabajo o como también es conocido el Derecho Laboral, esto fue consolidado durante el siglo XIX, guiado por las demandas de la clase trabajadora de todas las profesiones (Mirolo, 2015). En sus inicios, la relación jurídica entre el trabajador y el patrono se establecía con base en el contrato civil de prestación de servicios, por lo cual los derechos y obligaciones entre las partes se limitaban a que el trabajador realizaba el servicio prestado a cambio de recibir una remuneración previamente acordada. En otras ocasiones se realizaba bajo la figura del arrendamiento de servicios, también con la misma connotación del Derecho civil, es decir una relación jurídica establecida entre personas situadas en un mismo plano de igualdad y con que manifestaban libremente su voluntad de obligarse (Mirolo, 2015).

Lo más relevante, es que la relación entre el empleador y el empleado escondía una gran verdad que quedaba oculta bajos los principios de autonomía de la voluntad y libertad contractual propia del Derecho Civil, y es que no existe realmente una relación igualitaria, ya que uno es dueño de los medios de producción y el capital y el otro solo posee su fuerza de trabajo, que intercambia por recursos monetarios para su subsistencia, lo que fue ampliamente demostrado por C. Marx y F. Engels en el Manifiesto del Partido Comunista de 1848 (Marx & Engels, 2011).

Por otro lado, la relación entre el empleado y el patrono no estaba sustentada en una base de voluntad autónoma, pues el empleador podía y tenía a su merced a miles de trabajadores dispuestos a realizar las labores por una pobre paga, mientras que estos, por su situación debían aceptar cualquier empleo sin poder exigir condiciones básicas debido a la competencia para acceder a los puestos y lo que les esperaba era vivir en condiciones precarias.

Sin embargo, todo ello era estrictamente legal porque la relación de trabajo se establecía en los términos previstos en la legislación civil; de ahí que una de las principales demandas de los trabajadores consistía en la necesidad de que el

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

Estado, como poder público de la sociedad, tuviera una participación activa en la determinación de la legislación laboral, entonces denominada legislación social por cuanto se refería a uno de los temas de mayor connotación social como era el trabajo asalariado.

La responsabilidad del Estado se basaba en primer lugar en extraer del imperio de la legislación civil la relación entre el patrono y el trabajador, lo que permitiría eliminar las ficciones de la igualdad entre las partes, la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación como fundamentos de la relación jurídico laboral, lo que implicada incluir a la legislación social bajo el imperio del Derecho público donde los referidos principios tienen una influencia más limitada.

La jubilación patronal aparece en 1937, dirigida exclusivamente a los empleados privados extranjeros y bajo la premisa que el empleador entregara a la caja del seguro (actual IESS) los valores por pensiones a fin de que fuese esta institución la que efectuara el pago, uno de los requisitos era tener 20 años o más de trabajo (Decreto Supremo 27 de 14-12-1937). Posteriormente con Decreto Supremo 136 (publicado en el registro oficial 157 de 6 de mayo de 1938) se deroga el anterior y se amplía este derecho a los empleados privados de empresas nacionales que tuvieran 25 años o más de trabajo (Echeverría, 2013).

En el Código del Trabajo de 1938, aparece como una norma transitoria dirigida a atender las prestaciones jubilares de personas que, habiendo trabajado algunos años antes de la expedición de ese Código y antes de que rija el sistema de Seguridad Social Obligatorio (1938), cumpliría, en adelante, con los requisitos de edad y antigüedad en el trabajo, pero sin las condiciones necesarias para acceder a la jubilación estatal (Echeverría, 2013).

A medida que aquellos trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que ahora es el IESS, y, por tanto, según adquirían el derecho a la jubilación estatal, el sistema transitorio previsto en el viejo Código paulatinamente debía desaparecer. Sin embargo, algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia de finales de los años setenta, interpretaron de modo diferente esta prestación transitoria, la volvieron

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

intangible, definitiva, imprescriptible, se desnaturalizó su carácter transitorio, y nació así la sui géneris institución de la "doble jubilación". Posteriormente, el Congreso Nacional, afianzó el tema en sucesivas reformas al Código del Trabajo, algunas imprecisas y poco técnicas (Echeverría, 2013).

La jubilación patronal es el derecho del trabajador por el cual le corresponde recibir una pensión mensual vitalicia que debe ser pagada por el empleador siempre que este ha laborado bajo relación de dependencia para el mismo empleador continua o discontinuamente por al menos 20 años cuando la relación laboral culmina por despido intempestivo y por al menos 25 años sin importar la forma de terminación de esta. La finalidad del derecho de jubilación patronal radica en sostener la vejez del trabajador que ha entregado sus energías juveniles a uno o más empleadores que han aprovechado de esas energías.

La obligación del empleador de pagar una pensión vitalicia a favor de su extrabajador es sin duda una carga monetaria importante para el empleador; de igual manera es una obligación extensa en el tiempo y que no tiene una fecha cierta de finalización debido a que no es posible determinar la fecha de fallecimiento del trabajador o del empleador.

El artículo 216 del Código del Trabajo reconoce la jubilación patronal y las reglas que deben ser aplicadas para determinar el monto a recibir por concepto de pensión jubilar. Adicionalmente indica las formas en las que se puede cubrir con este derecho, ya sea mensualmente o por medio de la entrega de un fondo global al trabajador para que este lo administre; fondo que debe ser determinado también en aplicación a las normas de este artículo.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 37 numeral tercero, dispone que el Estado garantiza como uno de los derechos de las personas adultas mayores el derecho a la jubilación universal; mientras que en el artículo 326 numeral segundo, dispone que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y todo pacto en contra de esos principios será nulo de pleno derecho.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

El derecho de jubilación de las personas adultas mayores se deriva de un derecho constitucional más amplio como lo es el derecho a la seguridad social previsto en el artículo 34 de la Constitución de la República, cuyo texto literal establece que “el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por su parte el Código del Trabajo (2005) dispone en su artículo 7 una regla de interpretación, de conformidad con la cual deben ser interpretados los derechos de los trabajadores y los principios que rigen su aplicación: “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 aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

En consonancia con las normas anteriormente detalladas, se puede concluir que el derecho de jubilación del trabajador es una garantía que deriva del derecho fundamental a la seguridad social, y que se encuentra tutelado por parte del Estado ecuatoriano a nivel constitucional, razón por la cual estudiar la figura del derecho de jubilación patronal, contemplado en el artículo 216 del Código del Trabajo, como también la forma en la que se debe de cumplir esa obligación patronal, es de sumo interés para valorar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, especialmente su derecho de jubilación patronal.

Con la finalidad de entender la normativa vigente sobre la jubilación patronal es de suma importancia conocer sus orígenes y cómo ha evolucionado para así valorar los beneficios o prejuicios que puedan existir con la aplicación de esta. En función de todo lo expuesto anteriormente se plantea como problema de investigación: ¿La evolución de la normativa legal vigente de la jubilación patronal favorece o vulnera los derechos y principios constitucionales del trabajador?

Se determina como objeto de esta al derecho laboral y como campo de acción el análisis crítico y jurídico sobre el tema. Estando el tema enmarcado dentro de la línea de investigación retos y perspectivas de las relaciones jurídicas civiles, agrarias

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

y de familia. Su impacto en la sociedad contemporánea. Para dar solución al problema planteado se propone como objetivo general analizar crítico-jurídicamente la evolución de la normativa legal vigente de la jubilación patronal con la finalidad de determinar si se favorece o vulneran los derechos y principios constitucionales del trabajador.

MÉTODO

El estudio es de alcance descriptivo en el que a partir de la exposición de preceptos doctrinales, legales y jurisprudenciales, se pudo comprender la naturaleza jurídica de la institución de la jubilación patronal en el Código del Trabajo vigente en el Ecuador, la posible vulneración de principios y derechos de los trabajadores que existe en el pago único del fondo global, para efectos de que el trabajador goce de por vida y de forma efectiva y eficaz su derecho de jubilación, en lugar del pago de la pensión periódica mensual.

Se utilizaron de los métodos del nivel teórico del conocimiento el analítico-sintético, inductivo-deductivo y el histórico-lógico, mientras que del nivel empírico del conocimiento la observación científica y el análisis documental. La principal fuente de información primaria fueron las entrevistas, así como datos estadísticos. La primera mencionada, con el propósito de conocer los criterios y opiniones de trabajadores acogidos o que están por acogerse a la jubilación patronal y pueden hacerlo a través del pago de una pensión mensual o de un único monto global.

RESULTADOS

Surgimiento de los derechos laborales.

Desde el punto de vista sistemático, el Derecho del Trabajo contempla dos tipos de relaciones jurídica fundamentales; por un lado las relaciones colectivas que se dan entre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga y en general derechos colectivos de los trabajadores; se trata de un tipo de

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales (Ossorio, 2010).

La otra parte del Derecho Laboral contempla las relaciones individuales entre el trabajador y el empleador en cuanto a sus derechos específicos como salario, inicio y forma de terminación de la relación laboral, régimen especial de trabajo y en general todo lo que corresponde a los derechos y obligaciones del empleador y el trabajador de conformidad con el contrato individual de trabajo (Ossorio, 2010).

La conformación del Derecho Laboral y los ámbitos de aplicación mencionados fue resultado de las luchas obreras y no de concesiones graciosas por parte de los empleadores o por imposiciones unilaterales del Estado, en los primeros tiempos por luchas espontáneas y desorganizadas y, desde mediados del siglo XIX y hasta la actualidad, a través de la organización colectiva en sindicatos y federaciones que en la mayoría de los países disponen de una influencias formidable tanto en la esfera del trabajo como en la política.

De ahí que exista coincidencia en la doctrina laboralista de que el reclamo social inmediato, acuciante por desplazar del mundo del trabajo industrial generalizado el viejo modelo de relaciones basado en el derecho civil va acompañado de confrontaciones, movilizaciones, resistencia y, fundamentalmente, de aceptación por parte de los juristas y legisladores, gobernantes y empresarios, de que la pacificación de la turbulenta cuestión social implicaba algún tipo de concesión a los trabajadores y a sus organizaciones (Abramovich & Courtis, 2018, p. 149).

Pues bien, uno de las demandas de los trabajadores y ya bien entrado el siglo XIX, también una demanda generalizada de la sociedad, era la necesidad de que se establecieran legalmente los derechos de los trabajadores, porque hasta mediados del siglo XIX siendo una relación jurídica propia del derecho civil, el trabajador solo tenía los derechos que fueran establecidos en el contrato individual de trabajo por el empleador, por lo cual no existían derechos comunes para todos basados en el Derecho vigente, sino derecho particulares de carácter contractual.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

¿Cuáles eran las demandas de los trabajadores en cuanto a sus derechos? En primer lugar, el derecho a una jornada de trabajo cuya duración fuera previamente determinada en el contrato, que debía asegurar que el trabajador no fuera explotado por el empleador exigiendo una jornada de trabajo que excediera las 8 horas diarias, además de un tiempo breve de descanso entre esas 8 horas, y por lo menos un día de descanso semanal (Grisola, 1999).

En segundo lugar, el derecho a que el trabajo acordado debía realizarse en condiciones de seguridad e higiene para el trabajador, que no debía poner en riesgo su vida o su integridad física y corporal, obligación que corría a cuenta del empleador.

Así mismo, las condiciones mínimas de salubridad para evitar que el trabajador contrajera alguna enfermedad relacionada con la labor que realizaba, y contar, de acuerdo con la cantidad de trabajadores y el género de industria de que se trate, con la presencia de personas capacitadas para prestar auxilio en caso de que durante la jornada de trabajo algún trabajador necesitara asistencia médica (Ospina, 2011).

Con la configuración del Derecho laboral, muchas de esas demandas de los trabajadores se hicieron exigibles a través de la legislación social, si bien es necesario señalar que entre las regulaciones legales y su cumplimiento efectivo no siempre existen coincidencias, por lo que puede afirmarse que con la legislación laboral no terminaron las demandas y conflictos entre los trabajadores y sus patronos, a quienes han venido exigiendo cada vez más derechos y condiciones laborales.

Instrumentos de protección de los derechos del trabajador

En el mundo contemporáneo, casi todos los derechos reconocidos a las personas tienen al menos dos niveles diferentes de protección: por un lado, en el Derecho internacional de los Derechos humanos, y por otro en el Derecho interno de cada uno de los Estados. Por lo que respecta al Derecho internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) reconoce el derecho de toda

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

persona a la seguridad social, en su artículo 22 donde manifiesta que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Es cierto que la Declaración no es un documento vinculante para los Estados, por lo que no están obligados legalmente a cumplir con sus exigencias; sin embargo, posee una gran influencia en la medición de los estándares de reconocimiento, respeto y protección de los derechos humanos a nivel internacional y nacional.

Algo muy diferente sucede con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) del cual el Ecuador es estado parte; se trata de un instrumento internacional de protección de los derechos humanos cuyo cumplimiento es obligatorio una vez que el Estado lo ha ratificado. En su artículo 9 dispone: Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. En ambos casos, los instrumentos internacionales de derechos humanos se refieren a derechos genéricos relacionados con la seguridad social y desde perspectivas generales.

Lo contrario sucede en el caso del Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1952 (OIT, 1952); dicho convenio está destinado a establecer las normas mínimas que deben tenerse en cuenta para la seguridad social de las personas trabajadoras que, por diferentes hechos, circunstancias o necesidades, no pueden realizar en determinado momento, de manera temporal o definitiva, un trabajo remunerado.

El convenio establece normas de seguridad para las personas trabajadoras en casos de asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

En el caso de la pensión de vejez, que es la que corresponde por jubilación a la persona que ha cumplido los requisitos legales para acceder a la pensión, el convenio lo dispone en el artículo 25 donde se plantea que se deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, el artículo 26 donde se establecen las condiciones a cumplir por las partes y el artículo 28 que aborda sobre los pagos que deberán ser periódicos.

Otro de los instrumentos relativos a los derechos de los trabajadores a la jubilación es la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en cuyo artículo 1 expresa que “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables (Organización de los Estados Americanos, 1947).

En su artículo 31 la Carta dispone que: Los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos, los empleados públicos, los aprendices, aunque no reciban salario y los trabajadores independientes, cuando su afiliación fuere posible, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientado hacia la realización de los objetivos siguientes: a) Organizar la prevención de los riesgos cuya realización prive al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia. b) Restablecer lo más rápida y completamente posible la capacidad de ganancia perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente.

c) Procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura del jefe de la familia.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

Constitución de la República del Ecuador, 2008.

La vigente Constitución de 2008 contiene varias normas relativas a la seguridad social, tanto de la población en general como de las personas trabajadoras; entre las principales cabe destacar las siguientes:

Artículo 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Artículo 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 3. La jubilación universal.

Artículo 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

Además de las disposiciones mencionadas, es importante destacar la contenida en el artículo 326, cuyo texto literal en su parte pertinente, es el siguiente: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Las disposiciones transcritas en su integridad configuran el régimen jurídico constitucional relativo a la jubilación como un derecho de los trabajadores cuyo cumplimiento es responsabilidad del Estado; y disponen por otro lado que tales

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

derechos son irrenunciables e intangibles, declarando nula toda estipulación en contrario que puedan pactar en empleador y el trabajador.

El hecho de que se refiere a los derechos laborales puede despertar ciertas dudas acerca de si esas mismas cualidades de los derechos laborales son extensibles a aquellos que tiene la persona cuando por vejez deja de ser u trabajador activo y pasa a jubilación.

Código del Trabajo.

El Código del Trabajo establece las reglas aplicables a la jubilación patronal en sus artículos del 216 al 218; aquí interesan los requisitos y la forma de pago del pago de la pensión por jubilación patronal.

Artículo 216.- Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

2. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

Origen de la Figura Jubilación Patronal

La jubilación patronal constituye un beneficio social para los trabajadores, que se genera al momento en el que cesan sus actividades laborales como respuesta a la

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

prestación de sus servicios lícitos y personales. La jubilación patronal es una institución jurídica que se desarrolla en el ámbito del Derecho Laboral, considerado como un derecho social.

Los derechos sociales pueden entenderse como la acción del Estado que tiene por objeto suprimir o atenuar las desigualdades sociales, es así como se diferencian de los derechos tradicionales porque estos segundos buscan como fin la libertad mientras los primeros buscan la igualdad.

El derecho del trabajador a la jubilación.

El derecho a recibir una pensión por edad es un derecho fundamental que asiste a toda persona que cumpla con los requisitos legales para acceder a ella; como tal lo reconoce la vigente constitución en su artículo 37.2. Es uno de los elementos que integran el derecho a la seguridad social, que como todo derecho humano comparte ciertas características que le son propias, así están señaladas en la vigente Constitución de 2008; entre esas características se pueden mencionar que los derechos humanos son inherentes a su dignidad, universales y derechos fundamentales (Navarro, 2002).

Por lo que respecta especialmente al derecho a la seguridad social y a la pensión por edad, el derecho a la jubilación es también un derecho fundamental que se encuentra contemplado dentro del más amplio derecho a la seguridad social...el estudio de la naturaleza de la jubilación como derecho fundamental debe partir del análisis previo de la más genérica categoría de la seguridad social, como manifestación del derecho fundamental a la jubilación.

En sentido general los autores consideran que el derecho a la jubilación y la consiguiente pensión para satisfacer las necesidades básicas de la persona trabajadora luego de que cumple los requisitos previstos en la legislación vigente es un derecho fundamental (Briones, 2008).

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

La jubilación patronal se mantiene hasta el presente como una institución jurídica del Derecho de la seguridad social que le permite a las personas que cumplen los requisitos exigidos en el Código del Trabajo poseer una doble jubilación, la patronal además de la del Instituto Ecuatoriano del Seguro Social. Las disposiciones relativas a esta se han mantenido intactas en lo que se refiere a los requisitos para acceder a ella y las personas beneficiarias.

En lo referido al pago de la pensión de la jubilación patronal, varios expertos en el área han manifestado que en los últimos tiempos ha existido incertidumbre en cuanto a basar la cuantía del fondo global en cálculos actuariales y los tribunales de justicia han señalado de manera reiterada que la jubilación patronal es esencialmente una obligación de pago mensual para el sustento del trabajador jubilado (Pérez; Bustamante y Ponce, 2015).

Se considera que con el pago del fondo global de jubilación patronal involucra extinción del derecho de jubilación del trabajador, esto tomando en cuenta el principio que establece que el pago de una pensión de seguridad social en general debe realizarse de manera periódica, desde que comienza su pago hasta que desaparecen las causas por las que tal pensión debe ser pagada. Por otra parte, los derechos del trabajador y especialmente el derecho a la seguridad social, son irrenunciables, y así lo dispone la Constitución de 2008 en su artículo 34.

Como el pago de un monto global de la pensión patronal implica el cese del pago periódico del monto correspondiente, se puede concluir que, una vez realizado el pago del monto global, se extingue para el patrono la obligación de pagar una pensión vitalicia periódica al trabajador, y para éste el derecho a recibirla por concepto de jubilación patronal.

Del análisis anterior resulta que el pago de un monto global en lugar de la pensión periódica vitalicia vulnera el derecho del trabajador a la seguridad social permanente y estable, así como el principio constitucional según el cual el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

DISCUSIÓN

La lucha constante permitió que la relación desigual entre empleadores y trabajadores encuentre nuevas formas de acogerse a la igualdad de derechos, a la realización de cambios que mejoren la calidad de vida de la clase obrera o trabajadora. El papel que juega la relación jurídica entre empleador y trabajador determina los derechos y obligaciones de los intervinientes, en el que las partes se limitan a la realización de una actividad por el pago previamente pactado.

Los lineamientos que plantearon los trabajadores dieron el paso a que se busque adoptar una medida que resguarde de cierta manera un tipo de protección al trabajador por el tiempo de trabajo, siendo esta la naturaleza jurídica del derecho de jubilación.

En el Derecho interno vigente en Ecuador se consagran una diversidad de principios constitucionales ubicados en diversos artículos; los principios a los que se encuentran sustentado los derechos son los siguientes: inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía como lo dispone la Constitución de 2008 en su artículo 11.6. Esas mismas características se atribuyen a los derechos de los trabajadores, en tanto el artículo 326.2 de la Constitución dispone como uno de los principios que los rigen el que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

CONCLUSIONES

Se puede establecer que la naturaleza jurídica del derecho de jubilación del trabajador nace como la conquista más significativa de los movimientos sociales organizado por los gremios de diferentes profesiones y oficios que se consolidaron en el siglo XIX, guiados por las diferentes ideologías que dotaban el sustento teórico a las demandas de las clases trabajadoras.

El derecho a la jubilación es considerado en la doctrina del Derecho Laboral como un derecho fundamental, que tiene como finalidad asegurar a las personas mayores de edad, que ya cumplieron con su deber social de aportar con su trabajo al

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

desarrollo y bienestar de la sociedad, una pensión que les permita satisfacer sus necesidades.

Los fines inherentes a la figura de jubilación patronal son materializar los derechos de la seguridad social de los trabajadores, particularmente cuando arriban a la edad legal para acceder a la jubilación, el Estado garantiza para esas personas adultas mayores, el derecho a la jubilación universal, de conformidad con las obligaciones asumidas en el artículo 37.3 de la Constitución del 2008. Asimismo, el artículo 34 de la Constitución dispone que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable.

En el caso del Ecuador, la legislación vigente establece dos formas de jubilación de los trabajadores: por un lado la pensión ordinaria que corresponde por haber contribuido a la seguridad social, pagadera por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y la jubilación patronal a la que tienen derecho los trabajadores cuando hayan cumplido veinticinco años de servicio al mismo empleador, de manera continua e ininterrumpidamente, mismo derecho que corresponde a los que habiendo sido despedido hayan laborado al servicio del mismo empleador, en relación de dependencia por más de veinte años; en ambos casos la diferencia radica en el monto de la pensión jubilar a recibir.

Los factores que inciden en la regulación de la figura del fondo global de jubilación patronal dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano es la disposición del artículo 216 del Código de Trabajo, en la que se establece que para que proceda la jubilación patronal debe de contar con un tiempo mínimo de 25 años, sea esta continua o interrumpidamente. El otro factor es la voluntad del empleador para poder permitir que el trabajador pueda llegar a cumplir el tiempo mínimo para que proceda esta figura.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

AGRADECIMIENTO

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*, Quito, Ecuador. <https://n9.cl/hd0q>
- Abramovich, V., & Courtis, C. (2018). Fututos posibles. El derecho laboral en la encrucijada. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 149-175 <https://n9.cl/z7j79b>
- Briones Briones, E. (2008). La jubilación (un derecho fundamental de todo trabajador). Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 76- 86. <https://n9.cl/oic7gl>
- Congreso de la República. (2005). Código del Trabajo. Codificación. Quito: Registro. <https://n9.cl/j7edtf>
- Moreno Echeverría X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro, *Revista de*
- Grisola, J. (1999). Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma. <https://n9.cl/ksd06>
- Marx, C., & Engels, F. (2011). Manifiesto del Partido Comunista. México: Centro de Estudios Socialistas. <https://n9.cl/x16wa>
- Ministerio del Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0188. Quito: Registro oficial de 30 de mayo de 2018. <https://n9.cl/iyh18>
- Mirolo, R. (2015). Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Astrea. <https://astrea.com.ar/book/AD70-1>
- Navarro Fallas, R. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en la seguridad social. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 13-18. <https://n9.cl/twd25>
- OIT. (1952). Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social aprobado por la Organización Internacional del trabajo en 1952. Ginebra: OIT. <https://n9.cl/ay0tu0>

Edwar Enrique Pazmiño-Solís; Oscar Fabian Silva-Montoya; María Gabriela Espinoza-Pilay

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ginebra: ONU.
<https://n9.cl/imy5>

Organización de los Estados Americanos. (1947). Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador. Río de Janeiro: OEA. <https://n9.cl/a2hdck>.

Ospina Duque, E. (2011). Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo. En Derecho Colectivo del Trabajo (págs. 3-39). Buenos Aires: s/e.
<https://n9.cl/6ih9ja>

Osorio, Manuel. (1998). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires-Argentina: Heliasta S.R.L.

Pérez; Bustamante; Ponce. (2015). La jubilación patronal. PBP. Recuperado el 4 de octubre de 2018, de <https://n9.cl/uc7bg>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).