

**Impact of employer retirement facing job stability in Ecuador**

**Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador**

**Autores:**

Parrales-Anchundia, Mauro Pablo  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas  
Ambato – Ecuador



[mparrales5@indoamerica.edu.ec](mailto:mparrales5@indoamerica.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0008-1386-5210>

Pachano-Zurita, Ana Cristina  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA  
Abg. de los Tribunales de la República del Ecuador, Mg. en Derecho Laboral y Seguridad Social.  
Docente Tutor del área de derecho  
Ambato – Ecuador



[anapachano@uti.edu.ec](mailto:anapachano@uti.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Fechas de recepción: 01-mes-2024 aceptación: 15-mes-2024 publicación: 15-mes-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

La jubilación patronal es un derecho adquirido por aquellos que han trabajado en una misma empresa durante al menos veinticinco años, proporcionando una pensión vitalicia pagada por el empleador como compensación por sus años de servicio. Introducida en Ecuador en 1938 mediante el Código de Trabajo, esta jubilación surgió como una alternativa para quienes no podían beneficiarse de la recién creada Caja del Seguro. A pesar de su objetivo inicial, la jubilación patronal ha sido criticada por su anacronismo y el riesgo de despidos intempestivos justo antes de cumplir los años necesarios para acceder a ella. Además, se argumenta que puede afectar la liquidez de las empresas debido al doble desembolso por el mismo concepto. La metodología de investigación cualitativa es "Examinar esta figura esencial para detectar posibles reformas que beneficien tanto a empleadores como a empleados." Este estudio busca desentrañar el trasfondo de la jubilación patronal, considerando las críticas y explorando opciones de renovación o reemplazo. El objetivo es proponer reformas que beneficien a ambas partes, preservando la estabilidad laboral y evitando que la jubilación patronal se utilice como un instrumento de inestabilidad laboral.

**Palabras Clave:** Jubilación patronal; legislación laboral; Principio Protector; Principio Irrenunciabilidad; Principio de continuidad.

## Abstract

Employer retirement is a right acquired by those who have worked in the same company for at least twenty-five years, providing a lifetime pension paid by the employer as compensation for their years of service. Introduced in Ecuador in 1938 through the Labor Code, this retirement emerged as an alternative for those who could not benefit from the newly created Insurance Fund. Despite its initial objective, employer retirement has been criticized for its anachronism and the risk of untimely dismissals just before reaching the required years to access it. In addition, it is argued that it can affect the liquidity of companies due to double disbursement for the same concept. The qualitative research methodology is to "Examine this essential figure to detect possible reforms that benefit both employers and employees." This study seeks to unravel the background to employer retirement, considering criticism and exploring options for renewal or replacement. The objective is to propose reforms that benefit both parties, preserving job stability and preventing employer retirement from being used as an instrument of job instability.

**Key Words:** Employer retirement; labor legislation; Protective Principle; Non-waivability Principle; Continuity Principle.

## Introducción

En el contexto del Ecuador, la relación entre la jubilación patronal y la estabilidad laboral se ha convertido en un tema de creciente importancia y debate en el ámbito jurídico y laboral. La jubilación patronal, entendida como el derecho del empleado a recibir una pensión vitalicia tras años de servicio, plantea interrogantes significativos en cuanto a su impacto en la estabilidad laboral. Por un lado, representa un reconocimiento al esfuerzo y dedicación del trabajador durante su vida laboral, proporcionando seguridad financiera en su etapa de retiro. Sin embargo, también suscita preocupaciones respecto a posibles consecuencias negativas, como la vulnerabilidad del empleado frente a despidos injustificados en un intento del empleador por evitar la carga financiera asociada a la jubilación.

En este contexto, es fundamental analizar en profundidad el impacto de la jubilación patronal en la estabilidad laboral, considerando tanto sus aspectos positivos como las posibles implicaciones negativas para los trabajadores y las empresas en el contexto legal y social de Ecuador. (Astudillo Valverde, 2023.)

La dualidad inherente a la jubilación patronal, siendo tanto un derecho del empleado como un deber del empleador, ha generado situaciones desfavorables. Por ejemplo, la práctica de desvincular al personal antes de alcanzar los 25 años de servicio, con el objetivo de eludir las obligaciones asociadas a la jubilación, ha sido una realidad lamentable en varios contextos laborales.

En este sentido, es crucial explorar estrategias que reconcilien los intereses de ambas partes, garantizando tanto la seguridad financiera y dignidad del trabajador al final de su carrera laboral como la viabilidad económica de las empresas. Esta tarea implica no solo reformas legislativas que fortalezcan los derechos de los empleados, sino también una cultura organizacional que promueva la transparencia, la equidad y el compromiso con el bienestar de sus trabajadores a largo plazo.

Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad fiscal, introduce una serie de cambios en la legislación laboral y de jubilación. “El objetivo principal es fomentar la creación de empleo, regularizar las condiciones laborales y garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones en el país” (Gobierno de Ecuador, 2021, p.29). Se espera que la implementación de acuerdo con la Comisión para la Reforma Legal del Sistema de Pensiones Ecuatoriano (CRLSPE) tenga un impacto positivo en la seguridad económica de los jubilados ecuatorianos al establecer condiciones más favorables para su retiro laboral. (Cisneros et al., 2023, p.181).

A pesar de estos esfuerzos legislativos, la aplicación de la nueva ley ha generado controversia. Algunos críticos han cuestionado su posible obsolescencia y han expresado preocupación por el riesgo de que se convierta en una amenaza de despido justo cuando los trabajadores están cerca de cumplir los años requeridos para acceder a la jubilación (Astudillo, 2023). Estas críticas subrayan la necesidad de analizar detenidamente las implicaciones prácticas y sociales de las reformas legales en el ámbito laboral y de jubilación. La importancia de analizar esta figura es, precisamente, hacer un acercamiento al camino de reformas necesarias que den como resultado mejorar la situación de ambas partes del sistema

laboral. Al abordar este problema social, se evidencia que la jubilación patronal, lejos de cumplir su propósito de brindar apoyo económico en la vejez, se ha convertido en Ecuador en una causa de despido injustificado antes de los 25 años de servicio, buscando evadir la responsabilidad financiera asociada a la pensión vitalicia. Este desequilibrio se agrava cuando se despide al empleado justo antes de alcanzar el periodo necesario para acceder a la jubilación.

## Desarrollo

### **Tema 1: Contextualización del derecho a la jubilación patronal**

#### **Jubilación Patronal en Ecuador: Contexto, Desarrollo y Desafíos**

La jubilación patronal en Ecuador tiene sus orígenes en el Código del Trabajo de noviembre de 1938. Este mecanismo se implementó con el objetivo de proporcionar a los empleados, que en ese entonces no tenían acceso a la jubilación a través de la Caja del Seguro (ahora conocido como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS), una remuneración en su vejez que les garantizara seguridad financiera. Bajo este contexto, la jubilación patronal se define como un beneficio mediante el cual el empleador financia, total o parcialmente, una retribución económica para aquellos empleados que han cumplido con los años de servicio necesarios, ya sea de manera continua o interrumpida, en una empresa pública o privada.

La jubilación patronal ha adquirido la categoría de un derecho reconocido dentro del marco jurídico ecuatoriano. Esta fundamenta su aplicación en dos principios clave:

1. Principio de Pro Homine: Este principio establece que las normas jurídicas deben ser interpretadas de la manera más favorable a los derechos humanos.

2. Principio de In Dubio Pro-Operario: Según este principio, tanto los jueces como los interprete legales antes una duda de interpretación deben optar por aquella que sea más favorable a los intereses de los trabajadores cuando enfrentan desafíos de interpretación.

De acuerdo con la Corte Constitucional, este derecho implica la entrega de una pensión mensual a los trabajadores que han alcanzado un período específico de prestación de servicios en la misma institución. A diferencia de la jubilación otorgada por el IESS, la jubilación patronal es independiente e implica un pago periódico por parte del empleador, cuyo propósito es proveer estabilidad económica a los empleados que cumplan con el período de servicio establecido en el artículo 216 del Código del Trabajo.

El artículo 216 del Código del Trabajo establece que: “los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado sus servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores” (Asamblea Nacional, 2020). Este derecho se fundamenta en las siguientes reglas:

1. La pensión se determina siguiendo las normas del IESS, en relación con los coeficientes, tiempos de servicio y edad.

2. El límite de la pensión mensual no debe superar la remuneración básica unificada media del último año ni ser inferior a treinta dólares, si el trabajador solo tiene derecho a la jubilación del empleador, y veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.

3. El trabajador jubilado puede solicitar que el empleador garantice eficazmente el pago de la pensión (Asamblea Nacional, 2020).

Además, aquellos empleados que hayan prestado servicios por más de 20 años, pero menos de 25, y que sufran un despido intempestivo, tienen derecho a recibir este beneficio en proporción al tiempo laborado. Sin embargo, este aspecto puede generar problemáticas, ya que algunos empleadores pueden optar por finalizar la relación laboral antes de los 20 años de servicio para evitar la obligación de pagar la jubilación patronal, lo que genera inestabilidad laboral.

El beneficio de la jubilación patronal puede ser otorgado por el empleador en forma de pensión mensual vitalicia o mediante un fondo global. La elección entre estas opciones dependerá de los acuerdos alcanzados entre el trabajador y el empleador. Además de la pensión, los jubilados también pueden recibir otros beneficios adicionales, como la décima tercera y décima cuarta remuneración, así como una bonificación anual. En lo que respecta a la pensión mensual vitalicia, esta opción brinda estabilidad económica sostenida hasta un año posterior al fallecimiento del jubilado, garantizando que los herederos reciban durante este tiempo una pensión equivalente a la que recibía el beneficiario. Por otro lado, el fondo global permite que los empleadores, mediante un pago único o la creación de un fondo, aseguren el financiamiento de las pensiones y otras remuneraciones laborales estipuladas en la legislación vigente.

### **Evolución del concepto de jubilación patronal en el país**

La evolución del sistema de jubilación patronal en Ecuador ha estado marcada por cambios legislativos que reflejan la interacción entre las necesidades de los trabajadores y las demandas empresariales. Desde sus inicios en la década de 1930, las leyes relacionadas con las pensiones de los empleadores han buscado alcanzar un equilibrio entre la protección de los derechos de los empleados y la viabilidad financiera de las empresas. Este derecho, nacido como una salvaguarda para asegurar una vida digna post largos periodos de servicio en una misma empresa. De este modo, la dualidad de la jubilación patronal entre ser un derecho del empleado y un deber del empleador ha generado situaciones desfavorables, como la práctica de desvincular al personal antes de alcanzar los 25 años de servicio, para evitar su cumplimiento.

En 1938, el Código del Trabajo estableció las bases legales para la jubilación patronal, reconociendo la importancia de proporcionar seguridad financiera a los empleados que han dedicado años de servicio a una misma empresa. Este derecho se consolidó con el artículo 216 del Código Laboral, que estableció criterios específicos para la elegibilidad de la pensión patronal. A lo largo del siglo XX, el sistema de pensiones de los empleadores en Ecuador se adaptó a los cambios del entorno laboral. En 1970, la Ley de Pensiones Laborales introdujo reformas significativas al establecer requisitos específicos para acceder a la pensión y regular el financiamiento de los fondos de pensiones.

En el siglo XXI, nuevas propuestas de reforma han surgido, como la Ley Orgánica sobre Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad para las Empresas Cotizadas, que busca promover la creación de empleo y la formalización laboral, así como



garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Sin embargo, estas reformas han generado controversia, especialmente en cuanto a su impacto en los trabajadores cercanos a la jubilación.

Desde una perspectiva histórica, el derecho a la remuneración por el trabajo tiene sus raíces en la Edad Media, cuando los monarcas reconocieron la necesidad de compensar a los trabajadores por su labor. Hoy en día, la legislación laboral enfrenta el desafío de adaptarse a un entorno laboral cambiante, garantizando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores y las necesidades empresariales.

El futuro desarrollo del sistema de jubilación patronal en Ecuador dependerá de la capacidad para encontrar un equilibrio sostenible entre la estabilidad laboral y las demandas empresariales. Esto requerirá una revisión constante de la legislación, adaptándola a las nuevas dinámicas económicas, laborales, y asegurando la participación inclusiva de todos los actores relevantes, incluidos sindicatos y expertos en derecho laboral (Pazmiño Solís, 2020, p. 11).

La jubilación patronal en Ecuador se remonta a noviembre de 1938, cuando fue instituida en el Código del Trabajo con el objetivo de proporcionar seguridad financiera a los empleados que, en su momento, no contaban con acceso a la jubilación a través de la Caja del Seguro, conocida actualmente como Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Bajo este contexto, la jubilación patronal se define como una modalidad o beneficio mediante el cual el empleador financia, total o parcialmente, una retribución económica de jubilación para aquellos empleados que cumplen con los años de servicio requeridos en una empresa pública o privada. Su aplicación se fundamenta en dos principios: el principio de pro homine, que establece que las normas jurídicas deben ser interpretadas de la manera más favorable para el ser humano y sus derechos, y el principio de in dubio pro-operario, que dicta que los jueces deben elegir la interpretación más favorable a los intereses de los trabajadores cuando enfrentan desafíos de interpretación (Pazmiño Solís, 2020, p. 4).

Según la Corte Constitucional, este derecho implica la entrega de una pensión mensual a los trabajadores que han alcanzado un período específico de prestación de servicios en la misma institución. A diferencia de la jubilación otorgada por el IESS, la jubilación patronal es independiente e implica el pago periódico por parte del empleador, cuyo propósito es proveer estabilidad económica a los funcionarios públicos y privados que cumplen con el período de servicio establecido en el artículo 216 del Código del Trabajo. Este artículo especifica que los trabajadores que hayan prestado sus servicios por veinticinco años o más, de manera continua o interrumpida, tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores.

## **Tema 2: Desafíos y problemáticas asociadas a la jubilación patronal en Ecuador**

### **La estabilidad laboral de los trabajadores**

La estabilidad laboral constituye el pilar fundamental para la continuidad en el ámbito profesional, proporcionando solidez y confianza al trabajador. Este principio se establece para sostener las garantías laborales, permitiendo al empleado desarrollar su trayectoria profesional de manera ininterrumpida hasta alcanzar una jubilación equitativa que le asegure una calidad de vida digna al concluir su período productivo.



La estabilidad laboral es un derecho inherente de los trabajadores, el cual les permite conservar su puesto de trabajo indefinidamente, siempre que no incurran en faltas graves que justifiquen su despido. Esto implica que un empleado no puede ser despedido sin una razón justificada y en conformidad con la ley. Según (Motoa, 2019) este derecho asegura una relación laboral permanente, en la que el trabajador puede determinar libremente la continuidad de su empleo, limitando la capacidad del empleador para extinguir la relación laboral salvo en circunstancias excepcionales que legalmente justifiquen el despido.

Desde un punto de vista legal, la estabilidad laboral protege los ingresos de los trabajadores, esenciales para satisfacer sus necesidades básicas. Además, favorece la estabilidad económica de la empresa, al contar con un personal profesional bien capacitado. Este principio fortalece el carácter permanente de la relación laboral, que se establece mediante un contrato, cuya extinción depende principalmente de la voluntad del trabajador. De este modo, actúa como una tutela contra el despido arbitrario, que puede generar incertidumbre y caos. (Duque Ortega, 2023, p.26)

Por otro lado, está como principio ha sido objeto de constante debate a nivel mundial, reconociéndose sus múltiples beneficios tanto para los trabajadores como para las economías nacionales. Esta estabilidad permite a los trabajadores planificar a largo plazo, garantizando otros derechos fundamentales como la alimentación, la vivienda y la salud. Además, al permitir la conservación del empleo a largo plazo, se asegura que los trabajadores puedan acceder a una jubilación digna, que les garanticen una buena calidad de vida hasta la muerte. (Duque Ortega, 2023, p.4)

A pesar de los beneficios evidentes de la estabilidad laboral, en ocasiones, los países tienden a introducir regulaciones que incrementan la inseguridad por la eliminación de los subsidios que benefician al trabajador tales el seguro de desempleo, la doble jubilación, etc. La implementación de normas que crean relaciones contractuales especiales puede llevar a evitar pagos adecuados por liquidaciones o compensaciones, estas disposiciones pueden ser utilizadas por los empleadores para eludir sus obligaciones de jubilación. Con el tiempo, esto puede generar obstáculos para que algunos empleados accedan a los derechos previstos en la legislación vigente, como la acumulación de fondos de reservas, días adicionales de vacaciones, y otros beneficios. Este principio laboral no solo garantiza la continuidad y seguridad en el empleo, sino que también protege a los trabajadores contra el despido intempestivo, asegurando sus derechos económicos y sociales a lo largo de su vida laboral y en su retiro. (Duque Ortega, 2023.p.8).

### **La protección de los derechos del trabajador**

Los derechos de los trabajadores son fundamentales, ya que reconocen y protegen a las personas que realizan actividades laborales. Amparados por la constitución en su art. 35 siendo una garantía básica, estos derechos buscan garantizar condiciones laborales dignas y seguras, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores.

En la Constitución en su artículo 325, expone que será el Estado quien se encargara de proteger “el derecho al trabajo, se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de trabajos de auto sustento y cuidado humano; y

como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución 2008).

El art. 42 numeral 31 del código de trabajo establece que, dentro de las obligaciones del empleador para el trabajador como la constitución del Ecuador, es fundamental que los empleadores inscriban a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día de labores. Además, deben notificar el ingreso del empleado dentro de los primeros quince días hábiles. También es crucial informar al IESS sobre la salida de los empleados, así como cualquier modificación en los sueldos y salarios. Asimismo, los empleadores tienen la obligación de reportar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estas acciones no solo garantizan la protección social de los trabajadores, sino que también aseguran el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad social. Cumplir con todas las obligaciones establecidas en la legislación sobre seguridad social es un deber esencial para fomentar un ambiente laboral justo y seguro. En el contexto laboral ecuatoriano, los derechos de los trabajadores se agrupan en varias categorías fundamentales, cada una de las cuales garantiza diferentes aspectos de la protección y bienestar del trabajador. Estos se clasifican de la siguiente manera:

1. Derecho al Salario: Todo trabajador tiene derecho a recibir un salario justo y oportuno que corresponda a su labor y esté conforme a las normativas legales vigentes. Este derecho asegura que los empleados reciban una remuneración adecuada y a tiempo, lo cual es esencial para su sustento y bienestar económico. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p.19-21).

2. Vacaciones Remuneradas: Los trabajadores tienen derecho a descansos pagados, que incluyen días feriados y vacaciones. Estos periodos de descanso son fundamentales para la recuperación física y mental del trabajador, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p.18).

3. Horas Extras y Recargos: Cuando un trabajador realiza horas extras o labora en horarios nocturnos o durante días festivos, tiene derecho a recibir una compensación adicional. Esta medida reconoce el esfuerzo adicional y las posibles dificultades asociadas con el trabajo fuera del horario regular. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p.16).

4. Prestaciones Sociales: Este conjunto de derechos incluye beneficios como el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, que son gratificaciones adicionales al salario básico, así como indemnizaciones por despido injusto. Estas prestaciones buscan mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y proporcionarles seguridad financiera en situaciones adversas como el despido intempestivo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p.24-25).

5. Afiliación a la Seguridad Social: Es obligación de los empleadores asegurar que sus trabajadores estén afiliados al sistema de seguridad social, que cubre aspectos de salud, pensiones y riesgos laborales. La afiliación a la seguridad social garantiza que los trabajadores tengan acceso a servicios médicos, prestaciones por jubilación y protección en caso de accidentes laborales. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p. 67).

6. Ambiente Laboral Sano: Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y adecuado para la realización de sus labores. Esto incluye la provisión de condiciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, así como la implementación de medidas

preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005.p.10).

7. Estabilidad laboral: Este derecho protege a los trabajadores contra despidos intempestivos, La estabilidad en el empleo es crucial para proporcionar seguridad y continuidad laboral a los empleados, asegurando que no sean despedidos sin una causa justa y legalmente válida. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005. p. 38-40).

Estos derechos laborales no solo son esenciales para garantizar condiciones de trabajo justas y humanas, sino que también contribuyen significativamente a la estabilidad y eficiencia del mercado laboral en Ecuador. La implementación y el respeto de estos derechos fomentan un ambiente laboral más equitativo y productivo, donde los trabajadores se sienten valorados y protegidos.

Además, la afiliación a la seguridad social y el acceso a un ambiente laboral sano son componentes vitales que no solo benefician al trabajador individual, sino que también promueven el bienestar general de la sociedad. Al garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a cuidados de salud y protección contra riesgos laborales, se reduce la carga sobre el sistema de salud pública y se promueve un entorno de trabajo más seguro y saludable. La estabilidad laboral, por su parte, es un pilar fundamental para el desarrollo económico y social del país. Al proteger a los trabajadores de despidos arbitrarios, se fomenta una mayor lealtad y compromiso por parte de los empleados, lo que a su vez puede llevar a una mayor productividad y a un mejor desempeño económico de las empresas.

La protección de los derechos de los trabajadores es crucial por las siguientes razones:

Garantiza la dignidad del trabajador: Los derechos del trabajador reconocen la dignidad de las personas que desempeñan una actividad laboral. Estos protegen a los trabajadores de la explotación y la discriminación, asegurando condiciones de trabajo dignas, como lo menciona el art. 33 de la Constitución “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021, p.2).

Garantiza la seguridad del trabajador: Las empresas u organizaciones tiene la responsabilidad social y legal de brindarle a sus empleados un entorno laboral que sea seguro y que contribuya en una mayor productividad y motivación. De este modo, los derechos que protegen la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo garantizan un entorno seguro y saludable, además, de seguridad social que en el art. 34 de la Constitución es considerada como “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, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021, p.2).

El Estado garantiza y efectivamente implementa el derecho a la seguridad social, para la inclusión de personas dedicadas a trabajos no remunerados, actividades de autosuficiencia en el hogar, diversos trabajos autónomos o en situación de desempleo. En el Ecuador, los derechos del trabajador están protegidos por la Constitución, las leyes laborales y los

convenios internacionales. El Estado ecuatoriano tiene la obligación de asegurar la protección de los derechos del trabajador, y para ello cuenta con una serie de instituciones, como el Ministerio del Trabajo, IESS y la Defensoría del Pueblo.

La legislación laboral es fundamental para la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores. Estas leyes aseguran condiciones laborales equitativas, fomentan la igualdad de oportunidades y establecen estándares mínimos para salarios, horas de trabajo y seguridad en el empleo. Asimismo, la legislación laboral es crucial para promover la estabilidad en el empleo y fortalecer las relaciones de confianza entre empleadores y empleados. Al proporcionar un marco legal que regula las condiciones de trabajo, estas normativas no solo protegen a los trabajadores de posibles abusos, sino que también crean un ambiente laboral más armonioso y productivo. En el contexto de la jubilación patronal en Ecuador, estas leyes adquieren una relevancia especial, ya que buscan equilibrar las cargas financieras para los empleadores con la necesidad de asegurar un retiro digno para los trabajadores que han dedicado años de servicio a sus empresas. (Chiriboga Izquieta et al.,2018. p.9).

### **Principios laborales y su aplicación en la jubilación patronal**

La jubilación patronal, dentro del marco legal y laboral de Ecuador, se rige por una serie de principios fundamentales diseñados para garantizar la equidad, la protección de los trabajadores y la estabilidad laboral. Estos principios son esenciales para asegurar que los derechos de los empleados sean respetados y protegidos a lo largo de su vida laboral y durante su transición a la jubilación. A continuación, se describen algunos de estos principios laborales y su aplicación específica en el contexto de la jubilación patronal:

1. Principio de equidad: La jubilación patronal busca establecer un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su posición, género, o antigüedad. Este principio asegura que todos los empleados tengan acceso a los beneficios de jubilación sin discriminación ni favoritismos. (Bastidas Guerrón et al. 2012, p. 20-21).

El carácter protector del derecho al trabajo está reconocido y amparado Constitución de la República del Ecuador, que establece: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una remuneración decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 17-18). El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente. Para hacer efectivo este derecho, es necesaria una adecuada intervención estatal que proteja a los trabajadores, quienes son la parte más vulnerable en la relación laboral. La intervención del Estado es crucial debido a la desigualdad de condiciones entre el capital (empleador) y el trabajo (empleado).

El artículo 33 establece los principios de salvaguardia y equidad del derecho social, reflejando la necesidad de proteger al trabajador frente a posibles abusos por parte del empleador. Este enfoque se justifica por la inherente desigualdad en la relación laboral, donde el trabajador suele tener menos poder y recursos que el empleador. "Este derecho debe hacerse efectivo con una adecuada intervención del Estado, protegiendo al trabajador, quien

es la parte más débil en la relación" (Constitución de la República del Ecuador, 2008. p. 17-18).

2. Principio Protector: Uno de los pilares de la jubilación patronal es la protección de los derechos de los trabajadores. Este principio garantiza que los empleados que han dedicado años de servicio a una empresa reciban una pensión adecuada que les permita vivir con dignidad después de retirarse. La protección incluye la seguridad de que los fondos de jubilación están gestionados de manera responsable y segura.

### **Aplicación del Principio Protector en la Jubilación Patronal**

El principio protector es fundamental en el marco jurídico laboral debido a la falta de equidad y el desequilibrio de poder en la negociación y economía entre empleadores y trabajadores. Este principio busca resguardar a los más vulnerables, que son los trabajadores, mediante la materialización de tres reglas esenciales, el numeral 6) del Art. 35 de la Constitución, que dice: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores". Lo cual se ve acogido y desarrollado por el Art. 7 del Código del Trabajo. (Guerrón Ayala, 2001. p. 31).

1. Indubio pro-operario: Esta regla establece que, si una norma admite varias interpretaciones, el juez debe elegir la que proporcione mayor bienestar al trabajador.

2. Norma más favorable: Cuando existen varias normas aplicables a un caso, se debe elegir la que ofrezca mayores beneficios al trabajador.

3. Condición más beneficiosa: Esta regla sostiene que no pueden implementarse normas que reduzcan los beneficios previamente establecidos a favor de los trabajadores. (Bastidas Guerrón et al. 2012, p. 18-19).

El CÓDIGO DEL TRABAJO ecuatoriano refleja este principio en diversas disposiciones, como el artículo 184 de su Libro II, titulado "De la protección a los trabajadores", que obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para salvaguardar y proteger a los trabajadores, respetando sus derechos laborales adquiridos durante los años de servicios con un mismo empleador. Además, el principio protector está consagrado en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual establece que "en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021).

En el contexto de la jubilación patronal, el principio protector se aplica de las siguientes maneras:

1. Interpretación de normas: En caso de duda sobre la interpretación de las normas de la jubilación patronal, estas deben interpretarse en el sentido más favorable al trabajador. artículo 11 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador.

2. Conflicto de normas: Si hay un conflicto entre las normas de la jubilación patronal y otras normas laborales, se deben aplicar las normas que resulten más propicias al trabajador.

Estas medidas buscan resguardar los intereses y la seguridad de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, asegurando que los derechos adquiridos en el transcurso de su empleo sean

mantenidos y respetados. De esta manera, el principio protector garantiza que los trabajadores reciban un trato justo y equitativo, especialmente en situaciones donde la interpretación y aplicación de las normas podrían afectar su bienestar y estabilidad económica.

3. Principio de la continuidad: Es fundamental para el correcto funcionamiento del sistema de jubilación patronal. Este principio asegura que los trabajadores no sean despedidos intempestivamente antes de alcanzar la edad de jubilación, lo cual es crucial para que puedan cumplir con los requisitos necesarios para obtener sus beneficios. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021).

Siendo que este se refiere al derecho de los trabajadores a conservar su empleo, lo que garantiza su sustento económico, el de sus familias y su contribución a la sociedad, sin estar sujetos a despidos intempestivos. Este principio está respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su Convenio 158 establece en el artículo 4: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada" (OIT, 1982).

La continuidad del vínculo laboral, sino que también tiene una repercusión significativa tanto en el presente como en el futuro de los empleados. Este principio beneficia a los trabajadores al proporcionarles seguridad y estabilidad económica, y a las instituciones al retener empleados experimentados y comprometidos. En el contexto ecuatoriano, el objetivo del plan nacional para el Buen Vivir 2013-2017 reconoce la estabilidad laboral como un pilar fundamental para promover un trabajo digno. Este plan subraya la importancia de asegurar ingresos económicos permanentes para los trabajadores y considera la estabilidad laboral como un activo valioso para las empresas, ya que contar con personal con experiencia y compromiso contribuye al desarrollo y éxito organizacional.

El principio de continuidad está consagrado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. Este artículo establece que "el trabajo es un derecho fundamental de las personas y un deber social. El Estado garantizará su libertad, su dignidad, su justa remuneración, la seguridad social y las condiciones de trabajo que permitan el desarrollo pleno de su personalidad" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021). Esta disposición constitucional no solo reafirma la importancia del trabajo como un derecho inherente a la dignidad humana, sino que también impone al Estado la responsabilidad de garantizar condiciones laborales adecuadas. Esto incluye la protección contra despidos arbitrarios, asegurando así que los trabajadores puedan desarrollar su potencial y contribuir al bienestar social de manera sostenible, por tanto, no solo protege los derechos individuales de los trabajadores, sino que también fortalece a la sociedad y económica del país al promover la seguridad y la justicia en el ámbito laboral. Además, al establecer la seguridad social y la justa remuneración como componentes esenciales del derecho al trabajo, la Constitución del Ecuador subraya la interdependencia de estos elementos para el desarrollo integral de las personas.

4. Responsabilidad del empleador: El marco legal establece que los empleadores tienen la obligación de contribuir al fondo de jubilación de sus empleados en el artículo 371 de la

C.R.E. Esta responsabilidad financiera es una carga significativa para los empleadores, pero es esencial para garantizar que los trabajadores reciban una pensión justa. Los empleadores deben cumplir con esta obligación de manera puntual y adecuada para evitar sanciones legales.

5. Principio de Irrenunciabilidad: La jubilación patronal está respaldada por un sólido marco jurídico que proporciona seguridad y certeza tanto a los trabajadores como a los empleadores. Este principio asegura que las normas y regulaciones relativas a la jubilación patronal sean claras, coherentes y aplicadas de manera uniforme en el numeral 2 del Artículo 326 de la C.R.E., así como también en el Artículo 4 del Código de Trabajo. La seguridad jurídica es crucial para prevenir conflictos y garantizar que los derechos de todas las partes involucradas sean respetados.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales está consagrado en el artículo 4 del Código de Trabajo y en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador, que establece: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles" (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2021). Este principio sostiene que los trabajadores no pueden desistir voluntariamente de los derechos conferidos por la legislación laboral.

El principio de irrenunciabilidad es esencialmente protector, ya que previene prácticas laborales en las que los empleadores podrían imponer cláusulas contractuales que obliguen a los trabajadores a renunciar a sus derechos. De acuerdo con el artículo 5 del Código de Trabajo, en su segundo inciso, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras exista un contrato de trabajo vigente.

Si se transgrede este principio mediante la renuncia a un derecho laboral, se impone una sanción de nulidad absoluta. Esto significa que cualquier cláusula del contrato que infrinja la ley se anula, el contrato de trabajo permanece en vigor y todos los beneficios que el empleador haya obtenido debido a dicha renuncia deben ser restituidos al trabajador.

Este principio también asegura el derecho a la jubilación patronal para los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos. La protección de los derechos laborales, incluidos los beneficios derivados de los años de servicio en una entidad pública o privada, es fundamental para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales.

En el contexto de la jubilación patronal, el principio de irrenunciabilidad es particularmente relevante. Los trabajadores no pueden ser obligados a renunciar a sus derechos a una pensión de jubilación por parte del empleador. Este principio garantiza que los trabajadores que han dedicado años de servicio a una empresa reciban los beneficios correspondientes sin que se les imponga la renuncia a estos derechos.

De esta manera, el principio de irrenunciabilidad no solo protege los derechos laborales individuales, sino que también fortalece la estabilidad y seguridad en el empleo, asegurando que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de los beneficios legales a los que tienen derecho, incluido el derecho a una jubilación digna.

6. Sostenibilidad del sistema: La Constitución de la República del Ecuador, establece en el artículo 368. La sostenibilidad financiera del sistema de jubilación patronal es un principio clave. Esto implica que los fondos de jubilación deben ser administrados de manera eficiente

y responsable para asegurar que puedan cumplir con sus obligaciones a largo plazo. La sostenibilidad garantiza que las futuras generaciones de trabajadores también puedan beneficiarse de un sistema de jubilación.

### **Método**

La metodología de investigación cualitativa es "Examinar esta figura esencial para detectar posibles reformas que beneficien tanto a empleadores como a empleados." Este estudio busca desentrañar el trasfondo de la jubilación patronal, considerando las críticas y explorando opciones de renovación o reemplazo. El objetivo es proponer reformas que beneficien a ambas partes, preservando la estabilidad laboral y evitando que la jubilación patronal se utilice como un instrumento de inestabilidad laboral.

### **Discusión**

La discusión sobre la legislación propuesta en 2022, específicamente la Ley Orgánica para la Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad de las Empresas Públicas, revela tensiones significativas en su implementación. Aunque esta ley pretende mejorar la seguridad económica de los jubilados, se han levantado críticas respecto a su potencial desactualización y al riesgo de que se convierta en una herramienta para justificar despidos justo antes de que los empleados puedan acceder a la jubilación.

Este debate subraya la discrepancia entre las intenciones teóricas de la legislación y su aplicación práctica. La ley, que inicialmente busca proporcionar un entorno económico más seguro para los jubilados, enfrenta el desafío de evitar convertirse en un pretexto para despidos anticipados y, en consecuencia, en un factor que socava la estabilidad laboral.

Las críticas se centran en que, si no se implementa con un enfoque equilibrado y reflexivo, la ley podría agravar los problemas que pretende resolver. Es crucial que las reformas legislativas contemplen no solo la mejora de la seguridad económica de los trabajadores en su etapa de jubilación, sino también la protección de sus derechos laborales durante toda su vida profesional.

Este contexto resalta la necesidad de una reevaluación profunda de las políticas de jubilación patronal. Se requiere un enfoque que armonice la seguridad económica de los jubilados con la estabilidad laboral de los empleados, evitando que estos últimos sean forzados a abandonar sus puestos de trabajo antes de tiempo. Para lograr esto, es fundamental que las reformas consideren tanto las protecciones existentes como las nuevas medidas necesarias para cerrar las brechas que permiten prácticas laborales injustas.

### **Conclusiones**

La investigación subraya la dualidad de la jubilación patronal como un derecho fundamental del empleado y un deber ineludible del empleador. Esta dualidad, sin embargo, ha dado lugar a una paradoja: en lugar de proteger la estabilidad laboral de los trabajadores, en algunos casos ha resultado en prácticas desfavorables, como despidos antes de que los empleados alcancen los 25 años de servicio. Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de revisar la conceptualización y aplicación de la jubilación patronal para que cumpla

efectivamente su propósito original de asegurar una vida digna tras largos periodos de servicio.

La Ley Orgánica para la Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad de las Empresas, promulgada en 2022, representa un intento legislativo significativo para abordar los problemas asociados con la jubilación patronal. No obstante, su implementación ha sido objeto de críticas, especialmente por su potencial anacronismo y el riesgo de que se convierta en una herramienta para justificar despidos justo antes de que los empleados puedan acceder a la jubilación.

El análisis revela que la jubilación patronal en Ecuador no está cumpliendo con su propósito original. En lugar de ser una salvaguarda para los trabajadores, se ha convertido en una causa de despidos intempestivos antes de los 25 años de servicio, con el objetivo de eludir la responsabilidad financiera de la pensión vitalicia. Este hallazgo resalta la necesidad de una revisión profunda y una redefinición de la jubilación patronal para asegurar su efectividad y prevenir prácticas que perjudiquen a los trabajadores.

La convergencia de estos resultados apunta a una conclusión esencial: la necesidad de reformas sustanciales en la conceptualización y aplicación de la jubilación patronal en Ecuador. Las prácticas de despidos estratégicos y la falta de alineación con el propósito original de la jubilación patronal indican que las reformas deben abordar no solo la legislación, sino también las percepciones culturales y las prácticas empresariales.

Los derechos de los trabajadores son esenciales, ya que reconocen y protegen a quienes desempeñan actividades laborales. Estos derechos, respaldados por la legislación, tienen el objetivo de garantizar condiciones laborales dignas y seguras, asegurando así el bienestar integral de los trabajadores. Para que la jubilación patronal en Ecuador pueda cumplir su propósito original de proteger a los trabajadores y asegurarles una vida digna tras largos años de servicio, es indispensable implementar reformas legislativas y cambios culturales profundos. Solo así se podrá garantizar que este derecho fundamental sea respetado y aplicado de manera justa y equitativa.

### **Referencias bibliográficas**

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial No. 167.
- Astudillo Valverde, L. X. (2023). Protección del principio de estabilidad laboral a través de la sustitución de la jubilación patronal.
- Bastidas Guerrón, M. L., & Espín Manosalvas, B. A. (2012). Las políticas laborales orientadas al cumplimiento de las garantías constitucionales de los trabajadores (Bachelor's thesis).
- Chávez, N. (1990). Manual de derecho laboral para trabajadores sociales. Quito: Editorial Universitaria.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.

- Cisneros, M. V., Estupiñán, Y., Mancero, R., Páez, R., Romero, S., & Simbaña, L. (2023). Debate sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de Ecuador. *Mundos Plurales-Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 10(2), 179-196.
- Coello Ibañez, A. S. (2024). La empleabilidad sostenible en personas mayores de 50 años en el sector financiero cooperativo (Bachelor's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi;(UTC)).
- DEL CODIGO, E. L. S. C. (2018). CODIGO DEL TRABAJO. Norma, 2, 3.
- Del Ecuador, A. C. (2021). Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad fiscal: 2021-2025.
- del Ecuador, C. P. (2008). Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. Microsoft Word-CONSTITUCION.
- Guerrón Ayala, S. (2001). Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- León, K. E. C., Villamarín, M. A. T., Zambrano, J. C. A., & Andrade, E. E. P. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350-358.
- Paguay Duchi, M. Á., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Pazmiño Solis, E. E. (2020). Origen y finalidades de la jubilación patronal.
- Porras Velasco, A. X. (2010). Las reformas laborales en el Ecuador.
- SALTOS, M. A., & VELAZQUEZ, R. M. (2019). Apuntes teóricos para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en Ecuador. *Revista Espacios*, 40(43).

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y fuente de fortaleza a lo largo de este camino.

A mi familia, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido el pilar fundamental en cada paso que he dado.

A mis queridos hijos, Dover, Kelly, Jostin, Mía y Lía, quienes son mi mayor inspiración y la razón por la que me esfuerzo cada día por ser mejor.

Y a mi pequeño amor, cuya ternura y comprensión han sido esenciales para superar los desafíos de este proceso. Gracias a todos por ser la luz que ilumina mi vida y por estar siempre a mi lado.

**.Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.