



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS  
DE LA REPÚBLICA.**

**TEMA:**

**LA JUBILACIÓN PATRONAL COMO DOBLE BENEFICIO DEL  
TRABAJADOR AMPARADO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**INVESTIGADORA:**

**JHOMAYRA MARIUXI INGA YUMBAY**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

**Guaranda-Ecuador**

**2022**



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO**

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y  
Juzgados de la República.

**TEMA:**

**LA JUBILACIÓN PATRONAL COMO DOBLE BENEFICIO DEL  
TRABAJADOR AMPARADO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Investigadora:**

**JHOMAYRA MARIUXI INGA YUMBAY**

**Tutor del Proyecto de Investigación:**

**DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**

**Guaranda-Ecuador**

**2022**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

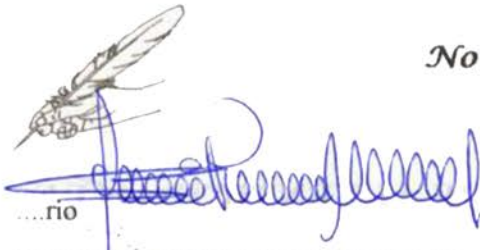
Yo, **Luis Alfonso Bonilla Alarcón** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita: Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: La Jubilación Patronal Como Doble Beneficio Del Trabajador Amparado Por El Código Del Trabajo mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



**Dr. Luis Alfonso Bonilla**  
**TUTOR**



**Notaria Tercera del Cantón Guaranda**  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
Notario



N° ESCRITURA 20220201003P007

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

JHOMAYRA MARIUXI INGA YUMBAY

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L.

Factura: 001-001-000011226

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día cinco de mayo del dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita JHOMAYRA MARIUXI INGA YUMBAY, soltera, domiciliada en la parroquia Santa Fe cantón Guaranda, celular 0969390224, correo electrónico es [mariuxiinga@gmail.com](mailto:mariuxiinga@gmail.com) por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruido por mi el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes "Previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "La Jubilación Patronal Como Doble Beneficio Del Trabajador Amparado Por El Código Del Trabajo" es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora". Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue por mi el Notario a la compareciente, aquella se ratifica en la aceptación de su contenido y firma conmigo en unidad de acto, se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-



JHOMAYRÁ MARIUXI INGA YUMBAY

C.C. 0230153723



**MSC. AB. HENRY ROJAS NARVÁEZ**  
Notario Tercero del  
Cantón - Guaranda



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo, **Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay**, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: La Jubilación Patronal Como Doble Beneficio Del Trabajador Amparado Por El Código Del Trabajo es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente

Jhomayra Inga Yumbay

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a la Virgen del Quinche, por darme fuerzas para continuar en este proceso de formación académica.

A mis padres, hermanos, novio y más familiares quienes con su apoyo incondicional, me han ayudado hacer posible el cumplimiento de este anhelado propósito, ya que son mi inspiración y mi fortaleza.

***Jhomayra***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer profundamente a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, a nuestros docentes de la Escuela de Derecho, por darme la oportunidad de formarme como profesional, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de esta trayectoria académica.

Al Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, Docente y Tutor de este trabajo de investigación, quien con su dirección, conocimiento y paciencia a sabido guiarme para lograr culminar exitosamente, este trabajo investigativo.

*Jhomayra*

**TÍTULO:**

**“LA JUBILACIÓN PATRONAL COMO DOBLE BENEFICIO DEL  
TRABAJADOR AMPARADO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**



# TABLA DE CONTENIDO

PORTADA .....	IX
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	III
<b>DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA .....</b>	<b>IV</b>
DEDICATORIA .....	IX
AGRADECIMIENTO .....	IX
INDICE .....	IX
<b>RESUMEN.....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>IXX</b>
<b>PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>16</b>
<b>1.4 Justificación .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>19</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Antecedentes .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Fundamentación Teórica.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3 Hipótesis .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4 Variables .....</b>	<b>27</b>
<b>DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Ámbito de estudio .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Tipo de investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Nivel de investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>Aspectos Éticos y Sociales .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4 Método de investigación .....</b>	<b>29</b>
<b>3.5 Diseño de investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>30</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Presentación de Resultados .....</b>	<b>31</b>
<b>TABULACIÓN ENCUESTA.....</b>	<b>31</b>
<b>4.4 Transferencia de resultados .....</b>	<b>39</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>

## RESUMEN

El Código del Trabajo ecuatoriano en el artículo 216 establece la jubilación a cargo del empleador para aquellos trabajadores que por 25 años o más, hubiesen prestado servicios continua o interrumpidamente. Conociendo a este beneficio como jubilación patronal cuyo monto de cálculo de la pensión está previsto en el mismo artículo 216 del Código del Trabajo, estableciéndose como pago un monto mensual o un monto global de acuerdo al convenio al que lleguen empleador y trabajador.

Los trabajadores ecuatorianos que generalmente cumplen 60 años de edad y por lo menos 30 años de servicio se acogen al beneficio de la jubilación según las reglas de la Ley de Seguridad Social aplicando el artículo 185 de la Ley antes mencionada, acreditando el derecho a la jubilación ordinaria de vejez, beneficio al cual acceden luego de concluir su relación laboral, recibiendo la liquidación correspondiente y percibiendo la pensión de jubilación que les otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, he aquí precisamente la diferencia existente entre los servidores amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público y los trabajadores amparados por el Código del Trabajo, ya que estos últimos a más del beneficio indicado anteriormente deben percibir la jubilación patronal pagada directamente por su empleador.

La jubilación consiste en el retiro del trabajador de un trabajo o de una función pública con el derecho a percibir una remuneración calculando según sus años de trabajo.

De acuerdo al Código de Trabajo aquel trabajador que haya laborado 25 años o más a favor del mismo empleador tiene derecho a percibir la jubilación patronal que es independiente a la jubilación del IEES. Goza de las mismas garantías de la jubilación.

Cuando un trabajador es jubilado patronalmente fallece sus herederos percibirán por un año el monto de dicha jubilación.

La jubilación patronal debe pagarse por mensualidades en moneda de curso legal, además el jubilado tendrá derecho a percibir el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, el trabajador jubilado patronalmente percibirá una pensión de jubilación que está conformado por el fondo de reserva, más el 5% promedio de los últimos 5 años multiplicado por los años de servicios respectivo de acuerdo a lo previsto en el Art. 218 del Código de Trabajo el resultado obtenido constituye la pensión anual valor que se lo divide para 12 con el objeto de obtener la pensión mensual.

Por disposición del inciso décimo del artículo 216 del Código del Trabajo el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al 50 % de la remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio multiplicado por los años de servicio, en concepto de monto global de la jubilación patronal.

El acta de jubilación patronal deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con la cual se extingue definitivamente la obligación del empleador.

El presente trabajo investigativo pretende analizar el beneficio exclusivo que tienen los trabajadores amparados por el Código del Trabajo quienes finalmente se benefician de doble jubilación la que les confiere el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la que les confiere el empleador, generándose cierta discriminación entre los dos regímenes laborales, para lo cual el presente trabajo se llevará a cabo en base a la siguiente estructura:

El capítulo I contiene lo relativo al planteamiento del problema, así como también el objetivo general y específicos y la justificación.

En el capítulo II tenemos el marco teórico con la fundamentación teórica, hipótesis y variables.

El capítulo III contendrá la descripción del trabajo investigativo.

En el capítulo IV se mostrarán los resultados de la investigación , estableciendo las conclusiones y las recomendaciones.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Aporte.** Un aporte es algo que se entrega o se realiza con el objetivo de ayudar o de contribuir a una causa.

**Beneficio.** Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da.

**Cesantía.** La cesantía es la situación en la que una persona está cesante, es decir, ha perdido su empleo.

**Coefficiente.** Número que expresa el valor de un cambio en relación con las condiciones en que se produce.

**Edad.** Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.

**Goce.** Efecto en el ánimo de disfrutar y gozar por alguien o algo.

**Imposiciones.** Cantidad de dinero que se ingresa en una cuenta bancaria.

**Jubilación.** Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, por cuenta propia o ajena, solicita pasar a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad legal para ello. También, se puede originar por enfermedad crónica grave o incapacidad.

**Patrono.** Es la persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados

**Prestación.** Servicio o ayuda que una persona, una institución o una empresa ofrece a otra.

**Pensión.** Cantidad de dinero que un organismo oficial paga a una persona regularmente como ayuda económica por un motivo determinado.

**Renuncia.** Se considera renuncia a la consecuencia de renunciar (es decir, de resignarse a algo de manera voluntaria o apartarse de una cosa que se posee o se puede llegar a conseguir, alejarse de algún proyecto, privarse de algo o de alguien).

**Remuneración.** Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

**Tiempo de servicio.** Años, meses o días en lo cual prestó un servicio

**Trabajador.** El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución

## INTRODUCCIÓN

La Ley de Seguridad Social en el artículo 181 establece el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional que comprende obligatoriamente a todos los afiliados activos del IESS por la parte de sus remuneraciones imponibles. Este régimen se financia tanto con los aportes patronales obligatorios y los aportes personales de los trabajadores, por el rendimiento financiero proveniente de dichos recursos y por el capital y las rentas generadas por los activos físicos y financieros administrados por el IESS.

La misma Ley de Seguridad Social establece como prestaciones de este régimen a las siguientes:

- a) La pensión por vejez e invalidez.
- b) El subsidio transitorio por incapacidad parcial
- c) Las pensiones de montepío por viudez y orfandad
- d) El subsidio para auxilio de funerales
- e) La pensión asistencial por vejez e invalidez.

Así también la Ley de Seguridad Social establece 3 tipos de jubilación:

1. La Jubilación ordinaria de vejez que se aplica cuando el afiliado haya cumplido 60 años de edad y un mínimo de 360 imposiciones mensuales, es decir 30 años de aportes; o también se aplica esta jubilación cuando el afiliado haya tenido un mínimo de 480 imposiciones mensuales, es decir 40 años de aporte sin límite de edad.
2. Jubilación por invalidez se acredita el derecho a la pensión de jubilación por incapacidad total o permanente cuando el afiliado acredite al menos 60 imposiciones mensuales, es decir 5 años de los cuales al menos 6 meses como mínimo deben ser inmediatamente previas a la incapacidad absoluta o permanente para ejercer una actividad; y cuando el trabajador se quede incapacitado de manera absoluta y permanente para todo trabajo dentro de los 2 años siguientes al cese de la actividad o al vencimiento del periodo de inactividad , cualquiera sea la causa siempre y cuando el afiliado haya

acumulado 120 imposiciones mensuales como mínimo, es decir 10 años de aporte.

3. Jubilación por edad avanzada se acreditará cuando el afiliado hubiese cumplido 70 años de edad y siempre que acredite 120 imposiciones mensuales, es decir 10 años; o cuando habiendo cumplido 75 años de edad registre un mínimo de 180 imposiciones mensuales, es decir 15 años de aportaciones y demuestre al IESS que ha permanecido cesante durante 120 días consecutivos por lo menos a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

Lo manifestado anteriormente y que consta en la Ley de Seguridad Social se aplica de manera general y obligatoria para todos los empleados y obreros del país, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, llámense empleados públicos, amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público o llámese trabajadores sujetos al Código del Trabajo.

De manera particular el Código del Trabajo Ecuatoriano en el artículo 216 establece un beneficio adicional, propio y exclusivo para aquellos trabajadores que están amparados bajo el régimen del Código del Trabajo y se establece la jubilación a cargo del empleador o conocida generalmente como jubilación patronal que beneficia a aquellos trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o ininterrumpidamente para su empleador, estableciendo los parámetros, forma y límites del pago de este beneficio, estableciendo también que se puede establecer un valor de pensión mensual o un monto global.

Inclusive el Código del Trabajo para garantizar este derecho en favor de los obreros que trabajan en las entidades autónomas descentralizadas llámese Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales o Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, establece la obligación de regular este derecho mediante la expedición de una ordenanza municipal.

Si bien entendemos que esta figura de la jubilación patronal apareció en el Código del Trabajo emitido en el año de 1938 en beneficio de aquellos trabajadores que a esa

fecha estaban concluyendo su vida productiva, y no tenían ningún beneficio social ya que a esa fecha aún no se había implementado en el Ecuador el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hoy por hoy se ha convertido en un beneficio adicional propio y exclusivo para aquellos trabajadores que están amparados por el Régimen del Código de Trabajo, perjudicando a aquellos empleados regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público.



# **CAPITULO I:**

## **PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el principio de continuidad o estabilidad que determina que un trabajador debe desempeñar una actividad laboral hasta el momento que cuente con sus habilidades físicas, mentales y sus destrezas, que le permitan ser un ente productivo y proactivo en el desempeño de sus funciones.

Es lógico también pensar que luego de una larga trayectoria laboral se debe asegurar la supervivencia de aquellos trabajadores pasivos a través de la entrega de una prestación económica que le permita subsistir al trabajador con dignidad.

Cuando se promulgó el Código del Trabajo en el año de 1938 todavía en el Ecuador no se había estructurado adecuadamente el sistema de la Seguridad Social, por lo tanto no existía el beneficio de la jubilación ordinaria por vejez que actualmente cubre el Seguro Social, frente a esa realidad se estableció en el Código del Trabajo el beneficio de la jubilación a cargo de los empleadores enfocado en esa época a proteger a los trabajadores pasivos sobre todo de los ferrocarriles del Estado que ya iban cumpliendo con su edad productiva.

Con el transcurso del tiempo con la instauración primero de la Caja de Pensiones y luego con el establecimiento del régimen de la Seguridad Social, se establece como derecho irrenunciable del trabajador la jubilación ordinaria por vejez, lo cual una vez que se aplica en el Ecuador y al no haberse derogado la jubilación patronal, hace que aquel trabajador amparado por el Código del Trabajo luego de su trayectoria laboral por más de 30 años se beneficien de doble jubilación, tanto de la jubilación patronal como de la jubilación que otorga el Seguro Social.

### **1.2. Formulación del problema**

¿Existe discriminación entre empleados sujetos a la Ley de Servicio Público y trabajadores amparados en el Código del Trabajo, al ser estos últimos, merecedores de doble jubilación?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **General**

Realizar el análisis jurídico de las consecuencias que se derivan de la jubilación patronal para empleadores y trabajadores

#### **Específicos**

1. Comprender el beneficio de la jubilación patronal para los trabajadores y el impacto que genera en los empleadores
2. Determinar la discriminación existente entre empleados sujetos a la LOSEP y trabajadores amparados por el Código del Trabajo en la aplicación del beneficio de la jubilación patronal
3. Analizar el cumplimiento del beneficio de la jubilación patronal en las entidades de la localidad.

#### **1.4 Justificación**

Tomando en consideración que en estos días en nuestra ciudad se viene hablando mucho del tema de la jubilación patronal, ya que en muchas entidades públicas se han presentado reclamaciones judiciales en búsqueda de que se reconozca este beneficio, y tomando en consideración también que este tema viene siendo analizado tanto por profesionales del Derecho como también por la ciudadanía en general considero necesario realizar un estudio sobre el tema de la jubilación patronal como un derecho propio de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo.

Los resultados que se obtenga de la presente investigación serán de gran utilidad, ya que aportarán con criterios jurídicos y elementos necesarios para poner en la mesa de discusión el tema de la jubilación patronal y para poder determinar esencialmente si existe una real discriminación con aquellos empleados regulados por la LOSEP quienes no tienen este beneficio por parte del empleador conocido como jubilación patronal.

Por último este trabajo de investigación se justifica plenamente ya que en el ámbito de la seguridad social, muy poco se ha investigado sobre este tema que es de real importancia para la colectividad laboral ecuatoriana.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

La jubilación patronal se refiere fundamentalmente al retiro del trabajador luego de haber cumplido determinado periodo de labor en el empleo, por lo que adquiere el derecho de percibir una pensión en relación con el salario percibido, con el número de años trabajados y con la edad del trabajador.

El Código del Trabajo ecuatoriano en el artículo 216 dispone que los trabajadores que por 25 años o más, hubieren prestado servicios continuada o interrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por su empleador, esta disposición legal no define en sí el término de jubilación, pero indica sus elementos constitutivos que son:

1. Tiempo mínimo de trabajo que es de 25 años.
2. Que estos servicios hubieren sido prestados de manera continua o interrumpidamente.
3. Que el cálculo de la pensión se le haga de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Las características de la jubilación patronal difieren de la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en cuanto que los requisitos fundamentales de la jubilación de la seguridad social tienen que ver con el cumplimiento de determinada edad, con el hecho de estar cesante y con el hecho de tener un tiempo mínimo de aportes al seguro social.

Estas diferencias, le dan a la jubilación patronal una especial fisonomía, pues mientras la jubilación de la seguridad social considera a la vejez como un riesgo social, por la disminución notable de la capacidad de trabajo e ingresos, la jubilación patronal no da mayor importancia al hecho fisiológico del envejecimiento y a sus consecuencias, la disminución de capacidad física o intelectual, sino que se enfoca exclusivamente al cumplimiento de 25 años de servicio, cualquiera que sea la edad del trabajador.

Esta situación ha sido muy criticada sobre todo desde el punto de vista del empleador, ya que expresan que siendo el ingreso al régimen del trabajo a muy temprana edad, se dan casos muy frecuentes en que un trabajador a los 43 o 45 años ya podría recibir su jubilación patronal y retirarse a descansar en plena edad productiva, o en su defecto podría

jubilarse en una empresa e ir a buscar otro trabajo en otra empresa, haciendo desleal competencia a la gran masa de jóvenes que requieren con urgencia un puesto de trabajo.

De lo dicho anteriormente queda plenamente establecido que aquel trabajador amparado dentro del Régimen del Código del Trabajo se beneficia de doble jubilación, la una la jubilación patronal cuando cumple los 25 años de trabajo, y la otra cuando cumple los requisitos de edad y aportaciones exigidas en la Ley de Seguridad Social Ecuatoriana.

La jubilación patronal está legislada tanto en el Código del Trabajo como a través de acuerdos ministeriales y de jurisprudencia que lo anoto a continuación:

El Art. 216 del Código del Trabajo, determina la jubilación a cargo del empleador y prescribe: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestados servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1.- mediante el pago de una pensión fija mensual que se calculará siguiéndolas reglas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad. Considerándose como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: 1. a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, 1. 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.

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. Exceptuase 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. (...).”

En definitiva, la obligación del empleador y por tanto el derecho del trabajador, es el de reconocer y pagar la jubilación patronal, mediante el pago de una pensión mensual vitalicia, más los adicionales de ley; y, como excepción se establece la posibilidad que

mediante acuerdo el ex trabajador y el empleador, puedan acordar la entrega de un solo valor (fondo global), pero esta opción es sólo por voluntad de las partes.

En el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099, publicado en el RO-S732, del 13 de abril de 2016, en el numeral 2 determina como se debe hacer el cálculo mensual, para la jubilación patronal, y que también se encuentra especificado en el inciso primero numerales 1 y 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

En la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O.233-S, 14-VII-1989, los jueces de dicha Sala puntualizaron: “Resuelve: Que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestados sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o ininterrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 (actual 216) del Código del Trabajo” (Las negrillas nos pertenece).

La Corte Suprema de Justicia, en la resolución publicada en el (R.O.245, 2-VIII-1989), puntualiza: “Resuelve: Que, en los casos que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221(216) del Código del Trabajo, el juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral.” (las negrillas nos pertenece).

La Procuraduría General del Estado, mediante OF. PGE. No. 0247 de 27 de -08-2015, en el que se ratifica el pronunciamiento del señor Procurador General del Estado, mediante Oficio No. 11004 de 11 de diciembre de 2012, al absolver la consulta formulada por la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, EPMAPA-SD, sobre la Jubilación Patronal a los ex trabajadores que han prestado sus servicios por 25 años, la pensión jubilar mensual vitalicia a los servidores y trabajadores que decidan acogerse a la jubilación patronal, a más de la liquidación correspondiente, estipulado en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, y/o artículo 216 del Código del Trabajo (...), habiéndose emitido los siguientes pronunciamientos: “(...)

Por su parte, el primer inciso del artículo 216 del Código de Trabajo, establece la jubilación patronal, como obligación del empleador respecto de los trabajadores que por veinticinco años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente.

La jubilación patronal consiste en una pensión mensual, de tracto sucesivo, que tiene por finalidad asegurar que el jubilado, que el cesar deja de percibir remuneración por su trabajo, disponga a futuro de medios suficientes para atender necesidades”, más adelante,

se expresa: "Conforme se desprende del texto del artículo 216 del Código del Trabajo, la jubilación patronal es un derecho de los trabajadores que presten servicios de forma ininterrumpida por veinte y cinco años o más al mismo empleador.

La norma no distingue ni limita su aplicación respecto de los empleadores privados, por lo que, resulta igualmente aplicable a los empleadores públicos, en beneficio, exclusivamente, del personal de empleados y obreros del sector público amparados por el Código del Trabajo (...)"'. Posteriormente, se expresa lo siguiente: "(...) Por lo expuesto y en atención a los términos de su consulta se concluye que, la jubilación patronal y el beneficio por jubilación son dos prestaciones distintas e independientes, por lo que el pago de la una no excluye el de la otra.

La jubilación patronal se debe cancelar al personal de trabajadores (...) que cumplan los requisitos previstos en el artículo 216 del Código del Trabajo; mientras que, el beneficio por retiro para acogerse a la jubilación, se podrá cancelar por una sola vez a quien antes no hubiere percibido un beneficio por el mismo concepto, debiéndose observar los límites establecidos por el artículo 8 del Mandato Constituyente No.2" (El subrayado y negrillas nos pertenece).

## **2.2 Fundamentación Teórica**

El término jubilación deriva, a través del latín, del hebreo yobel que significa júbilo, alegría, fiesta pública que solían celebrar los esclavos libertos o manumitidos en la era Romana. Para los efectos previsionales, jubilación es el derecho que le asiste a toda persona para dejar de ejercer una actividad remunerada y retirarse del mercado de trabajo por razones de invalidez, vejez o por propia voluntad, percibiendo una renta vitalicia sustitutiva de la que percibía durante la vida laboral. Socialmente la jubilación viene a constituir un derecho al reposo en especie de recompensa que la sociedad le otorga a quienes han trabajado su juventud y edad madura, debiendo descansar a partir de una determinada edad.

La jubilación patronal nació en el Código del Trabajo de 1938, 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. A medida que aquellos trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que ahora es el IESS, y por tanto, según adquirirían 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 intangible, definitiva, imprescriptible, se desnaturalizó su carácter transitorio, y nació así la sui generis institución de la “doble jubilación”. Posteriormente, el Congreso Nacional, afianzó el tema en sucesivas reformas al Código del Trabajo, algunas imprecisas y poco técnicas.

El artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como:

- Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo.
- 25 años de servicio o más.

De igual manera, en el inciso 7 del artículo 188 contempla que el mencionado derecho, en su parte proporcional, también se reconoce a favor de los trabajadores que hubieren cumplido más de 20 años y menos de 25 años en el caso de despido intempestivo.

La jubilación patronal, independiente de la jubilación por vejez del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), es una pensión vitalicia que el trabajador recibe del empleador tras haber prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente durante 25 años o más. Este derecho está enmarcado en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Además de la pensión mensual -de acuerdo al artículo en mención- percibirán la décima tercera y décima cuarta pensión jubilar.

También tiene derecho a una jubilación patronal proporcional el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiera laborado entre 20 y menos de 25 años en la misma empresa o para el mismo empleador.



La pensión de jubilación patronal por ningún concepto podrá ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año y no podrá ser inferior a \$ 30 mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de \$ 20 mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Entre los requisitos se establece la diferencia con la jubilación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La ley indica que el trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el IESS 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 cálculo de la jubilación patronal consiste en la suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años. Este rubro se tendrá que multiplicar por los años de servicio; el resultado se dividirá para el coeficiente de edad. Esto último se divide para 12 meses del año.

En todo caso puede hacer una solicitud al Ministerio del Trabajo para calcular el referencial mensual o global de la jubilación patronal.

El Art. 216 del Código del Trabajo, determina la jubilación a cargo del empleador y prescribe: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestados servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1.- mediante el pago de una pensión fija mensual que se calculará siguiendo las reglas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad. Considerándose como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: 1. a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, 1. 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. 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. Exceptuase 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. (...).” En definitiva, la obligación del empleador y por tanto el derecho del trabajador, es el de reconocer y pagar la jubilación patronal, mediante el pago de una pensión mensual vitalicia, más los adicionales de ley; y, como excepción se establece la posibilidad que mediante acuerdo el ex trabajador y el empleador, puedan acordar la entrega de un solo valor (fondo global), pero esta opción es sólo por voluntad de las partes. (- Consulta de Procesos - eSATJE -, 2014)

En el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099, publicado en el RO-S732, del 13 de abril de 2016, en el numeral 2 determina como se debe hacer el cálculo mensual, para la jubilación patronal, y que también se encuentra especificado en el inciso primero numerales 1 y 2 del artículo 216 del Código del Trabajo. En la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O.233-S, 14-VII-1989, los jueces de dicha Sala puntualizaron: “Resuelve: Que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestados su servicios por 25 años o más, en forma continuada o ininterrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 (actual 216) del Código del Trabajo” (Las negrillas nos pertenece). (- Consulta de Procesos - eSATJE -, 2014)

La Corte Suprema de Justicia, en la resolución publicada en el (R.O.245, 2-VIII-1989), puntualiza: “Resuelve: Que, en los casos que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221(216) del Código del Trabajo, el juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral.” (las negrillas nos pertenece). (- Consulta de Procesos - eSATJE -, 2014)

La Procuraduría General del Estado, mediante OF. PGE. No. 0247 de 27 de -08-2015, en el que se ratifica el pronunciamiento del señor Procurador General del Estado, mediante Oficio No. 11004 de 11 de diciembre de 2012, al absolver la consulta formulada por la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo,

EPMAPA-SD, sobre la Jubilación Patronal a los ex trabajadores que han prestado sus servicios por 25 años, la pensión jubilar mensual vitalicia a los servidores y trabajadores que decidan acogerse a la jubilación patronal, a más de la liquidación correspondiente, estipulado en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, y/o artículo 216 del Código del Trabajo (...), habiéndose emitido los siguientes pronunciamientos: “(...) Por su parte, el primer inciso del artículo 216 del Código de Trabajo, establece la jubilación patronal, como obligación del empleador respecto de los trabajadores que por veinticinco años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente. La jubilación patronal consiste en una pensión mensual, de tracto sucesivo, que tiene por finalidad asegurar que el jubilado, que el cesar deja de percibir remuneración por su trabajo, disponga a futuro de medios suficientes para atender necesidades”, más adelante, se expresa: "Conforme se desprende del texto del artículo 216 del Código del Trabajo, la jubilación patronal es un derecho de los trabajadores que presten servicios de forma ininterrumpida por veinte y cinco años o más al mismo empleador. La norma no distingue ni limita su aplicación respecto de los empleadores privados, por lo que, resulta igualmente aplicable a los empleadores públicos, en beneficio, exclusivamente, del personal de empleados y obreros del sector público amparados por el Código del Trabajo (...)”. Posteriormente, se expresa lo siguiente: “(...) Por lo expuesto y en atención a los términos de su consulta se concluye que, la jubilación patronal y el beneficio por jubilación son dos prestaciones distintas e independientes, por lo que el pago de la una no excluye el de la otra. La jubilación patronal se debe cancelar al personal de trabajadores (...) que cumplan los requisitos previstos en el artículo 216 del Código del Trabajo; mientras que, el beneficio por retiro para acogerse a la jubilación, se podrá cancelar por una sola vez a quien antes no hubiere percibido un beneficio por el mismo concepto, debiéndose observar los límites establecidos por el artículo 8 del Mandato Constituyente No.2” (- Consulta de Procesos - eSATJE -, 2014)

### **2.3 Hipótesis**

El pago de jubilación patronal garantiza una vejez digna del trabajador jubilado.

### **2.4 Variables**

#### **Variable independiente**

Pago de jubilación patronal

#### **Variable dependiente**

Garantiza vejez digna del trabajador jubilado

## **CAPITULO III:**

### **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.**

#### **3.1 Ámbito de estudio**

**Área del Conocimiento:** Ciencias Sociales, Educación y Derecho

**Sub-Área del Conocimiento:** Derecho

**Línea:** Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

**Sub-Línea:** Gobernabilidad y Políticas Públicas

#### **3.2 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básica, ya que con el presente trabajo presento un análisis jurídico laboral sobre el tema La jubilación patronal como doble beneficio del trabajador amparado por el Código del Trabajo

#### **3.3 Nivel de investigación**

La presente investigación es bibliográfica y de campo, porque la apliqué en la ciudadanía en general haciendo énfasis a empleadores y trabajadores, auscultando sus criterios en torno al tema de la jubilación patronal

**Descriptiva:** Es investigación descriptiva, porque se orienta al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el que estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

**Cualicuantitativa:** La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y se enfocó la información estadística que corresponde.

## **Aspectos Éticos y Sociales**

Como aspectos éticos y sociales relevantes en este proyecto tenemos los siguientes:

- En cuanto al aspecto ético se establece que el desarrollo del proyecto se lo realiza bajo los principios de buena fe y la moral, guardando la debida confidencialidad en las opiniones y criterios de las personas que participan en las actividades del proyecto; y , dejando a salvo las ideas de tratadistas y estudiosos del Derecho que serán debidamente citados.
- En cuanto al aspecto social se determina que el desarrollo del proyecto va encaminado en buscar mecanismos jurídicos que garanticen la aplicación adecuada de este beneficio de la jubilación patronal.

### **3.4 Método de investigación**

**Método Inductivo.** - Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

**Método Deductivo.** - Parte de lo general a lo particular ya que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.

**Método Estadístico.** - Se lo utiliza para recopilar información sobre el problema propuesto y para de esta manera poder determinar la eficacia del mismo.

**Método Sintético.** - Nos permite distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis de las consecuencias que genera en empleadores y trabajadores el pago de la jubilación patronal como derecho exclusivo de los trabajadores amparados en el Código del Trabajo.

### **3.5 Diseño de investigación**

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

### **3.6.-Población y muestra**

**Población.** -Esta dirigida a los profesionales del Derecho en un campo o área de 30 abogados en libre ejercicio de la profesión.

**Muestra.** -Es aleatoria y estratificada

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una fórmula estadística debido al reducido número de la población

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Encuesta.-** Con esta técnica se recabara datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

**Recopilación de Información.-** Se recopilará la información contenida en libros y leyes

**Cuestionario.-** Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio

**Internet.** - A través de la red se podrá acceder a la información relacionada con el tema de investigación

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de Resultados

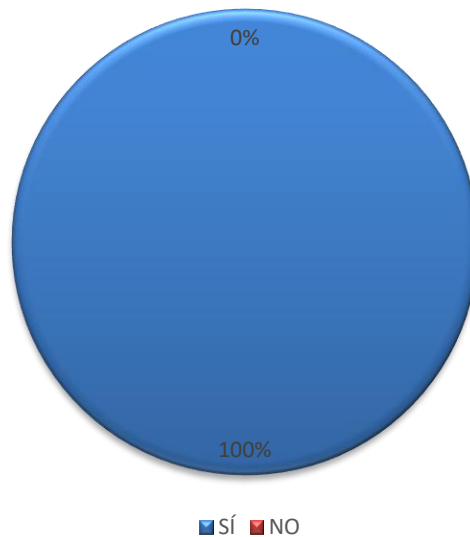
### TABULACIÓN ENCUESTA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

#### 1.- ¿Sabe usted lo qué es jubilación?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 1



**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda  
**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay  
**Análisis:**

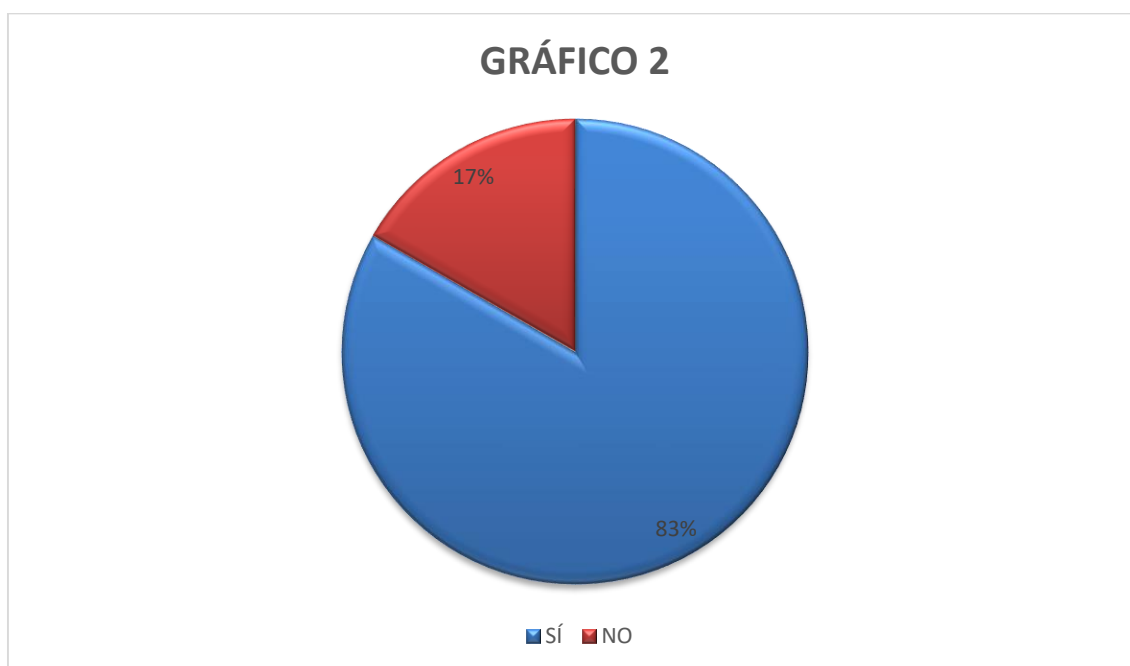
A la primera pregunta de la encuesta la totalidad de personas conocen lo que es la jubilación sin precisar desde luego la jubilación patronal y la jubilación que otorga el Seguro Social, y la conocen como un beneficio al que accede el trabajador luego de un periodo de labor.



## 2.- ¿Conoce de la existencia de la Jubilación Patronal?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda

**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay

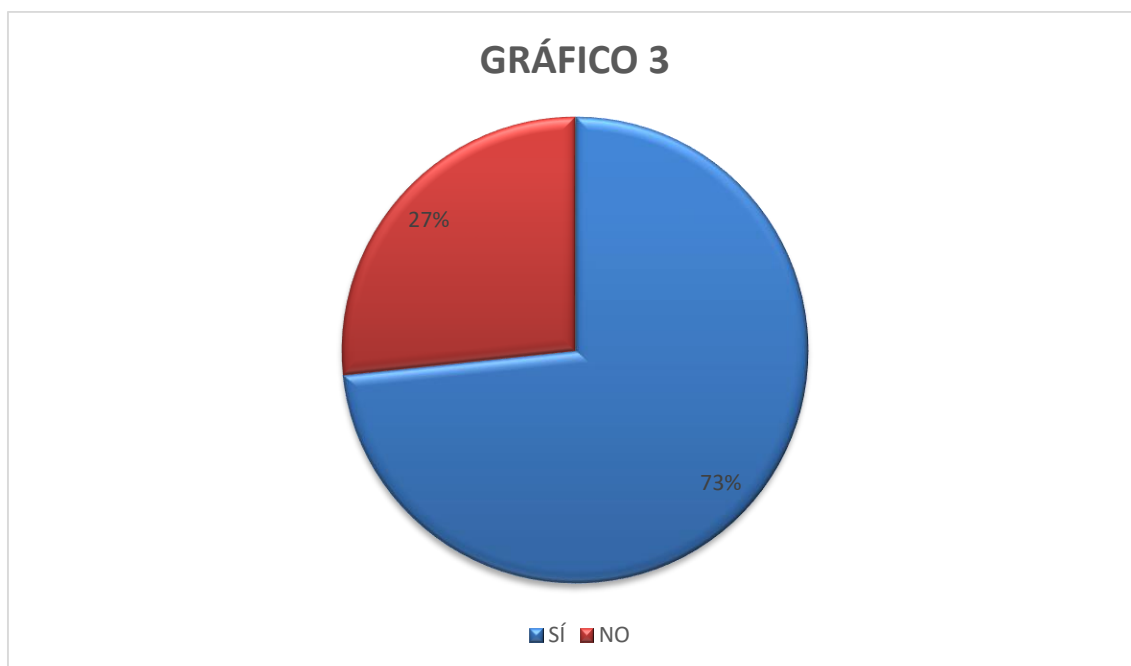
**Análisis:**

En relación al conocimiento que tiene la población sobre la jubilación patronal apenas un 83% de los encuestados dicen saber lo que es la jubilación patronal en tanto que un considerable 17% de la población encuestada no sabe de este derecho que tienen los trabajadores amparados bajo el Régimen del Código del Trabajo.

**3.- ¿Conoce usted que los empleados amparados por la LOSEP solo pueden acogerse a la jubilación del IESS, en tanto que los trabajadores amparados por el Código de Trabajo a más de la jubilación del IESS reciben una jubilación a cargo del empleador llamada jubilación patronal?**

**CUADRO N°3**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	22	73%
NO	8	27%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda  
**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay  
**Análisis:**

Solo el 73% de la población encuestada conoce de la existencia de la doble jubilación en favor de aquellos trabajadores regulados por el Código del Trabajo en tanto que el 27% desconoce de la existencia de la doble jubilación, y esto se explica porque muchas veces los trabajadores no reclaman el cumplimiento de este derecho.

**4.- ¿Considera atentatorio al principio de igualdad esta discriminación que existe entre empleados públicos y trabajadores privados en cuanto al pago de jubilación patronal?**

**CUADRO N°4**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	20	67%
NO	10	33%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



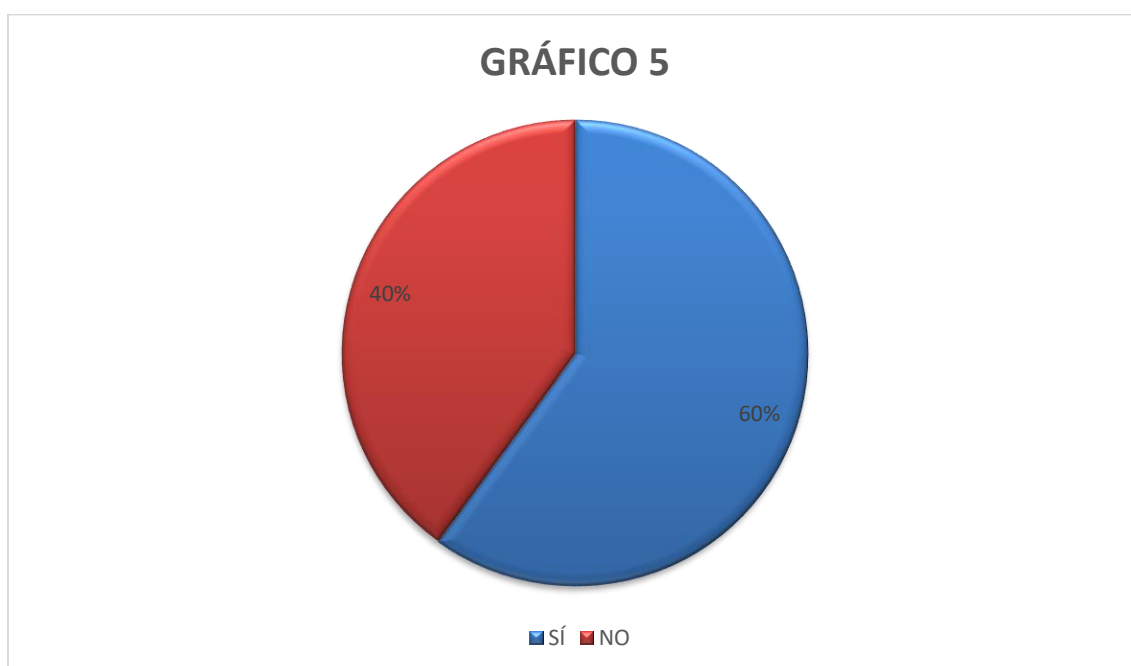
**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda  
**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay  
**Análisis:**

El 67% de la población encuestada considera discriminatoria entre empleados públicos y trabajadores sujetos al Código del Trabajo la existencia de esta doble jubilación, ya que se vulnera el principio de igualdad de derechos y oportunidades en favor de todos los trabajadores del país.

5.- ¿Crees que el régimen del Código de Trabajo ampara de mejor manera la jubilación de los trabajadores?

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda

**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay

**Análisis:**

El 60% de la población encuestada considera que el Régimen del Código del Trabajo protege de mejor manera la jubilación a sus trabajadores, y es por ello que en varias entidades del sector público hay muchas personas que prefieren estar reguladas por el Código del Trabajo y no por la Ley de Servicio Público.

**6.- ¿Considera que se debe plantear una reforma al tema de la jubilación patronal?**

**CUADRO N°6**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	25	17%
NO	5	83%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



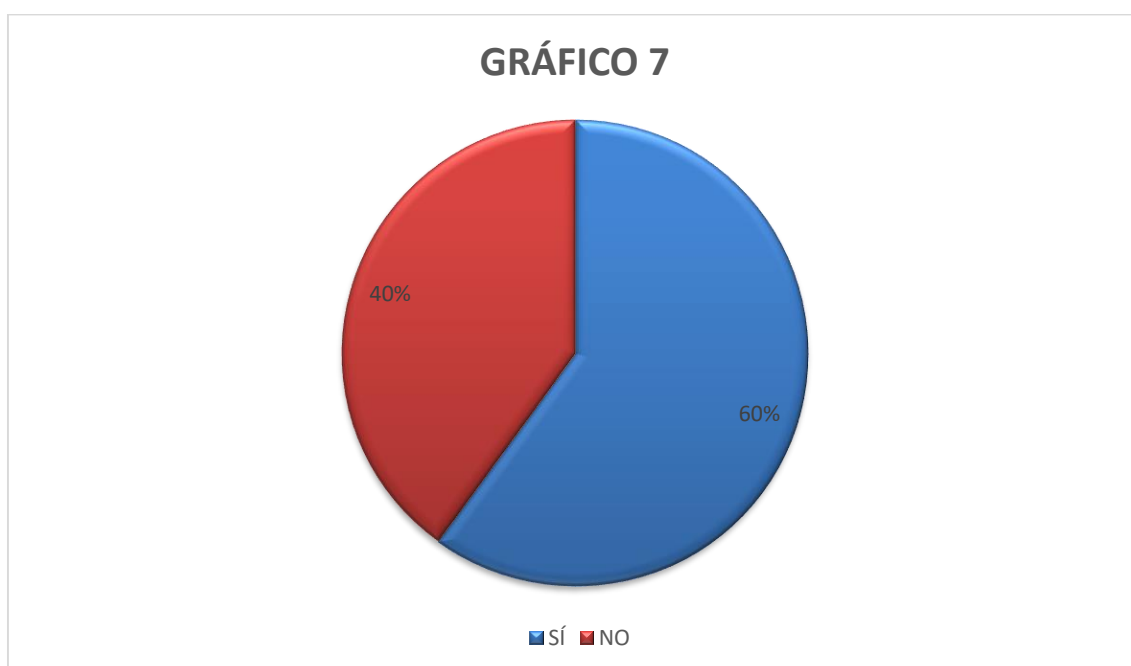
**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda  
**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay  
**Análisis:**

Si bien la jubilación patronal se creó como un mecanismo de protección para los trabajadores que a la fecha de expedición del Código del Trabajo estaban cumpliendo su ciclo de vida laboral pero al transcurso del tiempo al constituirse en un derecho adquirido la mayoría de encuestados consideran que no amerita una reforma a este derecho de los trabajadores.

**7.- ¿Cree que los trabajadores conocen a profundidad del tema de la jubilación patronal?**

**CUADRO N°7**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	18	60%
NO	12	40%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda**

**Elaborado por: Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay**

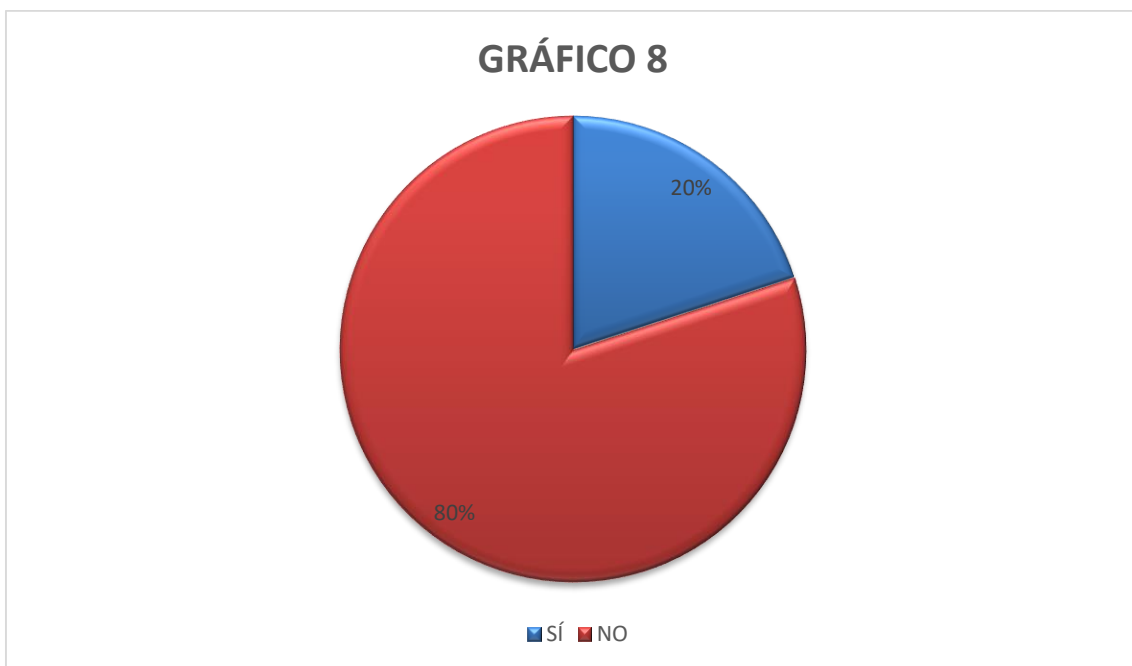
**Análisis:**

El conocimiento de este derecho por parte de los trabajadores es bastante discutido, ya que el 40% de los encuestados que es un porcentaje elevado no conocen de la existencia de este derecho, en tanto que apenas el 60% lo conoce y a lo mejor se ha beneficiado del mismo ya que son trabajadores jubilados.

**8.- ¿Considera que por parte del Ministerio de Trabajo existe una adecuada socialización sobre el tema de la jubilación patronal?**

**CUADRO N°8**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	6	20%
NO	24	80%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ciudadanía del Cantón Guaranda  
**Elaborado por:** Jhomayra Mariuxi Inga Yumbay  
**Análisis:**

El resultado en esta pregunta evidencia la gran realidad de la entidad encargada de la rectoría de la política pública laboral en el Ecuador ya que no está cumpliendo a cabalidad con las obligaciones que le competen y existe un gran número de usuarios que consideran que el ministerio de trabajo no ha socializado adecuadamente el tema de la jubilación patronal.

## **4.2 Beneficiarios**

**Beneficiarios Directos.** - Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto

**Beneficiarios Indirectos.** - Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, empleados, trabajadores y abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

## **4.3 Impacto de la investigación**

Siendo la jubilación patronal un derecho irrenunciable por parte de aquellos trabajadores que han cumplido 25 años o más en el desarrollo de su actividad laboral ha estado en vigencia en el Ecuador desde la promulgación del Código del Trabajo en el año de 1938, y sigue vigente luego de 84 de años de la promulgación de dicho Código, derecho que para ser cumplido en muchas ocasiones ha tenido que ser normado inclusive en los contratos colectivos de trabajo y que generalmente los trabajadores para buscar su beneficio han tenido que iniciar trámites judiciales.

Si bien la jubilación patronal es un beneficio propio y exclusivo de aquellos trabajadores regulados por el Código del Trabajo quienes luego de su etapa productiva se benefician también de la jubilación del Seguro Social, generando discriminación con los empleados públicos que solo acceden al beneficio de la jubilación de la Seguridad Social.

## **4.4 Transferencia de resultados**

Los resultados obtenidos con la presente investigación sirven para la consideración y el análisis del tema de la jubilación patronal, ya que en los últimos tiempos muchas instituciones públicas de la ciudad de Guaranda se han visto involucradas en problemas judiciales para el reconocimiento de este derecho, que a lo largo de los años han confundido con el pago de otros beneficios.

Esta investigación también contribuirá al conocimiento de aquellos trabajadores que creen que solamente el Seguro Social es la entidad obligada a jubilarles, olvidándose de ejercer el derecho previsto en el artículo 216 del Código del Trabajo



## CONCLUSIONES

- Los trabajadores amparados por el Código de Trabajo luego de cumplir 25 años de trabajo acceden al beneficio de la jubilación patronal percibiendo un monto mensual o global por este beneficio, los mismos trabajadores al cumplir 60 años de edad y 30 años de aporte reciben la pensión jubilar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por tanto, son beneficiarios de doble jubilación.
- Los empleados regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público solo tienen derecho a la pensión de jubilación prevista en la Ley de Seguridad Social es decir cuando han cumplido como mínimo 60 años de edad y han aportado a la Seguridad Social por lo menos 30 años, quedando en desigualdad de condiciones frente a aquellos trabajadores que se acogen al régimen del Código de Trabajo.
- Es evidente que los trabajadores que reciben la jubilación patronal están en mejores condiciones que los empleados que reciben únicamente la jubilación del seguro social generándose cierto discrimin o desigualdad en la concesión de un derecho social en beneficio de quienes prestan un servicio remunerado.

## RECOMENDACIONES

- Es necesario discutir y debatir el tema de la jubilación patronal para determinar la eficacia de su cumplimiento y para determinar también la necesidad de que se siga aplicando en la legislación laboral ecuatoriana ya que hoy por hoy el trabajador amparado por el Código del Trabajo al concluir su relación laboral recibe liquidaciones, beneficios de la contratación colectiva, incentivo por retiro de acuerdo al mandado constituyente 2, en tanto que el empleado está exento de muchos de estos beneficios.
- Se recomienda a la Asamblea Nacional en el marco de sus competencias legislar adecuadamente en beneficio de la clase trabajadora, evitando distorsiones y discriminaciones absurdas que generen disconformidad entre trabajadores que están regulados por distintos Regímenes Jurídicos.
- Finalmente se recomienda la actualización de la Legislación Laboral para ponerle a tono con las exigencias del mundo moderno, suprimiendo instituciones jurídicas que no tienen aplicación y creando otras que son de inminente necesidad en los tiempos actuales.

## BIBLIOGRAFÍA.

Alejandro, A. (2021, septiembre 18). *Cuándo aplica y cómo se calcula la jubilación patronal*. El Universo.

<https://www.eluniverso.com/noticias/economia/cuando-aplica-y-como-se-calcula-la-jubilacion-patronal-nota/>

*CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO*. (2015). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

*CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*. (n.d.).

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

- Consulta de Procesos - eSATJE -. (2014). [Funcionjudicial.gob.ec](http://funcionjudicial.gob.ec).

<http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>

*Jubilación Patronal – Ministerio del Trabajo*. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 5 de diciembre de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

Maya, M. P., Cossio, Y. A., & Muñoz, J. P. (2016). *Seguridad Social y Sociedad Democrática: Sin un sistema de Seguridad Social políticamente responsable, económicamente sustentable y socialmente solidario no hay una Sociedad Democrática* (3.a ed., Vol. 3). Editora Americana.

Luis Alfonso Bonilla. (2019, September 13). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. COMITE EDITORIAL UNIVERSIDAD ESTATAL de BOLÍVAR.  
<https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>

User Admin. (s/f). *Jubilación patronal*. Elcomercio.com. Recuperado el 5 de diciembre de 2021, de <https://www.elcomercio.com/opinion/jubilacion-patronal.html>

## ANEXOS

### ENCUESTA

**Agradezco su gentil colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que servirá de insumo para mi trabajo de titulación-**

1.- Sabe usted lo que es la Jubilación.

SI ( )                      NO ( )

2.- Conoce de la existencia de la jubilación patronal.

SI ( )                      NO ( )

3.- Conoce usted que los empleados amparados por la LOSEP solo pueden acogerse a la jubilación del IESS, en tanto que los trabajadores amparados por el Código de trabajo a más de la jubilación del IESS reciben una jubilación a cargo del empleador llamada jubilación patronal.

SI ( )                      NO ( )

4.- Considera atentatorio al principio de igualdad esta discriminación existe entre empleados públicos y trabajadores privados en cuanto al pago de jubilación patronal.

SI ( )                      NO ( )

5.- Cree que el régimen del Código de Trabajo ampara de mejor manera la jubilación de los trabajadores.

SI ( )                      NO ( )

6.- Considera que se debe plantear una reforma al tema de la jubilación patronal.

SI ( )                      NO ( )

7.. Cree que los trabajadores conocen a profundidad del tema de la jubilación patrona

SI ( )                      NO ( )

8.- Considera que por parte del Ministerio de Trabajo existe una adecuada socialisacion sobre el tema der la jubilación patronal.

SI ( )                      NO ( )

## FOTOGRAFÍAS







