



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD:

DERECHO Y GOBERNABILIDAD

TÍTULO:

**“LA PRESCRIPCIÓN DE LA RELIQUIDACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL
Y SU VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA VIDA DIGNA.”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE LAS RELACIONES JURÍDICAS

MODALIDAD DE TITULACIÓN:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CARRERA:

DERECHO

TÍTULO A OBTENER:

ABOGADO

AUTOR:

DAZA MENDOZA JORGE RODRIGO

TUTOR:

MGS. ROGER NIETO MARIDUEÑA

GUAYAQUIL 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a mis **padres: Rodrigo y Lecty**, por ser mi fiel compañía en todo este camino recorrido; por ser ese soporte incansable que jamás me soltó, son quienes hicieron esto posible; todo es por y para ustedes. A mi familia, que supo estar a mi lado, por demostrarme que el amor es incondicional, haciendo una mención especial a mi mami Tomaza. A todas las personas que en algún momento de la vida consideran que tienen una meta inalcanzable, decirles que todo llega; la perseverancia recompensa.

“El que no es suficientemente valiente para tomar riesgos, no va a lograr nada en la vida” (Muhammad Ali)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, por haber caminado conmigo en cada etapa de la vida, han sido una guía y una luz en todo este trayecto, enseñándome que con sacrificio todo se puede alcanzar. A mi jefe, y que con el tiempo he podido poder llegar a llamarlo amigo, Abg. Félix Intriago Loor, quien se ha convertido en mi mentor y gran soporte durante mi vida universitaria. A todas las personas que de una u otra manera han podido aportar aspectos positivos a mi vida; pues, es la suma de todo esto, lo que me ha permitido alcanzar esta meta. Les agradezco no solo por haber estado en los buenos momentos, sino por no haberme dejado solo cuando más lo necesité.

El agradecimiento es la memoria del corazón.

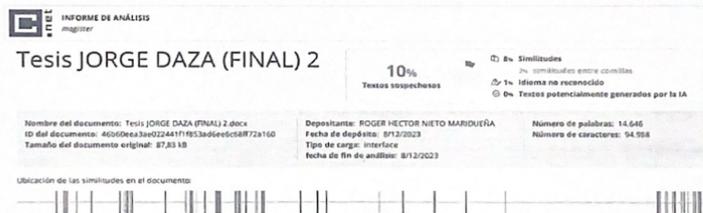
CERTIFICADO DE REVISIÓN FINAL

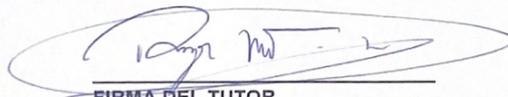


CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado ROGER HÉCTOR NIETO MARIDUEÑA, tutor del trabajo de titulación " LA PRESCRIPCIÓN DE LA RELIQUIDACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y SU VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA VIDA DIGNA" elaborado por JORGE RODRIGO DAZA MENDOZA, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias %10, mismo que se puede verificar en el siguiente link: <https://app.compilatio.net/v5/report/ef88417151876118625a993f139f4ebd2a31fecc/su>mmary. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.




FIRMA DEL TUTOR
MGS. NIETO MARIDUEÑA ROGER HÉCTOR



ANEXO N°16

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES
DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

Samborondón, 08 de diciembre de 2023

Magíster
Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad.
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: LA PRESCRIPCIÓN DE LA RELIQUIDACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y SU VULNERACIÓN AL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA VIDA DIGNA, según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **DAZA MENDOZA JORGE RODRIGO**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,

Mgtr. Nieto Maridueña Roger Héctor

Tutor

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizará una revisión exhaustiva a los fundamentos legales, doctrinales y jurisprudenciales frente a la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal, se entiende que la Constitución del 2008 es considerada “garantista”, por cuanto en ella se reconoce el derecho a la jubilación como un derecho universal e imprescriptible, y partiendo de esa premisa debería de seguir esa misma vía la reliquidación, pues esta última nace justamente de un inadecuado o cálculo erróneo de la jubilación. Este trabajo se centra en analizar en como la prescripción de esta acción termina afectando en primer lugar el derecho a una jubilación justa y este a su vez repercute violentando el derecho constitucional a una vida digna, la metodología utilizada refiere a investigación descriptiva con un enfoque cualitativo para poder aterrizar en conclusiones más precisas. La influencia de estos tiempos legales conocidos como prescripción terminan menoscabando derechos constitucionales, razón por la cual resulta importante abordar esta temática y que permitan generar soluciones como la divulgación de los derechos e incluso se pueda proponer reformas de orden legal al Código de trabajo ecuatoriano.

ABSTRACT

The present research work will carry out an exhaustive review of the legal, doctrinal and jurisprudential foundations regarding the prescription of the reliquidation of employer retirement, it is understood that the 2008 Constitution is considered "guaranteeing", since it recognizes the right to retirement as a universal and imprescriptible right, and based on that premise, reliquidation should follow the same path, since the latter arises precisely from an inadequate or erroneous calculation of retirement. This work focuses on analyzing how the prescription of this action ends up affecting, first of all, the right to a fair retirement and this in turn has

repercussions by violating the constitutional right to a dignified life, all of this as a consequence of a miscalculation or abuse. of the right. The influence of these legal times known as prescription end up undermining constitutional rights, which is why it is important to address this issue and to formally examine the advantages and disadvantages of prescription in the reliquidation of employer retirement in order to generate possible solutions.

Índice de contenido

Introducción.....	10
Antecedentes.....	11
Planteamiento del Problema	13
Objetivos:.....	14
Objetivo General:	14
Objetivos Específicos:.....	15
Justificación:	15
CAPITULO I.....	18
1. Fundamentos de la Jubilación patronal.	18
1.1. Concepto.....	19
1.2. La Jubilación como derecho.	20
1.3. Elementos que conforman la jubilación patronal.....	22
1.3.1. Fondos de reserva.....	22
1.3.2. Promedio de remuneraciones	22
1.3.3. Tiempo de servicio	23
1.3.4. Edad	23
1.3.5. Fondo global	23
1.3.6. Fondo mensual.....	23
1.4. La reliquidación en la jubilación patronal	24
1.4.1. Las razones para llevar a cabo una reliquidación de la jubilación patronal	24
1.5. La prescripción	25
1.5.1. Concepto.....	25
1.6. La prescripción en materia laboral	26
1.7. La prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal	27
1.8. Dignidad humana.....	28
1.8.1. Calidad de vida.....	29
1.8.2. El derecho a la dignidad humana y la jubilación patronal	30
1.8.3. Efectos de una inadecuada jubilación	31

1.9.	Fundamentos Constitucionales	32
1.9.1.	Constitución de la República del Ecuador.....	32
1.10.	Fundamentos legales.....	33
1.10.1.	Código de Trabajo.....	33
1.11.	Fundamentos jurisprudenciales.....	36
1.11.1.	R.O.S. 233 del 14 de julio 1989	36
1.11.2.	Registro Oficial N° 328	36
CAPITULO II.....		39
2. Metodología de la Investigación.....		39
2.1.	Diseño de la Investigación	39
2.1.1.	Investigación documental o Bibliográfica	39
2.2.	Tipo de investigación	39
2.2.1.	Método Descriptivo	39
2.2.	Enfoque de la investigación	40
2.2.1.	Cualitativo	40
2.3.	Período y lugar de investigación	41
2.4.	Universo y Muestra de la Investigación.....	41
2.4.1.	Universo	41
2.4.2.	Muestra.....	41
2.5.	Técnicas de recolección de información:.....	41
2.5.1.	Entrevista.....	41
2.5.2.	Preguntas.....	42
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....		43
CAPITULO III.....		43
3. Análisis e interpretación de resultados.....		44
3.1.	Entrevistas	44
3.1.1.	Abg. Félix Intriago Loor, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.....	44
3.1.2.	Abg. Julio Aguayo Urgilés, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.	46
3.1.3.	Abg. Verónica Morales Silva, profesional en libre ejercicio especialista en materia laboral.	48
3.1.4.	Abg. Luis Muga Passailague, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.	50
3.1.5.	Abg. Carlos Pinto Torres, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.....	52
3.2.	Análisis de los resultados	54
PROPUESTA.....		56

CAPÍTULO IV.....	56
4. Propuesta	57
4.1. Antecedentes de la propuesta	57
4.2. Objetivos	57
4.3. Contribuciones de la propuesta.....	57
4.4. Elementos relevantes de la propuesta.....	58
Conclusión.....	58
Recomendaciones	59
Bibliografía.....	61

Introducción

La jubilación patronal proporcionada a los trabajadores representa un beneficio de carácter social, el cual se origina cuando finalizan sus labores como resultado de la prestación de servicios legales y personales. La jubilación patronal constituye una institución legal que se desarrolla dentro del ámbito del Derecho Laboral, considerado como un derecho social. Los derechos sociales se pueden entender como las acciones del Estado destinadas a eliminar o reducir las desigualdades sociales, a diferencia de los derechos tradicionales, cuyo objetivo principal es la libertad, mientras que los primeros persiguen la igualdad.

La importancia de la presente investigación se centra en abordar a la institución de la prescripción haciendo énfasis en la jubilación patronal, dado que se conoce que es un derecho que no prescribe; sin embargo, éste si puede generar confusión si se solicita junto con otros beneficios que sí han prescrito. En tal caso, la parte demandada puede solicitar la excepción previa de cosa juzgada y el juez competente puede dictaminar en consecuencia. Es por esta razón que la investigación reúne los requisitos de pertinencia e importancia, pues los derechos del trabajador son considerados derechos fundamentales; aunque no es un tema actual teniendo en cuenta que los derechos del trabajador han sido materia de discusión desde hace muchos años pues esto han sido y sigue siendo altamente

objeto de vulneración. En este sentido es sustancial considerar si la sentencia que declaró la prescripción incluía una pretensión que no prescribe y si esa pretensión no fue juzgada de manera independiente, sino en conjunto con otras. En ese caso, no se puede considerar como cosa juzgada en un nuevo juicio, ya que el derecho en cuestión no ha sido sentenciado.

La prescripción es un mecanismo mediante el cual los derechos y acciones se extinguen debido al transcurso del tiempo. Es una institución antigua que se basa en la seguridad jurídica. Según la doctrina que respalda la legislación sobre este tema, el titular de un derecho o reclamación debe ejercer la acción legal o administrativa correspondiente dentro de un período de tiempo determinado para demandarlo o reclamarlo. Esto se debe a que mantener abierta indefinidamente la posibilidad de hacerlo afectaría el derecho del reclamante o demandado, ya que se le requeriría estar constantemente en riesgo de ser requerido y mantener en forma indefinida los documentos y otros medios de prueba que podrían ser necesarios para su defensa.

Antecedentes

Aunque los cimientos de la seguridad social moderna se establecieron después de 1830, en América Latina, y más específicamente en la Primera República de Colombia, que era conocida como la Gran Colombia, el líder Simón Bolívar presentó inicialmente las ideas que más tarde se convertirían en el punto de partida de la seguridad social (Salcedo et al., 2019, p. 314).

“El sistema de Gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política” (Bolívar, 1819, p. 14.)

La jubilación patronal se remonta en la historia a finales del siglo XIX, un derecho que fue adquirido a través de la lucha incansable de la clase obrera en la búsqueda de la equidad; establecieron sistemas de seguridad social para abordar

los problemas de la vejez, la jubilación y la invalidez. Estos sistemas a menudo requerían contribuciones tanto de los empleados como de los empleadores.

Al comienzo, la relación legal entre el empleado y el empleador se cimentaba a través del contrato de prestación de servicios de índole civil, lo que implicaba que los derechos y deberes de ambas partes se restringían a que el empleado proporcionaba el servicio acordado a cambio de una compensación previamente estipulada.

Según Echeverría (2013), la jubilación patronal surgió en 1937, siendo inicialmente aplicada exclusivamente a trabajadores extranjeros en el sector privado. Esta iniciativa se basaba en la condición de que el empleador debía aportar a la caja de seguro, que hoy en día se conoce como el IESS, los fondos necesarios para las pensiones. La institución se encargaba de realizar los pagos correspondientes. Uno de los requisitos fundamentales era contar con 20 años o más de servicio (según el Decreto Supremo 27 de fecha 14 de diciembre de 1937). El Decreto Supremo 136, publicado en el Registro Oficial 157 el 6 de mayo de 1938, revocó la normativa anterior y amplió este beneficio a los empleados del sector privado en empresas nacionales que tuvieran una trayectoria laboral de 25 años o más (p. 84).

Según (Echeverría, 2013a) en el Código del Trabajo de 1938, se introduce como una disposición temporal destinada a abordar las pensiones de individuos que, habiendo laborado durante ciertos años previos a la promulgación de dicho código y antes de la implementación del sistema de Seguridad Social Obligatorio en 1938, cumplirían, en el futuro, con los criterios de edad y tiempo de servicio requeridos para la jubilación, pero que no reunían los requisitos necesarios para acceder a la jubilación estatal (p.89).

La historia de la jubilación patronal es un reflejo de la evolución de las relaciones laborales y las preocupaciones sociales en torno al envejecimiento y la seguridad económica en la jubilación. Los detalles específicos y la disponibilidad de los beneficios de jubilación patronal varían según la ubicación y la industria.

Planteamiento del Problema

En la actualidad, los trabajadores tienen derecho a recibir una jubilación patronal, pero las empresas no están dispuestas a pagarles lo que les corresponde de manera justa. Esto ha llevado a diversas demandas contra los empleadores para que cumplan con el pago de la jubilación patronal de acuerdo con lo establecido por la ley. Sin embargo, la justicia ha determinado que estas demandas fueron presentadas fuera del plazo legal correspondiente y las ha declarado prescritas, contradiciendo lo establecido por la Corte Suprema en su resolución del séptimo mes días quinto del año 1989, publicada en el Registro Oficial el 14 de julio de 1989. En aquella resolución, la Corte instauró que aquel trabajador que haya prestado sus servicios de forma continua o que no haya sido interrumpida durante 25 años o más, podría ser beneficiado por el derecho que le asiste denominado jubilación y esta a su vez goza de carácter imprescriptible.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece como uno de sus principios fundamentales el derecho a la igualdad. Este derecho es absolutamente intangible, por lo tanto, cualquier legislación nacional que viole este derecho estaría ignorando los fundamentos legales de ese país. De otra parte, la Declaración de Principios para la Igualdad nos da una pequeña, pero muy explícita definición *“es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social”* (Petrova, 2008, p. 6).

En Ecuador, la legislación laboral establece disposiciones que apartan al empleador en cuanto a la prescripción, lo cual va en contra del principio de igualdad en esta materia. No puede haber una legislación que aplique la igualdad de manera selectiva. En este mismo sentido la Corte Nacional de Justicia y la Organización Internacional de Trabajo en su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo también se basa en el derecho a la igualdad, tomando como referencia la Declaración de los Derechos Humanos y hace mención que : *“la*

garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades” (OIT,2010).

La Constitución de la República del Ecuador establece los derechos que reviste al trabajador, y hace especial mención a que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico”* (Asamblea Constituyente, 2008) la prescripción en materia laboral en Ecuador está legalmente desequilibrada, ya que el Código del Trabajo establece una notable diferencia en la prescripción de acciones judiciales y administrativas, pero también su artículo cuarto deja en claro lo siguiente: *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”* (Código de Trabajo, 2019).

Esto vulnera el derecho a la igualdad, un principio que se estableció en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que también es parte importante de la Organización Internacional del Trabajo y de la Constitución de la República del Ecuador.

Se debe tener en cuenta que resulta un tema novedoso y de alto impacto, esto es, de una parte, la repercusión de índole académico pues contribuye y fomenta en gran medida a la investigación formal, y de otra, llena los vacíos y da respuesta a los problemas planteados existentes en la sociedad específicamente en el área laboral del derecho. Por ello la importancia de este estudio que se centra en hacer un análisis orientado a resolver la problemática que presenta la prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal y la vulneración al derecho constitucional a una vida digna de allí la hipótesis: *¿Por qué la reliquidación de la jubilación patronal afecta el derecho constitucional a una vida digna?*

Objetivos:

Objetivo General:

Analizar la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal y cómo esta práctica puede vulnerar el derecho constitucional a una vida digna para los jubilados.

Objetivos Específicos:

- Comprender los mecanismos de la prescripción, sus implicaciones legales y sociales, y cómo afecta a los beneficiarios de jubilaciones patronales.
- Identificar los argumentos legales y jurisprudenciales utilizados para defender o impugnar la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal, en relación con los principios constitucionales de dignidad humana y seguridad social.
- Proponer medidas y soluciones para proteger el derecho fundamental a una vida digna en el contexto de la jubilación.

Justificación:

La presente investigación es fundamentada en la importancia de abordar una problemática que afecta directamente a un sector vulnerable de la sociedad, los jubilados. Esta investigación busca comprender y analizar cómo la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal puede tener un impacto negativo en el derecho fundamental a una vida digna, que está garantizado por la Constitución de nuestro país y es considerado un derecho fundamental de las personas.

La jubilación es un derecho adquirido después de años de trabajo y aportes a la seguridad social. Garantizar una vida digna en la jubilación es una obligación del Estado y de las instituciones privadas que ofrecen este tipo de beneficios. Esta investigación permitirá identificar posibles vulneraciones a este derecho y proponer medidas para su protección; por otro lado, la prescripción de la reliquidación de la jubilación puede generar desigualdades significativas, especialmente para aquellos jubilados que dependen en gran medida de estos ingresos para cubrir sus

necesidades básicas. Examinar este fenómeno ayudará a comprender cómo se distribuyen los recursos y si existen disparidades injustas en el acceso a una jubilación digna.

La investigación permitirá evaluar la eficacia de las leyes y regulaciones actuales en relación con la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal. Si se identifican debilidades en la legislación, se podrán proponer reformas para asegurar que los derechos de los jubilados sean protegidos de manera adecuada.

La jubilación es una etapa en la vida en la que muchas personas enfrentan nuevos retos financieros y sociales. Si la reliquidación de la jubilación patronal se ve afectada por la prescripción, esto podría tener un impacto negativo en la calidad de vida de los jubilados y, en algunos casos, llevar a situaciones de vulnerabilidad extrema.

Esta investigación puede contribuir a aumentar la conciencia pública sobre la importancia de proteger los derechos de los jubilados y respetar su dignidad en la etapa de retiro laboral. Sensibilizar a la sociedad sobre este tema podría promover cambios positivos en las políticas y prácticas relacionadas con las jubilaciones patronales.

La investigación sobre la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal y su vulneración al derecho constitucional a una vida digna es relevante para proteger los derechos de los jubilados y promover una sociedad más justa y equitativa en la que se garantice una vejez digna para todos los ciudadanos. Además, esta investigación puede contribuir a mejorar el marco legal y normativo en materia de jubilaciones y seguridad social.

REVISION LITERATURA

CAPITULO I

1. Fundamentos de la Jubilación patronal.

Uno de los temas que genera una gran inquietud en los individuos es su capacidad para mantenerse económicamente después de finalizar su vida laboral debido al paso del tiempo. En la historia de esta institución, podemos observar una variedad de métodos que se han empleado para mitigar este riesgo, incluyendo el mutualismo, las cajas de ahorro y la asistencia social.

En nuestro país, esta preocupación ha estado presente a lo largo de la historia. Se han establecido grupos gremiales y colectivos laborales que se han enfocado en acumular fondos a través del ahorro de sus miembros, con el propósito de brindarse apoyo económico y hacer frente a uno de los riesgos sociales más significativos, la vejez. La jubilación se ha convertido en una forma constante de compensar la pérdida de ingresos que experimenta un trabajador al dejar de laborar, y su propósito es garantizar su subsistencia y la de su familia.

La Jubilación es un fenómeno complejo, integral en las sociedades manufactureros, por el cual un sujeto que obtiene una determinada edad, habitualmente los 65 años, o que está afectada de inhabilidades físicas o psíquicas relevantes para el trabajo queda separada socialmente de su labor y obtiene el derecho a un pago económica. (Sirlin, 2007, pág. 55)

La jubilación patronal puede ser obtenida de manera voluntaria por parte del trabajador una vez que haya completado el período requerido por la ley, esto es, después de cumplir 25 años o más de servicio para una misma empresa o empleador. Sin embargo, también es posible obtenerla si una entidad competente así lo dictamina.

El propósito fundamental de la reglamentación en relación con la "jubilación patronal" según el (Código de Trabajo, 2019) sigue siendo invariable: un trabajador

que haya laborado durante "25 años o más" tiene derecho a la jubilación. Sin embargo, al compararla con las disposiciones de 1938, cuando se estableció el "Código de Trabajo", se pueden identificar mejoras en favor del trabajador, así como elementos que hoy en día carecen de relevancia, como la suspensión del literal c) del numeral 1, que hacía referencia al trabajo realizado antes de 1938, un aspecto que ya no tiene sentido en la actualidad, ya que los trabajadores rara vez tienen un historial laboral anterior a 1950.

El momento en que se hable de la jubilación patronal, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, implica que se cumplan los años requeridos para recibirla. La edad del trabajador al solicitarla no es un factor relevante. Sin embargo, cuanto más tiempo trabaje, mayor será la edad del futuro jubilado, lo que se traducirá en un coeficiente más favorable y, en consecuencia, una jubilación patronal más sustancial en comparación con la solicitud a una edad temprana, como a los 25 años. Además, esta prestación está vinculada al cese en las funciones laborales y tiene como objetivo suplir la falta de ingresos del trabajador en ese periodo.

1.1. Concepto

Para (Sirlin, 2007a, pág. 63) la jubilación Comprende las dimensiones jurídico – legal vinculada con las normas vigentes para el retiro laboral; económica, vinculada con la prestación de la jubilación; social, vinculada al cambio de status que implica el alejamiento de la vida laboral; psíquica, emparentada a la modificación del curso diario de la vida y reestructuración de sus relaciones sociales y familiares.

La jubilación patronal es un asunto crucial en la actualidad tanto para las organizaciones públicas como privadas, así como para sus empleados. La palabra "jubilación" conlleva la idea de poner fin a una actividad prolongada y, al mismo tiempo, gozar de los beneficios derivados de esa actividad.

Para (Guevara , 2013, pág. 104) no todas las personas están preparadas para asumir los cambios que se avecinan al entrar en la fase previa a la jubilación, debido a que cada uno posee características individuales que proporcionan una percepción diferente ante esta nueva etapa. Lo que para algunos establece una clausura de periodo y comienzo de uno nuevo, colmado de posibilidades y nuevas oportunidades, para otros es el inicio de una fase colmada de incertidumbre, plagada de angustias, tristezas y causante de cambios en el comportamiento normal de los involucrados.

1.2. La Jubilación como derecho.

Entendemos por derecho determinadas situaciones favorables para el ser humano como tal, que se suponen derivadas de su intrínseca dignidad, y necesarias para el desarrollo pleno de su personalidad, y que, por lo tanto, se reclaman como derechos fundamentales, frente a todos los demás hombres y, de modo especial, frente al Estado y el poder (Navarro Fallas, 2002, pág. 15).

Según (Rodríguez, 2002, pág. 215) “la jubilación procede, a través del latín, del hebreo; yobel, júbilo”. La jubilación representa una condición individual y una fuente de ingresos única. En esencia, implica la salida de un empleo específico, con el derecho a recibir una pensión que se calcula en función de la duración del servicio, la edad y los ingresos obtenidos.

El derecho social se compone de un conjunto de normas que los individuos establecen para regular su comportamiento y así prevenir o resolver conflictos de manera pacífica. Es relevante destacar que una de las ramas más significativas del derecho social es el derecho laboral, ya que el trabajo confiere dignidad al ser humano y le permite expresar sus ideas, aspiraciones y habilidades. La ley respalda y protege al trabajador a través de numerosas disposiciones legales y constitucionales, ya que busca garantizar la satisfacción de sus necesidades y mantener un equilibrio entre el capital y el trabajo, dos elementos esenciales en la

producción de bienes y servicios en el contexto del desarrollo de nuestro país. (Pineda, 2016, pág. 32)

(Porras Velazco, 2015, pág. 91) define a la seguridad social como un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Pudiendo deducir que la seguridad social es un derecho que debe ser proporcionado por el Estado siendo la protección social un medio para llevarlo a cabo.

En particular, la jubilación, en calidad de un componente del sistema de seguridad social, ha evolucionado a raíz de la implementación del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el país mediante la Ley N.º 4736/1971). Este tratado representa una salvaguardia para garantizar la protección económica en la etapa de jubilación, estableciendo un límite de edad que generalmente no supera los 65 años, salvo las excepciones previstas por la legislación vigente (Briones Briones, 2016).

Este derecho busca asegurar la seguridad financiera de las personas cuando ya no pueden o no desean continuar trabajando, permitiéndoles disfrutar de su jubilación con dignidad. La jubilación como un derecho puede variar según las leyes y regulaciones de cada país, pero en general, se basa en la idea de que el trabajo durante la vida laboral contribuye a la sociedad y, como resultado, se otorga un beneficio económico a los trabajadores una vez que cumplen con ciertos requisitos.

La jubilación es un derecho del empleado y responsabilidad del empleador por lo que es irrenunciable y de total exigible, lo que garantiza que el trabajador cobre su jubilación patronal y de no ser así que este pueda reclamarla utilizando los recursos que la ley faculta. Tal como indica la Constitución de la República del Ecuador de 2008, en su Artículo 45 que todos los ecuatorianos están protegidos por la garantía de derechos que hace sujetos de protección a todos quienes conforman la población del territorio ecuatoriano, partiendo de este conocimiento se debe contemplar que todos

los ecuatorianos sin excepción están protegidos por la Constitución, también existen grupos en los que los derechos son mucho más contemplativos y considerativos, es el caso de los grupos de atención prioritarios en donde se encuentran, los niños, niñas y adolescentes, mujeres, discapacitados, adultos mayores, personas privadas de la libertad, entre otros (Terán, Limaico, & Toapanta, 2021, pág. 648).

1.3. Elementos que conforman la jubilación patronal.

Si examinamos minuciosamente el Artículo 216 y lo descomponemos en sus componentes individuales, a fin de comenzar nuestra labor de implementación, identificamos las siguientes referencias clave:

1.3.1. Fondos de reserva

Es un derecho laboral que se otorga a todo empleado que presta sus servicios durante un período de un año o más para un mismo empleador o empresa. Este derecho se activa una vez que se completa el primer año de servicio. En otras palabras, si el trabajador renuncia o es despedido antes de cumplir un año de servicio, no tiene derecho al fondo de reserva, a menos que regrese a trabajar para el mismo empleador, en cuyo caso se sumarán los periodos de servicio previo y posterior para calcular el año mencionado anteriormente. El valor correspondiente a los fondos de reserva se determina utilizando el 8.33% de la remuneración mensual percibida y contribuida al IESS, lo que incluye horas suplementarias, extraordinarias, trabajos a destajo, comisiones y participación en beneficios (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2022).

1.3.2. Promedio de remuneraciones

En el Art. 216 del (Código de Trabajo, 2019) en la partida b) establece: "...b) es la suma equivalente al cinco por ciento del promedio del salario anual percibida en los últimos 5 años, y se multiplica por los años de servicio".

1.3.3. Tiempo de servicio

El cálculo se basará en el número de años que el trabajador haya laborado, ya sea de manera ininterrumpida o discontinua, o cuando se haya acumulado un total de 25 años o más con el mismo empleador. Además, en el caso de un despido injustificado, este cálculo se aplicará si el empleado ha trabajado durante al menos 20 años.

1.3.4. Edad

La jubilación patronal es una retribución vitalicia que reciben todos los trabajadores que hayan cumplido 25 años de servicio o más, de acuerdo al artículo 216 de la ley. También pueden ser beneficiarios de esta quienes cumplieron más de 20 años y menos de 25 años cuando el motivo de separación de la empresa se en el caso de despido intempestivo (Cámara de comercio de Quito, 2023).

1.3.5. Fondo global

Según el ministerio de trabajo únicamente cuando exista el acuerdo entre las partes (que deberá constar en un acta suscrita ante un Inspector de Trabajo, un Notario Público o una autoridad judicial competente), se podrá pagar la jubilación patronal como un fondo global, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables que reposan el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099:

El coeficiente actualizado de renta vitalicia se calculará adaptado a un factor de descuento, igual a la tasa de interés pasiva referencial media del año anterior al cese de funciones del ex empleado, publicada por el Banco Central, la cantidad de la pensión mensual, el importe de una bonificación denominada décimo tercera remuneración diciembre. El monto de una bonificación adicional (Ministerio de Trabajo, 2016).

1.3.6. Fondo mensual

El cálculo mensual de la jubilación por parte del empleador se realizará sumando los fondos de reserva del trabajador al cinco por ciento del promedio anual

de salario de los últimos cinco años, multiplicado por el tiempo laborado. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Esta suma se reducirá restando los pagos hechos por el empleador al empleado, o depositados en el IESS, como aportes patronales o fondos de reserva, luego se dividirá por el coeficiente de edad establecido en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, el resultado se procede a dividir para doce y así obtener el valor de la pensión mensual. (Ministerio de Trabajo, 2016a, pág. 2)

1.4. La reliquidación en la jubilación patronal

La reliquidación de la jubilación patronal implica la revisión y corrección de los beneficios de jubilación ofrecidos por un empleador a un trabajador al momento de su retiro. Este proceso se desencadena normalmente cuando se detectan errores o discrepancias en el cálculo de dichos beneficios, y su propósito es garantizar que el empleado reciba la cantidad precisa de prestaciones a la que tiene derecho.

1.4.1. Las razones para llevar a cabo una reliquidación de la jubilación patronal

- Errores en el cálculo inicial de los beneficios.
- Cambios en las leyes de jubilación que afectan los beneficios.
- Cambios en las circunstancias del empleado, como aumentos salariales o cambios en la duración de su empleo.

La reliquidación generalmente se realiza de acuerdo con las reglas y regulaciones establecidas por la empresa y las leyes aplicables. El objetivo es garantizar que el empleado reciba la cantidad correcta de beneficios de jubilación a la que tiene derecho según los términos del plan de jubilación y las leyes vigentes.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del Portal único de tramites ciudadanos menciona que éste es un “trámite orientado a reliquidar la renta

al pensionista del seguro general, cuando el empleador ha procedido a cancelar el total de las aportaciones pendientes” (IESS, 2023).

De tal manera es importante puntualizar que quien pretenda hacerse con la reliquidación de la jubilación patronal deberá:

La persona que busca una revisión de la pensión o también conocida como reliquidación, debe demostrar qué aspectos no fueron considerados en el cálculo inicial y así justificar qué pagos o montos estaban legalmente estipulados como parte integral para la liquidación de la pensión. (Gerencie, 2022).

1.5. La prescripción

1.5.1. Concepto

En el diccionario de Jurisprudencia y Legislación de Joaquín Escriche, nos proporciona la siguiente definición: “Un modo de adquirir el dominio de una cosa o de librarse de una carga u obligación mediante el trascurso del tiempo y bajo las condiciones señaladas por la ley” (Escriche, 1851).

El tratadista García Falconí entiende por prescripción lo siguiente: “Es la terminación, de los derechos, en virtud del cual, se encuentran conforme a los ejercicios o de no los ejercicios continuados” (García Falconí, 2018)

Es evidente que existen dos tipos de prescripción: uno que permite la adquisición de propiedades ajenas y otro que lleva a la extinción de obligaciones debido a la renuncia de la acción o reclamación durante un período de tiempo específico. Estos dos tipos se conocen como prescripción adquisitiva o usucapión y prescripción extintiva o de acciones, respectivamente, en ese orden.

1.6. La prescripción en materia laboral

Según (Toledo Filho, 2013, pág. 374) afirma que, después de un minucioso examen de las distintas interpretaciones de las prescripciones y el propósito de salvaguardar los derechos laborales, se acepta la existencia de los derechos de los trabajadores, aunque se argumenta que la teoría propuesta proporciona un sólido fundamento para establecer prescripciones en aras de la seguridad jurídica., ya que, sin ellas, la relación laboral sería ineficaz de manera inaceptable y no habría tiempo para abordar las disputas.

Sin embargo, el concepto de prescripción es simplemente una forma implícita de renunciar a un beneficio otorgado por el sistema legal en beneficio de alguien que, debido a su aparente falta de interés en perseguir su derecho correspondiente, perderá los recursos legales para hacer cumplir el pago, a pesar de que el supuesto deudor pueda optar más tarde por cumplir voluntariamente con la obligación.

Bajo estas circunstancias, y teniendo en cuenta que los trabajadores a menudo carecen de garantías de permanencia o seguridad en sus puestos de trabajo, (Toledo Filho, 2013a, pág. 375) menciona: “no es difícil anticipar que no estarán dispuestos a arriesgar la pérdida de su principal fuente de ingresos para presentar una demanda contra su empleador mientras continúa la relación laboral”. En consecuencia, es probable que se produzca, y con mucha frecuencia, la consolidación de múltiples violaciones de la legislación laboral debido al simple paso del tiempo. No es casualidad, entonces, que quienes con mayor frecuencia presentan demandas en los tribunales laborales no sean necesariamente empleados en activo, sino más bien personas que anteriormente lo fueron.

En Ecuador, en el ámbito laboral, es posible identificar una desigualdad legal en lo que respecta a la prescripción, esto es, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo del país, existe una distinción evidente entre la prescripción de las acciones administrativas y judiciales.

1.7. La prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal

La Constitución de la República de 2008 no incluye ninguna disposición específica que regule la prescripción de las acciones laborales. No se encuentra ningún texto en sus considerandos que hable acerca de los derechos laborales como imprescriptibles. Sin embargo, la Constitución sí aborda el tema del trabajo, y en un capítulo se establecen disposiciones que garantizan la imposibilidad de renunciar a ciertos derechos laborales.

Sin embargo, la ausencia de disposiciones constitucionales específicas deja en manos de la legislación la regulación de las prescripciones de los derechos laborales. En consecuencia, se puede inferir que, al no existir conflictos con la Constitución actual de Ecuador y las regulaciones sobre la prescripción laboral en el Código de Trabajo, los principios contenidos en dicho Código seguirán siendo efectivos (Brito Merino, 2023, pág. 9).

De otra parte, la legislación ecuatoriana en materia laboral es muy similar a la legislación colombiana por lo que sus tiempos en la prescripción operaban de la misma manera, esto es en 3 años, actualmente la legislación vecina tiene modificaciones favorables al trabajador, es así que:

De la misma manera, debe entenderse que, Los elementos fundamentales de la pensión y los aspectos salariales no deben perder su validez por el paso del tiempo, ya que son elementos vitales para la prestación. Por ello, en la actualidad, no hay motivos suficientes para argumentar que la inclusión de nuevos factores salariales pueda estar sujeta a prescripción (Recurso de Casación , 2016, pág. 17).

En esta misma línea en el Ecuador la Sala de lo Laboral se pronunció acerca de la prescripción en dicha materia:

En el análisis de la prescripción extintiva en el ámbito laboral, se cuestiona su compatibilidad con la protección de los derechos de los trabajadores, ya que puede afectarlos. A pesar de esto, la doctrina laboral argumenta que la prescripción extintiva se origina para garantizar el principio de seguridad

jurídica, que tiene un interés público, aunque afecte derechos laborales. (Sala Laboral, 2013, pág. 5).

Se puede determinar que estos plazos de prescripción pueden variar según el tipo de reclamación y las circunstancias específicas del caso. También pueden existir excepciones o modificaciones en función de las leyes laborales y los acuerdos contractuales.

Por otra parte, Guillermo Cabanellas (2006) afirma que “Todo derecho ha de ejercitarse dentro del plazo válidamente señalado, para evitar que prescriban las acciones de que se dispone a fin de tornarlo efectivo judicialmente, cuando no haya habido satisfacción y cumplimiento por la otra parte” (Guillermo Cabanellas, 2006, como se citó en Corte Nacional de Justicia, 2015, pág. 5).

En síntesis, lo que refiere la cita anterior es lo bastante clara entendiéndose así que cada derecho debe ser ejercido en el plazo establecido de manera válida para evitar que las acciones disponibles prescriban, lo que implica que no se haya satisfecho o cumplido la obligación por parte de la otra parte y que sea necesario llevarlo ante un tribunal para hacerlo efectivo.

1.8. Dignidad humana

Según la doctrina la dignidad humana se un derecho de todos los miembros de la sociedad el ser reconocidos y apreciados como individuos únicos, con rasgos y particularidades distintas de los demás. (Adame , 1996, pág. 149).

Se puede argumentar que la dignidad humana tiene dos dimensiones. Por un lado, se entiende como un valor que impone la obligación de que las personas muestren respeto y consideración hacia sus semejantes. Por otro lado, se sostiene que la dignidad humana también se considera un principio esencial relacionado con la seguridad, la igualdad y la libertad. Esto se debe a que no sería posible hablar de un derecho a la igualdad si en cualquier contexto se discrimina negativamente a ciertos individuos, lo que se percibe como una violación no solo del derecho a la

igualdad, sino también de la dignidad humana en sí. Por lo tanto, el respeto a la dignidad es un valor que debe ser perseguido por un sistema legal o, en última instancia, por cualquier Estado constitucional.

En la Constitución, la dignidad se encuentra mencionada desde el preámbulo, donde se establece que Ecuador ha optado por construir una sociedad que, en todas sus facetas, honra la dignidad de las personas y comunidades. Esta declaración resalta que cuando se habla de dignidad humana, se debe considerar no solo una perspectiva, sino todas las dimensiones en las que los seres humanos se desenvuelven, incluyendo aspectos culturales, sociales, familiares y más (Asamblea Constituyente, 2008).

De otra parte, (Adame , 1996a, pág. 133) menciona: “El derecho a la vida digna se interrelaciona con otros derechos que le permiten al ser humano acceder a aquellos elementos de distinta naturaleza que le permiten satisfacer sus necesidades elementales”.

1.8.1. Calidad de vida

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida es:

La forma en que cada persona ve su vida, considerando la cultura, valores y metas personales, incluyendo la salud física, bienestar mental, autonomía, relaciones sociales y vínculos con su entorno. Es un concepto vasto y complejo que involucra diversos aspectos de la vida humana. (OMS, como se citó en Ramírez, 2019, pág. 38).

Las perspectivas culturales, valores personales, expectativas individuales y objetivos personales en la vida son elementos que forman parte de los indicadores que sirven para medir la calidad de vida, entre ellos destacan cinco:

- Salud y seguridad física.

- Riqueza material, que incluye ingresos, posesiones, vivienda y transporte.
- Interacción social, abarcando relaciones personales, amistades, familia y comunidad.
- Progreso y crecimiento, involucrando productividad, aportes y educación.
- Salud emocional, comprendiendo autoestima, bienestar mental, inteligencia emocional, espiritualidad y creencias religiosas.(Instituto Médico Arriaza, 2020).

1.8.2. El derecho a la dignidad humana y la jubilación patronal

En la Observación General Número 8 emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establece una conexión entre el concepto de dignidad humana y el derecho al trabajo de la siguiente manera: se afirma que el derecho al trabajo es fundamental para la consecución de otros derechos humanos y representa una parte esencial e intrínseca de la dignidad humana. Cada individuo tiene el derecho a trabajar para poder llevar una vida digna. Además, el derecho al trabajo, cuando es elegido o aceptado libremente, contribuye no solo a la subsistencia del individuo y su familia, sino también a su pleno desarrollo y a su reconocimiento dentro de la comunidad (Organización de las Naciones Unidad, 2008).

Se han registrado casos en los que los empleadores otorgaban sumas de \$30, \$40, \$50 o \$80 dólares estadounidenses como pago por la jubilación patronal. Esto plantea un problema, ya que dichos montos resultan insuficientes para cubrir las necesidades básicas de subsistencia de los trabajadores jubilados. En los casos mencionados, se puede considerar que se está infringiendo el derecho de los trabajadores jubilados a vivir con dignidad. Esto se debe a que el artículo 216, numeral 2, del Código de Trabajo estipula un monto mínimo de \$30 dólares para la pensión jubilar, que se percibe como injustamente bajo y que no permite a los jubilados mantener su calidad de vida en los años que les quedan por vivir. En otras palabras, estos pagos no son proporcionales al esfuerzo brindado por el trabajador durante más de 25 años de servicio leal y personal en beneficio del empleador.

Por lo tanto, es fundamental que las regulaciones del Código de Trabajo se enfoquen en mejorar los montos económicos que se otorgan a los trabajadores por concepto de jubilación patronal, con el fin de garantizar una vida digna. Para ello, es necesario tener en cuenta lo establecido en el artículo 11, numeral 4, de la Constitución, que prohíbe que ninguna norma legal restrinja el alcance de los derechos. En el contexto de la jubilación patronal, la normativa legal limita la protección que se debe otorgar a este derecho al estipular que el pago a los trabajadores podría ser tan bajo como \$30 dólares por pensión jubilar.

1.8.3. Efectos de una inadecuada jubilación

Por otro lado, desde el mismo enfoque una mala liquidación de la jubilación patronal puede causar los siguientes efectos:

Inadecuados recursos financieros: Si la liquidación de jubilación se calcula incorrectamente o se proporciona en una cantidad insuficiente, el jubilado puede encontrarse en una situación económica precaria. Esto puede dificultar la capacidad del jubilado para satisfacer sus necesidades básicas, como vivienda, alimentación, atención médica y transporte, lo que afecta su calidad de vida y dignidad.

Falta de ahorros adicionales: Muchos jubilados dependen en gran medida de sus beneficios de jubilación para su sustento, y una liquidación inadecuada puede dejarlos sin los ahorros necesarios para afrontar gastos imprevistos o emergencias médicas, lo que puede llevar a situaciones de vulnerabilidad económica.

Pérdida de calidad de vida: La jubilación debería permitir a las personas disfrutar de una calidad de vida adecuada después de años de trabajo. Una mala liquidación puede resultar en un nivel de vida muy por debajo de lo que se esperaba, lo que afecta negativamente la dignidad de la persona.

Estrés y preocupación: La preocupación constante por las dificultades financieras puede causar un estrés significativo en la vida del jubilado. Esto no solo

tiene un impacto negativo en su bienestar emocional y mental, sino que también puede afectar su salud en general.

Dificultades para acceder a servicios esenciales: Una liquidación inadecuada puede hacer que los jubilados tengan dificultades para acceder a servicios de atención médica, medicamentos y otros servicios esenciales, lo que pone en peligro su salud y bienestar.

En resumen, una mala liquidación de jubilación patronal puede tener graves consecuencias para la vida digna de un jubilado, ya que puede dejarlo en una situación económica precaria y afectar su capacidad para satisfacer sus necesidades básicas y mantener una buena calidad de vida, un aspecto esencial dentro del tema del derecho a la vida, vida digna y calidad de vida, es el equilibrio armónico entre el cuerpo y la mente, el bienestar físico y psíquico (García , 2007, pág. 22).

1.9. Fundamentos Constitucionales

1.9.1. Constitución de la República del Ecuador.

De la revisión minuciosa al material bibliográfico es importante esgrimir la normativa Constitucional que aglutina los derechos y principios del trabajador.

En primer lugar, encontramos el principio de igualdad mismo que se menciona en el artículo 11 núm. 2 principios que reviste a todo ser humano debido a que “Todos los individuos son equiparados en derechos, responsabilidades y posibilidades” (Asamblea Constituyente, 2008).

En numerosas naciones, se establecen programas de jubilación respaldados por el Estado, tales como la Seguridad Social o pensiones públicas, con el fin de asegurar que las personas de edad avanzada dispongan de un nivel mínimo de seguridad económica durante su vejez. Esto demuestra un fuerte compromiso social y político con el bienestar de la población y la promoción de una vida digna para las

personas mayores; Ecuador no es la excepción, de esta manera reposa en la Carta Magna el artículo 37 núm. 1 “la jubilación universal” (Asamblea Constituyente, 2008).

La jubilación desempeña un papel fundamental en el sistema de bienestar social al permitir que las personas de edad avanzada cesen su actividad laboral después de alcanzar cierta edad o completar un período adecuado de servicio. Esto les otorga la posibilidad de gozar de su tiempo libre y mantener un nivel de vida apropiado durante su vejez, lo que contribuye al bienestar y la dignidad de los ciudadanos.

Ahora bien, aunque la Constitución no incorpora disposiciones específicas que aborden la prescripción de acciones laborales. En sus preámbulos, no se menciona la característica de los derechos laborales como inmunes a la prescripción. Sin embargo, el texto constitucional sí se ocupa del tema del trabajo e incluye un apartado que establece disposiciones acerca de la no renuncia de ciertos derechos laborales, el artículo 326 en sus numerales 2 y 3 mencionan:

Los derechos laborales no pueden ser renunciados ni modificados, siendo inválidas las cláusulas que contradigan esto. Cuando exista incertidumbre sobre la interpretación de normativas laborales, reglamentarias o contractuales, estas disposiciones serán esgrimidas de manera que beneficien más a los empleados” (Asamblea Constituyente, 2008).

1.10. Fundamentos legales

1.10.1. Código de Trabajo

Es importante destacar las concordancias que tiene la Constitución con el Código de trabajo respecto de los principios universales, irrenunciabilidad de derechos y la jubilación.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. – se entiende que al igual que la Constitución garantiza los derechos las leyes por ser de orden infra constitucional se alinean de la misma manera por cuanto ningún trabajador puede renunciar a sus derechos. Será nula toda estipulación en contrario (Código de Trabajo, 2019).

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. – El artículo aborda la ambigüedad en las regulaciones laborales y destaca el deber de los funcionarios judiciales y administrativos de favorecer a los trabajadores al interpretar y aplicar las normativas correspondientes (Código de Trabajo, 2019).

En otras palabras, lo que se menciona en los apartados anteriores es, cualquier pacto que intente vulnerar o que simplemente comprometa negativamente los derechos del trabajador esto se considerará nulo, debido a los mismos están revestidos de principios universales mismos que garantizan la ejecución de los mismos. De otra parte, cuando exista incertidumbre respecto de la interpretación de las leyes laborales siempre se aplicará el sentido que beneficie más a los trabajadores.

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. – Si los trabajadores cumplen al menos 25 años seguidos, la ley les concede jubilación por sus empleadores. La pensión se basa en normativas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde 1938, considerando coeficientes, tiempo laborado y edad. El monto se calcula conforme a estas reglas.

La pensión se determinará conforme a las directrices que emanan del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social esto es, para acceder a la jubilación, además se debe de usar una fórmula que no es más que, aplicar correctamente elementos como son: coeficientes, tiempo laborado y edad. Estas reglas están establecidas en los estatutos válidos desde el 17 de noviembre de 1938. El "haber individual de jubilación" comprende las siguientes categorías:

Se otorgará un monto que representa el cinco por ciento del promedio anual de salario de los últimos cinco años, multiplicado por la cantidad de años trabajados.

La pensión mensual por jubilación del empleador no puede exceder el promedio del último año de salario ni ser menor a \$30 USD mensuales si es la única jubilación, o \$20 USD mensuales si es una doble jubilación. Municipios y consejos provinciales tienen excepciones y pueden regular sus propias pensiones patronales a través de ordenanzas. Las pensiones actuales se ajustarán según estos límites mínimos (Código de Trabajo, 2019).

El empleado jubilado tiene opciones: puede solicitar al empleador que certifique el pago de la pensión o deposite el dinero necesario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que la jubilación sea gestionada por el empleado. También puede pedir un fondo global basado en un cálculo establecido para cubrir las pensiones mensuales y adicionales según la ley. La cantidad mínima que puede recibir el jubilado no puede ser menor al 50% del sueldo o salario básico correspondiente al puesto que ocupaba, multiplicado por los años de servicio. Para formalizar esto, las partes deben acordarlo en un documento legal, lo que finaliza la obligación del empleador.

En situaciones de liquidación o priorización de deudas, aquellos jubilados tendrán prioridad sobre los bienes en proceso de liquidación o disputa. Sus créditos serán considerados de primera clase, incluso por encima de los créditos hipotecarios. Además, las reglas 1, 2 y 3 aplican a trabajadores que no se afiliaron al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social antes de su jubilación. Para empleados afiliados al momento de jubilarse, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador podrá descontar del fondo de jubilación el monto total que haya depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como aporte del empleador o fondo de reserva (Código de Trabajo, 2019).

En cualquier situación, se considerarán los montos de los fondos de reserva que el empleador haya depositado legalmente o entregado al trabajador al calcular la reducción de la pensión de jubilación.

Art. 635.- Las reclamaciones derivadas de acuerdos laborales o contratos expiran o como en derecho se conoce prescriben en tres años el computo se realiza después de que finaliza la relación laboral, aunque hay excepciones y otros casos de prescripción más breve definidos en este Código. (Código de Trabajo, 2019).

Es importante hacer mención que lo que describe el artículo citado en el párrafo anterior responde a la naturaleza de las acciones en materia jurídica, es decir que las reclamaciones derivadas de actos y acuerdos laborales si prescriben y estas se dan en un lapso de tres años, comenzando desde la conclusión de la relación de trabajo, por lo que es menester indicar que, la prescripción de la

reliquidación de la jubilación patronal al ser una acción accesorio a la jubilación, y dicha reclamación es producto de los actos derivados del contrato laboral se subsume a lo establecido en el artículo 635 del Código de Trabajo.

1.11. Fundamentos jurisprudenciales

1.11.1. R.O.S. 233 del 14 de julio 1989

(Registro Oficial, 1989) en el considerando segundo señala: “Que la Quinta Sala, en el fallo pronunciado el 30 de noviembre de 1978, aceptando la excepción de prescripción extintiva de las acciones laborales planteadas en la demanda, hizo excepción “en lo que concierne a la Jubilación, que, por ser una prestación de tracto sucesivo, y de carácter permanente, este derecho en sí mismo no está sometido a expirar o a ser eliminado en términos de prescripción., sino en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar.

De lo expuesto se infiere que se debe tomar en cuenta la naturaleza jurídica de la prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal pues esta se compone de tres elementos uno de carácter universal (imprescriptible, derechos), el segundo de carácter legal (opera la prescripción), y el tercero de carácter contractual (opera la prescripción), si bien es cierto la jubilación patronal es universal e irrenunciable por cuanto este derecho no prescribe, y solo se podría alegar que no existe prescripción en los casos puntuales en que este derecho sea violentado.

1.11.2. Registro Oficial N° 328

“Queda claro entonces que no habiendo sido objeto de controversia alguna el derecho a la jubilación resulta impertinente invocar la imprescriptibilidad de tal derecho. Lo que se reclama en la especie es una reliquidación de valores en cuanto a la fijación de la pensión jubilar, reclamo que, no afectando al derecho mismo de la jubilación, obviamente es prescriptible con arreglo a la norma general contenida en el Art. 634 del Código del Trabajo...” siendo legal el pronunciamiento de la Sala de instancia en cuanto declara que la acción

intentada está prescrita al confirmar la resolución de Primer Nivel (Registro Oficial N° 328, 2001).

Lo que sucede en Ecuador es que en muchas ocasiones son omitidos ciertos elementos que conforman la jubilación, por lo que es necesario solicitar la reliquidación de la jubilación patronal, y es en estos casos en los que muchas veces opera la prescripción si ésta no es solicitada dentro del tiempo establecido en el Código de Trabajo, aunque esta prescripción recae sobre la acción de solicitar la reliquidación, es decir sobre el porcentaje diferencial de las pensiones dejadas de cobrar, desde la perspectiva del autor este termina afectando el derecho universal, pues en este caso aplicaría la regla de “lo accesorio sigue a lo principal” lo que se traduce u ordena que aquello que sea accesorio al objeto fundamental de una obligación siga el mismo destino que la primera, es decir, que se le debería dar el mismo trato que recibe la jubilación a la reliquidación de la jubilación patronal.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

CAPITULO II

2. Metodología de la Investigación

Tamayo y Tamayo (2012) menciona que: “El diseño metodológico, además de identificar y formular con precisión el problema que se pretende afrontar, permite orientar, dentro del marco de referencia interdisciplinaria, los mecanismos y técnicas para obtener y analizar la información indispensable en el análisis y solución del problema abordado” (p. 94).

Para el desarrollo de la presente investigación se toma en cuenta en orden jerárquico las normas a utilizar, esto es, teniendo en cuenta que la Constitución del Ecuador o Carta Magna se posiciona como la norma de mayor rango ante cualquier otra nace la necesidad de analizar la vulneración de derechos que esta misma normativa garantiza, es así como, se plantea realizar un estudio formal a la prescripción de la reliquidación de la jubilación patronal y su vulneración al derecho constitucional a una vida digna.

2.1. Diseño de la Investigación

2.1.1. Investigación documental o Bibliográfica

La fundamentación teórica de este proyecto se construyó a partir de la recopilación de fuentes bibliográficas que se encuentran referenciadas al final de este informe, abarcando aspectos relacionados con el marco constitucional, legal y el derecho comparado. Además, se llevó a cabo un análisis exhaustivo del tema propuesto, respaldado por las teorías que sustentan la realización de este trabajo.

2.2. Tipo de investigación

2.2.1. Método Descriptivo

En la obra El proceso de investigación (1992) su autor define a la investigación descriptiva como “Se trata de un tipo de investigación que

busca describir rasgos esenciales de conjuntos similares de fenómenos. Utiliza criterios sistemáticos para comprender la estructura o el comportamiento de estos fenómenos, generando datos comparables y sistemáticos con otras fuentes de información” (Carlos Sabino 1992, Como se citó en Guevara et al., 2020, pág. 166).

El tipo de investigación que nos atañe por su presión al tema de estudio elegido corresponde al descriptivo, razón por la cual es necesario abordar la materia laboral desde la perspectiva constitucional, haciendo referencia a las garantías y principios que un Estado de derecho prevé, en ese mismo sentido dentro del marco metodológico de esta propuesta de investigación se hace necesaria la aclaración que nos alude Ángel Azuero (2019) menciona: “Es importante comprender que la metodología de la investigación es progresiva, por lo tanto, no es posible realizar el marco metodológico sin las fundamentaciones teóricas que van a justificar el estudio del tema elegido” (p.113).

2.2. Enfoque de la investigation

2.2.1. Cualitativo

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo debido a que el objetivo que persigue este estudio es obtener un análisis descriptivo del problema a estudiar, con la finalidad de explicarlo meticulosamente para poder aterrizar en conclusiones precisas.

Según Sánchez (2019) “La investigación cualitativa se basa en certezas que se centran en describir minuciosamente un fenómeno para entenderlo y explicarlo. Usa métodos y técnicas de enfoque epistémico como la hermenéutica, fenomenología y método inductivo.” (p.102)

2.3. Período y lugar de investigación

El periodo de estudio de la presente investigación abarca desde enero hasta noviembre del año 2023 y en cuanto a lugar de la investigación esta se realiza en la ciudad de Guayaquil.

2.4. Universo y Muestra de la Investigación

Se consideró la posibilidad de llevar a cabo entrevistas a profesionales del ámbito legal como parte del proceso de recopilación de datos e información.

2.4.1. Universo

Según el Sistema Informático del Foro de Abogados del Ecuador se suscriben 99372 registros activos de profesionales del derecho en nuestro país, resulta imposible tomar contacto con cada uno de ellos debido a que están distribuidos en un porcentaje según cada provincia.

2.4.2. Muestra

No es posible acceder a la población total de abogados en Ecuador, tampoco a toda la población de abogados de Guayaquil, en consecuencia, se optó por realizar entrevistas de forma aleatoria entre profesionales del derecho que fueron elegidos a partir de mis conexiones laborales, teniendo en cuenta su experiencia profesional. Es relevante señalar que los resultados obtenidos no representan de manera precisa a la totalidad de abogados en

Guayaquil, pero ofrecen una perspectiva basada en la población seleccionada.

2.5. Técnicas de recolección de información:

2.5.1. Entrevista

La técnica de investigación que se esgrimirá es la entrevista, de acuerdo con Richards, et al (1992: 303), es "un diálogo dirigido entre el investigador y un sujeto o grupo de sujetos con el propósito de recolectar información" (Richards, et al, 1992: 303, como se citó en Narváez & Villegas , 2023, pág. 2).

2.5.2. Preguntas

- 1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?**
- 2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?**
- 3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?**
- 4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?**
- 5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?**
- 6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?**

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

CAPITULO III

3. Análisis e interpretación de resultados

A partir de la valoración hecha en este estudio, se llevaron a cabo cinco entrevistas con expertos en derecho y en la materia. Estos profesionales cuentan con la capacitación adecuada para abordar las preguntas planteadas en el cuestionario, y todas las entrevistas se realizaron en persona.

Entre los distintos especialistas entrevistados se encuentran abogados que forman parte y ejercen en calidad de jueces de la Sala de Corte Provincial especializada en lo Laboral, y también abogados que se han dedicado al libre ejercicio. Estos profesionales del derecho sugestionan y examinan los conceptos y principios básicos del derecho, sus características y limitaciones, y, además, forman parte activa de un equipo de abogados que busca socializar la importancia del derecho laboral con toda la comunidad ecuatoriana.

Los abogados que respondieron a las preguntas planteadas fueron:

Abg. Félix Intriago Loor,

Abg. Julio Aguayo Urgilés,

Abg. Verónica Morales Silva,

Abg. Luis Muga Passailague,

Abg. Carlos Pinto Torres,

3.1. Entrevistas

3.1.1. Abg. Félix Intriago Loor, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?

Por su naturaleza la jubilación es imprescriptible, desde 1989 la Corte Nacional de Justicia así lo declaró, pero el hecho de la reliquidación varias veces se ha pronunciado la misma corte en el sentido que la reliquidación por su naturaleza sí es prescriptible, entonces el hecho que haya pasado el plazo cuando se trata de la reliquidación es importante porque el tema de la jubilación ya se lo atendió, por lo tanto la reliquidación es una consecuencia que sería mejorar, el plazo que se menciona es importante por cuanto impide el ejercicio de este derecho .

2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?

De alguna manera si bien en la Corte Nacional de Justicia yo me refería a que ha manifestado que esa reliquidación si es prescriptible, por cuanto si pondría en riesgo los derechos intangibles de un trabajador, pero la norma que he citado tiene prevalencia en ese sentido.

3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?

En este caso el ejemplo práctico sería entrevistar a un jubilado que se sienta perjudicado por una reliquidación planteada contra la institución que lo cobijó como trabajador no se haya dado.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?

Tener contacto con los dirigentes sindicales, ellos realicen la promoción a través de los organismos que perteneció la persona que se ha acogido a la jubilación y a través de las plataformas respectivas del ministerio de trabajo.

5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?

La estrategia sería que, así como la corte nacional de justicia ha dictado que si son prescriptibles la misma corte en sentencia diga lo contrario en base al hecho que es posible se haya mejorado el nivel de vida de las personas que se acogen a la jubilación.

6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?

Que yo sepa la Corte Nacional de Justicia no está trabajando en ninguna resolución en ese sentido, lo que si sería importante por cuanto una resolución dictada por el pleno de la Corte Nacional de Justicia suple la ausencia de la ley.

3.1.2. Abg. Julio Aguayo Urgilés, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?

Como entiendo el tema de la prescripción la reliquidación de la misma es una consecuencia de ese derecho considerado como imprescriptible, por lo tanto, la reliquidación corre la misma suerte y es imprescriptible, lo accesorio sigue la suerte de lo principal, puede ser discutible en el sentido de que si bien es cierto la

prescripción está plenamente clara, una reliquidación ya nos indica que esa persona recibe una pensión inferior a lo que le correspondía, podría en algún momento considerarse que debería seguir las reglas ordinarias de la prescripción laboral, sin embargo a mi criterio considero que es imprescriptible.

2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?

Si, por ese motivo considero que es imprescriptible, más si históricamente las jubilaciones han sido bajas recordemos que hubo época de sucre y esa jubilación trasladadas a la dolarización son demasiado bajas entonces hay la posibilidad también que en la liquidación no se haya respetado los valores que le correspondía.

3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?

Ese es un tema propio de casuística de cada caso, en mi calidad de juez no analizamos caso en concreto sino en el caso del juez de alzada si la sentencia corresponde o no a una aplicación correcta, no va a ser lo mismo recibir una pensión “x” que recibir una pensión “y” y de por si generalmente las pensiones no guardan mucha relación con lo que representaba el ingreso original del trabajador cuando estaba activo.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?

En general, la prescripción de los derechos laborales no tanto de la prescripción de la reliquidación que considero que es imprescriptible refiriéndome en general es bastante importante que los trabajadores y todas las personas

conozcan sus derechos y por eso en el Código de trabajo busca que los trabajadores se agremien porque a través de la unión laboral evita los abusos patronales, estos grupos organizados en sindicatos debe tener una postura no solamente de protección a los derechos sino también de difusión de esos derechos justamente para evitar que existan esos casos donde el trabajador no ejerció en su momento adecuado lo que le correspondía,

5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?

Partiendo de la jubilación ya que esa no es prescriptible, la reliquidación si sin embargo sería deseable que ya no exista alguna duda a través de una reforma legislativa que claramente establezca que tanto la jubilación como la reliquidación deben gozar de imprescriptibilidad.

6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?

No.

3.1.3. Abg. Verónica Morales Silva, profesional en libre ejercicio especialista en materia laboral.

1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?

Si existen consecuencias, pues de existir algún error en la pormenorización en el cálculo de la jubilación, esta no se la podría reclamar en cualquier momento,

pues el derecho del trabajador jubilado está limitado a un plazo de tiempo o en su caso cuando las personas viven mucho más, que con el coeficiente que fueron considerados para su liquidación patronal.

2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?

En casos extremos si es un riesgo para su vida digna, por cuanto existen jubilados que reciben menos de la remuneración actual, sino que reciben la remuneración de años anteriores o peor de sus casos cuando aún era sucre, se traduce a que reciba \$60 dólares mensuales en algunos casos.

3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?

Como lo mencionaba existen casos de personas que fueron jubiladas antes de la dolarización y que actualmente reciben mucho menos que una remuneración básica; toda vez, que siguen vivos y fue calculado con estándares de vida a corto plazo; considerando también el costo de la canasta básica en la actualidad, afecta directamente su derecho constitucional como parte de un grupo vulnerable, y de vida digna que debe necesariamente tener todo jubilado y sobretodo la protección del Estado.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?

Cada empresa tendría que tener la obligación de que exista un departamento legal, que sea tanto para el trabajador como para la empresa. Donde los trabajadores puedan acudir y que detalladamente les explique, porque muchas veces se dan estas incorrectas liquidaciones es por desconocimiento del jubilado,

ya que recordemos que son personas mayores que no tienen las mismas capacidades e incluso ignoran muchos de sus derechos.

5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?

Claro, estas personas podrían acudir en cualquier momento de su vida para ejercer sus derechos sin que esta prescriba, pero para esto debe haber una reforma al Código de Trabajo que está obsoleto, y que no considera la realidad social del país.

6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?

No, lo que existen son criterios doctrinarios y sentencias que más bien están a favor de la prescripción como tal.

3.1.4. Abg. Luis Muga Passailague, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?

La consecuencia por ponerle un plazo a la reliquidación es que atenta contra el derecho constitucional de la irrenunciabilidad, puesto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, si tu no le liquidas conforme a derecho una liquidación sino que le estas concediendo un derecho ese derecho está enmarcado por la ley y los reglamentos para que le des lo que en valor monetario le asigna, si

le das menos para mí siempre tendrás derecho a reclamar más si le pagas más el empleador no podrá reclamar porque sería regresión derechos, para mi debe de ser imprescriptible porque va alineado de un derecho que es imprescriptible y esto sería accesorio, por lo tanto debería de ser imprescriptible.

2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?

Eso ya va más allá de las políticas del estado en tratar de establecer una pensión jubilar digna, el establecimiento de una pensión jubilar digna es una política de estado, si es que se la puede mejorar de manera legal evidentemente todos los jubilados por el principio de favorabilidad tendrían acceso es una de las formas para ayudar es que le reliquiden cualquier aumento que se haga a las pensiones jubilares, de hecho los contratos colectivos tienen esa cláusula que si en algún momento existe otras fórmulas que mejore la anterior ellos se acogen a aquello por tanto los jubilados accederán a esa nueva fórmula en caso contrario no y si es que se elimina de la ley la jubilación patronal los que ya la perciben la seguirán gozando, en conclusión no puede impactar de manera negativa.

3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?

Siempre que te dictan una resolución en la cual te dan menos dinero del que debías recibir siempre va a repercutir negativamente en tu calidad de vida porque no tienes el sustento para poder afrontarlo, por supuesto que va a repercutir.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?

Habría que enseñarle en que consiste esta prescripción que muchos jueces la pueden otorgar en que consiste también el principio de cosa juzgada, es decir, no porque la jubilación es imprescriptible van a poder reclamar la jubilación varias veces eso no puede ser, dar instrucción a los jubilados y futuros jubilados en que consiste su derecho eso siempre será importante para que no caiga en prescripción su derecho.

5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?

Bueno yo ya mencioné que yo no creo en la prescripción de la reliquidación de la jubilación a mí me parece que una jubilación está mal calculada en contra de la persona jubilada siempre tendrá derecho a acudir a la acción judicial para poder reclamar su derecho, pero una sola vez.

6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?

No.

3.1.5. Abg. Carlos Pinto Torres, Juez de lo Laboral ejerce su función en la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

1. ¿Cree usted que existen consecuencias al no poder solicitar una reliquidación de la jubilación patronal después de que haya prescrito el plazo, cuáles?

No, no existe consecuencia que perjudique al trabajador porque ya se le reconoció el derecho a la jubilación que tiene y que le garantiza el estado, se le ha efectivizado la tutela judicial efectiva, se le han protegidos sus derechos, que

posterior a que se le haya fijado una pensión jubilar quiera pedir una reliquidación por a o b motivo eso ya prescribe y no le perjudica en nada al trabajador porque se le han respetado sus derechos.

2. ¿Cree usted que la prescripción de la reliquidación puede impactar de manera negativa el derecho de los jubilados a una vida digna? ¿Puede poner en riesgo su bienestar económico?

No, en ningún momento, por cuanto como ya lo mencioné a él ya se le tuteló sus derechos, el juez ya le dio una jubilación la reliquidación no es otra cosa que como consecuencia que el jubilado no se considera que se le ha jubilado de acuerdo a sus pretensiones o cree que no se le considero algo al momento de fijarle la jubilación patronal.

3. ¿Puede proporcionar ejemplos específicos en los que la expiración del plazo para solicitar la reliquidación haya tenido un impacto adverso en la calidad de vida de los jubilados?

Casos de Petroecuador pues existía contrato colectivo y los amparaban muchos beneficios y resulta que no se le consideró tal valor y solicitaron alegando aquello, pero como ya mencioné eso no quiere decir que no se le haya tutelado su derecho pues ya se le había reconocido su derecho a jubilarse.

4. ¿Qué estrategias se pueden implementar para aumentar la conciencia entre los trabajadores sobre la importancia de presentar las reclamaciones de reliquidación a tiempo y evitar la prescripción de sus derechos?

Cada empresa tiene sus abogados y ellos están al día en el tema de la jubilación, el problema está en las personas que de manera individual demandan una pretensión no ha sido asesorados, incluso hay profesionales de derecho que mantienen la tesis que la reliquidación no prescribe, lo que no prescribe es la jubilación.

5. ¿Cree usted que existirían ventajas potenciales al modificar las regulaciones de prescripción relacionadas con la reliquidación en la jubilación patronal para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores jubilados?

Si se dice que se va a cambiar la ley, estaría bien porque de lo contrario se estaría atentando contra la seguridad jurídica porque ya está establecido y normado cuando procede la jubilación y cuando prescribe las acciones.

6. ¿Conoce usted si se están considerando acciones o sugerencias para modificar los períodos de prescripción relacionados con la reliquidación en el contexto de la jubilación patronal?

No.

3.2. Análisis de los resultados

La muestra utilizada para la presente investigación son abogados especializados en esta área del derecho y sus opiniones resultan altamente objetivas, defendidas y argumentadas por la ley y la dogmática, lo que ha permitido expresar sus con precisión sus ideas, apoyando siempre su fundamentación en conceptos constitucionales y principios. Si se aplica estos conceptos y opiniones vertidas por estos juristas de manera coherente al derecho laboral, se establece un sólido respaldo para la reforma de la normativa legal que modifique a la prescripción de la reliquidación en la jubilación patronal para que esta siga la misma suerte de la jubilación como tal. Esta modificación se orienta a garantizar los derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales de los ciudadanos y promover una vida digna al adulto mayor jubilado.

Las respuestas de los encuestados respaldan los argumentos presentados en este trabajo de investigación, permitiendo la formulación de una propuesta concreta para abordar esta problemática.

PROPUESTA

CAPÍTULO IV

4. Propuesta

Plantear una reforma al Código de Trabajo en su artículo 635 para derogar a la prescripción en la reliquidación a la jubilación patronal y esta adquiera el mismo efecto de imprescriptibilidad de la jubilación patronal.

4.1. Antecedentes de la propuesta

¿Por qué si coincide en que la suerte de lo principal lo corre lo accesorio la reliquidación de la jubilación patronal no es imprescriptible? Y es que la aplicación de la propuesta recae sobre los pronunciamientos de la Corte y en la Asamblea, mismos que no han emitido pronunciamiento alguno permitiendo así de esta manera que los derechos de los jubilados que pretenden acceder a una reliquidación en su jubilación patronal fuera del tiempo establecido en esta ley serán privados de misma debido a que ha operado la prescripción. Con esta implementación no solo se estará garantizando la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica del jubilado, sino que también se efectiviza el derecho a una vida digna al adulto mayor jubilado que no fue jubilado de manera correcta en cuanto a los beneficios que le correspondían de manera inicial.

4.2. Objetivos

- Permitir el goce efectivo del derecho a la jubilación a través de imprescriptibilidad de la reliquidación de la jubilación patronal.
- Lograr que se reconozca como imprescriptible a la reliquidación de la jubilación patronal y prevalezca el principio pro operario.

4.3. Contribuciones de la propuesta

- Que los ciudadanos gocen efectivamente del ejercicio pleno de sus derechos.
- Garantizar a los adultos mayores jubilados el derecho a una vida digna. Economía procesal, celeridad, acceso a la justicia.

4.4. Elementos relevantes de la propuesta

- Antecedentes históricos
- Encuestas efectuadas a profesionales del Derecho del cantón Guayaquil
- Estudio íntegro de la naturaleza jurídica de la prescripción en la legislación ecuatoriana.

Conclusión

- Para acabar con las consecuencias jurídicas de la prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal se le debe dar a la reliquidación de la jubilación patronal el mismo tratamiento que a la jubilación, esto es, que sea de carácter imprescriptible, de esta mane se efectivizaría la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva y se garantizaría una vida digna a los adultos mayores jubilados. Fundamentar el derecho a la vida digna para darle el tratamiento adecuado a la reliquidación de la jubilación patronal es crucial, pues la prescripción se puede observar como un limitante a este derecho, debido a que impide a los jubilados acceder a la cantidad justa y adecuada para vivir con dignidad.
- De otra parte, la prescripción también puede presentarse como un limitante para poder acceder a la justicia, por tanto, aquellos jubilados que hayan sido perjudicados por un error de cálculo mismo que se identifica en las múltiples acciones presentadas por los perjudicados ante la justicia no podrán obtener un recurso efectivo y justo para corregir una posible injusticia. Teniendo en cuenta que la jubilación es un derecho universal e imprescriptible esta se traduce como protección al trabajador, equidad y estabilidad, en ese sentido la reliquidación sin prescripción es fundamental para que se efectivice las garantías de las que se reviste la jubilación.
- Por estas razones es esencial que exista una reforma legal, debido a que estos problemas despuntan la necesidad de examinar y reformar

las leyes y regulaciones relacionadas con las jubilaciones patronales. Es imprescindible crear estructuras legales que protejan los derechos de los jubilados y prevengan restricciones arbitrarias como la prescripción. Es indispensable que en el territorio ecuatoriano exista mayor divulgación y educación de los derechos del trabajador y el jubilado porque, aunque el desconocimiento de la ley no exime de nada, se debe concientizar que la mayor parte de problemas legales en cuanto a prescripción surgen por el desconocimiento de la misma y como opera. En otras palabras, la reliquidación de la jubilación patronal es una garantía que esta concatenada a la jubilación por lo que se la puede apreciar como una manera de seguir efectivizando el derecho en sí, pero al encontrarse limitada por la prescripción que no es más que perder ese derecho a reclamar lo que por ley le pertenece al jubilado por el transcurso del tiempo; esta puede suponer la vulneración al derecho constitucional a una vida digna al limitar el acceso a recursos justos y equitativos para los jubilados, esto nos muestra que existe la necesidad de una perspectiva más justa y proactiva en la protección de los derechos de los trabajadores después de su retiro

Recomendaciones

- Además, se recomienda que una vez se haya realizado una revisión exhaustiva de las garantías y derechos que revisten a la jubilación y a las leyes que refieren sobre prescripción y jubilación se logre identificar la vulneración de derechos que esta genera, esta revisión beneficiará a los jubilados que no fueron jubilados correctamente, fortalecerá el marco legal y posibles limitaciones injustas.
- De otra parte, no se puede considerar que la prescripción en la reliquidación de la jubilación patronal contiene plazos razonables pues se debe asegurar que tenga un tiempo prudente para que el jubilado pueda identificar este error y reclamar sin verse afectado por la prescripción; se recomienda también que

al ya existir esta figura como lo es la prescripción se debe de tomar medidas necesarias para que el jubilado cuando aún es trabajador conozca sus derechos de trabajador y de jubilado por cuanto se evitaría que este desconozca de lo que la ley le provee.

- También se inserta como recomendación el que se realicen auditorias de oficio para fomentar la transparencia y la adecuada jubilación patronal, esto identificaría posibles irregularidades y evitaría preventivamente los errores y abusos del derecho.
- Finalmente es recomendable que se armen mesas de diálogos conformadas por expertos en la materia, trabajadores y empleadores para dar soluciones consensuadas proteger los derechos de los jubilados y prevenir la vulneración de su derecho constitucional a una vida digna en relación con la reliquidación de sus jubilaciones patronales.

Bibliografía

- Adame , J. (1996). Naturaleza, Persona y Derechos Humanos. Mexico: UNAM.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial.
- Azuero, A. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 110–127. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Bolívar, S. (1819). Documento 3589. Discurso de angostura, pronunciado por el libertador Simón Bolívar el 15 de febrero de 1819, en el acto de instalación del segundo congreso de Venezuela. Recuperado de <http://www.archivodellibertador.gob.ve/escritos/buscador/spip.php?article9987>
- Briones Briones. (2016). Jubilación un derecho fundamental.
- Brito Merino, M. (2023). La prescripción de la acción laboral. Imaginario Social, VI(1), 1-19. Obtenido de <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/90/200>
- Cabrerizo Plaza. (1990). Preparación a la Jubilación. Mallorca.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (13 de Mayo de 2022). Cámara de Comercio de Guayaquil. Recuperado el 15 de 10 de 2023, de Cámara de Comercio de Guayaquil: <https://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2022/01/%C2%BFQue%CC%81-son-Fondos-de-Reserva.pdf>
- Cámara de comercio de Quito. (15 de Junio de 2023). Cuántos años necesitas para la jubilación patronal y cuáles son los beneficios en Ecuador? El Universo.
- Código de Trabajo. (2019). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial.
- Corte Nacional de Justicia, 795-2015 (Sala de lo Laboral 27 de Noviembre de 2015).
- Echeverría, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro, Revista de Derecho, (19), 79-95.

- Escriche, J. (1851). Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Paris: Libreria de Rosa Bouret y C.
- García , G. (2007). Derecho a la vida digna. Opinión Jurídica, 15-34. Obtenido de file:///C:/Users/UsuarioPs/Downloads/Dialnet-DerechoALaVidaDignaElConceptoJuridicoDelDolorDesde-4851862.pdf
- García Falconí, J. (9 de Julio de 2018). Derecho Ecuador. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/excepciones-previas-prescripcion-y-caducidad/>
- Gerencie. (22 de Septiembre de 2022). Gerencie.com. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/reliquidacion-de-la-pension.html>
- Guevara , M. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Visión Gerencial, 103-122. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, IV(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- IESS. (22 de octubre de 2023). Portal Único de Trámites Ciudadanos. Obtenido de Portal Único de Trámites Ciudadanos: <https://www.gob.ec/iess/tramites/reliquidacion-pensiones>
- Instituto Médico Arriaza. (10 de Julio de 2020). Instituto Médico Arriaza. Obtenido de Instituto Médico Arriaza: <https://arriaza.es/blog/componentes-esenciales-de-una-buena-calidad-de-vida/>
- Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099. Quito.
- Narváez , O., & Villegas , L. (08 de Noviembre de 2023). Universidad Veracruzana. Obtenido de Universidad Veracruzana: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/entrevista.html>
- Navarro Fallas, R. A. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en la srguridad social. Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social, 10(1), 13-18.

- OIT. (2010). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Organización Internacional de Trabajo. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. HRI/GEN, 1-318. Recuperado el 23 de Octubre de 2023, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12393/1/GUADALUPE%20LOZA%20GENEVIVE%20ALEJANDRA.pdf>
- Petrova, D. (2008). Declaración de Principios para la Igualdad. The Equal Rights Trust. http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf
- Pineda, L. (2016). IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL. Loja.
- Porras Velazco. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. Foro: revista de Derecho(24), 89-116.
- Ramírez, J. (2019). Factores que inciden en la calidad de vida del jubilado. Torreón Universitario, 32-42.
- Recurso de Casación , SL8544-2016 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 15 de Junio de 2016).
- Registro Oficial, R.O.S 233 (Sala quinta 14 de Julio de 1989).
- Registro Oficial N° 328, 328 (17 de Mayo de 2001).
- Rodríguez, A. (2002). Diccionario de derecho laboral y seguridad social. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Sala Laboral, JUICIO No. 527-2010 (Corte Nacional de Justicia 18 de Julio de 2013).
- Salcedo Muñoz, V. E., Nuñez Guale, L. A., Valencia Medranda, J. A., & Señalín Morales, L. O. (2019). Seguridad social y sistema de pensiones en Ecuador: Logros y desafíos. Ciencias Sociales, V(25), 312-329. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065583020/html/>

- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sirlin, C. (2007). LA JUBILACION COMO SITUACION DE CAMBIO. *Asesoría General en Seguridad Social*, 47-73. Obtenido de <https://www.bps.gub.uy/bps/file/1671/1/la-jubilacion-como-situacion-de-cambio.-c.--sirlin.pdf>
- Tamayo y Tamayo. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Terán, C., Limaico, M., & Toapanta, E. (2021). El derecho a la jubilación patronal y el pago arbitrario de la pensión jubilar. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VI(1), 646-650. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v6i1.1517>
- Toledo Filho, M. (2013). Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. *Derecho PUCP(70)*, 371-377. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6758/6875>
- Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alegría México*, 63(3), 303-310. Obtenido de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/199/350#:~:text=Las%20variables%20en%20un%20estudio,de%20los%20protocolo%20de%20investigaci%C3%B3n.>