



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

La jubilación patronal: un derecho progresivo e igualitario para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja.

Trabajo de Titulación previo a optar el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

AUTORA:

Gianella del Cisne Bustamante Vásquez

DIRECTOR:

Dr. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.

Loja – Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 06 de febrero de 2024

Dr. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“La jubilación patronal: un derecho progresivo e igualitario para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja”** de autoría de la estudiante **Gianella del Cisne Bustamante Vásquez**, previa a la obtención del título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.

Dr. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Gianella del Cisne Bustamante Vásquez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1106062704

Fecha: 06 de febrero de 2024

Correo electrónico: gianella.d.bustamante@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0981879569

Carta de autorización por parte del autor para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Titulación

Yo, **Gianella del Cisne Bustamante Vásquez**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: “**La jubilación patronal: un derecho progresivo e igualitario para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja.**” como requisito para optar el título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los seis días del mes de febrero del dos mil veinte y cuatro.

Firma:

Autor: **Gianella del Cisne Bustamante Vásquez**

Cédula: **1106062704**

Dirección: **Loja**

Correo electrónico: **gianella.d.bustamante@unl.edu.ec**

Teléfono: **072583103**

Celular: **0981879569**

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **Ab. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc.**

Dedicatoria

Con gran emoción, dedico este trabajo a aquellos que han sido los pilares fundamentales de mi travesía académica y personal. A mis amados padres, Carlos Enrique Bustamante Jaramillo y Dayse Lourdes Vásquez Cabrera, cuyo amor y sacrificio han sido la luz que ha guiado cada paso de mi camino.

A mis queridos hermanos, Carlos Andrés Bustamante Vásquez y Ricardo Paúl Bustamante Vásquez, cuyas risas y complicidad han tejido los momentos más preciosos de mi vida.

Y a mi fiel compañero de cuatro patas, mi perro Chompi, cuyos ladridos y miradas leales llenaron de alegría mis momentos de estudio.

Este trabajo es el fruto de horas interminables de esfuerzo, pero también es el reflejo del apoyo incondicional que he recibido de quienes han creído en mí. Esto no solo es un documento académico, sino un testimonio de las relaciones significativas que han dado forma a mi experiencia en este master universitario.

Con gratitud y cariño,

Gianella del Cisne Bustamante Vásquez

Agradecimiento

A lo largo de este arduo pero gratificante viaje, me han acompañado numerosas personas a las que debo expresar mi más profundo agradecimiento.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por su infinita bondad; quiero reconocer el incansable apoyo de mis padres y mis hermanos, su amor incondicional y dedicación han sido mi mayor inspiración.

Expreso mi agradecimiento a la apreciada Universidad Nacional de Loja, por abrirme sus puertas; de igual forma quiero agradecer a todos mis docentes, gracias por su guía y sabiduría. Sus enseñanzas han dejado una marca indeleble en mi formación académica y personal, especialmente mi tutor Ab. Diego Fernando Pineda Arévalo.

Este proyecto no habría sido posible sin el respaldo de tantos seres queridos. Cada palabra de ánimo, cada gesto de apoyo, ha sido como un viento impulsándome hacia adelante.

Finalmente, agradezco a la vida por brindarme esta oportunidad de crecimiento y aprendizaje. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo, y mi corazón rebosa de gratitud hacia todos los que han formado parte de este viaje.

Gianella del Cisne Bustamante Vásquez

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de anexos	xi
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
Del derecho del trabajo	6
Definición.....	6
Historia del derecho del trabajo.....	8
Del derecho del trabajo en Ecuador.....	9
Convenios y Tratados Internacionales relativos al trabajo	11
Organización Internacional del Trabajo.....	11
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	14
De la Jubilación en General	17
Definición.....	17
Tipos de Jubilación en el Ecuador.....	18
<i>Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social</i>	18
<i>Jubilación Patronal a Cargo de los Empleadores</i>	19

Jubilación Patronal	21
Antecedentes Históricos.....	21
La jubilación patronal en el Ecuador.....	22
Definición de la Jubilación Patronal.....	23
Formas de pago de la jubilación patronal.....	24
Jubilación patronal proporcional.....	24
Jurisprudencia respecto de la Jubilación Patronal.....	25
Normativa que regula la jubilación patronal	27
Constitución de la República del Ecuador 2008.....	27
Código del Trabajo.....	28
Principios que sostiene la jubilación patronal	30
Principio In dubio Pro Operario.....	30
Principio de Irrenunciabilidad.....	31
Principio de Progresividad y no regresividad.....	32
Principio de buena fe.....	33
Principio de no Discriminación.....	33
Organización territorial del Estado Ecuatoriano	34
De los Gobiernos Autónomos Descentralizados.....	35
<i>Gobiernos Regionales</i>	37
<i>Gobiernos Provinciales</i>	37
<i>Gobiernos Municipales</i>	38
<i>Gobiernos Parroquiales rurales</i>	39
Ordenanzas que regulan la jubilación patronal.....	39
5. Metodología	44
Área de estudio.....	44
Enfoque metodológico.....	44
Técnicas de investigación.....	47

Recursos y materiales.....	47
6. Resultados.....	48
7. Discusión.....	59
Verificación de objetivo general.....	59
Verificación de objetivos específicos.....	59
8. Conclusiones.....	66
9. Recomendaciones.....	68
10. Bibliografía.....	70
11. Anexos.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Convenios Internacionales ratificados por el Gobierno de Ecuador.....	13
Tabla 2. Ordenanza expedida por el Gobierno Provincial de Loja.....	41
Tabla 3. Ordenanzas expedidas por los Municipios de la provincia de Loja.....	42
Tabla 4. Caso Nro.1: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas.....	49
Tabla 5. Caso Nro.2: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga.....	52
Tabla 6. Caso Nro.3: Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.....	53
Tabla 7. Caso Nro.4: Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.....	56

Índice de anexos

Anexo 1. Designación de Director del trabajo de Titulación.....	74
Anexo 2. Certificado de traducción del resumen (Abstract) del trabajo de titulación.....	75
Anexo 3. Sentencia Nro. 11335-2019-00049.....	76
Anexo 4. Sentencia Nro. 11332-2022-00291.....	88
Anexo 5. Sentencia Nro. 11371-2020-00139.....	98
Anexo 6. Sentencia Nro. 11371-2021-00094.....	112

1. Título

La jubilación patronal: un derecho progresivo e igualitario para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja

2. Resumen

El presente trabajo de titulación, aborda con una perspectiva crítica, el derecho a la jubilación patronal de los municipios de la Provincia de Loja y el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, derecho que garantiza una pensión mensual para los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos por la ley. No obstante, el problema surge en el Código de Trabajo, numeral 2, inciso segundo, del artículo 216, disposición que excluye a los municipios y consejos provinciales del país, permitiéndoles, según su juicio, regular la jubilación patronal a través de la expedición de ordenanzas. Sin embargo, estas instituciones, ignoran el numeral primero del señalado artículo 216, dando como resultado que las ordenanzas no ofrezcan beneficios superiores a los mínimos establecidos en la legislación. En líneas generales, en esta investigación, se busca realizar un análisis exhaustivo de la jubilación patronal, focalizándose en los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales de la provincia de Loja y el Gobierno Provincial de Loja con su Empresa Pública. Los objetivos específicos comprenden la determinación de los parámetros y normativas empleados por los municipios de Loja para calcular las pensiones jubilares patronales, la identificación de posibles afectaciones a los derechos de los trabajadores a través de estas pensiones y la propuesta de lineamientos para que los municipios se alineen con el Código de Trabajo. El enfoque metodológico principalmente es el cualitativo, con métodos de investigación dogmáticos, jurídicos e interpretativos de la normativa nacional e internacional, además del estudio de literatura especializada y doctrinaria que sirvió para describir el marco teórico y conceptual. Eventualmente, con la técnica de investigación referente al estudio de cuatro casos, se evidenció un panorama detallado de las interpretaciones y aplicaciones divergentes de la legislación, permitiendo evaluar la coherencia y efectos prácticos de dichas normativas.

Palabras claves: ordenanza, pensión mensual, progresividad, vulneración, legislación, autonomía.

2.1. Abstract

The present research project addresses, which has been done with a critical perspective, the right to employer retirement of the municipalities of the Province of Loja and the Provincial Government of Loja and its Public Company, a right that guarantees a monthly retirement pension for employees who fulfil with the requirements established by the Ecuadorian laws. However, the problematic arises in the Labor Code, paragraph 2, second paragraph, of article 216, a provision that excludes the municipalities and provincial councils of the country, allowing them, according to their judgment, to regulate employer retirement through the issuance of ordinances. Though, these institutions ignore the first paragraph of the aforementioned article 216, resulting in the ordinances not offering benefits greater than the minimum established in the legislation. In general terms, this research work seeks to carry out an exhaustive analysis of employer retirement, focusing on the municipal Decentralized Autonomous Governments of the province of Loja and the Provincial Government of Loja with its Public Company. The specific objectives contain the determination of the parameters and regulations used by the municipalities of Loja to calculate employer retirement pensions, the identification of possible effects on the rights of workers through these pensions and the proposal of guidelines consequently the municipalities align with the Labor Code. The methodological approach is mainly qualitative, with dogmatic, legal and interpretive research methods of national and international regulations, in addition to the study of specialized and doctrinal literature that served to describe the theoretical and conceptual framework. Eventually, with the research technique referring to the study of four cases, a detailed overview of the divergent interpretations and applications of the legislation was evident, allowing the coherence and practical effects of held regulations to be evaluated.

Keywords: ordinance, monthly pension, progressivity, violation, legislation, autonomy.

3. Introducción

La presente investigación, se sumerge en el complejo entorno jurídico de la jubilación patronal, en el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales de la provincia de Loja y el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Con el objetivo general de realizar un análisis jurídico, jurisprudencial y doctrinario sobre la jubilación patronal, y al respecto se plantearon objetivos específicos que buscan arrojar luz sobre diversos aspectos. En primera instancia, determinar bajo que parámetros y normas, los municipios de la provincia de Loja, establecen el valor por concepto de pensión jubilar patronal; posteriormente, se dirige la atención en identificar si la pensión jubilar patronal, emitida por los municipios de la provincia de Loja, genera una grave afectación a los derechos del trabajador y finalmente, se procura sugerir los lineamientos y adecuaciones necesarias para que los municipios de la provincia de Loja, actúen de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo. Estos objetivos pretenden aportar claridad y recomendaciones significativas en el ámbito de la jubilación patronal en esta región.

Es por esta razón que, se aborda un marco teórico exhaustivo, que comienza con la definición universal de jubilación, entendida como el retiro del trabajo con derecho a una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Posteriormente, se explora el marco constitucional ecuatoriano, donde se destaca la autonomía política, administrativa y financiera de los GADS, según la Constitución de 2008. Esta facultad normativa de los GADS, respaldada por el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), les permite establecer normas de carácter general, que respaldan la descentralización y distribución de poderes a nivel local.

Además, se abordará a la jubilación, como un derecho universal y uno de los principales derechos de las personas adultas y adultos mayores, con el que se reafirma el compromiso del Estado de proporcionar un sistema de jubilación justo y equitativo. También, se analizarán los principios establecidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, ratificados por Ecuador, respaldan la igualdad en el ámbito laboral y el derecho a condiciones de vida dignas, incluida la jubilación y se explorará en detalle la evolución jurisprudencial y la normativa legal que regula la jubilación patronal en Ecuador, se analizará su impacto en los derechos de los trabajadores y proponiendo posibles mejoras para fortalecer la protección de este derecho esencial en el contexto laboral ecuatoriano.

Atendiendo a estas consideraciones, el análisis se centra en el artículo 216 del Código de Trabajo, que introduce una excepción para municipios y consejos provinciales, permitiéndoles regular la jubilación mediante ordenanzas. La investigación identifica que, en

la provincia de Loja, estas ordenanzas no proporcionan beneficios superiores a los mínimos establecidos por ley. Esta situación plantea interrogantes sobre la efectividad de la descentralización normativa en el ámbito laboral y cómo los GADS utilizan su facultad normativa en el contexto específico de la jubilación patronal, permitiendo analizar si estas normativas locales realmente protegen los derechos de los trabajadores o podrían generar vulneraciones.

Dicho brevemente, la relevancia de esta investigación, radica en abordar las implicaciones de la descentralización normativa en la protección de los derechos laborales. Al explorar cómo los GAD de la provincia de Loja regulan la jubilación patronal, se busca entender si estas normativas locales están cumpliendo con el principio de progresividad y si se garantizan beneficios que mejoren los derechos ya establecidos por la legislación nacional. La investigación no solo se concentra en identificar posibles vulneraciones, sino también en proponer mejoras concretas que fortalezcan la protección de los derechos laborales en un entorno descentralizado. Con este enfoque, buscamos contribuir a un marco legal más equitativo y eficaz, que refleje el espíritu progresivo e igualitario del derecho a la jubilación patronal para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja.

4. Marco teórico

Del derecho del trabajo

Definición

Para adentrarnos al estudio referente del derecho del trabajo, es pertinente partir de la distinción entre el trabajador frente al empleador, una dicotomía que proporciona una comprensión práctica de ambos conceptos en el ámbito laboral. En ese sentido, el trabajador se define como aquel individuo que se compromete con otro para llevar a cabo un servicio o ejecutar una tarea con el propósito de satisfacer una necesidad económicamente útil. (Caballenas de Torres, 2006, pág. 464). En contrapartida, el empleador se identifica como la persona o entidad, de variada índole, que, ya sea por su cuenta o bajo su dirección, coordina la ejecución de una obra o recibe la prestación de un servicio. (Tandazo Román, 2010, pág. 28)

Al reflexionar sobre estas definiciones, se puede argumentar que la distinción entre trabajador y empleador va más allá de una mera relación contractual; implica roles específicos y dinámicas de poder en el entorno laboral. El trabajador, al comprometerse a satisfacer una necesidad económica, se coloca en una posición de dependencia, mientras que el empleador, al coordinar y dirigir la ejecución de la obra o servicio, asume un papel más dominante en la relación laboral. Este análisis resalta la importancia de examinar no solo los aspectos contractuales, sino también las dinámicas de poder involucradas en el derecho del trabajo.

Aunado a esto, con respecto al derecho del trabajo, el doctrinario Guillermo Boza Pró (2014) en la revista “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, manifiesta lo siguiente:

El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. Esta situación jurídica tiene características y consecuencias muy concretas:

a. Se genera una relación de sujeción. El trabajador somete su libertad a un tercero para que éste dirija su actividad. Por eso, la nota distintiva del contrato de trabajo es la subordinación. Pero se trata de una subordinación jurídica, que no afecta la personalidad del trabajador, quedando incólumes los derechos inherentes a la persona del trabajador (dignidad, honor, intimidad y el resto de derechos que nuestro ordenamiento constitucional le atribuye a la persona humana).

b. Se genera una relación de ajenidad. Los frutos o resultados generados por la actividad del trabajador no le pertenecen a éste, sino al empleador. Por tanto, desde el inicio, dichos frutos son del ajeno, de quien contrata los servicios y los retribuye económicamente. Esta relación de ajenidad traslada el riesgo del trabajo al empleador, quien debe pagar igualmente al trabajador, aunque no se hayan logrado los resultados que se esperaban con su actividad.

c. La puesta a disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de los frutos generados por el trabajo es consecuencia de un acuerdo de partes (contrato); por tanto, se entiende realizada en forma voluntaria, como una expresión de la libertad de trabajo del trabajador.

d. La relación contractual tiene una finalidad económica. Con sus servicios, el trabajador pretende generar los medios materiales o bienes económicos necesarios para subsistir y hay, al mismo tiempo, un aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador por parte del empleador para conseguir, también, un fin económico. Por esa razón, el contrato de trabajo no es de naturaleza gratuita sino onerosa; este genera una compensación económica, la obligación del empleador de retribuir los servicios del trabajador. (pág. 14)

Con lo anterior, se evidencia el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, que no puede ser cualquier actividad en general, sino específicamente aquellas que cuenten con ciertas características, mismas que son que el trabajador se comprometa a seguir las instrucciones y directrices del empleador en el desempeño de sus funciones, que se genere una relación de ajenidad, es decir que, aunque el trabajador ha contribuido con su esfuerzo y habilidades para producir algo, la propiedad de ese producto final o resultado recae en el empleador, quien tiene el control y los derechos sobre los frutos de la actividad laboral, que sea voluntario entre el empleador y el trabajador y que a cambio del servicio o actividad prestada reciba una remuneración.

Por otro lado, Trueba Urbina (1981) concibe al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (pág. 135).

En relación con el derecho del trabajo, Boza Pró, describe este ámbito jurídico como una respuesta legal a una relevante realidad social: la existencia de una relación jurídico-económica basada en un contrato entre dos partes, conocido como contrato de trabajo. En este contrato, el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, quien a cambio la

dirige y compensa económicamente. En cambio, Trueba Urbina, ofrece una perspectiva más amplia, en este sentido, se resalta la función del derecho laboral no solo como regulador de relaciones contractuales, sino como un instrumento para la consecución de objetivos sociales y la dignificación de los trabajadores.

Ambas definiciones, aunque convergen en la idea de regular la relación laboral, ofrecen enfoques distintos. La primera se centra en la relación contractual entre trabajador y empleador y se destaca la transacción de fuerza laboral por compensación económica. La segunda, por su parte, amplía la perspectiva al considerar el derecho del trabajo como un medio para alcanzar objetivos sociales más amplios y se subraya la importancia de la dignificación de aquellos que contribuyen con su esfuerzo al desarrollo humano.

Historia del derecho del trabajo

Las primeras concepciones de trabajo asalariado datan de la antigua Roma, específicamente en los siglos VI y V a.C., cuando los juristas romanos idearon diversos contratos para regular la prestación de servicios por parte de individuos para otros. Con el aumento de la población en ese período, la escasez de esclavos llevó a que personas libres de baja condición económica ofrecieran sus servicios a cambio de una compensación financiera. Este tipo de relación contractual se conoce como servidumbre y estaba respaldada por los principios del derecho civil. Aunque esta forma de trabajo asalariado no experimentó cambios significativos, resulta un tanto complicado distinguir la labor de los siervos de la de los esclavos desde una perspectiva contemporánea. (Boza Pró, 2014, pág. 22)

Ya después de la caída del Imperio Romano y durante la Baja Edad Media, se mantuvieron las características previamente mencionadas de esta forma de trabajo, marcada por el predominio del feudalismo. Conforme esta estructura política predominante de la época iba desapareciendo, la sociedad europea permitió que el trabajo asalariado evolucionara hacia nuevas unidades productivas conocidas como talleres artesanales. En este contexto, surgieron los primeros gremios y organizaciones que buscaban mejorar las condiciones laborales a través de la negociación. A medida que el mercado artesanal dejó de ser predominante, el capitalismo industrial adquirió relevancia debido al crecimiento y la aparición de nuevos sistemas de producción. (Romagnoli, 1997, pág. 43)

En tal sentido, estas perspectivas históricas del trabajo asalariado revelan cómo las dinámicas económicas y las necesidades sociales han dado forma a su evolución a lo largo del tiempo, pues en la antigua Roma, la emergencia de la servidumbre como respuesta a la escasez de esclavos destaca la capacidad de la sociedad para adaptarse a condiciones cambiantes, aunque la distinción entre siervos y esclavos pueda parecer borrosa en retrospectiva. Por lo que,

en el periodo posterior, la formación de gremios resalta la importancia de la negociación colectiva en la búsqueda de mejores condiciones laborales, con el paso del tiempo llega capitalismo industrial, para marcar un cambio en los sistemas de producción, subraya cómo las estructuras económicas influyen en la configuración del trabajo.

Pero esto no termina aquí, con la revolución industrial dada precisamente en la edad contemporánea, da inicio a la producción de la empresa, gracias a la mano de obra del hombre de ese tiempo, cuyo trabajo no tenía el valor suficiente, debido a la avaricia del empleador, en cuya mentalidad se le pasaba que solo tenía que producir a través de sus subordinados y de cuya producción obtener ganancias sin brindarles las mínimas garantías para su pleno desarrollo, pagándoles en vales que únicamente eran canjeables en las empresas de sus patronos, explotando laboralmente al trabajador y su familia; sin proveerles de instrumentos de higiene y seguridad en fábricas, atentando de esa manera contra la vida de los trabajadores. Dándose tanta injusticia aparece la legislación social misma que ayudaría regular los abusos del empleador hacia su trabajador. (Torres Regalado, 2015, pág. 6)

La cita destaca las duras condiciones laborales durante la revolución industrial, se revela una explotación desmedida por parte de los empleadores, quienes, impulsados por la avaricia, buscaban maximizar beneficios a expensas del bienestar de los trabajadores. La descripción de salarios insuficientes pagados con vales limitados a las empresas patronales y la falta de medidas de seguridad e higiene ilustra una injusticia flagrante. Este panorama refleja una visión crítica de la mentalidad empresarial de la época, que priorizaba la producción y las ganancias sobre el cuidado y la dignidad de los trabajadores. La introducción de la legislación social se presenta como un paso necesario para contrarrestar estos abusos y establecer normas que protejan los derechos fundamentales de los trabajadores, con esto se marca un hito en la búsqueda de equidad en las relaciones laborales.

Del derecho del trabajo en Ecuador

En lo que respecta al derecho del trabajo en Ecuador, desde la época incásica se ha considerado al trabajo como algo fundamental y obligatorio. Este concepto perdura hasta hoy en día, evidenciado en la preservación de ciertos principios como "ama quilla, ama llulla, ama shua", que promueven la honestidad, la diligencia y la prohibición de robar. Inicialmente, en los primeros tiempos, no se contempló la existencia de legislación alguna, ya que la ocupación principal de la época estaba centrada en la agricultura y se regía principalmente por costumbres. A lo largo de la historia constitucional de Ecuador, se pueden identificar etapas significativas para la vida republicana y el desarrollo del derecho laboral. La primera de estas etapas se origina en 1830 con la creación de la primera constitución, que confiere a la nación características

propias de un estado legal, conservador y laico. Cabe destacar que hasta ese momento no se reconocía de manera específica el derecho laboral. (Avila Santamaría, 2012, pág. 42)

Luego, el Estado ecuatoriano, en su papel de protector de los derechos laborales, promulgó un conjunto de normativas que facilitaban el cumplimiento de mandatos y regulaciones contemplados en la propia legislación. Algunas de las más relevantes incluyen la Ley de prevención de accidentes de trabajo, la Ley sobre contrato individual de trabajo, la Ley que establece la duración máxima de la jornada laboral y el descanso semanal, la Ley que regula el trabajo de mujeres y menores y protege la maternidad, la Ley de desahucio del trabajo, la Ley sobre la responsabilidad por accidentes laborales y la Ley que establece el procedimiento de las acciones laborales. Es importante destacar que esta última normativa otorgó, por primera vez, a los inspectores de trabajo la autoridad para abordar y resolver conflictos, así como para emitir informes antes de cualquier decisión judicial. (Cevallos Salas, 1982, pág. 11)

Resulta fascinante observar cómo, a lo largo de la rica historia de Ecuador, la trama de la importancia del trabajo ha quedado tejida en la misma esencia de su sociedad. Desde tiempos antiguos, la agricultura predominaba y las costumbres regían la actividad laboral, la falta de legislación específica encontraba justificación en la simplicidad de aquellos días. No obstante, la trascendencia del trabajo se ha elevado con el tiempo, como se refleja en hitos cruciales de la historia constitucional. La creación de la primera constitución en 1830 marca un capítulo significativo y delinea las características fundamentales del Estado. Aunque esta constitución no se adentró de manera explícita en el ámbito del derecho laboral, sentó las sólidas bases para su desarrollo posterior y se evidenció la evolución de la percepción y el reconocimiento del trabajo en el devenir histórico del país.

De esto modo, se va configurando un modelo social de derecho que comienza otorgando garantías para las clases asalariadas. Así mismo, en 1938 el Derecho laboral ecuatoriano adquiere para sí una fisonomía propia, promulgándose por primera vez un Código de Trabajo, el mismo que a la fecha sigue vigente, siendo objeto de algunas modificaciones, permitiendo así otra de las principales conquistas laborales. Por lo manifestado, se considera que las condiciones de trabajo, organización y producción se han ido convirtiendo en la parte medular del derecho jurídico laboral. En lo que respecta a organización sindical, que es otro aspecto característico del estado social, cabe señalar que surge como resultado del pacto social presente en la transformación de todo estado. (Vargas Caicedo, 2023)

En otras palabras, el desarrollo del derecho del trabajo en Ecuador ha experimentado una evolución marcada, se revela una progresión hacia la consolidación de un modelo social que inicialmente se enfocó en brindar garantías a las clases asalariadas. La promulgación del

Código de Trabajo en 1938 marcó un hito significativo al conferir al Derecho laboral ecuatoriano una identidad propia, con la que se logró importantes conquistas para los trabajadores. La atención hacia las condiciones de trabajo, la organización y la producción se ha vuelto central en el marco del derecho del trabajo, reflejando un reconocimiento de la importancia de estos elementos en la vida laboral de los ecuatorianos, destacando la adaptabilidad de las normativas a lo largo del tiempo y su continua relevancia en la sociedad.

Convenios y Tratados Internacionales relativos al trabajo

En la contemporaneidad, la mayoría de los derechos reconocidos a nivel mundial gozan de una doble salvaguardia. Por un lado, se sustentan en el ámbito del Derecho internacional, y por otro, encuentran su respaldo en las leyes y regulaciones internas de cada país. Cuando abordamos el derecho al trabajo, un derecho fundamental de suma importancia, este se halla consagrado en tratados internacionales de gran relevancia.

Entre estos destacan las Convenciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Declaración Universal de Derechos Humanos y. Es crucial destacar que Ecuador ha ratificado estos tratados y se ha comprometido a su pleno cumplimiento, lo que refleja su firme compromiso con la promoción y protección de los derechos laborales tanto a nivel nacional como en el ámbito internacional. Esta doble capa de protección brinda a los ciudadanos una base sólida para hacer valer sus derechos laborales, tanto en el contexto global como dentro de las fronteras de Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), vigente desde el 11 de abril de 1919, es una destacada entidad que elabora normas sociales a nivel global. Su objetivo principal es que los países miembros promuevan un desarrollo socioeconómico equilibrado y acepten los principios establecidos en los Convenios de la OIT. En Ecuador, el Presidente firma los Convenios Internacionales con la autorización de la Asamblea Nacional, siempre y cuando estén en consonancia con la Constitución. Estas normas internacionales del trabajo son instrumentos legales elaborados por los representantes de la OIT, que incluyen gobiernos, empleadores y trabajadores. Estas normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que los Estados Miembros pueden ratificar, y recomendaciones, que ofrecen orientaciones no vinculantes. En ocasiones, un convenio establece los principios básicos que los países deben seguir, mientras que la recomendación proporciona pautas más detalladas sobre su implementación. Algunas recomendaciones pueden ser independientes, es decir, no están vinculadas a ningún convenio específico. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

El papel fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, radica en la elaboración de normas sociales a nivel global. Estas normas se centran en promover un desarrollo socioeconómico equilibrado y en asegurar que los países miembros sigan los principios establecidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Ahora bien, al ser una organización tripartita, las normas sus normas se desarrollan con la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta colaboración asegura que las normas tengan en cuenta una variedad de perspectivas y necesidades.

Estas directrices internacionales juegan un papel crucial al proporcionar pautas fundamentales para asegurar la salvaguarda de los trabajadores. En el contexto específico de la jubilación patronal en Ecuador, este referente resalta la importancia de alinear las normativas nacionales con los estándares internacionales, de manera que se pueda asegurar, que los trabajadores gocen de una protección y derechos adecuados durante su jubilación. Asimismo, destaca la imperante necesidad de que países, incluyendo Ecuador, mantengan su compromiso con los principios establecidos por la OIT en el ámbito laboral, contribuyendo así a un desarrollo socioeconómico equitativo y justo. Este compromiso continuo no solo fortalecerá la posición de los trabajadores en el ámbito nacional, sino que también contribuirá al impulso de una comunidad global más justa y equitativa en el panorama laboral.

Ecuador, a través de un exhaustivo análisis para garantizar la compatibilidad con la normativa constitucional, ha ratificado un total de 62 convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Estos convenios desempeñan un papel de suma relevancia al hacer valer los derechos laborales, en particular en virtud del artículo 11, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador de (2008). Dicho artículo establece que "Los derechos y garantías estipulados en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos deben aplicarse de manera directa e inmediata por todos los funcionarios públicos, ya sean administrativos o judiciales, de oficio o a solicitud de cualquier parte interesada" (pág. 12).

El Gobierno de Ecuador, ha expresado su respaldo y confirmado la adhesión a Convenios Internacionales en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo. En este contexto, se han ratificado 8 convenios fundamentales, 3 convenios considerados prioritarios para la gobernanza y 51 convenios técnicos, sumando un total de 62 convenios ratificados. De este conjunto, 55 están actualmente en vigor, 5 han sido denunciados, 2 instrumentos han sido abrogados. Este compromiso internacional refleja el compromiso continuo del país con los estándares laborales y las directrices propuestas por la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

A continuación, es importante adentrarse en el análisis de algunos de los convenios ratificados por Ecuador. Estos convenios reflejan el compromiso del país en temas fundamentales relacionados con el trabajo, se abarcan aspectos cruciales basados en las necesidades sociales, económicas y políticas del país. A través de la siguiente tabla, se comprenderá la relevancia y el impacto de dichos convenios en el ámbito laboral ecuatoriano.

Tabla 1. Convenios Internacionales ratificados por el Gobierno de Ecuador

Convenio	Fecha de ratificación	Objetivo
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	11 de marzo de 1957	Eliminar la discriminación salarial basada en el género, asegura que hombres y mujeres reciban un salario justo y equitativo por realizar labores similares o de igual valor.
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10 de julio de 1962	Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, evita la discriminación basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social.
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	06 de julio de 1954	Establecer principios y directrices para regular los salarios mínimos, considera las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como sus condiciones económicas y sociales.
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	02 de diciembre de 1970	Establecer pautas para determinar y ajustar dichos salarios. Promover la equidad salarial y mejorar las condiciones laborales mediante la regulación justa de los salarios mínimos.
C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	05 de abril de 1978	Proporcionar una red de protección que contribuya al bienestar económico y social de los trabajadores a lo largo de su vida laboral y después de su retiro.
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	08 de febrero de 2013	Establecer medidas para promover la igualdad de oportunidades, reconociendo la importancia de garantizar condiciones de trabajo que permitan conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares

Nota: Se abarca aspectos cruciales como la igualdad de remuneración, la no discriminación en el empleo, los salarios mínimos, las prestaciones sociales y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por ende, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel fundamental al ofrecer a sus países miembros normas que no solo establecen estándares internacionales, sino que también procuran la armonización de estos convenios con los principios constitucionales específicos de cada nación. En el contexto ecuatoriano, la ratificación de estos Convenios Internacionales se convierte en un compromiso que va más allá de la mera adhesión formal. La finalidad radica en proporcionar a todos los ciudadanos las herramientas esenciales para hacer efectivos sus derechos laborales, estableciendo así una base sólida para la igualdad en el ámbito laboral.

Adicionalmente, la OIT no se limita a la emisión de estándares; también fomenta el diálogo social como una piedra angular para la toma de decisiones en materia laboral. Este enfoque implica la participación activa de empleadores, trabajadores y el gobierno en la elaboración de políticas laborales inclusivas. La flexibilidad y adaptabilidad en la implementación de estos convenios se convierten en elementos clave, permitiendo comprender la dinámica particular de la sociedad ecuatoriana. Este enfoque proactivo busca abordar de manera efectiva los desafíos y necesidades específicos del sector laboral, brinda una respuesta a los desafíos emergentes y contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo en beneficio de toda la sociedad ecuatoriana.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Por lo que respecta, la declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), es considerada como el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, inspirando en un valioso conjunto de tratados internacionales de derechos humanos vinculantes a la promoción de estos derechos en los últimos 60 años. La declaración, es el primer reconocimiento universal de los derechos básicos y las libertades fundamentales necesarias para todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, todos hemos nacido con igualdad de dignidad y de derechos, independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, color de piel o idioma. El 10 de diciembre de 1948 la comunidad internacional se comprometió a defender la dignidad y la justicia para todos los seres humanos. (Torres Regalado, 2015, pág. 8)

Dentro de este marco, la DUDH representa un hito crucial en la historia de la protección de los derechos fundamentales, su reconocimiento universal y la consagración de principios básicos han sido fundamentales para la construcción de un marco normativo internacional en materia de derechos humanos. Sin embargo, es imprescindible reconocer que, a pesar de su innegable importancia, ha sido objeto de críticas y debates a lo largo del tiempo. Desde una perspectiva crítica, la falta de mecanismos coercitivos y la dependencia de la buena voluntad de los Estados para su cumplimiento han llevado a situaciones en las que los derechos fundamentales han sido vulnerados sin consecuencias significativas. Además, la universalidad proclamada en la declaración ha sido cuestionada debido a las diferentes interpretaciones culturales y contextuales que pueden afectar su aplicación equitativa en diversos lugares del mundo.

No obstante, la Declaración Universal de Derechos Humanos, sigue siendo una fuente inspiradora y un referente esencial para la promoción de los derechos humanos. Ha sentado las bases para el desarrollo de tratados internacionales más específicos y ha generado conciencia

global sobre la importancia de proteger la dignidad y los derechos de todas las personas. A pesar de sus limitaciones, la DUDH continúa siendo una herramienta valiosa en la lucha por la justicia y la igualdad en la sociedad internacional.

Vinculado a esto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) es relativa al derecho del trabajo y en su artículo 23 establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (pág. 7)

En otras palabras, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece principios fundamentales y hace referencia a uno de los derechos con mayor peso internacional, ya que garantiza que todas las personas tengan el derecho al trabajo, a una remuneración justa y a condiciones laborales dignas. Este derecho no solo es un medio de subsistencia, sino una vía para el desarrollo personal y profesional. En este contexto, la igualdad salarial por igual trabajo se convierte en un llamado a la equidad de género y a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

Estos derechos se convierten en un pilar esencial a nivel global, que refleja el compromiso de la humanidad con los valores universales. Su adopción reconoce que los derechos humanos son la base de la igualdad, la dignidad humana, la justicia y la paz. La creación de esta Declaración es un hito que subraya la importancia de garantizar y proteger los derechos de todas las personas, sin discriminación alguna. En este sentido la Declaración Universal de los Derechos Humanos representan una hoja de ruta para una sociedad donde todos tengan la oportunidad de trabajar en condiciones justas, y asegurar una vida digna, contribuyendo al bienestar común y al progreso humano. Se refleja, además, la aspiración universal de una sociedad más equitativa, justa y digna para todos, y su adopción es un recordatorio constante de la importancia de proteger los derechos fundamentales de cada individuo en la búsqueda de un mundo más igualitario y pacífico

En esta misma línea, en su artículo 25 la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), señala lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (pág. 7),

Este artículo, reconoce la importancia de un nivel de vida adecuado que garantice no solo el bienestar de cada individuo, sino también el de su familia. por circunstancias independientes de la voluntad del individuo. En el contexto de la jubilación, se aborda directamente la idea de que las personas tienen derecho a un nivel de vida adecuado en su vejez y establece que las personas tienen derecho a la seguridad económica y social. La protección contra la pobreza en la vejez y la garantía de que las personas mayores puedan vivir con dignidad son cuestiones fundamentales en el derecho internacional. En ese sentido, se refuerza la idea de que la jubilación es un derecho humano fundamental, y su adopción es un recordatorio constante de la importancia de proteger los derechos económicos y sociales de las personas en su vejez.

Dicho brevemente, la realización plena de un derecho con frecuencia está condicionada por el cumplimiento de otros derechos; por ejemplo, para asegurar un acceso efectivo a la salud, alimentación, vivienda y vestimenta, resulta imperativo respetar y garantizar el derecho al trabajo. Este ejemplo explica la interconexión de todos los derechos humanos, se destaca su independencia individual, pero se subraya la dependencia recíproca que existe entre ellos. En este entramado de derechos, la protección y promoción de uno influye directa o indirectamente en la realización de otros, con esto se resalta la naturaleza integral e indivisible de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por último, cabe destacar que estas disposiciones legales persiguen el objetivo de garantizar que los individuos accedan a los servicios sociales esenciales para sostener una vida digna, incluso en situaciones en las que no puedan seguir con una vida laboral activa, ya sea por elección propia o circunstancias ajenas a su voluntad. Esto resalta que, aun si una persona se retire y cese su actividad laboral, conserva los mismos derechos fundamentales que el resto de la sociedad. La interrelación de derechos, como se mencionó anteriormente, refuerza la idea de que la protección y promoción de un derecho, como el acceso al trabajo, impacta positivamente en la capacidad de las personas para disfrutar plenamente de otros derechos sociales.

De la Jubilación en General

Definición

La jubilación, es un derecho universal, en el que diferentes tratadistas concuerdan en ciertos puntos con respecto a sus criterios y el análisis que realizan, es así que, en la opinión de Guillermo Cabanellas (2006), puntualiza a la jubilación de la siguiente manera:

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

De la misma manera, la Real Academia Española (2012) define a la jubilación como: “el derecho al descanso, de quien alcanzada determinada edad, y luego de trabajar cierto número de años, abandona su vida laboral activa, y pasa a asumir la condición de pensionista, previo cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos” (pág. 342)

La comprensión de la jubilación, como derecho universal, se refleja en las definiciones de Guillermo Cabanellas y la Real Academia Española. En la visión de Cabanellas, la jubilación se presenta como el acto de retirarse del trabajo o de una función pública, acompañado por el derecho a recibir una remuneración basada en la extensión del servicio y la compensación por la labor desplegada hasta alcanzar cierta edad o situaciones particulares como la invalidez. Esta definición subraya la dualidad de la jubilación, no solo como un descanso merecido después de años de servicio, sino también como una compensación justa por la dedicación laboral.

La Real Academia Española, por su parte, aporta a la comprensión de la jubilación al destacar su carácter de derecho al descanso. Aquel que, después de haber alcanzado una edad determinada y trabajado durante un número específico de años, elige abandonar la vida laboral activa para convertirse en pensionista, siempre que haya cumplido con los requisitos legalmente establecidos. Ambas definiciones convergen en la idea de que la jubilación no solo es un proceso de cese laboral, sino también un derecho respaldado por una compensación económica y el reconocimiento de la contribución al trabajo.

En líneas generales, la jubilación resulta ser una compensación económica, a la que se hacen acreedoras aquellas personas que han cumplido con los requisitos que exige la ley, como lo son la edad, los años de servicio y las remuneraciones percibidas durante la relación laboral. Además, para estos ex trabajadores que ya no se encuentran activos laboralmente, la jubilación es considerada como un beneficio netamente de carácter social, cuya finalidad radica en cubrir sus necesidades básicas, tener una vida digna y asegurar su bienestar y el de su familia.

Tipos de Jubilación en el Ecuador

En el marco de la legislación ecuatoriana, se pueden identificar dos tipos de jubilación destinadas a trabajadores, cada una regida por principios y normas de ley distintos. La primera, que corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que la segunda se encuentra bajo la responsabilidad de los empleadores. En este contexto, es esencial analizar y establecer las diferencias que existen entre ambas modalidades.

Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Para empezar el desarrollo de la presente, Angélica Porras 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” (Porras Velasco, 2015, pág. 91)

Dicho de otra manera, la seguridad social, en última instancia, se erige como un derecho fundamental destinado a resguardar a los individuos frente a las eventualidades que lamentablemente puedan surgir a lo largo de su trayectoria y que, careciendo de los recursos económicos adecuados, podrían resultar abrumadoras. Dichas eventualidades pueden manifestarse a raíz de la salud comprometida de una persona o el deterioro de su capacidad productiva debido al paso del tiempo, entre otros factores. La seguridad social no solo se configura como un escudo protector frente a las adversidades, sino también como un elemento esencial para garantizar la dignidad y bienestar de los individuos en situaciones de vulnerabilidad. No obstante, es fundamental reflexionar críticamente sobre cómo los sistemas de seguridad social se ajustan a las necesidades reales de la población y se identifican posibles desafíos y deficiencias que puedan limitar su eficacia en la protección integral de los ciudadanos.

De eso se desprende, que la seguridad social en el Ecuador, con el pasar del tiempo ha venido evolucionado, tanto en sus funciones y atribuciones, como en su nombre institucional, es así, que un principio se la llamaba Caja de Pensiones y fue cambiando de nombre a Caja Nacional de Seguro Social, Caja del Seguro, Instituto Nacional de Previsión y por último Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que es como se ha mantenido hasta la actualidad, sin cambio más alguno. (Porras Velasco, 2015, pág. 116)

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, es quien delega al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la responsabilidad de otorgar a la población las prestaciones del seguro general obligatorio, además de las del seguro social campesino, del seguro voluntario y del seguro social de las Fuerzas Armadas y del Instituto de la Seguridad Social de la Policía Nacional. (Sanchez Vera, 2018, pág. 128)

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 asigna al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la responsabilidad crucial de proporcionar a la población diversas prestaciones, se abarca desde el seguro general obligatorio hasta los seguros especializados para diferentes sectores como el social campesino, el voluntario y el de las Fuerzas Armadas, así como el Instituto de la Seguridad Social de la Policía Nacional. Si bien esta designación formaliza la función del IESS en la protección social, es imperativo evaluar críticamente la eficacia y equidad de estas prestaciones en la práctica, siempre que se consideren las necesidades cambiantes de la sociedad ecuatoriana y asegure que la seguridad social cumpla con su cometido de resguardar de manera efectiva la dignidad y el bienestar de todos los ciudadanos.

Es preciso señalar que, el Instituto Ecuatoriano de seguridad social, ofrece una serie de prestaciones, entre ellas tenemos las que forman parte del Sistema de Pensiones y que son: jubilación por vejez, jubilación por invalidez, subsidio transitorio por incapacidad, pensiones de montepío por viudez y orfandad y auxilio de funerales están reguladas entonces por el sistema anterior a 2001. (Porrás Velasco, 2015, pág. 107)

Dicho brevemente, en el sistema de pensiones gestionado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se despliegan dos modalidades de jubilación, ambas condicionadas por los requisitos que impone la Ley de Seguridad Social para acceder a estos beneficios. La primera y, sin duda, la más extendida es la jubilación por vejez, la cual se concede al momento en el que, el afiliado alcanza la edad estipulada por la legislación vigente. La segunda modalidad, no menos relevante, corresponde a la jubilación por invalidez absoluta, otorgada de manera anticipada a aquellos asegurados que, por diversas razones, se ven incapacitados para continuar con su labor profesional u ocupación.

Este proceso de jubilación, sin importar la modalidad, está sujeto a las normativas detalladas en la Ley de Seguridad Social y se asegura así un marco legal y reglamentario que rige cada aspecto del proceso de jubilación. Es fundamental explorar más a fondo estas modalidades de jubilación para entender cómo responden a las necesidades de los asegurados y si el sistema de pensiones logra ofrecer una cobertura integral y justa, además de garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

Jubilación Patronal a Cargo de los Empleadores

En contraposición a la jubilación ofrecida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), existe un tipo de jubilación conocida como jubilación patronal a cargo de los empleadores. Esta particular forma de jubilación es considerada una prestación que recae en la responsabilidad únicamente de los empleadores, es decir, que aquellos trabajadores que han

dedicado un tiempo prolongado a laborar para el mismo empleador, ya sea de manera continua o interrumpida, por un período que abarca más de 25 años, tienen la oportunidad de acceder a este tipo de jubilación. (Pineda Llanes, 2016, pág. 20)

Para la autora Graciela Monesterolo (2022): “La jubilación a cargo del empleador es un derecho reconocido a la persona trabajadora que ha prestado sus servicios por 25 años a más años, de manera continua o no, a la misma persona empleadora, de manera vitalicia”. (págs. 76-77)

El desarrollo de la institución es interesante, en la Enciclopedia de derecho laboral ecuatoriano los autores afirman que la jubilación patronal es el: “Derecho de los trabajadores que han laborado para un mismo empleador por un lapso de veinticinco años o más y han decidido acogerse a su retiro voluntario, percibiendo una pensión jubilar mensual o, en su defecto, un fondo global. (Herrera, Ordoñez, & Vallejo, 2019, pág. 299)

Dentro de este marco, la modalidad de jubilación patronal se distingue de la proporcionada por el IESS, ya que, en lugar de ser administrada por una entidad del estado, recae en la responsabilidad de los empleadores de brindar esta prestación a sus trabajadores. Este beneficio les permite ser recompensados por su compromiso y dedicación de muchos años al servicio de su mismo empleador. Se encuentra regulada en el Código de Trabajo en los artículos 216, 217 y 218, donde se establece los requisitos y la fórmula para determinar la pensión jubilar patronal mensual. Es importante señalar que, además de la pensión jubilar patronal mensual, se deben abonar remuneraciones adicionales, como el décimo tercer y décimo cuarto sueldo.

En otras palabras, En este contexto, cabe destacar una distinción de gran relevancia en el sistema de jubilación ecuatoriano. En esencia, no existe ninguna restricción que impida que un trabajador sea beneficiario de ambas modalidades de jubilación de manera simultánea. Esta característica adquiere importancia al considerar la flexibilidad y las múltiples opciones que brinda a los trabajadores, quienes tienen la posibilidad de recibir una pensión tanto del sistema público, representado por el IESS, como del ámbito privado, a través de la jubilación patronal.

Es imperativo subrayar que esta dualidad de beneficios puede tener repercusiones sustanciales en términos de seguridad financiera para aquellos que han alcanzado la jubilación. Esta intersección de sistemas ofrece a los jubilados una red de respaldo más sólida, al permitirles diversificar sus fuentes de ingresos provenientes de pensiones. Tal diversificación no solo aumenta la estabilidad financiera individual, sino que también contribuye a mitigar posibles riesgos asociados con fluctuaciones económicas o cambios en las políticas de jubilación.

En última instancia, la posibilidad de acceder a ambas modalidades de jubilación no solo refleja una flexibilidad que empodera a los trabajadores en la planificación de su retiro, sino que también destaca la importancia de considerar estratégicamente las opciones disponibles para garantizar una jubilación más segura y cómoda. En este sentido, la conjunción de sistemas público y privado no solo amplía las posibilidades de los jubilados, sino que también promueve un enfoque integral hacia la seguridad financiera en la etapa postlaboral.

Jubilación Patronal

Antecedentes Históricos

La aparición de la jubilación patronal, viene de mucho tiempo atrás, sus inicios se remontan en la Antigua Roma, en donde se formaban los llamados grupos militares romanos organizados y disciplinados, integrados por ciudadanos romanos que se alistaban voluntariamente a los 25 años y debían permanecer en épocas de guerra en servicio activo durante 20 años. Esto era obligatorio y solamente en casos extremos y por la necesidad que afrontaba Roma, la edad para el reclutamiento bajaba. Aquellos soldados que llegaban a la edad de 45 años, se los consideraba veteranos y podían solicitar su jubilación, mismos que recibían como beneficio por tantos años de servicio una pequeña porción de tierra y un pequeño capital económico. Como consecuencia de la gran cantidad de veteranos jubilados y soldados heridos en la batalla, se fundaron ciudades para que puedan radicarse, como por ejemplo la ciudad de Emérita Augusta fundada por Octavio Augusto y la ciudad Itálica fundada por Escipión, (Instituto BBVA, 2023)

Raúl Puyol Buj (2018) manifiesta que la jubilación es un derecho que se logró introducir en Roma al final de la República de Cayo Mario, producto de esto se aumentó la paga del militar y el número de jóvenes reclutados, dando así inicio a los beneficios de jubilación para los soldados retirados. Los miembros del censo, a los soldados que terminaban el servicio se les entregaba una pensión por parte de su general y una finca, tierra o terreno en alguna zona que haya sido conquistada, esto como resultado de haber luchado arduamente por su República y en recompensa por el servicio militar brindado, beneficio que favorece al soldado y a su familia. (págs. 49-50)

Al observar la historia de la jubilación en la Antigua Roma, podemos apreciar cómo se gestaron los primeros sistemas de recompensa para los soldados retirados. Estos beneficios, que incluían tierras y recursos económicos, reflejan una valoración temprana de la contribución de los individuos a la sociedad, particularmente aquellos que habían servido en tiempos de guerra. Esta noción antigua de la jubilación como un derecho ganado por el servicio arduo resuena en la actualidad, donde se lucha por garantizar una jubilación digna para todos los ciudadanos. Los

sistemas de jubilación modernos, aunque han evolucionado significativamente, siguen siendo un reflejo de la idea de que aquellos que han contribuido a la sociedad merecen un retiro seguro y cómodo.

La jubilación patronal en el Ecuador

La jubilación patronal en el Ecuador, fue incorporada como tal, en el año de 1938, mediante decreto supremo con la entrada en vigencia del Código del Trabajo de ese año, cuerpo legal que recopiló las condiciones del trabajo fundamentales en aquella época. Por su carácter transitorio, la institución de la jubilación patronal debía desaparecer al momento en el que entrará en pleno funcionamiento el sistema de Seguridad Social Obligatorio, en cuyo paso el pago de las prestaciones de seguridad social por edad pasaría al ser responsabilidad únicamente del Estado a través del Seguro Social Obligatorio. De ahí, que a medida que aquellos trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que ahora es el IESS, y, por tanto, según adquirirían el derecho a la jubilación estatal por vejez, el sistema transitorio previsto en el viejo Código paulatinamente debía desaparecer. (Moreira Posligua, 2016, pág. 35)

Salvador Soto (2015) manifiesta, que el hecho está en que al crearse esa institución en 1938:

Los trabajadores de avanzada edad, que pese a tener varios años de actividad laboral, recién iniciaban su aporte a la Caja del Seguro, pero que seguramente no alcanzarían a laborar 30 años más para acceder a una jubilación. Una vez que los primeros afiliados al régimen de Seguridad Social, en el año de 1968, completaron 30 años de aportaciones y empezaron a gozar de la jubilación por vejez que les otorgaba la Caja del Seguro, se debió extinguir la institución de la jubilación patronal. (pág. 1)

Entonces, la jubilación patronal en el Ecuador, nació como un derecho para aquellos trabajadores de avanzada edad, que no alcanzarían a cumplir con los treinta años de aportes para acceder a su jubilación por vejez otorgada por el Estado. Así, este tipo de jubilación patronal, se debía dar por extinta una vez que los primeros afiliados a la llamada Caja de Seguros, cumplieran con sus treinta años de aportaciones y ya se hicieran acreedores a la jubilación otorgada por el IESS. Es importante resaltar, que la llamada Caja de Seguros a la que podían acceder todos los trabajadores públicos o privados, fue instaurada en la Ley de Seguridad Social en el año de 1937, y que, a raíz de esto, el Código de Trabajo de 1938, a través de diversos movimientos sociales, estableció en su normativa la jubilación patronal, como un derecho transitorio, al que accedían los trabajadores que no alcanzarían a cumplir con los requisitos que exigía la Ley de Seguridad Social.

Con estos antecedentes, al ya haberse adquirido este derecho de la jubilación patronal, se institucionalizó y como consecuencia, no desapareció ni se derogó, más bien, hasta la actualidad se mantiene como una institución de derecho creada para beneficio del trabajador. El Código de Trabajo, ha venido estableciendo sustancialmente una serie de reformas legales hasta la actualidad. Es así que, en el año de 1983, se ratificó el derecho de los trabajadores a acceder a una doble jubilación, si logran cumplir los requisitos necesarios que establece la Ley de Seguridad Social y el Código de Trabajo.

Del análisis efectuado, aquellas disposiciones relativas a la Jubilación Patronal, han tenido en los últimos un enfoque más amplio, y los trabajadores han recobrado interés en ella, por lo que en la actualidad se han incrementado los reclamos ese concepto, por lo que se podría decir que la jubilación patronal, es un derecho reconocido y adquirido, independiente del que concede el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Definición de la Jubilación Patronal

El tratadista Fernando Andrade (2009) en su Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana define a la Jubilación Patronal como:

Una pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante 25 años o más. Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuestos alguno. El derecho del trabajador es imprescriptible. (pág. 191)

Vinculado a esto, Christian Alfonso Herrera (2022) manifiesta que: “La Jubilación Patronal es un derecho que el trabajador adquiere después de 25 años o más de haber prestado sus servicios, continuada o ininterrumpidamente a un mismo empleador, el cual asume una obligación de pago con dicho colaborador” (pág. 91).

La finalidad de la jubilación patronal se enfoca en mantener la calidad de vida de aquellos trabajadores que han dedicado 25 años o más de trabajo a un mismo empleador. En este contexto, se pone de manifiesto la importancia de la lealtad y la longevidad en el empleo como criterios fundamentales para acceder a este beneficio. Esta larga y continua dedicación a una empresa no solo fortalece la relación laboral, sino que también demuestra un compromiso de confianza mutua que se han construido a lo largo de los años.

La exención de impuestos sobre las pensiones jubilares es un incentivo adicional para los trabajadores. Este beneficio financiero puede ser un reconocimiento de la inversión de tiempo, esfuerzo y energía que el trabajador ha puesto en su trabajo en una misma empresa. Esta exención de impuestos, permite que la jubilación patronal no solo sea un gesto de

agradecimiento por parte del empleador, sino también un alivio económico significativo para el jubilado.

Ahora bien, el hecho de que el derecho sea imprescriptible resalta la importancia de proteger este beneficio a lo largo del tiempo. Esta característica se basa en la noción de justicia social, ya que sería injusto privar al trabajador que ha dedicado décadas de su vida a una misma empresa del derecho al descanso remunerado definitivo. Esta imprescriptibilidad garantiza que, independientemente de las circunstancias cambiantes en el mundo laboral y económico, el trabajador pueda contar con la seguridad de que su esfuerzo y dedicación serán recompensados al final de su carrera laboral

Formas de pago de la jubilación patronal

El artículo 216 del Código de Trabajo (2005) ofrece diversas formas de pago para garantizar el derecho a la jubilación patronal de los trabajadores que cumplen los requisitos. Estas opciones incluyen la percepción de una pensión mensual basada en reglas específicas, el depósito del capital necesario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para una jubilación autónoma y la entrega directa por parte del empleador de un fondo global de jubilación siguiendo las regulaciones establecidas en la normativa. (pág. 66)

Respecto al fondo global por jubilación patronal, la catedrática Graciela Monesterolo (2022) manifiesta lo siguiente: “La legislación ecuatoriana contempla la posibilidad de que, a pedido de la persona trabajadora, se pague, en lugar de una pensión vitalicia, un monto global.” (pág. 78)

Entre estas formas de pago, para garantizar el derecho a la jubilación patronal de los trabajadores que cumplen los requisitos, se destaca la posibilidad de un "fondo global de jubilación". Este fondo global es una reserva de recursos que el empleador puede entregar al trabajador de manera única y definitiva en lugar de una pensión mensual vitalicia. Esto marca un contraste con el modelo tradicional de una pensión vitalicia, que ofrece seguridad, pero a menudo limita las opciones y la libertad financiera del jubilado. Además, es importante mencionar que el empleador no está obligado a efectuar el pago del fondo global, ya que, aunque el trabajador puede solicitarlo, no existe una obligación por parte del empleador para concederlo.

Jubilación patronal proporcional

Al respecto la jubilación patronal proporcional, doctrinalmente es considerada como un derecho del trabajador a gozar una pensión mensual cuando su relación laboral se ha interrumpido como consecuencia de despido intempestivo habiendo laborado para un mismo

empleador, de manera continua o interrumpida, un lapso mínimo de veinte años. (Herrera, Ordoñez, & Vallejo, 2019, pág. 299)

Los autores antes citados, señalan lo siguiente: “El trabajador que haya laborado 25 ó (sic) más años a favor del mismo empleador tiene derecho a percibirla. Si hubiere laborado más de 20 años y menos de 25 y fuere despedido intempestivamente, tiene derecho al proporcional.” (Herrera, Ordoñez, & Vallejo, 2019, pág. 299)

Dicho de otra manera, la jubilación patronal en el contexto de un despido intempestivo es un tema relevante y lo que busca es garantizar que los trabajadores que han dedicado gran parte de su vida a un mismo empleador tengan una protección económica, incluso si se ven en la situación desafortunada de ser despedidos intempestivamente. Lo que se destaca es que esta regulación reconoce la importancia de la estabilidad laboral y la fidelidad del trabajador a un solo empleador durante un período sustancial de tiempo.

El Código de Trabajo, establece que un despido, para que pueda ser considerado intempestivo y, por lo tanto, injustificado, el empleador debe dejar constancia de su voluntad de dar por terminado unilateralmente el contrato individual de Trabajo. Además, el Código de Trabajo (2005) en su artículo 188 establece lo siguiente:

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

(...) La fracción de un año se considerará como año completo.

(...) En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. (pág. 59)

Esto constituye un marco legal sólido, pues se establece la obligación del empleador de pagar una pensión jubilar proporcional. Esta pensión debe ser mensual o global y de carácter vitalicio que debe incluir los beneficios adicionales de la décimo tercera y décimo cuarta pensión jubilar patronal. Es importante destacar que la fracción del año, mencionada en el artículo 188 del Código del Trabajo, se limita únicamente al cálculo de indemnización por despido intempestivo, en el caso de la jubilación patronal, según la normativa, el ex trabajador debe cumplir los 20 años de servicio completos, es decir que, si el trabajador laboró 19 años 11 meses, la fracción de ese año no se considerará como año completo.

Jurisprudencia respecto de la Jubilación Patronal

La jubilación patronal es un derecho de gran importancia en la vida de un trabajador al culminar su vida laboral. Debido a su naturaleza singular y su carácter social, este derecho es

altamente significativo, siendo evidente su importancia en diversas resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia, ahora conocida como la Corte Nacional de Justicia. Estas decisiones judiciales enfatizan la trascendencia de la jubilación patronal y resaltan la necesidad de garantizar el bienestar de los trabajadores una vez finalizada su etapa productiva.

En ese sentido, frente a permanentes conflictos y consecuentes varias decisiones judiciales contradictorias respecto de si era procedente o no el goce de doble jubilación por parte del trabajador, se dictó una Resolución de carácter generalmente obligatorio por la Corte Suprema de Justicia de 18 de mayo de 1982, publicada en el R.O. 421 de 28 de enero de 1983, en que se señaló que cabía la doble jubilación, tanto del IESS como la patronal. (Corte Nacional de Justicia, 2012, págs. 64-65)

Agregado a lo anterior, ante fallos judiciales contradictorios, se declaró imprescriptible el ejercicio de la acción para reclamar el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para beneficiarse con la jubilación patronal, a que se refiere el Artículo 221 (después 219 y actual 216) del Código del Trabajo, por Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 15 de junio de 1989 publicada en el Registro Oficial Suplemento 233 de 14 de Julio de 1989. (Corte Nacional de Justicia, 2012, pág. 65)

Al poco tiempo, por Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 19 de julio de 1989 publicada en el Registro Oficial 245 de 2 de Agosto de 1989, se determinó que en los casos en que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Artículo 221 (actual 216) del Código de Trabajo, el juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral. (Corte Nacional de Justicia, 2012, pág. 65)

En la actualidad, la Corte Nacional de Justicia resolvió como precedente jurisprudencial obligatorio que:

El artículo 216.2 del Código del Trabajo debe entenderse así: que la pensión jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (Resolución RO-S 502-26-VII-21, 2021)

Dentro de este marco, la Corte Suprema de Justicia, emitió la resolución que estableció la viabilidad de la doble jubilación, lo que representó un paso importante para garantizar los derechos de los trabajadores. Además, se declaró imprescriptible el ejercicio de la acción para

reclamar el derecho a la jubilación patronal. Esta decisión proporcionó un marco de protección adicional para los trabajadores. Más recientemente, en 2021, la Corte Nacional de Justicia emitió la resolución que clarificó el cálculo de la pensión jubilar patronal, estableciendo que esta pensión no puede ser mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Este enfoque en el promedio de la remuneración del último año refleja un intento de garantizar que la jubilación patronal sea equitativa y proporcional.

En conjunto, esta jurisprudencia ha desempeñado un papel crucial en la interpretación y aplicación de la legislación relacionada con la jubilación patronal en el Ecuador y lo que busca es proteger los derechos de los trabajadores y brindar claridad sobre las reglas y regulaciones que rigen este derecho esencial.

Normativa que regula la jubilación patronal.

Dentro del contexto legal que regula la jubilación en el Ecuador, se encuentran diferentes fuentes normativas que establecen los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Estas fuentes legales, que incluyen a la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores en relación con la jubilación.

Constitución de la República del Ecuador 2008

La Constitución de la República del Ecuador, representa un hito en la historia legal y política del país, al reconocer la importancia de la justicia social y los derechos laborales como pilares fundamentales de su marco normativo. En ese sentido, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 37, numeral tercero, dispone que el Estado garantizará como uno de los derechos principales de las personas adultas y adultos mayores el derecho a la jubilación universal. (pág. 20)

Además de la disposición mencionada, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) el artículo 326 numeral segundo en su parte pertinente dice: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 162).

En el contexto actual, la calidad de vida de los jubilados se ve significativamente desmejorada, ya que algunos de ellos no reciben una jubilación patronal adecuada por parte de sus ex empleadores. Esta situación, lamentablemente, limita su capacidad para disfrutar plenamente de los derechos que les garantiza la normativa legal y que son fundamentales para el bienestar no solo de los jubilados, sino también de sus familias. La Constitución de la República del Ecuador de 2008 destaca el compromiso del Estado de garantizar el derecho a la jubilación universal como uno de los principales derechos de las personas adultas y adultos

mayores. Esto subraya la responsabilidad del Estado en proporcionar un sistema de jubilación justo y equitativo que permita a los jubilados vivir con dignidad en su etapa de retiro.

Además, el artículo 326, numeral segundo, es claro en su afirmación de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y cualquier estipulación en contrario se considera nula. Este principio, respaldado por la Constitución, busca proteger los derechos de los trabajadores, incluso después de que hayan culminado su vida laboral activa. Es así que, la normativa constitucional establece una base sólida para garantizar el bienestar de los jubilados y reafirma la obligación del Estado y los empleadores de asegurar que los derechos laborales e irrenunciables de los trabajadores se mantengan incluso después de que dejen de desempeñar su labor activa. Esto, a su vez, resalta la necesidad de abordar de manera efectiva y equitativa la situación de aquellos jubilados que enfrentan dificultades económicas y, en consecuencia, contribuye a la promoción del Buen Vivir y una sociedad más justa y solidaria en Ecuador.

Vinculado a lo anterior, en el Capítulo Segundo del Título II, de la Constitución de la República del Ecuador (2008) también se consagran los derechos del Buen Vivir en los que se incluye de manera necesaria y primordial, el derecho al agua y alimentación, ambiente sano, comunicación e información, cultura y ciencia, educación, habitad y vivienda, salud, trabajo y la seguridad social, derechos que se le deben reconocer a todos los ecuatorianos con el fin de garantizarles una vida digna y decorosa. (pág. 13)

Es esencial comprender que la jubilación no es una mera transición de la vida laboral a la vida inactiva, sino un derecho continuo que los trabajadores han adquirido a lo largo de su vida laboral. Desde una perspectiva personal, es importante destacar que esta normativa es un recordatorio de la importancia de valorar y proteger a quienes han contribuido al crecimiento y la prosperidad de la sociedad durante décadas. La Constitución de la República del Ecuador, al reconocer la continuidad de los derechos laborales en la jubilación, demuestra un compromiso con la justicia, la dignidad y el respeto hacia nuestros mayores. Esto se traduce en la promoción de una sociedad en la que el derecho a una jubilación digna se convierte en una realidad y no solo en un ideal, contribuyendo así al bienestar de la población y al cumplimiento de los principios del Buen Vivir que la Constitución promueve.

Código del Trabajo

Por otro lado, el Código de Trabajo, es una fuente normativa fundamental que establece las reglas y procedimientos específicos relacionados con la jubilación patronal. Este código aborda cuestiones como los requisitos para acceder a la jubilación, las responsabilidades del empleador y los beneficios para el trabajador en el momento de la jubilación.

Con respecto a la jubilación patronal en el Ecuador, se encuentra normada en los artículos 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo (2005), en los que se preceptúan las reglas que contemplan la jubilación patronal, se establece que la pensión jubilar patronal mensual es vitalicia, así como también abre la posibilidad de que el trabajador reciba un solo valor global (fondo global de jubilación patronal), siempre que el empleador consienta en hacerle una sola entrega en forma definitiva. (págs. 79-82),

A partir de estas afirmaciones, el Código de Trabajo (2005), en su artículo 216, establece el derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

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

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. (pág. 79)

Este artículo, es fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores que han dedicado una parte significativa de sus vidas al empleo. Sin embargo, surge una cuestión interesante y compleja en relación con la excepción otorgada a los municipios y consejos provinciales. La disposición que permite a los municipios y consejos provinciales establecer su propio régimen de jubilación patronal a través de ordenanzas correspondientes es un elemento que plantea desafíos y preocupaciones. Si bien esta excepción puede considerarse como un enfoque descentralizado que otorga cierta flexibilidad a nivel local, también conlleva el riesgo de que las pensiones jubilares varíen significativamente según la ubicación geográfica y la entidad empleadora.

Además, la falta de una regulación uniforme y transparente en estas excepciones plantea interrogantes sobre la coherencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones relacionadas

con las pensiones jubilares. Los trabajadores pueden enfrentar dificultades para comprender cómo se calculan sus beneficios y cuáles son sus derechos, lo que puede afectar su planificación financiera a lo largo de su vida laboral.

Esto podría incluir la estandarización de criterios de cálculo de pensiones jubilares en todo el país y una mayor transparencia en la toma de decisiones a nivel local. La regulación uniforme y la claridad en los procedimientos son esenciales para garantizar que los trabajadores reciban beneficios de jubilación justos y dignos, independientemente de su ubicación o entidad empleadora.

Principios que sostiene la jubilación patronal

La jubilación patronal, como componente esencial del sistema laboral, se erige sobre una base normativa sólida, representada por principios fundamentales que guían su aplicación. Estos principios, intrínsecamente ligados al resguardo de los derechos de los trabajadores, dotan de coherencia y equidad al proceso jubilatorio, de este modo, nos adentraremos en la comprensión y análisis de estos principios, elementos esenciales que otorgan estructura y justicia al proceso de jubilación patronal. Cada uno de ellos, con su singularidad y relevancia, contribuye a la construcción de un marco legal que asegura la protección de los trabajadores en una fase crucial de su vida laboral.

Principio In dubio Pro Operario

Los jueces de trabajo, han utilizado de manera frecuente el principio protector al interpretar disposiciones legales laborales, específicamente la variante in dubio pro operario. Este principio, impone al juez la obligación de, en caso de una legítima incertidumbre sobre el verdadero significado de la normativa se debe optar por la interpretación que beneficie más al trabajador. (Lizama Castro, 2021, pág. 62)

En la opinión, del autor Américo Plá, el principio protector se desglosa en tres directrices: la norma in dubio pro operario, que orienta al juez a preferir la interpretación más favorable al trabajador en caso de que una normativa laboral estatal pueda entenderse de diversas maneras; la norma de la más favorable, que guía al juez a aplicar, entre normas concurrentes, aquella que beneficie más al trabajador, sin considerar principios de jerarquía o especialidad; y finalmente, la norma de la condición más beneficiosa, que reconoce la situación concreta previamente establecida y establece su respeto en la medida en que sea más favorable al trabajador que la nueva normativa que debería aplicarse. (Plá, 1998 , págs. 85-108)

En cuanto a la normativa nacional, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 326, numeral 3, establece que: “En caso de dudas sobre el alcance de las

disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en sentido más favorable de las personas trabajadoras” (pág. 141).

Del mismo modo, en el artículo 7 del Código de Trabajo (2005), refiere lo siguiente: “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (pág. 3)

Dicho brevemente, este principio se enfoca en resguardar los derechos del trabajador y su propósito primordial radica en guiar al intérprete, comúnmente el juez, para que tome decisiones a favor del trabajador en situaciones de ambigüedad en la interpretación de la norma. La preferencia por la interpretación más beneficiosa se presenta como una salvaguardia para el eslabón más frágil de la relación laboral: el trabajador en comparación con el empleador. Por ende, al ser la normativa poco clara, se impone al juez la responsabilidad de adoptar la interpretación más ventajosa y respetar la condición previamente beneficiosa para el trabajador.

Principio de Irrenunciabilidad

Este principio supone una limitación a la autonomía de la voluntad. La Constitución ecuatoriana protege al trabajador en caso de pretender renunciar a los derechos y beneficios que por mandato legal le corresponden, aún en contra de sus propios actos, de esta manera se busca evitar que, por desconocimiento, amenaza e incluso violencia pueda salir perjudicado, siendo considerado la parte más débil de la relación laboral. (Agudo, 2020, pág. 19)

En síntesis, el principio de irrenunciabilidad, otorgado a los trabajadores, resulta fundamental resguardar a aquellos individuos que, dada su vulnerabilidad económica, podrían encontrarse en una situación de desventaja al renunciar a ejercer ciertos derechos laborales. Este principio cobra especial relevancia, al presentar una oferta inferior que, aunque resuelva una necesidad urgente e inmediata, implica la renuncia a derechos esenciales.

Simultáneamente, tanto Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 326 número 2, como el artículo 4 del Código del Trabajo (2005), determinan lo siguiente: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 3)

Dicho de otro modo, cualquier estipulación que pretenda contradecir este principio se considera nula, como lo establece la normativa correspondiente. Es decir, si un trabajador decide renunciar a percepciones salariales, goce de vacaciones, o a la recepción de beneficios legales como horas extraordinarias, utilidades o indemnizaciones, dicha renuncia carecerá de validez legal. Este enfoque busca equilibrar las relaciones laborales y evita que las condiciones de vulnerabilidad económica de los trabajadores los expongan a renunciaciones desventajosas para sus derechos fundamentales.

Principio de Progresividad y no regresividad

El principio de progresividad, que también se puede entender como no regresividad, nace en el ámbito del derecho internacional, desde la necesidad de crear un principio, que encamine las disposiciones de los tratados internacionales de derechos humanos, a una protección eficaz que prevenga restricciones innecesarias de derechos o retrocesos en los frutos de luchas sociales. De la misma manera, en el derecho laboral, nace este principio, como un mecanismo de protección, a las garantías, beneficios y estabilidad laboral, que la clase obrera, durante muchos años de lucha, ha logrado conquistar. (Hermosa Bermúdez, 2018, pág. 28)

La Corte Constitucional, en su sentencia No. 017-17-SIN-CC caso No. 0071- 15-IN, ha conceptualizado al principio de progresividad y no regresividad de la siguiente manera:

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

Aguirre Arango (2015), ha manifestado que cobra importancia la progresividad como principio del derecho internacional en tratados de derechos humanos, concepto sobre el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha hecho un exhaustivo análisis de su naturaleza y ha definido de la siguiente manera: “Los tratados sobre derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; siendo dicha interpretación evolutiva consecuente con las reglas generales de interpretación de los tratados que la Convención de Viena consagra” (p. 79).

Se puede advertir entonces, que estos derechos laborales, deben ser progresivos en beneficio del trabajador y no regresivos al momento de crear, reformar, aplicar o interpretar una norma laboral. Todo esto en pro de trabajador, otorgándola así siempre mejores beneficios y no perdiendo los ya establecidos en nuestra legislación, es así que este principio es vital importancia, de manera que no se vean afectados los derechos del trabajador ya adquiridos y que en caso de aplicar una nueva disposición esta siempre sea para mejorar los derechos del trabajador, manteniendo así una buena estabilidad laboral en igualdad del trabajo realizado.

Principio de buena fe

En el ámbito laboral, se presenta una figura de suma importancia que debe ser contemplada a lo largo de toda la relación entre empleador y empleado, fundamentada en la confianza mutua que idealmente debería prevalecer entre ambas partes. Este principio laboral, posiblemente arraigado en el concepto antiguo de "honeste vivere" de las tres reglas de Ulpiano, se manifiesta como un pilar fundamental en el derecho laboral. Se establece que las partes tienen la obligación de actuar de buena fe, ajustando su conducta a lo que se espera de un empleador y un trabajador ejemplares, tanto al celebrar, ejecutar o dar por concluido el contrato o la relación laboral. Este principio no solo refleja una norma legal, sino que también subraya la necesidad de mantener una ética laboral que garantice la equidad y la integridad en todas las fases de la relación laboral. (Lalanne, 2005, pág. 173)

El principio de buena fe en el ámbito laboral no solo es una norma legal, sino una piedra angular que sostiene la relación entre empleador y empleado. La confianza mutua y la ética en el desempeño de ambas partes son esenciales para mantener un entorno laboral equitativo y saludable. Desde sus orígenes en el antiguo concepto de "honeste vivere", este principio ha evolucionado para adaptarse a las dinámicas laborales modernas, pero su esencia sigue siendo la misma: la honestidad, la integridad y el respeto son fundamentales en la interacción laboral.

Es necesario destacar que el principio de buena fe no solo impone obligaciones a los empleadores, sino también a los trabajadores. Ambas partes deben comprometerse a actuar de manera justa y honesta en todas las etapas del contrato laboral. Este principio no solo es una herramienta legal para resolver disputas, sino también un recordatorio constante de que una relación laboral basada en la confianza y la ética beneficia a ambas partes, contribuyendo a un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

Principio de no Discriminación

Precisamente bajo este principio, es fundamental considerar la igualdad de trato hacia los trabajadores que se hallen en situaciones desiguales. Este derecho conlleva de manera inherente la prohibición de toda forma de discriminación basada en elementos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas u otros motivos similares. (Lalanne, 2005, pág. 176)

En este marco, se subraya con énfasis el principio fundamental de no discriminación, pues señala la obligación de los empleadores de evitar cualquier forma de discriminación hacia los trabajadores. Esto implica que las decisiones laborales, tanto en el proceso de selección como en cualquier otra fase de la relación laboral, no deben basarse en características como la

raza, el color de piel, el género, el idioma, la religión, las opiniones políticas u otros factores similares. La esencia de este principio radica en establecer un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde cada individuo tenga la oportunidad de desenvolverse sin ser objeto de tratos injustos o desfavorables debido a aspectos inherentes a su identidad.

Consecuentemente, la promoción de la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores se convierte en un pilar esencial. Este enfoque busca no solo cumplir con la normativa antidiscriminatoria, sino también fomentar un ambiente laboral que celebre la diversidad, reconociendo las contribuciones individuales de cada empleado, independientemente de sus características personales. La no discriminación no solo es un requerimiento legal, sino un principio que impulsa la construcción de entornos laborales más justos, inclusivos y respetuosos.

Aunado a la situación, este principio surge del derecho de igualdad formal que tenemos las personas. Así lo prescribe el Art. 79 del Código de Trabajo (2005):

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (pág. 56)

La afirmación de que "a trabajo igual corresponde igual remuneración" establecida en el Código de Trabajo, no solo es un principio jurídico sino también un fundamento ético en la relación laboral, este enunciado refleja el derecho de igualdad formal que poseemos como individuos. Sin embargo, más allá de ser una mera disposición legal, esta norma adquiere una dimensión crítica y personal en el análisis de su aplicación práctica.

En la realidad laboral, la equidad salarial se convierte en un barómetro de la justicia en el ámbito laboral. La ley prohíbe la discriminación basada en una variedad de criterios, desde el nacimiento y la edad hasta la orientación sexual y la discapacidad, con lo que se destaca la diversidad y la inclusión como valores fundamentales. No obstante, el desafío reside en la implementación efectiva de estas disposiciones en la toma de decisiones salariales. Estas cuestiones no solo ponen de manifiesto la importancia de la legislación, sino también la necesidad constante de evaluar y mejorar los mecanismos que garantizan la igualdad salarial en la práctica, permitiendo la creación de un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

Organización territorial del Estado Ecuatoriano

La configuración del territorio de los estados guarda una estrecha relación con sus diversas formas, la cual está vinculada tanto a la estructura de los diferentes niveles

institucionales como al grado de poder asignado a cada entidad. Al respecto, la Constitución de la República del Ecuador (2008) es quien desarrolla el nuevo marco de organización, competencias y recursos de los gobiernos autónomos descentralizados, en ese sentido, en su artículo 1, refiere lo siguiente: “Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”. (pág. 8)

La relación entre la configuración territorial de los estados y sus distintas formas se revela como un aspecto fundamental, estrechamente ligado tanto a la estructura de los diversos niveles institucionales como al nivel de autonomía conferido a cada entidad. Esta disposición constitucional refleja un enfoque innovador que reconoce la diversidad y descentraliza el poder, promoviendo así un sistema más participativo y adaptado a las particularidades de cada región. Sin embargo, la implementación efectiva de esta descentralización sigue siendo un desafío, requiriendo una constante evaluación y mejora para asegurar su éxito y beneficio para la sociedad.

En la actualidad, hablar de descentralización en el Ecuador es, sin duda alguna, hablar de cambios importantes en la concepción de los gobiernos seccionales y sus sistemas de gestión, lo cual, a su vez, les conlleva a enfrentar grandes desafíos y cambios en su estructura política, administrativa y económica. La actual Constitución plantea un proceso nuevo y efectivo de descentralización, basado en el ejercicio de competencias exclusivas por niveles de gobiernos y de la transferencia complementaria de otras competencias por parte del Estado central hacia los distintos gobiernos autónomos descentralizados. (Batallas Gómez, 2013, pág. 6)

En otras palabras, este principio de descentralización no solo se refiere a la distribución del poder y la toma de decisiones a nivel local, sino que también plantea un enfoque integral en la gestión y competencias de los gobiernos autónomos descentralizados. En líneas generales, la Constitución, al promover la descentralización, reconoce la diversidad cultural y territorial de Ecuador y busca adaptar el gobierno a las necesidades específicas de las distintas regiones.

Esto significa que los gobiernos locales tienen un papel fundamental en la toma de decisiones que afectan a sus comunidades, lo que promueve una mayor participación y autonomía a nivel local. Por lo tanto, para los fines que persigue el Ecuador, la organización territorial, son básicamente los Gobiernos Autónomos Descentralizados que actúan en determinado espacio territorial de acuerdo a lo que establece la norma.

De los Gobiernos Autónomos Descentralizados

La vigente Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 242 estructura al país en provincias, cantones y parroquias, de manera adicional introduce a las

regiones autónomas y la posibilidad de institucionalizar las circunscripciones territoriales, dentro de los denominados regímenes especiales, como distritos metropolitanos, circunscripciones territoriales de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias y el consejo de gobierno de la provincia de Galápagos. (pág. 117)

El destacado autor, Willam Enrique Redrobán Barret (2021), en su revista la gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados ecuatorianos como protagonistas en el proceso de descentralización, al respecto manifiesta lo siguiente:

Los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), gracias a que adquieren autonomía política, administrativa y financiera, pueden cubrir directamente las necesidades de la comunidad; pero para poder lograrlo deberán actuar bajo los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana, cuya determinación está estipulada en la actual Constitución de la República del Ecuador (CRE). (pág. 725)

Es necesario resaltar, que la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados en el país, son esenciales para respaldar la descentralización y la distribución de poderes a nivel local. Dentro de este marco, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 238 refiere lo siguiente:

Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales. (pág. 123)

En concordancia con la normativa anterior, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (2010) respecto de los gobiernos autónomos descentralizados, en su artículo 28, señala:

Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados:

- a) Los de las regiones;
- b) Los de las provincias;

- c) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y,
- d) Los de las parroquias rurales. (págs. 15-16)

A partir de estas afirmaciones, los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), representan una pieza clave en la estructura gubernamental de Ecuador, al alinear su propósito con la satisfacción directa de las necesidades locales. Su autonomía política, administrativa y financiera les confiere la capacidad de actuar como entidades centradas en las particularidades de sus comunidades.

La responsabilidad de estos gobiernos no solo nace en la descentralización del poder, sino en la aplicación de principios fundamentales como solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana, donde la autonomía se convierte en un medio para alcanzar un bienestar colectivo más equitativo y sostenible. En ese sentido, para abordar más a profundidad el tema, desde el análisis a la Constitución y del COOTAD, a continuación, se abordará los diferentes niveles de Gobierno.

Gobiernos Regionales

El Gobierno Regional, también conocido como GAD Regional, constituye el primer nivel de organización del territorio del país, que representa la entidad gubernamental en la región del Ecuador. Su principal órgano de gestión es el consejo regional, presidido por el Gobernador, cuyos miembros son elegidos mediante votación popular en cada región autónoma. Este consejo, en el ejercicio de la facultad legislativa, emite normas dentro de las competencias conferidas al organismo. Además, el Gobernador, al liderar el consejo regional, ejerce la facultad ejecutiva. Esta estructura innovadora rompe con la tradicional dualidad de órganos, ya que no hay una separación clara entre el que ejerce la función ejecutiva y el encargado de la facultad normativa en la estructura institucional regional. (Calvopiña Robalino, 2021, págs. 17-18)

En líneas generales, esta configuración novedosa del Gobierno Regional, refleja un enfoque integrado que busca una mayor eficiencia en la toma de decisiones y la implementación de políticas a nivel regional. La combinación de funciones ejecutivas y legislativas bajo el liderazgo del Gobernador y el consejo regional fomenta una mayor cohesión en la gestión de los asuntos regionales, adaptándose a las particularidades y necesidades específicas de cada región autónoma. Este modelo se erige como un elemento clave en el desarrollo y fortalecimiento de la descentralización y autonomía regional en el contexto ecuatoriano.

Gobiernos Provinciales

Actualmente las 24 provincias, constituyen un nivel más de organización del territorio en Ecuador, ahora bien, el gobierno autónomo provincial está integrado por un prefecto, un

viceprefecto y el Consejo provincial. Las referidas autoridades son electas de forma directa por la población y ejercen la potestad ejecutiva; mientras que los consejeros no son de elección popular. El consejo provincial se constituye en el órgano de legislación del gobierno provincial, y está compuesto por alcaldes, concejales y los presidentes de juntas parroquiales en representación de sus cantones o parroquias rurales. (Calvopiña Robalino, 2021, pág. 25)

Respecto de los Gobiernos Provinciales, el doctrinario Luis Verdesoto (2020), refiere lo siguiente:

Los consejos provinciales viven la tendencia de convertirse en articulación de intereses cantonales originados en necesidades municipales, antes que en espacio de conformación de la región ligada a las necesidades de la producción. El futuro de los consejos provinciales depende de la capacidad que tengan para concretar las competencias exclusivas que le asigna la Constitución. (pág. 91)

Dicho brevemente, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial, constituye un pilar fundamental en el esquema de autonomía y descentralización en Ecuador, pues este ente gubernamental, liderado por el consejo provincial, con el Prefecto a la cabeza, representa la expresión directa de la voluntad popular a nivel provincial. Su importancia radica en su capacidad para entender y abordar las necesidades específicas de cada provincia autónoma, ya que, al ejercer la facultad legislativa, el consejo provincial puede emitir normativas adaptadas a las particularidades y demandas locales, promoviendo así un desarrollo más acorde con la realidad provincial.

Gobiernos Municipales

Los Gobiernos Autónomos Municipales, ejercerán sus funciones en el espacio territorial del cantón, mismos que están compuestos por parroquias rurales y urbanas; su órgano de legislación y fiscalización es el concejo municipal, el que está compuesto por el alcalde y por los concejales o concejalas elegidos por votación popular y su máxima autoridad administrativa es el alcalde. El gobierno municipal por su cercanía a la población debe aspirar al desarrollo local, que consiste entre otras cosas prestar servicios públicos de óptima calidad, así como la ejecución de obras públicas, además deberá coordinar su gestión con el resto de niveles de gobierno. (Calvopiña Robalino, 2021, pág. 26)

En síntesis, los Gobiernos Municipales, al estar encabezados por alcaldes elegidos democráticamente, representan la expresión directa de la voluntad ciudadana a nivel local. Esta estructura descentralizada permite una gestión más cercana y ágil, alineada con las necesidades específicas de cada municipio.

El alcance de sus competencias, respaldado por la facultad legislativa del concejo municipal, les permite emitir normativas adaptadas a la realidad y demandas particulares de cada comunidad. Su importancia se refleja en la capacidad para atender de manera específica las necesidades de cada municipio, fortaleciendo así la autonomía, la participación ciudadana y la eficiencia en la gestión pública a nivel local.

Gobiernos Parroquiales rurales

La parroquia rural constituye el nivel territorial más pequeño del espacio territorial, se crea o modifica mediante ordenanza creada por el correspondiente concejo metropolitano o municipal. El referido cuerpo normativo contendrá la descripción del territorio, los límites, la cabecera parroquial y la demostración de la garantía de cumplimiento de sus requisitos. Este nivel de Gobierno, actúa en el espacio territorial de la parroquia rural; está compuesto por la Junta Parroquial, órgano de gobierno, conformado por vocales de elección popular y el presidente de la junta, este órgano de acuerdo a lo establecido en la Constitución posee facultad reglamentaria. (Calvopiña Robalino, 2021, pág. 27)

Desde una perspectiva personal, estos GAD adquieren relevancia al ser la voz directa de las comunidades rurales en la toma de decisiones, al contar con autoridades elegidas por la población local, se fomenta la participación ciudadana y se garantiza que las políticas y proyectos respondan a las particularidades, tradiciones y aspiraciones propias de las áreas rurales. Este nivel de Gobierno, desempeña un papel clave en la construcción de una gobernanza inclusiva y adaptada a la diversidad geográfica y cultural del país, su importancia se evidencia en su capacidad para empoderar a las comunidades rurales, impulsar el desarrollo sostenible y preservar las riquezas propias de cada parroquia.

Ordenanzas que regulan la jubilación patronal

Es importante iniciar señalado, que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (2010) en su artículo 7, refiere lo siguiente:

Para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial. (pág. 9)

Por otro lado, en Ecuador, se conoce como ordenanza municipal a toda normativa creada y emitida por el Concejo Municipal de un Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, y que está relacionada a temas de interés general para la población, cuya aplicación y

cumplimiento es de carácter obligatorio para los ciudadanos de un cantón.” (Pérez & Colorado, 2020, pág. 10)

En el contexto normativo y doctrinario antes referido, se puede afirmar que, tanto el municipio de Loja como el Gobierno Provincial de Loja, poseen la facultad de crear ordenanzas, esta atribución se complementa con la disposición establecida en el numeral dos, inciso segundo del artículo 216 del Código de Trabajo ecuatoriano, que expresamente confiere a los municipios y consejos provinciales del país la capacidad de expedir ordenanzas para regular la jubilación patronal, alineándose con las disposiciones constitucionales y legales que respaldan su capacidad normativa en este ámbito específico.. Estas regulaciones pueden variar de un territorio a otro, lo que brinda flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de cada GAD.

De eso se desprende, la importancia que tiene la Organización del Estado, ya que mantiene la organización administrativa y garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales, se deja claro que desde el Estado central hasta los gobiernos seccionales (GAD), deben adecuarse a las fuentes del poder público, donde la Constitución de la República, establece el orden jerárquico de aplicación de normas, sobre lo que, todas las instituciones y dependencias del Estado deben estar adaptadas jurídica y jerárquicamente, caso contrario todas las disposiciones que contravengan dicho orden, carecerían de eficacia jurídica. (Pérez & Colorado, 2020, pág. 3)

Esta descentralización y la emisión de regulaciones a nivel provincial y cantonal demuestran un reconocimiento de la diversidad y singularidad de cada territorio en Ecuador. Al otorgar a los GAD la facultad de crear ordenanzas, se promueve la adaptación de las políticas a las particularidades locales y se brinda una mayor capacidad de respuesta a las necesidades de la población. En ese sentido, la emisión de ordenanzas provinciales y cantonales brinda a los GAD la capacidad de adaptar la regulación de la pensión jubilar patronal a las necesidades locales, lo que puede ser beneficioso para la población. No obstante, es esencial que se realice de manera coherente y en consonancia con el marco legal nacional.

En el marco de la regulación de la jubilación patronal, es evidente que tanto el Gobierno Provincial de Loja como sus empresas públicas, en conjunto con los diversos cantones de la provincia, poseen la capacidad y la responsabilidad de establecer normativas específicas mediante la emisión de ordenanzas. Estas ordenanzas, lejos de ser simples disposiciones legales, se erigen como instrumentos clave que delimitan aspectos cruciales del proceso jubilar, incluyendo las razones detrás de su promulgación y las directrices esenciales para calcular las pensiones correspondientes.

Este poder normativo local, ofrece una oportunidad para adaptar las regulaciones a las necesidades particulares de la comunidad y brinda flexibilidad y personalización en un tema tan crucial como la jubilación patronal. No obstante, también plantea el desafío de garantizar la coherencia y equidad en la aplicación de estas normativas, se considera la diversidad de circunstancias que pueden existir en diferentes sectores de la provincia. La efectividad de estas ordenanzas dependerá, en última instancia, de la capacidad de las autoridades locales para balancear la adaptabilidad con la justicia y la igualdad en el acceso a los beneficios jubilatorios.

Para examinar detalladamente las regulaciones sobre jubilación patronal en Ecuador, se han diseñado dos tablas que proporcionan una visión sistemática y clara de las disposiciones vigentes. La primera tabla, presentada a continuación, se enfoca en la ordenanza actual emitida por el Gobierno Provincial de Loja y su empresa pública. Esta ordenanza, detalla con precisión los montos asignados a los trabajadores de dicha institución en relación con la jubilación patronal, ofreciendo una guía integral para entender las condiciones y beneficios asociados con este aspecto crucial de las relaciones laborales.

Tabla 2. Ordenanza expedida por el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública

Gad Provincial	Ordenanza	Pensión jubilar
Loja	Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.	Art. 4: Valor de la jubilación Patronal.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente.

Nota: El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, puede regular la jubilación patronal a través de esta ordenanza.

Con el propósito de realizar una evaluación exhaustiva de las disposiciones normativas en el ámbito local, la segunda tabla de nuestro estudio se centra en las Ordenanzas Municipales de la provincia de Loja que están directamente relacionadas con la jubilación patronal. Estas ordenanzas, emitidas por los municipios locales, desempeñan un papel de vital importancia en la configuración de las pautas y condiciones para la jubilación a nivel comunitario.

Esta valiosa herramienta analítica no se limita únicamente a ofrecer un resumen superficial de las ordenanzas locales; va más allá al esforzarse por proporcionar una visión minuciosa de los criterios y procesos que yacen en la raíz de la determinación de la jubilación patronal en cada municipio. Mediante una síntesis clara y estructurada, la tabla busca no solo informar, sino también facilitar una comprensión más profunda de las particularidades que caracterizan la jubilación patronal para los trabajadores en la provincia de Loja. Este enfoque detallado tiene como objetivo primordial mejorar la interpretación y aplicación de estas

disposiciones en el ámbito local y brindar una herramienta más efectiva y completa para los distintos actores involucrados en el sistema jubilatorio de la provincia.

Tabla 3. Ordenanzas expedidas por los Municipios de la provincia de Loja

Gad Cantonal	Ordenanza	Pensión jubilar
Calvas	Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas.	Reforma: En el art. 6 de la presente ordenanza sustitúyase la frase “la suma de CUARENTA DOLARES AMERICANOS” POR LA FRASE “el valor correspondiente al 30% de un salario básico Unificado.
Chaguarpamba	Ordenanza que regula la jubilación patronal, pensión mensual e indemnización por renuncia o retiro voluntario de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba.	Art. 4. Del mismo modo los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios ininterrumpidos para la institución del GAD Municipal del Cantón Chaguarpamba, y con un mínimo de 60 años de edad tendrán derecho a la Jubilación Patronal, consistente en la cantidad de; SETENTA DÓLARES AMERICANOS (70 USD)
Espíndola	Ordenanza para el pago de la jubilación patronal especial de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Espíndola.	Reforma: Art. 5.- El Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Espíndola reconocerá al trabajador municipal que se acoja a la jubilación patronal, una pensión jubilar mensual, equivalente al 20% del salario Básico unificado del trabajador en general.
Sozoranga	Ordenanza que establece el monto de indemnización por renuncia voluntaria para acogerse al beneficio de jubilación patronal y por terminación de la relación laboral por acuerdo de las partes de las y los trabajadores del GADC-SOZORANGA.	Art. 13.- Monto de la pensión por Jubilación Patronal.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, en estricto cumplimiento con lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 216 del Código de Trabajo, pagará al trabajador por concepto de pensión por jubilación patronal el 25% del Salario Básico Unificado Vigente.
Loja	Ordenanza que regula el pago de La jubilación patronal y la indemnización por acogerse a la jubilación de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Loja	Art. 5.- Para el cálculo de la pensión jubilar se establecerá lo prescrito en el Art. 216 del Código de Trabajo, de la forma que determina el Art. 2 de la Resolución No. 07-2021 emitida por la Corte Nacional de Justicia, esto es, que para efectos de este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

Nota: De los dieciséis cantones de la provincia de Loja, únicamente Calvas, Chaguarpamba, Espíndola, Sozoranga y Loja, regulan la jubilación patronal a través de ordenanzas.

Estas tablas han sido creadas con el objetivo de proporcionar un análisis detallado y sistemático de las regulaciones relacionadas con la jubilación patronal en Ecuador. La primera tabla, centrada en la ordenanza del Gobierno Provincial de Loja y su empresa pública, ofrece una visión integral de los montos asignados a los trabajadores y brinda una guía esencial para comprender las condiciones y beneficios asociados con este componente crucial de las relaciones laborales. En paralelo, la segunda tabla se sumerge en las Ordenanzas Municipales de la provincia de Loja, y se arroja a la luz cómo se calcula la jubilación patronal según las regulaciones específicas de cada municipio.

Este enfoque detallado busca no solo proporcionar claridad sobre los criterios y procesos involucrados, sino también contribuir a la comprensión de cómo estas normativas locales impactan directamente en el derecho al trabajo. Al desglosar y presentar de manera organizada esta información, se pretende facilitar un análisis crítico que permita evaluar la efectividad y equidad de las regulaciones en el ámbito de la jubilación patronal, y de esta manera se respalda la búsqueda de un entorno laboral más justo y equitativo para los trabajadores en la provincia de Loja.

5. Metodología

Área de estudio

El área de estudio para la investigación, se centra en la provincia de Loja, Ecuador y abarca tanto el Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas como los municipios locales dentro de la provincia. Este contexto geográfico y administrativo proporciona el escenario para examinar detalladamente las regulaciones de jubilación patronal y su impacto en el derecho al trabajo. La investigación se desarrolla en un marco temporal específico, que abarca la promulgación de las ordenanzas relevantes hasta el presente, con el objetivo de analizar las disposiciones vigentes y sus efectos en las relaciones laborales en este entorno geográfico específico.

Enfoque metodológico

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se aplicó una serie de métodos que permiten el abordaje adecuado de la problemática de la investigación y el desarrollo del conocimiento que permitirá la comprobación de los objetivos planteados. Entre los principales que se va a utilizar tenemos los siguientes:

Cualitativo: En sentido amplio, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (Quecedo & Castaño, 2002, pág. 5)

La metodología cualitativa nos permite profundizar en la comprensión de los conceptos teóricos subyacentes, lo que implica un nivel interpretativo en nuestro análisis. En el marco de esta investigación, se utiliza la metodología cualitativa para describir detalladamente las características de las variables clave: la jubilación patronal y el derecho progresivo e igualitario de los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja. Este método, brinda la flexibilidad necesaria para explorar y describir en detalle las variables de interés en esta investigación y proporciona una comprensión más profunda y enriquecedora de los temas abordados,

Científico: El método científico sigue una direccionalidad unívoca que le es característica, porque el método como tal es en sí un procedimiento encaminado a un objetivo, el intentar lograrlo lleva implícita una dinámica que para el caso del método científico se inicia con la Fase de la Observación, donde el sujeto conocedor (científico) entra en contacto con el fenómeno, y sabe de él algo, algo que lo induce a continuar buscando; en un segundo gran momento, supone de ese fenómeno cierto nivel de verdad, esto es, en una segunda fase, o Fase del Planteamiento de la hipótesis, que fundamentada en conocimientos previos y en los datos por recoger, podría ser demostrada; por último tenemos la Fase de Comprobación, la cual

depende del grado de generalidad y sistematicidad de la hipótesis. Las evidencias que comprueban o desaprueban son igualmente estimables. (Ruiz, 2007)

Este método permitirá analizar la información de documentos, páginas Web de internet, procesos laborales, obras jurídicas y científicas, desarrolladas en la investigación a través de la revisión de literatura que comprende el marco conceptual y doctrinario, cuyos datos complementarios constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Exegético: El método exegético es conocido o denominado método de interpretación literal o gramatical, ya que consiste esencialmente en realizar una interpretación de la norma jurídica, poniendo en primer lugar y considerando de forma única el sentido literal y gramatical que se deriva de las palabras que lo forman. (Morales Hernández, 2020)

También ha manifestado que el método exegético es considerado un método interpretativo que se maneja en el estudio de los textos legales o normativo, y que se centraliza en encontrarle el sentido propio de la norma o precepto legal, en otras palabras, se señala que parte de una literalidad se le confiere significado a la terminología utilizada dentro de la redacción por parte del legislador, y con la contribución de las reglas gramaticales y el uso del lenguaje se busca el significado de los términos que se formula en una disposición normativa. (Anchondo Paredes, 2012)

En ese sentido, este método permitirá analizar las normas jurídicas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y las disposiciones establecidas en las ordenanzas expedidas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados, para de esta manera fundamentar legalmente el trabajo de investigación.

Hermenéutico: En el campo del Derecho, este método se emplea para interpretar textos jurídicos, es decir fuentes legales primarias, con el propósito de explicar, evaluar o predecir decisiones judiciales o legislativas o desarrollar reformas legales. (Sánchez Zorrilla, 2011)

Para ello, se recurre a la interpretación de todos los elementos del texto, incluyendo los gramaticales, semánticos y extensivos. La tarea del investigador es tratar de descifrar lo más auténticamente posible el significado, actual, de la norma mediante el recurso a cada una de las dimensiones de la interpretación hermenéutica. (Hutchinson & Duncan, 2012)

Al aplicar este método, se podrá interpretar ampliamente textos legales, de manera que pueda facilitar la comprensión del significado que puedan tener las normas jurídicas desarrolladas dentro del marco teórico.

Sintético: Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un

procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidad. (Ortiz & Garcia, 2005)

Este método, permitirá resumir y unir los aspectos más relevantes dentro de la investigación. Este método fue empleado en todo el trayecto de la elaboración del trabajo de investigación; especialmente con la discusión de la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y fundamentación jurídica del proyecto de reforma legal, y se lo aplica al momento de emitir un criterio luego de realizar un estudio minucioso de la temática.

Métodos de investigación

La investigación sobre la jubilación patronal en Ecuador, demanda un enfoque metodológico robusto y preciso. En este contexto, se han aplicado tres métodos fundamentales: el dogmático, el jurídico y el interpretativo. Cada uno de estos métodos desempeña un papel crucial al analizar las normativas nacionales e internacionales, permitiendo una comprensión profunda y detallada de los aspectos legales vinculados a este tema.

Dogmático: El método dogmático, pilar esencial de nuestra investigación, se ha empleado para desentrañar los conceptos, principios y estructuras de las normativas jurídicas relacionadas con la jubilación patronal en Ecuador. Este enfoque sistemático y crítico ha posibilitado un análisis detallado de las leyes, se ha identificado sus elementos fundamentales y se ha evaluado su coherencia interna.

Jurídico: El método jurídico ha sido aplicado para examinar casos judiciales y jurisprudencia relevante en el ámbito de la jubilación patronal. Este método ha permitido comprender cómo las leyes se aplican en la práctica e identificar las interpretaciones judiciales que permiten las conexiones entre la normativa legal y su aplicación real.

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación, ha requerido un abordaje integral que involucra diferentes tipos de investigación. Dentro de este contexto, se han empleado principalmente los enfoques bibliográfico, analítico y exploratorio para obtener una comprensión profunda y holística de la temática.

Bibliográfica: La investigación bibliográfica ha sido esencial para trazar el desarrollo histórico y normativo del derecho del trabajo y de la jubilación patronal en Ecuador. Se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de documentos, leyes, jurisprudencia y literatura especializada, permitiendo establecer un marco teórico sólido y contextualizar la evolución de las normativas.

Analítica: La investigación analítica se ha enfocado en descomponer los elementos clave de la jubilación patronal y examinar su funcionamiento intrínseco. Se han aplicado

métodos analíticos para evaluar críticamente las normativas, identificar lagunas legales y proponer interpretaciones claras y fundamentadas.

Exploratoria: La investigación exploratoria se ha centrado en descubrir nuevos aspectos, tendencias o enfoques en el ámbito de la jubilación patronal. Se ha llevado a cabo una exploración detallada de casos y experiencias prácticas para enriquecer la comprensión general del tema.

En síntesis, la combinación de estos enfoques ha proporcionado una visión completa y detallada de la jubilación patronal en Ecuador, en razón de que integra la riqueza de la información bibliográfica, el análisis crítico y la exploración de casos prácticos.

Técnicas de investigación

Estudio de casos: El estudio de casos se ha revelado como una técnica de investigación esencial en la exploración del presente trabajo de investigación. Esta técnica proporciona una oportunidad única para examinar de manera detallada y contextualizada situaciones específicas, permitiendo una comprensión profunda de los desafíos, beneficios y dinámicas relacionadas con la jubilación patronal, regulada a través de la expedición de ordenanzas. Con esto se pudo examinar las diferentes resoluciones e identificar las variaciones en interpretaciones legales y posibles discrepancias en la aplicación de la normativa por parte de los tribunales.

Recursos y materiales

Dentro de los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de investigación y me permitieron sustentar el mismo se encuentran la recolección de diversas fuentes bibliográficas entre las cuales tenemos: Bases de datos digitales y bibliografía física, dentro de las bases de datos digitales se utilizó: ProQuest, Dialnet, Redalyc, Scielo, Google académico, entre otras; así como páginas institucionales de bases de datos estatales como el Consejo de la Judicatura, de igual manera se utilizó el contenido académico proveniente de los repositorios institucionales de las distintas universidades a nivel nacional e internacional.

Entre otros materiales se encuentran: Computadora, teléfono celular, cuaderno, hojas de papel bond, internet, fotocopias, anillados, etc.

6. Resultados

La provincia de Loja, se constituye como un escenario judicial diverso en lo que respecta a la regulación de la jubilación patronal mediante ordenanzas emanadas de su Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial en conjunto con su Empresa Pública y de sus Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales, en donde se destacan cinco de sus dieciséis cantones, que son Calvas, Chaguarpamba, Espíndola, Sozoranga y Loja, que han optado por abordar esta materia mediante la emisión de ordenanzas locales.

Atendiendo a estas consideraciones, el criterio rigurosamente aplicado en la selección, análisis y estudio de los casos se basa en su relevancia y representatividad en el ámbito de la jubilación patronal. La elección se ha guiado por la diversidad de situaciones presentes en los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, abarcando distintos cantones y contemplando tanto controversias individuales como situaciones más amplias que afectan a la comunidad laboral. Cada caso fue seleccionado estratégicamente para profundizar en aspectos específicos, como la interpretación de las ordenanzas locales, el impacto en los derechos de los trabajadores y las complejidades que surgen en la aplicación de la legislación nacional y local.

El aporte significativo de estos casos radica en su capacidad para proporcionar una visión integral y contextualizada de los desafíos inherentes a la jubilación patronal en la provincia de Loja. A través del análisis detallado de estos casos, se pretende ofrecer perspectivas valiosas que iluminen las prácticas judiciales, evidenciando patrones comunes y singularidades que pueden tener implicaciones importantes para la comprensión global de esta temática. En última instancia, el estudio de estos casos específicos contribuirá a enriquecer la investigación y ofrecerá recomendaciones pertinentes que respalden el fortalecimiento de las normativas y prácticas relacionadas con la jubilación patronal en el ámbito local.

Considerando estos elementos, en el proceso de selección de los casos para este análisis detallado de la jubilación patronal en la provincia de Loja, se destacan cuatro situaciones judiciales particulares, cada una con características distintivas que contribuyen de manera única a los objetivos de la investigación. El primer caso, proveniente del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Calvas, se seleccionó estratégicamente por sus diversas instancias judiciales, ofreciendo una oportunidad valiosa para explorar los distintos criterios aplicados en cada nivel del proceso legal y entender cómo estas interpretaciones pueden influir en la resolución final. En segundo lugar, el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Sozoranga proporciona una perspectiva específica al centrarse principalmente en la sentencia de primera instancia. Aunque el análisis abordará únicamente esta etapa, se busca

demostrar que incluso en este nivel se establecen criterios significativos que respaldan y enriquecen la comprensión general de la jubilación patronal. Los dos últimos casos seleccionados involucran al Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, VIALSUR EP. Ambos casos ofrecen una panorámica integral de cómo una institución provincial maneja las disputas relacionadas con la jubilación patronal.

La selección cuidadosa de estos casos específicos responde a la necesidad de abordar la complejidad de la jubilación patronal desde diversas perspectivas, enriqueciendo así el análisis global y fortaleciendo las recomendaciones finales para el mejoramiento de las prácticas y regulaciones en esta materia. Para una comprensión más profunda de las dinámicas entre las normativas locales y la legislación nacional, a continuación, detallaremos a profundidad cada uno de los casos seleccionados.

**Caso Nro. 1 : Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Calvas Vs
Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, año 2019**

Este singular caso representa una disputa específica relacionada con la jubilación patronal y tiene como protagonista a Ajila Chuquirima Arcesio Antolín. Su búsqueda legal se centra en la obtención de los montos pendientes por su beneficio de pensión por jubilación patronal mensual, lo cual lo conduce a enfrentarse a diversas instancias judiciales y a los representantes del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas.

La tabla que se presenta a continuación desglosará de manera minuciosa los criterios aplicados en cada fase de este proceso judicial, considerando la normativa pertinente y los actores clave involucrados. Este análisis detallado no solo permite explorar las complejidades de este caso particular, sino también comprender las implicaciones más amplias para el sistema de jubilación patronal en la provincia de Loja.

En este sentido, la siguiente tabla se presenta como una herramienta esencial para examinar a fondo los elementos cruciales de este caso y sus consecuencias en el ámbito más general de la jubilación patronal.

Tabla 4. Caso Nro.1: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas

Datos Informativos	
Nro. de proceso:	11335-2019-00049
Tipo acción/procedimiento:	Sumario
Controversia:	Jubilación
Actor(es)/Ofendido(s):	Ajila Chuquirima Arcesio Antolin
Demandado(s)/ Procesado(s):	Gad municipal de Calvas
Objeto de la acción	
Que la administración de justicia ordene al empleador el pago de los montos que se adeudan al actor por concepto de beneficio de pensión por jubilación patronal mensual.	

Instancia Judicial	Pretensión	Argumentos del Juez o Jueces del Tribunal	Resolución
Primera Instancia	Actor: Que se le cancele, por haber laborado por el espacio de 29 años, desde el día de su jubilación hasta la presentación de la demanda y en adelante un monto mensual que le corresponde por concepto de jubilación patronal, más el décimo tercer y cuarto sueldo conforme lo dispone el Art. 216 del Código del Trabajo y no en base a la ordenanza.	Jueza: Dra. Lethy Krupskaya Paccha Soto El cálculo por jubilación se lo hizo de conformidad a lo que dispone el Art. 216 del Código del Trabajo, numeral 2 y para ello se dictó la ordenanza municipal. Si bien la jubilación puede fijársela en este caso por una ordenanza municipal, no es menos cierto que debe permitir una vida digna del trabajador, una jubilación en igualdad de condiciones de cualquier otro trabajador o quizá mejor, pero jamás menos al punto de que los trabajadores después de dedicar tantos años al patrono, brindarle los mejores años de su vida, se lo limite a una vida de absoluta pobreza. Para el cálculo lo hace en base a la regla que establece el Código de Trabajo y se obtiene por pensión jubilar mensual la cantidad de \$. 260 dólares.	Se acepta la demanda y se declara el derecho a la jubilación patronal a favor del actor.
Segunda Instancia o de Apelación	Parte Recurrente (Gad de Calvas): Solicitan que se deje sin efecto la sentencia recurrida, por cuanto los valores reclamados por el actor se encuentran cancelados en su totalidad, de conformidad con la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo	Tribunal: José Alexi Erazo, Marilyn Fabiola González y Max Brito (Ponente). El Gad de Calvas, al crear la ordenanza, se encontraba dentro de la excepción contemplada en el artículo 216, regla 2da, del inciso 2do del Código de Trabajo y por lo tanto se encuentra acorde a la normativa legal y trae como resultado que se encuentre en vigencia dentro del ordenamiento jurídico. La inaplicación de esta normativa legal acarrearía una inseguridad jurídica a nivel nacional, puesto que se desconocerían las ordenanzas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados tanto municipales como provinciales, en su legítimo derecho contemplado en el artículo 216 del Código de Trabajo.	Se acepta la apelación; Se revoca la sentencia venida en grado; Se desecha la demanda por improcedente; Sin constas
Casación	Parte Recurrente (El actor): Al amparo del caso quinto del art. 268 del COGEP, alega la errónea interpretación del art. 216 numeral 2 del Código del Trabajo, al respecto, una ordenanza no puede encontrarse en contraposición con la ley, menos aún, cuando es en	Tribunal: Enma Tapia Rivera, Katerine Muñoz Subía y Consuelo Heredia Yerovi. Se observa que, si bien los juzgadores de segunda instancia señalan que este Tribunal de Casación, se ha pronunciado de otra manera, se desmarca de ese criterio y considera que no existe una justificación para perjudicar y aplicar una norma que resulta ser regresiva de derechos a los trabajadores, resulta inaudito que, por una parte, se fije a través de una ordenanza, el pago de \$40,00 y \$. 50,00 como pensión jubilar mensual, y, por otra parte, si se considera las disposiciones generales para todos los trabajadores, en el caso en	Casa la sentencia dictada por el Tribunal de segunda instancia, en su lugar acepta la demanda y se ordena al GAD de Calvas el pago de la pensión jubilar patronal mensual y vitalicia, el

	perjuicio del trabajador.	particular, se obtiene el valor de \$ 270.26. Por lo que, se aceptan los cargos planteados, y se procede a realizar la reliquidación de las pensiones jubilares, así como de las adicionales de décima tercera y cuarta pensiones jubilares, desde la terminación de la relación laboral hasta la presente fecha.	valor de \$ 270,26.
--	---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

Nota: Se indica, diversidad de criterios judiciales que han surgido en diferentes instancias, respecto de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas.

Análisis del caso

Este caso particular, protagonizado por Ajila Chuquirima Arcesio Antolín y el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, presenta una relevancia significativa en el contexto de la jubilación patronal establecida a través de la emisión de su ordenanza. Evidencia la complejidad inherente a la regulación de la jubilación patronal, donde se entrelazan las disposiciones generales del Código del Trabajo y la autonomía de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. La primera instancia destaca acertadamente la importancia de garantizar una jubilación digna, basándose en el cálculo establecido en la legislación nacional. Sin embargo, la segunda instancia plantea una perspectiva válida al subrayar la necesidad de respetar las ordenanzas municipales, aunque esto pueda generar tensiones entre normativas locales y nacionales. La instancia de casación, al cuestionar la aplicación de una norma regresiva, resalta la importancia de salvaguardar los derechos de los trabajadores, al apartarse de precedentes, adopta una postura más comprometida con la justicia laboral, pues al ordenar una reliquidación, destaca una inclinación hacia la protección de los derechos de los trabajadores y aboga por una aplicación más justa del Art. 216.

Este caso aporta valiosas lecciones sobre la complejidad de las disputas en torno a la jubilación patronal, la necesidad de conciliar normativas locales y nacionales, y la importancia de garantizar condiciones dignas para los trabajadores después de años de servicio. En el marco de la excepción del artículo 216, se evidencian tensiones entre la autonomía municipal y la protección de los derechos laborales, elementos cruciales para la comprensión más amplia de la jubilación patronal en la provincia de Loja.

Caso Nro. 2: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga Vs Hugo Milton Castillo Palacios, año 2022

Este caso, específicamente revela una controversia relacionada con el pago de haberes laborales y presenta a Castillo Palacios Hugo Milton como actor, quien demanda al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga. La acción legal emprendida, busca que el

empleador cumpla con el pago de los montos adeudados por concepto de Bonificación por retiro voluntario y el beneficio de la pensión por jubilación patronal mensual.

Este enfoque permitirá una comprensión profunda de los criterios aplicados en este caso específico, por lo que a continuación, se presenta la siguiente tabla, en la que se desglosa con detalle los elementos clave de esta primera instancia, analizando los argumentos del actor, las consideraciones del juez y la resolución final.

Tabla 5. Caso Nro.2: Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga.

Datos informativos			
Nro. de proceso:		11332-2022-00291	
Tipo acción/procedimiento:		Sumario	
Controversia:		Pago de haberes laborales	
Actor(es)/Ofendido(s):		Castillo Palacios Hugo Milton	
Demandado(s)/ Procesado(s):		Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga	
Objeto de la acción			
Que se ordene al empleador el pago de los montos que se adeudan al actor por concepto de Bonificación por retiro voluntario y el beneficio de la pensión por jubilación patronal mensual.			
Instancia Judicial	Pretensión	Argumentos del Juez o Jueces del Tribunal	Resolución
Primera Instancia	Actor: Que el Gad municipal de Sozoranga, cumpla con el pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quedó cesante el actor, más las remuneraciones adicionales, en razón de lo dispuesto en el Art 216 del Código de Trabajo.	Juez: Guido Raúl Castillo Abad Indica, que, de las pruebas aportadas, se puede establecer que el actor ha laborado por más de 25 años, conforme establece la ley y que tomando en cuenta la autonomía administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador, así como lo que dispone el Art. 216 respecto al cálculo del monto de la jubilación patronal que exceptúa a los Gobierno Autónomo Descentralizados del país y como en efecto el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga ha emitido una Ordenanza se le debe cancelar al actor el 25% del salario básico unificado vigente.	Se acepta parcialmente la demanda y se dispone que la Institución accionada cancele la pensión jubilar el valor de \$ 112,50, conforme lo establece la ordenanza, más adicionales de ley.

Nota: Se resalta la aplicación de la Ordenanza que establece el monto de indemnización por renuncia voluntaria para acogerse al beneficio de jubilación patronal y por terminación de la relación laboral por acuerdo de las partes de las y los trabajadores del GAD-SOZORANGA

Análisis del caso

El caso judicial protagonizado por Hugo Milton Castillo Palacios y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga aborda una disputa en relación con el pago de haberes laborales, centrada en la bonificación por retiro voluntario y la pensión por jubilación patronal mensual. La resolución del juez, refleja la tensión inherente entre las disposiciones generales del Código de Trabajo y la autonomía de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, la decisión de reconocer la excepción para que el GAD emita una ordenanza

específica para el cálculo de la jubilación muestra una apreciación regresiva a los derechos del trabajador. La determinación del monto específico de \$112.50, basado en la ordenanza local, subraya la importancia de considerar las particularidades de cada región, pero plantea interrogantes sobre cómo asegurar una aplicación equitativa de la normativa en todo el país.

Con esto, se ilustra la tensión entre la normativa nacional y las disposiciones locales, evidenciando la complejidad del sistema de jubilación patronal en el ámbito descentralizado. Además, destaca la necesidad de armonizar los derechos de los trabajadores con las competencias otorgadas a los gobiernos autónomos descentralizados, ofreciendo valiosas lecciones para comprender las implicaciones más amplias de la jubilación patronal en el contexto ecuatoriano.

Caso Nro. 3 : Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p. Vs Franco Tulio Jaramillo Romero, año 2020

El presente caso se enmarca en un procedimiento sumario relacionado con la jubilación y presenta a Franco Tulio Jaramillo Romero como actor, quien demanda a la Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p. La acción legal emprendida por el actor busca que se ordene, sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el pago de la pensión jubilar mensual patronal.

La tabla que se desplegará a continuación, meticulosamente examinará los criterios aplicados en cada etapa de este proceso judicial, las pretensiones del actor, los argumentos presentados por el juez o jueces del tribunal y las resoluciones adoptadas. Este análisis pormenorizado no solo busca desentrañar las complejidades inherentes a este caso particular, sino también arrojar luz sobre las repercusiones más amplias para el sistema de jubilación patronal establecido a través de la expedición de ordenanzas en la provincia de Loja.

Tabla 6. Caso Nro.3: Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.

Datos informativos			
Nro. de proceso:		11371-2020-00139	
Tipo acción/procedimiento:		Sumario	
Controversia:		Jubilación	
Actor(es)/Ofendido(s):		Jaramillo Romero Franco Tulio	
Demandado(s)/ Procesado(s):		Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p.	
Objeto de la acción			
Se ordene sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el pago de la pensión jubilar mensual patronal al actor desde el día siguiente a la fecha en que quede cesante.			
Instancia Judicial	Pretensión	Argumentos del Juez o Jueces del Tribunal	Resolución
Primera Instancia	Actor: Que el accionado, cancele	Juez: Guillermo Esteba Molina Sacoto	Declara sin lugar la

	<p>al actor, el pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quedó cesante, más las remuneraciones adicionales, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda su vida y un año después de su muerte.</p>	<p>En atención a lo manifestado por las partes y las pruebas aportadas, se evidencia que el actor ha laborado para la entidad accionada por más de 25 años, siendo así le asiste el derecho a la Jubilación patronal; sin embargo, este derecho establecido en el art. 216 del Código del Trabajo al actor la parte accionada le viene cancelando conforme la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal, ordenanza expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral, de esta manera al actor se le viene cumpliendo con este derecho en base a lo dispuesto en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo.</p>	<p>demanda propuesta y se la rechaza por improcedente</p>
<p>Segunda Instancia o de Apelación</p>	<p>Parte recurrente (El actor): Indica que la ordenanza no puede imponer un valor al arbitrio del empleador sin el cálculo debidamente fundamentado y practicado mucho menos un valor inferior al establecido por la Ley, por lo que solicita al tribunal se revoque la sentencia y en su lugar se acepte su demandada.</p>	<p>Tribunal: Carlos Maldonado, Fredy Rolando Alvarado y Max Brito (Ponente). Es evidente que el accionante ha laborado por más de 25 años de forma continuada para la entidad accionada, por lo que le corresponde al actor el derecho de jubilación patronal y evidenciando que existe una ordenanza provincial, el monto que se encuentra cancelando la entidad accionada del 30% del SBU, conforme a dicha ordenanza, es el correcto, por lo que el Juez a quo ha resuelto conforme a derecho. Cabe reiterar que nos encontramos ante una ordenanza que ha sido emitida de conformidad con la norma jurídica, la que no ha sido expulsada del ordenamiento jurídico ni ha sido declarada inconstitucional, por lo que no puede dejar de desconocérsela.</p>	<p>Desecha el recurso de apelación de la parte actora; Confirma el fallo venido en grado; Sin costas</p>
<p>Casación</p>	<p>Parte Recurrente (actor): Al amparo del caso 5 del artículo 268 del COGEP, considera que la Sala de instancia interpretó erróneamente el artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo, al establecer, por concepto de jubilación patronal la cantidad del 30% del SBU (\$. 118,20), conforme la ordenanza, cuando lo que debían era</p>	<p>Tribunal: María Consuelo Heredia (Ponente), Enma Tapia y Julio Arrieta. La actual conformación de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, ha cambiado su línea de aplicación, al efecto ha sostenido que, la excepcionalidad que prevé el artículo 216 regla 2da, inciso 2do del Código del Trabajo, de ninguna manera puede significar la posibilidad de afectar el derecho a la jubilación patronal. En el presente caso, se ha configurado la errónea interpretación del artículo en mención, al haber realizado una aplicación contraria a los preceptos constitucionales y legales, dejando de lado el contenido de la regla primera del artículo 216 numeral 1. Visto lo anterior, se efectúa el cálculo de la jubilación patronal, en aplicación del</p>	<p>Se Casa la sentencia dictada por el Tribunal de segunda instancia y se fija en la cantidad de \$ 393.01, por concepto de pensión jubilar patronal.</p>

	tomar en consideración para el cálculo, los presupuestos del artículo 216 del Código del Trabajo.	en para los del artículo 216 del Código del Trabajo, regla primera en la suma de \$ 393.01. Se desprende que la cantidad que se venía cancelando en el monto \$120.00, es inferior a lo que le correspondía percibir de acuerdo a la regla 1 del artículo 216 del CT.	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Nota: Sobresalen los criterios judiciales, respecto de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.

Análisis del caso

El caso de Franco Tulio Jaramillo Romero, destaca la complejidad inherente a las disputas sobre la jubilación patronal y la interpretación de normativas locales frente a la legislación nacional. La decisión de la primera instancia, basada en una ordenanza local, evidencia las dificultades para conciliar las disposiciones locales y nacionales, generando interrogantes sobre la equidad en el cálculo de la jubilación. En la segunda instancia, la confirmación de la decisión inicial resalta la preeminencia de las ordenanzas provinciales, aunque suscita inquietudes sobre la coherencia en el cálculo de la pensión. La modificación de la interpretación por parte de la Sala de Casación, al revocar la sentencia de apelación, refleja un reconocimiento de la importancia de salvaguardar los derechos constitucionales y legales, priorizando la regla primera del artículo 216 del Código del Trabajo.

El caso, al igual que los casos anteriores, evidencia la necesidad de revisar minuciosamente y de manera equitativa las normativas locales en relación con los principios fundamentales establecidos a nivel nacional, buscando un equilibrio justo en la aplicación de la jubilación patronal. En síntesis, este análisis sienta las bases para entender la dinámica legal y las implicaciones más amplias para casos similares en la provincia de Loja, aportando así al cuerpo jurisprudencial y doctrinario sobre la jubilación patronal en el ámbito local.

Caso Nro. 4: Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p. Vs Pedro Mayo Patiño, año 2021

El último caso, constituye una importante pieza en el complejo rompecabezas de las disputas legales vinculadas a la jubilación patronal establecida a través de una ordenanza, en la provincia de Loja. En el centro de esta controversia se encuentra Pedro Mayo Patiño, quien, tras cesar sus labores, busca a través de este procedimiento sumario que la Empresa de Vialidad del Sur E.p., conocida como "Vialsur E.p.", le cancele la pensión jubilar mensual patronal, conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Esta tabla, establece cada aspecto relevante en las diversas etapas de este proceso judicial, desde las pretensiones iniciales del actor hasta los argumentos esgrimidos por el Juez o el tribunal, y finalmente, las resoluciones adoptadas. Este enfoque detallado permitirá una

comprensión profunda de los elementos clave de este caso específico y su posible influencia en el panorama más amplio de la jubilación patronal, en especial cuando se involucra a entidades como la Empresa de Vialidad del Sur E.p. y el Gobierno Provincial de Loja.

Tabla 7. Caso Nro.4: Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.

Datos informativos			
Nro. de proceso:		11371-2021-00094	
Tipo acción/procedimiento:		Sumario	
Controversia:		Jubilación	
Actor(es)/Ofendido(s):		Mayo Patiño Pedro	
Demandado(s)/ Procesado(s):		Empresa De Vialidad Del Sur E.p, “Vialsur E.p.”	
Objeto de la acción			
Que se ordene a la Institución demandada el pago de la pensión jubilar mensual patronal al actor desde el día siguiente a la fecha en que quedó cesante, de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo.			
Instancia Judicial	Pretensión	Argumentos del Juez o Jueces del Tribunal	Resolución
Primera Instancia	Actor: Que el accionado, cancele al actor, el pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quedó cesante, más las remuneraciones adicionales, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda su vida y un año después de su muerte.	Juez: Guillermo Esteba Molina Sacoto En atención a lo manifestado por las partes y las pruebas aportadas, se evidencia que el actor ha laborado para la entidad accionada por más de 25 años, siendo así le asiste el derecho a la Jubilación patronal; sin embargo, este derecho establecido en el art. 216 del Código del Trabajo al actor la parte accionada le viene cancelando conforme la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal, ordenanza expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral, de esta manera al actor se le viene cumpliendo con este derecho en base a lo dispuesto en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo.	Declara sin lugar la demanda propuesta y se la rechaza por improcedente
Segunda Instancia o de Apelación	Parte Recurrente (Actor): Indica que la sentencia apelada, es inaplicable más aún cuando se trate de vulnerar derechos laborales como es el caso de la pensión jubilar mensual de los trabajadores, pues esta ordenanza no puede imponer un valor al arbitrio del empleador sin el cálculo debidamente fundamentado y practicado mucho	Tribunal: José Alexi Erazo, George Hernán Salinas y Max Brito (Ponente). Indica que, de lo establecido, si bien existe una ordenanza que establece un valor de jubilación patronal, sin embargo, el mismo es inferior al promedio general que deben recibir otros trabajadores que no se encuentran regulados por una ordenanza. Hacen referencia a que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se ha desmarcado de criterios anteriores emitidos sobre casos análogos, y ha establecido una nueva línea en cuanto al tratamientos de casos como el actual y considerando que la pensión que se establece en la Ordenanza, no cumple con el aspecto teleológico del artículo 216	Se acepta el recurso de apelación; se revoca la sentencia venida en grado y se acepta parcialmente la demanda ordenando que la entidad accionada pague al actor por pensión jubilar patronal mensual el valor \$ 324,76.

	menos un valor inferior al establecido por la Ley, por lo que solicita al tribunal se revoque la sentencia y en su lugar se acepte su demandada.	del Código de Trabajo, así como la normativa constitucional e internacional de derechos humanos y teniendo como base la nueva línea que ha tomado la Corte Nacional de Justicia, el Tribunal como lo ha indicado en casos análogos, se aparta de anteriores criterios y determina que la pensión jubilar mensual que le corresponde al actor, es la cantidad de \$ 324,76.	
Casación	Parte Recurrente (Demandado): Al amparo del caso 5 del artículo 268 del COGEP, alega falta de aplicación del inciso 2do, numeral 2, del artículo 216 del Código de Trabajo, en primer lugar, porque infringe lo dispuesto en el artículo 4 de la Ordenanza y en segundo lugar infringe los artículos 5 y 6 del COOTAD, debido a que, por la falta de aplicación del artículo mencionado, se vulnera la autonomía y la garantía que debe respetarse para los GAD, pues se está suspendiendo por otra autoridad, la aplicación del art. 4 de la Ordenanza.	Tribunal: Alejandro Arteaga, (Ponente), María Consuelo Heredia y Emma Tapia. Indica que, si bien la norma les permite desarrollar su propia normativa, esta no alcanza para cambiar o desconocer la vigencia e imperio de las otras reglas previstas en el artículo 216 del Código del Trabajo, porque se estaría atentando contra el correcto ejercicio del derecho a la jubilación patronal. Por lo que no se evidencian transgresión del artículo 4 de la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal ni del artículo 5 y 6 del COOTAD. En este sentido, no se puede desconocer la regla Primera del artículo 216 del CT, porque es la única que permite establecer el haber individual para el cálculo de la pensión patronal, por lo que no es procedente. Por lo expuesto, no procede el caso cinco del artículo 268 del COGEP, al no evidenciarse la transgresión de las normas antes indicadas	No casa la sentencia emitida por la Corte Provincial, por considerar que la jubilación patronal no puede ser calculada en virtud de la ordenanza municipal al establecer un monto que inobserva lo establecido en la ley.

Nota: Se destaca, la diversidad de criterios, respecto de Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública.

Análisis del caso

El caso de Pedro Mayo Patiño contra la Empresa de Vialidad del Sur E.p., "Vialsur E.p.", en primera instancia, al rechazar la demanda, muestra una resistencia a considerar una evaluación más justa de la pensión jubilar, lo que plantea interrogantes sobre la equidad en la aplicación de normativas locales. La segunda instancia, al apartarse de criterios anteriores y establecer una nueva línea jurisprudencial, demuestra un paso significativo hacia un enfoque más equitativo al fijar un monto específico de \$324.76. En la instancia de casación, respaldar la primacía del artículo 216 del Código del Trabajo destaca la importancia de mantener la

coherencia nacional en la aplicación de normativas. En resumen, el caso sugiere la necesidad de repensar y mejorar las prácticas locales para asegurar que los trabajadores reciban pensiones justas y adecuadas, evitando la imposición arbitraria de valores mediante ordenanzas que podrían no reflejar plenamente el espíritu de la legislación nacional. Se refleja también, la lucha constante entre los derechos del trabajador y la autonomía de los GAD, la evolución de la jurisprudencia destaca la necesidad de aplicar la normativa nacional sobre la local y reafirma que la jubilación patronal debe regirse por las disposiciones del Código de Trabajo

7. Discusión

En la presente investigación jurídica, se analizarán y sintetizarán los objetivos planteados previamente dentro del proyecto de trabajo de integración curricular legalmente aprobado; donde se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos que a continuación se van a constatar:

Verificación de objetivo general

El objetivo general constatado en el proyecto de titulación legalmente aprobado es el siguiente: Realizar un análisis jurídico, jurisprudencial y doctrinario, respecto de la jubilación patronal contenida en el artículo 216 del Código de Trabajo.

Al respecto, este objetivo general se logra verificar, por cuanto se estableció las normas jurídicas que están directamente relacionadas a la aplicación de la jubilación patronal y que constan en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo y en Convenios y Tratados Internacionales, como la declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Internacional de Trabajo. Estos marcos legales establecen derechos fundamentales para los trabajadores, de manera que se ha podido comprender cómo se aplican a nivel local, específicamente en los municipios de la provincia de Loja, el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa Pública.

También la investigación ha logrado verificar, el objetivo relacionado con la jurisprudencia sobre la jubilación patronal, identificando decisiones judiciales clave que abordan cuestiones como la doble jubilación, la imprescriptibilidad del reclamo del trabajador, el pago de la jubilación patronal a partir de la fecha en que terminó la relación laboral y el fallo de triple reiteración respecto de la correcta interpretación del artículo 216.2 del Código de Trabajo. Estos hallazgos jurisprudenciales ofrecen una comprensión más clara y completa de la regulación de la jubilación patronal en el marco legal ecuatoriano.

Así mismo, se logró identificar este objetivo general con la doctrina investigada respecto de la jubilación, los tipos de jubilación en el Ecuador en especial nos referimos a la jubilación patronal, su definición, sus antecedentes históricos, las formas de pago y a la jubilación patronal proporcional, además del análisis doctrinal referente a los Gobiernos Autónomos Descentralizados y sus ordenanzas. En donde se tomó en cuenta el criterio de diversos autores nacionales e internacionales para lograr el alcance total de este objetivo general.

Verificación de objetivos específicos

Primer objetivo específico: Determinar bajo que parámetros y normas, los municipios de la provincia de Loja, establecen el valor por concepto de pensión jubilar patronal.

Este objetivo, se basa en determinar los parámetros y normas para la jubilación patronal en los municipios de la provincia de Loja y en el Gobierno Provincial de Loja y Su Empresa Pública, volviéndose un proceso complejo, pero que se lo ha podido verificar con el análisis de cuatro casos laborales, cuya pretensión como denominador común es que se cancele el pago de los montos que se adeudan por concepto de pensión jubilar patronal mensual, más los adicionales de ley.

En el caso principal (Nro. 11335-2019-00049) contra el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas, la jueza Dra. Lethy Krupskaya Paccha Soto, en primera instancia, argumenta que la Ordenanza local sobre Jubilación patronal en Calvas resulta improcedente, sosteniendo que no garantiza una vida digna al trabajador y abogando por una igualdad en las pensiones que evite relegar a los trabajadores a la pobreza. En consecuencia, la jueza establece una pensión conforme a la regla primera del artículo 216 del Código de Trabajo, desestimando la ordenanza en favor de un enfoque más social. En segunda instancia, el tribunal, compuesto por los doctores José Alexi Erazo Bustamante, Marilyn Fabiola González Crespo y el Dr. Max Brito Cevallos (Ponente), sostiene que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Calvas, al crear la ordenanza, se ampara en la norma del artículo 216, regla segunda, como excepción, y, por ende, se ajusta a la normativa legal. La ordenanza no es declarada inconstitucional, respaldando la decisión del municipio de Calvas de regular la jubilación patronal mediante esta normativa. En tercera instancia, el tribunal, integrado por los doctores María Consuelo Heredia Yerovi (Ponente), Enma Tapia Rivera y Julio Arrieta Escobar, Conjuez Nacional, diverge de criterios anteriores de la Corte Nacional de Justicia, rechazando la aplicación de una norma regresiva de derechos a los trabajadores y abogando por la aplicación de las disposiciones generales, expresadas en la regla primera del artículo 216 del Código de Trabajo.

Además, para respaldar la perspectiva de los jueces en el caso anterior, se examinó exclusivamente la primera instancia del juicio laboral Nro. 11332-2022-00291, dirigido contra el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, como segundo caso. El Juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Macará, Dr. Guido Raúl Castillo Abad, determina que se debe abonar la jubilación patronal de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza municipal del Gad de Sozoranga. En su decisión, considera la autonomía administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados en Ecuador, así como lo dispuesto en el Art. 216 del Código de Trabajo con respecto al cálculo del monto de la jubilación patronal, excepción que se aplica a los Gobiernos Autónomos Descentralizados del país.

En el análisis de casos relacionados con la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores bajo el Código de Trabajo, se abordó el tercer caso identificado con el Nro. 11371-2020-00139 contra la Empresa De Vialidad Del Sur E.p, “Vialsur E.p.”. En la primera instancia, el juez Dr. Guillermo Esteba Molina Sacoto determina que la jubilación debe pagarse de acuerdo con la ordenanza, basándose en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo. En la segunda instancia, el tribunal compuesto por los doctores Carlos Fernando Maldonado Granda, Fredy Rolando Alvarado González y Max Brito Cevallos (Ponente) sostiene que, al existir una ordenanza provincial que establece el monto a pagar, esta debe aplicarse, respaldando la legalidad de la ordenanza y desestimando la regla primera del artículo 216 del Código de Trabajo. En la tercera instancia (casación), el tribunal formado por los doctores María Consuelo Heredia Yerovi (Ponente), Enma Tapia Rivera y Julio Arrieta Escobar, Conjuez Nacional, decide de manera unánime que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional ha cambiado su enfoque de aplicación respecto a esta norma. Sostienen que se ha incurrido en una errónea interpretación del artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo al aplicarla en contra de los preceptos constitucionales y legales, enfatizando que la normativa aplicable es la regla primera del artículo 216, no la ordenanza. Finalmente, como cuarto y último caso, se analizó el juicio laboral, signado con el Nro. 11371-2021-00094.

En el caso de la disputa legal contra la Empresa De Vialidad Del Sur E.p., “Vialsur E.p.”, en la primera instancia, el Juez Dr. Guillermo Esteba Molina Sacoto determina que el derecho a la jubilación patronal debe regirse por el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo, es decir, a través de la Ordenanza provincial expedida por Vialsur E.P. En cambio, en la segunda instancia, el tribunal compuesto por los doctores José Alexi Erazo Bustamante, George Hernán Salinas Jaramillo y Max Brito Cevallos (Ponente) concluye que, aunque existe una ordenanza que establece un monto de jubilación, este es inferior al promedio general que deberían recibir otros trabajadores no regulados por ordenanzas. Considerando que esto no cumple con el aspecto teleológico del artículo 216 del Código de Trabajo, el tribunal se aparta de criterios anteriores y determina que la pensión jubilar mensual debe calcularse de acuerdo con la regla primera del numeral 1 del artículo 216 del Código de Trabajo. En la tercera instancia (casación), el tribunal formado por los doctores Alejandro Arteaga García (Ponente), María Consuelo Heredia Yerovi y Emma Tapia Rivera resuelve que, si bien los Gobiernos Autónomos Descentralizados pueden establecer su propia normativa a través de ordenanzas para regular la jubilación patronal, esta no puede cambiar ni desconocer la vigencia de las otras reglas establecidas en el artículo 216 del Código del Trabajo, que deben aplicarse en lugar de lo dispuesto en la ordenanza.

En este contexto, se ha logrado validar con éxito el primer objetivo específico, ya que los casos examinados exhiben una variedad de interpretaciones en relación con la aplicación de normativas y criterios sobre la jubilación patronal. Mientras algunos respaldan la aplicación de ordenanzas locales, otros indican que deben prevalecer las disposiciones generales del Código de Trabajo. Esta diversidad resalta la complejidad y la ausencia de uniformidad en la interpretación y aplicación de las normativas vinculadas a la jubilación patronal en la provincia de Loja.

Adicionalmente, se ha constatado que, como resultado de esta situación, la Corte Nacional de Justicia ha experimentado un cambio en su enfoque de aplicación con respecto a la normativa, un cambio que se manifiesta en las decisiones de algunos tribunales en los casos analizados. Esta evolución en la interpretación legal introduce un componente dinámico al escenario y demuestra cómo las decisiones judiciales pueden tener un impacto significativo en la aplicación de normativas específicas.

Segundo objetivo específico: Identificar si la pensión jubilar patronal, emitida por los municipios de la provincia de Loja, genera una grave afectación a los derechos del trabajador.

En cuanto al segundo objetivo específico, destinado a identificar si las pensiones jubilares patronales emitidas por los municipios de la provincia de Loja generan una grave afectación a los derechos del trabajador, el análisis detallado de las ordenanzas municipales y del Gobierno Provincial de Loja arrojó resultados reveladores.

Al examinar las ordenanzas municipales, se constató que la regulación de la pensión jubilar patronal a través de estas normativas, en algunos casos, presenta montos mínimos que podrían interpretarse como una seria afectación a los derechos de los trabajadores. A continuación, se detallan los porcentajes y montos establecidos por cada municipio:

1. Gobierno Provincial de Loja (y su Empresa Pública): Establece un monto de jubilación patronal equivalente al 30% del salario básico unificado vigente.
2. Municipio de Calvas: Fija un valor correspondiente al 30% de un salario básico unificado.
3. Municipio de Chaguarpamba: Determina la jubilación patronal en \$70.00.
4. Municipio de Espíndola: Reconoce una pensión jubilar mensual del 20% del salario básico unificado.
5. Municipio de Sozoranga: Estipula el pago de la jubilación patronal como el 25% del Salario Básico Unificado Vigente.

6. Municipio de Loja: Respetar los estándares establecidos en el Código de Trabajo y calcular la pensión jubilar según la Resolución No. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia, considerando la remuneración mensual promedio del último año.

La presencia de montos mínimos, especialmente si son inferiores a los establecidos por la ley, podría generar una grave afectación a los derechos del trabajador. Esto se debe a que tales montos podrían no proporcionar una jubilación adecuada y justa, poniendo en riesgo la seguridad financiera y la calidad de vida de los trabajadores al final de sus carreras laborales. Además, la falta de uniformidad en la aplicación de los estándares legales para garantizar los derechos jubilatorios puede contribuir a la vulnerabilidad de los trabajadores ante posibles abusos o interpretaciones desfavorables de las normativas locales. En consecuencia, es fundamental abogar por una aplicación coherente y justa de las normativas relacionadas con la jubilación patronal para asegurar la protección integral de los derechos laborales.

Tercer objetivo específico: Sugerir los lineamientos y adecuaciones necesarias para que los municipios de la provincia de Loja, actúen de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo.

A lo largo de este estudio, se ha constatado la existencia de diversas interpretaciones de la normativa que regula la jubilación patronal, evidenciando así la necesidad imperante de establecer directrices y adecuaciones concretas que salvaguarden de manera consistente los derechos de los trabajadores en toda la provincia de Loja. Este enfoque integral busca asegurar una jubilación justa y equitativa, alineada con los principios constitucionales y legales que rigen la materia. Para lograr una implementación coherente de la jubilación patronal en los municipios de la provincia de Loja, el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, es esencial abordar las discrepancias existentes en las prácticas municipales, especialmente en el cálculo de las pensiones. A pesar de que el Código de Trabajo establece claramente en su artículo 216, numeral 1, la forma de cálculo para determinar la jubilación, se observa que los montos establecidos por los municipios locales no siempre siguen esta regla, generando divergencias en los beneficios ofrecidos a los trabajadores. Se propone, por tanto, la necesidad de establecer lineamientos precisos que orienten a los municipios sobre cómo realizar el cálculo de la jubilación, asegurando su coherencia con las disposiciones legales y constitucionales. Dicho esto, para cumplir con nuestro tercer objetivo específico se han planteado los siguiente lineamiento y adecuaciones:

Alineación con el Artículo 216 del Código de Trabajo:

Sugerencia: Las ordenanzas emitidas municipios de la provincia de Loja, el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, deben alinearse estrechamente con las disposiciones

del artículo 216, especialmente en lo que respecta al cálculo basado en el promedio anual de remuneraciones, tiempo de servicio y coeficiente de edad.

Cómo hacerlo: La legislación municipal y provincial, debe reflejar claramente estos parámetros en sus ordenanzas, garantizando que el cálculo de la jubilación se realice de acuerdo con las pautas establecidas en el Código de Trabajo.

Consideración a la excepción del numeral 2, inciso 2do. del art. 216 del Código de Trabajo:

Sugerencia: Los GAD municipales de la Provincia de Loja y su Gobierno Provincial, deben justificar clara y fundamentadamente, cualquier desviación del cálculo estándar establecido en el numeral 1, del artículo 216 cuando hagan uso de la excepción del numeral 2 inciso segundo.

Cómo hacerlo: Las ordenanzas deben incluir una exposición detallada de las razones que motivan la aplicación de montos específicos, asegurando que estas decisiones estén respaldadas por argumentos sólidos y coherentes con la normativa vigente.

Progresividad en las pensiones establecidas por ordenanza:

Sugerencia: Las ordenanzas deben contemplar pensiones progresivas en lugar de regresivas, considerando factores económicos y sociales.

Cómo hacerlo: Se puede establecer en las ordenanzas un mecanismo que ajuste las pensiones de manera progresiva, garantizando que los beneficios sean acordes con la realidad económica y las necesidades de los trabajadores jubilados.

Periodicidad en la revisión de las ordenanzas:

Sugerencia: Establecer procesos periódicos de revisión de las ordenanzas relacionadas con la jubilación patronal.

Cómo hacerlo: Implementar revisiones regulares permitirá que las ordenanzas se ajusten a cambios en las condiciones económicas y sociales, asegurando su vigencia y pertinencia.

Garantía de Derechos Constitucionales:

Sugerencia: Asegurar que cualquier regulación local respete plenamente los derechos constitucionales de los trabajadores.

Cómo hacerlo: Las ordenanzas deben ser redactadas cuidadosamente para evitar restricciones injustificadas o regresivas a los derechos de los trabajadores, respetando la normativa constitucional.

A partir de estas afirmaciones, con la finalidad de que se aplique correctamente el artículo 216 del Código de Trabajo, se realizará un cálculo respecto de la disposición establecida en su numeral primero. Para tal efecto, ejemplificaremos el caso de un trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas, que, de forma libre y

voluntaria, que con fecha 31 de diciembre del 2023, se desvinculó de la institución en la que trabajó, a la edad de 70 años, con 50 años de años de servicio, en calidad de chofer, de manera continua. Durante los últimos cinco años, su remuneración fue constante, en la cantidad de \$ 1000,00 todos los meses, y el promedio de las remuneraciones de esos últimos cinco años, es decir 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 resulta en \$. 1000,00. Con estos datos procedemos a realizar el cálculo de la siguiente manera: El promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos cinco años: \$. 5000,00 x 5% (letra b del artículo 216 del Código de Trabajo) = 250,00 x 50 años de servicio = 12500,00 / 3,2849 (Coeficiente de 70 años) = \$. 3805,29 / 12 = \$ 317,10 Obteniendo como pensión jubilar patronal mensual este valor, que no es mayor al promedio de las remuneraciones percibidas en el último año, es decir no es mayor a \$ 1000,00, por lo que le corresponde esta cantidad.

Para terminar, al proponer estos lineamientos y un ejemplo del cálculo respectivo, se busca asegurar que los GAD en la provincia de Loja actúen de manera coherente con el marco legal nacional, promoviendo la justicia, la equidad y el respeto a los derechos de los trabajadores en el contexto de la jubilación patronal. Estos lineamientos proporcionan una guía clara y específica para que los municipios se ajusten a las disposiciones legales y garanticen un trato justo y uniforme a los trabajadores en toda la provincia.

8. Conclusiones

El análisis detenido de la legislación que rige la jubilación patronal en la provincia de Loja, pone de manifiesto el impacto jurídico significativo de este beneficio para los trabajadores. Este derecho, que se traduce en la posibilidad de recibir una pensión jubilar mensual vitalicia o un único pago de un fondo global, está intrínsecamente vinculado a la voluntad del empleador. Este escenario refleja el reconocimiento de la dedicación y lealtad del trabajador a lo largo de su carrera laboral, otorgándole un respaldo financiero crucial en su etapa de retiro.

En virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) y el Código de Trabajo, los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, así como el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, ejercen una potestad normativa significativa. Esta facultad les permite, mediante la emisión de ordenanzas, regular los montos a pagar por concepto de jubilación patronal a sus ex trabajadores. Este análisis revela la importancia de esta prerrogativa, que no solo responde a un marco legal y bajo estos preceptos estas entidades tienen la capacidad de adaptar la jubilación patronal a su criterio y autonomía.

La regulación de la jubilación patronal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales de la provincia de Loja, a excepción del municipio de Loja, presenta un preocupante escenario de regresión en los derechos de los trabajadores. Estas ordenanzas, en lugar de ofrecer mejores beneficios que los establecidos en el artículo 216 del Código de Trabajo, adoptan disposiciones notoriamente regresivas, contraviniendo el principio de progresividad y no regresividad. Es evidente que dichas normativas fijan montos mínimos para la jubilación patronal, los cuales, al ser meramente simbólicos, plantean una amenaza a la dignidad humana del jubilado. Esta situación potencialmente coloca a los trabajadores en una condición de necesidad y miseria, contradiciendo los valores fundamentales de justicia social y equidad que deben prevalecer en la protección de los derechos laborales.

El procedimiento establecido por el artículo 216 numeral 1 del Código de Trabajo para calcular la jubilación patronal, basado en factores como el tiempo de servicio, la edad del trabajador y el promedio salarial de los últimos cinco años, busca proporcionar una pensión jubilar mensual justa y acorde al aporte del empleado. Es desconcertante observar cómo, por un lado, se promulga una ordenanza que establece un monto de jubilación patronal notablemente reducido. Este monto, al contrastarse con la metodología del artículo 216, revela una disparidad evidente y perjudicial para los derechos del trabajador. No hay razón justificable

para aplicar una norma que, en lugar de resguardar los derechos laborales, se presenta como un menoscabo injustificado, socavando el principio de equidad y contradiciendo la esencia misma de la legislación laboral.

9. Recomendaciones

En base a los resultados y conclusiones obtenidas de la investigación sobre la jubilación patronal en la provincia de Loja, se derivan recomendaciones cruciales que apuntan a mejorar la situación actual y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en este ámbito.

En primer lugar, se sugiere una revisión exhaustiva de las ordenanzas emitidas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales de la provincia de Loja, excluyendo al municipio de Loja, que regulan el cálculo de la jubilación patronal. Esta revisión debería centrarse en la adecuación de dichas ordenanzas a los estándares establecidos en el artículo 216 del Código de Trabajo. Es crucial evitar la vulneración de derechos y garantizar que las disposiciones sean progresivas y no regresivas, respetando el principio de dignidad humana de los jubilados.

En segundo lugar, se recomienda fortalecer los mecanismos de coordinación y comunicación entre los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y el Gobierno Provincial de Loja, así como con su Empresa Pública. Esto permitiría una mayor coherencia en la regulación de la jubilación patronal, evitando disparidades injustificadas y asegurando que los trabajadores reciban beneficios equitativos sin importar su ubicación geográfica dentro de la provincia. Además, se propone la creación de instancias de diálogo y colaboración entre los distintos actores involucrados, como sindicatos, trabajadores, y representantes de los gobiernos locales y provinciales. Estos espacios de intercambio permitirían abordar de manera conjunta los desafíos y preocupaciones en torno a la jubilación patronal, buscando soluciones consensuadas y respetuosas de los derechos laborales.

En tercer lugar, se sugiere que los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Loja, así como el Gobierno Provincial y su Empresa Pública, consideren la posibilidad de actualizar y mejorar las normativas relacionadas con la jubilación patronal. Este proceso debería involucrar la consulta a expertos en derecho laboral, así como la participación activa de los trabajadores afectados, asegurando que las disposiciones sean justas, equitativas y acordes con los estándares internacionales y nacionales.

Por último, se destaca la importancia de mantenerse informado sobre los cambios en la legislación ecuatoriana y las decisiones judiciales relevantes en materia de jubilación patronal. La jurisprudencia puede evolucionar con el tiempo, y estar al tanto de estas actualizaciones permitirá a los actores involucrados ajustar sus prácticas y políticas para cumplir con las normativas vigentes. Estas recomendaciones buscan mejorar la situación de los trabajadores en relación con la jubilación patronal en la provincia de Loja, promoviendo la equidad, el respeto

de los derechos laborales y la construcción de un marco normativo más justo y acorde con los principios constitucionales y legales.

10. Bibliografía

- Agudo Durán, J. A. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleador y trabajadores en las Empresas Públicas del cantón Ambato*. [Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional: <https://n9.cl/ota8v>
- Aguirre Arango, J. (2015). La interpretación de la Convencion America sobre Derechos Humanos. *Boletin de Derechos Humanos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*.1-97.
- Anchondo Paredes, V. E. (2012). Métodos de Interpretación Jurídica. *Revista Quid iuris*, 16 (1), 33-58. <https://n9.cl/mt2g5>
- Andrade Barrera, F. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana .
- Ávila Santamaría, R. (2012). Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano. *Revista el Congreso Ecuatoriano de Historia 2012*. 1-51. <https://n9.cl/v3rxb>
- Batallas Gómez, H. (2013). El actual modelo de descentralización en el Ecuador: un desafío para los gobiernos autónomos descentralizados. *Revista de Derecho*. 20, 1-18.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo, *THEMIS Revista De Derecho*, 1 (65), 13-26. <https://n9.cl/k9f5c>
- Cabanellas de la Torre, G. (2006). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S. R. L.
- Calvopiña Robalino, E. R. (2021). *Contenidos esenciales de la autonomía política en los Gobiernos Autónomos Descentralizados*. [Tesis de grado, Maestría en Derecho Administrativo y Contratación Pública, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional: <https://n9.cl/mt2g5>
- Cevallos Salas, J. W. (1982). *Legislación Laboral ecuatoriana vista por los trabajadores*. Quito: Cuadernillos Sindicales
- Código de Trabajo*. (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. (2010). Quito: Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008
- Corte Constitucional* (2017). Sentencia No, 017.SIN-CC, Caso No. 0071-15-IN del 7 de junio del 2017.

- Corte Nacional de Justicia* (2021). Resolución No. 07-2021 del 30 de junio del 2021
- Corte Nacional de Justicia. (2012). Jurisprudencia Ecuatoriana. *Revista de Ciencia y Derecho*, 1, 64-65
- Declaración Universal de los Derechos Humano (1948). Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948
- Hermosa, H. J. (2018). *El principio de progresividad de derechos en la Constitución de la República del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional: <https://n9.cl/twhiv>
- Herrera Morales, C. A. (2002). *Manual de derecho laboral individual privado: Análisis del ordenamiento jurídico y modelos*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones
- Herrera, A; Ordoñez, C. & Vallejo, D. (2019). *Enciclopedia de derecho laboral ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador
- Hutchinson, T. & Duncan, N. (2012). Defining and Describing What We Do: Doctrinal Legal Research, *Revista Deakin Law Review*, 17(1), 83-119.
- Instituto BBVA de pensiones. (2023). *Historia de las pensiones: la jubilación en la antigua Roma*. España: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. Obtenido de: <https://n9.cl/k3x252>
- Lalanne, J. (2005). Los principios del Derecho del trabajo. *Revista de Derecho Segunda época*, 10(11), 135-137.
- Lizama Castro, D. F. (2021). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 61-82. <file:///C:/Users/D%20E%20L%20L/Downloads/123-263-1-SM.pdf>
- Monesterolo Lencioni, G. (2022). *Economía de la relación laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones
- Morales Hernández, M. (2020). *Método Exegético*. Recuperado el 30 de Julio de 2022, de StuDocu: <https://n9.cl/c6euz>
- Moreira Posligua, Á. E. (2019). *Efectos del pago de fondo global de jubilación patronal en el derecho de jubilación*. [Tesis de grado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Repositorio Nacional en Ciencia y Tecnología: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3187>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Normas del Trabajo: Introducción a las normas*. <https://n9.cl/cz1b>
- Ortiz, F. & García, M. P. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial

Limusa.

- Pérez Caicedo, C. A. & Colorado Aguirre, R. (2020). La incongruencia de las ordenanzas municipales respecto a las contravenciones de tránsito en Guayaquil. *Revista Caribeña de ciencias sociales*
- Pineda Llanes, D. M. (2016). *Imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por Jubilación Patronal*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Loja. Trabajos de titulación: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/11886>]
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Porras Velasco, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Revista de Derecho*, (24), 89-116
- Puyol Buj, R. (2018). *Las reformas militares de Cayo Mario: Efectos inmediatos y consecuencias en los últimos días de la República romana*: [Tesis de Grado en Historia, Universitat de Lleida]. Repositorio institucional: <https://n9.cl/suevqo>
- Quecedo, R. & Castaño C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*.
- Real Academia Española, (RAE)., (2012). *Diccionario de la Lengua Española*. 23a. ed., Madrid: Espasa Calpe.
- Romagnoli, U. (1997). *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Social Económico
- Ruiz, R. (2007). Definición del método científico. *Revista el método científico y sus etapas*. 9-10.
- Sánchez Vera, M. C. (2018). *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad: un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar*. [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/10644/6527>
- Sánchez Zorrilla, M. (2011). La metodología en la investigación jurídica: características peculiares y pautas generales para investigar en el derecho. *Revista telemática de filosofía del derecho (RTFD)*. 14
- Soto, S. J. (2015). *Jubilación Patronal*. Obtenido de Pérez Bustamante & Ponce PBP: <https://www.pbplaw.com/es/jubilacion-patronal/>
- Tandazo Román, C. (2010). *Derecho Procesal del Trabajo y Practica Laboral*. Loja: Editorial Loja

Torres Regalado, D. M. (2015). *La Responsabilidad Jurídica a partir del Artículo 36 del Código del Trabajo y la noción de Responsabilidad Solidaria, tomado desde el Expediente No. 009-2013*. [Tesis de grado, Universidad de Otavalo]. Repositorio institucional: <https://n9.cl/om9j76>

Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. 22a. ed., México: Porrúa

Vargas Caicedo, C. (2023). La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa. Revista FIPCAEC. Obtenido de: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/795/1439>

Verdesoto, Luis. (2010). *La autonomía en la legislación comparada de Ecuador*. Quito: Revista de cultura Imaginaria, septiembre de 2010.

11. Anexos

Anexo 1. Designación de Director del trabajo de Titulación

"easy english" School of Languages
Exam Preparation Centre for International Examinations
#CAMBRIDGE #ITEP #PEARSON



MSc. Alex Fernández
DIRECTOR ACADÉMICO
"easy english" School of Languages "

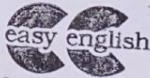
CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de la Tesis titulada: **"La jubilación patronal: un derecho progresivo e igualitario para los trabajadores de los municipios de la provincia de Loja"**, proyecto de Tesis que se encuentra bajo de la Dirección del Ab. Diego Fernando Pineda Arévalo. Mg. Sc. De la autoría de la abogada Gianella del Cisne Bustamante Vásquez, con cédula de identidad número 1106062704, egresada de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la persona interesada hacer uso de la presente en lo que estime conveniente

Loja, 16 de Enero de 2024


MSc. Alex Fernández
DIRECTOR ACADÉMICO
"easy english" School of Languages "


School of Languages
¡Aquí sí se aprende!
RUC: 1103991145001

 Dirección: Lauro Guerrero 359 19 y Mercadillo
 072560310
 0992464894

¡Aquí sí se aprende!

Anexo 2. Certificado de traducción del resumen (Abstract) del trabajo de titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Derecho Laboral
y Seguridad Social

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJSA-UNL-016-2023
Loja, 29 de noviembre de 2023

PARA: Diego Fernando Pineda Arévalo, Mgtr.
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ASUNTO: Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 28 de noviembre de 2023, la profesional **Bustamante Vásquez Gianella Del Cisne**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: **"LA JUBILACIÓN PATRONAL: UN DERECHO PROGRESIVO E IGUALITARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE LOJA"**, y a la vez autorizo su ejecución.

El docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: *"El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"*.

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



José Luis Ríos Zaruma, Mgtr.

DIRECTOR MAESTRÍA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

JLRZ/RNMP
c.c. Maestante
Archivo del programa
Expediente estudiantil

maestria.dlss@unl.edu.ec
098 053 2618

Educamos para Transformar

Anexo 3. Sentencia Nro. 11335-2019-00049

No. proceso: 11335201900049

Tipo de materia: TRABAJO

Tipo acción/procedimiento: SUMARIO

Tipo asunto/delito: JUBILACIÓN

Actor(es)/Ofendido(s): Ajila Chuquirima Arcesio Antolin

Demandado(s)/Procesado(s): Lic. Alex Sigifredo Padilla Torres, Alcalde Del Gad De Calvas, Ab. Poma Valdivieso Nataly, Procurador Síndico Del Gad De Calvas

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN CALVAS, PROVINCIA DE LOJA

SENTENCIA Y/O RESOLUCION (RESOLUCION)

Calvas, jueves 16 de mayo del 2019, las 08h15, VISTOS.- La suscrita Jueza de la Unidad Judicial Multicompetente del cantón Calvas, Dra. Lethy Krupskaya Paccha Soto, emite la presente resolución con fecha 16 de mayo del 2019, en la presente causa laboral, propuesta por el señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima con cédula de ciudadanía Nro. 1100471497 en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, en la persona de sus representantes legales Alcalde y Procuradora Síndica Dr. Mario Vicente Cueva Bravo y Dra. Nataly Poma Valdivieso en su orden. La actora en su demanda señala que “1... con fecha primero de julio de 1987, el actor ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas. 2. El actor trabajo para la institución antes mencionada, hasta el 15 de mayo del año 2017, fecha en la cual concluyó la relación laboral para acogerse a la jubilación. 3. De lo antes mencionado se puede establecer que el actor trabajo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, de forma continua, por el lapso de 29 años. Lo que significa que cumple con todos los presupuestos para recibir el beneficio de jubilación patronal. 4. La última remuneración mensual que recibió el actor fue de \$ 531,00 (quinientos treinta y un dólares con 00/100). 5. El actor ha realizado requerimientos para que su empleador le pague el valor que por concepto de jubilación patronal mensual le corresponde de conformidad con la ley, pero su requerimiento no ha sido atendido por la municipalidad de la forma en la que la ley lo determina. En definitiva, el objeto de la demanda es que a la administración de justicia ordene al empleador el pago de los montos que se adeudan al actor por concepto de beneficio de pensión por jubilación patronal mensual a favor del señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, pensión que deberá determinarse en estricta aplicación de la ley y considerando tiempo de servicio, coeficiente y promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años. 6. Además de ello la municipalidad no ha pagado al actor los valores que le corresponden por concepto de décimo tercero y cuarta remuneración por los años 2017, y 2018...” Como pretensión señala: a) Ordene al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas pagar al señor ARCESIO ANTOLIN AJILA CHUQUIRIMA, la suma de \$ 264.78 (doscientos sesenta y cuatro dólares con 78/100) por concepto de pensión jubilar patronal mensual. b) Qué ordene al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, pagar al señor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, la suma de 5.295,60 (cinco mil doscientos noventa y cinco dólares con 60/100.) por concepto de jubilaciones patronales mensuales desde el día 15 de mayo de 2017 hasta la presente fecha, c) Que ordene al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas pagar al señor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, la suma de \$ 419,23 (cuatrocientos diecinueve dólares con veinte tres centavos) por concepto de décimo tercera remuneración desde el 15 de mayo de 2017 hasta el año 31 de diciembre de 2018. d) Que ordene al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas pagar al señor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, la suma de \$ 604.75 (seiscientos cuatro dólares con 75/100) por concepto de décima cuarta remuneración desde el 15 de mayo del año 2017 hasta el año 2018. Fija la cuantía en SEIS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO DOLARES CON 36/100 (\$ 6,584.36). Aceptada a trámite la demanda por reunir los requisitos de ley (fjs. 28) se ha dispuesto la citación a la demanda, quien comparece a juicio y anuncia prueba (fjs. 40 a 64), también lo hace la Procuraduría General del Estado (fjs. 35 a 36) más no asiste a la audiencia única respectiva. Se ha señalado el día 07 de mayo de 2019, para que se lleve la audiencia única, conforme a lo establecido en el Art. 332 del Código Orgánico General de Procesos, y; a la cual comparecen las partes con sus abogados defensores. En dicha Audiencia se evacúa la prueba anunciada y emitida la resolución de forma oral conforme lo dispone el Art. 93 del Código Orgánico General de Procesos, y; siendo el estado procesal el de reducirla a escrito en atención a lo dispuesto en el Art. 95 de la norma antes citada, se lo hace en los siguientes términos: PRIMERO. EXCEPCIONES Y VALIDEZ PROCESAL.- La demandada no ha propuesto excepciones previas que deban ser analizadas. Sobre la validez procesal, no existe reclamos de terceros, ni alegaciones respecto de la competencia y cuestiones de procedimiento que puedan afectar la validez proceso, por lo que se declara válido todo lo actuado. Se corre traslado a las partes, estando éstas de acuerdo con lo resuelto. SEGUNDO. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA, CONTESTACION, DETERMINACIÓN DEL OBJETO DE LA CONTROVERSIA Y CONCILIACIÓN: 2.1. El actor señala que su pretensión es que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas pague su jubilación patronal desde la fecha de jubilación hasta la presentación

de la demanda, más los décimos respectivos, igualmente que se le fije el monto que mensualmente debe cancelarse por dicho concepto en lo posterior y que todos estos pagos reclamados se lo haga conforme lo dispone el Art. 216 del Código del Trabajo. 2.2. Por su parte la demandada, señala que se le ha pagado la indemnización que correspondía por su jubilación y que, respecto de la pensión mensual, ésta igualmente se le ha fijado de acuerdo al Código del Trabajo y Ordenanza Municipal que regula el pago de pensiones jubilares a su ex trabajadores, por tanto nada tienen que pagar adicional a ello. 2.3. El punto de debate se lo fija en determinar el derecho del señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima a ser jubilado de acuerdo al Art. 216 del Código del Trabajo y en consecuencia la revisión de la liquidación recibida por dicho concepto y establecimiento del monto legal que por jubilación mensual le corresponde. 2.4. Se invita a los litigantes a una conciliación sin que sea posible la misma, y solicita la parte demandada que por ser una entidad pública no pueden conciliar ya que están sujetos a otras leyes y reglamentos. TERCERO. 3.1. PRUEBA.- Realizado el anuncio de prueba y calificada la misma conforme los términos del Art. 160 COGEP, esto que es pertinente, útil y conducente a la pretensión se dicta el primer auto interlocutorio, aceptando la misma, así como los acuerdos probatorios respecto a: no controvertir la fecha de ingreso, tiempo de servicio del ex trabajador y fecha de desvinculación y toda la demás prueba documental por ser pública y certificada, excepto en lo referente a la liquidación practicada, fórmula de cálculo y pensión jubilar mensual fijada. No existe exclusión de prueba. ALEGATOS La parte actora señala que ha demostrado, laboró por espacio de 29 años para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, que se jubiló a la edad de 76 años de edad, y; que le correspondía una pensión calculada en la forma que establece el Art. 216 del Código del Trabajo. Que si bien a la fecha de jubilación ya estaba vigente la Ordenanza Municipal por la cual se fja los montos de jubilación de conformidad a lo que dispone el Art. 216 del Código del Trabajo hay que tener en cuenta el orden jerárquico de las normas legales que nos enseña la Constitución y por tanto jamás una ordenanza puede estar por encima de la Ley ni la Constitución en desmedro de los derechos del trabajador. Se afecta principios fundamentales del trabajador como el de igualdad, no es posible que unos trabajadores con igual edad, tiempo de servicio sea jubilado de una forma y otros de otra. La jubilación es un derecho universal precisamente para asegurar una vida digna del trabajador. La parte demandada, dice que no desconocen que el señor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima haya laborado en la institución municipal por espacio de 29 años, así como tampoco niegan la edad al momento de jubilarse ni los montos que por jubilación ha recibido que ha demostrado que la persona jubilada lo hizo en el mes de junio del 2017, cuando ya estuvo vigente la Ordenanza Municipal que fijó los montos para jubilación, por tanto no existe ningún valor a pagar, porque se lo hizo apegado a derecho y no de forma arbitraria y precisamente bajo el mandato legal que dispone que en el caso de los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularan mediante la expedición de ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Entonces no es cierto que la jubilación no corresponde, sino que está apegada a lo que manda la misma Constitución en cuanto al orden jerárquico y a lo que dispone el Art. 216 numeral 2do. Inciso final, es decir regulada por medio de Ordenanza. 3.2. ANÁLISIS DE LA PRUEBA. DISPOSICIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES.- 3.2.1.- El Dr. Cristóbal Ojeda Martínez, sobre la prueba señala que "... el demandado no está obligado a reproducir prueba si su contestación fue simple o negativa, pero lo hará si tiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada". Por tanto, al haber negado la demanda propuesta estaba en la obligación de demostrar su negativa. Por otra parte, tenemos que sobre la naturaleza jurídica de la jubilación la Constitución de la República garantiza "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado", en el Art. 326 se consigna los principios que sustenta el derecho al trabajo en forma general. Por su parte el Art. 4 del Código del Trabajo señala que "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario". Finalmente el Art. 216 dispone "Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable...". Tanto la jurisprudencia nacional como internacional y la doctrina han dejado en claro que la jubilación patronal es una prestación eminentemente social, que dice relación a la supervivencia del trabajador en sus últimos años de existencia en virtud de la entrega que hizo el trabajador de sus energías, para precisamente

cuando éstas declinan por el paso inexorable de los años y el desgaste propio que deja una continuada y dilatada gestión laboral, reciba una compensación para garantizar una vejez digna y decorosa, aclarando que estas prestaciones pueden ser en la forma como tiene previsto el ordenamiento jurídico que las rige. "...El derecho a la jubilación es un derecho fundamental del ser humano, que debe ser reconocido a todos los trabajadores, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones de ninguna índole. Ese derecho no puede ser condicionado con posterioridad a su reconocimiento como derecho adquirido. Como derecho, está sujeto a condiciones y limitaciones únicamente en cuanto se encuentren previstas en las normas que las reconocen y garantizan, de forma que si el trabajador ha cumplido los requisitos y condiciones establecidas en cada régimen el derecho le debe ser respetado..." Rojas Rivas Ana Matilde. El derecho a la jubilación, un derecho universal. REDEM-Revista de Derecho Empresarial. San José. Costa Rica. Nro. 2. Octubre 2014. Pág. 27-48. El Art. 216 del Código del Trabajo ya citado, establece en lo principal que el pago se lo hará a los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado sus servicios continuada e ininterrumpidamente al mismo empleador. Finalmente, sobre el pago de pensión jubilar conforme la Ordenanza Municipal, debemos tener en cuenta que si bien así lo dice la regla segunda del Art. 216 del Código de Trabajo, también es cierto que de acuerdo a la jurisprudencia la pensión jubilar no puede ser inferior al 50% del salario básico o remuneración básica mínima unificada, conforme a la regla 3 del Art. 216 del código en mención. Así dice "Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal reglada en el parágrafo 3 del capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de las que el corresponda según, según Ley del Seguro Social Obligatorio. Rs.CSJ.18 de mayo 1982.RO.421: 28 enero de 1983. En el presente caso 40 dólares no corresponde al 50% de la remuneración que el trabajador estuvo percibiendo al momento de su jubilación, que fue de 531,00. A ello se suma que 40 dólares así haya sido establecida en la misma Ley laboral, no puede estar por debajo de los mínimos que ella mismo establece, dicha norma más bien tiende a regular montos excesivos que se venían fijando con anterioridad en algunas instituciones y empresas que muchas veces superaban las remuneraciones básicas del trabajador en general. 3.2.2.- Al proceso se han aportado varios elementos probatorios, los cuales se los analiza en la forma siguiente: Prueba actor. a) Historial del tiempo de servicio por empleado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (fjs 2 a 16). b) Copias obtenidas del SISTEMA SAJTE sobre sentencias dictadas en primera y segunda instancia en la causa laboral nro. 11335-2017-00208, seguida por el señor Marcelino Artemio Jiménez en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas. (fjs. 17 a 22 y vlta) c) Certificado del tiempo de trabajo emitido con fecha 27 de diciembre de 2018 y suscrito por el Jefe de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, con el cual se establece la relación laboral entre actor y demandado, y que la misma inició el 01 de julio de 1987 hasta el 15 de mayo de 2017, fecha en la que concluye la relación laboral (fjs. 23) Prueba de la parte demandada: d) Rol de pagos de los meses de enero y febrero de 2019, emitido por el Departamento de Contabilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas (fjs 41 a 42). e) Listado de transferencias en la cual consta el monto total recibido por concepto de jubilación por parte del trabajador (fjs. 43 a 44 y vlta). f) Informe Técnico del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Calvas en el cual consta que el actor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, ha sido jubilado de conformidad a la Ordenanza Municipal aprobado por el GAD.CALVAS. (fjs.45-46), g) Informe Técnico Financiero otorgado por la señora Dra. Susana Escudero, en el cual consta la pensión jubilar mensual que percibe el actor, más beneficios de Ley. (fjs. 40), h) Informe Técnico de la Jefatura de Talento Humano, sobre la relación jurídica laboral con el actor de la demanda (fjs 48). i) Certificación de la Jefatura de Talento Humano, sobre el tiempo de servicio del actor (fjs. 47). j) Copias certificadas de la Ordenanza que regula la Jubilación Patronal de los Trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Calvas. (fjs. 49 a 52 d), k) Certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde indica que el actor de la demanda consta como pensionista de Jubilación del Iess (fjs.53 a 54). l) Informe Técnico emitido por Dra. Susana Escudero Cueva, sobre los pagos por pensión jubilar patronal mensual a ex trabajadores que han demandado al GADCC (fjs 55). ll) Actas de nombramiento y posesión de Alcalde y Procuradora Síndica, así como acción de personal de Procuradora Síndica (fjs. 56 a 61). En atención a la pretensión de la parte actora y pruebas aportadas, tenemos que no se ha negado la relación laboral entre las partes, ni la fecha de ingreso y jubilación como tampoco el tiempo de servicio, remuneraciones percibidas ni los valores que por concepto de jubilación percibió el actor, mucho menos se ha negado la pensión mensual que percibe el mismo. Por tanto, queda demostrado que: a) Que el actor ingreso a laborar en calidad de trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas el primero de julio de mil novecientos ochenta y siete hasta el quince de mayo de dos mil diecisiete, con un tiempo de servicio de 29 años, jubilándose a la edad de 76 años. b) Igualmente se ha demostrado que el cálculo por jubilación se lo hizo de conformidad a lo que dispone el Art. 216 del Código del Trabajo numeral 2 esto es "(...) 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptuase esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable (...), y para ello se dictó la ordenanza municipal, que regula la Jubilación Patronal de los Trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal del cantón Calvas, aprobada con fecha 3 de marzo del 2017 y autorizada su promulgación y publicación con fecha 6 de marzo del año 2017, disponiendo en el Art. 6 de la ordenanza en mención lo siguiente: "(...) Art. 6.- El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, cancelará al trabajador cuya solicitud haya sido aprobada; por pensión mensual de Jubilación Patronal la suma de CUARENTA DÓLARES AMERICANOS, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación; y, de CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS, si el servidor solamente tiene derecho a la jubilación del empleador (...)" c) Respecto a la doble jubilación que señala la actora, esta no es procedente de conformidad a lo que dispone el Art. 216 numeral 2 del Código del Trabajo, que lo que ha hecho es regular un máximo y un mínimo para el caso que tenga una sola jubilación o doble, lo que no significa que debe imponerse esos mínimos, más cuando del mismo Art. 216 indica cual ha de ser la forma de cálculo para cualquier trabajador, es decir; la aplicación de los coeficientes señalados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y tiempo de servicios y edad, d) Sobre la Ordenanza del GAD-CALVAS debemos tener en cuenta su improcedencia en el presente caso, por cuanto es inferior al 50 % de la última remuneración percibida por el actor. Si bien la jubilación puede fijársela en este caso por una ordenanza municipal, no es menos cierto que debe permitir una vida digna del trabajador, una jubilación en igualdad de condiciones de cualquier otro trabajador o quizá mejor, pero jamás menos al punto de que los trabajadores después de dedicar tantos años al patrono, brindarle los mejores años de su vida, se lo limite a una vida de absoluta pobreza. En ningún momento ese es el fin de la jubilación. De allí que es procedente la revisión, precisamente porque la Constitución Política nos declara como un Estado constitucional de derechos y justicia social, a la sombra de la cual las autoridades públicas, se encuentran condicionadas y limitadas a observar irrestrictamente sus disposiciones y como ya se invocó al inicio de esta acápite los principios que sustentan el derecho laboral, por tanto se considera necesario mencionar que los derechos laborales son intangibles e irrenunciables conforme el Art. 326.2 de nuestra Constitución, y que mantiene relación con la Resolución emitida por la entonces Corte Suprema de Justicia de fecha 19 de julio de 1989 (R.O. 245 de fecha 2 de agosto de 1989), que resuelve que en los casos que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según la disposición del Código del Trabajo, el juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha que terminó la relación laboral. Por tanto, aceptando la pretensión de la parte actora para el cálculo de lo reclamado se hace en base a los siguientes datos: ingresó a laborar el primero de julio de 1987 al 15 de mayo de 2017, con un tiempo de servicio de 29 años, y una edad de 76 años. a) remuneración recibida durante los últimos cinco años de servicio junio 2008 a mayo 2017, \$ 28,625.40 /5 (promedio), \$ 5,725.08 x 5%= \$ 286.25 x 29 (años de servicio) = \$ 8,301.36 (haber individual) / 2.5596 (coeficiente)= \$ 3,243.22 (pensión anual) / 12 meses = \$ 270.26 (pensión mensual), por lo que se dispone el pago de la pensión jubilar de \$270.26 dólares desde el día 15 de mayo de 2017, fecha en la que terminó la relación laboral según fjs.23 hasta el 15 de mayo de 2019, esto es 25 meses el valor de \$ 6,756.50; b) décimo tercer sueldo: mayo 2017 a mayo 2019 = \$ 563.04; c) décimo cuarto sueldo desde mayo a diciembre 2017 = \$235.39; 2018= \$386.00; 2019= \$147.67= \$769.06. Son en total a) +b) +c) = ocho mil ochenta y ocho dólares americanos con 60/100 (8.088.60), del cual deberá descontarse la cantidad de \$918.32 dólares americanos constantes a fjs. 40 y que ya han sido recibidos por el trabajador. Por todas estas consideraciones, esta Unidad Judicial Multicompetente del cantón Calvas "ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA", acepta la demanda y se declara el derecho a la jubilación patronal a favor del actor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, y; en consecuencia se ordena que el Gobierno Municipal Descentralizado del Cantón Calvas, por intermedio de sus representantes legales, cumpla con lo siguiente: a) el pago de la cantidad de OCHO MIL OCHENTA Y OCHO DOLARES CON 60/100 (8,088.60), que le corresponde a los valores que no se han pagado desde que se han terminaron las relaciones laborales hasta el mes de mayo de 2019, monto del cual deberán descontarse la cantidad de novecientos dieciocho dólares con 32/100 (\$918,32) que ya le han sido depositados por dicho concepto, y; b) a partir del mes de junio del 2019, el pago periódico y vitalicio mensual de la pensión jubilar fijada en la cantidad de sesenta y nueve dólares americanos con 61/100 centavos (\$ 270.26), más los beneficios de ley en las fechas que corresponda. De conformidad a lo que dispone el Art. 256 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos. Sin costas Sin costas. Por cuanto la parte demandada apela de la resolución dictada se tendrá en cuenta en el efecto suspensivo de conformidad a lo que establece el Art.256 del Código Orgánico General de Procesos y, una vez que se haya cumplido con los requisitos establecidos en el Art.257 y 258 ibidem. Hágase saber.

**SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ,
ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA
DE LOJA**

ACEPTAR RECURSO DE APELACION (RESOLUCION)

Loja, jueves 25 de julio del 2019, las 14h41, VISTOS.- Viene a conocimiento de este Tribunal la presente causa, por haberse concedido el recurso de apelación a la parte demandada; por lo que una vez que este Tribunal en la Audiencia de Apelación respectiva ha emitido el fallo de forma oral, corresponde realizarlo de manera escrita, por lo que para ello, se considera: PRIMERO: Jueces que pronuncian la presente sentencia: El Tribunal está integrado por los señores jueces provinciales, doctores: José Alexi Erazo Bustamante, Marilyn Fabiola Gonzalez Crespo; y,

Dr. Max Brito Cevallos, (Ponente).- SEGUNDO: Identificación de la partes.- Los sujetos procesales que intervienen en este proceso son: 2.1. Como parte Actora: El señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, de nacionalidad ecuatoriana, de estado civil casado, de 78 años de edad, de ocupación jubilado, domiciliado en el cantón Calvas Provincia de Loja; 2.2. Como parte demandada: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Calvas provincia de Loja. Se pide que se cuente con el Delegado Provincial de la Procuraduría General del Estado con sede en Loja.- TERCERO: La enunciación resumida de los antecedentes del hecho, circunstancias objeto de la demanda y defensa de la o del demandado.- 3.1. El caso sub júdice, es un juicio sumario cuyo objeto es el pago de una pensión jubilar, y en el cual la parte accionante ha indicado en lo principal: Que, con fecha 01 de julio de 1987, el actor ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas. Que, el actor laboró para la institución antes mencionada, hasta el 15 de mayo del año 2017, fecha en la cual concluyó la relación laboral para acogerse a la jubilación. Que, de lo antes mencionado se puede establecer que el actor laboró para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, de forma continua por el lapso de 29 años Que, la última remuneración mensual que recibió el actor fue de USD \$ 531. Que, el actor ha realizado requerimientos para que su empleador le pague el valor que por concepto de jubilación patronal mensual le corresponde de conformidad con la ley, pero su requerimiento no ha sido atendido por la municipalidad de la forma en que la ley lo determina.- Que, en definitiva, el objeto de la demanda es que se ordene al empleador el pago de los montos que se adeudan al actor por concepto de beneficio de pensión por jubilación patronal mensual a favor del señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, pensión que se deberá determinarse en aplicación de la ley y considerando tiempo de servicio, coeficiente y promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años. Que, la municipalidad no ha pagado al actor los valores que le corresponde por concepto de décimo tercero y décimo cuarta remuneración por los años 2017 y 2018. Que por lo mencionado solicita el pago de los rubros indicados en su demanda; 3.2. La institución demandada al contestar la demanda ha referido en lo principal: Que, no admiten las pretensiones de la parte accionante, que de la certificación de fecha 21 de marzo de 2019 suscrito por la Dra. Susana Escudero Directora Financiera del GADC-Calvas, y documentos anexos, justifican que el pago de pensión jubilar patronal mensual desde el mes de junio de 2017 hasta marzo del año 2019, en cumplimiento con el artículo 3 y 6 de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el GAD municipal de Calvas, vigente desde el 8 de marzo del 2017, más beneficios de ley (décimo tercer y cuarta remuneración). Que, no admiten la veracidad de los hechos alegados en la demanda por cuanto el GADC-Calvas, se encuentra al día en el pago de pensiones jubilares patronales mensuales con el actor. No formulan excepciones previas; 3.3. La Jueza a quo en su sentencia, resuelve: “aceptar la demanda y se declara el derecho a la jubilación patronal a favor del actor Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, y; en consecuencia se ordena que el Gobierno Municipal Descentralizado del Cantón Calvas, por intermedio de sus representantes legales, cumpla con lo siguiente: a) el pago de la cantidad de OCHO MIL OCHENTA Y OCHO DOLARES CON 60/100 (8,088.60), que le corresponde a los valores que no se han pagado desde que se han terminaron las relaciones laborales hasta el mes de mayo de 2019, monto del cual deberán descontarse la cantidad de novecientos dieciocho dólares con 32/100 (\$918,32) que ya le han sido depositados por dicho concepto, y; b) a partir del mes de junio del 2019, el pago periódico y vitalicio mensual de la pensión jubilar fijada en la cantidad de sesenta y nueve dólares americanos con 61/100 centavos (\$ 270.26), más los beneficios de ley en las fechas que corresponda. De conformidad a lo que dispone el Art. 256 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos. Sin costas Sin costas. Por cuanto la parte demandada apela de la resolución dictada se tendrá en cuenta en el efecto suspensivo de conformidad a lo que establece el Art.256 del Código Orgánico General de Procesos y, una vez que se haya cumplido con los requisitos establecidos en el Art.257 y 258 ibidem”.- CUARTO: Sobre el recurso de Apelación, Competencia y Fundamentación: 4.1. El artículo 256 establece: “El recurso de apelación procede contra las sentencias y los autos interlocutorios dictados dentro de primera instancia, así como contra las providencias con respecto a las cuales la ley conceda expresamente este recurso. Se interpondrá de manera oral en la respectiva audiencia”; 4.2. De conformidad a lo establecido en el Art. 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, así como la resolución No. 22-2017, que reformó la No. 032-2015 del Pleno del Consejo de la Judicatura, asignándose a los Jueces de la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Loja, la competencia para conocer y resolver los asuntos en materia civil y mercantil, inquilinato y relaciones vecinales, laboral, familia, mujer, niñez y adolescencia, así como de adolescentes infractores, este Tribunal es competente para conocer la presente causa; 4.3- Fundamentos de la apelación.- La parte recurrente ha referido en lo principal de su fundamentación: Que, la sentencia recurrida inobservó la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el GAD del cantón Calvas. Que el legislador ecuatoriano ha considerado a través de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo que las personas que gocen de doble jubilación no podrán ganar menos de USD \$ 20 y no mayor a una remuneración básica unificada, lo que quiere decir que actualmente se puede establecer una pensión jubilar vitalicia entre los US\$ 20 a USD \$ 394. Que, de igual forma se exceptúa a los municipios para que mediante ordenanzas y de acuerdo al presupuesto que manejen en base a su autonomía financiera, administrativa que se establezca la pensión jubilar en cada municipio, en el caso del GAD del cantón Calvas, se la ha establecido en USD \$ 40, valor que se encuentra dentro de los parámetros determinados en la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo, es decir se encuentra enmarcado dentro de lo que establece la ley.

Que, el mandato de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo es de cumplimiento obligatorio y como Gobierno Municipal se ha procedido a realizar la respectiva ordenanza, la cual se la viene cumpliendo y se encuentra enmarcada en lo que establece el Código de Trabajo y la cual no se ha respetado en la sentencia recurrida. Que, la ordenanza en mención, fue aprobada el 20 de febrero y 3 de marzo del 2017 y promulgada el 6 de marzo del 2017. Que, el actor señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, se jubiló posterior a la promulgación de la ordenanza de jubilaciones del municipio de Calvas. Que, en cuanto que al argumento de que se lo limita al trabajador a una vida de absoluta pobreza, esa afirmación lleva a dos percepciones: una, que los valores se encuentren establecidos en la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo; y, dos, que el señor Arcesio Antolin Ajila Chuquirima, se le canceló un valor aproximado de USD \$ 38012,27, por jubilación patronal, además goza de doble jubilación, lo cual demuestra que no se encuentra desamparado ni en la pobreza. Que, por lo indicado solicitan que se deje sin efecto la sentencia recurrida, por cuanto los valores reclamados por el acto se encuentran cancelados en su totalidad, de conformidad con la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo; 4.4. Contestación a la Fundamentación de la Apelación.- La parte accionante al contestar a su fundamentación ha referido en lo principal: Que, el valor que le corresponde al actor por concepto de jubilación patronal debe determinarse en estricta aplicación de la regla primera del artículo 216 del Código de Trabajo. Que, la jubilación es un derecho de rango constitucional y el ejercicio de los derechos es un ámbito que debe ser regulado exclusivamente por la ley. Que, el inciso segundo de la regla 2 del artículo 216 del Código de Trabajo, debe entenderse como la facultad que tiene el régimen seccional autónomo para apartarse de los máximos y mínimos establecidos en esa regla. Que, un derecho constitucional y legal, como es la jubilación patronal, no puede ser reducida al punto de ser desconocido por un acto normativo de inferior jerarquía como es la ordenanza, y no se puede bregar por la aplicación de una ordenanza emitida por y a conveniencia del empleador, en perjuicio del trabajador. Que, para esclarecer cualquier duda respecto a la interpretación del artículo 216 del Código de Trabajo, se debe establecer que la jubilación patronal es una prestación social que garantiza la supervivencia del trabajador, por lo que no se puede sostener que USD \$ 40 garantizarían la subsistencia digna de un jubilado. Que, no hay decisiones judiciales que han resuelto casos similares a favor de los ex trabajadores. Que, de admitirse que es correcto permitir que la ordenanza determine el cálculo y valor a pagar por concepto de jubilación patronal mensual, daría lugar a un trato desigual, una diferencia de trato injustificada, puesto otros trabajadores gozarían de pensiones jubilares patronales superiores a la suya. Que por lo indicado solicita que se rechace el recurso de apelación y se confirme la sentencia de primera instancia.- QUINTO: Relación de los hechos probados y Motivación de la decisión del Tribunal.- 5.1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y de justicia, y el sistema procesal es un medio para la realización de justicia de quienes acuden a ella reclamando sus derechos, como establecen los artículos 1 y 169 de la Constitución del Ecuador, y 18 del Código Orgánico de la Función Judicial. Las pretensiones de las partes deben tramitarse aplicando el principio dispositivo contemplado en el artículo 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador y 19 del Código Orgánico de la Función Judicial, que dispone que todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada y que las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso. Conforme al mandato contenido en el artículo 76.7, letra l) de la Constitución de la República, las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. La falta de motivación y de aplicación de la norma constitucional en referencia, ocasiona la nulidad de la resolución; 5.2.- Apreciada la fundamentación de la apelación así como los recaudos procesales, se establece que el punto a resolver en este recurso de apelación se enmarca a determinar si es procedente o no en este caso la aplicación del inciso segundo de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo. Por lo que revisados los recaudos procesales se advierte: 5.2.1. Las reglas establecidas para el derecho de jubilación se encuentran principalmente establecidas en el artículo 216 del Código de Trabajo, las cuales tienen varias características, en el presente caso la regla segunda que nos corresponde analizar, refiere: “2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.- EXCEPTÚASE DE ESTA DISPOSICIÓN, A LOS MUNICIPIOS Y CONSEJOS PROVINCIALES DEL PAÍS QUE CONFORMAN EL RÉGIMEN SECCIONAL AUTÓNOMO, QUIENES REGULARÁN MEDIANTE LA EXPEDICIÓN DE LAS ORDENANZAS CORRESPONDIENTES LA JUBILACIÓN PATRONAL PARA ÉSTOS APLICABLE.- Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla” (Las mayúsculas no son del texto original).- Como se puede advertir existe una excepción establecida para los municipios y consejo provinciales para que puedan regular los montos de acuerdo a sus respectivas ordenanzas”; 5.2.2. En el caso en análisis el Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio de Calvas, en ejercicio de las atribuciones legales conferidas por la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico Territorial, Autonomía y Descentralización, procedió a expedir la ORDENANZA QUE REGULA LA JUBILACIÓN PATRONAL DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CALVAS, la cual fue conocida, discutida y aprobada en

dos debates, los mismos que se llevaron a cabo en la sesión ordinaria de fechas lunes 20 de febrero del 2017 y sesión ordinaria de fecha viernes 3 de marzo del 2017, cuya sanción así como la promulgación fue dada el 6 de marzo del 2017, cabe indicar que la disposición final de la referida ordenanza, refiere: “La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su sanción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, su publicación en la Gaceta Oficial Municipal y página web de la institución”; 5.2.3. El artículo 6 de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas dispone: “El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, cancelará al trabajador cuya solicitud haya sido aprobada; por pensión mensual de Jubilación Patronal la suma de CUARENTA DÓLARES AMERICANOS, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación; y de CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS, si el servidor solamente tiene derecho a la jubilación del empleador”; 5.2.4. De la revisión de los recaudos procesales, se advierte que accionante laboró para la institución hasta el día 15 de mayo del 2017, conforme consta de la certificación que obra a fojas 23, así como de la propia afirmación del actor en su demanda; 5.2.5. De la certificación que obra a fojas 40, remitida por la Directora Financiera del GAD municipal del cantón Calvas, consta que al señor ex trabajador municipal ARCESIO ANTOLIN AJILA CHUQUIRIMA que ha demandado al GADCC, se le ha cancelado por concepto de pensión jubilar patronal el valor de \$ 40,00 mensuales, (cuarenta dólares mensuales), hasta el mes de febrero del año 2019 incluido el décimo cuarto sueldo mensual; 5.2.6. En este orden de ideas, podemos establecer que el accionante ha hecho uso a su derecho de jubilación patronal el 15 de mayo del 2017, es decir posterior a la entrada en vigencia de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas, esto es, el 6 de marzo del 2017, por lo tanto en el presente caso el referido Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal al crear la mencionada ordenanza de regulación de jubilación patronal, se encontraba dentro de la excepción contemplada en el artículo 216 regla segunda del inciso segundo del Código de Trabajo, y por lo tanto al estar sobre la base y debajo del techo del inciso primero de la regla segunda del artículo 216 ibídem, se encuentra acorde a la normativa legal que fue establecida por el Asambleísta y que al no ser declarada inconstitucional ni la ordenanza del cantón Calvas, ni la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo, trae como resultado que se encuentre en vigencia dentro del ordenamiento jurídico, y no acatarla sería quebrantar uno de los derechos constitucionales básicos que es la seguridad jurídica, contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, que indica: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”, por su parte la Jurisprudencia la define: “como la certeza de todo ciudadano de que los hechos se desarrollarán de una determinada manera en virtud del mandato de las leyes que rigen un país. Entre las diferentes concepciones sobre seguridad jurídica, rescatamos aquellas que tienen relación a la expectativa de que el marco legal es y será confiable, estable y predecible. En consecuencia, recae en el Estado la obligación de establecer seguridad jurídica al ejercer su poder de imperio es decir, produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro. La seguridad jurídica establece ese clima cívico de confianza en el ordenamiento jurídico, fundada en pautas razonables de previsibilidad que este presupuesto y función del Estado de Derecho supone al conocimiento de las normas vigentes” (Resolución de la Corte Constitucional 17, Registro Oficial Suplemento 228 de 5 de Julio del 2010). Cabe indicar además que de los documentos que obra a fojas 40 a 44 sí se ha venido cancelado la correspondiente pensión jubilar de USD \$ 40, acorde a la normativa legal establecida.- Por lo tanto y bajo la argumentación jurídica indicada, es evidente que la solución al problema planteado, es que en el presente caso es procedente la aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo y como consecuencia no sería procedente la aplicación de la regla primera del referido artículo 216 ibídem. Con respecto a la afirmación del accionante de que la aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo ocasionaría un trato desigual al accionante, así como la existencia de casos similares a favor de los ex trabajadores, este Tribunal indica que conforme lo mencionó la defensa técnica de la parte accionante, los referidos casos fueron anteriores a la aplicación de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas, por lo tanto mal podría equipararse a este caso, por el contrario, como ya se ha indicado, la inaplicación de esta normativa legal acarrearía una inseguridad jurídica a nivel nacional, puesto que se desconocerían las ordenanzas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados tanto municipales como provinciales, en su legítimo derecho contemplado en el artículo 216 del Código de Trabajo.- SEXTO: 6.1. DECISIÓN QUE ADOPTA EL TRIBUNAL Y LO QUE SE ORDENA.- Por las consideraciones que anteceden y sobre la base del principio de verdad procesal establecido en el artículo 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, este Tribunal de la Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA: 1) Acepta la apelación de la entidad accionada Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas de la provincia de Loja; 2) Se revoca la sentencia venida en grado; 3) Se desecha la demanda por improcedente; 4) Sin constas que regular en esta instancia, por no existir temeridad ni mala fe en la actuación de las partes; 6.2. La parte accionante ha solicitado el recurso de aclaración, respecto a que en primera instancia se resolvió también en razón de los rubros de décimo tercero y décimo cuarto y que el décimo cuarto está atado a una remuneración básica unificada, teniendo la duda

el peticionario, si esa parte se confirma en cuanto al fallo de primera instancia o se rechaza. El referido pedido se corrió traslado a la contraparte, por lo que una vez que el Tribunal deliberó sobre el tema, resolvió: El artículo 253 del COGEP, establece: “La aclaración tendrá lugar en caso de sentencia oscura. La ampliación procederá cuando no se haya resuelto alguno de los puntos controvertidos o se haya omitido decidir sobre frutos, intereses o costas”.- Este Tribunal advierte que el fallo emitido ha sido suficientemente claro, tanto en su análisis, como en la normativa legal, indicando con total claridad que se revoca la sentencia venida en grado y se desechaba la demanda por improcedente, en este sentido no hay nada que aclarar, más aún cuando la entidad accionada conoce sus deberes y obligaciones que tiene con sus empleadores, en especial lo determinado en el artículo 113 del Código de Trabajo, por lo que de existir algún quebrantamiento a los mismos, tiene la parte accionante todas las vías legales para hacer cumplir sus derechos.- De esta forma queda atendido dicho recurso horizontal.- Con el ejecutorial remítase de forma inmediata a la Unidad Judicial de origen.- NOTIFIQUESE.-

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

SENTENCIA CASANDO SENTENCIA Y/ O AUTO INTERLOCUTORIO (RESOLUCION)

Quito, jueves 29 de julio del 2021, las 10h17, VISTOS: I. Antecedentes En el juicio laboral seguido por Arcesio Antolín Ajila Chuquirima en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Calvas en adelante GAD Municipal de Calvas-, en la persona de Mario Vicente Cueva Bravo y Nataly Poma Valdívieso, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Síndica, respectivamente; el Tribunal de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Loja dictó sentencia el 25 de julio de 2019; las 14h41, que revoca la subida en grado, desechando la demanda por improcedente, respecto a la pretensión del accionante sobre la pensión jubilar de conformidad con el art. 216.1 del Código del Trabajo. II. Actos de sustanciación del recurso de casación Inconforme con esta decisión, el accionante presentó recurso de casación, siendo admitido a trámite en auto de fecha 22 de julio de 2020; las 10h33, emitido por la Doctora Liz Barrera Espín, Conjuenza Nacional (t). Posteriormente, la causa pasó mediante sorteo efectuado el 15 de junio de 2021, a conocimiento de este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, integrado por las Juezas Nacionales: Doctora Enma Tapia Rivera, Doctora Katerine Muñoz Subía, y Doctora Consuelo Heredia Yerovi. III. Cargos admitidos en contra de la sentencia de apelación En relación con el recurso de casación planteado por Arcesio Antolín Ajila Chuquirima (accionante), se alegan como infringidas las normas contenidas en los arts. 11.3, 37.3, 133.2 y 326.3 de la Constitución de la República, art. 216 numerales 1 y 2 del Código del Trabajo. Fundamenta su recurso en los casos tercero y quinto del art. 268 del COGEP. En este acápite se recogerán los principales argumentos del recurso de casación fundamentados por la parte recurrente, a saber: Como preámbulo, se indica que el actor se jubiló el 15 de mayo de 2017, a la edad de 76 años, reclamando a través de esta acción, el pago de la jubilación patronal según la disposición contenida en el art. 216 numeral 1 del Código del Trabajo, es decir, considerando para cálculo el promedio anual de remuneraciones de los últimos cinco años percibidas, el tiempo de servicio y el coeficiente de edad, ante lo cual, alega que le correspondería la pensión mensual de US. \$ 264,78 y no de US. \$ 40,00, que fue fijada por la entidad demandada a través de una ordenanza, además solicita el pago de la décima cuarta pensión jubilar, la cual aduce que no ha sido cancelada de conformidad con la ley desde la fecha de su jubilación. De esta manera, sostiene el amparo del caso quinto de art. 268 del COGEP, el cargo de errónea interpretación del art. 216 numeral 2 del Código del Trabajo, por cuanto en la sentencia censurada se ha determinado que los municipios y consejos provinciales tienen la facultad legal a través de ordenanzas de fijar los montos a pagar por jubilación patronal a sus ex trabajadores, apartándose así de las disposiciones contenidas en el numeral 1 del art. 216 ibídem, norma que acusa su falta de aplicación. Con este argumento, fundamenta que una ordenanza no puede encontrarse en contraposición con la ley, menos aún, cuando es en perjuicio de los derechos del trabajador. Lo cual, asevera que va en contra de las normas constitucionales que comprenden los derechos laborales con el art. 37.3 de la Constitución de la República, así como el art. 326.3, que dispone que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, estas se aplican en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Por otra parte, respecto al caso tercero del art. 268 del COGEP, el casacionista arguye que el Tribunal de apelación ha omitido pronunciarse en relación al pago de la decimocuarta remuneración de conformidad con el art. 113 del Código del Trabajo, por cuanto no se ha resuelto si tal beneficio se ha venido pagando o no al trabajador de conformidad con la ley. IV. Jurisdicción y Competencia Corresponde el conocimiento y resolución de esta causa al Tribunal de casación en mención, de conformidad con las resoluciones N° 01-2018 y N° 002-2021, emitidos por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia; y, en este proceso en mérito al sorteo, cuya razón obra del expediente de casación que se lo realiza de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 183 sustituido por el artículo 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial 38, Suplemento, de 17 de julio de 2013. La competencia para conocer el recurso de casación interpuesto se fundamenta en lo previsto en los artículos: 184 numeral 1 de la Constitución de la República; 184 y 191 numeral 1 del COFJ; y, 269 del COGEP. V. Validez procesal Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades sustanciales, legales y constitucionales para que la causa sea considerada válida procesalmente. VI. Audiencia y fundamentos de los recursos de casación Según las disposiciones contenidas en el art. 168.6 de la

CRE, la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; por lo que este Tribunal según las disposiciones del art. 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el lunes 28 de junio de 2020; las 09h00; y, una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el art. 273 ibídem. VII. Problemas jurídicos a dilucidar Una vez plasmada la fundamentación del recurso que fue sustentado en audiencia, este Tribunal deberá resolver las impugnaciones, cuales son: Verificar si como acusa la parte recurrente, existe la errónea interpretación del art. 216.2 del Código del Trabajo, así como la falta de aplicación del art. 216.1 ibídem, por cuanto a su criterio, el Tribunal de apelación niega la pretensión del actor, a pesar de que tiene derecho al pago de la pensión jubilar considerando el promedio anual de las remuneraciones de los últimos cinco años, tiempo de servicio y el coeficiente de edad, y no como determina la ordenanza que resulta perjudicial a los derechos del trabajador. Una vez resuelta esta primera cuestión, se procederá a revisar si procede o no el pago de decima cuarta remuneración de conformidad con el art. 113 del Código del Trabajo. VIII. Resolución respecto a las impugnaciones presentadas PRIMERO. - Para resolver los problemas jurídicos planteados, es necesario remitirnos previamente a lo expuesto por el tribunal de apelación en su fallo, transcribiendo a continuación la parte principal: “[...] 5.2.1. Las reglas establecidas para el derecho de jubilación se encuentran principalmente establecidas en el artículo 216 del Código de Trabajo, las cuales tienen varias características, en el presente caso la regla segunda que nos corresponde analizar, refiere: “2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.- EXCEPTÚASE DE ESTA DISPOSICIÓN, A LOS MUNICIPIOS Y CONSEJOS PROVINCIALES DEL PAÍS QUE CONFORMAN EL RÉGIMEN SECCIONAL AUTÓNOMO, QUIENES REGULARÁN MEDIANTE LA EXPEDICIÓN DE LAS ORDENANZAS CORRESPONDIENTES LA JUBILACIÓN PATRONAL PARA ÉSTOS APLICABLE.- Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla” (Las mayúsculas no son del texto original).- Como se puede advertir existe una excepción establecida para los municipios y consejo provinciales para que puedan regular los montos de acuerdo a sus respectivas ordenanzas”; 5.2.2. En el caso en análisis el Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio de Calvas, en ejercicio de las atribuciones legales conferidas por la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico Territorial, Autonomía y Descentralización, procedió a expedir la ORDENANZA QUE REGULA LA JUBILACIÓN PATRONAL DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CALVAS, la cual fue conocida, discutida y aprobada en dos debates, los mismos que se llevaron a cabo en la sesión ordinaria de fechas lunes 20 de febrero del 2017 y sesión ordinaria de fecha viernes 3 de marzo del 2017, cuya sanción así como la promulgación fue dada el 6 de marzo del 2017, cabe indicar que la disposición final de la referida ordenanza, refiere: “La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su sanción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, su publicación en la Gaceta Oficial Municipal y página web de la institución”; 5.2.3. El artículo 6 de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas dispone: “El Gobierno Autónomo Descentralizado de cantón Calvas, cancelará al trabajador cuya solicitud haya sido aprobada; por pensión mensual de Jubilación Patronal la suma de CUARENTA DÓLARES AMERICANOS, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación; y de CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS, si el servidor solamente tiene derecho a la jubilación del empleador”; 5.2.4. De la revisión de los recaudos procesales, se advierte que accionante laboró para la institución hasta el día 15 de mayo del 2017, conforme consta de la certificación que obra a fojas 23, así como de la propia afirmación del actor en su demanda; 5.2.5. De la certificación que obra a fojas 40, remitida por la Directora Financiera del GAD municipal del cantón Calvas, consta que al señor ex trabajador municipal ARCESIO ANTOLIN AJILA CHUQUIRIMA que ha demandado al GADCC, se le ha cancelado por concepto de pensión jubilar patronal el valor de \$ 40,00 mensuales, (cuarenta dólares mensuales), hasta el mes de febrero del año 2019 incluido el décimo cuarto sueldo mensual; 5.2.6. En este orden de ideas, podemos establecer que el accionante ha hecho uso a su derecho de jubilación patronal el 15 de mayo del 2017, es decir posterior a la entrada en vigencia de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas, esto es, el 6 de marzo del 2017, por lo tanto en el presente caso el referido Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal al crear la mencionada ordenanza de regulación de jubilación patronal, se encontraba dentro de la excepción contemplada en el artículo 216 regla segunda del inciso segundo del Código de Trabajo, y por lo tanto al estar sobre la base y debajo del techo del inciso primero de la regla segunda del artículo 216 ibídem, se encuentra acorde a la normativa legal que fue establecida por el Asambleísta y que al no ser declarada inconstitucional ni la ordenanza del cantón Calvas, ni la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo, trae como resultado que se encuentre en vigencia dentro del ordenamiento jurídico, y no acatarla sería quebrantar uno de los derechos constitucionales básicos que es la seguridad jurídica, contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, que indica: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la

Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”, por su parte la Jurisprudencia la define: “como la certeza de todo ciudadano de que los hechos se desarrollarán de una determinada manera en virtud del mandato de las leyes que rigen un país. Entre las diferentes concepciones sobre seguridad jurídica, rescatamos aquellas que tienen relación a la expectativa de que el marco legal es y será confiable, estable y predecible. En consecuencia, recae en el Estado la obligación de establecer seguridad jurídica al ejercer su poder de imperio, es decir, produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro. La seguridad jurídica establece ese clima cívico de confianza en el ordenamiento jurídico, fundada en pautas razonables de previsibilidad que este presupuesto y función del Estado de Derecho supone al conocimiento de las normas vigentes” (Resolución de la Corte Constitucional 17, Registro Oficial Suplemento 228 de 5 de Julio del 2010). Cabe indicar además que de los documentos que obra a fojas 40 a 44 sí se ha venido cancelado la correspondiente pensión jubilar de USD \$ 40, acorde a la normativa legal establecida.- Por lo tanto y bajo la argumentación jurídica indicada, es evidente que la solución al problema planteado, es que en el presente caso es procedente la aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo y como consecuencia no sería procedente la aplicación de la regla primera del referido artículo 216 ibídem. Con respecto a la afirmación del accionante de que la aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo ocasionaría un trato desigual al accionante, así como la existencia de casos similares a favor de los ex trabajadores, este Tribunal indica que conforme lo mencionó la defensa técnica de la parte accionante, los referidos casos fueron anteriores a la aplicación de la Ordenanza que regula la jubilación patronal de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Calvas, por lo tanto mal podría equipararse a este caso, por el contrario, como ya se ha indicado, la inaplicación de esta normativa legal acarrearía una inseguridad jurídica a nivel nacional, puesto que se desconocerían las ordenanzas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados tanto municipales como provinciales, en su legítimo derecho contemplado en el artículo 216 del Código de Trabajo.- [...]” SEGUNDO.- En relación al caso quinto del art. 268 del COGEP, alegado por el casacionista como fundamento de su recurso interpuesto, es necesario precisar, que el vicio de juzgamiento o “in iudicando”, contempla los supuestos de aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho o precedentes jurisprudenciales obligatorios que incidan en la sentencia, se da en tres casos: 1. Cuando el juzgador deja de aplicar la norma sustantiva al caso controvertido, y que de haberlo hecho, habría determinado que la decisión en la sentencia sea distinta; 2. Cuando el Juez entiende rectamente la norma pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella, incurriendo así en un error en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido; y, 3. Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica, de exégesis jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que en realidad no lo tiene. En términos generales, en casación no está permitido revalorar la prueba, y en relación a ésta causal, revisar nuevamente hechos que ya se encuentran establecidos en la sentencia y que se dan por aceptados, pues esta esencialmente apunta a demostrar jurídicamente la vulneración propiamente dicha de normas de derecho por parte del juzgador/ a al dictar sentencia, que se produce según la doctrina y jurisprudencia aceptada, en el proceso de reducir los hechos a las normas o enunciados jurídicos mediante el proceso de subsunción, es decir normas de derecho sustantivo que resulten aplicables. TERCERO.- Tratándose particularmente del derecho social al trabajo cuya lógica se diferencia de otras ramas, habida cuenta que el derecho social en general y al trabajo en específico, han sido definidas constitucionalmente con el fin de garantizar la dignidad de las personas trabajadoras y de contrarrestar las inequidades sociales, es que ciertas instituciones jurídicas operan de diferente manera, como se explicará más adelante. El derecho al trabajo tiene por objeto la equidad de las relaciones entre los intervinientes directos del vínculo laboral, empleador-obrero, y de las relaciones económicas en general, en esta razón, es que se han establecido ya sea a través de la configuración legislativa, o ya sea, a través de la jurisprudencia, disposiciones que concreten el objetivo de justicia social y equidad. El art. 326 de la Constitución de la República establece varios principios por los que se rige el derecho al trabajo, donde el efectivo ejercicio de estas disposiciones propenderá a conseguir los fines del derecho laboral. Entre los principios definidos por el constituyente, se tienen: el de irrenunciabilidad, intangibilidad de los derechos laborales, libertad de asociación, contratación colectiva, entre otros. Recuérdese, además, que fue a través del desarrollo jurisprudencial que el derecho a la jubilación patronal se consideró como imprescriptible, de ahí que en ciertas circunstancias en materia laboral, opera el principio de imprescriptibilidad de los derechos. CUARTO.- En el caso sub iudice, para iniciar el análisis respecto de la jubilación patronal solicitada por el accionante, como preámbulo, este Tribunal de casación enfatiza, que la jubilación constituye una prestación económica a la que tiene derecho el/la trabajador/ a según lo que dispone el art. 216 del Código del Trabajo, que establece el derecho de aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios por un período igual o mayor a veinticinco años, a ser jubilados por parte de sus empleadores. Su objetivo es la concreción de derechos relacionados con la dignidad humana y la vida digna. Al tenor de los postulados del Estado constitucional, el derecho a la pensión jubilar tiene conexión directa con el derecho al trabajo, y lo que persigue es asegurar el “[...] descanso remunerado y 'digno', fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo, cuando en la productividad laboral se ha generado una notable disminución.” Es preciso señalar, que para interpretar una norma jurídica se debe tomar en consideración al principio tutelar rector del derecho del trabajo, que como se advirtió, consagra los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales. El primero que

tiene su fundamento en la protección al trabajador como parte débil de la relación y, el segundo, que se traduce en la garantía de que estos derechos y las conquistas logradas por los trabajadores, no se alteren o muten por ningún concepto. En este sentido, el artículo 216 numeral primero del Código del Trabajo, dispone: Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. Por otra parte, el numeral segundo del citado artículo 216 del CT, dispone: 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla. [Cursiva fuera de texto].

Queda claro entonces que la regla segunda del artículo 216 del CT, por una parte, contempla límites con relación al cálculo de la pensión jubilar patronal mensual, estableciéndose en el precepto normativo, ciertas excepciones individualizadas como mínimos y máximos. Y por otra, establece la excepción que los municipios y consejos provinciales que conforman el régimen seccional autónomo, tienen la facultad legal de emitir sus propias ordenanzas para fijar la jubilación patronal de sus trabajadores. En este contexto, se evidencia que el GAD Municipal de Calvas, en ejercicio de sus atribuciones legales, procedió a expedir la ordenanza que regula la jubilación patronal a sus trabajadores, la cual entró en vigencia a través de su sanción, el 6 de marzo de 2017, y que en su art. 6 dispone lo siguiente: "El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Calvas, cancelará al trabajador cuya solicitud haya sido aprobada; por pensión mensual de Jubilación Patronal la suma de CUARENTA DÓLARES AMERICANOS, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación; y de CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS, si el servidor solamente tiene derecho a la jubilación del empleador" QUINTO.- Al margen de lo expuesto y realizando una interpretación teleológica de la norma respecto a la jubilación patronal de las y los trabajadores, a este Tribunal de casación le resulta imprescindible dilucidar cuál sería la pensión jubilar del actor, Arcesio Antolín Ajila Chuquirima, en caso de aplicar el numeral primero del art. 216 del Código del Trabajo, lo que efectivamente se procederá a continuación según los hechos establecidos en la sentencia de apelación: La relación laboral inició el 01 de julio de 1987 hasta el 15 de mayo de 2017, con un tiempo de servicio de 29 años, y una edad de 76 años del trabajador.- La remuneración recibida durante los últimos cinco años de servicio corresponde a US. \$ 28,625.40 / 5 (promedio) = \$ 5,725.08 *5% = \$ 286.25 * 29 (años de servicio) = \$ 8,301.36 (haber individual) / 2.5596 (coeficiente) = \$ 3,243.22 (pensión anual) / 12 meses, correspondería al valor de \$ 270.26 como pensión jubilar mensual. Ahora bien, según el art. 11 de la Constitución de la República: "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos." Lo cual, se inmiscuye plenamente con las reglas interpretativas positivas del favor laboratorios y la interpretación favorable de los derechos constitucionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos, que marcan una preferencia frente a otras interpretaciones, por ser aquella que mejor supone la realización de los fines del derecho laboral (protección del trabajador, establecido en el artículo 5 del CT y la realización de la justicia y, de ninguna manera implican una lesión a la seguridad jurídica, en los términos que señala la Corte Constitucional). En este contexto, se observa que, si bien los juzgadores de segunda instancia realizan una interpretación literal de la disposición contenida en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, respecto a la facultad legal que tienen los municipios y consejos provinciales de emitir sus propias ordenanzas para fijar la pensión jubilar de sus trabajadores; señalando además que en otras ocasiones la Sala Laboral se ha pronunciado de otra manera, más con amparo de las normas constitucionales que hemos señalado, este Tribunal de casación se desmarca de ese criterio y considera que no existe una justificación para perjudicar y aplicar una norma que resulta ser regresiva de derechos a los trabajadores, tanto más que la jubilación patronal es uno de los pilares del derecho laboral, que como se vio con antelación, resulta inaudito que por una parte, se fije como pensión jubilar a través de una ordenanza, el pago de US \$40,00 y US 50,00 como pensión jubilar mensual, y por otra parte, si se considera las disposiciones generales para todos los trabajadores, en el caso en particular, se obtiene el valor de \$ 270.26 como pensión jubilar mensual. En consecuencia, se prevé que aplicar en el presente caso, el inciso segundo del numeral 2 del art. 216 del Código del Trabajo, el cual se introdujo en la codificación laboral, mediante R.O. Suplemento N° 359, de 02 de julio de 2001, resulta regresivo y vulneratorio de los derechos laborales, los cuales se encuentran contemplados en el art.

326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República, por cuanto se ha realizado una interpretación limitada con sujeción a al pleno ejercicio y protección de los derechos adquiridos del trabajador. Por lo que, se aceptan los cargos planteados al amparo del caso quinto del art. 268 del COGEP, y se procede a realizar la reliquidación de las pensiones jubilares así como de las adicionales de décima tercera y cuarta pensiones jubilares, desde la terminación de la relación laboral hasta la presente fecha, aplicando la Resolución de la Corte Suprema (R.O. 245, 2-VIII-1989) "Resuelve: Que, en los casos en que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, el Juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral. Más los valores correspondientes a beneficios legales por concepto de décimo tercera y décima cuarta remuneraciones": SEXTO.- Liquidación: AÑO PENSIÓN JUBILAR MENSUAL PENSIÓN JUBILAR ANUAL DÉCIMO TERCERO DÉCIMO CUARTO SUBTOTAL 2017 (15May-Dic) \$ 270,26 \$ 2.026,95 \$146,38 \$ 78,12 \$2.251.45 2018 (Ene-Dic) \$ 270,26 \$ 3.243,12 \$270,26 \$ 386,00 \$3.899.38 2019 (Ene-Dic) \$270,26 \$3.243,12 \$270,26 \$394,00 \$3.907.38 2020 (Ene-Dic) \$270,26 \$3.243,12 \$270,26 \$400,00 \$3.913.38 2021 (Ene-Jul) \$270,26 \$1.891,82 NO CORRESPONDE NO CORRESPONDE \$1.891.82 TOTAL \$ 15.863,41 *En virtud de que se trata de una reliquidación de pago de jubilación, se ordena que en la fase de ejecución, la parte demandada presente justificación del pago de los valores entregados por concepto de pensiones jubilares mensuales y pensiones jubilares adicionales tercera y cuarta-desde mayo de 2015, para que sean descontados del valor total de la presente liquidación. SÉPTIMO.- Es preciso advertir que, por cuanto se aceptaron los cargos al amparo del caso quinto del art. 268 del COGEP, que involucra la reliquidación de la pensión jubilar, así como de las adiciones de décima tercera y cuarta pensiones jubilares, resulta inoficioso pronunciarse respecto al cargo planteado dentro del caso tercero del art. 268 ibídem, ya que se encuentra la pretensión planteada, inmersa dentro del pronunciamiento de mérito de esta sentencia. IX. DECISIÓN Por los argumentos vertidos en la presente sentencia, este tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA", CASA la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Loja de 25 de julio de 2019; las 14h41, en su lugar acepta la demanda y se ordena al GAD Municipal de Calvas el pago de la pensión jubilar patronal mensual y vitalicia, el valor de US. \$ 270,26, además de las pensiones jubilares adicionales de conformidad con la presente resolución, así como las pensiones jubilares vencidas hasta la presente fecha, que asciende el valor de US. \$ 15.863,41 más intereses conforme a la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia N° 08-2016. El juez de ejecución en caso de ser necesario actualizará la liquidación practicada. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia.- Notifíquese.-

Anexo 4. Sentencia Nro. 11332-2022-00291

No. proceso: 11332202200291

Tipo de materia: TRABAJO

Tipo acción/procedimiento: SUMARIO

Tipo asunto/delito: PAGO DE HABERES LABORALES

Actor(es)/Ofendido(s): Castillo Palacios Hugo Milton

Demandado(s)/Procesado(s): Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Sozoranga

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN MACARÁ, PROVINCIA DE LOJA

SENTENCIA ACEPTANDO DEMANDA (RESOLUCION)

Avoco conocimiento en mi calidad de Juez titular de esta Unidad Judicial, de conformidad con la Resolución NO. 102-2017 de fecha 17 de julio de 2017 dictada por el Pleno del Consejo de la Judicatura, que crea la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Macará, provincia de Loja. - EN LO PRINCIPAL: De conformidad con lo que establece el artículo 94 y 95 del Código Orgánico General de Procesos, COGEP, emito la siguiente sentencia: PRIMERO: JUEZ PONENTE: Dr. Guido Raúl Castillo Abad, Juez de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón Macará, provincia de Loja.- SEGUNDO: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES: La presente causa responde a una demanda de reclamación de haberes laborales: Actor: HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS, cédula de ciudadanía Nro. 1703248029, de estado civil soltero, de 72 años de edad, de ocupación agricultor, domiciliado en la ciudad de Sozoranga. Demandado: GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA, representado legalmente por los señores Romeo Francisco Moreno, quien ostentaba la calidad de ALCALDE; y, Abg. Fredy Geovanny Arévalo Castillo, Procurador Sindico del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga; TERCERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: El suscrito juzgador es competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad a lo dispuesto en los Artículos 167 y 178.3 de la Constitución de la República; Art. 245 del Código Orgánico de la Función Judicial; y, la Resolución NO. 102-2017 de fecha 17 de julio de 2017 dictada por el Pleno del Consejo de la Judicatura, que crea la Unidad Judicial Multi- competente con sede en el cantón Macará, provincia de Loja, en la cual se da atribuciones en materia laboral a los jueces que la integran; CUARTO: VALIDEZ PROCESAL: Al proceso se le ha aplicado las normas y principios de carácter imperativo que incluyen las garantías básicas del derecho al debido proceso y derecho a la defensa, contemplados en el artículo 76.7 literales a, b, y c de la Constitución de la República; lo que tiene relación con lo dispuesto en el Art. 332 y 333 del Código Orgánico General de Procesos; así mismo, no se advierten vicios de procedimiento ni omisión de solemnidades sustanciales, de las comunes a todos los juicios e instancias que puedan afectar la decisión de mérito, o hayan dejado en indefensión a alguna de las partes lo que se declara la validez de todo lo actuado, y como en efecto así fue declarado dentro del momento procesal oportuno; QUINTO: ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y CONTESTACIÓN: A fojas 37 a la 41 de los autos, comparece el señor HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS, a esta Unidad Judicial y que luego del sorteo de ley le correspondió conocer a este juzgador, y en lo principal de los fundamentos de hecho de su demanda dice: ___ 2. LA NARRACIÓN DE LOS HECHOS DETALLADOS Y PORMENORIZADOS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO A MIS PRETENSIONES Y QUE LOS CLASIFICO Y LOS ENUMERO ASÍ: 2.1. Con fecha 01 de octubre de 1988, ingresé por primera vez a prestar mis servicios lícitos personales a órdenes de mi empleador el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, esto hasta el 31 de julio de 1999, y posteriormente por segunda vez desde el 01 de junio del 2007 hasta el 27 de septiembre de 2021, cumpliendo con las funciones de Chofer, cargo que lo desempeñe hasta el día 27 de septiembre del 2021, fecha en la que en forma libre y voluntaria me desvincule del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, con la finalidad de acogerme al retiro voluntario para beneficiarme de la jubilación toda vez que cumplí con todos los presupuestos exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, comprometiéndose por parte de la entidad ex empleadora demandada a cancelarme la indemnización por retiro voluntario para acogerme a la jubilación esto de conformidad con el Mandato Constituyente Nro. 2 Art. 8 inciso segundo. Que en su parte pertinente refiere "Liquidaciones e indemnizaciones.- El Monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a la Fuerza Armadas y Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un En este contexto, previo a mi retiro voluntario, la institución accionada Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, planificó el número de renuncias a ser tramitadas y financiadas en el año 2021 en la que consta el compareciente. Mediante Resolución Nro. 041- A- GADCS-2021 dada y firmada por el señor Romeo Francisco Moreno, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, con fecha 05 de octubre del 2021, RESOLVIO: "Art. 1- Aceptar la renuncia voluntaria presentada septiembre del año 2021, y declarar terminada la relación laboral entre el

Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Sozoranga y el señor Hugo con fecha 23 de Milton Castillo Palacios, en calidad de Chofer de la Institución, para acogerse al beneficio de la Jubilación Patronal". Art. 2- Liquidar los valores correspondientes en favor del señor Hugo Milton Castillo palacios, con cédula de ciudadanía Nro. 1703248029, de acuerdo a lo establecido en la ordenanza que establece el Monto de la Indemnización por renuncia Voluntaria para acogerse al Beneficio de la Jubilación patronal y Terminación de la Relación laboral por acuerdo de las partes de las y los trabajadores del GAD-Sozoranga, expedida con fecha 18 de noviembre del año 2019", ordenanza que en su parte pertinente el señor Alcalde del cantón Sozoranga, Romeo Francisco Moreno, refiere: "En ejercicio de las atribuciones legales conferidas por la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de Organización territorial, Autonomía y Descentralización, EXPIDE. - LA ORDENANZA QUE ESTABLECE EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACOGERSE AL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL GADSOZORANGA. "Art. 5- Monto de la indemnización por acogerse al beneficio de la jubilación. -El beneficio de la indemnización por renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación, para las y los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, consiste en recibir por una sola vez, UN (1) Salario Básico Unificado vigente, por cada año de servicio. Pues efectivamente, concluido la relación laboral mi ex empleador el GAD de Sozoranga, debió cancelarme la indemnización por retiro voluntario, conforme ordenanza arriba referida, es decir tomando en cuenta que mi retiro voluntario fue en septiembre del 2021, y considerando que el Salario Básico Unificado Vigente en ese año fue de \$ 400,00 y al haber laborado 25 años me corresponde entonces \$ 10.000,00 (DIEZ MIL DOLARES) por este concepto. Es de advertir señor Juez, que si bien el GAD de Sozoranga, mediante Acta de Finiquito, me canceló la Bonificación por Desahucio, en la suma de S. 2.096,50, éste valor deberá deducírselo de los \$. 10.000,00 arriba referidos ya que conforme ordenanza dentro del valor por indemnización por retiro voluntario estará incluida el 25% por Desahucio., por manera que correspondería un pago de \$. 7.903,50 (SIETE MIL NOVECIENTOS TRES DOLARES CON CINCUENTA CENTAVOS). 2.2. Sin perjuicio del valor por cancelar por retiro voluntario que está obligado mi ex empleador, el compareciente tienen derecho al pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quede cesante es decir 28 de septiembre del 2021, más las remuneraciones adicionales como la décimo tercera y cuarta remuneración, en las fechas en las que se paga a los trabajadores activos y jubilados, en razón de lo dispuesto en el Art 216 del Código de Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda mi vida y un año después de mi muerte, conforme se encuentra determinado en el Art.217 del Código de Trabajo; derecho que calculado en función a los presupuestos establecidos en el Art. 216 del Código de Trabajo me corresponde la cantidad de \$. 236,10 2.3.- Finalmente señor Juez, debo señalar que el Ministerio de Trabajo con el fin de garantizar y precautelar los derechos del trabajador, en este caso de jubilado patronalmente, mediante acuerdo Ministerial Nro. MDT 2015 0204 publicado en el registro Oficial 588 del 16 de septiembre del 2015, dictado por el Ministerio de Trabajo de ese entonces, expidió las Normas que Regulan el Cálculo de la Jubilación Patronal, a fin de evitar que las entidades del sector público y sector privado paguen valores que no se encuentren debidamente practicados mediante el cálculo actuarial de jubilación patronal, señalándose en el artículo 2 lo siguiente: "CALCULO MENSUAL.- El valor mensual de la jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: la suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida de los últimos 5 años, multiplicado por años de servicio, respecto del coeficiente de edad e 218 del Código de Trabajo, dividido para 12. La jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del establecido en el Art. Art.216 del Código del Trabajo", es decir la pensión de jubilación patronal pensión mensual de debe practicarse tomando en cuenta esta fórmula, así tenemos que, en el caso del compareciente, realizado dicho cálculo, me corresponde por pensión mensual de jubilación patronal los siguientes valores: El promedio de las remuneraciones anuales percibidas durante los últimos 5 años de servicio: \$. 35.353,50 dólares, dividido para 5= \$. 7.070,70 dólares, por el 5% = \$. 353,53 dólares X 25 años de servicio= \$. 8.838,37 dólares, dividido para el coeficiente de edad a la fecha en que se acogió a la jubilación (71 años) 3.1195 \$. 2.833,26 dólares (pensión jubilar anual), dividido para 12 meses = \$. 236,10 dólares, valor que la entidad ex empleadora debe cancelar al mencionado ex trabajador desde la fecha en que quedo cesante. Este es valor por haber cumplido 25 o más años de servicio a la entidad municipal, más las remuneraciones adicionales como la décimo tercera y cuarta remuneraciones en las fechas en las que se cancelan estos beneficios. Como fundamentos de derecho dice: Mi demanda el fundamento amparado en los Art 326 principios 2 de la Constitución de la República; 4,5,7,111,113,216,217,218,229 inciso segundo y 216 del Código de Trabajo, como en el Acuerdo Ministerial Nro. MOT-2016-0099, DEL 5 DE ABRIL DEL 2016, publicado en el Suplemento del registro Oficial Nro. 732 del 13 de abril del 2016, dictado por el Ministerio de Trabajo de ese entonces, con el que se expidió las Normas que Regulan el Cálculo de la Jubilación Patronal artículos 2 y 4, ya que existen derechos laborales que deber ser cancelados, conforme a las normas Nacionales y que tiene relación con la Jubilación Patronal, Mandato Constituyente Nro. 2. Resolución Nro. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia. Como pretensión manifiesta: Al amparo de lo dispuesto en el Art. 575 del Código del Trabajo vigente, demando en trámite de procedimiento sumario al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, representado legalmente por el Señor Romeo Francisco Moreno, quien ostenta la calidad de Alcalde, a fin de que en sentencia se ordene el pago de los

siguientes rubros. 5.1 Pago de la indemnización por retiro voluntario no cancelado, en la suma de \$10.000,00, distribuido así: $\$.400 \times 25 = \$.10.000,00$ 5.2 Pago de las pensiones jubilares patronales no canceladas desde 28 de septiembre del 2021 a diciembre de 2023, en la suma de \$ 3.565,11 distribuido así: Del mes de septiembre de 2021 (3 días), $\$236,10$ dividido para 30 y por 3 días = 23.61 De octubre de 2021 a diciembre de 2021 = 3 meses $\times \$.236,10 = \$.708,30$. De enero de 2022 a Diciembre de 2022 = 12 meses $\times \$.236,10 = \$.2.833,20$ 5.3 Pago de la décimo tercera remuneración por los periodos de 28 de septiembre de 2021 a noviembre 2022, en la suma de \$ 41,31 distribuido así: Del 28 de septiembre de 2021 a noviembre de 2022 son 2 meses 3 días = $(\$495,81)$ dividido para 12 = $\$.41,31$ 5.4. Pago de la décimo cuarta remuneración por los periodos de 28 de septiembre de 2021 al 28 de febrero de 2022, en la suma de \$. 170,00 distribuido así: Del 28 de septiembre de 2021 al 28 de febrero de 2022 = 5 meses, 3 días $\times 35,41$ c/mes = $\$.170,00$ 5.5. Pago de intereses de los rubros que los generan los numerales 5.2, 5.3, 5.4 de la presente demanda y que corresponden a la pensión jubilar mensual, décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, en la suma de \$. 321,44. TOTAL, A PAGARSE, la suma \$ 14.097,86.- Señala el procedimiento SUMARIO, previsto en el Capítulo III Art. 332 y 333 del Código Orgánico General de Procesos y Art.575 del Código de Trabajo; La cuantía la fija en la cantidad de \$ 14.097,86 (CATORCE MIL NOVENTA Y SIETE DÓLARES AMERICANOS CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS); anuncia prueba; y señalan casilla y correo electrónico para sus notificaciones.- Aceptada a trámite sumario que le corresponde, se dispuso se cite a la Institución pública demandada por intermedio de sus representantes legales Alcalde y procurador síndico, así como a la Procuraduría General del Estado en la persona del Director Provincial en la ciudad e Loja (fj. 43), y como en efecto así se lo ha realizado (fj. 56 a la 57Vta., 94); Comparece al proceso la parte demandada contestando la demanda (Fj. 81 a la 81Vta.); que en lo más importante contestando la demanda dice: _____ Damos contestación a las pretensiones, la veracidad de los hechos y la autenticidad de las pruebas, formuladas en la demanda por la parte actora, conforme lo determina el inciso segundo del Art. 151 del Código Orgánico General de Proceso, de acuerdo al siguiente orden: 5.1. Con respecto a cada una de las pretensiones de la accionante, constantes en el libelo de la demanda, nos pronunciamos en la siguiente forma: a) Nos Negamos rotundamente las pretensiones de los numerales: 5.1, 5.3, 5.4, expuestas en la demanda por parte del accionante, toda vez que la terminación de la relación laboral entre el señor CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, ex- trabajador, con el GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SOZORANGA, se la realizó por RENUNCIA VOLUNTARIA, aceptando las partes en su momento, el monto de indemnización por renuncia o retiro voluntario para acogerse a la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, en aplicación del Art. 6 de la ORDENANZA QUE ESTABLECE EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACOGERSE AL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL GADC-SOZORANGA, publicada en el Registro Oficial - Edición Especial Nro. 294, con fecha miércoles 29 de enero del 2022, para lo cual, se cumplió con los requisitos establecidos en esta normativa, entre los que se encuentran principalmente, la Solicitud de retiro voluntario, de fecha 23 de septiembre del 2021, Acta de Finiquito Nro. 10510605ACF, de fecha 15 de octubre del 2021, generada en la plataforma SUT del Ministerio del Trabajo, al tenor del Art. 185 del Código del Trabajo, documentos que se encuentran debidamente legalizados y que adjuntamos como prueba, a esta escrito de contestación, por consiguiente, respecto de esta terminación de la relación laboral, concluyo por desahucio, no teniendo ambas partes nada más que reclamar en lo venidero al respecto. b) Nos Negamos la pretensión del numeral: 5.2, referente al pago de las pensiones jubilares patronales, que reclama el accionante, realizando un cálculo al respecto, por cuanto el mismo, no cumple con los requisitos legales, para percibir dicha pensión jubilar, conforme lo ordena el Art. 216 del Código del Trabajo. c) Nos Negamos la pretensión del numeral: 5.5, respecto al pago de intereses que generen las aspiraciones referidas por el actor de esta causa. 5.2.- Con respecto sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda, nos pronunciamos en la siguiente forma: a. En lo referente al hecho número: 2.1. No negamos la existencia de la relación laboral del señor CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, con el GAD Municipal del Cantón Sozoranga, ya que el hoy accionante, prestaba sus servicios en calidad de Chofer de la Municipalidad, bajo la modalidad de nombramiento definitivo. Esto desde el mes de junio de 2007, hasta el día 27 de septiembre del 2021, de acuerdo a Certificación Nro. 25-UATH-22, de fecha 07 de octubre del 2022, otorgada por el Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADCS. Cabe aclarar que de acuerdo a lo certificado por el titular de Talento Humano, no hace constar la supuesta relación laboral del 1 de octubre de 1988, hasta el 31 de julio de 1999, que mantenía el Accionante de esta causa con la Institución Municipal, a la que hace referencia en esta pretensión. Negamos que dentro de la Resolución Nro. 041-A-6ADC5-2021, de fecha 05 de octubre del 2021, expedida por el señor Alcalde del GAD del Cantón Sozoranga, entre otras cosas, se encuentre resuelto, que el pago que se debió realizar al hoy accionante, sea de acuerdo al Art. 5 de la ORDENANZA QUE ESTABLECE EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACOGERSE AL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL GADC-SOZORANGA, publicada en el Registro Oficial - Edición Especial Nro. 294, con fecha miércoles 29 de enero del 2022. Negamos rotundamente adeudar valores adicionales a los ya cancelados, en el Acta de Finiquito Nro. 10510605ACF, de fecha 15 de octubre del 2021,

generada en la plataforma SUT del Ministerio del Trabajo, firmada y legalizada en su debido momento y por cuanto la Institución Municipal, le ha cancelado en su totalidad el 25% de la bonificación por desahucio, que está contemplado en el Art. 185 del Código del Trabajo, tomando como base, que el extrabajador, laboro desde junio de 2007, hasta el día 27 de septiembre del 2021, al momento de su desvinculación cumplía con 14 años de trabajo de manera ininterrumpida en la Municipalidad. Dicho de otro modo, el accionante, en todo momento pretende confundir a su Autoridad, con argumentos y datos erróneos y ficticios con una interpretación a sus propios intereses, refiere a que su desvinculación se la realizo de acuerdo al Art. 5 de la Ordenanza referida en el párrafo anterior. Cuando lo real y verdadero, es que su desvinculación se la realizo en apego al Art. 6 de la normativa ibídem. b. En lo referente al hecho número: 2.2. Negamos que al accionante, se le adeude la PENSION JUBILAR MENSUAL PATRONAL, desde la terminación de su relación laboral a la actualidad, debido a que el mencionado ex-trabajo, conforme reza del Certificación Nro. 25-UATH-22, de fecha 07 de octubre del 2022, firmada por el Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano, el mencionado, laboró, desde el mes de junio de 2007, hasta el 27 de septiembre del 2021, realizado el computo de sus años de servicio, al momento de su desvinculación de la Institución Municipal, mantiene 14 años de trabajo de manera continuada o interrumpidamente, mismos que le son insuficientes para la aplicación a dicho beneficio de la pensión mensual de jubilación patronal, si aplicamos lo reglado en el Art. 216 del Código del Trabajo y Ordenanza que Regula la Pensión por Jubilación Patronal en el GADCS (Art. 13.- Monto de la pensión por Jubilación Patronal). c. En lo referente al hecho número: 2.3 No admitimos, esta pretensión, toda vez el accionante, excede en su pedido, realizando además un cálculo personal inadecuado, basando en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204, publicado en el Registro Oficial No. 588 de fecha 16 de septiembre de 2015, que a la actualidad se encuentra derogado, por más de seis años. 5.3.- Con respecto sobre la autenticidad de la prueba documental que se haya acompañado, nos pronunciamos en la siguiente forma: a)Reconocemos toda la documentación que se haya presentado ya sea en: Documento Originales, Copias Certificadas por la Institución Municipal y/o. Copias Autenticadas por un Notario Público, que cumplan con los requisitos de admisibilidad de la misma para ser producida en la audiencia como prueba pues conforme al Art. 160 del COGEP, la misma debe cumplir con los preceptos de PERTINENCIA, UTILIDAD, CONDUCENCIA y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. b)En razón de lo expuesto, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, No se ALLANA CON LA DEMANDA, en su lugar, inadmite la veracidad de los hechos alegados en la misma.- Plantea Excepciones. La institución accionada manifiesta: "Con lo expuesto el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, apegado a la buena fe procesal, alega la siguiente excepción en forma previa, establecida en el Art. 153 del COGEP, Numeral: "4. Error en la forma de proponer la demanda," 6.1. Fundamentación de la excepción. - La parte accionante, han incurrido en el error en la forma de proponer la demanda, es decir dentro del libelo de la demanda inicial y en todas sus partes, existen errores en los dos nombres de uno de los demandados. Esta excepción la proponemos por cuanto el nombre del Procurador Síndico Municipal demandado no es el correcto, y con mi comparecencia no abalizo esta formalidad sustancial, por cuanto se refiere a uno de los representantes judiciales del GAD Municipal del Cantón Sozoranga, conforme el Art. 60, literal a) y Art. 359, inciso segundo del COOTAD, consecuentemente soy legítimo contradictor. De manera que usted señor juez, mediante auto definitivo inadmitirán a trámite la demanda, cuando verifique que se produjo el error en la forma de proponer la presente causa. Como pretensión dice: Dando cumplimiento a lo que dispone los artículos 142.9 y 151 del COGEP, de la pretensión clara y precisa que exijo, es que usted disponga en sentencia lo siguiente: 1.- Se tenga por contestada la demanda presentada por CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, en contra de nuestra representada. 2.- Que se corra traslado a la parte actora, conforme dispone el artículo 151 inciso cuarto del COGEP, en el término de tres días. 3.- Que, oportunamente se dicte sentencia rechazando la demanda presentada por CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, en contra de nuestra representada, por ser ilegal, improcedente en cada una de las pretensiones del actor, y se disponga el archivo de la misma. Anuncia prueba; indica el procedimiento sumario y señala casilla y correo electrónico para sus notificaciones.- También ha comparecido la Ab. Ana Cristina Vivanco Eguiguren, Directora Regional de Loja de la Procuraduría General del Estado, en lo principal señalando casilla y correo electrónico para sus notificaciones (fj. 97) Mediante providencia de fecha 9 de enero del 2023, a las 16h04, se admite a trámite la contestación a la demanda y se corre traslado a la contraparte para que presente prueba nueva de creerlo necesario, y se ha señalado fecha día y hora en que deba tener lugar la audiencia única (fj. 102); Con fecha 02 de febrero del 2023, a las 14h30, se lleva a efecto la Audiencia Única, a la que comparecen actores y demandado acompañados de sus Abogados patrocinadores, iniciando con la primera fase y que se refiere al tratamientos de las excepciones previas, de las establecidas en el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos que en el presente caso se ha presentado una por parte de la institución accionada y que se refiere a la constante en el numeral 4 de dicho artículo, es decir "Error en la forma de proponer la demanda", la misma que ha sido debidamente fundamentada por el proponente especialmente aduce que ha existido errores ortográficos respecto a los nombres de el Procurador Síndico de la institución accionada y se ha corrido traslado a la contraparte parte para que la conteste, y que en lo principal que manifiesta que ha demandado es a la institución Jurídica Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga; y una vez escuchados los sujetos procesales este juzgador ha resuelto rechazar la excepción por no haber probado o justificado la misma, es decir que exista error en la forma de proponer la demanda; en el presente caso el actor a quien demanda es la

institución Jurídica Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, independientemente quienes estén ejerciendo su representación legal; auto resolutorio dado oralmente, el mismo que ha sido apelado por la parte accionada, recurso que por ser legalmente interpuesto se ha concedido dicha apelación con efecto diferido. Posteriormente se ha analizado sobre asuntos de nulidad, competencia y cuestiones de procedimiento, y no habiendo ninguna objeción sobre estos particulares, se ha declarado la validez procesal. Se ha procedido a la fijación de los puntos del debate y el objeto del proceso los mismos que han sido formulados por los Abogados patrocinadores de las partes, tanto para la parte actora como para la demandada. Prosiguiendo con el desarrollo de la diligencia, luego de la sugerencia que realizara el suscrito juzgador sobre la conveniencia de que las partes lleguen a un acuerdo que sea satisfactorio para las mismas, que ponga fin a la litis, pero principalmente que esté de acuerdo a la ley que no signifique renuncia de derechos, sin embargo las partes y a través de sus Abogados patrocinadores no fue posible que puedan llegar a un acuerdo conciliatorio; por lo que se prosiguió con el desarrollo de la segunda etapa de la audiencia única y que se refiere a Debate Probatorio: en donde las partes enunciaron la prueba y el orden que va ser practicada en la audiencia, conforme ya lo tienen anunciado en el escrito de demanda y contestación a la demanda, respectivamente, y se ha procedido a sanear las pruebas a resolver las objeciones realizadas; posteriormente se ha tratado sobre Alegatos de Inicio, en donde la parte actora y demandada indican los fundamentos y sus pretensiones, de demanda y contestación la demanda, respectivamente; Practica de Pruebas; y Alegatos Finales; y, como en realidad, una vez que se ha evacuado la prueba y escuchado los alegatos de las partes respeto de la prueba aportada en la audiencia y sus pretensiones, el estado del proceso es el de dictar la resolución que corresponda en forma oral; sin embargo este juzgador, por la complejidad de la causa y siendo menester analizar los documentos presentados como prueba por las partes se suspendió la audiencia, quedando pendiente convocar la reanudación únicamente para dictar la resolución en forma oral, conforme lo establece el Art. 93 del Código Orgánico General de Procesos, COGEP. Mediante providencia de fecha 28 de abril del 2023, a las 10h45, se señala fecha día y hora para la reinstalación de la audiencia única, la misma que se lleva a efecto con fecha 16 de mayo del 2023 a las 14h30, la misma que se inicia constatando la fecha día y hora señalada con anterioridad para que tenga lugar la misma y la presencia de los sujetos procesales, una vez certificada por el señor Secretario, se ha procedido a declarar formalmente re-instalada; y una vez que el señor Secretario ha procedió a indicar el punto en que había quedado la audiencia que en el presente caso ha quedado en el punto de que el juez emita la sentencia en forma oral y como en efecto así lo ha realizado; quedando la causa en estado de dictar la resolución en forma escrita, debidamente fundamentada y motivada; SEXTO: Para efectos de resolución es necesario tener en cuenta, lo dispuesto en el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial que dispone: “PRINCIPIOS DISPOSITIVO, DE INMEDIACIÓN Y CONCENTRACIÓN.- Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley...”; así mismo, mediante este principio dispositivo se le asigna a las partes un papel protagónico en la construcción del proceso, de modo que la existencia de este y de sus resultados depende en gran medida del libre poder de disposición de los sujetos jurídicos en el ejercicio de las actuaciones procesales. En el mismo cuerpo legal de la referencia, Art. 9 contempla el PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, que a la letra dice: “La actuación de las juezas y jueces de la Función Judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley. En todos los procesos a su cargo, las juezas y jueces deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes, sobre la única base de la Constitución, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, los Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado, la ley y los elementos probatorios aportados por las partes.”; SÉPTIMO: PRUEBAS: La parte actora ha producido como prueba y motivo de análisis la siguiente: PRUEBA DOCUMENTAL.- Mecanizado de mi historia laboral extraído del sistema del IESS, con el que prueba la relación de dependencia que el actor ha mantenido con la entidad demandada que sumados los dos periodos equivale a 25 años, 1 mes de servicio. Acta de Finiquito Nro. 10510605ACF, suscrita entre el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga y el trabajador Castillo Palacios Hugo Milton, documento con el que prueba el término de la relación laboral, remuneración percibida y pago de bonificación por Desahucio. Oficio s/ n de fecha, Sozoranga, 08 de septiembre de 2021, suscrito por el compareciente Hugo Milton Castillo Palacios, y dirigido al señor Romeo Francisco Moreno, Alcalde del GAD del cantón Sozoranga, documento con el que prueba su petición de que se le considere en el presupuesto para acogerse al incentivo por indemnización por retiro voluntario. Oficio Nro. 98-UATH-GADC-SOZORANGA, de fecha, Sozoranga, 22 de septiembre del año 2021, suscrito por el Abg. Wilson Raphael Arévalo Uyuaguari, JEFE ENCARGADO DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO GADC-SOZORANGA y dirigido al señor Hugo Milton Castillo Palacios, documento con el que prueba que el GAD de Sozoranga, acepta su petición de retiro y pago de indemnización por retiro voluntario considerado en presupuesto del año 2021. Certificación suscrita por la Ing. Bilma Jiménez Novillo, Directora Financiera del GAD de Sozoranga, de fecha 21, de septiembre del 2021, documento con el que prueba que existe la partida presupuestaria para el pago de la indemnización por retiro voluntario. Oficio s/n de fecha, Sozoranga, 23 de septiembre de 2021, suscrito por el actor señor Hugo Castillo Palacios, y dirigido al señor Romeo Francisco Moreno, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, documento con el que prueba haber solicitado aviso de salida del IESS, a efecto de continuar con el trámite ante esa institución pública;

Resolución NRO. 041-A-GADCS-2021, suscrita por el señor Romeo Francisco Moreno, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, documento que hace referencia a la Ordenanza, que establece el Monto de Indemnización por Retiro voluntario. Oficio s/n de fecha, Sozoranga, 14 de octubre de 2021, suscrito por el actor Hugo Milton Castillo Palacios y dirigido al señor Romeo Francisco Moreno, Alcalde del cantón Sozoranga, documento con el que prueba la aceptación a su retiro voluntario para acogerse a la indemnización por retiro voluntario y haber solicitado rectificación del orden de sus nombres y derecho al pago de la indemnización por retiro voluntario. Oficio Nro. 059-UATH-GADC-SOZORANGA de fecha Sozoranga, 14 de junio del año 2022, firmado por el Abg. Wilson Raphael Arévalo Uyaguari, Jefe de Talento Humano y dirigido al señor Hugo Milton Castillo Palacios, documento con el que prueba la aclaratoria a sus nombres constantes en la resolución Nro. 041-A-GADCS-2021. PRUEBA TESTIMONIAL. Se receipta el juramento deferido del actor del presente juicio señor HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS, quien responde en lo relacionado a su tiempo de servicio, remuneración percibida, esto de conformidad con el Art. 185 del Código Orgánico General de Procesos. Se receipta la declaración de parte del actor del presente juicio señor HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS, quien responde lo relacionado a su tiempo de servicio, incentivo por retiro voluntario, pago de pensión jubilar y beneficios de Ley, esto de conformidad con el Art. 187 del Código Orgánico General de Procesos. B. La parte demanda Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga, produce como prueba, destinadas a sustentar la contradicción a las pretensiones del Actor: Copia debidamente certificada de la Acta de Finiquito Nro. 10510605ACF, de fecha 15 de octubre del 2021, generada en la plataforma SUT del Ministerio del Trabajo, donde consta en forma pormenorizada, todos y cada uno de los haberes, pagados al hoy accionante, por la terminación de la relación laboral; Copia debidamente certificada, del Oficio s/n, de fecha 23 de septiembre del 2021, suscrito por el señor CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, dirigido al señor Alcalde del GAD del Cantón Sozoranga, en el que indica que por encontrarse delicado de salud, solicita se le desvincule de la Institución Municipal, por jubilación voluntaria y se le retire del IESS; Copia debidamente certificada del documento Nro. 331, de fecha 27 de octubre del 2021, conferida por la Ing. Bilma Jiménez Novillo, Directora Financiera del GADCS, en que certifica la existencia en la partida presupuestaria Nro. 3.5.1.7.1.07.04, denominada: "Compensación por Desahucio", del Subprograma: Urbanización y Ornato; Copia debidamente certificada, del memorando Nro. 01-UATH-GADCS-21, de fecha 05 de octubre del 2021, Informe Favorable para realizar la desvinculación laboral del actor señor CASTILLO PALACIOS HUGO MILTON, por retiro voluntario de la Institución Municipal, realizado por el Abg. Wilson Raphael Arévalo Uyaguari, Jefe de la Unidad de Talento Humano del Gad Municipal de Sozoranga; Copia debidamente certificada, de la Resolución Nro. 041-A-6ADC5-2021, de fecha 05 de octubre del 2021, expedida por el señor Alcalde del GAD del Cantón Sozoranga, donde consta la aceptación de la renuncia voluntaria, presentada por el ex - trabajador, y su forma de terminación de la relación laboral entre el accionante la Institución Municipal. Copia debidamente certificada de la ORDENANZA QUE STABLECE EL MONTO DE INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA PARA ACOGERSE AL BENEFICIO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CUERDO DE LAS PARTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL GADCSOZORANGA, publicada en el Registro Oficial - Edición Especial Nro. 294, con fecha miércoles 29 de enero del 2022, donde consta la forma y modalidad de la terminación de la relación laboral; Original de la Certificación Nro. 26-UATH-22, de fecha 07 de octubre del 2022, suscrito por el Abg. Wilson Raphael Arévalo Uyaguari, Jefe de la Unidad de Talento Humano, donde certifica que no existe Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que esté aprobado por el Ministerio del Trabajo, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sozoranga y, los Trabajadores de esta Institución Municipal. Original de la Certificación Nro. 25-UATH-22, de fecha 07 de octubre del 2022, suscrito por el Abg. Wilson Raphael Arévalo Uyaguari, Jefe de la Unidad de Talento Humano, donde certifica los años de servicio y en el puesto que se desempeñaba el accionante. Original del Oficio Nro. 050-DF-GADCS, de fecha 07 de octubre del 2022, emitido por la Ing. Bilma Jiménez Novillo, Directora Financiera, pertinencia, demostrar, que se le realizo la trasferencia a la cuenta Nro. 820013073 de Ban Ecuador BP, perteneciente al accionante, la cantidad de USD 1.630.98, el día 29 de octubre del 2022, concepto, renuncia presentada por el ex - trabajador, se adjunta a este documento, Transacción Nro. 713, Orden de Pago Nro.000000854, Listado de Trasferencias y SPI. OCTAVO: ALEGATOS: Dr. Carlos Bustamante Jaramillo Abogado de la parte actora manifiesta: El actor de este proceso laboró para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga en dos periodos desde el 01 de octubre de 1988 hasta el 31 de junio de 1999, considerando este tiempo, señor juez, se puede determinar que en este primer periodo laboró 10 años, 10 meses. Más posteriormente en el segundo periodo laboró para el Municipio de Sozoranga desde el primero de junio del 2007 hasta el 27 de septiembre del 2021, es decir, en este segundo periodo laboró 14 años, 3 meses, 27 días. Lo que sumando los 2 periodos arroja como resultado de tiempo de servicio de 25 años un mes, 27 días. Señor juez, el actor del presente juicio al cumplir con los presupuestos establecidos por la Ley de Seguridad Social y para acogerse al beneficio de la jubilación del seguro social, presentó su propuesta de retiro voluntario en la institución demandada, a efecto de que ésta le reconozca, en primer lugar, el valor de la bonificación por retiro voluntario conforme lo establece en lo principal el Mandato Constituyente número 2 en su artículo 8, inciso segundo. De igual manera, señor juez, al haberse aceptado por parte de la institución demandada y haberse planificado financieramente el rubro a pagarse por retiro voluntario y haber aceptado la renuncia

voluntaria del trabajador actor del presente juicio, se desvinculó de la Institución en espera del pago de este beneficio económico, cuál es el retiro voluntario. Precisamente señor Juez, la institución demandada, a través del representante legal, mediante una Resolución, resolvió precisamente aceptar en este caso la desvinculación y el compromiso de pagarle, la indemnización o el monto de la indemnización por retiro voluntario. Esta resolución inclusive fue de fecha 18 de noviembre en función a la ordenanza de fecha 18/11/2019. En este sentido, señor juez, cabe entonces el pago de la indemnización de acuerdo a esta ordenanza y en esta ordenanza se establece que el monto de la indemnización para acogerse al beneficio de la jubilación, el beneficio de la indemnización por retiro voluntario para acogerse a la jubilación para las y los trabajadores, consiste en recibir por una sola vez un salario básico unificado por cada año de servicio, señor juez precisamente concluido la relación laboral, el Gobierno autónomo descentralizado debió cancelarse la indemnización por el retiro voluntario, conforme insisto en la ordenanza anteriormente referida, es decir, tomando en cuenta que el retiro voluntario del actor fue en septiembre del 2021 y si considerando que el salario básico en el 2021 fue de 400 USD por 25 años le corresponde entonces 10.000 USD por este rubro. Si bien es cierto, señor juez, dentro de la ordenanza también se establece, que dentro de este rubro estará incluido el rubro por la bonificación por desahucio establecido en el artículo 185 del Código de Trabajo, entonces ese rubro, por lealtad procesal y efectivamente constituido por bonificación por desahucio en la correspondiente Acta de Finiquito, lo que corresponde a su resolución, señor juez, se tome en cuenta ese 25% pagado y se deduzca de los 10.000 USD, por lo tanto que cabría una diferencia del pago de la bonificación por retiro voluntario. Esto en cuanto a la primera pretensión que tenemos en nuestra demanda; y en segundo lugar señor juez, como se puede determinar, los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, precisamente está el rubro por concepto de pensión jubilar patronal que tiene derecho el trabajador siempre y cuando haya laborado para la Institución por más de 25 años o más, ya sea en forma continua, e interrumpida en el presente caso, el señor Castillo laboró en 2 periodos, pero sumados todos los periodos supera los 25 años, lo que da lugar a que efectivamente tenga derecho al pago de la pensión. Derecho que inclusive de acuerdo al Art. 216 y 217 del Código de Trabajo tendría un año más inclusive después de su muerte Señor juez; esto es en síntesis, que efectivamente la institución demandada debe pagar la bonificación por retiro voluntario, y el pago de la pensión jubilar patronal mensual desde el día siguiente de que se desvinculó de la institución, además de los demás beneficios de ley, como la décima, tercera y décima cuarta pensión jubilar. El Dr. Fredi Yovani Arévalo Castillo Abogado de la parte demandada en lo principal manifiesta: El Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Sozoranga en ningún momento y bajo ningún concepto desconoce la relación laboral que ha existido entre el señor Castillo Palacios Hugo Milton y la Institución Municipal. Ya que el accionante prestó un servicio en calidad de chofer profesional de esta Institución bajo la modalidad del nombramiento definitivo, es decir el accionante prestó sus servicios desde el 1 de junio del año 2007 hasta el 27 de septiembre del año 2021, de acuerdo a la certificación de fecha 7 de octubre del año 2022, otorgada por el Jefe de la Unidad del Talento Humano de esta Institución, de acuerdo a esta certificación del titular del talento humano la supuesta relación laboral, no consta la relación laboral que el accionante refiere en sus fundamentos, de hecho de su demanda de 1981 hasta el 31 de junio de 1999 qué mantenía el accionante de esta causa con la institución municipal a la que hace referencia en la pretensión, dicho esto, señor juez, nótese la mala intención o mala interpretación que el actor este juicio trata de faltar a la verdad, toda vez que el Accionante mantuvo relaciones laborales de manera interrumpida, señor juez, desde 1988 hasta el 27 de septiembre del 2021, existe, señor juez, más de 11 años intermedios que el señor Hugo Castillo Palacios no laboró en la institución, eso a simple vista, señor juez, se lo cataloga que su relación laboral se interrumpió y por ende no tiene derecho a los beneficios exigidos, por qué no se apega señor juez, a lo establecido en el artículo 216 del Código del Trabajo que indica que el o los trabajadores para acogerse a este beneficio deberían de laborar por más de 25 años de manera ininterrumpida, cosa que no ha ocurrido por parte del hoy accionante, esto se encuentra reglado de la misma manera en la ordenanza que regula la pensión jubilar patronal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga. Específicamente en sus artículos 6 y 12 de la nombrada Ordenanza. En este sentido, señor juez, además de que ya existe un acto administrativo, ya que el mismo acto administrativo nace de la voluntad de la igualdad de las partes, que se encuentran establecido en la Constitución de la República del Ecuador y no existió coacción de ninguna naturaleza. Me permito indicar, que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga no existe Contrato Colectivo alguno vigente entre los trabajadores y el Municipio. Por lo que solicito, señor juez se rechace la demanda presentada por ser ilegal e improcedente. **NOVENO: VALORACIÓN DE LA PRUEBA:** En lo que concierne a los contratos de trabajo el Art. 10 de Código de Trabajo en su parte pertinente dice: “Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o periodo de pago.....”.- En este caso la relación de trabajo entre los accionantes y accionada la relación de dependencia no ha sido de carácter indefinido y estable, si no únicamente mientras dure la construcción de la obra; al respecto el Art. 8.- respecto refiere:

“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo. Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:....; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;.... Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare. Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos: a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración; d) Los que contengan período de prueba; e) Los por grupo o por equipo; f) Los eventuales, ocasionales y de temporada; g) Los de aprendizaje; h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y, i) En general, los demás que se determine en la ley”. El juramento deferido como una forma de probar ciertos hechos en el Derecho Laboral se concluye que el accionantes tienen derecho al pago valores que no han sido cancelados por su empleador por el tiempo de servicios. Sin embargo de todo ello, para el caso de que existiera duda sobre la relación contractual, remuneración percibida horario de trabajo tiempo de trabajo etc., entre los contendientes, el Art. 7 del Código del Trabajo, ha establecido el principio indubio pro operario, cuando señala que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores; principio, que ha sido recogido también en la vigente Constitución de la República, cuando al determinar los principios en que se sustenta el derecho al trabajo, dispone que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Art. 326.3), por lo tanto corresponde al juzgador aplicar la norma constitucional, conforme así lo dispone el Art. 426 inciso segundo de la Carta Fundamental, en armonía con el Art. 129.1; 9, y 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, por lo que se concluye en base a esas normas constitucionales y legales, a las piezas procesales, que el actor tiene derecho al pago de valores que por ley le correspondían y que no han sido cancelados. Es más, por el principio constitucional de “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, previsto en el numeral 4 del Art. 326 de la Constitución de la República y lo dispuesto en el Art. 66. 17 de la misma Carta Magna que dispone: “...Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”, lo que guarda armonía con lo dispuesto en el Art. 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Por lo que de conformidad al Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial que imperativamente dispone que: “La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía exigida; deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso”; por lo que, aplicando el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador previsto en el numeral 2 del Art. 326 de la Carta Fundamental del Estado, en armonía con el Art. 5 del Código del Trabajo, que imperativamente obliga a los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, no hacerlo equivaldría desconocer principios consagrados en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, que protegen los derechos de los trabajadores, a los cuales el Estado ecuatoriano por haberlos suscrito y ratificado, a través de sus Órganos respectivos, está obligado a respetar y hacerlos respetar, conforme así imperativamente lo dispone el numeral 9 del Art. 11 de la Carta Fundamental del Estado, vigente; Analizando en conjunto las pruebas aportadas al proceso por las partes, se puede determinar que: Se encuentra plenamente probado que el actor de este proceso laboró para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga en dos periodos desde el 01 de octubre de 1988 hasta el 31 de junio de 1999, y el segundo periodo laboró para el Municipio de Sozoranga desde el primero de junio del 2007 hasta el 27 de septiembre del 2021, que sumando los 2 periodos arroja como resultado de tiempo de servicio más de 25 años de servicios, así mismo de conformidad al juramento deferido rendido por el accionante del cual no existe duda alguna de la relación laboral y el tiempo de trabajo, es más no ha sido controvertido por la persona jurídica demandada, sin embargo manifiesta que el tiempo laborado ha sido interrumpido existiendo un lapso de 11 años entre el uno y otro periodo de servicio,

lo que contravendría el Art. 216 del Código del Trabajo y no sería susceptible del pago de pensión jubilar patronal. Ante esta circunstancia lo que corresponde es analizar si todos los rubros por los conceptos reclamados en la demanda le corresponden al trabajador o no, y al existir la palabra del empleador contra la palabra de la trabajadora, existiendo prueba suficiente en el proceso para probar estos particulares. El Art. 593 del Código del Trabajo que textualmente refiere: “Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.”; lo que tiene relación con lo establecido en el último inciso del Art. 185 del Código Orgánico General de Procesos COGEP que a la letra de la Ley en la parte pertinente dice: “En materia laboral, la falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o el trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida”.... En el presente caso existe prueba respecto al tiempo de ingreso y salida del trabajador, en el presente caso ha sido en dos periodos conforme claramente se puede advertir del historial laboral del IESS. La parte demandada durante el proceso no ha logrado probar fehacientemente y conforme a derecho, que haya cancelado a su ex trabajador el valor por retiro voluntario para acogerse a la jubilación patronal conforme la Ordenanza Municipal que lo establece; y que le haya fijado al trabajador un valor por concepto de pensión jubilar patronal; y, que por la inversión de la carga de la prueba le correspondía probar a la parte demandada, que si le ha cancelado los rubros reclamados; considerando la obligación del juzgador al momento de realizar su resolución analizar la prueba en su conjunto. Justificada entonces la existencia de la relación laboral, por el principio de la inversión de la carga probatoria en materia laboral, correspondía a la parte demandada, demostrar que ha cumplido con su obligación conforme lo dispone el numeral uno del Art. 42 del Código del Trabajo y como de autos no aparece que lo haya hecho, por el principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador, consagrado en el Art. 326.2 de la Constitución de la República. Como ya manifestamos, respecto al tiempo a la relación contractual de los accionantes y la parte accionada no hay duda alguna, tanto de la fecha de entrada como de salida conforme los contratos existentes y el juramento deferido rendidos por el accionante, así como los documentos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, esto no ha sido motivo de contradicción de la parte accionada, estando el dilema en poder establecer cuales los rubros o conceptos que no han sido cancelados en la relación laboral. Valorando en conjunto la prueba aportada por las partes, en un principal y tomando también como premisa de que ante la duda sobre el alcance de las disposiciones legales esta será en favor del trabajador. Y así mismo, si bien es cierto, existe una constancia o una certificación presentada por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga que las labores las habría iniciado desde el mes de junio del 2007 hasta el 27 de septiembre del año 2021, donde habría presentado la renuncia en calidad de ocupación chofer profesional es decir por un lapso de aproximadamente 14 años, lo cual no le haría susceptible a la jubilación patronal y conforme alegado el abogado de la institución accionada, sin embargo, del juramento diferido del accionante y Declaración de Parte también del Accionante así como del historial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en lo principal se puede establecer que efectivamente las labores habría iniciado en el municipio de Sozoranga el año 1988 hasta 31 de julio de 1999; y luego de un lapso de tiempo en el 2007 nuevamente el actor ingresa a laborar en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Macará hasta el 27 de septiembre de 2021, este juzgador considera que el actor ha laborado en dicha institución es decir en el Municipio del cantón Sozoranga en dos periodos y que únicamente que cambió es la denominación de Municipalidad o Gobierno Municipal del cantón Sozoranga a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sozoranga, pero en realidad se trata de la misma Institución, y conforme consta del propio historial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Que, si sumamos los tiempos o periodos de servicios, si cumple con el presupuesto del tiempo que establece el artículo 216 para que proceda la jubilación patronal. Igualmente cabe indicar, que de las pruebas aportadas, se puede establecer que efectivamente dentro de los oficios de aclaratoria y que ha sido producido como prueba, y que el actor remite al señor Alcalde le hace referencia que los servicios prestados es de octubre de 1988 hasta el 31/07/1999, y posteriormente de 01/07/2007 hasta la terminación o presentación de la de la renuncia, es decir, más de 25 años, conforme le indican en dicha solicitud de retiro por jubilación; sin embargo la autoridad del Gobierno Autónomo, acepta la jubilación de acuerdo a la resolución por terminación de las relaciones laborales por acuerdo voluntario, conforme lo establece el Numeral 6 de la resolución emitida por para la indemnización o retiros voluntarios para acogerse a la jubilación y por terminación de la relación laboral por acuerdo; es decir, que el trabajador hizo efectivamente alusión a que ha trabajado por más de 25 años por lo que cumple lo establece el artículo 216 del Código del Trabajo para que proceda la Jubilación patronal, y que en la parte pertinente manifiesta que jubilación a cargo de los empleadores, los trabajadores que por 25 años o más hubieran prestado servicios continuada o interrumpidamente. En este caso, hubo una interrupción, pero sumados, se cumple con el tiempo para que proceda la jubilación patronal, por lo que este juzgador considera que efectivamente se encuentra dentro de lo que establece la norma para que proceda el retiro, voluntario para acogerse a la jubilación patronal conforme lo establece el artículo 5 de la Ordenanza que establece el monto de indemnización por renuncia voluntaria para acogerse al beneficio de la jubilación patronal por la terminación laboral por el acuerdo de las partes y los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga. Entonces se puede establecer que

existe una clara diferencia en lo que establece el artículo 5 y artículo 6 de dicha Ordenanza Municipal. De la misma forma cabe indicar que la Ordenanza establece el monto por la renuncia voluntaria para acogerse al beneficio de la Jubilación Patronal; asimismo, el artículo 13 de dicha Ordenanza también tiene relación o hace alusión a lo que establece el artículo 216 del Código del Trabajo, en la que establece el monto de pensión por jubilación patronal, que en la parte principal refiere: “El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sozoranga, en estricto cumplimiento con lo dispuesto en el numeral segundo del Art. 216 del Código del Trabajo, pagará al trabajador por concepto de pensión por jubilación patronal el 25% del Salario Básico Unificado Vigente”, y tomando en cuenta la autonomía administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador, así como lo que dispone el Art. 216 respecto al cálculo del monto de la jubilación patronal que exceptúa a los Gobierno Autónomo Descentralizados del país y como en efecto el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sozoranga ha emitido una Ordenanza en donde en el Art. 13 establece el monto en el 25% del salario básico unificado vigente. Por lo expuesto, el suscrito Juez de la Unidad Judicial Multi-competente con sede en el cantón Macará, provincia de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se acepta parcialmente la demanda propuesta por el señor HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS y se dispone que la Institución accionada GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA, cancele al trabajador HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS, los siguientes rubros: 1. El pago de la indemnización por retiro voluntario para acogerse a la jubilación patronal, descontado lo cancelado por el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA del 25%, el valor de \$7.903,50 por el tiempo laborado en la Institución; 2. Por pago de las pensiones jubilares que no se le han cancelado, cuando correspondía, así como los Décimos y proporcionales correspondientes, desde la aceptación de la renuncia, en el valor de \$2.666,57 dólares americanos, que sumados los dos rubros alcanzan el valor de \$10.570,07 dólares americanos; 3. Se fija el valor de la pensión jubilar de conformidad como lo establece la Ordenanza del GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA, tomando en consideración el Salario Básico Unificado del Trabajador actualizado, de \$112.5 dólares americanos y que el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA pagará a favor del actor de este proceso el señor HUGO MILTON CASTILLO PALACIOS en forma mensual, más los respectivos beneficios de la ley, monto que será cancelado dentro de los primeros cinco días de cada mes, valores que se pagaran conforme lo establece el Art. 217 del Código de Trabajo, en lo que corresponda. Indicando que el cálculo realizado respecto a la falta de pago de las pensiones jubilares está dada hasta la fecha de la resolución oral.- Sin costas que regular por la naturaleza de la causa y los antecedentes del caso, y de conformidad, como lo establece el artículo 284 del Código Orgánico General de Procesos. La parte accionante presenta recurso horizontal de aclaración, con la cual se corre traslado a la parte accionada; y una vez escuchada este juzgador resuelve no aceptar dicho recurso por cuanto se considera que no existe oscuridad en la resolución esta es clara y se ha resuelto lo solicitado por las partes, esto de conformidad con lo que dispone el Art. 253 del Código Orgánico General de Procesos; reafirmando que efectivamente este juzgador fue claro al manifestar dentro de los fundamentos que ha establecido en forma oral, es decir que para el cálculo de la pensión jubilar, el juzgador lo hace de conformidad como lo establece el Código del Trabajo en el artículo 216, en relación con el artículo 13 de la Ordenanza del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Sozoranga que establece el monto de indemnización por renuncia voluntaria para acogerse al beneficio de jubilación patronal y por terminación de la relación laboral, por acuerdo de las partes de las y los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Sozoranga. Por cuanto la parte accionante en la misma audiencia única en forma legal ha apelado de la resolución del juzgado de primera instancia, así como la parte accionada se ha adherido a la apelación; por ser legal y procedente, estas fueron concedidas en el efecto suspensivo; razón por la cual se les concede el término de diez días para que fundamenten su apelación y adhesión a la apelación respectivamente, conforme lo determina el Art. 257 del Código Orgánico General de Procesos, término que correrá a partir de la notificación por escrito de la presente resolución.-HÁGASE SABER

Anexo 5. Sentencia Nro. 11371-2020-00139

No. proceso: 11371202000139

Tipo de materia: TRABAJO

Tipo acción/procedimiento: SUMARIO

Tipo asunto/delito: JUBILACIÓN

Actor(es)/Ofendido(s): Jaramillo Romero Franco Tulio

Demandado(s)/Procesado(s): María De Lourdes Fernández Tandazo, Procuradora Judicial Del Ing. Fabian Ernesto Villamagua Aguirre, Gerente General De La Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p., Ing. Fabian Ernesto Villamagua Aguirre, Gerente General De La Empresa Pública De Vialidad Del Sur, Vialsur E.p.

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA

SENTENCIA Y/O RESOLUCION (RESOLUCION)

Loja, lunes 15 de marzo del 2021, las 08h28, JUEZ QUE LA PRONUNCIA: DR. GUILLERMO ESTEBAN MOLINA SACOTO. VISTOS.- En cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 94 del Cogep como del numeral 7 literal l) del art 76 de la Constitución, se procede a motivar y a desarrollar los parámetros enunciados en forma oral dentro de la Audiencia Única llevada a efecto el día 12 de febrero del 2021 a las 14h00 en la Sala de audiencias Nro. 12 de esta Unidad judicial. IDENTIFICACION DE LAS PARTES (SUJETOS PROCESALES).- ACTOR.- Franco Tulio Jaramillo Romero DEMANDADO.- Empresa Pública de Vialidad del Sr Vialsur E.P. ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA.- En lo principal, a fs. 76 de los autos comparece Franco Tulio Jaramillo Romero con su demanda y en forma general manifestó: Con fecha 09 de febrero del año 1979, ingrese a prestar mis servicios lícitos personales a órdenes de mi empleador el Gobierno Provincial de Loja, Vialsur E.P; cumpliendo las funciones de conductor. Mas mediante resolución en el mes de diciembre de 2011, el señor Prefecto Provincial de Loja en ese entonces Ing. Rubén Bustamante, expido las resoluciones RP- RBM-150-2011, mediante los cuales dispuso el traspaso de los obreros del Gobierno Provincial de Loja a las empresas públicas incluidas sus partidas presupuestarias, siendo este acto notificado a los mencionados obreros por parte del Coordinador de Recursos Humanos, ante este acontecimiento el Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja, y los representantes del Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas, suscribieron una acta transaccional que fue elevada a escritura pública en la que se determinó que estas últimas por el principio de unicidad del Estado, asumirán la corresponsabilidad con el Gobierno Provincial en el cumplimiento de sus obligaciones que se deriven del Código del Trabajo y de la contratación individual y colectiva con los obreros. Bajo este contexto al haber laborado hasta el 31 de octubre del 2019, fecha en la que en forma libre y voluntaria me desvincule de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P; con la finalidad de acogerme al retiro voluntario para acogerme al beneficio de jubilación toda vez que cumplí con todos los presupuestos exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entregándose por parte de la entidad ex empleadora demandada un valor cercano a lo correspondiente al Mandato Constituyente Nro. 2 Art. 8 inciso segundo. El tiempo que laboré para mi empleador la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, fue de 41 años 7 meses 23 días, siendo mi edad al terminar la relación laboral de 64 años. Mi última remuneración percibida y que correspondió al mes de enero de 2019 fue de \$902,76. Sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el compareciente tiene derecho al pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quede cesante es decir 01 de febrero de 2019, más las remuneraciones adicionales como la décima tercera y cuarta remuneración, en las fechas en las que se paga a los trabajadores activos y jubilados, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda mi vida y un año después de mi muerte conforme se encuentra determinado en el Art. 217 del Código del trabajo; derecho que me ha sido negado por la entidad demandada en las personas de su representante legal y judicial etc. Con estos antecedentes dirige la demanda en contra de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, en la persona de su Gerente General y representante Legal el señor Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre, así como se ha contado en esta causa con la Procuraduría General del Estado, y solicita que en sentencia se le condene al pago de los rubros que señala en la demanda. Fija la cuantía en \$ 6.133,30 conforme lo establece el Cogep para estos casos y señala el procedimiento Sumario. Por aceptada la acción en procedimiento sumario señalado en los Arts. 575 del Código del Trabajo sustituido por el numeral 6 de las disposiciones reformativas sexta del Código Orgánico General de Procesos y según lo prescrito en el artículo 332 del COGEP, se dispuso que se cite a la parte demandada y notifique a la Directora Regional de Loja de la Procuraduría General del Estado, diligencias que obran del proceso. La parte accionada conforme lo establece el art. 151 y 152 del COGEP, ha procedido a dar contestación a la demanda y anunciar sus respectivas pruebas en la forma como lo ha realizado a fs. 128 a 132vta. Convocada como ha sido la respectiva Audiencia Única para el 12 de febrero del 2021 a las 14h00 (fs. 137), la misma tiene lugar en el día y hora referido conforme se observa en el acta resumen de audiencia única que obra en el proceso; diligencia que se

ha desarrollado en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos de debate y conciliación, y la segunda de pruebas y alegatos, y en la cual se ha declarado la validez del proceso, se ha delimitado el objeto de la controversia, las partes han fundamentado tanto su demanda como contestación, se ha procedido a anunciar y practicar la prueba de cada uno de los litigantes en la forma como se la ha admitida en audiencia. Posteriormente una vez finalizada la Audiencia Única, el suscrito Juez ha procedido a dictar su correspondiente resolución en la fecha referida, en forma oral y conforme lo determina el art. 93 y 94 del Cogep, y en la cual se rechaza la demanda propuesta, resolución que ha sido apelada en forma oral por la parte actora esto en base al artículo 256 del Cogep. Analizada en debida forma la demanda, la contestación a la misma y los recaudos procesales, corresponde su motivación por escrito conforme el art. 89 del Cogep bajo las siguientes consideraciones: PRIMERO.- VALIDEZ PROCESAL.- La causa se ha ventilado con apego a la normativa vigente observándose el procedimiento sumario previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo, sustituido por el numeral 6 de la Disposición Reformativa Sexta del COGEP; las reglas del DEBIDO PROCESO determinadas en el Art. 76 de la Constitución de la República, sin que se advierta omisión de solemnidades sustanciales que pueda influir en la decisión de la causa, lo cual inclusive no ha sido motivo de objeción alguna por los sujetos procesales en audiencia única, por lo que se declara su validez. SEGUNDO.- En todo conflicto individual de trabajo, lo esencial es justificar la existencia de la relación laboral, y una vez establecida la misma, de esta nacen los derechos y obligaciones entre las partes, en este caso las del accionante a acudir a la justicia en busca de sus derechos legales que estima no se han satisfecho debidamente. TERCERO.- Corresponde a las juezas y jueces a fin de garantizar la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA determinada en el artículo 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, resolver sobre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, los Instrumentos Internacionales ratificados por el Ecuador, la ley y los méritos del proceso en el término que establece la ley. CUARTO.- El artículo 23 de la “DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS” establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a la dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de su trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (ART 33 CONSTITUCIÓN); y en el art. 326 ibídem se establecen los PRINCIPIOS en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, “PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES” de entre los cuales se establece en su numeral 2 lo siguiente: “Los derechos laborales son IRRENUNCIABLES E INTANGIBLES, será nula toda estipulación en contrario”, disposición constitucional que se relaciona con el art. 4 del Código del Trabajo. Así mismo el numeral 3 del artículo 326 señala: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, disposición constitucional relacionada con artículo 7 del Código laboral. El derecho laboral mantiene los principios del derecho social que se inician en la norma suprema, cuando garantizan al trabajador la intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos y el principio “INDUBIO PRO LABORE” en caso de que se presenten dudas en la aplicación de normas. QUINTO.- El derecho laboral es un derecho protector por excelencia y forma parte sustancial del derecho social, así el trabajador goza del derecho protectorio del Estado en sus relaciones con la parte más fuerte de esta relación que resulta ser el patrono, empero para que se activen este tipo de derechos en su favor, resulta primario y objetivo que se proceda a probar por parte del actor la efectiva vigencia de relación laboral que manifiesta ha existido para con la parte demandada, de esta manera y conforme el “PRINCIPIO DISPOSITIVO” previsto en el inciso primero del Art.19 del Código Orgánico de la Función Judicial, corresponde a las juezas y jueces resolver de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas. DECISIÓN SOBRE LAS EXCEPCIONES PRESENTADAS.- El tratadista Hernando Devis Echandía, señala que la excepción: "Es una manera especial de ejercitar el derecho de contradicción o de defensa en general que le corresponde a todo demandado y que consiste en oponerse a la demanda atacando las razones de la pretensión del demandante, mediante razones propias de hecho que persigan destruirla o modificarla o aplazar sus efectos". En el presente caso en la contestación a la demanda de fs. 128 a la 132vta, no se han determinado excepciones previas a fin de ser tratadas en audiencia única, esto en cumplimiento a lo que dispone la Resolución de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA N0. 12-2017 DEL 3 DE MAYO DEL 2017 respecto de las excepciones previas, en concordancia con el Art. 294 numeral 1 en relación con el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), por lo que no ha existido pronunciamiento del Juzgador sobre este aspecto. SEXTO.- LA RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS, RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN. LA MOTIVACIÓN.- Nuestra CONSTITUCIÓN en su artículo 76 establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurara el derecho al DEBIDO PROCESO; y en el numeral 7 literal 1) establece que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación su en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos,

resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos; de lo que se desprende que la Constitución dispone a los poderes públicos la exigencia constitucional de expresar en sus resoluciones cuales han sido los fundamentos que los llevo a la decisión. La Doctrina al referirse a la motivación señala que la motivación de derecho involucrada en toda sentencia, se relaciona con la aplicación de los preceptos legales y doctrinarios atinentes a los hechos establecidos en la causa, con base en las pruebas aportadas por las partes. De la Rúa Fernando, en su libro, Teoría General del Proceso, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1991, explica que “La motivación de la sentencia constituye un elemento intelectual, de contenido crítico, valorativo y lógico, que consiste en el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en que el Juez apoya su decisión”; debiendo por tanto efectuarse una motivación en forma clara, completa, legítima y lógica; de esta manera y dando cumplimiento con esta obligación constitucional, para este caso conforme el objeto de las controversia corresponde determinar el tiempo exacto de relación laboral existente entre las partes y una vez justificado el mismo si le asiste o no derecho a las pretensiones reclamadas; siendo así analizada cada una de las pruebas actuadas y a fin de determinar lo que corresponda, se considera lo siguiente: 6.1) En audiencia única se ha procedido a practicar cada una de las pruebas anunciadas por las partes litigantes tanto en su demanda como contestación que fueron admitidas. En lo que respecta a la PRUEBA DE LA PARTE ACTORA que fue admitida, se ha producido y practicado su prueba documental señalada y agregada en la demanda y en la forma determinada en el art. 196 del Cogep. En lo que respecta a la prueba de la parte demandada admitida en audiencia única, se ha practicado su prueba documental señalada y agregada en la contestación y en la forma determinada en el art. 196 del Cogep. Posteriormente las partes han procedido a efectuar sus respectivos alegatos. 6.2) En toda controversia laboral corresponde prioritariamente demostrar la relación de trabajo en los términos que señala el Código del Trabajo en su artículo 8 que claramente refiere: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre; desprendiéndose de esta manera los requisitos para configurar el contrato de trabajo tales como son el acuerdo de voluntades, prestación de servicios listos y personales, dependencia o subordinación, pago de una remuneración etc; a sabiendas que la DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN es de carácter jurídica porque es la única que justifica la facultad del empleador y la obligación del trabajador, obligándose el trabajador a someterse a órdenes o instrucciones de su empleador respecto al horario, el lugar de trabajo, la modalidad en que se ha de cumplir la actividad y la remuneración fijada conforme al Código del Trabajo. Mario de la Cueva señala: Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligada el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa; luego anota. “... la naturaleza de la relación de subordinación diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación jurídica del trabajador de cumplir sus disposiciones en la prestación de su trabajo. (Gaceta judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3. del año 2007, pág. 1068). El tratadista Julio César Trujillo respecto de los elementos del contrato individual de trabajo en forma general refiere: a) Acuerdo de voluntades: El Art. 8 del Código del Trabajo emplea el término convenio que, en su acepción más amplia, equivale a concierto entre dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son: La que se obliga a prestar sus servicios, definida por el Art. 9 como trabajador, y aquella por cuenta u orden de la cual ejecuta la obra o se presta el servicio que, según el Art. 10, se denomina empleador o empresario. Desde luego, en el Derecho del Trabajo las partes, o sea el trabajador y el empleador, tienen absoluta libertad para convenir o no en el establecimiento de la relación laboral; esto es para celebrar el contrato. Los autores denominan a esta libertad: libertad de contratar. b) Prestación de servicios lícitos y personales.- El término lícito o lícitos que usa nuestro Código debe ser entendido en sentido jurídico, es decir de no “prohibido por la ley”. c) Dependencia o subordinación, sobre este aspecto señala: La relación de trabajo no es un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos personales y permanentes que miran a la consecución de objetivos que inducen al empleador a contratar los servicios del trabajador. Esta dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador puede ser técnico- industrial, económica, o jurídica. d) Pago de una remuneración.- Sobre este aspecto comenta: Es de tal manera indispensable que, sin ella no habría contrato de trabajo, sino otra relación jurídica. (Derecho del Trabajo. Tomo I. Centro de publicaciones PUCE.- Marzo 2008). De acuerdo a la DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA la dependencia se refiere aquella que mantiene con el empleador, al derecho al que este tiene para dirigir, ordenar y controlar al trabajador, y este otro a la obligación de acatar y obedecer al empleador. De otro lado EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS (COGEP), en su art. 164 señala que la prueba debe ser apreciada en conjunto de acuerdo a las REGLAS DE LA SANA CRÍTICA. La “JURISPRUDENCIA” al respecto considera que las reglas de la sana critica, son reglas de la lógica y de la experiencia humana suministradas por la psicología, la sociología, otras ciencias y la técnica, que son las que dan al Juez conocimiento de la vida y de los hombres y le permiten distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. La Corte Suprema de Justicia mediante resolución Nro. 83-99 ha manifestado que: “ (...) la valoración de la prueba es una operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción en conjunto de los elementos de prueba aportados por las partes, para

inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y en la contestación a la demanda respectivamente. En la especie, con la contestación a la demanda por parte de Vialsur E.P, con el historial de tiempo de trabajo de fs. 1, con el reporte de aportaciones de fs. 2 a la 40, con la documentación adjunta tanto por la parte accionante como accionada y conforme se motivó en audiencia única se encuentra plenamente justificada y establecida la relación laboral habida entre las partes en su momento; correspondiendo el establecer con la prueba practicada y evacuada el tiempo exacto de relación existente entre las partes, y una vez justificada la misma si le asiste o no derecho a las pretensiones en la forma como se las pretende; bajo estas consideraciones, para efectos de tiempo de servicios se tomará para este proceso conforme las motivaciones expuestas en audiencia única desde el “09 de febrero de 1979 hasta el 31 de octubre del 2019”, periodo que se evidencia con la certificación de fs. 72, 73 y que se corrobora con la historia laboral de fs. 1, reporte de aportaciones de fs. 2 a la 40, con lo señalado en la demanda y en la contestación; y para efectos de cálculo en caso de asistirle derecho se estará a salarios constantes en la historia laboral de fs. 2 a la 40 y a los salarios básicos unificados vigentes en las fechas que corresponda su cálculo en lo que corresponda. SEPTIMO.- La aspiración central del accionante radica en el pago de los rubros que señala en su demanda en los numerales 6.1, 6.2, 6.3 y 6.4, siendo así una vez justificado la relación laboral en la forma referida, analizado cada uno de los elementos probatorios y en base a las constancias procesales se expresa: 1) En lo que respecta al pago de las pensiones jubilares patronales pretendida en el punto 6.1 de su demanda, pago de la Décima tercera y Decima Cuarta remuneración puntos 6.2, 6.3 y pago de intereses punto 6.4 se considera lo siguiente: Nuestro Código del trabajo en su artículo 216 señala que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o “interrumpidamente”, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores con las siguientes reglas....., pues este es un derecho que se va generando y acumulando a través de la prestación de servicios por un largo tiempo, es de tracto sucesivo, es decir se va pagando mes a mes, en definitiva es un derecho a la vida del trabajador, cuya acción y ejercicio no puede ser desconocida por ningún motivo; existen resoluciones de la ex Corte Suprema de justicia (Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia, Registro oficial 245 de 02- agosto-1989) en la que se ha sostenido que el derecho a percibir la jubilación patronal lo adquiere el trabajador desde la fecha en que terminó la relación laboral, después de que se ha prestado “25 años” o más a la misma empresa; es decir por ley se concede este derecho al trabajador aunque simultáneamente tuviera también derecho a la jubilación por parte del IESS, por lo que puede haber trabajadores que gocen de la doble jubilación, pues este derecho del trabajador es imprescriptible conforme así lo ha resuelto la ex Corte Suprema de Justicia, (R.O. Suplemento 233 de 14 Jul 1989) en la que señala que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o “interrumpidamente”, para que se beneficie con la jubilación patronal; a más de irrenunciable al tenor del Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, y Art. 4 del Código del Trabajo, ya que la razón de fondo es la de velar al trabajador que brindó su contingente durante tantos años a su empleador y que esta pensión de jubilación le servirá en su vejez que es cuando más lo va a necesitar, de tal manera que al ser la misma un derecho imprescriptible corresponde establecer en esta causa con la prueba y documentación adjunta al proceso si al actor le asiste o no derecho a tal beneficio en base a su tiempo laborado. El numeral 2 del Art. 216 del Código del Trabajo señala: En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. El numeral 2 inciso segundo del art. 216 referido establece: Exceptúase de esta disposición a la los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para estos aplicable. La parte accionada Vialsur E.P; en su contestación en forma general refiere que el GAD Provincial de Loja, sobre la base de la excepción prevista en el Art. 216 No. 2 segundo inciso del Código del Trabajo, aprobó en dos debates y sancionó la ordenanza que regula el pago de la Jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. De fs. 91 a la 93 adjunta la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 9 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, la cual se ha expedido con anterioridad a la terminación de la relación laboral habida entre las partes (31 de octubre del 2019) que señala: Art. 1.- La presente ordenanza tiene por objeto fijar el valor de la jubilación patronal para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública, una vez que hayan cumplido con los requisitos de ley. Art. 2.- Las disposiciones contenidas en la presente ordenanza, son de cumplimiento obligatorio y aplicable para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública. Art. 4.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente. De fs. 94 a la 100 obra la Ordenanza Sustitutiva de Constitución de la Empresa Pública de Vialidad del Sur (Vialsur E.P), de fecha 28 de enero del 2011. De fs. 101 a 102, obra la Resolución de VIALSUR EP GG-051- A-2019, de fecha 28 de junio de 2019, en la cual se Resuelve: PRIMERO.- Acoger en forma íntegra la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. A fs.

104 se adjunta la certificación de fecha Loja, 21 de septiembre del 2020 emitida por el Ing. Oscar Iñiguez A. Tesorero Vialsur (E), en el cual se detalla los pagos que se le viene efectuando al actor por concepto de jubilación patronal. De fs. 112 a la 126 se adjunta Sentencias de la Corte Nacional de Justicia. A fs. 127 adjunta Absolución de Consultas de la Presidencia de la Corte Nacional de Justicia Criterio No Vinculante; con fecha de contestación: Quito, 05 de julio de 2018, Oficio nro. 921-P-CNJ-2018-31; 00934, en la cual en Respuesta a Consulta refiere: En el caso de los trabajadores de los municipios y consejos provinciales existe la posibilidad de que estos organismos puedan regular mediante sus propios ordenanzas el cálculo de la pensión jubilar patronal; de ser el caso, se debe aplicar la respectiva ordenanza. De la documentación que obra de autos como con la certificación de fs. 72, 73, con el historial de tiempo de trabajo de fs. 1, reporte de aportaciones de fs. 2 a la 40, y en base al tiempo de servicios que se ha tomado para este caso desde el “09 de febrero de 1979 hasta el 31 de octubre del 2019”, se evidencia que el actor ha laborado para la entidad accionada por más de 25 años, de esta forma cumple con el requisito que se determina en el art. 216 del Código del Trabajo cuando señala que el derecho a la jubilación patronal corresponde a los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o “interrumpidamente”, siendo así le asiste el derecho a la Jubilación patronal; sin embargo este derecho establecido en el art. 216 del Código del Trabajo al actor la parte accionada le viene cancelando conforme la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral entre las partes (31 de octubre del 2019), de esta manera al actor se le viene cumpliendo con este derecho en base a lo dispuesto en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en virtud de la ordenanza que se ha expedido para el efecto en fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza que ha sido acogida por la parte accionada Vialsur E.P conforme se expresa en la Resolución de VIALSUR EP GG-051-A-2019, de fecha 28 de junio de 2019 (fs. 101a 102), y en la cual se Resuelve: PRIMERO.- Acoger en forma íntegra la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Por las consideraciones anotadas y motivaciones expuestas en audiencia única, la institución accionada se encuentra cumpliendo con esta obligación (jubilación patronal) conforme el Art. 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en base a la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral (31 de octubre del 2019) y cuyos pagos se constata con la certificación de fs. 104 que se adjunta. Finalmente vale hacer mención a los fallos expedidos por la Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia respecto de empresas públicas signados con los números 17371-2016-01986, 17371-2016-05502, 17371-2016-06998 que refieren a la forma de cálculo de las pensiones jubilares a través de ordenanzas y que lo especifica la accionada en su contestación (fs. 130vta); de esta forma se evidencia que la parte accionada viene cumpliendo con la jubilación patronal al accionante en aplicación a la respectiva ordenanza que se ha expedido para el efecto acogida por la empresa pública Vialsur E.P. Por lo expuesto, y sin ser necesaria otra consideración, en base lo analizado en forma motivada, constitucional, legal, y tomando en cuenta la Jurisprudencia y doctrina enunciadas, el suscrito Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Loja, de la provincia de Loja, “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA” Declara sin lugar la demanda propuesta y se la rechaza por improcedente. Sin costas. Déjese copia. La parte actora apeló de esta resolución en forma oral en Audiencia Única, debiendo por lo tanto fundamentar su apelación que han efectuado conforme el artículo 257 del Cogep en debida forma dentro del término de ley como se le ha ordenado en Audiencia Única para que surta los efectos de ley.- HAGASE SABER.

**SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ,
ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA
DE LOJA**

RECHAZAR RECURSO DE APELACION (RESOLUCION)

Loja, lunes 31 de mayo del 2021, las 16h17, VISTOS: Viene a conocimiento de este Tribunal la presente causa, por haberse concedido el recurso de apelación a la parte actora, de la sentencia emitida por el Juez a quo Guillermo Esteban Molina Sacoto, el cual declara sin lugar la demanda, por lo que una vez emitida la resolución oral en la Audiencia de Apelación, cabe reducirla a escrito, para lo cual se considera: I. ANTECEDENTES PRIMERO: Identificación del Tribunal.- Los Jueces que conocen el presente recurso de apelación son, los doctores: Carlos Fernando Maldonado Granda, Max Patricio Brito Cevallos (Ponente); y, abogado Fredy Rolando Alvarado Gonzalez; SEGUNDO: Partes procesales: 2.1. Como accionante: El señor Franco Tulio Jaramillo Romero. 2.2. Como demandada: La Empresa Pública de Vialidad del Sur, “VIALSUR E.P.”, en la persona del, Ing. Fabián Villamagua Aguirre quien es su representante legal. Se cuenta con la Procuraduría General del Estado, por la naturaleza de la parte accionada. TERCERO: Enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la

demanda y defensa de la o del demandado. 3.1. La parte accionante ha referido en lo principal: Que, con fecha 09 de febrero del año 1979, ingresé a prestar mis servicios lícitos personales a órdenes de mi empleador el Gobierno Provincial de Loja, Vialsur E.P; cumpliendo las funciones de conductor. Mas mediante resolución en el mes de diciembre de 2011, el señor Prefecto Provincial de Loja en ese entonces Ing. Rubén Bustamante, expidió las resoluciones RPRBM-150-2011, mediante las cuales dispuso el traspaso de los obreros del Gobierno Provincial de Loja a las empresas públicas incluidas sus partidas presupuestarias, siendo este acto notificado a los mencionados obreros por parte del Coordinador de Recursos Humanos, ante este acontecimiento el Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja, y los representantes del Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas, suscribieron un acta transaccional que fue elevada a escritura pública en la que se determinó que estas últimas por el principio de unicidad del Estado, asumirán la corresponsabilidad con el Gobierno Provincial en el cumplimiento de sus obligaciones que se deriven del Código del Trabajo y de la contratación individual y colectiva con los obreros. Bajo este contexto al haber laborado hasta el 31 de octubre del 2019, fecha en la que en forma libre y voluntaria me desvinculé de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P; con la finalidad de acogerme al retiro voluntario para acogerme al beneficio de jubilación toda vez que cumplí con todos los presupuestos exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entregándose por parte de la entidad ex empleadora demandada un valor cercano a lo correspondiente al Mandato Constituyente Nro. 2 Art. 8 inciso segundo. El tiempo que laboré para mi empleador la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, fue de 41 años 7 meses 23 días, siendo mi edad al terminar la relación laboral de 64 años. Mi última remuneración percibida y que correspondió al mes de enero de 2019 fue de \$902,76. Sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el compareciente tiene derecho al pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quedé cesante es decir 01 de febrero de 2019, más las remuneraciones adicionales como la décima tercera y cuarta remuneración, en las fechas en las que se paga a los trabajadores activos y jubilados, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda mi vida y un año después de mi muerte conforme se encuentra determinado en el Art. 217 del Código del Trabajo; derecho que me ha sido negado por la entidad demandada en las personas de su representante legal y judicial. Que el Ministerio de Trabajo expidió las normas que regulan el cálculo de jubilación patronal, a fin de evitar que las entidades del sector público y sector privado paguen valores que no se encuentren debidamente practicados mediante el cálculo actuarial de jubilación patronal. Que, en aplicación a lo dispuesto por el numeral 2 del Art. 216 del Código de Trabajo, considerando que mi remuneración es de USD \$ 902,76 me corresponde como pensión jubilar mensual el valor de USD \$ 408,54 que no es mayor de USD \$ 451,38 que es la media de USD \$ 902,76, más las adicionales de ley. Con estos antecedentes se dirige la demanda en contra de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, en la persona de su Gerente General y representante Legal el señor Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre, así como se ha contado en esta causa con la Procuraduría General del Estado, y se solicita que en sentencia se le condene al pago de los rubros que señala en la demanda. 3.2. La parte demandada en su contestación a la demanda ha referido en lo principal: Que, el valor que busca el actor que se reconozca mediante sentencia, esto es, USD \$ 408 mensuales más décimos e intereses de ley carecen de legalidad ya que a la fecha existe norma expresa que determina que, el valor a pagar por concepto de jubilación patronal en el caso del señor Franco Tulio Jaramillo Romero, es el 30% del salario básico unificado vigente. Que, sobre la base de la excepción prevista en el Art. 216 No. 2 segundo inciso del Código de Trabajo, aprobó en dos debates y sancionó la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Para el presente caso existe norma expresa que regula el pago de la jubilación patronal a los trabajadores del Gobierno Provincial de Loja y de su empresa pública, norma que se enmarca dentro de las potestades conferidas a los gobiernos autónomos descentralizados. Que, el Gobierno Provincial de Loja expidió la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa pública, discutida y aprobada en sesiones ordinarias el 30 de abril y 09 de mayo de 2019 en primero y segundo debate, en el presente cuerpo normativo se fijó el valor que se pagará por jubilación patronal conforme lo determina el artículo 4. Que, el accionante ha referido a la aplicación de lo que manda el Décimo Octavo Contrato Colectivo, ante lo cual se hace notar que este instrumento contractual a la fecha no se encuentra vigente, que según el artículo 3 del mismo, la fecha de duración es de 2 años a partir del 1 de enero de 2013. El Décimo Octavo Contrato Colectivo tenía vigencia del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. Sesenta días antes, esto es octubre del año 2014 se tuvo que haber presentado el proyecto del Décimo Noveno Contrato Colectivo, hecho que no sucedió, sino que en enero del año 2015 se presenta el proyecto de contrato, perdiendo todo efecto jurídico el mencionado instrumento contractual. 3.3. La Procuraduría General del Estado no ha dado contestación alguna. 3.4. El Juez a quo en su parte resolutive, dispone: Declara sin lugar la demanda propuesta y se la rechaza por improcedente. Sin costas. Déjese copia. La parte actora apeló de esta resolución en forma oral en Audiencia Única, debiendo por lo tanto fundamentar su apelación que han efectuado conforme el artículo 257 del COGEP en debida forma dentro del término de ley como se le ha ordenado en Audiencia Única para que surta los efectos de ley. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTACIONES DEL TRIBUNAL CUARTO: Sobre el recurso de apelación y la competencia. 4.1. De la apelación: El artículo 256 del COGEP, establece: “El recurso de apelación procede contra las sentencias y los autos interlocutorios dictados dentro de primera instancia así como

contra las providencias con respecto a las cuales la ley conceda expresamente este recurso. Podrá interponerse de manera oral en la respectiva audiencia”. 4.2. De la competencia: De conformidad a lo establecido en el Art. 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, este Tribunal es competente para conocer la presente causa. QUINTO: Alegaciones de las partes con respecto a la apelación: 5.1. Fundamentación de la apelación.- La parte accionante ha indicado en lo principal, que: “La ordenanza no puede imponer un valor al arbitrio del empleador sin el cálculo debidamente fundamentado y practicado mucho menos un valor inferior a la establecida por la Ley. Que, el derecho a la pensión jubilar patronal establecida en el artículo 216.2 y 217 del Código de Trabajo, legal y constitucionalmente me asiste. Que, se debió mandar a pagar la pensión jubilar patronal de conformidad con el Art. 216.2 del Código del Trabajo, a partir de la fecha de terminación de la relación laboral con la empleadora, es decir que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América, si es beneficiario de doble jubilación, más las adicionales de ley. Ante estas circunstancias fundamento mi recurso de apelación, a efecto que la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia, Infractores, de la Corte Provincial de Justicia de Loja, revoque la sentencia y en su lugar se acepte mi demandada”. El recurrente en la audiencia de apelación ha referido su inconformidad en cuanto al contenido del porcentaje del 30% constante en la ordenanza que ese es el punto central de la apelación. 5.2. La parte demandada no ha dado contestación a la fundamentación en el término establecido en el artículo 258 inciso primero del COGEP. SEXTO: Análisis y Motivación: 6.1. El problema planteado se radica en establecer si el porcentaje del 30% de pensión jubilar que viene cancelando la parte demandada en virtud de la ordenanza provincial es o no el que le corresponde recibir al accionante. 6.2. Para resolver el problema jurídico debemos indicar lo siguiente: 6.2.1. No ha sido materia de controversia la relación laboral entre el trabajador y la entidad empleadora, tampoco el tiempo de servicios conforme lo ha indicado la parte actora en su demanda y reconocido por la entidad accionada en su contestación, el cual ha sido desde el 9 de febrero del año 1976 hasta el 31 de octubre de 2019, es decir por más de 41 años. 6.2.2. De la Certificación que obra a fojas 104 emitida por el Ing. Oscar Ñíguez Tesorero VIALSUR (e), de fecha 21 de septiembre de 2020, en el que consta un resumen de pagos por jubilación patronal ,se indica en lo principal: Que al señor Franco Tulio Jaramillo Romero, se le ha cancelado en los últimos meses la cantidad de USD \$ 120 por concepto de jubilación patronal. 6.2.3. El artículo 216 del Código de Trabajo dispone en lo pertinente: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla”. 6.2.4. En el presente caso la entidad demandada, esto es, Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja, “VIALSUR E.P.”, es una institución que fue creada por la Prefectura de la provincia de Loja conforme consta en la Ordenanza aprobada por el Consejo Provincial de Loja y sancionada por el Prefecto Provincial el 26 de enero del 2010, siendo modificada con fecha 28 de enero del 2011 así como en la Ordenanza Sustitutiva de Creación de la Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja (VIALSU E.P.). 6.2.5. El Consejo del Gobierno Provincial de Loja, conoce, discute y aprueba en sesiones ordinarias realizadas el 30 de abril y 9 de mayo de 2019, en primera y segunda discusión, respectivamente, y sancionada por el Prefecto Provincial de Loja el 13 de mayo de 2019, la siguiente: Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública. En lo pertinente de dicha ordenanza se indica: Art. 1. Objeto.- La presente ordenanza, tiene por objeto fijar el valor de la jubilación patronal para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública, una vez que hayan cumplido con los requisitos de ley. Art. 2. Ámbito.- Las disposiciones contenidas en la presente ordenanza, son de cumplimiento obligatorio y aplicable para los trabajadores sujetos al Código de Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Art. 4. Valor de la Jubilación Patronal.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor del 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente. Disposición Final.- La presente ordenanza entrará en vigencia, a partir de su sanción, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Oficial, y/o en la página web de la institución provincial y de su empresa pública. (El énfasis es del Tribunal). 6.2.6. En este sentido es evidente que el accionante ha laborado por más de 25 años de forma continuada para la entidad accionada, por lo que le corresponde el derecho de jubilación patronal, para lo cual se tiene en consideración que la fecha de finalización de la relación laboral entre el trabajador y la entidad accionada fue el 31 de octubre de 2019 y evidenciando que existe una ordenanza provincial sancionada el 13 de mayo de 2019, en la que se determina como monto a cancelar el 30 % del Salario Básico Unificado vigente, por lo que al ser una norma jurídica anterior a la fecha de finalización de la relación laboral, es evidente que el valor que debe cancelar es el

relativo al mencionado 30% del Salario Básico Unificado vigente, monto que ha venido siendo cancelado por la entidad accionada. 6.2.7. La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en sentencia de fecha 24 de marzo de 2017, en el Juicio No. 17371-2016-01986, refiere: "[...] Destacando el Tribunal ad quem que la Empresa Pública Metropolitana de Aseo (Ordenanza 309, publicada en el R.O No. 186 de 5 de mayo de 2010) fue creada con el fin de dar cumplimiento con los fines señalados en la Constitución de la República y las demás actividades operativas y prestación de servicios relacionadas con las competencias del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, señalando que los trabajadores de las Empresas Públicas Metropolitanas, son empleados municipales sujetos a la excepción prevista en el Art. 216 de Código del Trabajo. Análisis que no infringe las normas señaladas, pues los gobiernos autónomos descentralizados y municipio son instituciones adscritas al Municipio Metropolitano de Quito y que por tanto están sujetas a sus normas y regulaciones, como es el caso de la Empresa Metropolitana de Agua Potable y saneamiento EMASEO EP, por tanto la regulación del cálculo y pago de pensiones de jubilación patronal, por excepción puede ser establecida a través de ordenanzas, tal como se dispone y señala el artículo 216 numeral 2 inciso segundo...". De igual forma en sentencia dentro del Juicio No: 17371-2016-05502, se ha indicado: "La sentencia de segunda instancia, considerando Octavo, se analiza el tema la facultad que tendría los municipios para regular mediante ordenanza el cálculo de la pensión jubilar patronal; determinándose que de acuerdo con los artículos 264 y 266 de la Constitución, los gobiernos seccionales municipales tienen competencia exclusiva para la prestación de los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, saneamiento ambiental etc. Que de conformidad con los artículos 55, literal d) y 87 literal i) del COOTAD, la Ordenanza Municipal No. 301 publicada en el Registro Oficial No. 39 de 2 de octubre de 2009, establece un Régimen Común para la Organización y Funcionamiento de las Empresas Públicas Metropolitanas de Quito, como es el caso de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento EPMAPS, y por ende está sujeta a las normas y regulaciones que dicte ese Municipio. Sobre el particular, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia estima que esta Empresa, al formar parte del Municipio Metropolitano de Quito está sujeta a las regulaciones que emita mediante ordenanzas municipales, y si bien tiene autonomía administrativa y de gestión, aquella no significa que sea totalmente independiente y no esté sujeta a la normativa municipal de carácter general, pues al igual que otras empresas públicas metropolitanas, comparten un régimen común y deben sujetarse a las directrices que emita el órgano legislativo metropolitano mediante ordenanzas entre las que puede estar las ordenanzas que regulen el caso de la jubilación de los trabajadores municipales, de conformidad con el numeral 2, inciso segundo del artículo 216 del Código del Trabajo". (Sentencia Sal de lo Laboral Corte Nacional de Justicia, de 11 de abril de 2017). 6.2.8. En este sentido podemos evidenciar que en los casos de empresas públicas en las que exista una ordenanza municipal o provincial, la aplicación debe ser de acuerdo al inciso segundo del numeral 2 del artículo 216 del Código de Trabajo, y esto también en virtud del derecho constitución a la seguridad jurídica conforme a lo siguiente: El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, indica: El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. La Corte Constitucional ha referido sobre la seguridad jurídica: Como la certeza de todo ciudadano de que los hechos se desarrollarán de una determinada manera en virtud del mandato de las leyes que rigen un país. Entre las diferentes concepciones sobre seguridad jurídica, rescatamos aquellas que tienen relación a la expectativa de que el marco legal es y será confiable, estable y predecible. En consecuencia, recae en el Estado la obligación de establecer seguridad jurídica al ejercer su poder de imperio, es decir, produce certeza y confianza en el ciudadano sobre lo que es derecho en cada momento y sobre lo que previsiblemente lo será en el futuro. La seguridad jurídica establece ese clima cívico de confianza en el ordenamiento jurídico, fundada en pautas razonables de previsibilidad que este presupuesto y función del Estado de Derecho supone al conocimiento de las normas vigentes (Tomado de la Resolución de la Corte Constitucional No. 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 228 de 5 de Julio del 2010). Cabe reiterar que nos encontramos ante una ordenanza provincial que ha sido emitida de conformidad con la norma jurídica, la que no ha sido expulsada del ordenamiento jurídico ni ha sido declarada inconstitucional, por lo que no puede dejar de desconocérsela, sobre el tema la jurisprudencia constitucional ha referido: "el principio de presunción de constitucionalidad de las disposiciones jurídicas, se constituye en un principio constitucional vinculado directamente con el derecho constitucional a la seguridad jurídica, en tanto garantiza la aplicación de normas jurídicas, previas, claras, públicas por parte de las autoridades competentes. En tal sentido, la jueza de instancia al suspender los efectos de una ordenanza rompe con el principio señalado en el párrafo anterior, inobservando el derecho a la seguridad jurídica, puesto que se arroga funciones que no le competen...". (Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 119-18-SE-P.CC; Caso Nro. 0990-15. EP). De la misma forma la actual Corte Constitucional, refiere que: "...las disposiciones jurídicas vigentes gozan de la presunción de compatibilidad con el texto constitucional, hasta que sea el órgano competente - Corte Constitucional- el que declare la inconstitucionalidad de la norma, de haber lugar. En un sistema de control concentrado de constitucionalidad como el ecuatoriano, dicho pronunciamiento únicamente puede corresponder a la Corte Constitucional, órgano que ostenta la potestad privativa para, a través de los procesos de control constitucional y por medio de sus sentencias, destruir la presunción de constitucionalidad de la que gozan las normas del ordenamiento jurídico" (Corte Constitucional del Ecuador Sentencia Nro. 110-14-SEP-CC, Caso Nro. 173-11-EP). 6.2.9. Por lo indicado

debemos concluir que el monto que se encuentra cancelando la entidad accionada de 30% conforme a la ordenanza provincial, es el correcto, por lo que el Juez a quo ha resuelto conforme a derecho. III. DECISIÓN QUINTO.- Decisión que adopta el tribunal y lo que se ordena.- En base a la motivación expuesta este Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja: ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANDO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA: 1. Desecha el recurso de apelación de la parte actora. 2. Confirma el fallo venido en grado con las motivaciones expuestas 3. Sin costas que regular en esta instancia por no advertir malicia ni mala fe en la forma de litigar de las partes procesales. Con el ejecutorial remítase de forma inmediata a la Unidad Judicial de origen.- NOTIFÍQUESE.-

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

SENTENCIA CASANDO SENTENCIA Y/ O AUTO INTERLOCUTORIO (RESOLUCION)

Quito, viernes 16 de septiembre del 2022, las 15h06, VISTOS: ANTECEDENTES.- a.- RELACIÓN DE LA CAUSA IMPUGNADA: En el juicio laboral seguido por Franco Tulio Jaramillo Romero en contra de la Empresa Pública de Vialidad del Sur EP, en la persona de su Gerente General y representante legal, Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre; el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, resolvió en sentencia de 31 de mayo de 2021, a las 16h17, resuelve: “[...] En base a la motivación expuesta este Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja: ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA: 1. Desecha el recurso de apelación de la actora. 2. Confirma el fallo venido en grado con las motivaciones expuestas. 3. Sin costas que regular en esta instancia por no advertir malicia ni mala fe en la forma de litigar de las artes procesales. [...]”. Inconforme con esta decisión, la parte actora propone recurso de casación al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos. b.- ACTOS DE SUSTANCIACIÓN DEL RECURSO: La Conjueza Nacional Encargada, avoca conocimiento de esta causa y mediante auto de 2 de septiembre de 2021, acepta a trámite el recurso de casación, en los siguientes términos: “[...] SE ADMITE el recurso de casación presentado por la parte recurrente, por cuanto reúne los requisitos formales puntualizados en el artículo 267 del Código Orgánico General de Procesos. [...]” c.- CASO ADMITIDO: El cargo admitido en relación al recurso de casación, es el previsto en el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, y para resolver se considera: PRIMERO.- DE LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer, sustanciar y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; y, artículos 184, 191 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial y, según el acta de sorteo. Todo ello de conformidad con la resolución No. 02-2021 de 05 de febrero de 2021 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que refiere a la integración de sus Salas; y la resolución No.04-2021 de 19 de febrero de 2021 que trata sobre la distribución de las causas. El 17 de agosto de 2022, se realizó el sorteo de ley, correspondiendo el conocimiento de esta causa, al tribunal conformado por los Jueces Nacionales: doctora María Consuelo Heredia Yerovi, (Ponente), doctora Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional y por licencia del titular doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional, actúa el doctor Julio Arrieta Escobar, Conjuez Nacional (e). SEGUNDO.- ARGUMENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO EN LA AUDIENCIA PÚBLICA CORRESPONDIENTE: Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, la audiencia para conocer y resolver el recurso de casación se llevó a cabo el día martes 13 de septiembre de 2022, a las 11h00; en la que, la parte recurrente solicitó se case la sentencia al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, sujetando su argumentación a los fundamentos del escrito contentivo del recurso de casación, todo ello conforme se desprende del registro electrónico (CD) agregado al proceso. Escuchada la fundamentación, el Tribunal se pronunció en forma oral al tenor de lo dispuesto en los artículos 93 y 272 del Código Orgánico General de Procesos; y, con base en las disposiciones legales pertinentes, se procede a emitir la resolución escrita en los siguientes términos: TERCERO.- DE LA VALIDEZ PROCESAL: No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, por lo que se declara la validez de todo lo actuado. CUARTO.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN.- La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho; “según señala DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de «enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más

esenciales del juicio” (Santiago Andrade Ubidia, “La Casación Civil en el Ecuador”, 2005, pág. 221). A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado.

CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS SOBRE LA MOTIVACIÓN.- Al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 numeral 7) letra l) de la Constitución de la República del Ecuador, las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas; no habrá motivación, si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda, o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. La inobservancia de esta norma constitucional ocasiona la nulidad de la resolución. En materia de casación la motivación se circunscribe a presentar un razonamiento jurídico con base en la normativa y principios del derecho, de ser el caso, que justifiquen porqué la sentencia recurrida por este recurso extraordinario ha infringido normas legales y contempla alguno de los errores presentados al amparo de los casos alegados o porqué los fundamentos de quien interpuso el recurso carecen de sustento suficiente para casar la sentencia; en resumen, la motivación en casación debe contemplar los fundamentos para casar o no la sentencia recurrida, siendo: “el conjunto de razones y fundamentos jurídicos que sustentan el pronunciamiento” (Tolosa Villabona, 2008, pág. 126). La motivación se constituye así en un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento y observancia en todas las resoluciones administrativas o judiciales, convirtiéndose en el eje diferenciador entre la racionalidad y la arbitrariedad. “El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática” (Corte Interamericana de Derechos Humanos; caso *Apitz Barbera y otros*). La motivación será considerada entonces como uno de los derechos de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, la Corte Constitucional, alejándose del test de motivación por el cual sostenía que: “Para que determinada resolución se halle correctamente motivada es necesario que la autoridad que tome la decisión exponga las razones que el Derecho le ofrece para adoptarla. Dicha exposición debe hacérsela de manera razonable, lógica y comprensible, así como mostrar cómo los enunciados normativos se adecuan a los deseos de solucionar los conflictos presentados. Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre esta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad, en el lenguaje, con miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto” (Caso Nro. 0471-13-EP; Sentencia Nro. 075-15-SEPT-CC, que transcribe parte de la sentencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, para el periodo de transición Nro. 227-12-SEPCC, Caso Nro. 1212-11-EP) En sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, bajo el título de “Caso Garantía de la motivación”, adopta una nueva línea estableciendo que, a fin de observar el criterio rector en la garantía de motivación, toda argumentación jurídica debe estar integrada tanto con una fundamentación normativa como con una fundamentación fáctica suficiente. Lo anteriormente señalado guarda relación con lo establecido en el artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos, que hace referencia a que una sentencia motivada es aquella que enuncia las normas o principios jurídicos en que se funda y explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, explicando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. En este sentido, se constituye la motivación en un requisito principal, básico y fundamental que debe contener toda resolución, se compone del conjunto de razonamientos expuestos por el juzgador sobre el asunto a resolver, que enlazados de tal manera, guardan *sindéresis* y coherencia entre sí, permitiendo arribar a una decisión, en apego a la Constitución, tratados internacionales y leyes existentes, que generan seguridad y certeza a las partes. Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación y acatando el criterio referido últimamente por la Corte Constitucional, este Tribunal fundamenta su resolución en el análisis aquí vertido.

QUINTO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN: El recurso de casación se fundamenta en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, bajo el cual la parte casacionista considera se ha interpretado erróneamente el artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo.

5.1. ALEGACIONES DEL RECURSO DE CASACIÓN: El casacionista al amparo del caso cinco alega que: “Aplicando el espíritu de la Ley a los GAD municipales y provinciales les esta conferida la potestad de establecer otros mínimos o máximos de la jubilación patronal, pero en ningún caso la Ley le ha conferido la facultad de aplicar otro procedimiento de cálculo ni recudir un derecho que la Ley otorga a los demás trabajadores públicos y privados.” Sostiene que cuando las disposiciones constantes en las ordenanzas colisionan con normas jerárquicamente superiores, estas no deben aplicarse. Continúa alegando, que en ninguna parte de la norma, se dispone que la regulación de la pensión jubilar conlleve una atribución para menoscabar o disminuir los derechos de los trabajadores, mismos que son progresivos y no regresivos. Sostiene también, que la Sala de instancia interpretó erróneamente la norma señalada al considerar que conforme lo establecido en la ordenanza del GAD de Loja y su Empresa Pública VIALSUR E.P., por concepto de jubilación patronal le correspondía al accionante la cantidad del 30% del salario básico unificado (USD. 118,20), cuando lo que debían era tomar en consideración para el cálculo, los presupuestos que se establecen en el artículo 216 del Código del Trabajo.

5.1.1.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO: Al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, el problema jurídico a dilucidar consiste en: - Establecer si el tribunal ad quem en la sentencia recurrida, interpretando erróneamente el artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo, determinó que al accionante, le asiste el derecho a la jubilación patronal de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza del GAD de Loja y su Empresa Pública VIALSUR E.P y, no de conformidad con lo determinado en el artículo 216 numeral 1 ibídem. 5.1.2. **CONSIDERACIONES SOBRE EL CASO CINCO:** El recurrente acusa a la sentencia de segundo nivel de incurrir en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, que determina: “[...] 5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto [...]”. Este caso contempla vicios “in iudicando”, esto es, cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios cuya trasgresión ha sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia. Por este caso, los reproches probatorios son inadmisibles, pues se configura cuando no se han subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos dentro de la hipótesis normativa, ya porque se ha aplicado una norma jurídica que no pertenece, ya porque no se ha aplicado la que concierne o porque aplicando la que corresponde se la ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo. Al efecto este caso contempla tres tipos de transgresión, esto es: Aplicación indebida que se configura cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; más se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla y que según Humberto Murcia Ballén: “[...] Emanada, pues, la indebida aplicación, no del error sobre la existencia y validez de la ley, sino del yerro en que incurre el juzgador al relacionar la situación fáctica controvertida en el proceso y el hecho hipotetizado por la norma que aplica[...]” (Recurso de Casación Civil, 4ta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocativo in Ius, Bogotá, 1966, p. 322); o, como señaló la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia: “[...] Cuando el Juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella. Incurrir de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido [...]”. (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 183). Falta de aplicación, que se produce en el momento que quien juzga no aplica la norma que corresponde al caso que se está litigando, por lo que se conoce a este error como de omisión; de ahí que la misma Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a esta clase de transgresión expresó: “[...] Cuando el juzgador deja de aplicar en el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distinta a la acogida [...]”. (ob. cit. p. 183); y, Errónea interpretación, que tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala es la pertinente para el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la ley y en este sentido la Sala de lo Civil y Mercantil referida señaló que se produce este vicio de juzgamiento: “[...] Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene [...]” (ob. cit. p. 183). Sobre este tema, Humberto Murcia Ballén expresa: “[...] Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en las dos atrás analizadas, de un yerro de >, o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta [...]”. (ob. cit. p. 324). A su vez, tomando en cuenta que estos cargos son independientes y se excluyen entre sí, al no determinarlos o escoger el incorrecto, el recurso puede no surtir los efectos que la o el recurrente espera. Quien interpone un recurso de casación debe tener presente al momento de fundamentarlo, que toda norma sustancial tiene dos partes: un supuesto de hecho y un efecto jurídico y en el caso de no contenerlo debe complementarse con otra u otras normas, para así formar una proposición jurídica completa en la que se distinga claramente estas partes, sobre ello el Dr. Santiago Andrade Ubidia, sostiene: “[...] Respecto de la causal primera, también es imprescindible realizar la “proposición jurídica completa [...] no es suficiente señalar una norma de derecho sustantivo, sino que deberá examinarse si ella contiene una proposición jurídica completa, ya que de no serlo, es necesario precisar todas las disposiciones legales que la constituyen [...]” (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 203). 5.1.3. **SENTENCIA RECURRIDA:** El Tribunal de alzada, en la sentencia materia de casación, negó el derecho a la jubilación pretendido por el accionante, bajo los siguientes razonamientos: “6.2.2. De la Certificación que obra a fojas 104 emitida por el Ing. Oscar Íñiguez Tesorero VIALSUR (e), de fecha 21 de septiembre de 2020, en el que consta un resumen de pagos por jubilación patronal, se indica en lo principal: Que al señor Franco Tulio Jaramillo Romero, se le ha cancelado en los últimos meses la cantidad de USD \$ 120 por concepto de jubilación patronal. 6.2.3. El artículo 216 del Código de Trabajo dispone en lo pertinente: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo,

quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla”. 6.2.4. En el presente caso la entidad demandada, esto es, Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja, “VIALSUR E.P.”, es una institución que fue creada por la Prefectura de la provincia de Loja conforme consta en la Ordenanza aprobada por el Consejo Provincial de Loja y sancionada por el Prefecto Provincial el 26 de enero del 2010, siendo modificada con fecha 28 de enero del 2011 así como en la Ordenanza Sustitutiva de Creación de la Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja (VIALSU E.P.). 6.2.5. El Consejo del Gobierno Provincial de Loja, conoce, discute y aprueba en sesiones ordinarias realizadas el 30 de abril y 9 de mayo de 2019, en primera y segunda discusión, respectivamente, y sancionada por el Prefecto Provincial de Loja el 13 de mayo de 2019, la siguiente: Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública. En lo pertinente de dicha ordenanza se indica: Art. 1. Objeto. La presente ordenanza, tiene por objeto fijar el valor de la jubilación patronal para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública, una vez que hayan cumplido con los requisitos de ley. Art. 2. Ámbito. Las disposiciones contenidas en la presente ordenanza, son de cumplimiento obligatorio y aplicable para los trabajadores sujetos al Código de Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Art. 4. Valor de la Jubilación Patronal. El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor del 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente. Disposición Final. La presente ordenanza entrará en vigencia, a partir de su sanción, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Oficial, y/ o en la página web de la institución provincial y de su empresa pública. (El énfasis es del Tribunal). 6.2.6. En este sentido es evidente que el accionante ha laborado por más de 25 años de forma continuada para la entidad accionada, por lo que le corresponde el derecho de jubilación patronal, para lo cual se tiene en consideración que la fecha de finalización de la relación laboral entre el trabajador y la entidad accionada fue el 31 de octubre de 2019 y evidenciando que existe una ordenanza provincial sancionada el 13 de mayo de 2019, en la que se determina como monto a cancelar el 30 % del Salario Básico Unificado vigente, por lo que al ser una norma jurídica anterior a la fecha de finalización de la relación laboral, es evidente que el valor que debe cancelar es el relativo al mencionado 30% del Salario Básico Unificado vigente, monto que ha venido siendo cancelado por la entidad accionada. (...) 6.2.8. En este sentido podemos evidenciar que en los casos de empresas públicas en las que exista una ordenanza municipal o provincial, la aplicación debe ser de acuerdo al inciso segundo del numeral 2 del artículo 216 del Código de Trabajo, y esto también en virtud del derecho constitución a la seguridad jurídica (...) Cabe reiterar que nos encontramos ante una ordenanza provincial que ha sido emitida de conformidad con la norma jurídica, la que no ha sido expulsada del ordenamiento jurídico ni ha sido declarada inconstitucional, por lo que no puede dejar de desconocérsela, sobre el tema la jurisprudencia constitucional ha referido: (...) 6.2.9. Por lo indicado debemos concluir que el monto que se encuentra cancelando la entidad accionada de 30% conforme a la ordenanza provincial, es el correcto, por lo que el Juez a quo ha resuelto conforme a derecho. (...)” 5.1.4 EXAMEN DEL CARGO ALEGADO: A fin de dilucidar si el cargo formulado tiene sustento jurídico, este Tribunal de casación procedió a examinar la sentencia impugnada con respecto a las alegaciones vertidas en el recurso de casación, al amparo del caso cinco, encontrando lo siguiente: De la sentencia examinada, se establecen como hechos ciertos: Que el actor laboró desde el 9 de febrero de 1979 hasta el 31 de octubre de 2019, es decir, por más de 25 años de manera continuada para la entidad accionada y que a la fecha en que se produjo la terminación de la relación laboral, la entidad demandada contaba con una “ORDENANZA QUE REGULA EL PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA Y EN SU EMPRESA PÚBLICA”, que regulaba la jubilación patronal en el 30% del salario básico unificado vigente. Que en función de lo antes referido, al accionante se le venía cancelando por concepto de pensión jubilar patronal mensual la cantidad de USD. 120,00. Con esos hechos probados, los jueces interpretan el artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo, precisando que, en los casos de las empresas públicas, en las que exista una Ordenanza Municipal o Provincial, la aplicación debe ser de acuerdo al inciso segundo del numeral 2 del Código del Trabajo, por lo que, dicha Ordenanza ha sido emitida de conformidad con la norma jurídica en cuestión, sin que haya sido expulsada del ordenamiento jurídico ni declarada inconstitucional, bajo esta interpretación declaran sin lugar la pretensión del actor, respecto a que se le cancele la jubilación patronal de acuerdo a la regla primera del artículo 216 ibídem. Ahora bien, el artículo 216 ibídem, en sus reglas primera y segunda, establece que: “Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta

dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.” De lo expuesto, se observa que el Código Laboral establece un procedimiento específico para calcular la jubilación patronal de los trabajadores y a su vez determina que los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo están facultados para mediante la expedición de una ordenanza regular el derecho a la jubilación patronal de sus trabajadores; en este sentido, si bien es verdad que estos últimos pueden regular en sus ordenanzas el derecho a la jubilación patronal, no es menos cierto que dicha regulación al derecho a la jubilación, debe estar acorde al principio normativo previsto en el artículo 216 numeral 1 del Código de la materia, y su objetivo necesariamente, debe ser el de garantizar dicho derecho sin menoscabarlo, en atención al principio de progresividad de derechos recogido en el artículo 11, numeral 8 de la Constitución de la República, que dice: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.” En esta misma línea argumentativa, es preciso traer a colación, que el derecho a la jubilación patronal, está concebido en la doctrina como: “[...] el derecho al que tiene el trabajador para descansar recibiendo una pensión, después de haber servido a la sociedad y contribuido a su desarrollo durante largos años y haber ido perdiendo sus mejores energías y capacidades por el transcurso del tiempo o por haber quedado incapacitado por un accidente o enfermedad”; tiene por naturaleza “precautelar y proteger la vejez y ancianidad del trabajador, que se aspira sea decorosa y digna, debiendo para ello disponer de los medios económicos suficientes acordes a este noble y trascendental propósito”; y, nace en la legislación ecuatoriana, bajo un único requisito establecido en el Código del Trabajo, esto es “que el trabajador haya prestado servicios al mismo empleador por veinticinco años, por lo menos, sea que la prestación de servicios haya sido continuada, sin interrupción alguna en ese lapso, o sea que haya habido interrupción en la prestación de los servicios, caso en el cual se sumarán todos los meses, días o años que en cada período haya laborado el trabajador para el mismo empleador”, su trascendencia es tal, que se le ha dado el carácter de imprescriptible, irrenunciable e intangible, principios que tienen por finalidad proteger al trabajador como parte débil de la relación, de cualquier acto que implique renuncia, menoscabo o alteración de sus derechos, conforme así lo ha determinado la Constitución de la República, en el artículo 326, numerales 2 y 3, en concordancia con el artículo 5 del Código del Trabajo, normas jurídicas, que buscan la defensa y eficacia de los derechos de los trabajadores; dicho esto, se debe aplicar lo que más favorezca a los derechos e intereses del trabajador, al amparo de los principios que regulan el derecho al trabajo, así como de las garantías constitucionales que lo cobijan, más todavía, cuando el derecho a la jubilación patronal tiene una protección especial, para su efectivo goce. En este sentido, la actual conformación de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, ha cambiado su línea de aplicación en lo que respecta a esta norma y, al efecto ha sostenido que, la excepcionalidad que prevé el artículo 216 regla segunda, inciso segundo del Código del Trabajo, de manera alguna, puede significar la posibilidad de afectar el derecho a la jubilación patronal reconocido a los trabajadores al amparo de lo regulado en la ley (art. 216 CT), así se ha pronunciado en algunos casos análogos, signados con el N° 12334-2018-00209; 19332-2019-00286; 13354-2019-00023, 13354-2019-00049 entre otros. En este contexto, el Tribunal de Casación advierte, que, en el presente caso, se ha configurado la errónea interpretación del artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo, al haber realizado una aplicación contraria a los preceptos constitucionales y legales, y resolver el objeto de la controversia, dejando de lado el contenido de la regla primera del artículo 216 numeral 1 ibídem. Visto lo anterior, se procede a efectuar el cálculo de la jubilación patronal, que le correspondería al accionante en aplicación del artículo 216 del Código del Trabajo, regla primera, para lo cual se tiene como tiempo de servicios del 9 de febrero de 1979 al 31 de octubre de 2019= 40 años; la edad de 64 años, coeficiente aplicable 4,5940 de acuerdo con el artículo 218 del Código del Trabajo; promedio de remuneraciones de los últimos cinco años (historia laboral IESS), USD. = USD. 54.165,60/5 = USD. 10.833,12 se obtiene el 5% = USD. 541.656 x 40 años de servicios = USD. 21.666,24/4,5940 (coeficiente) = USD. 4.716,20 (pensión anual)/12 = USD. 393.01, pensión patronal mensual; cálculo del que se desprende que la cantidad que venía cancelando el empleador en el monto de USD. 120.00 (fs. 104), es inferior a lo que le correspondía percibir legalmente al jubilado, de acuerdo a la regla 1 del artículo 216 del CT. Diferencias en las pensiones jubilares patronales calculadas desde el 1 de noviembre de 2019 hasta agosto de 2022, la cantidad de USD. 393,01-120,00 = USD. 273.01 x 34 meses = USD. 9.282,34. Diferencias en la décima tercera pensión jubilar, noviembre de 2019, le correspondía USD. 32.75 USD. 9.85 (fs.104) =USD. 22.90; diciembre de 2019 a noviembre de 2020 USD. 393.01-USD. 120 =USD. 273.01; diciembre de 2020 a noviembre de 2021 =USD. 393.01-USD. 120.00 = USD. 273.01 = USD. 568.92; no se dispone el pago del periodo diciembre de 2021 a noviembre de 2022, en virtud de que la obligación aún no se encuentra vencida. En cuanto a la décima cuarta pensión jubilar, de noviembre de 2019 a julio de 2020, le correspondía percibir la cantidad de USD. 283.33, se advierte de fs. 104, que el empleador ha cancelado al trabajador la cantidad USD.

299.70 (12-08-2020), por lo que no existe diferencia alguna a su favor; advirtiendo en este punto, que no se ordena el pago de la décima cuarta pensión jubilar desde agosto de 2020 a julio de 2022, en virtud de que la reliquidación de la pensión jubilar mensual no tiene afectación en el cálculo de esta pensión jubilar adicional (porque se calcula de acuerdo a salarios básicos unificados), tanto más, que conforme el documento en mención, se verifica que el empleador ha venido cumpliendo con esta obligación en la fecha que dispone la ley. DECISIÓN: Por lo señalado, este Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, el 31 de mayo de 2021, a las 16h17 y, dispone que la entidad demandada Empresa Pública de Vialidad del Sur VIALSUR E.P., a través de su representante legal, pague al actor Franco Tulio Jaramillo Romero la suma de USD. 9.851,26, por concepto de diferencias en las pensiones jubilares mensuales y adicional vencidas. Se fija en la cantidad de USD. 393.01, la pensión jubilar la que deberá ser cancelada de forma mensual y vitalicia, más las pensiones jubilares adicionales en la fecha que corresponda y, hasta un año después de su muerte a sus deudos de conformidad con lo establecido en el artículo 217 del Código del Trabajo. En la etapa de ejecución, el juez de origen deberá calcular los intereses correspondientes, de acuerdo a la Resolución N° 08-2016, publicada en el Registro Oficial Suplemento 894 de 1 de diciembre de 2016; y, actualizar la liquidación, en caso de ser necesario. Sin costas, ni honorarios.- Notifíquese y devuélvase.-

Anexo 6. Sentencia Nro. 11371-2021-00094

No. proceso: 11371202100094

Tipo de materia: TRABAJO

Tipo acción/procedimiento: SUMARIO

Tipo asunto/delito: JUBILACIÓN

Actor(es)/Ofendido(s): Mayo Patiño Pedro

Demandado(s)/Procesado(s): Empresa De Vialidad Del Sur E.p "Vialsur E.p", María De Lourdes Fernández Tandazo, Procuradora Judicial Del Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre, Gerente General Vialsur E.p.

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA

SENTENCIA Y/O RESOLUCION (RESOLUCION)

JUEZ QUE LA PRONUNCIA: DR. GUILLERMO ESTEBAN MOLINA SACOTO. VISTOS.- En cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 94 del Cogep como del numeral 7 literal l) del art 76 de la Constitución, se procede a motivar y a desarrollar los parámetros enunciados en forma oral dentro de la Audiencia Única llevada a efecto el día 03 de marzo del 2022 a las 14h00 en la Sala de audiencias Nro. 1 de esta Unidad judicial. IDENTIFICACION DE LAS PARTES (SUJETOS PROCESALES).- ACTOR.- PEDRO MAYO PATIÑO. DEMANDADO.- EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD DEL SUR VIALSUR E.P. ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA.- En lo principal, a fs. 41 de los autos comparece Pedro Mayo Patiño con su demanda y en forma general manifiesta: Con fecha 16 de mayo de 1988, ingresé a prestar mis servicios lícitos personales a órdenes de mi empleador el Gobierno Provincial de Loja, Vialsur E.P; cumpliendo con las Ayudante de Operador de Equipos y/o Maquinaria. Mas mediante resolución en el mes de diciembre de 2011, el señor Prefecto Provincial de Loja de ese entonces Ing. Rubén Bustamante, expidió las resoluciones RP- RBM-150-2011, mediante los cuales dispuso el traspaso de los obreros del Gobierno Provincial de Loja a las empresas públicas incluidas sus partidas presupuestarias, siendo este acto notificado a los mencionados obreros por parte del Coordinador de Recursos Humanos, ante este acontecimiento el Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja, y los representantes del Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas, suscribieron una acta transaccional que fue elevada a escritura pública en la que se determinó que estas últimas por el principio de unicidad del Estado, asumirán la corresponsabilidad con el Gobierno Provincial en el cumplimiento de obligaciones que se deriven del Código del Trabajo y de la contratación individual y colectiva con los obreros. Bajo este contexto al haber laborado hasta el día 30 de junio del 2020, fecha en la que en forma libre y voluntaria me desvinculé de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P., con la finalidad de acogerme al retiro voluntario para acogerme al beneficio de jubilación toda vez que cumplí con todos los presupuestos exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El tiempo que laboré para mi empleador la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, fue de 32 años 1 meses 15 días, es decir desde el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020 siendo mi edad al terminar la relación laboral de 67 años. El promedio de las remuneraciones del último año que percibí fue de \$ 786,18. Sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el compareciente tiene derecho al pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quede cesante es decir 01 de julio del 2020, más las remuneraciones adicionales como la décimo tercera y cuarta remuneración, en las fechas en las que se paga a los trabajadores activos y jubilados, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda mi vida y un año después de mi muerte conforme se encuentra determinado en el Art. 217 del Código del trabajo; derecho que me ha sido negado por la entidad demandada en las personas de su representante legal y judicial etc. Con estos antecedentes dirige la demanda en contra de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, en la persona de su Gerente General y representante Legal Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre, así como se ha contado en esta causa con el señor Procurador General del Estado a través de la Directora Regional de Loja, y solicita que en sentencia se le condene al pago de los rubros que señala en la demanda. Fija la cuantía en \$ 3.838,47 conforme lo establece el Cogep para estos casos y señala el procedimiento Sumario. Por aceptada la acción en procedimiento sumario señalado en los Arts. 575 del Código del Trabajo sustituido por el numeral 6 de las disposiciones reformatorias sexta del Código Orgánico General de Procesos y según lo prescrito en el artículo 332 del COGEP, se dispuso que se cite a la parte demandada y notifique a la Directora Regional de Loja de la Procuraduría General del Estado, diligencias que obran del proceso. La parte anunciada conforme lo establece el art. 151 y 152 del COGEP, ha procedido a dar contestación a la demanda y anunciar sus respectivas pruebas en la forma como lo ha realizado a fs. 85 a 88, 94. Convocada como ha sido la respectiva Audiencia Única para el 03 de marzo del 2022 a las 14h00 (fs. 102), la misma tiene lugar en el día y hora referido conforme se observa en el acta resumen de audiencia única que obra en el proceso; diligencia que se ha desarrollado en dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos de debate y conciliación, y la segunda de pruebas y alegatos, y en la cual se ha declarado la validez del proceso, se ha delimitado el objeto de la controversia, las partes han fundamentado tanto su demanda como contestación, se ha procedido a anunciar y practicar la prueba de cada uno de los litigantes en la forma como

se la ha admitido en audiencia. Posteriormente una vez finalizada la Audiencia Única, el suscrito Juez ha procedido a dictar su correspondiente resolución en la fecha referida, en forma oral y conforme lo determina el art. 93 y 94 del Cogep, y en la cual se rechaza la demanda propuesta, resolución que ha sido apelada en forma oral por la parte actora a través de su defensa esto en base al artículo 256 del Cogep. Analizada en debida forma la demanda, la contestación a la misma y los recaudos procesales, corresponde su motivación por escrito conforme el art. 89 del Cogep bajo las siguientes consideraciones: PRIMERO.- VALIDEZ PROCESAL.- La causa se ha ventilado con apego a la normativa vigente observándose el procedimiento sumario previsto en el Art. 575 del Código del Trabajo, sustituido por el numeral 6 de la Disposición Reformatoria Sexta del COGEP; las reglas del DEBIDO PROCESO determinadas en el Art. 76 de la Constitución de la República, sin que se advierta omisión de solemnidades sustanciales que pueda influir en la decisión de la causa, lo cual inclusive no ha sido motivo de objeción alguna por los sujetos procesales en audiencia única, por lo que se declara su validez. SEGUNDO.- En todo conflicto individual de trabajo, lo esencial es justificar la existencia de la relación laboral, y una vez establecida la misma, de esta nacen los derechos y obligaciones entre las partes, en este caso las del accionante a acudir a la justicia en busca de sus derechos legales que estima no se han satisfecho debidamente. TERCERO.- Corresponde a las juezas y jueces a fin de garantizar la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA determinada en el artículo 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, resolver sobre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, los Instrumentos Internacionales ratificados por el Ecuador, la ley y los méritos del proceso en el término que establece la ley. CUARTO.- El artículo 23 de la “DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS” establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a la dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de su trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (ART 33 CONSTITUCIÓN); y en el art. 326 ibídem se establecen los PRINCIPIOS en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, “PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES” de entre los cuales se establece en su numeral 2 lo siguiente: “Los derechos laborales son IRRENUNCIABLES E INTANGIBLES, será nula toda estipulación en contrario”, disposición constitucional que se relaciona con el art. 4 del Código del Trabajo. Así mismo el numeral 3 del artículo 326 señala: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, disposición constitucional relacionada con artículo 7 del Código laboral. El derecho laboral mantiene los principios del derecho social que se inician en la norma suprema, cuando garantizan al trabajador la intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos y el principio “INDUBIO PRO LABORE” en caso de que se presenten dudas en la aplicación de normas. QUINTO.- El derecho laboral es un derecho protector por excelencia y forma parte sustancial del derecho social, así el trabajador goza del derecho protectorio del Estado en sus relaciones con la parte más fuerte de esta relación que resulta ser el patrono, empero para que se activen este tipo de derechos en su favor, resulta primario y objetivo que se proceda a probar por parte del actor la efectiva vigencia de relación laboral que manifiesta ha existido para con la parte demandada, de esta manera y conforme el “PRINCIPIO DISPOSITIVO” previsto en el inciso primero del Art.19 del Código Orgánico de la Función Judicial, corresponde a las juezas y jueces resolver de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas. DECISIÓN SOBRE LAS EXCEPCIONES PRESENTADAS.- El tratadista Hernando Devis Echandía, señala que la excepción: "Es una manera especial de ejercitar el derecho de contradicción o de defensa en general que le corresponde a todo demandado y que consiste en oponerse a la demanda atacando las razones de la pretensión del demandante, mediante razones propias de hecho que persigan destruirla o modificarla o aplazar sus efectos". En el presente caso en la contestación a la demanda de fs. 85 a 88, 94, no se han determinado excepciones previas a fin de ser tratadas en audiencia única, esto en cumplimiento a lo que dispone la Resolución de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA N0. 12-2017 DEL 3 DE MAYO DEL 2017 respecto de las excepciones previas, en concordancia con el Art. 294 numeral 1 en relación con el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), por lo que no ha existido pronunciamiento del Juzgador sobre este aspecto. SEXTO.- LA RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS, RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN. LA MOTIVACIÓN.- Nuestra CONSTITUCIÓN en su artículo 76 establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurara el derecho al DEBIDO PROCESO; y en el numeral 7 literal 1) establece que las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación su en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos; de lo que se desprende que la Constitución dispone a los poderes públicos la exigencia constitucional de expresar en sus resoluciones cuales han sido los fundamentos que los llevo a la decisión. La Doctrina al referirse a la motivación señala que la motivación de derecho involucrada en toda sentencia, se

relaciona con la aplicación de los preceptos legales y doctrinarios atinentes a los hechos establecidos en la causa, con base en las pruebas aportadas por las partes. De la Rúa Fernando, en su libro, Teoría General del Proceso, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1991, explica que “La motivación de la sentencia constituye un elemento intelectual, de contenido crítico, valorativo y lógico, que consiste en el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en que el Juez apoya su decisión”; debiendo por tanto efectuarse una motivación en forma clara, completa, legítima y lógica; de esta manera y dando cumplimiento con esta obligación constitucional, conforme el objeto de la controversia en forma general corresponde establecer si entre las partes ha existido o no una relación de carácter laboral, de justificarse aquella determinar el tiempo exacto de relación o vínculo y si le asiste o no derecho a las pretensiones en la forma como se reclama y persigue; siendo así analizada cada una de las pruebas actuadas y a fin de determinar lo que corresponda, se considera lo siguiente: 6.1) En audiencia única se ha procedido a practicar cada una de las pruebas que fueron admitidas. En lo que respecta a la PRUEBA DE LA PARTE ACTORA que fue admitida, se ha producido y practicado únicamente prueba documental y en la forma determinada en el art. 196 del Cogep. En audiencia la parte actora desistió de su prueba testimonial. En lo que respecta a la prueba de la parte demandada admitida en audiencia única, se ha practicado prueba documental y en la forma determinada en el art. 196 del Cogep. Posteriormente las partes han procedido a efectuar sus respectivos alegatos. 6.2) En toda controversia laboral corresponde prioritariamente demostrar la relación de trabajo en los términos que señala el Código del Trabajo en su artículo 8 que claramente refiere: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre; desprendiéndose de esta manera los requisitos para configurar el contrato de trabajo tales como son el acuerdo de voluntades, prestación de servicios listos y personales, dependencia o subordinación, pago de una remuneración etc; a sabiendas que la DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN es de carácter jurídica porque es la única que justifica la facultad del empleador y la obligación del trabajador, obligándose el trabajador a someterse a órdenes o instrucciones de su empleador respecto al horario, el lugar de trabajo, la modalidad en que se ha de cumplir la actividad y la remuneración fijada conforme al Código del Trabajo. Mario de la Cueva señala: Por subordinación se entiende, de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligada el primero en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa; luego anota. “... la naturaleza de la relación de subordinación diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación jurídica del trabajador de cumplir sus disposiciones en la prestación de su trabajo. (Gaceta judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3. del año 2007, pág. 1068). El tratadista Julio César Trujillo respecto de los elementos del contrato individual de trabajo en forma general refiere: a) Acuerdo de voluntades: El Art. 8 del Código del Trabajo emplea el término convenio que, en su acepción más amplia, equivale a concierto entre dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son: La que se obliga a prestar sus servicios, definida por el Art. 9 como trabajador, y aquella por cuenta u orden de la cual ejecuta la obra o se presta el servicio que, según el Art. 10, se denomina empleador o empresario. Desde luego, en el Derecho del Trabajo las partes, o sea el trabajador y el empleador, tienen absoluta libertad para convenir o no en el establecimiento de la relación laboral; esto es para celebrar el contrato. Los autores denominan a esta libertad: libertad de contratar. b) Prestación de servicios lícitos y personales.- El término lícito o lícitos que usa nuestro Código debe ser entendido en sentido jurídico, es decir de no “prohibido por la ley”. c) Dependencia o subordinación, sobre este aspecto señala: La relación de trabajo no es un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos personales y permanentes que miran a la consecución de objetivos que inducen al empleador a contratar los servicios del trabajador. Esta dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador puede ser técnico- industrial, económica, o jurídica. d) Pago de una remuneración.- Sobre este aspecto comenta: Es de tal manera indispensable que, sin ella no habría contrato de trabajo, sino otra relación jurídica. (Derecho del Trabajo. Tomo I. Centro de publicaciones PUCE.- Marzo 2008). De acuerdo a la DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA la dependencia se refiere aquella que mantiene con el empleador, al derecho al que este tiene para dirigir, ordenar y controlar al trabajador, y este otro a la obligación de acatar y obedecer al empleador. De otro lado EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS (COGEP), en su art. 164 señala que la prueba debe ser apreciada en conjunto de acuerdo a las REGLAS DE LA SANA CRÍTICA. La “JURISPRUDENCIA” al respecto considera que las reglas de la sana crítica, son reglas de la lógica y de la experiencia humana suministradas por la psicología, la sociología, otras ciencias y la técnica, que son las que dan al Juez conocimiento de la vida y de los hombres y le permiten distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. La Corte Suprema de Justicia mediante resolución Nro. 83-99 ha manifestado que: “ (...) la valoración de la prueba es un operación mental en virtud de la cual el juzgador determina la fuerza de convicción en conjunto de los elementos de prueba aportados por las partes, para inferir si son ciertas o no las afirmaciones hechas tanto por el actor como por el demandado, en la demanda y en la contestación a la demanda respectivamente. En la especie, con la contestación a la demanda por parte de Vialsur E.P, con el historial de tiempo de trabajo de fs. 1, con el reporte de aportaciones de fs. 2 a la 20, con la certificación de fs. 36, con la documentación adjunta tanto por la

parte accionante como accionada y conforme se motivó en audiencia única se encuentra plenamente justificada y establecida la relación laboral habida entre las partes en su momento, correspondiendo establecer el tiempo exacto de relación o vínculo y si le asiste o no derecho a las pretensiones; bajo estas consideraciones, para efectos de tiempo de servicios se tomará para este proceso conforme las motivaciones expuestas en audiencia única desde el “16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio del 2020”, periodo que se corrobora en certificado de fs. 36 emitido por la Lic. Viviana Macas Toledo, Coordinadora de Talento Humano de Vialsur EP, en reporte de aportaciones de fs. 2 a la 18va y con la demanda; y para efectos de cálculo en caso de asistirle derecho se estará a salarios constantes en el reporte de aportaciones de fs. 2 a la 20 y a los salarios básicos unificados vigentes en las fechas que corresponda su cálculo en lo que corresponda. SEPTIMO.- La aspiración del accionante radica en el pago de los rubros que señala en su demanda en los numerales 6.1, 6.2, 6.3 y 6.4, siendo así una vez justificado la relación laboral en la forma referida, analizado cada uno de los elementos probatorios y en base a las constancias procesales se expresa: 1) En lo que respecta al pago de las pensiones jubilares patronales pretendida en el punto 6.1 de su demanda, pago de la Décimo tercera y décimo cuarta remuneración puntos 6.2, 6.3, y pago de intereses punto 6.4 se considera lo siguiente: Nuestro Código del trabajo en su artículo 216 señala que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o “interrumpidamente”, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores con las siguientes reglas..., pues este es un derecho que se va generando y acumulando a través de la prestación de servicios por un largo tiempo, es de tracto sucesivo, es decir se va pagando mes a mes, en definitiva es un derecho a la vida del trabajador, cuya acción y ejercicio no puede ser desconocida por ningún motivo; existen resoluciones de la ex Corte Suprema de justicia (Resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia, Registro oficial 245 de 02- agosto- 1989) en la que se ha sostenido que el derecho a percibir la jubilación patronal lo adquiere el trabajador desde la fecha en que terminó la relación laboral, después de que se ha prestado “25 años” o más a la misma empresa; es decir por ley se concede este derecho al trabajador aunque simultáneamente tuviera también derecho a la jubilación por parte del IESS, por lo que puede haber trabajadores que gocen de la doble jubilación, pues este derecho del trabajador es imprescriptible conforme así lo ha resuelto la ex Corte Suprema de Justicia, (R.O. Suplemento 233 de 14 – Jul – 1989) en la que señala que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o “interrumpidamente”, para que se beneficie con la jubilación patronal; a más de irrenunciable al tenor del Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, y Art. 4 del Código del Trabajo, ya que la razón de fondo es la de velar al trabajador que brindó su contingente durante tantos años a su empleador y que esta pensión de jubilación le servirá en su vejez que es cuando más lo va a necesitar, de tal manera que al ser la misma un derecho imprescriptible corresponde establecer en esta causa con la prueba y documentación adjunta al proceso si al actor le asiste o no derecho a tal beneficio en base a su tiempo laborado. El numeral 2 del Art. 216 del Código del Trabajo señala: En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. El numeral 2 inciso segundo del art. 216 referido establece: Exceptúase de esta disposición a la los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para estos aplicable. La parte accionada Vialsur E.P; en su contestación en forma general refiere: Sobre el valor que busca se le reconozca mediante sentencia por jubilación patronal, esto es, \$ 325.98 dólares americanos mensuales, el mismo es ilegal ya que a la fecha existe norma expresa que dice que el valor a pagar por concepto de jubilación patronal en el caso del señor Pedro Mayo Patiño, es del 30% del salario básico unificado vigente. De igual forma refiere que el GAD Provincial de Loja, sobre la base de la excepción prevista en el Art. 216 No. 2 inciso segundo del Código del Trabajo, aprobó en dos debates y sancionó la ordenanza que regula el pago de la Jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. De fs. 91 a 93 obra la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 9 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, la cual se ha expedido con anterioridad a la terminación de la relación laboral habida entre las partes (30 de junio del 2020) que señala: Art. 1.- La presente ordenanza tiene por objeto fijar el valor de la jubilación patronal para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública, una vez que hayan cumplido con los requisitos de ley. Art. 2.- Las disposiciones contenidas en el presente ordenanza, son de cumplimiento obligatorio y aplicable para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del Gobierno Provincial de Loja y de su Empresa Pública. Art. 4.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente. De fs. 78 a 84va obra la Ordenanza Sustitutiva de Constitución de la Empresa Pública de Vialidad del Sur (Vialsur E.P), de fecha 28 de enero del 2011. De fs. 59 a 60, obra la RESOLUCIÓN DE VIALSUR EP- GG-051-A-2019, de fecha 28 de junio de 2019, en la cual se Resuelve: PRIMERO.- ACOGER de forma íntegra la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. A fs. 58 se adjunta la certificación de fecha Loja, 27 de mayo del 2021 emitida por el Ing. Oscar Iñiguez A.

Tesorero Vialsur (E), en el cual se detalla los pagos que se le viene efectuando al actor por concepto de jubilación patronal y decimos correspondientes. De fs. 61 a la 77 se adjunta Sentencias de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional. La Presidencia de la Corte Nacional de Justicia Absolución de Consultas- Criterio No Vinculante; con fecha de contestación: Quito, 05 de julio de 2018, Oficio Nro. 921- PCNJ-2018-31; 00934, en la cual en Respuesta a Consulta refiere: En el caso de los trabajadores de los municipios y consejos provinciales existe la posibilidad de que estos organismos puedan regular mediante sus propios ordenanzas el cálculo de la pensión jubilar patronal; de ser este caso, se debe aplicar la respectiva ordenanza. De la documentación que obra de autos, Con el certificado de fs. 36, reporte de aportaciones de fs. 2 a la 18va y en base al tiempo de servicios que se ha tomado para este caso desde el “16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio del 2020”, se evidencia que el actor ha laborado para la entidad accionada por más de 25 años, de esta forma cumple con el requisito que se determina en el art. 216 del Código del Trabajo cuando señala que el derecho a la jubilación patronal corresponde a los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o “interrumpidamente”, siendo así le asiste el derecho a la Jubilación patronal más las pensiones adicionales como lo son la décima tercera y décima cuarta pensión; sin embargo este derecho establecido en el art. 216 del Código del Trabajo al actor la parte accionada le viene cancelando conforme la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral entre las partes (30 de junio del 2020), de esta manera al actor se le viene cumpliendo con este derecho en base a lo dispuesto en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en virtud de la ordenanza que se ha expedido para el efecto en fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza que ha sido acogida por la parte accionada Vialsur E.P conforme se expresa en la Resolución de VIALSUR EP GG-051-A-2019, de fecha 28 de junio de 2019 (fs.59 a 60), y en la cual se Resuelve: PRIMERO.- Acoger de forma íntegra la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Por las consideraciones anotadas y motivaciones expuestas en audiencia única, la institución accionada se encuentra cumpliendo con esta obligación (jubilación patronal) conforme el Art. 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en base a la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral (30 de junio del 2020) y cuyos pagos se constata con la certificación de fs. 58 que se adjunta. Finalmente vale hacer mención a los fallos expedidos por la Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia respecto de empresas públicas signados con los números 17371-2016-01986, 17371-2016-05502, que refieren a la forma de cálculo de las pensiones jubilares a través de ordenanzas y que lo especifica la accionada en su contestación; de esta forma se evidencia que la parte accionada viene cumpliendo con la jubilación patronal al accionante en aplicación a la respectiva ordenanza acogida por la empresa pública Vialsur E.P. Por lo expuesto, y sin ser necesaria otra consideración, en base lo analizado en forma motivada, constitucional, legal, y conforme las motivaciones expuestas en audiencia, el suscrito Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Loja, de la provincia de Loja, “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA” Declara sin lugar la demanda propuesta y se la rechaza. Sin costas. Déjese copia. La parte actora apeló de esta resolución en forma oral en Audiencia Única, debiendo por lo tanto fundamentar su apelación que han efectuado conforme el artículo 257 del Cogep en debida forma dentro del término de ley como se le ha ordenado en Audiencia Única para que surta los efectos de ley. En cuenta el correo electrónico señalado por la parte accionada en audiencia.- NOTIFÍQUESE

**SALA ESPECIALIZADA DE LO CIVIL, MERCANTIL, LABORAL, FAMILIA, NIÑEZ,
ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA
DE LOJA**

ACEPTAR RECURSO DE APELACION (RESOLUCION)

VISTOS: Viene a conocimiento de este Tribunal la presente causa, por haberse concedido el recurso de apelación a la parte actora, de la sentencia emitida por el Juez a quo Guillermo Esteban Molina Sacoto, el cual declara sin lugar la demanda, por lo que una vez emitida la resolución oral en la Audiencia de Apelación, cabe reducirla a escrito, para lo cual se considera: I. ANTECEDENTES PRIMERO: Identificación del Tribunal.- Los Jueces que conocen el presente recurso de apelación, son los doctores: José Alexi Erazo Bustamante, Max Patricio Brito Cevallos (Ponente); y, George Hernán Salinas Jaramillo (En reemplazo del señor doctor Carlos Lenin Tandazo Román); SEGUNDO: Partes procesales: 2.1. Como parte accionante: El señor Pedro Mayo Patiño por sus propios y personales derechos; 2.2. Como parte accionada: La Empresa Pública VIALSUR EP, representada por su Gerente General. 2.3. Se cuenta con la Procuraduría General del Estado, por tratarse la parte demandada de una institución del Estado. TERCERO: Enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la demanda y defensa de la demandada. 3.1. La parte accionante ha referido en lo principal: Que, con fecha 16 de mayo de 1988, ingresó a

prestar sus servicios lícitos personales a órdenes de su empleador el Gobierno Provincial de Loja, Vialsur E.P; cumpliendo con las funciones de Ayudante de Operador de Equipos y/o Maquinaria. Mas mediante resolución en el mes de diciembre de 2011, el señor Prefecto Provincial de Loja de ese entonces Ing. Rubén Bustamante, expidió las resoluciones RP- RBM-150-2011, mediante las cuales dispuso el traspaso de los obreros del Gobierno Provincial de Loja a las empresas públicas incluidas sus partidas presupuestarias, siendo este acto notificado a los mencionados obreros por parte del Coordinador de Recursos Humanos, ante este acontecimiento el Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Loja, y los representantes del Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas, suscribieron una acta transaccional que fue elevada a escritura pública en la que se determinó que estas últimas por el principio de unicidad del Estado, asumirán la corresponsabilidad con el Gobierno Provincial en el cumplimiento de obligaciones que se deriven del Código del Trabajo y de la contratación individual y colectiva con los obreros. Bajo este contexto al haber laborado hasta el día 30 de junio del 2020, fecha en la que en forma libre y voluntaria se desvincula de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P., con la finalidad de acogerse al retiro voluntario para ser beneficiario de la jubilación toda vez que cumplió con todos los presupuestos exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Que, el tiempo que laboró para su empleador, Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, fue de 32 años 1 mes 15 días, es decir desde el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020 siendo su edad al terminar la relación laboral de 67 años. Que, el promedio de las remuneraciones del último año que percibió fue de \$ 786,18. Sin perjuicio del valor entregado por retiro voluntario, el compareciente tiene derecho al pago de la pensión jubilar mensual patronal desde el día siguiente a la fecha en que quedó cesante es decir 01 de julio del 2020, más las remuneraciones adicionales como la décimo tercera y cuarta remuneración, en las fechas en las que se paga a los trabajadores activos y jubilados, en razón de lo dispuesto en el art. 216 del Código del Trabajo, pensión que debe pagarse durante toda su vida y un año después de su muerte conforme se encuentra determinado en el Art. 217 del Código del trabajo; derecho que le ha sido negado por la entidad demandada en las personas de su representante legal y judicial. Que, con estos antecedentes dirige la demanda en contra de la Empresa Pública de Vialidad del Sur Vialsur E.P, en la persona de su Gerente General y representante Legal Ing. Fabián Ernesto Villamagua Aguirre, así como se ha contado en esta causa con el señor Procurador General del Estado a través de la Directora Regional de Loja, y solicita que en sentencia se le condene al pago de los rubros que señala en la demanda. 3.2. La parte demandada, en lo principal ha referido: Que, el valor que se busca se le reconozca por jubilación patronal, esto es, USD \$ 325,98 es ilegal ya que a la fecha existe norma expresa que dice que el valor a pagar por concepto de jubilación patronal en el caso del señor Pedro Mayo Patiño es el 30 % del salario básico unificado vigente. Que el GAD Provincial de Loja sobre la base de la excepción prevista en el artículo 216 numeral 2 segundo inciso del Código de Trabajo, aprobó en dos debates y sancionó la Ordenanza que regula el pago de jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo. Que, existe norma expresa que regula el pago de jubilación patronal a los trabajadores del Gobierno Provincial de Loja y de su empresa pública, norma que se enmarca dentro de las potestades conferidas a los gobiernos autónomos descentralizados y las entidades que de ellos emane su creación como lo es el caso de las empresas públicas. Que, el accionante prestó sus servicios en el Gobierno Provincial de Loja y en la Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja, VIALSUR E.P. cumpliendo 32 años 1 mes y 15 días de servicio. Que, la empresa pública de vialidad del Sur “VIALSUR E.P.” viene cancelando oportunamente todas sus obligaciones con el ex trabajador. 3.3. El Juez a quo en la parte resolutive de su sentencia, dispone: “... Declara sin lugar la demanda propuesta y se la rechaza. Sin costas...”. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTACIÓN DEL TRIBUNAL CUARTO: Sobre la apelación y competencia: 4.1. De la apelación: La normativa legal, nos indica que: “El recurso de apelación procede contra las sentencias y los autos interlocutorios dictados dentro de la primera instancia, así como contra las providencias con respecto a las cuales la ley conceda expresamente este recurso.- Podrá interponerse de manera oral en la respectiva audiencia”. (Art. 256 del COGEP. Sustituido por el Art. 38 de la Ley s/ n, Registro Oficial 517-S, de fecha 26-VI-2019), 4.2. De la competencia: De conformidad a lo establecido en el Art. 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, así como la resolución No. 097-2021 emitida por el Consejo de la Judicatura, este Tribunal Fijo, es competente para conocer y resolver el presente recurso de apelación. QUINTO: Fundamentación al recurso de apelación y Contestación. 5.1. La parte actora ha fundamentado su apelación en los siguientes términos: Que, el Juez de primer nivel en la sentencia apelada indica que le asiste el derecho a la jubilación y que la parte accionada le viene cumpliendo este derecho en virtud de la ordenanza que ha sido expedida para el efecto el 09 de mayo del 2019 y que por lo tanto le corresponde el pago por jubilación patronal el valor de 30% del salario básico unificado vigente, y que por lo tanto declara sin lugar a la demanda, pero que no se tiene en cuenta que toda Ordenanza que se contraponga a la Constitución y Leyes de la República, es inaplicable más aún cuando se trate de vulnerar derechos laborales como es el caso de la pensión jubilar mensual de los trabajadores, pues esta ordenanza no puede imponer un valor al arbitrio del empleador sin el cálculo debidamente fundamentado y practicado mucho menos un valor inferior a la establecida por la Ley. Que, según el promedio de las remuneraciones anuales percibidas durante los últimos 5 años de servicios, así como el tiempo de servicio y el coeficiente de edad, le corresponde al actor como pensión mensual el valor de USD \$ 325,98, lo que no fue aplicado por el Juez de Primer Nivel. Que, el valor del 30% de un Salario Básico Unificado, cancelado al actor mediante ordenanza afecta el principio constitucional de la irrenunciabilidad e intangibilidad de

sus derechos como trabajador y siendo el Ecuador un estado constitucional de derechos y justicia, supone la consagración de la supremacía de la Constitución, la tutela judicial efectiva de los derechos por lo que las juezas y jueces están obligados a aplicar de manera directa e inmediata la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Que, por lo indicado se debió mandar a pagar la pensión jubilar patronal de conformidad con el artículo 216.2 del Código de Trabajo a partir de la fecha de terminación de la relación laboral con la empleadora.

Petición: Que se revoque la sentencie venida en grado y se acepte la demanda disponiendo el pago de la pensión jubilar mensual, décimo tercera y cuarta pensión jubilar conforme lo indicó en su demanda 5.2. **Contestación a la Fundamentación de la Apelación.-** La entidad accionada en lo principal ha referido: Que, el artículo 216 numeral 2 inciso 2 del Código de Trabajo claramente exceptúa “a los municipios y consejos provinciales del país, que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante expedición de las ordenanzas la jubilación patronal par éstos aplicable”. Que, el Código de Trabajo de manera imperativa determina que los gobiernos autónomos descentralizados regularán el beneficio de jubilación patronal para con sus trabajadores a través de la expedición de las respectivas ordenanzas, en el caso particular el Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas acordaron en el décimo octavo contrato colectivo expedir nueva ordenanza para el pago de la jubilación patronal. Que, la ordenanza indica en su artículo 4 “El Gobierno Provincial de Loja y su empresa pública, por jubilación patronal pagará el valor del 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente”. En conclusión la entidad accionada reconoce al trabajador su derecho a recibir una pensión mensual por jubilación patronal, y lo hace en estricto cumplimiento a lo que establece el Código de Trabajo y la Ordenanza expedida para tal efecto. Que, desconocer una disposición contenida en el Código de Trabajo y normada en una ordenanza es una clara violación al derecho de seguridad jurídica, ya que los gobiernos autónomos descentralizados como la empresa pública tienen un régimen independiente que la misma norma lo reconoce al permitirle regular según sus propias ordenanzas. Que, la Empresa Pública en su calidad de empleadora cumple mensualmente con el derecho que le asiste a su ex trabajador, señor Pedro Mayo Patiño y cancela de manera oportuna el valor fijado en la ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su empresa pública, esto es el 30% de la remuneración básica vigente a la fecha. Por lo que toda pretensión que se oponga a lo normado carece de legalidad. **SEXTO: Relación de los Hechos probados, relevantes para la resolución.-** 6.1. No ha sido materia de discusión que entre la parte actora y demanda ha existido una relación laboral. 6.2. De los elementos probatorios se ha justificado que el accionante ingresó a laborar desde el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020, conforme consta de la Historia del Tiempo de trabajo (fs. 1) emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), así como la planilla de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2-20), al igual que la certificación que obra a fojas 56, costando como remuneración la cantidad de USD \$ 786.18 (fs. 2 a 20). A ello se suma que la parte demandada en su contestación a la demanda ha indicado que “el accionante prestó sus servicios en el Gobierno Provincial de Loja y en la Empresa Pública de Vialidad del Sur del Gobierno Provincial de Loja, VIALSUR E.P. cumpliendo 32 años 1 meses 15 días de servicio” 6.3. De la certificación que obra a fojas 58 de autos, se ha justificado que se han realizado pagos al actor por jubilación patronal, desde el 22 de julio de 2020 hasta el 4 de mayo de 2021, constando como últimos pagos, la suma de USD \$ 120 por concepto de pensión jubilar mensual. **SÉPTIMO: Motivación.-** 7.1. Una vez que se ha procedido a escuchar la fundamentación del recurso de apelación y contestación a la misma, se establece como problema jurídico a resolver: Si es procedente o no el recurso de apelación de la sentencia subida en grado, en la que el Juez de Primer nivel desecha la demanda, considerando que a criterio del apelante tiene derecho al pago de la pensión jubilar considerando el promedio anual de las remuneraciones de los últimos cinco años, tiempo de servicio y el coeficiente de edad, y no como determina la ordenanza que conforme lo refiere el recurrente, es perjudicial y violenta los derechos del trabajador. 7.2. Para resolver el problema jurídico debemos establecer lo siguiente: 7.2.1. El Juez de primer nivel en su ratio decidendi, refiere en lo principal: “De la documentación que obra de autos, Con el certificado de fs. 36, reporte de aportaciones de fs. 2 a la 18va y en base al tiempo de servicios que se ha tomado para este caso desde el “16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio del 2020”, se evidencia que el actor ha laborado para la entidad accionada por más de 25 años, de esta forma cumple con el requisito que se determina en el art. 216 del Código del Trabajo cuando señala que el derecho a la jubilación patronal corresponde a los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o “interrumpidamente”, siendo así le asiste el derecho a la Jubilación patronal más las pensiones adicionales como lo son la décima tercera y decima cuarta pensión; sin embargo este derecho establecido en el art. 216 del Código del Trabajo al actor la parte accionada le viene cancelando conforme la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral entre las partes (30 de junio del 2020), de esta manera al actor se le viene cumpliendo con este derecho en base a lo dispuesto en el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en virtud de la ordenanza que se ha expedido para el efecto en fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, ordenanza que ha sido acogida por la parte accionada Vialsur E.P conforme se expresa en la Resolución de VIALSUR EP GG-051-A-2019, de fecha 28 de junio de 2019 (fs.59 a 60), y en la cual se Resuelve: **PRIMERO.-** Acoger de forma íntegra la Ordenanza que regula el pago de la

jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública. Por las consideraciones anotadas y motivaciones expuestas en audiencia única, la institución accionada se encuentra cumpliendo con esta obligación (jubilación patronal) conforme el Art. 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo en base a la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública de fecha 09 de mayo del 2019 y sancionada en fecha 13 de mayo del 2019, expedida con anterioridad a la terminación de la relación laboral (30 de junio del 2020) y cuyos pagos se constata con la certificación de fs. 58 que se adjunta. Finalmente vale hacer mención a los fallos expedidos por la Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia respecto de empresas públicas signados con los números 17371-2016-01986, 17371-2016-05502, que refieren a la forma de cálculo de las pensiones jubilares a través de ordenanzas y que lo especifica la accionada en su contestación; de esta forma se evidencia que la parte accionada viene cumpliendo con la jubilación patronal al accionante en aplicación a la respectiva ordenanza acogida por la empresa pública Vialsur E.P.". 7.2.2. El artículo 216 del Código de Trabajo dispone en la parte pertinente lo siguiente: "Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla (...)". 7.2.2.1. Según la norma legal descrita, y considerando los fines de la misma, se puede establecer que conforme los hechos justificados y constantes en el proceso, esto es, que la relación laboral inició el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020, con un tiempo de servicio de 32 años 1 mes 15 días y una edad de 67 años del trabajador, y una remuneración de USD \$ 786,18.- La remuneración recibida durante los últimos cinco años de servicio corresponde a US. \$ $46.170,80 / 5$ (promedio) = \$ 9.434,16 * 5% = \$ 471,70 * 32 (años de servicio) = \$ 15.094,40 (haber individual) / 3.8731 (coeficiente) = \$ 3.897,23 (pensión anual) / 12 meses, correspondería al valor de \$ 324,76; por lo que en consideración al artículo 216.2 inciso primero del Código de Trabajo que refiere que: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año", tenemos que: La última remuneración básica unificada es USD \$ 786,18, por lo que la suma de USD \$ 324,76 es la pensión jubilar mensual que correspondería de forma general. 7.2.3. La Ordenanza emitida por la prefectura de Loja, que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa pública (fs. 91 a 93) dada y firmada el 9 de mayo del 2019, así como sancionada con fecha 13 de mayo de 2019, establece en su artículo 4: "Valor de la Jubilación Patronal.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente" El salario básico unificado vigente a la fecha de la jubilación del actor (2020), era de USD \$ 400, por lo que el 30% corresponde a USD \$ 120 que es el monto que inició cancelando la entidad demandada al actor en la fecha de jubilación. 7.2.4. De lo establecido nos encontramos que si bien existe una ordenanza que establece un valor de jubilación patronal, sin embargo el mismo es inferior al promedio general que deben recibir otros trabajadores que no se encuentran regulados por una ordenanza, ante lo cual debemos acudir al inciso primero del artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), en su parte pertinente refiere: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...". Por lo que ante esta concepción debemos observar que: El artículo 11.8. de la mencionada norma constitucional dispone: "El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos". El artículo 326 de la CRE que trata sobre los principios del derecho al trabajo, determina en lo esencial: "2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras". En este sentido es evidente que la normativa constitucional así como internacional de derechos humanos, contiene principios, derechos y garantías que protege al trabajador y que tiene un contenido progresivo de derechos mas no regresivo como ocurre en el valor fijado en la ordenanza antes indicada, a lo cual se suma que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se ha desmarcado de criterios anteriores emitidos sobre casos análogos, y ha establecido una nueva línea

en cuanto al tratamientos de casos como el actual, indicando en lo principal “Ahora bien, según el art. 11 de la Constitución de la República: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.” Lo cual, se inmiscuye plenamente con las reglas interpretativas positivas del favor laboratorios y la interpretación favorable de los derechos constitucionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos, que marcan una preferencia frente a otras interpretaciones, por ser aquella que mejor supone la realización de los fines del derecho laboral (protección del trabajador, establecido en el artículo 5 del CT y la realización de la justicia y, de ninguna manera implican una lesión a la seguridad jurídica, en los términos que señala la Corte Constitucional). En este contexto, se observa que, si bien los juzgadores de segunda instancia realizan una interpretación literal de la disposición contenida en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, respecto a la facultad legal que tienen los municipios y concejos provinciales de emitir sus propias ordenanzas para fijar la pensión jubilar de sus trabajadores; señalando además que en otras ocasiones la Sala Laboral se ha pronunciado de otra manera, más con amparo de las normas constitucionales que hemos señalado, este Tribunal de casación se desmarca de ese criterio y considera que no existe una justificación para perjudicar y aplicar una norma que resulta ser regresiva de derechos a los trabajadores, tanto más que la jubilación patronal es uno de los pilares del derecho laboral, que como se vio con antelación, resulta inaudito que por una parte, se fije como pensión jubilar a través de una ordenanza, el pago de US \$40,00 y US 50,00 como pensión jubilar mensual, y por otra parte, si se considera las disposiciones generales para todos los trabajadores, en el caso en particular, se obtiene el valor de \$ 270.26 como pensión jubilar mensual. En consecuencia, se prevé que aplicar en el presente caso, el inciso segundo del numeral 2 del art. 216 del Código del Trabajo, el cual se introdujo en la codificación laboral, mediante R.O. Suplemento N° 359, de 02 de julio de 2001, resulta regresivo y vulneratorio de los derechos laborales, los cuales se encuentran contemplados en el art. 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República, por cuanto se ha realizado una interpretación limitada con sujeción a al pleno ejercicio y protección de los derechos adquiridos del trabajador. Por lo que, se aceptan los cargos planteados al amparo del caso quinto del art. 268 del COGEP, y se procede a realizar la reliquidación de las pensiones jubilares así como de las adicionales de décima tercera y cuarta pensiones jubilares, desde la terminación de la relación laboral hasta la presente fecha, aplicando la Resolución de la Corte Suprema (R.O. 245, 2-VIII-1989) "Resuelve: Que, en los casos en que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, el Juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral. Más los valores correspondientes a beneficios legales por concepto de décimo tercera y décima cuarta remuneraciones” (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del proceso 11335-2019-00049 de fecha 29 de julio del 2021). 7.2.4. Por lo indicado y considerando que la pensión que se establece en la Ordenanza emitida por la prefectura de Loja, que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa pública, puesto que no cumple el aspecto teleológico del artículo 216 del Código de Trabajo, así como la normativa constitucional e internacional de derechos humanos que protegen, garantizan y amparan los derechos de los trabajadores, y teniendo como base la nueva línea que ha tomado la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, este Tribunal como lo ha indicado en casos análogos, se aparta de anteriores criterios y determina que conforme el cálculo realizado en el considerando 7.2.2.1., la pensión jubilar mensual que le corresponde al actor, es la cantidad de Trescientos veinte y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con setenta y seis centavos de dólares (USD \$ 324,76). Es importante indicar que de ningún modo se está desconociendo la autonomía que tiene los gobierno autónomos descentralizados, ni mucho menos la seguridad jurídica, por el contrario lo que se está estableciendo es la interpretación teleológica de la norma laboral en virtud de todas las garantías y derechos de los trabajadores. OCTAVO: LIQUIDACIÓN En virtud del monto de pensión jubilar mensual USD \$ 324,76, se realiza la siguiente liquidación: Año 2020 (julio- diciembre) Pensión Jubilar Mensual: USD \$ 324,76.- Pensión Jubilar Anual: USD \$ 1948,56.- Décimo Tercero: USD \$ 135,31.- Décimo Cuarto (De julio de 2020 – 1 Mes): USD \$33,33.- Subtotal: USD \$ 2117, 2 Año 2021 Pensión Jubilar Mensual: USD \$ 324,76.- Pensión Jubilar Anual: USD \$ 3897,12.- Décimo Tercero: USD \$ 324,76.- Décimo Cuarto: USD \$ 400.- Subtotal: USD \$ 4621,96 Año 2022 (enero-abril) Pensión Jubilar Mensual: USD \$ 324,76.- Pensión Jubilar Anual (enero- abril 2022): USD \$ 1299,04.- Décimo Tercero y Décimo Cuarto, no corresponden todavía, en virtud de la fecha de emisión de la sentencia de segunda instancia. Subtotal: USD \$ 1299,04 Total: USD \$ 8038,2 Por tratarse de una reliquidación, se dispone que en la fase de ejecución la parte accionada presente los justificativos de los pagos realizados con respecto a las pensiones jubilares canceladas al actor así como los respectivos adicionales (décimo tercera y cuarta) desde el mes de julio de 2019, a fin que sean tomados en cuenta en la presente liquidación. III. DECISIÓN NOVENO: DECISIÓN QUE ADOPTA EL TRIBUNAL Y LO QUE SE ORDENA.- Por las consideraciones que, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE

LA REPÚBLICA: 1) Acepta el recurso de apelación interpuesto por la parte actora; 2) Revoca la sentencia venida en grado; 3) Acepta parcialmente la demanda y se ordena que la entidad accionada pague al actor la pensión jubilar patronal mensual y vitalicia, el valor de Trescientos veinte y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con setenta y seis centavos de dólar (USD \$ 324,76), además de las pensiones jubilares adicionales de conformidad con la presente sentencia, así como las pensiones jubilares vencidas hasta la presente fecha, que asciende el valor de Ocho mil treinta y ocho dólares de los Estados Unidos de América con veinte centavos de dólares USD \$ 8038,20, más intereses conforme a la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia N° 08-2016. El juez de ejecución en caso de ser necesario actualizará la liquidación practicada. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia.- Con el ejecutorial, remítase de forma inmediata a la Unidad Judicial de origen.-Notifíquese.-

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

NO CASAR SENTENCIA Y/O AUTO INTERLOCUTORIO (RESOLUCION)

Quito, miércoles 8 de noviembre del 2023, las 14h14, VISTOS: El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que se conforma por los jueces nacionales: Doctor Alejandro Arteaga García (Ponente), Doctora María Consuelo Heredia Yerovi y Doctora Enma Tapia Rivera; dicta la siguiente sentencia dentro de la causa N° 11371-2021-00094: I.- ANTECEDENTES PROCESALES: En el juicio laboral seguido por Pedro Mayo Patiño en contra de la Empresa Pública de Viabilidad del Sur VIALSUR EP, en la persona de su gerente general y representante legal ingeniero Fabián Ernesto Villamagua Aguirre; se solicita además, se cuente con la Procuraduría General del Estado por tratarse de una empresa pública; cuya pretensión es el reconocimiento de la pensión jubilar mensual de conformidad con el artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo y se reconozcan los siguientes rubros: 1. Pago de las pensiones jubilares patronales no canceladas desde julio de 2020 a mayo de 2021; 2. Pago de décima tercera pensión jubilar; 3. Pago de decima cuarta pensión jubilar; y, 4. Pago de intereses. Al contestar la demanda la Empresa Pública de Viabilidad del Sur - VIALSUR EP, sostuvo que se debe rechazar la demanda por improcedente y en su lugar, se sirva ordenar el pago correspondiente en virtud de la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en la Empresa pública VIALSUR EP. En la audiencia única llevada a cabo el 3 de marzo de 2022, el juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Loja, delimita como objeto de la controversia “[...] establecer si entre las partes ha existido o no una relación de carácter laboral, de justificarse aquella determinar el tiempo exacto de relación o vínculo y si le asiste o no derecho a las pretensiones en la forma como se reclama y persigue”; y en sentencia de miércoles 16 de marzo de 2022, a las 11h39, resuelve declarar sin lugar la demanda. Inconforme con el fallo emitido la parte actora interpone recurso de apelación. El tribunal de la Sala Especializada de la Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, dicta sentencia el martes 31 de mayo de 2022, las 15h28, que resuelve: 1) Acepta el recurso de apelación interpuesto por la parte actora; 2) Revoca la sentencia venida en grado; 3) Acepta parcialmente la demanda y se ordena que la entidad accionada pague al actor la pensión jubilar patronal mensual y vitalicia, el valor de Trescientos veinte y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con setenta y seis centavos de dólar (USD \$ 324,76), además de las pensiones jubilares adicionales de conformidad con la presente sentencia, así como las pensiones jubilares vencidas hasta la presente fecha, que asciende el valor de Ocho mil treinta y ocho dólares de los Estados Unidos de América con veinte centavos de dólares USD \$ 8038,20, más intereses conforme a la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia N° 08-2016. Inconforme con dicha decisión, el abogado Paúl Aguirre Aguirre, procurador judicial de la Empresa Pública de Viabilidad del Sur interpone recurso de casación, al amparo del caso 5 del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos COGEP, siendo admitido a trámite al amparo en auto de lunes 29 de agosto de 2022, las 11h07, por la señora doctora Liz Mirella Barrera Espín, Conjuenza Nacional (E); y, una vez conformado el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral mediante sorteo, se realiza la audiencia de fundamentación del presente recurso de casación y encontrándose en estado de motivar por escrito la decisión enunciada se lo hace bajo las siguientes consideraciones: II.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en los artículos 184.1 de la Constitución de la República y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial; Resoluciones No. 08-2021 de 28 de enero de 2021; y, 02-2021 dictada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como por el sorteo de ley que obra a fs. 24 del cuaderno de casación. III.- VALIDEZ PROCESAL De la revisión del expediente, no se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal que lo invalide, por lo que, se declara su validez procesal. IV. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, se llevó a cabo la audiencia de fundamentación del recurso de casación el jueves 19 de octubre de 2023, a las 12h15. 4.1.- SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario esencialmente formalista y, por tal razón, exige para su procedencia el cumplimiento inexorable de los requisitos y formalidades establecidas en el COGEP. El tratadista colombiano, Luis Armando Tolosa Villabona, conceptualiza a este medio de impugnación, como aquel que: [...]

pretende quebrar, anular y romper una providencia violatoria de la ley sustancial o de la ley procesal [...] Por lo tanto, el recurso de Casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la Ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo [...] con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales inmanentes, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que tienen errores in iudicando, errores facti in iudicando o errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas. Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, tiene como finalidad garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. La parte demandada en su recurso alega como normas infringidas los artículos 216 numeral 2 segundo inciso del Código del Trabajo, 4 de la Ordenanza que regula el pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código de Trabajo en el Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas; 5 inciso cuarto y 6 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; 76 numeral 1, 82 y 238 de la Constitución de la República del Ecuador. 4.2. CARGOS ALEGADOS: Siendo el día y hora señalados para que tenga lugar la audiencia de fundamentación del recurso de casación, comparece la parte demandada a través de su procurador judicial, quien ha procedido a fundamentar el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, cuyo sustento es: 2. La falta de aplicación a lo dispuesto en el inciso segundo del numeral segundo del artículo 216 del Código de Trabajo infringe, las disposiciones contenidas en las siguientes normas: a) Artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública, debido a que la misma ha sido expedida en virtud de lo que establece el numeral segundo del inciso segundo del artículo 216 del Código de Trabajo, el cual dispone textualmente: “Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable” (resaltado no pertenece al texto original). Es decir, no se respetó lo dispuesto en el artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública que establece: “El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente”. Esta vulneración de la Ordenanza mencionada, se relaciona y ha sido discutida en varias sentencias emitidas por la Corte Nacional de Justicia, las mismas que han sido incluidas en el escrito de Casación presentado, las cuales son: - Sentencia de fecha 29 de junio de 2017, en el juicio laboral No. 17371-2016-05502 - Sentencia de fecha 22 de septiembre de 2017, en el juicio laboral No. 17371-2016-01986 - Sentencia de fecha 9 de mayo del 2018, en el juicio laboral No. 17371-2016-06998 - Sentencia dictada por la Corte Nacional de Justicia de fecha 15 de abril de 2019, en el juicio laboral No. 2341-2018 La falta de aplicación del inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo afecta lo dispuesto en el artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública. Esto, debido a que la Ordenanza en mención fue aprobada en virtud de la excepción contemplada para los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Provinciales. Esto, incluso se ha explicado en el escrito del Recurso de Casación presentado por VIALSUR E.P. donde se incluye una Resolución de un caso análogo presentado en la Corte Constitucional, mediante la Acción de Inconstitucionalidad Nro. 58-16- IN, donde se rechaza la pretensión solicitada por parte del Sindicato Único de Obreros del Municipio o Gobierno Autónomo Descentralizado de Machala sobre el monto de la pensión jubilar por concepto de jubilación patronal. Entonces, y conforme se ha explicado, la Sentencia emitida por los Jueces Provinciales de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, infringe la aplicación de lo dispuesto en el inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, lo cual a su vez vulnera la aplicación de lo establecido en el artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública. b) Se aclara que, sobre la enunciación de los artículos 5 y 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, lo correcto es que la Sentencia recurrida infringe lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 5 y, literal a) del artículo 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, debido a que por la falta de aplicación del inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, se vulnera la autonomía y la garantía que debe respetarse para los Gobiernos Autónomos Descentralizados En la Sentencia Recurrida, al no aplicarse el inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, se omite lo que dispone el inciso cuarto del artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, el cual establece: “La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley” (resaltado no pertenece al texto original). Es decir, no se está permitiendo que el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Loja administre sus propios recursos respecto de la

jubilación patronal, de conformidad a lo que está contemplado en el inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo y que ha sido normado en la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública. Además, con la falta de aplicación del inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, se vulnera lo que establece el literal a) del inciso segundo del artículo 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, el mismo que prohíbe a cualquier autoridad o funcionario ajeno a los gobiernos autónomos descentralizados: “Derogar, reformar o suspender la ejecución de estatutos de autonomía; normas regionales; ordenanzas provinciales, distritales y municipales; reglamentos, acuerdos o resoluciones parroquiales rurales; expedidas por sus autoridades en el marco de la Constitución y leyes de la República”. Es decir, con la Sentencia emitida por los Jueces Provinciales de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, se hace caso omiso a la prohibición determinada en el literal a) del inciso segundo del artículo 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, debido a que se suspende la aplicación del artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública, con lo cual se está suspendiendo la aplicación de una ordenanza provincial. c) Numeral primero del artículo 76, artículo 82 y artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, debido a que no se respetó el debido proceso, lo cual atenta contra la seguridad jurídica y, esto repercute en la autonomía del Gobierno Autónomo descentralizado Provincial de Loja. El numeral primero del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se incluirá la siguiente garantía básica: “Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes” (subrayado no pertenece al texto original). Entonces, la falta de aplicación de la excepción contemplada en el inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, vulnera lo que dispone el numeral primero del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, debido a que los Jueces Provinciales de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, no están garantizando el cumplimiento de la norma dispuesta en el Código de Trabajo. Por lo tanto, al no garantizar la aplicación de una norma jurídica previa, clara y pública, contemplada en lo que dispone el inciso segundo del numeral segundo artículo 216 del Código de Trabajo, se atenta de manera directa con lo dispuesto por el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador respecto de la seguridad jurídica. Sobre lo que dispone el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, se aclara que el inciso primero expresa: “Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional”. Situación de esta norma que ya ha sido explicada en líneas anteriores, específicamente en el literal b) del numeral segundo de este escrito. 3. Se aclara que la causal en la que se fundamenta el Recurso de Casación interpuesto, es la contenida en el numeral quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, donde los Jueces Provinciales de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, incurrir en aplicación indebida y falta de ampliación de las normas de derecho sustantivo. En el primer caso, al aplicar de manera indebida lo dispuesto en el numeral primero del artículo 216 del Código de Trabajo; y, en el segundo caso, respecto de la falta de aplicación del inciso segundo del numeral segundo del artículo 216 del Código de Trabajo, donde no se considera la excepción dispuesta para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, municipales y provinciales, de regular la jubilación patronal mediante la expedición de Ordenanzas. 4.3. CONTRADICCIÓN DE LA PARTE ACTORA: La parte actora, al contestar el recurso de casación propuesto hace las siguientes afirmaciones: El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”. Al mismo tiempo es importante resaltar las reglas interpretativas positivas del favor laboratoris y la interpretación favorable de los derechos constitucionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos, que dan lugar a la realización de los fines que persigue el derecho laboral, conforme así lo dispone el Art. 5 del Código del trabajo, significando entonces que esto no implica una lesión a la seguridad jurídica. Por otro lado, es importante referirme que los señores Jueces de la Corte Provincial de Justicia de Loja (segunda instancia) consideraron que no existe una justificación para perjudicar y aplicar una norma que resulta ser regresiva de derechos de los trabajadores, más aún cuando es muy importante resaltar que la jubilación patronal es uno de los pilares fundamentales de derecho laboral. Por manera que el pretender aplicar el inciso segundo del numeral 2 del Art. 216 del Código de Trabajo, resultaría regresivo y vulneratorio de los derechos laborales, los cuales se encuentran contemplados en el Art. 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República Bajo este argumento, me corresponde el pago de la pensión jubilar en la cantidad de \$. 302,97, tomando en cuenta los siguientes presupuestos: El promedio de las remuneraciones anuales percibidas durante los últimos 5 años de servicio: \$. 47.170,80 dólares, dividido para 5 = \$. 9.434,16 dólares, por el 5% = \$. 471,70 dólares X 32 años de servicios = \$. 15.094,65 dólares, dividido para el coeficiente de edad a la fecha en que se acogió a la jubilación (67 años) 3.8731 = \$. 3.897,30 dólares (pensión

jubilación anual), dividido para 12 meses = \$. 324,76 dólares, valor que la entidad ex empleadora debe cancelar al mencionado ex trabajador desde la fecha en que quedo cesante. Pero en aplicación a lo dispuesto por el numeral 2 del Art. 216 del Código de Trabajo que dice que en ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que la remuneración básica unificada media del último año, entonces considerando que mi remuneración es de \$. 786,18 me corresponde como pensión jubilar mensual el valor de \$. 324,76. [...] Es importante también hacer referencia a los fallos jurisprudenciales como los que transcribo lo pertinente: CASO UNO. “Sentencia emitida por la Sala especializada de lo laboral de la corte Nacional de Justicia de fecha 29 de julio del 2021, a las 10h17 en el Juicio laboral Nro. 11335-2019-00049 [...] CASO DOS.- Criterio judicial ratificado por la Corte Nacional de Justicia SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA Nro. Proceso: 11371-2019-00260 Nro. De ingreso: 1 Acción/ Infracción: JUBILACIÓN Actor: JOSE EDILBERTO GUERRERO ABAD Demandado: EMPRESA DE VIALIDAD PÚBLICA DEL SUR VIALSUR EP., PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO Resolución: de la SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, mediante sentencia de Quito, miércoles 27 de abril del 2022, las 10h32 [...] CASO TRES.- Criterio judicial ratificado por la Corte Nacional de Justicia SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA Nro. Proceso: 11371-2018-00162 Nro. De ingreso: 1 Acción/ Infracción: JUBILACIÓN Actor: VÍCTOR MANUEL PEÑA PEÑA Demandado: EMPRESA DE VIALIDAD PUBLICA DEL SUR VIALSUR EP., PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO Resolución: de la SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, mediante sentencia de Quito, viernes 12 de julio del 2019, las 15h33. [...] Bajo estas consideraciones, y por cuanto el Tribunal de Alzada en debida aplicación y aplicación del Art. 216 numeral 1y 2 respectivamente del Código de Trabajo y en armonía con lo establecido en el fallo de triple reiteración (resolución Nro. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia, ha actuado apegado a las normas legales calculando el valor de USD. 324,76 por concepto de pensión jubilar mensual en favor del trabajador Pedro Mayo Patiño, SOLICITO muy comedidamente NO SE CASE la sentencia emitida por el Tribunal de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Loja, emitida el 31 de mayo del 2022. V.- PROBLEMA JURÍDICO: De la fundamentación efectuada por la parte demandada se desprende que el problema jurídico radica en lo siguiente: Determinar si en la sentencia impugnada existe la falta de aplicación del inciso segundo del numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, al haber desconocido que la Empresa Pública VIALSUR EP, para el pago de la jubilación patronal se encuentra regulada por ordenanzas municipales, por lo que no será procedente ordenar el pago de conformidad del Código del Trabajo. VI.- ANÁLISIS DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN: El caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, señala: El recurso de casación procederá en los siguientes casos: (...) 5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto. El mismo, imputa vicios “in iudicando”, esto es, cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva, de precedentes jurisprudenciales obligatorios en donde los reproches probatorios son inadmisibles, pues ocurre cuando no se ha subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados, admitidos, dentro de la hipótesis normativa a que incumbe, porque se ha aplicado una norma jurídica que no pertenece, porque no se ha aplicado la que concierne, o porque aplicando la que corresponde se ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo. Es así que, al fundamentar el recurso en este caso, se debe puntualizar el vicio o yerro sobre las normas legales que se consideran transgredidas y tener en cuenta que estos son independientes y se excluyen entre sí, y al no identificarlo o escoger el incorrecto, el recurso puede no surtir los efectos que la o el recurrente espera. Este tribunal observa, que al haberse interpuesto el recurso de casación al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, partimos de que los hechos fijados por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, son correctos, así tenemos: El señor Pedro Mayo Patiño, prestó sus servicios lícitos y personales a favor de la Empresa Pública de Vialidad del Sur VIALSUR EP, desde el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020 fecha en que se desvinculó para acogerse a la jubilación; ejerció el cargo de ayudante operador de equipos y/o maquinaria, siendo su última remuneración el monto de USD 786.18 De igual forma se encuentra reconocido el derecho del accionante a percibir la jubilación patronal por haber cumplido 32 años de servicios. La parte demandada acusa como norma infringida el artículo 216 numeral 2 inciso segundo del Código del Trabajo, el cual señala, no fue aplicado por los jueces de apelación, ya que en virtud de dicha disposición, los jueces debieron considerar el artículo 4 de la Ordenanza que Regula el Pago de la Jubilación Patronal de los Trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública que establece: “El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente”, y no mandara a pagar la jubilación patronal aplicando indebidamente el artículo 216 regla primera del Código del Trabajo. La Corte Provincial de Justicia, en su sentencia respecto al pago de la jubilación patronal, señala: 7.2.2.1. Según la norma legal descrita, y considerando los fines de la misma, se puede establecer que conforme los hechos justificados y constantes en el proceso, esto es, que la relación laboral inició el 16 de mayo de 1988 hasta el 30 de junio de 2020, con un tiempo de servicio de 32 años 1 mes 15 días y una edad de 67 años del trabajador, y una remuneración de USD \$ 786,18.- La remuneración recibida durante los últimos cinco años de servicio corresponde a US. \$ 46.170,80 / 5 (promedio) = \$ 9.434,16

*5% = \$ 471,70 * 32 (años de servicio) = \$ 15.094,40 (haber individual) / 3.8731 (coeficiente) = \$ 3.897,23 (pensión anual) / 12 meses, correspondería al valor de \$ 324,76; por lo que en consideración al artículo 216.2 inciso primero del Código de Trabajo que refiere que: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año”, tenemos que: La última remuneración básica unificada es USD \$ 786,18, por lo que la suma de USD \$ 324,76 es la pensión jubilar mensual que correspondería de forma general. 7.2.3. La Ordenanza emitida por la prefectura de Loja, que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa pública (fs. 91 a 93) dada y firmada el 9 de mayo del 2019, así como sancionada con fecha 13 de mayo de 2019, establece en su artículo 4: “Valor de la Jubilación Patronal.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente” El salario básico unificado vigente a la fecha de la jubilación del actor (2020), era de USD \$ 400, por lo que el 30% corresponde a USD \$ 120 que es el monto que inició cancelando la entidad demandada al actor en la fecha de jubilación. 7.2.4. De lo establecido nos encontramos que si bien existe una ordenanza que establece un valor de jubilación patronal, sin embargo el mismo es inferior al promedio general que deben recibir otros trabajadores que no se encuentran regulados por una ordenanza, ante lo cual debemos acudir al inciso primero del artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), [...] Por lo que ante esta concepción debemos observar que: El artículo 11.8. de la mencionada norma constitucional dispone: [...] El artículo 326 de la CRE que trata sobre los principios del derecho al trabajo, determina en lo esencial: “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. En este sentido es evidente que la normativa constitucional así como internacional de derechos humanos, contiene principios, derechos y garantías que protege al trabajador y que tiene un contenido progresivo de derechos mas no regresivo como ocurre en el valor fijado en la ordenanza antes indicada, a lo cual se suma que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se ha desmarcado de criterios anteriores emitidos sobre casos análogos, y ha establecido una nueva línea en cuanto al tratamientos de casos [...] (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del proceso 11335-2019-00049 de fecha 29 de julio del 2021). 7.2.4. Por lo indicado y considerando que la pensión que se establece en la Ordenanza emitida por la prefectura de Loja, que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su empresa pública, puesto que no cumple el aspecto teleológico del artículo 216 del Código de Trabajo, así como la normativa constitucional e internacional de derechos humanos que protegen, garantizan y amparan los derechos de los trabajadores, y teniendo como base la nueva línea que ha tomado la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, este Tribunal como lo ha indicado en casos análogos, se aparta de anteriores criterios y determina que conforme el cálculo realizado en el considerando 7.2.2.1., la pensión jubilar mensual que le corresponde al actor, es la cantidad de Trescientos veinte y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con setenta y seis centavos de dólares (USD \$ 324,76). Es importante indicar que de ningún modo se está desconociendo la autonomía que tiene el gobierno autónomos descentralizados, ni mucho menos la seguridad jurídica, por el contrario lo que se está estableciendo es la interpretación teleológica de la norma laboral en virtud de todas las garantías y derechos de los trabajadores. Con el fin de verificar si existe las transgresiones acusadas por el recurrente esto es, la falta de aplicación del artículo 216 numeral 2, inciso segundo del Código del Trabajo, corresponde analizar la norma, que dice: Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilaes a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla. 3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir

por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y, 4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo. En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador. (énfasis añadido) Este tribunal considera que los jueces, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, tenemos la obligación de interpretar la ley para efectos de explicar su ámbito de acción a los justiciables; de ahí que la casación entre otros aspectos analiza la correcta interpretación de las normas. En el caso presente la norma contenida en el artículo 216 del Código del Trabajo, es una norma declarativa y a su vez también explicativa, pues tenemos que se refiere a la jubilación patronal a cargo de los empleadores, declarando que, para obtener este derecho, el trabajador debe haber prestado su servicio, al mismo empleador, por 25 años o más. Esa misma norma, que en su texto contiene reglas, establece y explica la forma para el otorgamiento de la jubilación patronal; este otorgamiento se realizará de acuerdo a las reglas descritas en la misma. Tenemos que existe un enunciado imperativo general, el cual contiene los requisitos esenciales para acceder a la jubilación patronal; cuando esta misma norma señala: “[...] tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas”, no se aparta del enunciado esencial “los trabajadores que por 25 años o más hubiere prestado servicios [...]”. Las reglas siguen un orden lógico para el ejercicio del derecho alcanzado, la primera regla establece la forma de determinar la pensión jubilar o, dicho de otra manera, la fórmula de cálculo de la pensión jubilar. Dentro de esta regla no se establece excepciones en razón de la naturaleza de la relación laboral del beneficiario, es decir, no diferencia si se trata de un trabajador privado o de un trabajador público y dentro de este ámbito, si es un trabajador de un gobierno descentralizado. En la regla Segunda del artículo 216 del Código del Trabajo, se establecen los límites en cuanto el monto máximo al que puede llegar la pensión jubilar, así como el monto mínimo, en relación con el resultado de la fórmula de cálculo, obtenida conforme la regla primera. La regla Segunda determina: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. [...]”. La Corte Nacional de Justicia, en su resolución 07-2021 de 30 de junio de 2021, emite la siguiente jurisprudencia vinculante, respecto del primer párrafo de la regla, con el fin de clarificar en base a que remuneración se deberá establecer los límites de la pensión patronal mensual y dice: Artículo 2.- Declarar como jurisprudencia vinculante el siguiente punto de derecho: “EL ARTÍCULO 216.2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE ENTENDERSE ASI: QUE LA PENSION JUBILAR PATRONAL NO SERÁ MAYOR QUE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA MEDIA DEL TRABAJADOR. PARA ESTE CÁLCULO SE DEBE CONSIDERAR LA REMUNERACIÓN MENSUAL PROMEDIO DEL ÚLTIMO AÑO (SUMADO LO GANADO EN EL AÑO Y DIVIDIDO PARA DOCE) PERCIBIDO POR EL TRABAJADOR Y NO EL SALARIO BÁSICO UNIFICADO DEL TRABAJADOR EN GENERAL, VIGENTE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”. La mencionada regla además indica una particularidad en específico: “[...] Exceptúase de esta disposición, [...] el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable”; que faculta a los Gobiernos Seccionales a que a través de ordenanzas pueden fijar montos que no superen los límites establecidos en la regla. Esta regla Segunda adiciona otro mandato: “Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.”, con esto no queda duda que la excepción a la que hace referencia la parte demandada cuando contesta el recurso de casación, obedece únicamente a la aplicación de la regla Segunda. La regla Tercera establece formas para garantizar el pago de la pensión jubilar; entre las formas dispuestas tenemos: a. Que el empleador deposite un capital en el IESS para que esta entidad lo jubile con igual pensión, calculada de acuerdo con la regla Primera; o, b. Convenir con el empleador la entrega de un fondo global sobre la base de un cálculo a partir de la regla Primera, para determinar la pensión mensual y los adicionales; y dentro de esta misma regla se establece que los acuerdos deben estar debidamente legalizados. En cuanto a la regla Cuarta, dispone que las pensiones jubilares tendrán derecho preferente cuando ocurra la liquidación del empleador, estableciendo que en la prelación de créditos, la deuda por pensión jubilar, tiene categoría de crédito de primera clase. Finalmente la norma concluye con un enunciado normativo explicativo cuando señala: Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A

los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo. Esto ratifica que cada una de estas reglas tienen un alcance taxativo, que solo compete a cada una de ellas en sí mismas; tanto es así que, este mismo enunciado señala: “[...] el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1”]; ratificándose que el monto de la jubilación patronal es el calculado al tenor de la regla Primera, sin que ninguna de las otras reglas interfiera en ello. Dicho esto, tenemos que la regla dos del artículo 216 del Código del Trabajo, que el recurrente acusa como no aplicada, establece límites a la jubilación patronal mensual y señala que la misma no puede ser mayor a la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares si solo tiene esa jubilación, y de 20,00 si tiene doble jubilación; y, en su inciso segundo establece una excepción; facultando a los organismos de administración de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, para que puedan crear, a través de ordenanzas municipales, su propia normativa con el fin de regular lo determinado en el primer párrafo de la Regla N° 2, esto es los límites de la pensión jubilar mensual; sin embargo, si bien la norma les permite desarrollar su propia normativa, esta no alcanza para cambiar o desconocer la vigencia e imperio de las otras reglas previstas en el artículo 216 del Código del Trabajo, porque se estaría atentando contra el correcto ejercicio del derecho a la jubilación patronal. En este caso, podemos observar que los jueces de apelación analizaron la pertinencia de la aplicación de la Ordenanza que regula el pago de la jubilación patronal de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, en el Gobierno Provincial de Loja y en su Empresa Pública, que en su artículo 4 señala: “Valor de la Jubilación Patronal.- El Gobierno Provincial de Loja y su Empresa Pública, por jubilación patronal pagará el valor de 30% (treinta por ciento) del salario básico unificado vigente”, determinando que la misma no puede ir en detrimento de los derechos del trabajador, tanto más que la pensión patronal de conformidad con la regla 1 del artículo 216 del Código del Trabajo da como resultado el valor de USD 324.76, mientras que en el valor a que tendría derecho el trabajador en aplicación de la ordenanza es de USD 120.00. Por lo tanto, el valor por concepto de pensión jubilar mensual vitalicia del actor, de conformidad con el artículo 216 regla 1, es mayor a los determinados por la ordenanza, por lo que, no se evidencia la transgresión acusada. En tal virtud, tampoco se evidencia la transgresión de los artículos 5 y 6 del COOTAD, ni el artículo 238 de la Constitución, por cuanto la sentencia impugnada no desconoce la autonomía de los gobiernos seccionales, pero en este caso dichas disposiciones no pueden desconocer lo establecido en la ley, en perjuicio del trabajador. De igual manera este tribunal observa que los jueces de apelación siguieron el debido proceso y respetaron la seguridad jurídica por lo que tampoco se ha vulnerado los artículos 76 y 82 de la Constitución de la República. Con relación a la sentencia emitida por la Corte Constitucional en la sentencia 58-16-IN/21 de 28 de julio de 2021, que solicita sea observada, el recurrente mencionó dos párrafos de la misma, que dicen: 38. Finalmente, cabe mencionar también que respecto a la fijación del monto que deben recibir por jubilación patronal los trabajadores, la Corte Constitucional en la sentencia N.º 077-13- SEP- CC10, expuso que: “dicho monto dependerá de ciertas particularidades en cuanto el titular del derecho y elementos fácticos propios de cada caso concreto puesto a conocimiento de la autoridad competente. Para ello se han establecido ciertos parámetros de índole infraconstitucional que viabilizan la aplicación de este monto, debiendo observarse estas características en cada caso concreto previo a la asignación de un determinado beneficio”. 39. En este sentido, no se puede hablar de una vulneración a la igualdad ni de un trato discriminatorio por el hecho de que el GAD de Machala haya fijado un monto determinado, pues de conformidad con la ley y la sentencia citada aquello es parte de sus competencias y responde a las particularidades de cada caso. Más aun teniendo en cuenta que en este - desde la regulación cantonal de las pensiones jubilares- todos reciben el mismo monto de pensión jubilar sin que se realice algún tipo de distinción. Sobre este punto, es importante mencionar que la acción de inconstitucionalidad de la norma, fue propuesta en la causa N° 58-16- IN, para resolver si se encuentra vulnerado el derecho de igualdad formal, igualdad material y no discriminación al disponerse el pago del monto de USD 25.00 diferenciando de manera injusta a las personas que se jubilaron previo a la emisión de la Ordenanza y quienes se jubilarían después de la vigencia de dicha disposición. Por lo que, este tribunal considera que se debe considerar los párrafos 30 y 31 de la sentencia en mención que mencionan: 30. Por lo que, en este caso, no se encuentra que los artículos 1, 2, 6 y la disposición transitoria cuarta de la Ordenanza, bajo los argumentos planteados, vulneren los principios de jerarquía normativa, de adecuación a la Constitución o de supremacía constitucional. Al contrario, únicamente se evidencia que los accionantes están en desacuerdo con las condiciones y montos establecidos por la Ordenanza para el pago de la jubilación patronal que efectúa el GAD de Machala y en razón de ello, lo consideran contrario al artículo 216 del Código de Trabajo. 31. En todo caso, esta Corte hace énfasis en que los asuntos de legalidad no resueltos, por no ser de su competencia, no implican una validación de estos. En el supuesto caso de que existan conflictos de orden general o individual éstos deben ser resueltos por las instancias judiciales correspondientes en el ámbito de sus atribuciones constitucionales y legales. (énfasis añadido) Determinando la Corte Constitucional, que de existir conflictos de orden general e individual, como en este caso, éstos deben ser resueltos por las instancias judiciales correspondientes en el ámbito de sus atribuciones, como es el presente caso, en que los jueces laborales conocen el reclamo por el pago de la jubilación patronal y se pronuncian de la pertinencia de la aplicación de la ordenanza; por lo que su accionar no vulnera lo

establecido en dicha resolución. Debemos tener en cuenta que la sentencia constitucional citada, resuelve dos problemas puntuales de orden constitucional, esto es si las normas de una ordenanza incurren en actos de discriminación y desigualdad, lo que sostienen no se evidencia de su texto, es decir, no es objeto de su análisis los parámetros para calcular la jubilación patronal, por lo que no es pertinente su aplicación. Este Tribunal no desconoce la facultad que tienen los Gobiernos Seccionales se emitir su propia normativa, pero no pueden desconocer las disposiciones legales que regulan el derecho a la jubilación patronal contenidas en el Código del Trabajo. Con relación a la transgresión de los precedentes jurisprudenciales, que acusa el recurrente no fueron observados por la Sala de apelación, los cuales señala se encuentran enunciados en las siguientes resoluciones: Sentencia de fecha 29 de junio de 2017, en el juicio laboral N° 17371-2016-05502; que dice: [...] Sobre el particular, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, estima que esa Empresa, al formar parte del Municipio Metropolitano de Quito, está sujeta a las regulaciones que emita mediante ordenanzas municipales; y si bien tiene autonomía administrativa y de gestión, aquella no significa que sea totalmente independiente y no esté sujeta a la normativa municipal de carácter general, pues al igual que otras empresas públicas metropolitanas, comparten un régimen común y deben sujetarse a las directrices que emita el órgano legislativo metropolitano mediante ordenanzas, entre las que puede estar las ordenanzas que regulen el caso de la jubilación patronal de los trabajadores municipales, de conformidad con el numeral 2, inciso segundo del artículo 216 del Código del Trabajo.[...] Sentencia de fecha 22 de septiembre de 2017, en el juicio laboral N° 17371-2016-01986; que señala: Análisis que no infringe las normas señaladas, pues los gobiernos autónomos descentralizados y municipios son instituciones adscritas al Municipio Metropolitano de Quito y que por tanto están sujetas a sus normas y regulaciones, como es el caso de la Empresa Metropolitana de Agua Potable y saneamiento EMASEO EP, por tanto la regulación del cálculo y pago de pensiones de jubilación patronal, por excepción pueden ser establecidas a través de ordenanzas, tal como lo dispone y señala el artículo 216 numeral 2 inciso segundo, sin que aquello signifique que deban regirse por las normas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación en general, como tampoco para la aplicación de límites máximo y mínimos. Sentencia de fecha 9 de mayo del 2018, en el juicio laboral N° 17371-2016-06998; que menciona: [...] este Tribunal advierte que el artículo 216 numeral 2 inciso segundo, exceptúa de las reglas generales a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, permitiendo que estos regulen la jubilación patronal mediante la expedición de ordenanzas, tal como ha ocurrido en el presente caso, pues la Ordenanza Metropolitana No. 3362 en el artículo 1 incrementa la pensión mensual de jubilación patronal en la cantidad de 30 dólares si el trabajador solo tiene derecho a la jubilación del empleador y de 20 dólares si es beneficiario de doble jubilación a partir del mes de Julio de 2001; por lo tanto, al observar la referida ordenanza el tribunal ad quem no ha incurrido en la falta de aplicación del numeral 1 literales a) y b) del artículo 216 del Código del Trabajo, ni en aplicación indebida del numeral 2 Ibídem y en consecuencia no se ha infringido el artículo 18 del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, así como tampoco los artículos 76 numeral 1 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador, pues como ha quedado expuesto el tribunal de instancia ha garantizado los derechos de las partes procesales en observancia del derecho a la seguridad jurídica, aplicando las normas previas, claras y públicas contenidas en la ordenanza antes referida.[...] Sentencia dictada por la Corte Nacional de Justicia de fecha 15 de abril de 2019, en el juicio laboral N° 17371-2018-2341, que sostiene: [...]Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, CASA PARCIALMENTE la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, el 12 de diciembre de 2018, a las 11h08, en relación a que para el cálculo de la pensión jubilar de los demandantes, será aplicada la Ordenanza Metropolitana 3362 del Distrito Metropolitano de Quito hasta el 5 de junio de 2018, y a partir del 6 de junio de 2018 es aplicable la Ordenanza Metropolitana No. 0211 sancionada con fecha 6 de junio de 2018. Sobre este punto cabe mencionar, que la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 185 y el artículo y 182 del Código Orgánico Función Judicial, al respecto indican: Art. 185. Constitución.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. La jueza o juez ponente para cada sentencia será designado mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio, y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la sala. Art. 182. Código Orgánico de la Función Judicial.- Precedentes jurisprudenciales.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que

tenga efecto generalmente obligatorio. La jueza o juez ponente para cada sentencia se designará mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la Sala, debiendo ponerse de inmediato en conocimiento del Pleno, el cual decidirá si se deja o no sin efecto el precedente obligatorio cuyo criterio se ha cambiado, o si se trata de una cuestión nueva que no se halla comprendida en dicho precedente. Para el procesamiento de esta jurisprudencia, el Pleno de la Corte Nacional creará una unidad administrativa especializada. Es decir, que para que los fallos en los que se emite un criterio reiterativo, constituyan jurisprudencia, tienen que ser puestos en conocimiento del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para que delibere y decida sobre ellos, pero en el presente caso, esto no ha sucedido, por lo que no constituye jurisprudencia en los términos establecidos que obligue a este tribunal a seguir la línea de pensamiento, plasmada en ellos. Además, este tribunal observa que son resoluciones anteriores, que expresan un criterio ya superado por esta Sala, que ya ha establecido en fallos posteriores que dicha excepción solo es pertinente para la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo; porque si fuese una excepción a todo el articulado, esto es para las cuatro reglas que contempla el mencionado artículo, se estaría aceptando la posibilidad de que los Gobiernos Autónomos Descentralizados, en uso de su autonomía, por ejemplo, podrían fijar los sueldos de sus trabajadores sin respetar los mínimos establecidos en la ley, lo que resulta imposible. En este mismo sentido, no se puede desconocer la regla Primera del artículo 216 del CT, porque es la única que permite establecer el haber individual para el cálculo de la pensión patronal, por lo que no es procedente. Por lo expuesto, no procede el caso cinco del artículo 268 del COGEP, al no evidenciarse la transgresión de las normas antes indicadas VII. Decisión Por los razonamientos antes expuestos, este tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia emitida por el tribunal de la Sala Especializada de la Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, de 31 de mayo de 2022, las 15h28.- NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.- Resumen de fácil comprensión: Esta resolución no casa la sentencia emitida por la Corte Provincial, por considerar que la jubilación patronal no puede ser calculada en virtud de la ordenanza municipal al establecer un monto que inobserva lo establecido en la ley, perjudicando al trabajador.