



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TITULO:**

**“IMPREScriptIBILIDAD DE LA ACCIÓN  
EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE  
TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”.**

**TESIS PREVIA A OPTAR EL  
GRADO DE ABOGADA.**

**AUTORA:**

**DIANA MARISOL PINEDA LLANES**

**DIRECTOR:**

**DR. LEANDRO PEÑA MERINO. Mg. Sc.**

**LOJA - ECUADOR**

**2015**



## AUTORIZACIÓN

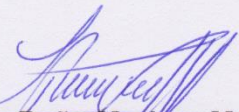
Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL  
Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

### CERTIFICO.

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por la señorita Diana Marisol Pineda Llanes, titulado: **“IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”**, ha sido dirigido, corregido y revisado minuciosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Julio del 2015.

  
**Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc.**  
**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, Diana Marisol Pineda Llanes; declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes

**Firma:** -----

**Cédula:** No. 1105036295

**Fecha:** Julio del 2015.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de julio de dos mil quince, firma la autora:

Firma:-----

Autora: Diana Marisol Pineda Llanes

Cédulas No. 1105036295

Dirección: Ciudadela: 8 de Diciembre, Calle: Francisco Vialdivieso y Luis

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Diana Marisol Pineda Llanes, declaro ser autora de la tesis titulada: **“IMPREScriptIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”**, como requisito para optar al grado de Abogada; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, 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 de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 11 días del mes de julio de dos mil quince, firma la autora.

Firma:.....

**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes

**Cédula:** No. 1105036295

**Dirección:** Ciudadela: 8 de Diciembre; Calle: Francisco Valdivieso y Luis Crespo; Parroquia Sucre; Cantón: Loja.

Correo Electrónico: mariel070@outlook.es

**Teléfono:** 2713185      **Celular:** 0968115951

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc.

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:** Dr. Shandry Armijos Fierro. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Carlos Manuel Rodríguez. Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Guilber Rene Hurtado Herrera. Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

Esta tesis de grado la dedico al ser más grandioso y divino como es Dios, a mi pilar fundamental que es mi familia y en especial a mi querida madrecita Yolanda Llanes Becerra, y a mi padre Ángel Pineda Albán quienes con su apoyo incondicional ha estado presente a lo largo de mi vida cotidiana y académica; así mismo dedico mi esfuerzo a mis demás familiares quienes con su amor y comprensión han estado siempre apoyándome, seres grandiosos que han sido parte fundamental en mi vida académica para cumplir mi meta profesional que con tanto esfuerzo y sacrificio la he logrado.

**La Autora**

## **A G R A D E C I M I E N T O**

Mi agradecimiento imperecedero a la Universidad Nacional de Loja, que siempre ha sido fuente del saber, luz y camino en la conducción de múltiples generaciones. Mi eterna gratitud, especialmente a la Carrera de Derecho, por haber permitido realizar mis estudios superiores, a mis docentes que orientaron y compartieron sus conocimientos y experiencias como profesionales, al personal Administrativo, y de manera muy especial al Dr. Leandro Peña Merino. Mg. Sc., Director de la presente tesis, que sin importar sus labores personales, familiares y profesionales, tuvo tiempo para asesorarme con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación hasta su culminación.

**La Autora**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

Portada.

Autorización.

Autoría.

Carta de Autorización.

Dedicatoria.

Agradecimiento.

Tabla de Contenidos.

### **1. TÍTULO**

### **2. RESUMEN**

2.1. Abstract

### **3. INTRODUCCIÓN**

### **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **4.1. Marco Conceptual**

4.1.1. Contrato Individual de Trabajo

4.1.2. Derecho Social.

4.1.3. Seguridad Social.

4.1.4. Jubilación Patronal.

4.1.5. Controversias Individuales de Trabajo.

4.1.6. Prescripción de la Acción.

4.1.7. Imprescriptibilidad de la Acción.

4.1.8. Derecho a la Seguridad Jurídica

## **4.2. Marco Doctrinario**

- 4.2.1. Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal.
- 4.2.2. Reglas que se aplican a los trabajadores que tienen derecho a la Jubilación Patronal.
- 4.2.3. Ilegalidad de transacciones sobre pago anticipado de pensiones jubilares patronales implica una renuncia encubierta de derechos del trabajador.

## **4.3. Marco Jurídico.**

- 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.
- 4.3.2. Código Orgánico de la Función Judicial.
- 4.3.3. Código del Trabajo.
- 4.3.4. Ley de Seguridad Social.

## **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

- 4.4.1. Código del Trabajo de la República de Chile.
- 4.4.2. Código del Trabajo de la República de Panamá

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS.**

- 5.1. Materiales utilizados
- 5.2. Métodos
- 5.3. Procedimientos y Técnicas

## **6. RESULTADOS**

- 6.1.** Resultados de las Encuestas
- 6.2.** Resultados de las Entrevistas
- 6.3.** Estudio de Casos



## **7. DISCUSIÓN.**

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación de la Propuesta de Reforma

## **8. CONCLUSIONES**

## **9. RECOMENDACIONES**

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

## **10. BIBLIOGRAFÍA**

## **11. ANEXOS**

## **INDICE.**

**1. TÍTULO:**

**“IMPREScriptIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES  
DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”.**

## 2. RESUMEN

La presente tesis versa sobre: **“Imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal”**, esta tesis es producto del análisis a la Constitución de la República del Ecuador que **garantiza al derecho laboral de ser irrenunciable e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.** En el Art. 34 de la Constitución, preceptúa el *derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable* de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. **Al analizar el Art. 635 del Código del Trabajo**, encontramos respecto a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, prescribiendo; *Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral.* En el Art. 637 del citado Código señala *la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.* Al permitirse que prescriba la acción para presenta una demanda laboral de contrato individual de trabajo se estaría vulnerando derechos fundamentales del trabajador.

El derecho a la imprescriptibilidad de acción a la jubilación patronal del trabajador se fundamentan en la naturaleza social de este derecho y en la injusticia que conllevaría el privar al trabajador que ha laborado por lo menos veinticinco años en una misma empresa, del derecho al descanso remunerado definitivo que ha conquistado después de tan largo lapso, por lo que estiman que la excepción de

prescripción extintiva de tal derecho sólo procede en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar desde la conclusión de la relación laboral; pero no al derecho de jubilación; que por ser una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio, no prescribe en cuanto al derecho en sí mismo, subsistiendo, en consecuencia, sobre todas las pensiones posteriores a su demanda.

El acopio teórico, jurídico y doctrinario, la aplicación de encuestas y entrevistas, permitió obtener criterios con fundamentos claros y precisos, de bibliografía muy reconocida, que aportaron a la verificación de los objetivos y a la contrastación de la hipótesis planteada referentes a esta práctica; tanto la Constitución de la República del Ecuador, como las demás leyes laboral y de Seguridad Social que tipifican la prescripción de acción en conflictos de trabajo por jubilación patronal.

## 2.1. ABSTRACT

This thesis concerns: "Applicability of action in individual labor disputes by employer retirement", this thesis is the result of the analysis to the Constitution of the Republic of Ecuador guaranteed to work right to be inalienable and intangible. Will void any stipulation to the contrary. In Art. 34 of the Constitution stipulates the right to social security is an inalienable right of all people, and will be paramount duty and responsibility of the State. . By analyzing the Art 635 of the Labour Code, found regarding the limitation of actions arising from acts or contracts, prescribing; The shares resulting from the acts and contracts prescribe in three years from the termination of the employment relationship. In Art. 637 of the Criminal Code stipulates the requirement of three years or more is suspended and stops in accordance with the rules of civil law; but five years after the obligation became due, it is no reason for suspension will be accepted and any action be declared prescribed. When allowed to prescribe the action has a labor demand individual employment contract would violate fundamental rights of workers.

The right to the applicability of action to employers worker retirement are based on the social nature of this right and injustice that would result of depriving the employee who has worked at least twenty five years at the same company, the right to paid leave definite that has conquered after such a long period, so estimate the exception of the prescription of such right arises only in regard to pensions left to collect from the conclusion of the employment relationship; but not the right to retirement; that being a supply chain of title and for life, does not

prescribe as to right itself, subsisting, therefore, on all post their demand pensions.

The theoretical, legal and doctrinal gathering, conducting surveys and interviews yielded widely recognized criteria clear and precise rationale, bibliography, which contributed to the verification of the objectives and the testing of the hypothesis concerning this practice; both the Constitution of the Republic of Ecuador, like other labor and social security laws that criminalize the prescription of action in labor disputes by employer retirement.

### 3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis lleva por título: **“Imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal”**, esta temática es de gran importancia su estudio y desarrollo debido a que la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 1 determina; el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Al respecto debo indicar que el neo constitucionalismo se fundamenta en la subordinación de la legalidad a la Constitución rígida, con rango jerárquico superior a las leyes, como normas de reconocimiento de su validez. Respecto al tema en estudio, el derecho al trabajo lo encontramos establecido en el Art. 33 de la Constitución donde señala que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza 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; más adelante en el Art. 34, preceptúa el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Es decir, todas las personas trabajadoras están protegidos sus derechos laborales y sociales por la Constitución de la República, sí como lo establece el Art. 11 numeral segundo garantiza a todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

El Art. 216 del Código del Trabajo señala; 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.

La jubilación patronal es una renta mensual vitalicia y por un año más posterior al fallecimiento del jubilado que el ex empleador debe pagar al ex trabajador cuando haya trabajado para él 25 años o más, ya sea en forma continua o interrumpida, y cualquiera que sea la forma de terminación del contrato de trabajo, en todo caso, la determinación, liquidación y forma de pago de la jubilación patronal debe hacerse con sustento en el cálculo actuarial, mediante acta pormenorizada, celebrada ante autoridad competente y legalizada.

En el derecho procesal laboral concerniente a las controversias individuales por jubilación patronal se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, sin embargo, en los actuales juicios individuales del trabajo se observa que prescribe su acción para seguirlos; conforme lo señala el Art. 635 del Código del Trabajo, respecto a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, prescribiendo; Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código. A continuación en el Art. 636 del citado Código encontramos las Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones: a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los



empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado. En el Art. 637 señala la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

Al permitirse que prescriba la acción para presenta una demanda laboral de contrato individual de trabajo se estaría vulnerando derechos fundamentales del trabajador; así como se estar incumpliendo con los principios procesales; es necesario considerar el Art. 75 de la Constitución donde señala que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. En el Art. 82 señala; 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 presente tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera: Cuenta con una Revisión de Literatura, conformada por un Marco Conceptual, lo investigado y consultado he ceñido la investigación en temas como; Contrato Individual de Trabajo, Derecho Social, Seguridad Social, Jubilación Patronal, Controversias Individuales de Trabajo, Prescripción de la Acción, Imprescriptibilidad de la Acción, y, Derecho a la Seguridad Jurídica; en lo que tiene que ver con el Marco Doctrinario lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado

el acopio de doctrina sobre temas; Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal, Reglas que se aplican a los trabajadores que tienen derecho a la Jubilación Patronal, y, Ilegalidad de transacciones sobre pago anticipado de pensiones jubilares patronales implica una renuncia encubierta de derechos del trabajador. En lo concerniente al Marco Jurídico, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados a la valoración de las pruebas en los juicios orales laborales consagradas en la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo; y, Ley de Seguridad Social. En la Legislación Comparada, analicé el Código del Trabajo de la República de Chile; y, el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Es importante hacer la descripción de los materiales, métodos, procedimientos y técnicas que utilice en el transcurso de la investigación jurídica.

En lo relacionado a los resultados obtenidos en la investigación de campo consta la aplicación de encuestas a veinte profesionales del derecho, basado en un cuestionario de cinco preguntas, fue también imprescindible la aplicación de entrevistas a un número de cinco profesionales del derecho.

Con esta recolección teórica y con los resultados de la investigación de campo desarrolle la Discusión de la problemática, con un análisis reflexivo y crítico, concretándose en argumentos válidos para la verificación de los objetivos planteados y la contrastación de las respectivas hipótesis, para luego proceder a la fundamentación del proyecto de reforma necesaria en el campo tributario. Con todos los argumentos expuestos queda el presente trabajo investigativo a consideración de las autoridades, comunidad universitaria, y del H. Tribunal de

Grado, aspirando que el mismo sirva como medio de consulta para los profesionales y estudiantes del Derecho.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA.

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL

#### 4.1.1. Contrato Individual de Trabajo

Contrato de trabajo *“es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes –el patrono empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra”*<sup>1</sup>.

El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios. El contrato en la actualidad está preestablecido en el Ministerio de Relaciones Laborales donde cuentan con modelos que el empleador debe adaptar al tipo de contrato de trabajo que va a celebrar y registrar.

*“Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”*<sup>2</sup>. Por contrato de trabajo entiendo al acuerdo verbal o escrito que llegan las partes el trabajador, para con el empleador, en prestar sus servicios lícitos y personales y acatar las disposiciones que emane el empleador, a cambio de una remuneración que debe estar apegada a la ley.

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires- Argentina. 1949. Pág. 41.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Luis Mario. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá-Colombia. 1992. Pág. 291.

Contrato de Trabajo: *“Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”*<sup>3</sup>.

Esta definición hace referencia al acuerdo de voluntades entre las partes el trabajador y el empleador, en la prestación de un servicio lícito y personal que debe realizarlo el trabajador bajo las condiciones que el empleador le indique.

*“Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador/a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica, sociedad, compañía, corporación o fundación, etc., a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar, etc”*<sup>4</sup>.

El contrato de trabajo es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no alguna cosa. El convenio, es la voluntad de contratar, el acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual.

*“El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de esta a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos: a) Prestación personal de servicios, b) Remuneración, c) Subordinación jurídica. La*

---

<sup>3</sup> MENÉNDEZ, Pidal. La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires-Argentina. 1957. Pág. 25.

<sup>4</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón. “Manual de Derecho Laboral”. Editorial Jurídica del Ecuador. Quinta Edición. Quito-Ecuador. 2013. Págs. 11 y 12.

*subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar*<sup>5</sup>.

Un contrato individual de trabajo se entiende como un acuerdo bilateral entre empleador y trabajador, en donde se compromete el trabajador a prestar sus servicios lícitos y personales al empleador a cambio de una remuneración, en este contrato se estipula el lugar de trabajo, horas laborables y tipo de trabajo o actividad que va a realizar.

El Código del Trabajo en el Art. 8, señala: *“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”*<sup>6</sup>.

El convenio, es la voluntad de contratar, el acuerdo de voluntades que debe darse entre las partes para que pueda surgir la relación contractual.

La prestación de servicios consiste en un compromiso del trabajador ante el empresario para dar o hacer algo, la acción, el servicio o la obra, tienen que ser siempre lícitos es decir, deben estar permitidos por la Ley, pues en un contrato el convenio de trabajo será nulo.

La dependencia se refiere que el trabajador queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra que se ha comprometió.

---

<sup>5</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral) Principio\_protector.

<sup>6</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art.8. Pág. 3.

La remuneración se fija por el convenio a que llegan las partes respecto a la cuantía de la remuneración; por la Ley el Consejo Nacional de Salarios fijara semestralmente los salarios mínimos vitales que deben percibir los trabajadores ecuatorianos; por el pacto colectivo, en este caso los contratos colectivos que se celebren entre el patrono y la asociación de trabajadores, es requisito que se fije el monto de las remuneraciones y finalmente; por la costumbre donde hay ciertos trabajos en los cuales tanto empresario como trabajador conocen cual es la remuneración y no hará falta que fijen el momento de cobrarse el contrato, pues se encuentra ya establecido por costumbre.

#### **4.1.2. Derecho Social.**

*“El derecho social abriga inicialmente la defensa de los más pobres, de los desposeídos, de quienes se distinguen en la sociedad por tener menos condiciones materiales, por no tener las mismas oportunidades para su desarrollo”<sup>7</sup>.*

Los reclamos de la clase obrera presionaron con tal fuerza contra las instituciones del Estado liberal, el que no pudo continuar indiferente y se empeñó por adoptar medidas que contemplaban las nuevas necesidades planteadas por el industrialismo; es así como nacen las nuevas leyes denominadas Derecho Social, que incluyen los principios filosófico-jurídicos que las orientan.

---

<sup>7</sup> VALLALOBOS, Patricia. REYNOSO, Carlos. La Justicia Laboral: Administración e impartición, Instituto de Investigaciones Jurídicas- Universidad Autónoma de México 2005. Pág. 600.

*“Social es pues el contenido del problema, social debe ser el derecho creado para su resolución”*<sup>8</sup>. El Derecho Social es el conjunto de principios, normas e instituciones, encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de la riqueza.

Derecho social como; *“Un conjunto de reglas conforme a las cuales los hombres ordenan entre sí su conducta, de este modo se posibilita la prevención de conflictos o el de dirimirlos de modo pacífico”*<sup>9</sup>.

Hay que destacar que una de las más importantes ramas del Derecho Social, es el Derecho del Trabajo, por cuanto el trabajo dignifica al hombre y lo hace sentir creador de sus ideas, anhelos, aspiraciones y capacidades, el hombre vive para el trabajo y eso hace que la ley lo garantice y ampare en un gran abanico de preceptos legales y constitucionales, puesto que satisface las necesidades de protección buscando un equilibrio entre el capital y el trabajo, factores importantes en la producción de bienes y servicios dentro del estado de desarrollo de nuestro país.

#### **4.1.3. Seguridad Social.**

El concepto de seguridad social es un concepto que surge principalmente en el siglo XX como resultado de diferentes situaciones de crisis generalizadas, económicas, sociales y políticas que buscan entonces ser aplacadas por la acción del Estado. La seguridad social es la acción que los diferentes Estados

---

<sup>8</sup> GARCIA, Oviedo, Tratado elemental de Derecho Social, Madrid-España. 1934. Pág. 49.

<sup>9</sup> GARCÍA Falconí, José. Qué es el Derecho Social y cómo se relaciona con la Sociología del Derecho. Ecuador. Pág. 87.



pueden llevar adelante para eliminar problemas tales como la pobreza, la miseria, el desempleo, etc. y asegurar los miembros de la sociedad el acceso permanente a los derechos más importantes.

*“La seguridad social es una parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros”<sup>10</sup>.*

La Seguridad Social en nuestro país es un sistema nacional creado para proteger a los trabajadores de los principales riesgos del trabajo, con la finalidad de garantizar los derechos del trabajador asegurado.

*“Seguro Social es cada uno de los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños, perjuicios y desgracias de que puedan ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso. Cuando todos los riesgos y todas las contingencias personales, y económicas se agrupan en un solo régimen de aseguración, entonces el seguro social es el que ampara cualquier eventualidad adversa para el asegurado”<sup>11</sup>.*

La seguridad social es un complejo fenómeno que se relaciona con el surgimiento del Estado benefactor, aquel Estado que se encarga de otorgar a los sectores más humildes de la sociedad el acceso a derechos tales como empleo,

---

<sup>10</sup> PÉREZ, Lenero. Citado por CABANELLAS Guillermo- Alcalá Zamora. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. Pág. 439.

<sup>11</sup> CABANELLAS Guillermo- Alcalá Zamora. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III. Pág. 439.

vivienda, seguridad, alimentación, educación. Esto nos permite establecer a la seguridad social como un fenómeno característico de diferentes momentos del siglo XX ya que previamente los Estados no tomaban conciencia de la importancia de cumplir con estos elementos.

*“Seguridad social es sinónimo de previsión social y significa los auxilios que el obrero o trabajador recibe del Estado en forma de subsidios o seguros tales como desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros”<sup>12</sup>.*

La seguridad social es el conjunto de esfuerzo realizado por una sociedad con la finalidad de prevenir los riesgos sociales y reparar sus efectos. Estos esfuerzos se integran a un sistema de políticas, normas, actividades de administración, procedimientos y técnicas.

Declara que la seguridad social es deber del Estado y derecho irrenunciable de todos los ecuatorianos y consagra siete principios esenciales que deberá cumplir la seguridad social.

1. **“Solidaridad**; que es la ayuda entre todos sin discriminaciones.
2. **Obligatoriedad**; todos los trabajadores, empleados y obreros que perciban ingresos deben estar afiliados al Seguro Social, desde el primer día de labores, sea que tengan relación laboral o que no la tengan.
3. **Universalidad**; todos los afiliados tienen iguales oportunidades para recibir las prestaciones.

---

<sup>12</sup> LÓPEZ, Valencia. Citado por CHANAMÉ ORBE, Raúl. Diccionario Jurídico Moderno. Lex & Iuris. Grupo Editorial. Lima 2014. Pág. 706.

**4. Equidad;** las prestaciones se dan en proporción al esfuerzo de los afiliados y a la necesidad de amparo.

**5. Eficiencia;** óptima utilización de los recursos.

**6. Subsidiariedad;** es la contribución obligatoria del Estado.

**7. Suficiencia;** es la entrega oportuna de los servicios”<sup>13</sup>.

Los empleadores o patronos tienen obligaciones legales con sus trabajadores y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es obligación solicitar el número patronal como identificación de las empresas públicas o privadas, empleadores domésticos, artesanos autónomos, este número patronal le sirve al empleador para afiliar a sus trabajadores o para otro trámite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la seguridad social en Ecuador es un sistema nacional creado para proteger a los trabajadores de toda clase de riesgos laborales. Sin embargo la afiliación de importantes sectores de trabajadores solamente se ha vuelto obligatoria en el curso de los años, y en algunos casos se han establecido para ello algunas modalidades tal es el caso, del servicio doméstico, construcción, agrícolas y aprendices de artesanos, trabajadores contratados a prueba o en forma ocasional o temporal. La Constitución de la República del Ecuador vigente, proclama que el seguro social se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural.

*“Al sistema nacional de seguridad social lo integran El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. El Instituto de la Seguridad Social de las Fuerzas*

---

<sup>13</sup> VAZQUEZ, Galarza Germán, Legislación Laboral, Artesanal y Tributaria, Edición Vigésimo Octava Pág. 147

*Armadas ISSFA. El Instituto de la Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL; y, Las Unidades Médicas Prestadoras de Salud que administran seguros complementarios privados UMPS*<sup>14</sup>. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es la entidad responsable del seguro general obligatorio para todos los ciudadanos de cualquier índole que estos sean, teniendo en consideración todos aquellos principios en los que se fundamenta de conformidad con la Constitución de la República, prestar los servicios oportunos y eficientes que emanan de su responsabilidad.

#### **4.1.4. Jubilación Patronal.**

El análisis de la jubilación patronal no puede desprenderse de su origen que se remonta al año 1938, cuando fue necesario crearla como una disposición transitoria que hacía viable un tratamiento justo para aquellos trabajadores antiguos que por el régimen de Seguridad Social que se creó en dicho año, debían esperar 35 años de afiliación y 55 años de edad para alcanzar una jubilación.

La jubilación es una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador y/o empleador según sea el caso, después de haber laborado determinados años, se podría decir que es el derecho al disfrute por haber acumulado años de servicio. En el Ecuador, tanto el estado como el empleador privado han desarrollado y/o proveído un sistema de protección jurídica social para estos casos. El legislador ha pretendido establecer la igualdad de la jubilación entre la

---

<sup>14</sup> VÁZQUEZ, Galarza Germán, Legislación Laboral Artesanal y Tributaria, Ob. Cit. Págs. 148.

que otorga a la fecha el Seguro Social y la que debe otorgar la Parte Patronal, al menos en lo que se refiere a tiempos de servicio.

*“La jubilación procede, a través del latín, del hebreo; yobel, júbilo. La jubilación configura un estado personal y un ingreso especial. En primer lugar, es el retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una pensión, calculada según los años de servicio, la edad y las remuneraciones percibidas”<sup>15</sup>.*

La jubilación es una institución jurídica del derecho social que faculta a las personas trabajadoras que han cumplido su tiempo de trabajo puedan acogerse a este beneficio de la jubilación ene recibir y una renta mensual por el tiempo de trabajo.

*“Cuando por edad avanzada, o por haber laborado una cantidad de años establecidos por ley, el trabajador deja la actividad definitivamente, con derecho a percibir del empelado ruan remuneración igual a la de un trabajador en actividad”<sup>16</sup>.*

Para el caso, existen dos clases de jubilación para los trabajadores diferentes entre sí y con principios de ley distintos. Una la que le corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y lo regula la Ley de Seguridad Social en sus artículos 181, y siguientes y, la Jubilación Patronal que la regula el Código del Trabajo y es aquella que le corresponde pagar al empleador y procede cuando

---

<sup>15</sup> ALOMIA, Rodríguez José. Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Editorial Jurídica del Ecuador. Primera Edición 2002. Quito-Ecuador. Pág. 206.

<sup>16</sup> CHANAMÉ, Orbe Raúl. Diccionario Jurídico Moderno. Lex & Iuris. Grupo Editorial. Lima 2014. Pág. 476.

los trabajadores que por más de veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continúa o interrumpidamente.

#### **4.1.5. Controversia Individuales de Trabajo.**

Respecto al juicio oral laboral, el profesor Andrés Baytelman sostiene: *“Las ventajas del juicio oral laboral tienen que ver con la calidad del resultado, que con la mera agilidad en el despacho y la esencia del sistema, reside en la posibilidad de contradicción de la prueba desde el momento mismo en qué esté siendo presentada, de tal manera que el juez tiene la posibilidad de establecer su alcance o limitaciones como resultado del enfrentamiento entre los puntos de vista de la defensa y la acusación; pero tiene también la posibilidad de vincular esa prueba con las demás, dentro del mismo clima contradictorio”*<sup>17</sup>.

La oralidad es muy importante en un proceso laboral dejando a un lado al proceso laboral escrito ya que mediante la oralidad se quiere dar celeridad en el procedimiento dentro del proceso y así resolver rápida y veraz un proceso en audiencias orales, verificando el cumplimiento de los principio de concentración de pruebas y simplificación de procesos.

*“Es muchas veces confundida con el discurso, en tanto que éste constituye, en los debates, un elemento oral de forma e importancia variables”*<sup>18</sup>.

Entran dentro del campo de esta definición absoluta de la oralidad, los discursos que se desarrollan durante la audiencia definitiva y de fondo. Tales discursos no

---

<sup>17</sup> BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román. Pág. 12.

<sup>18</sup> HERNÁNDEZ, Rueda, LUPO. *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004. Pág. 33.

contienen una contrapartida escrita ni tampoco se registran por ningún medio escrito.

El juicio laboral oral vigente en Ecuador tiene varias fases en su ejecución, a estas fases o etapas se les conoce como: La fase previa y de instrucción, conformada por la demanda, la documentación que se debe anexar a la demanda, la calificación de la demanda, la citación, y la convocatoria a la Audiencia Preliminar.

La Demanda es: *“Petición formulada en un juicio por una de las partes. La demanda constituye el comienzo del juicio, que requiere una parte, la actora, que pide en justicia lo que a su derecho declara que le corresponde. La noción de demanda hace referencia a una solicitud, petición, súplica o pedido. Aquel que demanda solicita que se le entregue algo”*<sup>19</sup>.

La demanda es el primer escrito que se presenta ante la autoridad competente con la finalidad de dar a conocer que existe una vulneración de un derecho fundamental que debe ser reparado.

En el ámbito del derecho, *“la demanda es la petición que el litigante formula y justifica durante un juicio. También se trata del escrito en que se ejercitan las acciones ante el tribunal o el juez”*<sup>20</sup>.

Todo escrito lleva consigo la pretensión de un acción por haberse lesionado un derecho o bien jurídico protegido por la Constitución de la República.

---

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Tomo III. Pág. 75.

<sup>20</sup> <http://definicion.de/demanda/>.

*“Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo”<sup>21</sup>.*

La demanda es una petición que se hace generalmente por escrito ante los organismos jurisdiccionales con la finalidad de exponer y a reclamar los derechos que se encuentren vulnerados. Acto por medio del cual se da inicio a una contienda judicial.

Citación.- *“Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho de orden del juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí, o por medio de procurador, ante el juez que la citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se le acusa rebeldía”<sup>22</sup>.* La citación es el acto por el cual se hace conocer a una persona que en su contra se ha propuesto una demanda.

*“Se denomina citación el llamamiento que se hace a una persona para que, por orden del juez, comparezca a un acto judicial”<sup>23</sup>.*

La citación obliga a la otra parte citada que señale casillero judicial para recibir notificaciones del juicio.

*“Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”<sup>24</sup>.*

La citación es un acto por medio del cual se hace conocer a una persona que

---

<sup>21</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2014. Quito- Ecuador. Pág. 12.

<sup>22</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 148.

<sup>23</sup> Ibidem. Pág 148.

<sup>24</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Ley Cit. Pág. 14.



tiene un proceso en su contra, con la finalidad de que este prepare su defensa.

Notificación.- Guillermo Cabanellas nos dice que se denomina notificación *“a la diligencia por la que se hace saber una resolución judicial, no comprendida en los otros casos”*<sup>25</sup>.

La notificación es dar a conocer a una persona a través del casillero judicial o electrónico de las providencias o diligencias que la autoridad judicial o administrativa ha dispuesto que se cumplan.

*“Comunicación oficial y formal de la resolución de una autoridad”*<sup>26</sup>. La notificación también se la considera la comunicación formal que hace un funcionario acerca de las resoluciones que ha tomado una autoridad de la Institución.

*“Acto procesal de comunicación del tribunal que tiene por objeto dar noticia de una resolución, diligencia o actuación, a todos los que sean parte en el pleito o la causa y también a quienes se refieran o puedan causar perjuicios, cuando así se disponga expresamente en aquellas resoluciones, de conformidad con la Ley”*<sup>27</sup>.

La notificación es poner a conocimiento de las partes la decisión de la autoridad judicial o administrativa, de lo resuelto de acuerdo a los medios probatorios aportados, o del acto de realizar una diligencia procesal.

---

<sup>25</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 148.

<sup>26</sup> <http://www.wordreference.com/definicion/notificaci%C3%B3n>.

<sup>27</sup> <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/notificacion/notificacion.htm>.

Notificación *“es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes, o de otras personas o funcionarios, en su caso, las sentencias, autos y demás providencias judiciales, o se hace saber a quién debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento, expedidos por la jueza o juez”*<sup>28</sup>.

La notificación es un medio por el cual se da a conocer a las partes de un proceso que se ha realizado una diligencia o providencia dentro del mismo, con la finalidad de que las partes tengan conocimiento del desarrollo de dicho proceso.

Contestación de la demanda.- *“La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante”*<sup>29</sup>.

La contestación a la demanda es el acto por medio del cual el demandado presenta las excepciones dilatorias o perentorias de las cuales se crea asistido dentro de un juicio.

Excepciones dilatorias.- *“Son dilatorias las que tienden a suspender o retardar la resolución de fondo. Excepciones temporales. Dilataban, retrasaban la causa”*<sup>30</sup>. Las excepciones dilatorias tienen como finalidad dilatar el proceso, como por ejemplo la incompetencia del juez, o la falta de personería, etc.

Excepciones perentorias.- *“Las que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda. Son excepciones perpetuas. Se refieren*

---

<sup>28</sup> CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Ley Cit. Pág. 14.

<sup>29</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n\\_de\\_la\\_demanda](http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n_de_la_demanda).

<sup>30</sup> <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>.

*exclusivamente al fondo del asunto. Extinguen el derecho*<sup>31</sup>. Las excepciones perentorias tienen como objeto o finalidad extinguir en todo o en parte las pretensiones que señale el actor en la demanda, como por ejemplo la prescripción, o que ya es cosa juzgada.

La fase expositiva y probatoria, que consiste en la conciliación previa, la contestación a la demanda y la anunciación de pruebas.

El autor Carnelutti expresa que la *“prueba no consiste en evidenciar la existencia de un hecho, sino en verificar un juicio, en demostrar su verdad o falsedad*<sup>32</sup>. Por ello si un juicio afirma o niega la existencia de un hecho, al evidenciar la verdad o falsedad, se demuestra necesariamente la existencia o inexistencia de aquél. *“Prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Comprobación. Persuasión o convencimiento que se origina en otro y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo*<sup>33</sup>.

La prueba es demostrada en la audiencia oral pública y contradictoria, donde las partes deben judicializar y contradecir las pruebas.

El tratadista Bentham la considera objetivamente desde *“el más amplio sentido como un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho*<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>.

<sup>32</sup> ZAVALA, Baquerizo Jorge. Tratado de Derecho Procesal Penal. Tomo III. Editorial EDINO. Guayaquil- Ecuador 2004. Pág. 107.

<sup>33</sup> *Ibidem.*- Pág. 497.

<sup>34</sup> BENTHAM, Tratado de las pruebas judiciales. Ediciones Jurídicas Europa-América. Tomo I. Buenos Aires –Argentina. 1959. Pág. 30

Desde un punto de vista también objetivo suele hablarse, con mayor frecuencia, de que es prueba judicial *“todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los “hechos”, los “objetos” y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de terceros, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que pueden servir de conducto al conocimiento por el juez de la cuestión debatida o planteada en cada proceso”*<sup>35</sup>.

Para los autores Laurent y del Giúdice, el primero de los cuales la define como *“el medio mismo que las partes emplean para demostrar el hecho discutido”, y el segundo como “el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos”*<sup>36</sup>.

La prueba se la puede considerar como los medios por los cuales las partes pretenden esclarecer o llegar a la verdad de algo que afirman, con la finalidad de que el juez forme un juicio y resuelva.

En fin, *“la Audiencia Preliminar es una diligencia judicial, parte secuencial del proceso laboral oral, en la que el juez, con la presencia y la intervención del actor y del demandado, determina la existencia procesal de un conflicto entre los contendientes y de la argumentación de la posición de los mismos. Una vez que se tiene esta certeza se inicia su solución, compuesta de dos etapas:*

*La primera, en la que, con una participación extraordinaria del juzgador, se trata de alcanzar una conciliación de parte de los propios interesados; y la segunda,*

---

<sup>35</sup> DEVIS, Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Editorial Temis. Tomo I. Sexta edición. Bogotá-Colombia. 2001. Pág. 13.

<sup>36</sup> LESSONA. Teoría general de la prueba en derecho civil. Tomo I. Editorial Reus. Madrid-España. 1928. Pág. 5.

*en defecto de la anterior, en el que se prosigue el trámite con la formulación de pruebas, para que luego sea el Juez quien decida”<sup>37</sup>.*

La Ab. Alexandra Herrera Benavides, en el libro titulado La Oralidad en el Juicio Laboral.- El Aporte del Procedimiento Oral; expresa que para que exista jurídicamente la Audiencia es necesario:

*“Que la convocatoria a la audiencia este emitida en legal y debida forma;  
Que la instalación física de la audiencia sea en el lugar, día y hora establecida en la convocatoria; y que su declaración de constitución sea realizada por el Juez competente y debidamente certificado por el secretario del Juzgado del trabajo;  
y,*

*Que se cumpla de acuerdo a lo pre escrito estrictamente por el ordenamiento legal y bajo la conducción del Juez”<sup>38</sup>.*

Audiencia Definitiva.- Una vez realizada la Audiencia Preliminar y al momento de su finalización, el Juez que conoce la causa, fijara el día y la hora para la realización de la Audiencia Definitiva. Esta audiencia deberá realizarse en el término de veinte días, contados desde la fecha de su señalamiento. La realización de esta audiencia es de primordial importancia, en ella se engloba el verdadero espíritu de la oralidad; ya que es en esta instancia procesal en donde se expone y se evalúan las pruebas de manera oral.

---

<sup>37</sup> HERRERA, Benavides Alexandra, Ab. “La Oralidad en el Juicio Laboral”. El Aporte del Procedimiento Oral.-. Quito. 2008. Pág. 19.

<sup>38</sup> HERRERA BENAVIDES, Alexandra, Ab. “La Oralidad en el Juicio Laboral”. El Aporte del Procedimiento Oral.-. Quito. 2008. Pág. 24

*“Esta audiencia está concebida para la evacuación de las pruebas anunciadas en la audiencia preliminar, por tanto las partes tienen en este momento procesal, la facultad de justificar sus argumentos y fundamentar los mismos en base a las pruebas que las ha considerado necesarias e importantes para sus fines. Se practicara en el día y hora señalados en la audiencia preliminar, es decir luego de veinte días hábiles de la preliminar”<sup>39</sup>.*

La Audiencia definitiva esta investida de los principios constitucionales de publicidad, de concentración e inmediación. En esta parte el juez procede a evacuar cada una de las pruebas solicitadas, en el orden fijado en la Audiencia Preliminar.

La Audiencia Definitiva en el Juicio Laboral Oral, tiene sus propias características, siendo estas las siguientes: Es una audiencia pública, la misma que es dirigida por el Juez y el Secretario del Juzgado. Los testigos no pueden estar presentes en la sala de audiencias. Si una de las partes no asiste a esta diligencia, esta se desarrolla sin ningún problema y se procederá en rebeldía del ausente. El Juez, una vez instalada la audiencia, dispondrá la recepción de las declaraciones de los testigos. La fase de la etapa resolutive, que es aquella en donde se expide la sentencia.

#### **4.1.5. Prescripción de la Acción.**

El Dr. Américo Plá Rodríguez, señala; *“la prescripción consiste en la pérdida de la acción emergente de un derecho, como consecuencia del transcurso de cierto*

---

<sup>39</sup> VÁSQUEZ, López Jorge. Dr. “Derecho Laboral Practico”. Quito. 2007. Pág. 142.

*tiempo o plazo, durante el cual aquel derecho no se ejerció. Surge de lo anterior que la prescripción que interesa en materia laboral es la prescripción extintiva o liberatoria*<sup>40</sup>.

La Prescripción de la Acción; Esta presenta en su modalidad extintiva, toda vez que quien está encargado de seguir una acción legal, bien por un asunto premeditado u negligencia del profesional del Derecho no ha continuado con la acción del juicio, donde por no realizar el seguimiento de su actividad; o bien por el abandono de la causa de parte del interesado ha llegado a los límites de las fechas determinadas de la continuidad de los tramites y que así lo determina la ley; y por la falta de seguimiento se supone una variante de extinción de los derechos y las acciones a causa del no ejercicio por el titular de los mismos durante el tiempo fijado por la ley.

Según Guillermo Cabanellas, prescripción es *“Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo ya sea convertido un hecho en derecho, como la posesión en propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia. Caducidad de derecho o facultad no ejercida durante largo o prescripción extintiva. Cesación de la responsabilidad penal por el transcurso de cierto tiempo sin perseguir el delito o la falta o ya quebrantada condena*<sup>41</sup>.

Por ejemplo, si una persona debe a otra una determinada cantidad de dinero, no paga y la persona que tiene derecho a reclamar no ejerce su privilegio mucho

---

<sup>40</sup> PLÁ, Rodríguez Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Pág. 123.

<sup>41</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo VI. Pág. 373.

peor si permanece en silencio durante un tiempo en lo que determina por ley, ocurrirá que si la demanda se produce pasado ya ese tiempo, ya no estará dentro los límites del soporte legal, por lo tanto el deudor bien puede o no pagar la deuda contraída; porque ya no estará obligado a hacerlo pues la deuda ha prescrito, en el tiempo que debió ser cobrado y pagado.

Para el autor Dr. Merck Benavides Benalcázar la prescripción *“es preceptuar, ordenar, determinar una cosa. Adquirir derecho legal o extinguirse una carga u obligación o deuda por el trascurso de cierto tiempo”*<sup>42</sup>.

En algunos ordenamientos se entiende que se ha extinguido el derecho; en otros, que el derecho no se ha extinguido, pero sí la acción para exigir que se haga efectivo, ya que si el titular del derecho ejercita una acción judicial, su oponente podrá ceder y pagar; pero si no desea hacerlo, podrá oponer la prescripción y el juez no podrá condenarle al pago.

*“La prescripción es una institución llamada a servir al valor seguridad jurídica, aportado sobre todo certidumbre”*<sup>43</sup>.

La prescripción en materia laboral, es el plazo necesario para extinguir la acción, que permite la defensa de los derechos nacidos de la ley, de los convenios colectivos y de los laudos arbitrales, transformándose la obligación en natural.

---

<sup>42</sup> BENAVIDES, Benalcázar, Merck. Ob. Cit. Pág. 65

<sup>43</sup> JIMÉNEZ, González, Antonio. “Lecciones de Derecho Tributario”, México, Ediciones Contables y Administrativas, 1985. Pág. 283.



#### **4.1.6. Imprescriptibilidad de la Acción.**

*“Con relación a los derechos y a las acciones, se dice que son imprescriptibles los que no se extinguen por el transcurso del tiempo sin ejercerlos. Como norma general, todos los derechos y acciones son prescriptibles, salvo que la ley expresamente determine lo contrario”<sup>44</sup>.*

El término imprescriptible es aquel que se usa para definir la condición que pueden tener algunos delitos, reclamos o circunstancias específicas de no perder sus características principales ni siquiera con el paso del tiempo.

*“Es el supuesto de excepción del derecho o acción que no se extingue por prescripción. En general, son imprescriptibles las acciones relativas al estado de las personas y de división de la cosa común”<sup>45</sup>.*

Este concepto, que se extrae del ambiente jurídico y legal, significa que una persona puede reclamar por un delito cometido hace muchos años, así como también puede sostener que algunos derechos no cambian ni se pierden con el tiempo.

*“Imprescriptibilidad, excepción de derecho o acción que no se extingue por prescripción”<sup>46</sup>.*

El derecho a la pensión no prescribe, según lo dicho, como la época de causación del derecho pensional puede o no coincidir con la del establecimiento del monto de la pensión no de su reconocimiento, que es cosa distinta, por ser

---

<sup>44</sup> OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. 26ª. Edición. Buenos Aires Argentina. 2007. Pág. 494.

<sup>45</sup> CUEVA, Sevillano Alfonso. Gran Diccionario Jurídico. Tomo 2. Editores Importadores S.A. Pág. 673.

<sup>46</sup> GOLSTEIN, Mabel. Diccionario Jurídico Consultor Magno. Edición 2013. Buenos Aires Argentina. Pág. 314.

lo cierto que no necesariamente aquélla concuerda en el tiempo con el retiro del servicio del trabajador, que es el que permite, generalmente, fijar la época que cobijan los cálculos necesarios para determinar el monto de la prestación, habrá de distinguirse si los factores salariales que son objeto de reclamo por el pensionado fueron o no pagados por el empleador y, en caso de no haberlo sido, si hubo o no reclamación.

#### **4.1.7. Derecho a la Seguridad Jurídica**

El Diccionario Jurídico Espasa la define como: *“Cualidad del ordenamiento que 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”*<sup>47</sup>.

Con respecto a este concepto debo manifestar que el autor al emplear el término ordenamiento, lo realiza para referirse a un conjunto de características tanto organizativas, funcionales, y procesales, que solo pueden provenir de estados democráticos de derecho y de sus instituciones las mismas que deben de cumplir y hacer cumplir toda la normativa jurídica para asegurar la tranquilidad del ciudadano.

Además este mismo diccionario recoge el concepto de Pérez Luño que me parece necesario plasmar: *“La seguridad Jurídica es la que establece ese clima cívico de confianza en el orden jurídico fundada en pautas razonables de previsibilidad que es presupuesto y función de los estados de derecho”*<sup>48</sup>. Es decir la seguridad jurídica hace que el ciudadano tenga confianza en el sistema

---

<sup>47</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302

<sup>48</sup> PÉREZ, Luño, Citado por: Diccionario Jurídico Espasa, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 1302.

(Estado, gobierno instituciones, autoridades, normas) que lo rodean de tal manera que este se sienta lo suficientemente cómodo y seguro dentro de la sociedad.

La enciclopedia Encarta señala: *“La Seguridad Jurídica es aquella que se basa en la esperanza o confianza de los ciudadanos en la función ordenadora del Derecho, por lo que es necesario darles protección. Dicha esperanza no puede, por tanto, quedar al libre albedrío del Poder o de otros particulares: el Derecho tiene que estar a disposición de los ciudadanos de manera incuestionable, segura y precisa de una buena estructura del Derecho, la ausencia de arbitrariedad y un grado cierto de previsibilidad, con el fin justo de dar esa confianza a los ciudadanos”*<sup>49</sup>. La seguridad jurídica es creada y debe ser otorgada y garantizada por el Estado, para el ciudadano, ya que el fin mismo de la existencia del Estado es el desarrollo y protección del ciudadano.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal.**

La Corte Suprema de Justicia, en uso de las atribuciones ha resuelto que es imprescriptible el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por veinticinco años o más, en forma continuada o ininterumpida, para que se beneficie con la jubilación patronal.

*“Esta resolución de carácter general, adoptada con el voto en contra de un número considerable de Ministros Jueces, ha sido cuestionada por respetables grupos de opinión; pues, se sostiene que la prescripción de los*

---

<sup>49</sup> "Seguridad Jurídica." Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation.

*derechos de los trabajadores constituye una institución expresamente reconocida por el ordenamiento constitucional como norma general*<sup>50</sup>; aceptando, sólo excepcionalmente, la imprescriptibilidad de ciertos derechos de los trabajadores, como el que existe sobre los fondos de reserva de manera tal que, mientras no exista una disposición categórica que consagre la imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal, esta no puede reconocerse.

Hacerlo, se dice, importa una violación constitucional y un atentado a la seguridad jurídica; pues, se perpetúa la posibilidad de una reclamación sobre tal derecho, cuando no ha sido oportunamente demandado dentro de los tres años posteriores a la terminación de la relación laboral.

*“Los sustentadores de la tesis contraria, que en definitiva tiene efecto generalmente; obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, se fundamentan en la naturaleza social de este derecho y en la injusticia que conllevaría el privar al trabajador que ha laborado por lo menos veinticinco años en una misma empresa, del derecho al descanso remunerado definitivo que ha conquistado después de tan largo lapso, por lo que estiman que la excepción de prescripción extintiva de tal derecho sólo procede en cuanto a las pensiones dejadas de cobrar desde la conclusión de la relación laboral; pero no al derecho de jubilación; que por ser una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio,*

---

<sup>50</sup> EGAS, Peña Jorge. Comentarios de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia. Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal. Revista Jurídica facultad de Derechos Universidad católica de Guayaquil. 2015. Pág. 67.

*no prescribe en cuanto al derecho en sí mismo, subsistiendo, en consecuencia, sobre todas las pensiones posteriores a su demanda*<sup>51</sup>.

El pronunciamiento aludido, aun cuando justo en su finalidad, pues tiende a proteger a la parte débil de la relación laboral que, por ignorancia o descuido, no haya deducido oportunamente su reclamación, no deja de constituir una ruptura del ordenamiento jurídico vigente, por lo que habría sido más ortodoxo obtener un pronunciamiento legislativo que expresamente

Reconozca la imprescriptibilidad de tal derecho, en los términos en que se ha pronunciado la Corte Suprema, que dicho sea de paso, contradice otra resolución general de tan alto organismo (RO No. 245 del 2-8-89) que dispone que la reclamación de la pensión jubilar se retrotrae al tiempo de la terminación de la relación laboral y no al de la presentación de la demanda de jubilación.

#### **4.2.2. Reglas que se aplican a los trabajadores que tienen derecho a la Jubilación Patronal.**

Para el caso, existen dos clases de jubilación para los trabajadores diferentes entre sí y con principios de ley distintos. Una la que le corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y lo regula la Ley de Seguridad Social en sus artículos 181, y siguientes y, la Jubilación Patronal que la regula el Código del Trabajo y es aquella que le corresponde pagar al empleador y procede cuando los trabajadores que por más de veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continúa o interrumpidamente.

---

<sup>51</sup> EGAS, Peña Jorge. Ob. Cit. Pág. 69.

- 1.- *“La pensión de jubilación se fijará siguiendo las normas del IESS, respecto a sus coeficientes, tiempo de servicios y edad.*
- 2.- *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 últimos cinco años. Multiplicada por los años de servicios.*
  - c) *En ningún caso la pensión mensual de Jubilación Patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio 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. Se exceptúan de esta disposición, a los municipios, a los consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes.*
- 3.-*El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el IESS el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión o, en su defecto, deposite en el IESS el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que éste 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*<sup>52</sup>.

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.

Acuerdo privado entre Empleador y Trabajador: Si el trabajador y el empleador llegaren a un acuerdo después de tomar en cuenta estos aspectos, este acuerdo deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

Garantías de la Pensión Jubilar: También el Código del Trabajo establece que 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.

En resumen las garantías que goza la pensión jubilar son las siguientes:

- a) *“Constituyen crédito privilegiado de primera clase*
- b) *Están exentas del pago del impuesto a la renta y de impuesto alguno;*

---

<sup>52</sup> ARIAS, Barriga Ramiro. La Jubilación Patronal. Correo legal. Legislación al Día. Pág. 2.

- c) *Los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, sin perjuicio de que tuvieren derecho a la jubilación que le concede el IESS*
- d) *El trabajador tiene derecho a gozar también de la decimotercera y decimocuarta remuneración*<sup>53</sup>.

En caso del fallecimiento del trabajador: El artículo 217 del Código del Trabajo, establece que en caso de que falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las “Disposiciones Comunes” relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”.

#### **Trabajadores no afiliados:**

Tómese en cuenta que las reglas 1,2,3 se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al IESS hasta el momento de obtener su jubilación, asunto muy delicado, ya que si el trabajador trabajó veinticinco años o más, puede demandar a la empresa o su empleador por su no afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

#### **Trabajadores afiliados:**

Por otro lado, 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 a lo que señala la regla uno, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

---

<sup>53</sup> ARIAS, Barriga Ramiro. Ob. Cit. Pág. 2.



En todo caso, señala la ley, se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondo de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador. El lector puede ver los artículos 196 del Código del Trabajo en adelante sobre las reglas del Fondo de Reserva y su disponibilidad.

#### **4.2.3. Ilegalidad de transacciones sobre pago anticipado de pensiones jubilares patronales implica una renuncia encubierta de derechos del trabajador.**

Las variaciones que a nivel jurisprudencial la Corte Suprema de Justicia, actual Corte Nacional de Justicia desde el 20 de octubre del 2008, dio a la legalidad o ilegalidad de los acuerdos, convenios, convenciones o transacciones suscritas respecto al pago o solución anticipada de la jubilación patronal a través de un monto o fondo global entregado al trabajador, generó la producción de algunos criterios jurídicos por parte de los magistrados y jueces del alto Tribunal que posibilitaron el desarrollo de una ruta evolutiva respecto a esta temática sobresaliente en el campo del Derecho Laboral y Social. Para tener una idea de cómo este tópico fue considerado en los últimos años, analizamos algunas de las sentencias emitidas desde fines de noviembre de 1985. El problema jurídico fundamental en que se centraron los juzgadores de la extinta tercera instancia y de casación para contextualizar el debate se ciñó a tratar de determinar y si es posible a encontrar una solución definitiva respecto de si tienen o no validez los pactos celebrados, cuyo punto medular convenido versó acerca del pago

adelantado que de la pensión de jubilación patronal se hizo a través de la entrega de un monto o fondo global de dinero que se realizó al trabajador.

En el fallo de mayoría dictado el 29 de noviembre de 1985 por la Quinta Sala<sup>54</sup> de la entonces Corte Suprema de Justicia, dentro del juicio laboral seguido por Marieta Arias Aguirre de Ledesma contra Editora Volcán S.A., en tercera instancia, se estudió la transacción en sus implicaciones, tanto en el campo civil como en el laboral, a través de sus efectos. Así se tomó en cuenta: 1) “la transacción acordada en acta de finiquito surte efectos de cosa juzgada en última instancia. 2) Que aunque el art. 4 del Código del Trabajo dispone “... *Irrenunciabilidad de derechos. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario*”, aparentemente daría a entender que la transacción en materia laboral no sería posible, sin embargo en el art. 594 (actual 616) se “*posibilita expresamente la transacción, pues ‘un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes’ para determinar el valor de las reclamaciones es, mírese por donde se mire, una transacción*”. 3) Que la transacción en el área laboral no cabe al inicio ni durante la relación laboral sino “*una vez terminada...*”<sup>55</sup> desde luego, no para renunciar derechos, sino para, reconociéndolos, determinar su valor en dinero; de allí que sea imprescindible que claramente se precisen en la transacción los derechos sobre los que se transige, y de modo tal que siendo efectivos y justificados, no se renuncie a ellos; o se indique que habiéndose reclamado no se justificaron y por ello no se valoran, sin que ello sea renuncia a derecho; o que siendo dudosa o imposible la justificación se transige

---

<sup>54</sup> Integrada por los doctores Jaime Hidalgo López, Bolívar Peña Alemán y Fidel Jaramillo Terán (voto salvado)

<sup>55</sup> Gaceta Judicial. Serie XIV, No. 10, enero – abril 1986, pp. 2319-2328

en tal valor; así por ejemplo, no podrá transigirse en una suma global que reemplace a la pensión jubilar patronal si consta el derecho a ella, porque va contra la naturaleza de lo que es la jubilación ... La transacción no puede ser el medio para propiciar o por lo menos permitir que la parte débil en la contienda, que es el ex trabajador, renuncie sus derechos y por ello el juzgador debe analizar severamente la transacción impugnada ante él.

En el caso, pues, ha de examinarse los derechos del trabajador que expresamente comprende la transacción para que los efectos jurídicos solamente alcance a ellos y de ninguna manera a otros que no fueron objeto de estipulación expresa, clara y detallada. Además no hay que descuidar la secuencia cronológica de los hechos que rodean a la transacción porque de allí puede colegirse qué se perseguía como consecuencias extra convencionales, lo que es deber del juzgador analizar y con mayor razón tratándose del campo laboral, que está obligado a proteger los derechos del trabajador por encima de la voluntad de las partes; es pues, imprescindible ver el origen de la convención para su adecuado análisis, evitando un juzgamiento mecánico por meros aspectos formales.

*“Una vez introducida la reforma realizada a la Constitución Política de la República, publicada en el R.O. No. 863 de 16 de enero de 1996”<sup>56</sup>, que determinó expresamente por primera vez a nivel de la ley suprema que goza de validez, “la transacción en materia laboral siempre y cuando no implique renuncia*

---

<sup>56</sup> Registro Oficial No. 969 de 18 de junio de 1996. Posteriormente en la Constitución Política de 5 de mayo de 1998, publicada en el R.O. No. 1 del 11 de agosto de 1998, la reforma está incluida en el numeral cinco del artículo 35.

de derechos”<sup>57</sup>, a más de la ya previsto en el artículo 616 del Código Laboral, las sentencias dictadas por las salas de lo Laboral y Social mantuvieron lo ya resuelto en anteriores casos, como el citado en el punto “A). *Por ejemplo, en la sentencia de mayoría dictada el 26 de noviembre de 1996 por la Segunda Sala de lo Laboral y Social*”<sup>58</sup> de la Corte Suprema de Justicia dentro del juicio que por indemnizaciones laborales siguió *“Flora Rocafuerte Mogollón contra La Universal, en casación”*<sup>59</sup>, se reiteró que la jubilación es una prestación eminentemente social y que por lo tanto a más de ser imprescriptible es intangible, por lo que no es susceptible de solución anticipada, convenio o transacción que significaría renuncia de los derechos del trabajador.

En otros fallos dictados por las salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia se ratificó el criterio expuesto en el punto A). En ellos se sostuvo que *“la jubilación patronal constituye un derecho no susceptible de acuerdo, convenio, negocio o transacción, ya que estas modalidades contravienen el derecho irrenunciable del trabajador, derecho que pertenece obviamente a la esfera del Derecho Público. La jubilación patronal es de tracto sucesivo, esto es que debe cumplirse periódicamente. No ha lugar entonces a que se piense que ella puede ser objeto de negocio, convenio o transacción, ya que estas modalidades quebrantan las normas jurídicas que imperiosamente la rigen. Por tanto todo acuerdo o convención en el sentido indicado resulta atentatorio al Derecho Público que, sabido es, impera con la voluntad, sin la voluntad y aún en contra de la voluntad que las partes expresen en los compromisos que*

---

<sup>57</sup> MUÑOZ, Valdivieso Patricio. Área Laboral y Social Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia. Pág. 36

<sup>58</sup> Integrada por los doctores Julio Jaramillo Arízaga, Carlos Julio Arosemena Monroy y Alberto Wray Espinosa (voto salvado)

<sup>59</sup> Registro Oficial No. 120, jueves 30 de enero de 1997, Pág. 5-6

*suscriban*<sup>60</sup>, ya sea que se contemplará tal posibilidad en el mismo contrato individual de trabajo o incluso en el contrato colectivo. *“En definitiva, la suscripción de tales acuerdos constituyen una contravención al espíritu de la ley que no puede ser de ninguna manera subsanada”*<sup>61</sup>, por tener objeto ilícito. *“Tal tipo de acuerdos no puede “producir efectos jurídicos plenos y entre ellos el de exonerar a futuro al empleador del cumplimiento de sus obligaciones, lesionando el principio jurídico por el cual una persona puede favorecerse en perjuicio del derecho de la otra parte”*<sup>62</sup>, y *“mucho menos enervar o incapacitar al trabajador para exigir su solución en la forma determinada por la ley”*<sup>63</sup>. Para reforzar el criterio expuesto, en las sentencias se consideró que la transacción es aplicable para los asuntos de carácter eminentemente civil; y que goza de validez la transacción en materia laboral siempre y cuando no implique renuncia de derechos, tal como se introdujo en la reforma constitucional mentada, y siempre que se garantice la intangibilidad de los derechos del trabajador, lo que se calificó que no sucede para el caso, como ya se vio por los motivos aducidos. Además, que el pago en forma global de la pensión jubilar patronal no puede considerarse como capital actuarial jubilar ya que tal criterio, eminentemente civilista, quebranta las normas jurídicas que rige la materia y garantiza el derecho social ecuatoriano. *“La entrega de cierta suma de dinero, como sustituto de la pensión jubilar, resulta violatoria de los irrenunciables e intangibles derechos del trabajador”*<sup>64</sup>. C) La Tercera Sala de lo Laboral y Social, conformada por los doctores Jorge Ramírez Álvarez, Nicolás Castro Patiño y Ángel Lescano Fiallo,

---

<sup>60</sup> Gaceta Judicial Serie XVI, No. 12, mayo – agosto 1998, Pág. 3274-3275

<sup>61</sup> *Ibidem.*- Pág. 3268.

<sup>62</sup> *Ibidem.*- Pág. 3262.

<sup>63</sup> *Ibidem.*- Pág. 3240-3241.

<sup>64</sup> Gaceta Judicial Serie XVI, No. 12, mayo – agosto 1998, Pág. 3267-3268.

en posterior fallo emitido el 6 de octubre de 1998, en base al proyecto elaborado por el doctor Ramírez, dentro del juicio seguido por Víctor Manuel Aguilar Fajardo contra la compañía Monterrey Azucarera Lojana C.A. (Malca), *“marca un hito al modificar su criterio respecto de este punto, razonamiento luego consolidado y perfeccionado en sentencias dictadas el 12 de octubre de 1998 dentro del juicio seguido por Eugenio Suárez Calderón contra el Banco La Previsora”*<sup>65</sup>, y el *“26 de octubre de 1998 dentro del juicio seguido por Antonio Esteban Floril Nolivos contra el Banco La Previsora”*<sup>66</sup>. En esas sentencias se concluye que es procedente el pago global de la pensión jubilar a través de cualquier tipo de convenio o transacción, siempre que no se produzca una renuncia encubierta de derechos del trabajador. Los acuerdos celebrados no son ilegales por sí mismos, siempre que no oculten una dimisión de derechos por parte del operario laboral. Es más, deja abierta la posibilidad que el trabajador pueda ejercer su derecho de demandar nuevamente por el pago de la pensión jubilar patronal en caso que el monto global recibido se agote por haberse prolongado la vida del actor por un tiempo que supera el número de pensiones mensuales de jubilación que estaban cubiertas por la suma pagada por la empresa demandada en forma anticipada, que devino en insuficiente y por lo tanto perjudicial para los intereses del trabajador, y siempre y cuando algunas variables, como las que se verán, persistan al momento de intentar nuevamente plantear la acción. Los elementos examinados en que se fundamentó el Tribunal para obtener tal conclusión pueden resumirse en los siguientes: 1) La institución de la transacción regulada en los artículos 2372 y 2386 (actuales 2348 y 2362) del Código Civil por el

---

<sup>65</sup> *Ibidem.*- Pág. 3921-3924

<sup>66</sup> *Ibidem.*- Pág. 3640-3644

carácter de legislación supletoria de este en materia laboral es aplicable a una relación de índole laboral. 2) Lo trascendente desde el ángulo jurídico laboral “no es el hecho mismo de la transacción, sino la posibilidad de que bajo el monto de este tipo de contratos se encubra una renuncia de derechos, lo que efectivamente sí está prohibido por la Constitución y el Código de la materia”. 3) El derecho a la jubilación patronal “consiste en la aptitud de un ex trabajador que laboró por 25 o más años a percibir de su ex empleador una suma de dinero mes a mes y mientras dure la vida del beneficiario. Por excepción, y siempre que hubieren derecho-habientes con posibilidad jurídica de percibirlo, este beneficio puede prorrogarse por un año más después de la vida del titular.

De lo expresado se derivan algunas consecuencias, como las siguientes: Se trata de un derecho de carácter vitalicio, lo que entraña la necesidad de que para gozarlo su beneficiario se encuentre vivo.

Que el sujeto pasivo de la obligación de pagar las pensiones jubilares no haya dejado de existir y que además tenga la solvencia suficiente para el cumplimiento de la obligación.

Que la capacidad adquisitiva del dinero que se percibe como pensión, sea equivalente y permanente durante todo el tiempo de la vigencia de la obligación.

El convenio o acuerdo transaccional sobre pensiones jubilares carecerá de valor cuando de su contenido y aplicación se derivare daño o perjuicio económico al trabajador. ¿Qué posibilidades de daño podrían darse?: Que se le pague menos de lo que le correspondiere. En el caso concreto que se analiza, tanto la vida o

existencia del beneficiario como del empleador son indispensables para establecer cuál sería el monto de las pensiones jubilares que serían cobradas o pagadas según el caso. Pero establecer esta cuantía es físicamente imposible dada la contingencia en cuanto a la temporalidad que tiene la existencia humana (para el caso del ex trabajador) o la jurídica (para el caso de que el ex empleador no fuere una persona natural).

Tampoco es previsible, a los efectos del cumplimiento de la obligación de pagar pensión jubilar, el riesgo de insolvencia del deudor.

La disminución de la capacidad adquisitiva de la moneda, tanto más que en este último caso no está prevista en la ley la posibilidad de indexación o corrección monetaria.

Otra de las posibilidades de perjuicio al trabajador sería la de que ya no percibirá pensión periódica. Esta posibilidad es consecuencia del mismo derecho a percibir la pensión y es por tanto accesoria a esta facultad.

Razonando respecto a los riesgos o efectos económicos negativos que tiene el beneficiario de pensión jubilar, en condiciones normales, esto es sin que se hubiere celebrado un convenio de pago anticipado de pensiones... se aprecia:

a) Debido a la imposibilidad de predeterminar el día de la muerte de una persona, es factible que la suma de dinero percibida a consecuencia del convenio constituye una considerable ventaja. Tal sería el caso de una persona que falleciera poco tiempo después de la suscripción del respectivo acuerdo. b) Como la obligación de pagar pensión jubilar es de tracto sucesivo por periodos mensuales, siempre es posible que el acreedor beneficiario de la pensión



sobreviva a la muerte o extinción del deudor ex empleador, lo que generalmente impide que el jubilado siguiera cobrando los valores a que tiene derecho; c) También puede suceder, lo que resulta frecuente en la realidad, que el ex - empleador obligado, pierde solvencia económica, de tal manera que lo incapacite para el cumplimiento de su obligación.

En economías, como la de nuestro país, el valor adquisitivo de la moneda decrece en forma alarmante y a corto plazo. Esto significa que si el jubilado tiene que cobrar, por ejemplo, la pensión mensual correspondiente al décimo segundo mes posterior a la fecha en que se determinó la cuantía de la pensión, se producirá un muy considerable perjuicio para él, pues con la cantidad de sucres que estaría percibiendo no adquiriría la misma cantidad y calidad de bienes que pudo lograr a la fecha en que se fijó la pensión.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.**

La Constitución de la República en el Artículo 33, determina: *“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”*<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2010. Art. 33. Pág. 9

El trabajo está protegido en nuestro país y es un derecho de todos los ecuatorianos ya que goza de la protección del Estado mediante la Constitución y las Leyes que velan por un progreso en la economía personal y general de las personas y a su vez del país. En la Constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado.

El Artículo 82 Constitución establece; *“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”*<sup>68</sup>.

En el juicio laboral deben ser garantizadas los derechos de las partes y aplicados los principios procesales que prevé la Constitución; contribuyendo a que el juicio resplandezca la seguridad jurídica, sin vulnerar derechos, aplicando la justicia, dar a cada quien lo que corresponde.

En el Artículo 167 de la Constitución dispone: *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución”*<sup>69</sup>. Como órgano de la función judicial que administra justicia tenemos el juzgado o unidad del trabajo, que conoce y resuelve controversias individuales de trabajo.

El Artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República, señala: *“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*

---

<sup>68</sup> Ibidem.- Art. 82. Pág. 30

<sup>69</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 167. Pág. 55

*principios: de Concentración, contradicción y dispositivo*<sup>70</sup>. Estos principios son aplicados durante el juicio oral laboral, en sus respectivas audiencias orales.

*“El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”*<sup>71</sup>.

El Estado busca siempre garantizar los derechos de las personas, es por ello que a través de la función judicial velará por el cumplimiento de los derechos de todos y cada uno de los ecuatorianos sin distinción de ninguna índole y sobre todo velará porque ningún conflicto suscitado quede sin solución ya sea a través de la ley o jurisprudencia.

En materia laboral las disposiciones sobre la prescripción de la acción del trabajador para reclamar derechos han tenido tradicionalmente rango constitucional a través de la inclusión expresa en el texto de la Carta Política.

Así, el literal d) del art. 31 de la Constitución Política del año 1978, aprobada por referéndum, señala lo siguiente: *“d) los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral”*<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> *Ibidem.*- Art. 168 # 6. Pág. 56

<sup>71</sup> *Ibidem.*- Art. 169. Pág. 56

<sup>72</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. 1978. Art. 31. Literal d). Pág. 8

Por su parte, la Constitución Política de 1998, en su art. 35 No. 4, reproduce íntegramente el texto antes transcrito de la Constitución de 1979. La norma constitucional se encuentra desarrollada en el Código del Trabajo, como ley secundaria, en los artículos 635, 636 y 637.

El Artículo 635 señala: *“las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral. A su vez, el art. 636 contiene los casos especiales de prescripción de la acción, en el plazo de un mes. Por su parte, el art. 637 invoca las normas del Derecho Civil para efecto de la suspensión e interrupción de la prescripción de tres años”*<sup>73</sup>.

Excepciones a la prescripción laboral: Las dos Constituciones Políticas antes referidas (1.978 y 1.998) no contemplan excepciones para la prescripción extintiva de la acción laboral. En cambio, el Art. 196 del Código del Trabajo, referente al fondo de reserva, señala: *el trabajador no perderá este derecho por ningún motivo*. Tal reconocimiento es visto como una forma de imprescriptibilidad.

Por otra parte, en el año 1989, la Corte Suprema de Justicia, dictó una resolución de carácter general y obligatorio, que declara imprescriptible el derecho del trabajador a la jubilación patronal (R0-S 233,14 julio-89) Esta jurisprudencia se encuentra vigente hasta la presente.

---

<sup>73</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. 1998. Art. 635 - 637. Pág. 87

La Constitución de la República promulgada el 20 de octubre el 2008 no contiene mención expresa a la prescripción de las acciones laborales. Tampoco se incluye en su texto disposición alguna sobre la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador.

Si mantiene, en el capítulo sobre el Trabajo, disposiciones sobre la *“irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales”*<sup>74</sup>.

El silencio constitucional sobre este aspecto deja para la ley secundaria la regulación de la prescripción de los derechos del trabajador. De manera que deberá entenderse que, al no existir contradicción entre la nueva Constitución de la República y lo señalado respecto a la prescripción laboral en el Código del Trabajo, las normas de dicho Código mantienen su plena vigencia.

Inclusive, tanto Constitución de 1.998 como la vigente del 2008, incorporan en su texto diversos casos en los cuales las acciones o las penas para ciertos delitos serán imprescriptibles.

Así, la Constitución de 1.998, en su Artículo 23.2 califica como imprescriptibles las acciones y penas por genocidio, tortura, desaparición forzosa, etc. Igual tratamiento confiere el Artículo 120 en el caso de delitos cometidos por funcionarios públicos, como el peculado, el cohecho, la concusión y el enriquecimiento ilícito.

Similar calificación contiene el Artículo 80 de la Constitución de la República 2008, en el cual se contempla la imprescriptibilidad de los delitos atroces antes

---

<sup>74</sup> CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. 2008. Ley Cit. Art. 326.2. Pág. 96

mencionados y otros de igual categoría. Por su parte, el Artículo 233 declara imprescriptible la acción y las penas por los delitos económicos cometidos por servidores públicos.

Resulta, por tanto, innegable que, si el legislador constitucional hubiese querido dar carácter de imprescriptibles a los derechos laborales, lo hubiese incluido expresamente en el texto legal, así como lo ha hecho con la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los mismos derechos.

Prescripción y renuncia de derechos, últimamente se ha hecho pública en el país la tesis jurídica según la cual no procede la prescripción de los derechos del trabajador porque ello significaría aceptar una forma de renuncia tácita de dichos derechos, lo cual está expresamente prohibido y aun en el caso de producirse, el pronunciamiento sería nulo.

En el Artículo 328 de la Constitución textualmente dispone: *“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.*

*El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.*

*El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley...”<sup>75</sup>.*

---

<sup>75</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Art. 328. Pág. 98

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras.

#### **4.3.2. Código Orgánico de la Función Judicial.**

Artículo 23 del presente Código establece: Principio de tutela judicial efectiva de los derechos.- *“La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tienen el deber fundamental de garantizar la tutela 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 su titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho a la garantía exigido”*<sup>76</sup>.

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento de la causa en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.

Artículo 25.- Principio de Seguridad Jurídica.- *“Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución,*

---

<sup>76</sup> CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art. 23. Pág.8

*los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y más normas jurídicas*<sup>77</sup>.

Artículo 26.- Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal.- *“En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el proceso de la Litis*”<sup>78</sup>.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.

Artículo 28.- Principio de la Obligatoriedad de Administrar Justicia.- *“Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República*”<sup>79</sup>.

No podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de las mismas, y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a la materia.

Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del

---

<sup>77</sup> *Ibidem.*-Art. 25. Pág. 9

<sup>78</sup> CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 26. Pág. 9

<sup>79</sup> *Ibidem.*-Art. 28. Pág. 10



ordenamiento jurídico, así como también para suplir la ausencia o insuficiencia de las disposiciones que regulan una materia.

Artículo 29.- Interpretación de normas procesales.- *“Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los Instrumentos Internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material”*<sup>80</sup>.

Las dudas que surjan en la interpretación de las normas procesales, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal, de manera que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso, se respete el derecho de defensa y se mantenga la igualdad de las partes.

Cualquier vacío en las disposiciones de la leyes procesales, se llenará con las normas que regulen casos análogos, y a falta de éstas, con los principios constitucionales y generales del derecho procesal.

#### **4.3.3. Código del Trabajo.**

En el Artículo 4 que *“los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario”*<sup>81</sup>. En el Artículo 5 señala: *“los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Ley Cit. Art. 29. Pág. 10

<sup>81</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014. Art. 4. Pág. 3

<sup>82</sup> *Ibidem.*- Art. 5. Pág. 3

El Artículo 216 del Código del Trabajo señala; 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*.
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.
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*<sup>83</sup>.

La jubilación patronal es una renta mensual vitalicia y por un año más posterior al fallecimiento del jubilado que el ex empleador debe pagar al ex trabajador cuando haya trabajado para él 25 años o más, ya sea en forma continua o interrumpida, y cualquiera que sea la forma de terminación del contrato de trabajo, en todo caso, la determinación, liquidación y forma de pago de la jubilación patronal debe hacerse con sustento en el cálculo actuarial, mediante acta pormenorizada, celebrada ante autoridad competente y legalizada.

El Artículo 573 del Código del Trabajo determina; *“Trámite de las controversias laborales.- Las controversias laborales a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”*<sup>84</sup>. Es decir, las autoridades competentes para conocer y resolver en primera instancia judicial son los Jueces del Trabajo y con jurisdicción a nivel provincial y en los lugares donde no se cuente con estos cumplirán esta función los jueces de lo Civil.

El Artículo 575 dispone; *“Sustanciación de la controversia.- Las Controversias individuales de trabajo se sustanciaran mediante procedimiento oral”*<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 216. Pág. 57

<sup>84</sup> *Ibidem.*- Art. 573. Pág. 131

<sup>85</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 575. Pág. 132

El sistema oral persigue el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia, invocados en la Constitución, así mismo y en relación a la presentación y contradicción de las pruebas, el sistema oral se rige a los principios: dispositivos de concentración e inmediación.

El Artículo 585 del Código del Trabajo dispone: *“Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias. Será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias”*<sup>86</sup>.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución de la República, especialmente el de lealtad procesal. Generándose un problema legal de volverse muy extensivo los términos para la culminación del juicio, en donde el trabajador de forma intranquila espera para que se ejecute la sentencia y poder cobrar la remuneración adeudado por parte del empleador.

En el derecho procesal laboral concerniente a las controversias individuales por jubilación patronal se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, sin embargo, en los actuales juicios individuales del trabajo se observa que prescribe su acción para seguirlos; conforme lo señala el Art. 635 del Código del Trabajo, respecto a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, prescribiendo; *“Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la*

---

<sup>86</sup> *Ibíd.*- Art. 585. Pág. 134.

*terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código*<sup>87</sup>. A continuación en el Artículo 636 del citado Código encontramos las Prescripciones especiales.- *“Prescriben en un mes estas acciones:*

- a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;*
- b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,*
- c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado*<sup>88</sup>.

En el Artículo 637 señala *“la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita*<sup>89</sup>.

Como se observa al permitirse que prescriba la acción de jubilación patronal, para presentar una demanda laboral de contrato individual de trabajo se estaría vulnerando derechos fundamentales del trabajador; así como se estar incumpliendo con los principios procesales constitucionales de la seguridad jurídica.

---

<sup>87</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 635. Pág.143

<sup>88</sup> *Ibidem.*- Art. 636. Pág. 143

<sup>89</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO. Ley Cit. Art. 637. Pág. 143

#### **4.3.4. Ley de Seguridad Social.**

El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El IESS no podrá ejercer otras atribuciones ni desempeñar otras actividades que las consignadas en la Constitución de la República y en esta ley. Sus fondos y reservas técnicas son distintos de los del fisco, y su patrimonio es separado del patrimonio de cada uno de los seguros comprendidos en el Seguro General Obligatorio. Sus ingresos por aportes personales y patronales, fondos de reserva, descuentos, multas, intereses, utilidades de inversiones, contribución financiera obligatoria del Estado, y los demás señalados en esta Ley, no podrán gravarse bajo ningún concepto, ni destinarse a otros fines que a los de su creación y funciones.

*“El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad,*

*maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley*<sup>89</sup>.

Para que el empleador pueda hacer uso de los derechos que el Código del Trabajo le confiere respecto de sus trabajadores, deberá probar mediante certificación del IESS que no se halla en mora en el pago de sus obligaciones patronales.

*“La certificación a que se refiere este artículo deberá concederla la Dirección Provincial del IESS en el plazo perentorio de quince (15) días contados desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud, y tendrá validez por un máximo de treinta (30) días”*<sup>90</sup>. La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementado en cuatro puntos.

*“Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, este será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva”*<sup>91</sup>.

---

<sup>89</sup> LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito - 2015. Art. 17. Pág. 12

<sup>90</sup> Ibidem.- Art. 88. Pág. 32

<sup>91</sup> LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ECUADOR. Ley Cit. Art. 94. Pág. 43

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto.

*“Cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”<sup>92</sup>*, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

#### **4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.**

##### **4.4.1. Código del Trabajo de la República de Chile.**

El Código del Trabajo de la República de Chile en el Art. 420 señala: Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

*a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*

---

<sup>92</sup> *Ibíd.*- Art. 149. Pág. 64



- b) *las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;*
- c) *las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;*
- d) *los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;*
- e) *Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social”<sup>93</sup>*

La presente legislación al igual que la del Ecuador garantizan a través del Juzgado de Trabajo los derechos laborales y sociales del trabajador, sometido al contrato individual de trabajo, y colectivo, por cuanto cuenta con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para ejercer los derechos de los trabajadores y jubilados.

**Art. 421.** *“Serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad*

---

<sup>93</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Art. 420.

*social otorguen mérito ejecutivo*<sup>94</sup>; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

Esta norma refuerza la competencia de los Juzgado de Trabajo y cobranza para conocer y resolver conflictos individuales de trabajo.

**Art. 507.** Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registró por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación.

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

*“El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio*

---

<sup>94</sup> *Ibidem.*- Art. 421.

*ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.*

*El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles”<sup>95</sup>.*

Aquí nos encontramos frente a una norma que permite la prescripción de las acciones de las obligaciones laborales y sociales en un tiempo de cinco años. Siendo en Ecuador el plazo para que prescriban las acciones de tres años.

**Art. 510.** *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.*

*En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”<sup>96</sup>.*

Aquí encontramos la prescripción de los derechos en dos años y de las acciones provenientes de contratos en seis meses; lo cual vulnera derechos de los trabajadores que deberían ser imprescriptibles.

#### **4.4.2. Código del Trabajo de la República de Panamá**

Las normas pertinentes a la prescripción de las acciones judiciales en materia laboral en la presente legislación tenemos las siguientes:

---

<sup>95</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Art. 507.

<sup>96</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Art. 510.

**Artículo 12.** La prescripción se regirá por las siguientes reglas.

1. *“Prescriben en un año las acciones que tengan señalado plazo especial de prescripción.*
2. *Las acciones derivadas de un riesgo profesional, prescriben en dos años. Sin embargo, prescribirán en tres años cuando el trabajador no asegurado contra el riesgo profesional continúe prestando servicios a órdenes del mismo empleador, sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el empleador continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes.*
3. *La acción del trabajador para solicitar el reintegro prescribirá en tres meses. Lo dispuesto en este ordinal es sin perjuicio de las reglas sobre prescripción de las demás acciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo.*
4. *La acción para solicitar autorización de despido prescribe en el plazo de dos meses.*
5. *La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de riesgo profesional, caso en el cual correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.*
6. *Tratándose de acción para solicitar autorización de despido, la prescripción correrá desde que ocurrieron los hechos que configuran la respectiva causal, salvo cuando se trate de hechos delictivos. En este último caso la prescripción correrá desde que se conozca el hecho, pero sin que en ningún caso el plazo de prescripción pueda exceder en total de dos años.*
7. *La prescripción se interrumpe por el reconocimiento de la obligación, el reclamo extrajudicial o en la vía administrativa, y por la sola presentación de*

*la demanda. No obstante, tratándose de acciones que competen al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.*

*8. La acción para solicitar la declaratoria de imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación”<sup>97</sup>.*

El plazo para pedir la rehabilitación de los derechos laborales en esta legislación prescriben el plazo máximo de tres años, lo cual al igual que la norma laboral del Ecuador, vulneraría derechos laborales y sociales del trabajador.

**Artículo 12 A.** *“La acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribe a los cinco años, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho. Tratándose de trabajadores de confianza, la acción para solicitar el pago de jornadas extraordinarias prescribirá a los tres meses, contados a partir de la fecha en que se causó el derecho”<sup>98</sup>.*

Caduca en el plazo de dos meses el derecho de despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo.

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se

---

<sup>97</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 12.

<sup>98</sup> *Ibidem.*- Art. 12. A.

tratarse de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base al mismo hecho.

**Artículo 692.** *“Las acciones que nacen de las nulidades de que trata este Capítulo, prescriben en un año, siempre que los remates verificados en procesos nulos, no hayan afectado derechos reales de terceros que no litigaron”<sup>99</sup>. Si este fuere el caso, la prescripción de los derechos de esas personas se sujeta a las normas del derecho común. El año se cuenta a partir de la ejecutoria de la respectiva resolución.*

Como se observa las normas del derecho comparado analizada al igual que las del Código del Trabajo ecuatoriano también vulneran los derechos laborales de los trabajadores a la jubilación por establecer plazos de prescripción, porque debe entenderse que los derechos del trabajador son imprescriptibles, así debería contemplarse en toda norma inferior a la Constitución y tratados Internacionales.

---

<sup>99</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Art. 692.

## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

### 5.1. Materiales.

Entre los principales materiales que utilice para el desarrollo de la presente tesis, son las obras científicas y jurídicas que constan en la bibliografía y respectivo pies de página. Sí mismo el cuaderno de apuntes y consultas, me sirvieron para elaborar mi trabajo, así mismo utilice páginas del internet, en especial del buscador google académico.

### 5.2. Métodos.

En el proceso de investigación socio jurídico apliqué el método científico, entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. El método **científico** aplicado al momento de consultar las obras jurídicas científicas que constan en la bibliografía.

El método **analítico** sintético fue utilizado cuando realice el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas y entrevistas.

El método **estadístico**, utilizado con la elaboración de los cuadros y gráficos de los resultados de las encuestas.

El método **exegético** me ayudo en el análisis de las normas jurídicas de la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social.

El método de la **hermenéutica jurídica**, aplicado en la interpretación de las normas jurídicas antes citadas.

Método **comparativo**, me sirvió para comparar nuestra legislación con la legislación laboral de Chile y Panamá.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas.**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis de lo que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo se concretó a consultas de opinión de las personas conocedoras de la problemática. Previo al muestreo poblacional de treinta profesionales del Derecho conocedores de la Problemática; y cinco Autoridades inmersas con el tema de estudio de la ciudad de Loja.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.



## 6. RESULTADOS.

### 6.1.RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

En la ejecución de la técnica de la encuesta, apliqué 30, a profesionales del Derecho conocedoras de la problemática, seleccionadas por muestreo.

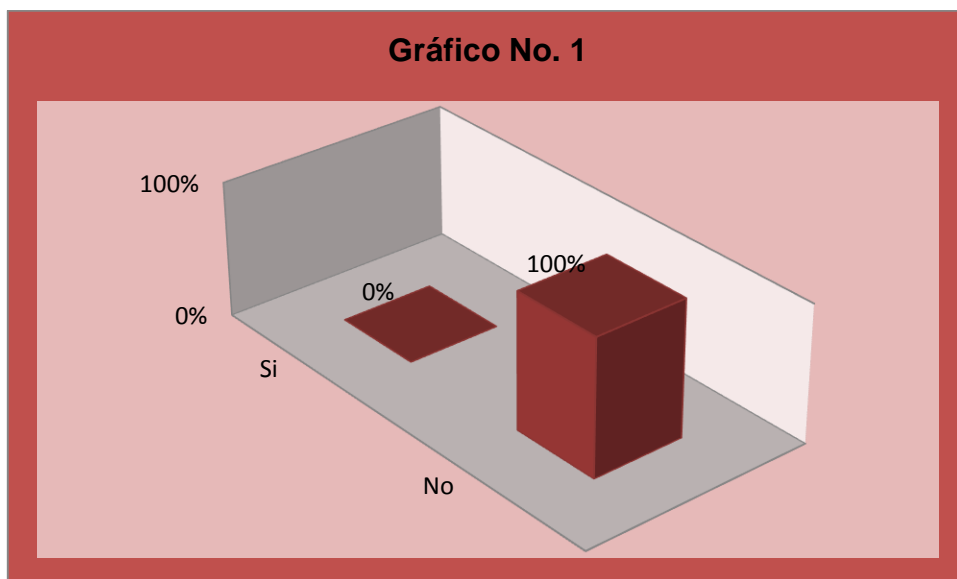
**Primera Pregunta:** La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 34, preceptúa el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, ¿Considera justo que las acciones laborales de jubilación patronal prescriban?

**Cuadro Nº 1**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.

**Gráfico No. 1**



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que equivalen al 100%, señalan que no es justo que prescriba la acción laborales por jubilación patronal, porque la jubilación es un derecho social que lo ha conseguido el trabajador mediante luchas sangrientas donde se vulneraron derechos humanos. Hay que tener presente el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador que tipifica el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Solo esta disposición hace referencia al derecho laboral y social, existiendo el silencio constitucional sobre este aspecto deja para la ley secundaria la regulación de la prescripción de los derechos del trabajador. De manera que deberá entenderse que, al no existir contradicción entre la nueva Constitución de la República y lo señalado respecto a la prescripción laboral en el Código del Trabajo, las normas de dicho Código mantienen su plena vigencia. Solo encontramos en el Art. 80 de la Constitución que las acciones y penas por delitos de genocidio, lesa humanidad, crímenes de guerra, desaparición forzada de personas o crímenes de agresión a un Estado serán imprescriptibles. Es decir, solo para estas acciones penales existe la imprescriptibilidad, más no para las acciones judiciales de trabajo sobre los derechos laborales y sociales del trabajador.

**Análisis:**

Estoy de acuerdo con las respuestas de los interrogados porque las acciones judiciales de jubilación patronal no deben prescribir, sin embargo debe existir la

norma fundamental que permita la imprescriptibilidad de las acciones al tratarse de derechos laborales y sociales del trabajador.

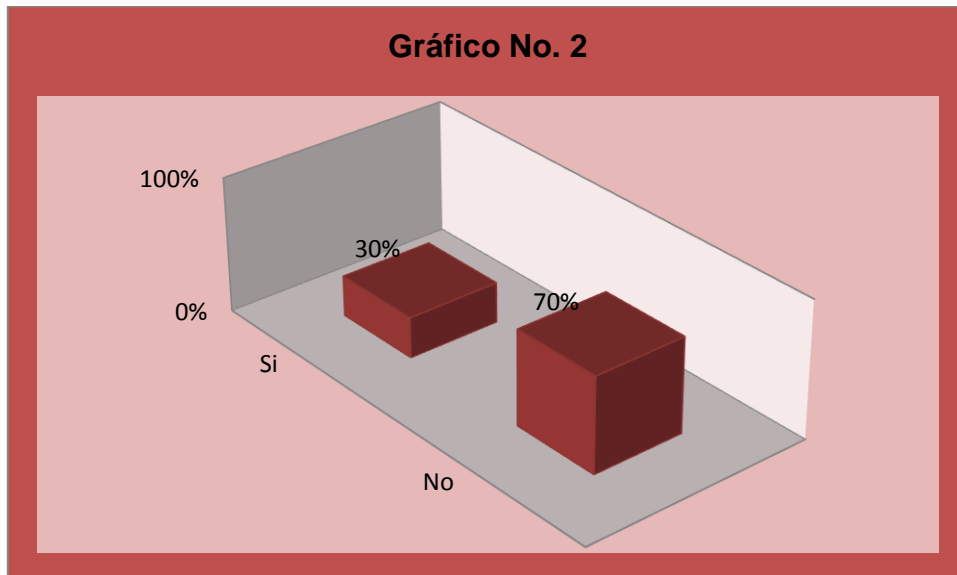
**Segunda Pregunta:** ¿Considera usted que se cumple con el Art. 5 del Código del Trabajo que señala los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, cuando niegan al trabajador del derecho a la jubilación en el juicio del trabajo?

**Cuadro Nº 2**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	09	30%
No	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.

**Gráfico No. 2**



### **Interpretación:**

En esta pregunta nueve encuestados que representan el 30%, señalan que los jueces si prestan a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, en el juicio del trabajo por jubilación patronal; en cambio veintiuna personas que significan el 70%, responden que no se cumple con la norma del Art. 5 del Código del Trabajo, porque en los juicio laborales por jubilación patronal le niegan sus derechos por haber prescrito el plazo para proponer su acción judicial.

### **Análisis:**

Comparto las opiniones de la mayoría de los encuestados porque los jueces del trabajo de primer nivel en las sentencias niegan derechos de seguir la acción legal de jubilación patronal por haber prescrito el plazo que establece el Art. 635 del Código del Trabajo vigente, que es de tres años, quedando desprotegidos y en indefensión los derechos del trabajador a una jubilación.

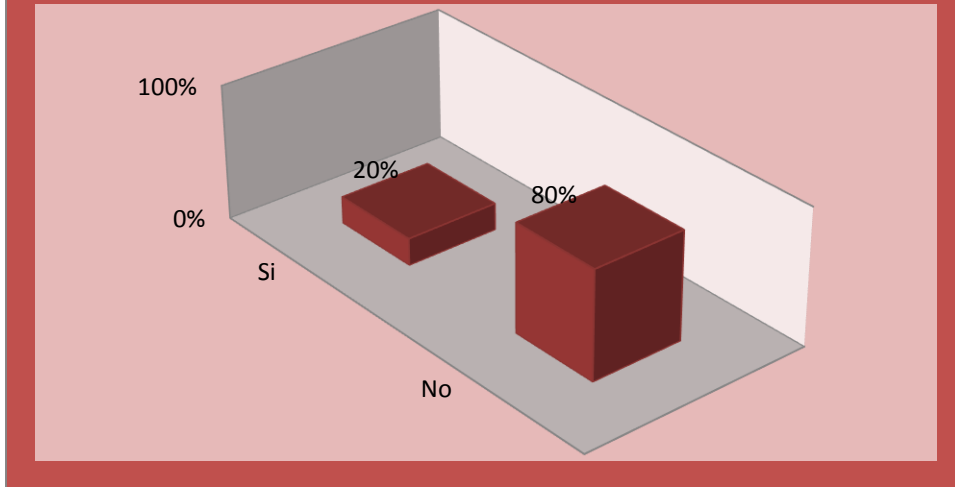
**Tercera Pregunta:** ¿Cree usted que se cumple con el Art. 216 del Código del Trabajo respecto que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores?

**Cuadro Nº 3**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	06	20%
No	24	80%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.

**Gráfico No. 3**



**Interpretación:**

En esta pregunta seis personas que constituyen el 20%, indican que señalan que si se cumple con el Art. 216 del Código del Trabajo respecto que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, por constarles según los casos que han defendido. Mientras que veinticuatro encuestados que conforman el 80%, manifiestan que no por según las sentencias de casación se observan que los empleadores niegan cumplir con este derecho social con los trabajadores, por lo que le obligan al trabajador reclamar sus derechos a la jubilación patronal mediante un juicio laboral; donde deben demostrar en la última instancia judicial que tienen el derecho a la jubilación.

### Análisis:

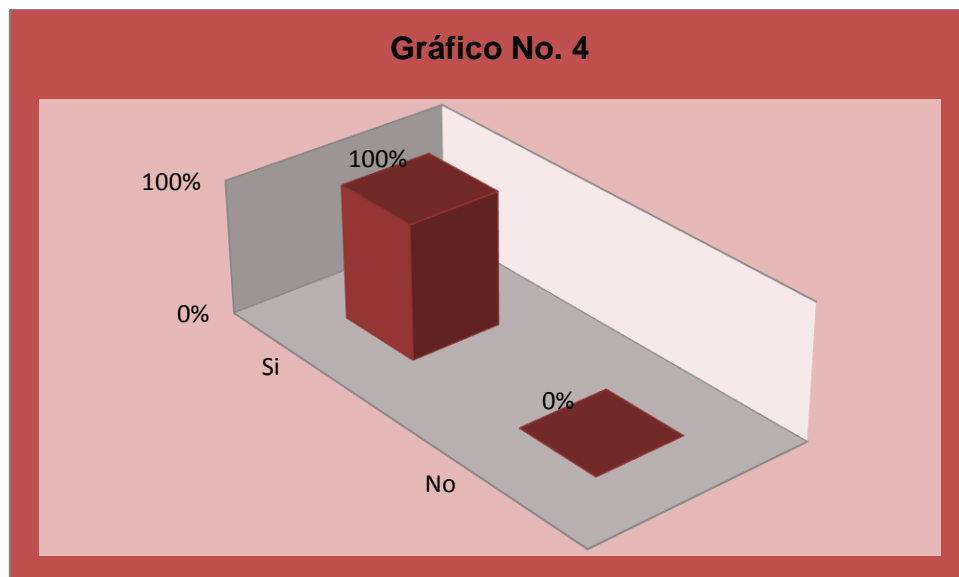
Estoy de acuerdo con las respuestas mayoritaria de los interrogados porque los empleadores obligan al trabajador mediante juicio demostrar que tienen derecho a la jubilación patronal, generándole al trabajador, gastos económicos.

**Cuarta Pregunta:** ¿Considera usted, que el Art. 635 del Código del Trabajo deja en indefensión los derechos de los trabajadores porque prescribe la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

**Cuadro N° 4**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.



### **Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que equivalen al 100%, señalan que sí, esta norma limita derecho a la jubilación patronal del trabajador, porque establece un plazo de tres años para la prescripción de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal, limitando el derecho social del trabajador que lo garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

### **Análisis:**

Comparto las opiniones de los encuestados porque el derecho a la jubilación patronal, como los demás derechos laborales y sociales deberían ser imprescriptibles las acciones judiciales para seguirlas ante el Juez del trabajo competente.

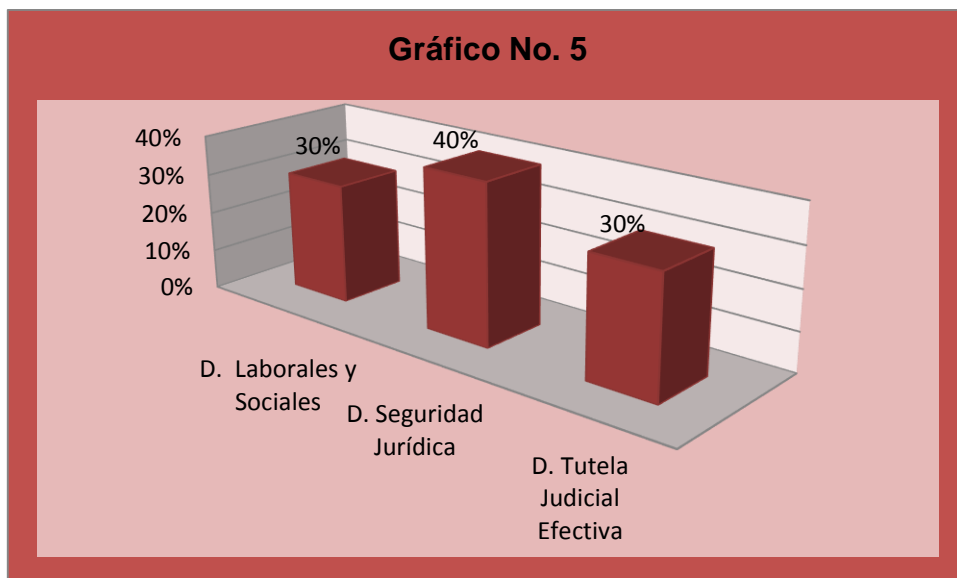
**Quinta Pregunta:** ¿Al permitirse que prescriba la acción para presentar una demanda laboral de contrato individual de trabajo que derechos fundamentales del trabajador se estaría vulnerando?

**Cuadro Nº 5**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
D. Laborales y Sociales	09	30%
D. Seguridad Jurídica	12	40%
D. Tutela Judicial Efectiva	09	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja

**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados responde de la siguiente manera: Nueve personas que equivalen al 30%, señalan que el derecho vulnerado sería el derecho laboral y social del trabajador, porque no se le permite su jubilación patronal. En cambio doce consultados que pertenecen al 40%, opinan que el derecho vulnerando es la seguridad jurídica porque todo juez debe velar por el indubio pro operario, en todo juicio laboral, más aun al tratarse de controversia laborares por jubilación patronal. Finalmente nueve interrogados manifiestan como derecho lesionado resulta el derecho a la tutela judicial efectiva que debe brindar todo operador de justicia en los juicios laborales.

**Análisis:**

Estoy de acuerdo con las respuestas de los interrogados porque los derechos lesionados al no permitirse seguir una acción laboral por jubilación patronal, por ya haber prescrito el plazo para seguir la acción vulnera todos estos derechos fundamentales que prevé la Constitución de la República del Ecuador.

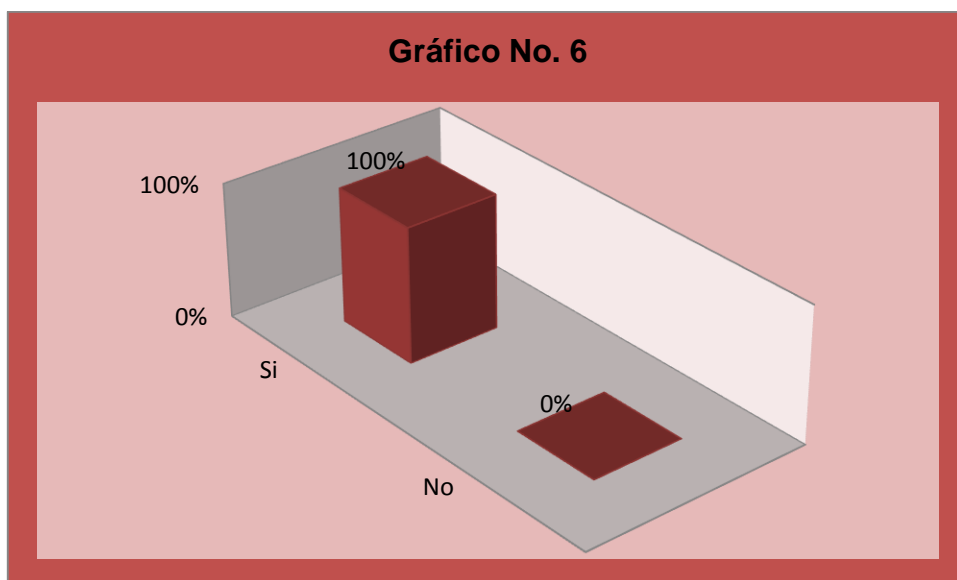


**Sexta Pregunta:** ¿Aprobaría construir una propuesta de reforma al régimen procesal laboral del Ecuador, dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

**Cuadro Nº 6**

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en Libre Ejercicio y Jueces del cantón Loja  
**Autora:** Diana Marisol Pineda Llanes.



**Interpretación:**

En esta pregunta los treinta encuestados que equivalen al 100%, señalan que si aprobaría que construya una propuesta de reforma al Código del Trabajo del Ecuador, tipificando la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal, de esta manera se garantizaría los derechos fundamentales del trabajador.

**Análisis:**

Considero que son oportunas las respuestas de los encuestados porque debe existir la norma expresa en el Código del Trabajo que permita que las acciones por jubilaciones patronales su ejercicio judicial sea imprescriptible, por tratarse un derecho social garantizado en la Constitución de la República.

## **6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.**

Esta técnica de entrevistas fue realizada a cinco profesionales especializados en Derecho Laboral, entre ellos: Jueces del Trabajo y Abogados especialistas en materia laboral de la ciudad de Loja.

**A la Primera Pregunta:** ¿Cuál sería la repercusión que ocasiona la prescripción de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

### **Respuestas:**

En esta pregunta los cinco consultados manifiestan como repercusión limitar el derecho a reclamar su jubilación patronal al trabajador que por veinticinco años de trabajo el empleador debe reconocerle porque la ley así lo manda; sin embargo la realidad es otra y en los juicios se pretende que los trabajadores sigan un juicio laboral y reclamen sus derechos, que en muchos casos han sido negados por jueces de primer nivel, debiendo los Jueces de la Corte nacional a través de los recursos de casación remediar los derechos vulnerados del trabajador.

### **Comentario:**

A más de las opiniones de los entrevistados considero que el derecho a la jubilación patronal es un derecho fundamental que al ser limitado por una norma de menor jerarquía que la Constitución esta debe ser reformada, con la finalidad de no seguir lesionando derechos por falta de norma legal.

**A la Segunda Pregunta:** ¿Cree usted que debe existir coherencia entre el Art. 216 del Código del Trabajo que permite que los trabajadores que por veinticinco

años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados; mientras que el Art. 635, determina las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años?

**Respuestas:**

En esta pregunta los cinco entrevistados consideran que la norma del régimen laboral debe estar en coherencia para que no lesiones derechos del trabajador, si permite por un lado la jubilación del trabajador por haber cumplido veinticinco años con el mismo empleador, debe cumplirse, sin embargo al existir en la misma ley otra norma que permite que la acción legal en conflictos laborales por jubilación patronal prescriban en tres años, se está vulnerando los derechos del trabajador, como lo es el de la seguridad social que los preceptúa la Constitución de la República.

**Comentario:**

Comparto las respuestas de los consultados porque es necesario que las leyes del trabajador protejan sus derechos, si una persona trabaja es porque necesita para poder subsistir, y no es conveniente que los empleadores no quieran reconocer sus derechos a la jubilación patronal, obligándoles que por medio de sentencia le exijan sus cumplimiento.

**A la Tercera Pregunta:** ¿Considera pertinente que la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal sea imprescriptible?

**Respuestas:**

En esta pregunta los cinco consultados manifiestan que si, además en todos los

derechos laborales y sociales del trabajador, por tratarse de un ser humano que presta sus fuerza de trabajo porque realmente necesita, y si durante su trayectoria ya acumulados los veinticinco años, este tiene todo el derecho que lo reconozca su empleador en cualquier tiempo que presente la acción judicial. Por lo tanto dentro del procedimiento laboral que tipifica el Código del Trabajo vigente debe establecerse la imprescriptibilidad para los juicios laborales.

**Comentario:**

Considero oportunas las respuestas de los consultados los derecho de los trabajadores son irrenunciables, y en cualquier tiempo al trabajador debe permitírsele que la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal sea imprescriptible.

**A la Cuarta Pregunta:** ¿Estima necesario tipificar en el régimen laboral ecuatoriano la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

**Respuestas:**

En esta pregunta los cinco consultados indican que sí, conforme lo han manifestado en la anterior pregunta, porque los derechos del trabajador son irrenunciables, así lo preceptúa la Constitución y tratados internacionales de derechos humanos; debe existir garantías constitucionales para el trabajador en las leyes internas, que establezcan la imprescriptibilidad de a acción judicial de los derechos del trabajador por jubilación patronal.

**Comentario:**

A más de las opiniones de los entrevistados considero que el derecho a la

jubilación patronal debe ser imprescriptible, por tratarse de un derecho social del trabajador que lo garantiza la norma constitucional y demás instrumentos internacionales; por lo cual debe reformarse el Código del Trabajo.

### **6.3. ESTUDIO DE CASOS.**

#### **Caso No. 1.**

##### **1. Datos Referenciales.**

**Acción:** Reclamaciones Laborales

**Empleador:** J.N.S.

**Trabajador:** J.G.R.Q.

**Autoridad:** Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral

**Fecha:** Quito, 08 de mayo de 2013, las 10h45

##### **2. Antecedentes:**

En el juicio que por reclamaciones laborales, tiene propuesto Jesús Guillermo Rosas Quiroga, en contra del Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde del Cantón Guayaquil, Dr. Guillermo Chang Durango, Procurador Síndico Municipal, y del Director Regional 1, de la Procuraduría General del Estado; los demandados Alcalde y Procurador Síndico Municipal, al encontrarse inconformes con la sentencia emitida por la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en tiempo oportuno, deducen recurso de casación, el cual fue aceptado a trámite, accediendo por tal motivo la causa a análisis y decisión de este Tribunal, que por ser el momento procesal, considera:

Mediante demanda presentada el 08 de noviembre de 2002, a las 16h44 compareció Jesús Guillermo Rosas Quiroga; expresa, que prestó servicios lícitos y personales en la Municipalidad de Guayaquil, desde el 11 de junio de 1951, hasta el 06 de enero de 1992, en calidad de jornalero de aseo de calles;

percibiendo como último salario la cantidad de 3.379 sucres diarios; demanda el pago de la bonificación complementaria, establecida en el XII Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre los representantes de la Municipalidad de Guayaquil y las diversas organizaciones sindicales de los trabajadores de la institución accionada; reclama intereses y establece como cuantía la suma de quince millones de sucres.

### **Sentencia de Primera Instancia.**

Expresada el 15 de septiembre de 2005, las 09h40, por la Jueza Segunda Ocasional del Trabajo del Guayas; instaure que entre las excepciones deducidas por la parte accionada, se encuentra la alegación de la prescripción de la acción; el demandante refiere en su escrito inicial, que las labores terminaron para con la Municipalidad de Guayaquil, el 06 de enero de 1992; que se ha procedido a citar con la demanda que motiva la presente acción a la Municipalidad de Guayaquil, los días 12, 13 y 14 de diciembre del 2000, es decir, a la fecha de la citación con la demanda, ha transcurrido con sumo exceso los 3 años que determina el artículo 632, del Código del Trabajo; que el actor exige el pago de un beneficio de orden contractual, esto es, la bonificación complementaria, que emana de la contratación colectiva; el derecho a la jubilación patronal es de carácter imprescriptible, no así, el beneficio de orden contractual que tiene como origen la contratación colectiva; por lo que declara prescrita la acción. En la parte decisiva declara sin lugar la demanda en todas sus partes, sin costas, ni honorarios que regular. Sentencia que oportunamente es apelada por el actor.



## **Sentencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.**

Pronunciada el 26 de noviembre de 2008, las 11h58, por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas; resolución que infiere, que la cláusula décima sexta del XII del Contrato Colectivo, suscrito el 7 de octubre de 1991, en su literal d) establece textual: “El empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la bonificación complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador”, es decir, establece para los jubilados como un beneficio independiente y autónomo, aunque de hecho constituya un beneficio adicional y accesorio a la pensión jubilar, por tratarse de una obligación de tracto sucesivo, vitalicio e imprescriptible, por lo tanto su reclamo, es un derecho intangible e irrenunciable, por lo que ha lugar al pago de la bonificación complementaria, acoge lo prescrito en el artículo 7, del Código del Trabajo, que establece que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores; que los contratos colectivos se encuentran garantizados por la Constitución de la República vigente. Resuelve revocar el fallo del inferior, declara con lugar la demanda, que debe ser liquidada ante el inferior con datos recabados por la propia institución, sin costas, ni honorarios que regular. Por inconformidad de la sentencia, interponen recurso de casación el Alcalde de Guayaquil y el Procurador Síndico Municipal.

## **Fundamentos del Recurso**

Confrontando el recurso de casación interpuesto a la sentencia y más piezas

procesales, se advierte que la inconformidad del recurrente Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal, se concreta en indicar que se ha infringido el artículo 635, que enuncia (prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos) y artículo 637 (suspensión e interrupción de la prescripción) del Código del Trabajo; fundamenta su recurso en la causal primera del artículo 3, de la Ley de Casación, por falta de aplicación de las normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios en la sentencia.

### **3. Resolución del Tribunal de Casación.**

De acuerdo con el mandato contenido en el artículo 76.7.I, 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 y 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; por lo que se infiere que la motivación, *“debe ser completa, para lo cual tiene que abarcar los hechos y el derecho. Respecto de los hechos, debe contener las razones que llevan a su conclusión afirmativa o negativa sobre la existencia de los episodios de la vida real con influencia en la solución de la causa. Para ello, tiene que emplear las pruebas incorporadas al proceso, mencionándolas y sometiéndolas a valoración crítica.”*<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> DE LA RÚA, Dr. Fernando . Teoría General del Proceso. Depalma, Buenos Aires, 1991. Págs. 150 y siguientes.

2. Fundamentos del recurso de los demandados.- Respecto de la impugnación realizada por los recurrentes, Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal, amparados en la causal primera del artículo 3, de la Ley de Casación, indican que ha existido, *“Falta de aplicación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia”*, deducen que la sentencia ilegalmente califica a la bonificación complementaria establecida en el Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, como prestación accesorio a la jubilación patronal; es ilegal dar el carácter de accesorio, a un beneficio contractual que es totalmente independiente de cualquier otro derecho, no existe entre este beneficio contractual y la jubilación patronal, la relación de principal y accesorio, un derecho no es la razón de la existencia de otro; esgrimen que la prescripción, extingue las acciones provenientes de actos y contratos de trabajo, y que se encuentra definida en el artículo 635, del Código del Trabajo.

La Municipalidad de Guayaquil, conforme lo reconoce la propia sentencia, alegó expresamente en la contestación dada a la demanda, la prescripción; infiere que la ex Corte Suprema de Justicia, en fallos de triple reiteración, ha señalado que los únicos derechos imprescriptibles que tienen los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, son la jubilación y los fondos de reserva, que el derecho para demandar cualquier otro beneficio establecido en el contrato colectivo, es prescriptible; al respecto la doctrina se pronuncia: “La prescripción desde el punto de vista del patrono, resulta un medio para que, por el transcurso del tiempo, deje de cumplir las obligaciones que la ley le impone. Y si a la inversa, consideramos la prescripción desde el punto de vista

del obrero, aparece como un abandono de las acciones que le corresponden en contra de su patrono, abandono que en el fondo, es una renuncia a los derechos que las leyes le conceden (...) se ha considerado siempre y dentro de una apreciación jurídica exacta, que la prescripción es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes que fijen el procedimiento para la tramitación de los juicios, precisamente para dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicas, que de no estar definidas, darían origen a numerosas y constantes discusiones, que se traducirían en incertidumbres y vacilaciones, aun para la aplicación de la ley misma”<sup>101</sup>.

**3.** Como ya se indicó ut supra, los recurrentes al objetar la sentencia subida en grado, fundamentan su recurso basados en la causal primera, del artículo 3 de la Ley de Casación, que contiene un vicio in iudicando, por violación directa de las normas aplicables para resolver las cuestiones objeto del proceso; respecto de esta causal, se da en tres casos, a saber: “1.- *Cuando el juzgador deja de aplicar el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distintas a la acogida.* 2.- *Cuando el juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella, incurre de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido* y 3.- *Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene*”<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. PORRUA S.A., México 1961. Pág. 887 y 888

<sup>102</sup> ANDRADE, Ubidia Santiago. La Casación Civil en el Ecuador. Edit. Andrade & Asociados. Pág. 183

3.1. Este Tribunal, considera que es importante reseñar lo prescrito en el literal e), de la cláusula Décima Sexta del Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, constante a fs.65 del primer cuadernillo de instancia, que refiere a la bonificación complementaria, compensación salarial y vacaciones, norma que establece, (sic)

*“El empleador seguirá pagando la compensación salarial a los trabajadores sin límite de remuneración, (un mil quinientos sucres) más si se diere el caso de que este beneficio fuere derogado, los trabajadores Municipales seguirán Percibiéndolo y si se reformare en beneficio del trabajador se aplicaría la reforma correspondiente”.* En la especie, si bien la relación laboral entre las partes ha concluido el 06 de enero de 1992, el derecho del trabajador a percibir el rubro constante en el Contrato Colectivo por compensación salarial, al tratarse de beneficios accesorios a la jubilación patronal, no prescribe, como lo reconoce la Sala de instancia en el fallo impugnado; según el artículo 2416 del Código Civil, las acciones que proceden de una obligación, prescriben junto con la obligación a que acceden. Conforme la resolución de la Ex Corte Suprema de Justicia, de 05 de julio de 1989, publicada en el R.O. No. 233 de 14 de Julio del mismo año, el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios pro veinte y cinco años o más, es imprescriptible.

4. En consecuencia, siendo la bonificación complementaria, pactada como beneficio en la cláusula décima sexta, literal d), del XII Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre los Representantes Legales de la Municipalidad de Guayaquil y los Representantes de las Organizaciones Sindicales de los

Trabajadores una obligación accesoria, es imprescriptible; este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral, considera que el Tribunal ad quem, no incurre en falla de aplicación de los artículos 635 y 637 del Código del Trabajo, como tampoco evidencia que se haya infringido con la causal primera, del artículo 3 de la Ley de Casación.

**Resolución:** Sobre la base de estas consideraciones, por ser innecesario perseverar en otro análisis, éste 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 CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA**, no casa la sentencia, impugnada por el Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y, por el Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal; y confirma en todas sus partes la sentencia subida en grado. Sin costas.

#### **4. Comentario:**

En el presente caso se observa que al trabajador le obligan a seguir una acción judicial ante el Juzgado de Trabajo para que demuestre su derecho a la jubilación patronal, ya que los jueces de primer nivel, no consideraban la jurisprudencia abundante sobre la imprescriptibilidad de la jubilación patronal que existe, sin embargo en el Código del Trabajo no existe norma alguna que señale que el ejercicio de la acción laboral sea imprescriptible. Sin embargo los Jueces de la Corte nacional le dan la razón al trabajador y al Alcalde el Guayaquil le mandan a pagar la jubilación patronal, que según él alegaba su prescripción de la acción conforme mana el Art. 635 del Código del Trabajo.

## **Caso No. 2.**

### **1. Datos Referenciales.**

**Acción:** Reclamaciones Laborales

**Empleador:** J.N.S.

**Trabajador:** O.V.M.A.

**Autoridad:** Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral

**Fecha:** Quito, 30 de mayo de 2013, las 09h20

### **2. Antecedentes:**

En el juicio que por reclamaciones laborales, tiene propuesto Orlando Valentín Manzo Aguas, en contra del Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde del Cantón Guayaquil y Dr. Guillermo Chang Durango, Procurador Síndico Municipal, y del Delegado Regional de la Procuraduría General del Estado; los demandados Alcalde y Procurador Síndico Municipal, al encontrarse inconformes con la sentencia emitida por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en tiempo oportuno, deducen recurso de casación, el cual fue aceptado a trámite, accediendo por tal motivo la causa a análisis y decisión de este Tribunal, que por ser el momento procesal, considera:

Mediante demanda presentada el 30 de agosto de 2002, a las 11h09 compareció Orlando Valentín Manzo Aguas, manifiesta que laboró para la Municipalidad de Guayaquil, en calidad de obrero, desde el mes de febrero de 1962, hasta el 24 de agosto de 1992; fecha en la que se encontraba vigente el Duodécimo Contrato Colectivo de Trabajo; vínculo laboral que terminó por despido intempestivo,

reclama el pago de la bonificación complementaria, consagrada en el literal d), de la cláusula décima sexta, del Contrato Colectivo de Trabajo, bonificación por jubilación, intereses de ley, y fija como cuantía la suma de un mil trescientos sucres.

### **Sentencia de Primera Instancia.**

Proferida el 09 de enero de 2006, las 08h47, por la Jueza Segunda Ocasional del Trabajo del Guayas; establece que entre las excepciones deducidas por la parte accionada, se encuentra la prescripción de la acción, por lo que cabe analizarla; el propio demandante indica en su escrito inicial, que terminó las labores para con la Municipalidad de Guayaquil, el 24 de agosto de 1992; y la demanda que motiva la presente acción ha sido citada a la Municipalidad de Guayaquil, los días 2, 5 y 6 de mayo del 2003, es decir, a la fecha de la citación con la demanda, ha transcurrido con sumo exceso los 3 años, que determina el artículo 632, del Código del Trabajo; el actor, exige el pago de un beneficio de orden contractual, esto es, la bonificación complementaria, que emana de la contratación colectiva; el derecho a la jubilación patronal es de carácter imprescriptible, en cambio, no lo es, el beneficio de orden contractual que tiene como origen la contratación colectiva; acepta la excepción examinada, y se declara prescrita la acción.

En la parte resolutive declara sin lugar la demanda en todas sus partes, sin costas, ni honorarios que regular. Sentencia que oportunamente es apelada por el actor, recurso al que se adhieren los representantes del Municipio de Guayaquil.



### **Sentencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.**

Emitida el 28 de agosto de 2008, las 08h51, por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas; resolución que deduce, que la cláusula décima sexta, del XII Contrato Colectivo, suscrito el 7 de octubre de 1991, en su literal d) establece textual: “El empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la Bonificación Complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador”, es decir establece para los jubilados como un beneficio independiente y autónomo, aunque de hecho constituya un beneficio adicional y accesorio a la pensión jubilar, por tratarse de una obligación de tracto sucesivo, vitalicio e imprescriptible, por lo tanto su reclamo, es un derecho intangible e irrenunciable, por lo que ha lugar al pago de la bonificación complementaria; los contratos colectivos de trabajo, se encuentran garantizados por la Constitución de la República vigente. En la parte decisiva resuelve revocar el fallo del inferior, y lo declara parcialmente con lugar la demanda, la que debe ser liquidada ante el inferior con los datos recabados por la propia institución, sin costas. Interponen recurso de casación de la sentencia, el Alcalde y el Procurador Síndico Municipal de la ciudad de Guayaquil.

### **Fundamentos del Recurso.**

Confrontando el recurso de casación interpuesto a la sentencia y más piezas procesales, se advierte que la inconformidad del recurrente Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal, se concreta en manifestar que se ha infringido el artículo 635, que

establece (prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos) y artículo 637 (suspensión e interrupción de la prescripción) del Código del Trabajo; fundamenta su recurso en la causal primera del artículo 3, de la Ley de Casación, por falta de aplicación de las normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios en la sentencia.

### **3. Resolución del Tribunal de Casación.**

1. En referencia a los fundamentos del recurso de los demandados, Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal, que objetan la sentencia del juez a que, amparados en la causal primera del artículo 3, de la Ley de Casación, indican que ha existido, *“Falta de aplicación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia”*; coligen que el considerando cuarto del fallo impugnado, que se refiere a la bonificación complementaria, estipulada en el Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre los trabajadores y la Municipalidad de Guayaquil, dice: *“establece para los jubilados como un beneficio independiente y autónomo por el hecho de tener tal condición, aunque de hecho constituya un beneficio adicional y accesorio de la pensión jubilar, por tanto su acción de reclamo, además de “intangible” e “irrenunciable”, como son los derechos de los trabajadores, activos y pasivos”*; deducen que la sentencia ilegalmente califica a la bonificación complementaria establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo, como prestación accesorio a la jubilación patronal; que es ilegal, dar el carácter de accesorio, a un beneficio contractual que es totalmente independiente de cualquier otro derecho, no existe

entre este beneficio contractual y la jubilación patronal, la relación de principal y accesorio, un derecho no es la razón de la existencia de otro; señalan los recurrentes que la prescripción, extingue las acciones provenientes de actos y contratos de trabajo, y que se encuentra estatuido en el artículo 635, del Código del Trabajo. La Municipalidad de Guayaquil, alegó expresamente en la contestación dada a la demanda, la prescripción; citan 8 fallos de la ex Corte Suprema de Justicia, dentro de los cuales se establece, que los dos únicos casos de imprescriptibilidad de derechos laborales, han sido establecidos vía jurisprudencial y no por disposición de la ley, tales son, el derecho al fondo de reserva y el que corresponde a la pensión jubilar, aluden que el derecho para demandar cualquier otro beneficio establecido en el Contrato Colectivo, es prescriptible.

**2.** El Alcalde de la ciudad de Guayaquil y el Procurador Síndico Municipal, al impugnar la sentencia subida en grado, fundamentan su recurso basados en la causal primera, del artículo 3 de la Ley de Casación, que contiene un vicio in indicando, por violación directa de las normas aplicables para resolver las cuestiones objeto del proceso; en referencia a esta causal, se expresa: *“El vicio previsto en la causal primera es el llamado por la doctrina de violación directa de una norma sustancial. Cuando se acusa a la sentencia por esta causa, el recurrente no puede separarse de las conclusiones a que ha llegado el tribunal de instancia en la valoración de la prueba; por ello los fundamentos de una acusación de esta naturaleza tienen que referirse exclusivamente a los textos de las normas sustanciales que se estiman violadas, con total prescindencia de*

*cualquier consideración que implique discrepancia con la apreciación del juzgador acerca del material fáctico”<sup>103</sup>.*

2.1. La Sala considera, que es menester referir lo estipulado en el literal d), de la cláusula décima sexta, del Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, constante a fs.53 de autos, que describe a la bonificación complementaria, compensación salarial y vacaciones, norma que establece, (sic) “*El empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la Bonificación Complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador. (...)*”. Si bien la relación laboral entre los litigantes, concluyó el 24 de agosto de 1992, el derecho del demandante a percibir el monto de la contratación colectiva por compensación salarial, al tratarse de beneficios accesorios a la jubilación patronal, es un derecho que no prescribe; según el artículo 2416 del Código Sustantivo Civil, las acciones que proceden de una obligación, prescriben junto con la obligación que acceden. Al respecto existe pronunciamiento de la ex Corte Suprema de Justicia, de 05 de julio de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 233, de 14 de julio de 1989, el derecho del trabajador que hubiere prestado sus servicios por más de veinte y cinco años, es imprescriptible. **3.** Al haber revisado en forma exhaustiva la sentencia impugnada, la Sala, evidencia que no se ha infringido con la causal primera, del artículo 3 de la Ley de Casación; por lo expuesto considera que, no existe fundamento legal de los recurrentes, al interponer su recurso de casación. **Resolución:** Sobre la base de estas consideraciones, por ser innecesario perseverar en otro análisis, éste Tribunal

---

<sup>103</sup> ANDRADE UBIDIA, Santiago. La Casación Civil en el Ecuador. Edit. Andrade & Asociados. -Pág. 195

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 CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA**, no casa la sentencia, impugnada por el Ab. Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil y Dr. Miguel Hernández Terán, Procurador Síndico Municipal; y confirma en todas sus partes la sentencia proferida por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. Sin costas.

#### **4. Comentario:**

Al igual que en el anterior caso se observa que al trabajador le obligan a seguir una acción judicial ante el Juzgado de Trabajo para que demuestre su derecho a la jubilación patronal, ya que los jueces de primer nivel, no consideraban la jurisprudencia abundante sobre la imprescriptibilidad de la jubilación patronal que existe, sin embargo en el Código del Trabajo no existe norma alguna que señale que el ejercicio de la acción laboral sea imprescriptible. Sin embargo los Jueces de la Corte nacional le dan la razón al trabajador y al Alcalde el Guayaquil le mandan a pagar la jubilación patronal, que según él alegaba su prescripción de la acción conforme mana el Art. 635 del Código del Trabajo.

Con este estudio de casos estoy demostrando que existe vulneración de derechos laborales del trabajos a la jubilación patronal, todo esto genera inseguridad jurídica y la falta de aplicación el derecho a la tutela judicial efectiva. Existe jurisprudencia que señala que la jubilación patronal es imprescriptible, sin

embargo debe establecerse en el Código del Trabajo la norma legal para que se consagre el principio de legalidad.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos que se plantearon son un general y tres específicos que a continuación los señalo:

#### **Objetivo General.**

***“Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico de la prescripción de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal”.***

Este objetivo ha sido cumplido en su totalidad con el estudio y desarrollo de Literatura, en el **marco conceptual**, con las temáticas sobre: Contrato Individual de Trabajo, Derecho Social, Seguridad Social, Jubilación Patronal, Controversias Individuales de Trabajo, Prescripción de la Acción, Imprescriptibilidad de la Acción, y, Derecho a la Seguridad Jurídica; en lo que tiene que ver con el **Marco Doctrinario** lo he desarrollado para afianzar aún más la investigación he realizado el acopio de doctrina sobre temas; Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal, Reglas que se aplican a los trabajadores que tienen derecho a la Jubilación Patronal, e, Ilegalidad de transacciones sobre pago anticipado de pensiones jubilares patronales implica una renuncia encubierta de derechos del trabajador. En lo concerniente al **Marco Jurídico**, he prestado atención al estudio de algunos artículos relacionados a la valoración de las pruebas en los juicios orales laborales consagradas en la Constitución de la República, Código Orgánico de la Función Judicial, Código del Trabajo; y, Ley de Seguridad Social.

En la Legislación Comparada, analicé el Código del Trabajo de la República de Chile; y, el Código de Trabajo de la República de Panamá.

**Objetivos Específicos:**

***1. Demostrar la necesidad de que la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal sea imprescriptible.***

Este objetivo se ha verificado al momento de aplicar la tercera pregunta de la entrevista, obtuve como respuestas de los cinco consultados que si es necesario de que la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal sea imprescriptible, además en todos los derechos laborales y sociales del trabajador, por tratarse de un ser humano que presta su fuerza de trabajo porque realmente necesita, y si durante su trayectoria ya acumulados los veinticinco años, este tiene todo el derecho que lo reconozca su empleador en cualquier tiempo que presente la acción judicial. Por lo tanto dentro del procedimiento laboral que tipifica el Código del Trabajo vigente debe establecerse la imprescriptibilidad para los juicios laborales. Además con el estudio de casos también demuestro que es necesario que el Código del trabajo prevé la imprescriptibilidad de la acción de los conflictos individuales por jubilación patronal.

***2. Establecer la repercusión que ocasiona la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal, al prescribir.***

Este objetivo específico fue cumplido cabalmente. Luego de haber trabajado en el ámbito teórico doctrinario, aportando crítica y analíticamente, y desarrollando



el trabajo en el campo de la praxis jurídica, se identificó una problemática innegable en el régimen de la acción para perseguir la jubilación patronal. Así mismo con las respuestas de la pregunta uno de las entrevistas obtuve como respuestas que los efectos que la repercusión que ocasiona la prescripción de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal es de limitar el derecho a reclamar su jubilación patronal al trabajador que pro veinticinco años de trabajo el empleador debe reconocerle porque la ley así lo manda; sin embargo la realidad es otra y en los juicio se pretende que los trabajadores sigan un juicio laboral y reclamen sus derechos, que en muchos casos han sido negados por jueces de primer nivel, debiendo los Jueces de la Corte nacional a través de los recursos de casación remediar los derecho vulnerados del trabajador.

***3. Construir una propuesta de reforma al régimen procesal laboral del Ecuador, dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.***

Este objetivo final, lo verifico con la aplicación de la cuarta pregunta de la entrevista y sexta pregunta de la encuesta en donde el 100%, señalan que si aprobaría que construya una propuesta de reforma al Código del Trabajo del Ecuador, tipificando la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal, de esta manera se garantizaría los derechos fundamentales del trabajador.

## 7.2.- CONTRASTACION DE HIPOTESIS.

La hipótesis presentada en el proyecto de tesis es la siguiente:

***Si bien el Art. 216 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados; la disposición del Art. 635 del Código citado, determina las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, esta norma deja en indefensión los derechos de los trabajadores porque prescribe la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.***

Contrastar la hipótesis implica someterla a confrontación con las sociedad, es decir, determinar la veracidad o falsedad de la hipótesis propuesta en el campo práctico, para ello, se hace necesaria el establecimiento de técnicas y métodos estadísticos; así como también que se haya utilizado una metodología adecuada, que contribuya a encaminar correctamente todos los esfuerzos empeñados en el trabajo científico. Refuerzo esta contrastación con la aplicación de la tercera pregunta de las entrevistas donde respondieron los cinco entrevistados que la norma del régimen laboral debe estar en coherencia para que no lesiones derechos del trabajador, si permite por un lado la jubilación del trabajador por haber cumplido veinticinco años con el mismo empleador, debe cumplirse, sin embargo al existir en la misma ley otra norma que permite que la acción legal en conflictos laborales por jubilación patronal prescriban en tres años, se está vulnerando los derechos del trabajador, como lo es el de la seguridad social que

los preceptúa la Constitución de la República. Además con el estudio de caso donde los jurisconsultos jueces fundamentan que se establece para los jubilados como un beneficio independiente y autónomo por el hecho de tener tal condición, aunque de hecho constituya un beneficio adicional y accesorio de la pensión jubilar, por tanto su acción de reclamo, además de “intangible” e “irrenunciable”, como son los derechos de los trabajadores, activos y pasivos.

### **7.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA.**

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33 señala el derecho al trabajo es *un derecho y un deber social*, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza 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; más adelante en el Art. 34, preceptúa el *derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas*, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Es decir, todas las personas trabajadoras están protegidos sus derechos laborales y sociales por la Constitución de la República, sí como lo establece el Art. 11 numeral segundo garantiza a todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Al adentrarnos en el régimen laboral ecuatoriano encontramos en el Art. 4 que los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación en contrario. En el Art. 5 señala *los funcionarios judiciales y administrativos están*

*obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.*

El Art. 216 del Código del Trabajo señala; 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.* 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. 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

suelo, 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*. La jubilación patronal es una renta mensual vitalicia y por un año más posterior al fallecimiento del jubilado que el ex empleador debe pagar al ex trabajador cuando haya trabajado para él 25 años o más, ya sea en forma continua o interrumpida, y cualquiera que sea la forma de terminación del contrato de trabajo, en todo caso, la determinación, liquidación y forma de pago de la jubilación patronal debe hacerse con sustento en el cálculo actuarial, mediante acta pormenorizada, celebrada ante autoridad competente y legalizada.

En el derecho procesal laboral concerniente a las controversias individuales por jubilación patronal se ventilan de acuerdo al sistema oral, el mismo que se rige por los principios procesales, sin embargo, en los actuales juicios individuales del trabajo se observa que prescribe su acción para seguirlos; conforme lo señala el Art. 635 del Código del Trabajo, respecto a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, prescribiendo; *Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código*. A continuación en el Art. 636 del citado Código encontramos las Prescripciones especiales.- *Prescriben en un mes estas*

*acciones:* a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado. En el Art. 637 señala *la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.*

Al permitirse que prescriba la acción para presenta una demanda laboral de contrato individual de trabajo se estaría vulnerando derechos fundamentales del trabajador; así como se estar incumpliendo con los principios procesales; es necesario considerar el Art. 75 de la Constitución donde señala que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.

Con los resultados del análisis del estudio de casos demuestro que el empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la bonificación complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador”, es decir, establece para los jubilados como un beneficio independiente y autónomo, aunque de hecho constituya un beneficio adicional y accesorio a la pensión jubilar, por tratarse de una obligación de tracto sucesivo, vitalicio e imprescriptible, por lo tanto su reclamo, es un derecho intangible e irrenunciable,

por lo que ha lugar al pago de la bonificación complementaria, acoge lo prescrito en el artículo 7, del Código del Trabajo, que establece que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores; que los contratos colectivos se encuentran garantizados por la Constitución de la República.

Con la aplicación de las entrevistas y encuesta demuestro la necesidad de reformar el Código del Trabajo dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal. En tales circunstancias considero oportuno tipificar en el régimen laboral ecuatoriano la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.

## **8. CONCLUSIONES.**

Luego de haber desarrollado minuciosamente el trabajo investigativo, tanto en la parte teórica como en la analítica y en la de campo; una vez que he analizado los aspectos fundamentales de la investigación de campo, planteo las siguientes conclusiones:

1. La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 34, preceptúa el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Es decir, todas las personas trabajadoras están protegidos sus derechos laborales y sociales por la ley suprema.
2. El Art. 216 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados; sin embargo los empleadores desconocen este derecho del trabajador y les obligan a demostrarlo en juicio laboral.
3. La disposición del Art. 635 del Código del Trabajo determina las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, esta norma deja en indefensión los derechos de los trabajadores porque prescribe la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.
4. El Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador tipifica el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2.- Los derechos



laborales son irrenunciables e intangibles. Solo esta disposición hace referencia al derecho laboral y social, existiendo el silencio constitucional sobre este aspecto deja para la ley secundaria la regulación de la prescripción de los derechos del trabajador.

5. De manera que deberá entenderse que, al no existir contradicción entre la Constitución de la República 2008 y lo señalado respecto a la prescripción laboral en el Código del Trabajo, las normas de dicho Código mantienen su plena vigencia.
6. Con el estudio de casos se observa que al trabajador le obligan a seguir una acción judicial ante el Juzgado de Trabajo para que demuestre su derecho a la jubilación patronal, ya que los jueces de primer nivel, no consideraban la jurisprudencia abundante sobre la imprescriptibilidad de la jubilación patronal que existe.
7. Con este estudio de casos demuestro que existe vulneración de derechos laborales del trabajos a la jubilación patronal, todo esto genera inseguridad jurídica y la falta de aplicación el derecho a la tutela judicial efectiva.
8. Existe jurisprudencia que señala que la jubilación patronal es imprescriptible, sin embargo debe establecerse en el Código del Trabajo la norma legal para que se consagre el principio de legalidad.
9. En el Código del Trabajo no existe norma alguna que señale que el ejercicio de la acción laboral sea imprescriptible. Sin embargo los Jueces de la Corte Nacional le dan la razón al trabajador y al Alcalde el Guayaquil le mandan

a pagar la jubilación patronal, que según él alegaba su prescripción de la acción conforme manda el Art. 635 del Código del Trabajo.

## **9. RECOMENDACIONES.**

Al haber desarrollado mi trabajo científico propongo recomendaciones para la solución de las problemáticas detectadas en el curso de la investigación:

1. Sugiero al Estado que cumpla los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a la acción judicial de la jubilación patronal.
2. A los Colegios o Foros de Abogados a través de conferencias dirigidas a los empleadores públicos y privados se los capaciten y concienticen para que cancelen conforme manda la ley que al trabajador el empleador lo jubile por haber trabajado bajo su relación de dependencia por más de veinticinco años.
3. A las Carreras de Derecho de las Universidades del Ecuador, organicen seminarios talleres sobre temas de la importancia del derecho a la jubilación del trabajador.
4. Sugiero al Ministerio del Trabajo, procedan a proponer proyectos de reforma al régimen laboral, dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.
5. Sugiero que a los organismos del trabajo como Inspectoría Provinciales del Trabajo, Juzgados del Trabajo y Ministerio del Trabajo presenten proyectos de reformas encaminados a garantizar los derechos del trabajador que son vulnerados, entre ellos el derecho a la jubilación patronal.

6. Sugiero a los señores Asambleístas que incorporen las reformas que propongo al Código del Trabajo, debe estipularse la imprescriptibilidad de la acción legal del conflicto laboral de la jubilación patronal.

## 9.1.- PROPUESTA JURÍDICA.

### ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.



#### CONSIDERANDO.

**Que:** El más alto deber del Estado consiste en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales.

**Que:** El Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador, preceptúa el *derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas*, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

**Que:** El Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador tipifica el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

**Que:** El Art. 5 del Código del Trabajo señala los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

**Que:** El Art. 216 del Código del Trabajo establece; los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o

interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores

**Que:** La jubilación patronal es una renta mensual vitalicia y por un año más posterior al fallecimiento del jubilado que el ex empleador debe pagar al ex trabajador cuando haya trabajado para él 25 años o más, ya sea en forma continua o interrumpida, y cualquiera que sea la forma de terminación del contrato de trabajo.

**Que:** El Art. 635 del Código del Trabajo, respecto a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, prescribiendo; las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral

**Que:** Al permitirse que prescriba la acción para presenta una demanda laboral de contrato individual de trabajo se estaría vulnerando derechos fundamentales del trabajador.

**Que:** Es necesario proponer una reforma jurídica al Código del Trabajo, dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal.

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 120, numeral 6, expide la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 1.-** En el Art. 216, agréguese un inciso final que dirá:

*“Las acciones judiciales en las controversias individuales de trabajo por jubilación patronal serán imprescriptibles”.*

**Art. 2.-** En el Art. 635, agréguese un inciso que dirá:

*“A excepción de las acciones provenientes de jubilaciones patronales que serán imprescriptibles, quedando facultado el trabajador de reclamar sus derechos a la jubilación patronal en cualquier momento”*

Artículo Final, quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a esta reforma.

Disposición General: La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los.....días del mes de.....del año dos mil quince.

.....

f. Presidenta

.....

f. Secretaria

## 10. BIBLIOGRAFIA

1. ANDRADE UBIDIA, Santiago. La Casación Civil en el Ecuador. Edit. Andrade&Asociados.
2. ALOMIA RODRÍGUEZ, José. Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social. Editorial Jurídica del Ecuador. Primera Edición 2002. Quito-Ecuador.
3. ARIAS BARRIGA, Ramiro. La Jubilación Patronal. Correo legal. Legislación al Día.
4. BAYTELMAN, Andrés. La Evaluación del Sistema Procesal en el Ecuador. Citado Por Carlos Tandazo Román.
5. BENTHAM, Tratado de las pruebas judiciales. Ediciones Jurídicas Europa-América. Tomo I. Buenos Aires –Argentina. 1959.
6. BENAVIDES BENALCÁZAR, Merck. Teoría y Práctica Tributaria en el Ecuador. 2ª. Edición 2006. Ibarra - Ecuador.
7. BUSTAMANTE FUENTES, Colón. “Manual de Derecho Laboral”. Editorial Jurídica del Ecuador. Quinta Edición. Quito-Ecuador. 2013.
8. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires- Argentina. 1949.
9. CABANELLAS Guillermo- Alcalá Zamora. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III.
10. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo VI.
11. CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014.



12. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL. Corporación De Estudios y Publicaciones. Actualizado a octubre de 2014. Quito- Ecuador.
13. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2014.
14. CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE.
15. CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ.
16. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador. 2010.
17. CUEVA SEVILLANO, Alfonso. Gran Diccionario Jurídico. Tomo 2. Editores Importadores S.A.
18. CHANAMÉ ORBE, Raúl. Diccionario Jurídico Moderno. Lex & Iuris. Grupo Editorial. Lima 2014.
19. DE LA CUEVA, Luis Mario. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá–Colombia. 1992.
20. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. PORRUA S.A., México 1961.
21. DE LA RÚA, Dr. Fernando. Teoría General del Proceso. Depalma, Buenos Aires, 1991.
22. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Editorial Temis. Tomo I. Sexta edición. Bogotá-Colombia. 2001.
23. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001.
24. EGAS PEÑA, Jorge. Comentarios de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia. Imprescriptibilidad del Derecho a la Jubilación Patronal.

- Revista Jurídica facultad de Derechos Universidad católica de Guayaquil.  
2015.
25. GARCIA, Oviedo, Tratado elemental de Derecho Social, Madrid-España.  
1934.
26. Gaceta Judicial Serie XVI, No. 12, mayo – agosto 1998
27. Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14, enero – abril 1999
28. Gaceta Judicial Serie XVI, No. 13, septiembre – diciembre 1998
29. Gaceta Judicial. Serie XIV, No. 10, enero – abril 1986
30. GARCÍA FALCONÍ, José. Qué es el Derecho Social y cómo se relaciona  
con la Sociología del Derecho. Ecuador.
31. GOLSTEIN, Mabel. Diccionario Jurídico Consultor Magno. Edición 2013.  
Buenos Aires Argentina.
32. HERRERA BENAVIDES, Alexandra, Ab. “La Oralidad en el Juicio  
Laboral”. El Aporte del Procedimiento Oral.-. Quito. 2008.
33. <http://definicion.de/demanda/>.
34. <http://www.wordreference.com/definicion/notificaci%C3%B3n>.
35. [http://www.encyclopedia-  
juridica.biz14.com/d/notificacion/notificacion.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/notificacion/notificacion.htm).
36. [http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n\\_de\\_la\\_demanda](http://es.wikipedia.org/wiki/Contestaci%C3%B3n_de_la_demanda).
37. <http://html.rincondelvago.com/excepciones-dilatorias.html>.
38. Integrada por los doctores Jaime Hidalgo López, Bolívar Peña Alemán y  
Fidel Jaramillo Terán (voto salvado)
39. Integrada por los doctores Julio Jaramillo Arízaga, Carlos Julio  
Arosemena Monroy y Alberto Wray Espinosa (voto salvado)

40. JIMÉNEZ GONZÁLEZ, Antonio. "Lecciones de Derecho Tributario", México, Ediciones Contables y Administrativas, 1985.
41. LESSONA. Teoría general de la prueba en derecho civil. Tomo I. Editorial Reus. Madrid-España. 1928.
42. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito - 2015.
43. LÓPEZ, Valencia. Citado por CHANAMÉ ORBE, Raúl. Diccionario Jurídico Moderno. Lex & Iuris. Grupo Editorial. Lima 2014.
44. LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Editora Dalis, Moca, 2004.
45. MENÉNDEZ, Pidal. La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires-Argentina. 1957.
46. [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral) Principio\_protector.
47. MUÑOZ VALDIVIESO, Patricio. Área Laboral y Social Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia.
48. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. 26ª. Edición. Buenos Aires Argentina. 2007.
49. PÉREZ, Lenero. Citado por CABANELLAS Guillermo- Alcalá Zamora. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo III.
50. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo".
51. PÉREZ, Luño, Citado por: Diccionario Jurídico Espasa, Edit., Espasa Calpe, Madrid, 2001.
52. Registro Oficial No. 120, jueves 30 de enero de 1997

- 53.Registro Oficial No. 969 de 18 de junio de 1996. Posteriormente en la Constitución Política de 5 de mayo de 1998, publicada en el R.O. No. 1 del 11 de agosto de 1998, la reforma está incluida en el numeral cinco del artículo 35.
- 54.Seguridad Jurídica. Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation.
- 55.VALLALOBOS, Patricia. REYNOSO, Carlos. La Justicia Laboral: Administración e impartición, Instituto de Investigaciones Jurídicas- Universidad Autónoma de México 2005.
- 56.VAZQUEZ GALARZA Germán, Legislación Laboral, Artesanal y Tributaria, Edición Vigésimo Octava.
- 57.VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge. Dr. "Derecho Laboral Practico". Quito. 2007.
- 58.ZAVALA BAQUERIZO Jorge. Tratado de Derecho Procesal Penal. Tomo III. Editorial EDINO. Guayaquil- Ecuador 2004.

## 11. ANEXOS

### Encuestas y Entrevistas



### ENCUESTA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho solicito a usted, muy comedidamente, se digne dar respuestas a la siguiente encuesta, técnica que me servirá de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogada, titulada: **“IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”**.

#### CUESTIONARIO

1. La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 34, preceptúa el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado, ¿Considera justo que las acciones laborales de jubilación patronal prescriban?

Si ( )            No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

2. ¿Considera usted que se cumple con el Art. 5 del Código del Trabajo que señala los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a

prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, cuando niegan al trabajador del derecho a la jubilación en el juicio del trabajo?

Si ( )            No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

3. ¿Cree usted que se cumple con el Art. 216 del Código del Trabajo respecto que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores?

Si ( )            No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

4. ¿Considera usted, que el Art. 635 del Código del Trabajo deja en indefensión los derechos de los trabajadores porque prescribe la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

Si ( )            No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----

5. ¿Al permitirse que prescriba la acción para presentar una demanda laboral de contrato individual de trabajo que derechos fundamentales del trabajador se estaría vulnerando?

Cuales?

-----  
-----  
-----  
-----

6. ¿Aprobaría construir una propuesta de reforma al régimen procesal laboral del Ecuador, dirigida a tipificar la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

Si ( )            No ( )

Porque?

-----  
-----  
-----  
-----



## ENTREVISTAS A PROFESIONALES DEL DERECHO

Distinguido profesional del Derecho solicito a usted, muy comedidamente, se digne dar respuestas a la siguiente entrevista, técnica que me servirá de gran ayuda para el desarrollo de mi trabajo de Tesis de Abogada, titulada: **“IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN EN CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR JUBILACIÓN PATRONAL”**.

1. ¿Cuál sería la repercusión que ocasiona la prescripción de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

-----  
-----  
-----  
-----

2. ¿Cree usted que debe existir coherencia entre el Art. 216 del Código del Trabajo que permite que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados; mientras que el Art. 635, determina las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años?

-----  
-----  
-----  
-----

3. ¿Considera pertinente que la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal sea imprescriptible?



-----  
-----  
-----  
-----

4. ¿Estima necesario tipificar en el régimen laboral ecuatoriano la imprescriptibilidad de la acción en conflictos individuales de trabajo por jubilación patronal?

-----  
-----  
-----  
-----

## INDICE.

Autorización.....	II
Autoría.....	III
Carta de Autorización.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Tabla de Contenidos.....	VII
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
Abstract.....	4
3. Introducción... ..	6
4. Revisión de Literatura... ..	11
5. Materiales y Métodos .....	70
6. Resultados... ..	72
7. Discusión ... ..	102
8. Conclusiones... ..	111
9. Recomendaciones.....	114
9.1 Propuesta de Reforma... ..	116

10. Bibliografía ... ..	119
11. Anexos... ..	124
Índice... ..	129