



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social Administrativa
Carrera de Derecho

“Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia no. 668-17- EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la Seguridad Jurídica”.

**Trabajo de Integración
Curricular previo a la
obtención del Título de
Abogado**

AUTOR:

Bryan José Criollo Rojas

DIRECTOR:

Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2024

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Soto Soto Fernando Filemon**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA NO. 668-17- EP/22 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL POR LA RETROACTIVIDAD DE NORMATIVA APLICABLE AL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL VULNERANDO LA SEGURIDAD JURÍDICA**, perteneciente al estudiante **BRYAN JOSE CRIOLLO ROJAS**, con cédula de identidad N° **1105137168**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 18 de Agosto de 2023



FERNANDO FILEMON
SOTO SOTO

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Autoría

Yo, **Bryan José Criollo Rojas**, declaro ser el autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional- Biblioteca Virtual.

Firma:

Cedula de identidad: 1105137168

Fecha: 30 de abril de 2024

Correo electrónico: bryan.criollo@unl.edu.ec

Teléfono: 0985895754

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular

Yo, **Bryan José Criollo Rojas**, declaro ser el autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia no. 668-17- EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la Seguridad Jurídica”**, como requisito para optar el título de **Abogado**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de marzo del dos mil veinte y cuatro.

Firma:

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Dirección: Av. Gran Colombia entre Tena y Ancón

Correo electrónico: bryan.criollo@unl.edu.ec

Teléfono: 0985895754

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Fernando Filemón Soto. Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis padres por darme todos los implementos para lograr cumplir con mis objetivos y mis proyectos, han sido parte esencial en mi desarrollo como estudiante y como persona, a mi abuelita que a que no se encuentra entre nosotros, su esencia y energía jamás se ha apartado de mí, a José Andrés y Liam Gabriel que son mi motor y mi motivación para continuar día tras día, gracias por darme el amor y el cariño que eternamente estaré en deuda con ustedes.

Bryan José Criollo Rojas

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja por guiarme en esta etapa universitaria a mis docentes por la paciencia y el respeto que he recibido de ellos.

Mi eterno agradecimiento al Dr. Fernando Filemón Soto Soto por la experiencia compartida, por el aprendizaje y el esfuerzo que dedico a que yo pudiera culminar mi trabajo de integración curricular.

Bryan José Criollo Rojas

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
1. Título:	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1. Seguridad Social	6
4.1.1. Principios que rigen la Seguridad Social	7
4.2. Derecho laboral	9
4.2.1. Definición del derecho laboral.....	9
4.2.2. Elementos del derecho laboral.....	10
4.2.3. Principios del derecho laboral.....	10
4.3. Derecho a la seguridad social.....	12
4.3.1. Historia de la Jubilación	13
4.3.2. Jubilación a cargo de empleadores	14
4.4. Retroactividad	15
4.4.1. Definiciones	15
4.4.2. La retroactividad en la ley laboral	17

4.5. Seguridad Jurídica.....	18
4.5.1. Historia de la Seguridad Jurídica.....	18
4.5.2. Definiciones de la seguridad jurídica.....	19
4.5.3. La incidencia de la seguridad jurídica en la optimización del sistema jurídico	22
4.5.4. Derecho de tutela judicial efectiva.....	22
4.6. Debido proceso	23
4.6.1. Definición del debido proceso	23
4.6.2. Motivación.....	24
4.7. Constitución de la Republica del Ecuador	25
4.8. Código del trabajo.....	29
4.8.1. Derecho Jubilar	30
4.8.2. Jubilación patronal.....	31
4.8.3. Elementos de la jubilación patronal.....	32
4.8.4. Determinación de la jubilación patronal.....	32
4.8.5. Forma de pago de la jubilación patronal.....	35
4.8.6. Cálculo de la pensión global.....	36
4.8.7. Garantías de la pensión jubilar	38
4.8.8. Remuneraciones adicionales.....	38
4.8.9. Muerte del jubilado patronal.....	40
4.8.10. Multas	40
4.9. Garantías jurisdiccionales	41
4.9.1. Acción extraordinaria de protección.....	41
4.9.2. Requisitos de la acción extraordinaria de protección	43
5. Metodología	45
5.1. Materiales Utilizados.....	45
5.2. Métodos.....	45

5.3. Técnicas.....	46
5.4. Observación documental	46
6. Resultados	47
6.1. Resultados de las encuestas.....	47
6.2. Resultados de las entrevistas	55
6.3. Estudio de casos	65
7. Discusión	68
7.1. Verificación de objetivos	68
8. Conclusiones	74
9. Recomendaciones	75
9.1 Lineamientos propositivos	76
10. Bibliografía	78
11. Anexos	83
11.1. Anexo 1. Cuestionario de Encuestas	83
11.2. Anexo 2. Cuestionario entrevista	85

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro estadístico - pregunta N.º 1.....	47
Tabla 2. Cuadro estadístico - pregunta N.º 2.....	50
Tabla 3. Cuadro estadístico - pregunta N.º 3.....	51
Tabla 4. Cuadro estadístico - pregunta N.º 4.....	51
Tabla 5. Cuadro estadístico - pregunta N.º 5.....	52
Tabla 6. Cuadro estadístico - pregunta N.º 6.....	54

Índice de figuras

Figura 1 Representación Gráfica – Pregunta N.º 1	47
Figura 2 Representación Gráfica – Pregunta N.º 2	50
Figura 3. Representación Gráfica – Pregunta N.º 3	52
Figura 4. Representación Gráfica – Pregunta N.º 4	51
Figura 5. Representación Gráfica – Pregunta N.º 5	52

Figura 6. Representación Gráfica – Pregunta N.º 6	54
--	-----------

Índice de anexos

Anexo 1. Formato de encuesta	83
Anexo 2. Formato de entrevista	85
Anexo 3. Formato de entrevista	86
Anexo 4. Formato de entrevista	87

1. Título.

Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia No. 668-17-EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la seguridad jurídica

2. Resumen

El presente trabajo de Integración curricular titulado: “Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia No. 668-17-EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la seguridad jurídica” responde a la necesidad de analizar y de investigar en base a los diferentes criterios que existen con respecto a la aplicación de la retroactividad de normativa y en síntesis al cálculo de la jubilación, ya que con la presente investigación se ha podido constatar que existe una considerada serie de problemas jurídicos que han surgido de la no aclaración y la misma inobservancia de normas previstas por parte de los juzgadores, de esta manera se han vulnerado en principio el derecho a la seguridad jurídica. Dentro de este análisis se pretende determinar cómo aplicación retroactiva de la norma en el cálculo de la jubilación patronal en la sentencia 668-17/EP/2022 produce afectación y vulneración de derechos al trabajador y que la inobservancia y omisión de la norma por parte de los administradores de justicia vulnera principios básicos del derecho, atenta contra la vida digna de los trabajadores y sobre todo no garantiza derechos fundamentales que son base para velar por una justicia imparcial, eficiente y efectiva. El objetivo 16 del Plan de Desarrollo Sostenible establece la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas anclado específicamente a este tema de investigación se refiere a la facilitación del acceso a la justicia pero efectiva, eficaz y responsable esto correlacionado en lo establecido en el art. 82 de la CRE el respeto a las normas previstas y la garantía de su cumplimiento por parte de las autoridades competentes ciertamente en la obligación de los jueces y juezas dar fiel cumplimiento y garantías a la aplicación de la Constitución, instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las demás normas y disposiciones que para el mejoramiento del sistema judicial se han implementado. Con la presente investigación se logra determinar que la aplicación de la retroactiva de la norma para el cálculo de la jubilación patronal en la sentencia 668/17-EP/2022 vulnera los derechos del trabajador y afecta en demasía a su proyección de vida

Palabras Claves: Seguridad jurídica, Retroactividad, Jubilación patronal, Trabajadores, Derechos

2.1. Abstract

The present work of curricular integration entitled: "Legal and doctrinal analysis of the sentence No. 668-17-EP/22 of the Constitutional Court for the retroactivity of regulations applicable to the calculation of the employer's retirement in violation of the legal security", responds to the need to analyze and investigate based on the different criteria that exist concerning the application of retroactive regulations and in synthesis to the calculation of the retirement, responds to the need to analyze and investigate based on the different criteria that exist concerning the application of the retroactivity of regulations and in synthesis to the calculation of the retirement, since with the present investigation it has been possible to verify that there is a considered series of legal problems that have arisen from the non-clarification and the same non-observance of rules provided by the judges, in this way the right to legal certainty has been violated in principle. This analysis is intended to determine how retroactive application of the rule in the calculation of the employer's retirement in sentence 668-17/EP/2022 produces affectation and violation of rights to the worker and that the non-observance and omission of the rule by the administrators of justice violates basic principles of law, attempts against the dignified life of workers and above all does not guarantee fundamental rights that are the basis for ensuring an impartial, efficient and effective justice. Objective 16 of the Sustainable Development Plan establishes Peace, Justice, and Solid Institutions specifically anchored to this research topic refers to the facilitation of access to justice but is effective, efficient, and responsible this correlates with what is established in art. 82 of the CRE the respect for the rules provided and the guarantee of compliance by the competent authorities certainly in the obligation of judges to give faithful compliance and guarantees to the application of the Constitution, international instruments ratified by the State, and other rules and provisions that for the improvement of the judicial system have been implemented. With the present investigation, it is possible to determine that the retroactive application of the norm for the calculation of the employer's retirement in sentence 668/17-EP/2022 violates the rights of the worker and affects too much his life projection.

Keywords: Legal certainty, Retroactivity, Employer's retirement, Workers, Rights.

3. Introducción

Dentro de la sentencia constitucional 668-17-EP/22 se desarrollan preceptos jurídicos en base principalmente al respeto de las normas jurídicas establecidas y a la responsabilidad de los juzgadores y administradores de justicia de garantizar que estas normas sean cumplidas, es del todo claro que no se cumple con este precepto, debido a que la aplicación retroactiva de un norma a un hecho jurídico pasado supone la vulneración del derecho a la seguridad jurídica, por lo que aplicar un cálculo de pensión jubilar global basado a una normativa que entró en vigencia 10 años posterior al inicio de la litis afecta los derechos del trabajador y a su calidad de vida.

En el marco de la Legalidad si bien en el momento que se produjo la litis no existía una norma clara y precisa para poder determinar el valor del fondo de pensión jubilar global, si existía un precedente jurídico previo al momento que los jueces conocen la causa, donde la sala de especializado de lo laboral de la Corte Nacional en un caso análogo había determinado que el fondo de la pensión jubilar se determinaría en base a la expectativa de años de vida del trabajador esta hasta los 89 años de edad y uno más después de su muerte.

Los juzgadores al aplicar un norma posterior al hecho jurídico produce una vulneración de los derechos del trabajador, por cuanto, los juzgadores debieron basar su criterio en relación a los pronunciamientos para el efectivo cálculo del fondo de pensión jubilar, el hecho de no haber sido alegado por parte de la accionante los mencionados fallos donde se establece una forma adecuada de calcular este derecho del trabajador no significa que el juzgador no tiene la competencia para resolver en base a esto, ya que, los jueces y juezas son garantistas de derechos y su obligación como autoridades competentes es el fiel cumplimiento de la misma.

También, los jueces como garantistas de derechos debían hacer prevalecer la norma jurídica en base al art 425 de la Constitución ya que el art 7 del código civil es claro y estipula que bajo ningún concepto la norma tendrá efecto retroactivo código que en base al art mencionado está por encima de un acuerdo ministerial el cual fue aplicado para determinar el valor de un fondo de pensión jubilar anterior a su vigencia, viéndose inmersa esta decisión en una clara vulneración a los derechos constitucionales como la seguridad jurídica, el debido proceso en su garantía de motivación, la tutela judicial efectiva.

Es importante mencionar que la inobservancia de la norma y la errónea aplicabilidad de la normativa produjo que los derechos inherentes del accionante como grupo prioritario dentro de la constitución sean ultrajados y representa un problema ya que como

mencionamos si los jueces tienen la obligación de proteger y cuidar esos derechos al aplicar y al omitir normas jurídicas claras y previstas no se puede establecer un sistema judicial de confianza, efectivo e imparcial.

El objeto de este análisis es poder dar una opinión y un criterio amplio a la sentencia constitucional, poder sugerir métodos para evitar que estas inobservancias y omisiones por parte de los administradores de justicia como garantistas y concedores de derechos produzca afectación y vulneración de los derechos constitucionales promulgados en nuestra normativa

Para ello he recurrido a la utilización de los métodos: científico, inductivo, deductivo, analítico, comparativo. De igual manera para desarrollar el presente Trabajo de Integración Curricular, lo he organizado de la siguiente manera:

En el Marco Teórico me refiero a la conceptualización, doctrina del desarrollo integral De la seguridad social y la jubilación, historia, la seguridad jurídica como eje de vulneración en la sentencia y cuáles serían los mecanismos para evitar la aplicación de la retroactividad en una norma laboral y así garantizando el derecho del trabajador, se hace referencia a fallos de triple reiteración de casos análogos donde se resuelve sobre el cálculo de la jubilación patronal en base a la expectativa de vida del trabajador.

La Investigación de Campo contiene los resultados de la encuesta, entrevista, verificación de objetivos, las conclusiones, recomendaciones, la fundamentación para establecer los lineamientos propositivos y lineamientos propositivos.

4. Marco teórico

4.1. Seguridad Social

Es una poderosa herramienta para combatir la discriminación y un instrumento esencial para reducir la pobreza y promover la inclusión social. Su objetivo es garantizar la seguridad de los ingresos y el apoyo en todas las etapas de la vida para todos, prestando especial atención a los más marginados. (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2023)

Asistir a los ciudadanos con seguridad social es un componente esencial para asegurar el bienestar y la dignidad de las personas en una sociedad, es una herramienta poderosa para reducir las desigualdades y combatir la discriminación. Al proporcionar apoyo a todos los ciudadanos, independientemente de su origen socioeconómico, género, raza, religión u orientación sexual, se contribuye a promover una sociedad más justa e inclusiva. ya que proporciona una red de protección para aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como personas mayores, discapacitadas o desempleadas. Los programas de seguridad social ayudan a evitar que las personas caigan en la pobreza extrema y permiten una mayor movilidad social. La seguridad social contribuye a la inclusión social al permitir que las personas accedan a servicios básicos como atención médica, educación y vivienda. Esto ayuda a fortalecer la cohesión social y mejora la calidad de vida de la población en general.

La Seguridad Social es un concepto de difícil tratamiento, ya que toca las áreas de la Economía y la Ciencia Política de manera especial. Se asume como un concepto de esencia plenamente económica, en tanto se refiere, a la gestión de unos recursos de naturaleza escasa y que requieren ser administrados bajo los principios de eficiencia, eficacia y celeridad. Al mismo tiempo, es un concepto que asume un rol eminentemente político, toda vez, que se asume como una característica sustantiva del ejercicio político del Estado Moderno. (Pérez, Domínguez, & Ossa, 2012)

El concepto de Seguridad Social presenta una complejidad que se extiende a través de diversas disciplinas, en particular, la Economía y la Ciencia Política. Desde una perspectiva económica, se percibe como la administración de recursos limitados que deben gestionarse bajo los principios de eficiencia, eficacia y celeridad. La eficiencia apunta a maximizar los resultados con los recursos disponibles, la eficacia a lograr resultados concretos y la celeridad a garantizar una entrega oportuna.

Seguridad Social, en tal definición es prevención y remedio de siniestros que afectan

al individuo en cuanto miembro de la sociedad y que esta es incapaz de evitar en su primera fase de riesgo, aunque puede remediar y en alguna medida, prevenir su actualización en siniestro. (Manuel & Tortuero Plaza, 2002)

La Seguridad Social es un sistema que previene y remedia situaciones adversas que afectan a los individuos como miembros de la sociedad. Se enfoca en proteger a las personas de riesgos que escapan de su control y ofrece apoyo en caso de que estos siniestros ocurran. Aunque algunos riesgos son inevitables, la Seguridad Social busca mitigar sus efectos y también implementa medidas preventivas para fortalecer la protección social de la población. Es un componente esencial del Estado de Bienestar y busca asegurar el bienestar y la estabilidad social para todos los ciudadanos.

La historia sugiere que la seguridad social es como una escalera que termina en el vacío: a medida que se sube en la cobertura de riesgos y de la población, se acrecienta el desequilibrio financiero que parece fatalmente desembocar en la crisis. (Lago, 1985)

La declaración presenta una visión crítica de la seguridad social como una escalera que conduce al vacío financiero. Según esta perspectiva, a medida que se expande la cobertura de riesgos y se integra a más población en el sistema de seguridad social, se genera un desequilibrio financiero que parece inevitablemente desembocar en una crisis. Esta dinámica histórica sugiere que el aumento de la cobertura amplía la carga económica del sistema, lo que podría superar los recursos disponibles para financiar los beneficios y servicios. El desequilibrio financiero resultante podría manifestarse en déficits presupuestarios, deudas acumuladas y la incapacidad del sistema para cumplir sus promesas de beneficios.

4.1.1. Principios que rigen la Seguridad Social

Estos principios tienen especial importancia, también, en orden a realizar la evaluación de un modelo de seguridad social y determinar los ajustes necesarios para garantizar la supervivencia del sistema mismo. Además, constituyen parámetros para enjuiciar el grado de desarrollo de un modelo de seguridad social determinado. (León, 2023)

Los principios fundamentales mencionados anteriormente desempeñan un papel crucial en la evaluación de un modelo de seguridad social y en la identificación de ajustes necesarios para asegurar su sostenibilidad y continuidad. Además, actúan como parámetros clave para medir el grado de desarrollo y eficacia de un modelo específico de seguridad social.

“Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de

nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio”. (Asamblea del Ecuador, 2022). Se trata de la cooperación y el apoyo mutuo entre todas las personas aseguradas, sin importar sus diferencias individuales, con el objetivo de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del sistema.

“Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio”. (Asamblea del Ecuador, 2022). Este principio es fundamental para asegurar que todos los individuos cumplan con su deber de asegurarse y, al mismo tiempo, garanticen que nadie sea privado del acceso a la cobertura y protección social que proporciona el seguro. Es una medida que busca mantener la equidad y la solidaridad dentro del sistema de seguridad social.

“Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos”. (Asamblea del Ecuador, 2022). Este principio es fundamental en mi tesis, ya que enfatiza la importancia de brindar cobertura y protección a todos los afiliados sin discriminación alguna. La universalidad garantiza que todas las personas puedan recibir la asistencia necesaria, independientemente de sus características individuales, contribuyendo así a un sistema de seguridad social más inclusivo y equitativo.

“Equidad es la entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficiarios, en función del bien común”. (Asamblea del Ecuador, 2022). Este principio busca asegurar que las personas que contribuyen con sus aportaciones al seguro lo hagan de acuerdo con su capacidad y recursos, de modo que aquellos que más pueden aportar contribuyan más al sistema. Al mismo tiempo, se busca que los beneficios y prestaciones se entreguen a quienes más lo necesitan, atendiendo a sus situaciones específicas y garantizando que la protección sea efectiva y justa para todos.

“Eficiencia es la mejor utilización económica de las contribuciones y demás recursos del Seguro General Obligatorio, para garantizar la entrega oportuna de prestaciones suficientes a sus beneficiarios”. (Asamblea del Ecuador, 2022). El principio de eficiencia en el Seguro General Obligatorio es de vital importancia, ya que se enfoca en lograr la mejor utilización económica de las contribuciones y recursos del sistema. El objetivo es garantizar que se entreguen de manera oportuna y adecuada las prestaciones necesarias a los

beneficiarios.

“Subsidiariedad es el auxilio obligatorio del Estado para robustecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden costearse totalmente con las aportaciones de los asegurados”. (Asamblea del Ecuador, 2022). El principio de subsidiariedad implica que el Estado tiene la obligación de brindar apoyo para fortalecer las actividades de aseguramiento y complementar el financiamiento de las prestaciones que no pueden ser completamente cubiertas con las aportaciones de los asegurados.

“Suficiencia es la entrega oportuna de los servicios, las rentas y los demás beneficios del Seguro General Obligatorio, según el grado de deterioro de la capacidad para trabajar y la pérdida de ingreso del asegurado”. (Asamblea del Ecuador, 2022) En mi opinión, la suficiencia es un aspecto crucial para asegurar que los beneficiarios reciban la protección social necesaria en situaciones de vulnerabilidad o dificultad. Al proporcionar servicios y beneficios de acuerdo con la situación individual de cada afiliado, se asegura que aquellos que enfrentan mayores desafíos reciban el apoyo suficiente para afrontar su situación.

4.2. Derecho laboral

4.2.1. Definición del derecho laboral

El derecho laboral es una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad. (Equipo editorial, Etecé, 2022)

El derecho laboral se define como un conjunto de reglas y regulaciones legales que rigen las interacciones entre empleadores y empleados. Estas reglas están diseñadas para establecer un equilibrio justo en las relaciones laborales al garantizar que los derechos y responsabilidades de ambas partes estén protegidos. Estas normas tienen un carácter obligatorio y están destinadas a salvaguardar el bienestar de los trabajadores y la estabilidad en el entorno laboral.

El derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. (FUDE, 2023)

Según esta perspectiva, a medida que se expande la cobertura de riesgos y se integra a

más población en el sistema de seguridad social, se genera un desequilibrio financiero que parece inevitablemente desembocar en una crisis. Esta dinámica histórica sugiere que el aumento de la cobertura amplía la carga económica del sistema, lo que podría superar los recursos disponibles para financiar los beneficios y servicios. El desequilibrio financiero resultante podría manifestarse en déficits presupuestarios, deudas acumuladas y la incapacidad del sistema para cumplir sus promesas de beneficios. En última instancia, esta narrativa insinúa que la expansión constante de la seguridad social podría conducir a la insolvencia, cuestionando su sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, es crucial considerar que esta visión crítica puede no tener en cuenta las posibles soluciones, como reformas financieras y una planificación cuidadosa, que podrían ayudar a abordar estos problemas y garantizar la viabilidad continua de la seguridad social.

4.2.2. Elementos del derecho laboral

“De esta manera, para la doctrina nacional, los elementos que configuran la existencia de una relación laboral son: a) la prestación de servicios; b) la subordinación o dependencia del trabajador y; c) la remuneración por tales servicios”. (Álvarez, Rodríguez, & Loiseau, 2022). La doctrina nacional establece que los elementos fundamentales que configuran la existencia de una relación laboral son: la prestación de servicios por parte del trabajador, la subordinación o dependencia hacia el empleador en la ejecución de las labores y la correspondiente remuneración por dichos servicios. Estos componentes, en conjunto, definen y distinguen una relación laboral dentro del marco jurídico y laboral.

Prestación de servicios: La aportación laboral del trabajador en la ejecución de tareas o funciones acordadas con el empleador, que constituye la base de la relación laboral.

Subordinación o dependencia del trabajador: La sujeción del trabajador a la dirección, control y supervisión del empleador en la forma en que se realiza el trabajo, reflejando la relación jerárquica característica de una relación laboral.

Remuneración: La compensación financiera que el empleador proporciona al trabajador por la prestación de sus servicios, estableciendo el aspecto comercial y contractual de la relación laboral.

4.2.3. Principios del derecho laboral

“Los principios del derecho laboral son las pautas e ideas esenciales sobre las que se basa y sustenta la norma, fundamentales para garantizar el orden jurídico y sirven como guía para todo aquel que quiera o necesite interpretarla”. (Equipo editorial, 2022) se establece que los principios laborales son fuente fundamental del derecho laboral, como se constituye el

mismo y sobre lo que se fundamenta la norma para garantizar y efectivizar el cumplimiento del goce del sector laboral.

Principio protector: Es el principio fundamental del derecho laboral que implica la defensa de la parte más vulnerable en una relación laboral. Está regido por tres normas principales la regla de la norma más favorable, la regla de la condición más beneficiosa, regla in dubio pro-operario (Equipo editorial, 2022)

El principio protector establece el resguardo y la seguridad del trabajador en situaciones de vulneración o afectación de derechos, se funda en tres reglas aplicables en las que se vería inmerso el trabajador por diversas situaciones propias de su trabajo, si bien nos establecen tres reglas podemos resumirlas en dos la primera en el caso de varias interpretaciones o contradicción de normas siempre se aplicará la más favorable al trabajador y bajo la premisa de que la ley no es retroactiva, siempre es para lo venidero se establece que una nueva norma no puede empeorar las condiciones del trabajador.

“Principio de irrenunciabilidad de derechos. Implica que ningún trabajador puede renunciar a los derechos básicos laborales como: descanso y vacaciones pagas, organización sindical libre, acceso a condiciones de trabajo dignas, entre otros”. (Equipo editorial, 2022). Tal y conforme se establece en el art. 4 del Código de trabajo, los derechos de los trabajadores son irrenunciables y será nula toda estipulación que establezca lo contrario, por ende, a los trabajadores que se le limite y que se imposibilite todas las garantías y beneficios de su sector colectivo podrán contraponer todo tipo de reclamo para que se efectivicen sus derechos.

“Principio de continuidad de relación laboral. Implica que el contrato que se firma entre empleador y empleado es de duración prolongada, ya que supone que el trabajo es la principal fuente de ingreso del trabajador”. (Equipo editorial, 2022). El Principio de Continuidad de Relación Laboral sostiene que los contratos entre empleador y empleado se conciben con una duración extendida, debido a la premisa de que el trabajo es la fuente primordial de ingresos para el trabajador.

“Principio de la primacía de realidad. Implica que ante la discrepancia entre los hechos que ocurren en la realidad y lo que está asentado en documentos, prevalece aquello que se basa en los hechos”. (Equipo editorial, 2022). El Principio de la Primacía de la Realidad implica que en caso de discrepancia entre los acontecimientos reales y lo consignado en documentos, prevalece lo que se basa en hechos verificables.

“Principio de razonabilidad. Implica la utilización de la razón y el sentido común a la hora de aplicar las normas en el ámbito laboral”. (Equipo editorial, 2022). El Principio de

Razonabilidad conlleva la aplicación de las normas laborales con el uso de la lógica y el sentido común.

“Principio de buena fe. Implica actuar de manera recta y honrada en toda relación laboral. Este principio está presente en todas las ramas del derecho”. (Equipo editorial, 2022). El Principio de Buena Fe demanda la actuación honesta y recta en todas las relaciones laborales, siendo un principio fundamental que abarca todas las ramas del derecho.

4.3. Derecho a la Seguridad Social

La seguridad social es un derecho que ampara a las personas frente a los riesgos que desafortunadamente se pueden presentar a lo largo de su camino y que carecen de los ingresos económicos suficientes para sobrellevarlos; mismos que se pueden presentar debido a su estado de salud, o que su edad avanzada disminuya su capacidad productiva, entre otros factores. (Bonilla, 2019)

Es esencial enfatizar cómo la seguridad social es un derecho fundamental que protege a las personas de los riesgos que pueden surgir en sus vidas y que podrían afectar su bienestar económico. Este derecho es especialmente relevante para aquellos que carecen de ingresos suficientes para hacer frente a situaciones adversas que puedan surgir.

La seguridad social brinda una red de protección que permite a las personas enfrentar desafíos como problemas de salud o el impacto de la edad avanzada en su capacidad de trabajar, entre otros factores. Al contar con un sistema de seguridad social sólido, las personas pueden acceder a servicios de salud, pensiones y otros beneficios que les permiten afrontar situaciones difíciles sin caer en la pobreza o el desamparo.

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social. A través de la provisión de bienestar social o asistencia, los Estados deben garantizar la protección de todos, especialmente los miembros más vulnerables de la sociedad, en caso de desempleo, maternidad, accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otras circunstancias de la vida. (Red-DESC, 2023)

Es importante destacar el derecho universal que todas las personas tienen a la seguridad social. Los Estados tienen la responsabilidad de garantizar la protección y el bienestar de todos sus ciudadanos, especialmente aquellos que son más vulnerables, frente a diversas circunstancias de la vida.

En esa línea, es muy interesante referenciar la opinión de Francisco de Ferrari, quien entendía que entre los seguros sociales clásicos y la seguridad social la diferencia no era tanto de alcance cuantitativa (cantidad de riesgos consagrados como causas de tutela, o personas protegidas), sino de matiz cualitativo. (BALBÍN, 2022)

Explorando cómo los seguros sociales clásicos pueden estar enfocados en cubrir riesgos específicos y limitados, mientras que la seguridad social tiene un enfoque más integral, protegiendo a las personas en diversas situaciones de vulnerabilidad o adversidad.

4.3.1. Historia de la Jubilación

Con carácter previo a la existencia de prestaciones de tipo pensional, los romanos crearon normas de protección de los mayores para buscar lograr un retiro digno. Una de estas leyes fue la Ley de la cigüeña (Lex cionaria). De acuerdo a la misma, los hijos tenían la obligación de cuidar a sus padres o ascendientes mayores. Esta ley se inspiraba en las cigüeñas, que cuando se convierten en adultas y se valen por sí mismas cuidan de sus progenitores mayores, protegiéndoles y proveyéndoles de alimento. (BBVA, 2023)

En la época de la antigua Roma, mucho antes de la concepción moderna de sistemas de jubilación, ya se vislumbraba una preocupación por el bienestar de las personas mayores. Esto se manifestó en la "Lex cionaria", también conocida como la "Ley de la cigüeña". Esta legislación pionera establecía una obligación legal para los hijos de cuidar y mantener a sus padres o ascendientes mayores. La ley tomó inspiración de la naturaleza, utilizando el ejemplo de las cigüeñas, aves que, al llegar a su madurez y capacidad de valerse por sí mismas, se encuentran atendiendo y demostrando a sus progenitores mayores.

Este enfoque ancestral refleja la importancia de la solidaridad intergeneracional y el respeto hacia los ancianos en la sociedad romana. Además, destaca la noción de que el cuidado y la atención a los mayores son responsabilidades compartidas, arraigadas en principios naturales y culturales. La "Lex cionaria" ejemplifica cómo, desde tiempos antiguos, las comunidades han buscado soluciones para garantizar un retiro digno y seguro para sus miembros de mayor edad. Aunque las formas de abordar esta cuestión han evolucionado a lo largo de los siglos, la idea fundamental de cuidar a quienes se envejecen sigue siendo un componente esencial de la cohesión social y la ética familiar.

La jubilación en nuestro país se remonta a los inicios del siglo XX. Inicialmente fueron los militares los únicos que contaron con un régimen normativo que los auxiliaba frente a los riesgos de invalidez, vejez y muerte, siendo el Estado el que debía cubrir esos valores con parte de su presupuesto; posteriormente el Código de la Policía. En 1920 los profesores de escuelas fueron los pioneros en establecer un sistema de recaudación de dinero destinado al pago de sus jubilaciones, con un descuento mensual obligatorio del 5%. Esta propuesta se regularizó mediante la "ley que crea rentas para Jubilaciones de Instrucción Pública" (Echeverría, 2013)

La jubilación en nuestro país comenzó en el siglo XX, beneficiando inicialmente a los militares con apoyo estatal. Luego, en 1920, los profesores seguirán un sistema de aportes obligatorios para sus jubilaciones, formalizado por la "ley de rentas para Jubilaciones de Instrucción Pública". Este paso marcó un hito en la creación de un sistema más amplio de seguridad financiera para los trabajadores, reconociendo la importancia de planificar el retiro digno.

La Jubilación se puede manifestar como un beneficio particularmente de carácter social, 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 que tiene a disfrutar después de haber acumulado muchos años de servicio. (Sánchez Vera, 2018)

La Jubilación se manifiesta como un beneficio de gran importancia en el ámbito social. Se trata de una pensión vitalicia que otorga derechos tanto al trabajador como al empleado, dependiendo de la situación. Este beneficio se materializa después de que el individuo ha dedicado una cantidad específica de años al trabajo. En esencia, la jubilación se podría considerar como un derecho adquirido tras acumular un período considerable de servicio laboral.

4.3.2. Jubilación a cargo de empleadores

La jubilación patronal en el pasado y en el presente ha sido un tema importantísimo, dado el hecho de que ésta ayuda sobremanera a paliar las necesidades del trabajador jubilado, toda vez que la misma es independiente de la jubilación que le entrega o le otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (CAROLINA, 2020)

La jubilación patronal emerge como un elemento crucial en el panorama de la seguridad financiera de los trabajadores jubilados en Ecuador, en una interacción compleja con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). A medida que exploramos la evolución histórica y la situación actual de la jubilación patronal en el país, se hace evidente que su relevancia se ha mantenido constante a lo largo del tiempo, no solo como un medio para paliar las necesidades del trabajador jubilado, sino también como un sistema independiente y complementario al IESS.

La jubilación patronal es un pago que el trabajador recibirá de su empleador durante toda su vida, por eso la razón de decir que su valor es insuficiente, motivo por el cual muchos aceptan y llegan a acuerdos en sus empresas o con sus empleadores para que les paguen mediante un "fondo Global", es decir una cantidad determinada producto de los cálculos pertinentes tomando en consideración entre otras cosas la expectativa de años de vida del

trabajador, ésta forma que al inicio pareciera más favorable al trabajador, al final resulta no ser muy adecuada por una simple razón, el trabajador recibe una cantidad de dinero por una sola vez, fondo global, con el dinero en la mano y las necesidades apremiantes, la historia nos ha enseñado que en muy corto tiempo se acaba dicho dinero y el trabajador se queda sin su renta o pensión mensual vitalicia. (CAROLINA, 2020)

La jubilación patronal, un pago a lo largo de la vida laboral, enfrenta la crítica de insuficiencia. El "fondo Global" parece atractivo al inicio por su flexibilidad, pero su idoneidad es cuestionable. La historia muestra que estas sumas se agotan rápido debido a fluctuaciones económicas y urgencias. En contraste, la pensión asegura ingresos constantes. La elección debe considerar la estabilidad financiera a largo plazo y puede requerir orientación empleadora o gubernamental. Esta decisión impacta la seguridad en la jubilación y plantea la necesidad de planificación financiera.

Esta jubilación patronal, nada tiene que ver con la jubilación que otorga el IESS, es totalmente independiente, obedece exclusivamente a una conquista de los trabajadores a lo largo de los años, no nos olvidemos que, gracias a la lucha del movimiento obrero, a la lucha de dirigentes sindicales, sociales, populares, se han conseguido mejorar en algo las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros, así les haya costado sudor y sangre debido a las reivindicaciones laborales.

(CAROLINA, 2020)

La distinción entre la jubilación patronal y la otorgada por el IESS es crucial, ya que la primera es un logro independiente de los trabajadores, resultado de años de lucha y esfuerzo. No debemos perder de vista que las mejoras en las condiciones laborales y de vida han sido fruto de la dedicación del movimiento obrero y de líderes sindicales y sociales. A pesar de las dificultades y sacrificios, estas reivindicaciones han marcado un impacto significativo en la seguridad económica y bienestar de los trabajadores.

4.4. Retroactividad

4.4.1. Definiciones

La retroactividad es, en una sucesión temporal de leyes, la aplicación de la norma jurídica nueva a supuestos de hecho, actos, relaciones y/o situaciones jurídicas nacidas o constituidas con anterioridad a su entrada en vigor³ y que, por tanto, tuvieron su origen bajo el imperio de la norma derogada. (COLLOA, 2023)

La retroactividad en el contexto de una sucesión temporal de leyes se refiere a la aplicación de una norma jurídica nueva a situaciones, actos, relaciones o hechos que

ocurrieron o se constituyeron antes de que la nueva norma entrara en vigor. Esto implica que la norma jurídica nueva tiene efectos retroactivos, afectando casos que surgieron bajo la aplicación de la norma anterior.

Cuando una norma es retroactiva, puede modificar derechos y obligaciones que se crearon o se configuraron en el pasado bajo la ley anterior. Esto puede tener implicaciones significativas para las personas involucradas, ya que sus situaciones jurídicas que creían establecidas bajo una ley pueden verse afectadas por la aplicación de una nueva norma.

El tema de la retroactividad es relevante para la seguridad jurídica y el respeto a los derechos adquiridos. En muchos sistemas jurídicos, la retroactividad se limita o se prohíbe en ciertos casos para proteger la estabilidad de las relaciones jurídicas y evitar afectaciones injustas a las partes involucradas.

“Extensión de la aplicación de una norma a hechos y situaciones anteriores a su entrada en vigor o a actos y negocios jurídicos”. (RAE, 2023). La extensión de la aplicación de una norma a hechos y situaciones anteriores a su entrada en vigor, así como a actos y negocios jurídicos, se conoce como retroactividad. Este concepto legal implica que una nueva norma jurídica tiene efectos sobre eventos que ocurrieron en el pasado, bajo la aplicación de la norma anterior.

Cuando una ley o norma es retroactiva, puede afectar derechos, obligaciones y situaciones jurídicas que se formaron bajo la ley anterior. Esto significa que las consecuencias de la nueva norma pueden recaer sobre eventos que ya habían tenido lugar y que fueron regulados por la legislación previa.

La retroactividad es un tema legal complejo y delicado, ya que puede tener implicaciones significativas para las personas y las empresas involucradas. Puede afectar la estabilidad y la confianza en el sistema legal, ya que las partes podrían haber tomado decisiones basadas en la ley vigente en el momento en que ocurrieron los hechos.

Capacidad que tiene una decisión o un hecho actual de surtir efecto respecto a situaciones pasadas en el tiempo. Es una sucesión temporal de leyes, la aplicación de la norma jurídica nueva a supuestos de hecho, actos, relaciones o situaciones jurídicas nacidas o constituidas con anterioridad a su entrada en vigor y que, por tanto, tuvieron su origen bajo el imperio de la norma derogada. (EXPANSION, 2023)

La retroactividad es la capacidad que tiene una decisión o hecho actual de producir efectos respecto a situaciones que ocurrieron en el pasado. Es decir, se refiere a la aplicación de una norma jurídica nueva a hechos, actos, relaciones o situaciones jurídicas que surgieron o se establecieron antes de que la nueva norma entrara en vigor. Estas situaciones tuvieron su

origen bajo el imperio de la norma derogada, es decir, la ley que ya no está en vigencia.

4.4.2. La retroactividad en la ley laboral

“Aplicación de una ley laboral actual, que favorece a la persona trabajadora, a situaciones anteriores a su promulgación, siempre y cuando la propia ley expresamente así lo declara o posibilita”. (PODER JUDICIAL, 2023). La retroactividad en el ámbito laboral se refiere a la aplicación de una ley laboral actual, que beneficia a los trabajadores, a situaciones que ocurrieron antes de que dicha ley fuera promulgada. Esta aplicación retroactiva solo se da cuando la propia ley establece explícitamente esta posibilidad o cuando permite que ciertos aspectos de la nueva normativa puedan aplicarse retroactivamente.

La retroactividad en leyes laborales puede tener diversos propósitos, como corregir injusticias pasadas, mejorar las condiciones laborales para los trabajadores o proteger sus derechos fundamentales. Sin embargo, debido a su naturaleza potencialmente disruptiva, la retroactividad debe ser utilizada con prudencia y claridad en su redacción, para evitar afectar la seguridad jurídica y los derechos adquiridos.

De forma oficial no tiene carácter retroactivo, pero sí que limita algunos de los derechos adquiridos como por ejemplo la indemnización de despido improcedente a 45 días por año trabajado. Aunque el contrato sea anterior a la reforma, la norma limita la acumulación de este tipo de indemnización hasta el día anterior a la entrada en vigor de la reforma. Con lo cual modifica situaciones contractuales de forma retroactiva, según algunos expertos laborales. (EXPANSION, 2023)

En muchos casos las reformas laborales no tienen carácter retroactivo de forma oficial, lo que significa que no aplican a situaciones o contratos que se encontraban en vigor antes de la entrada en vigor de la reforma. Sin embargo, algunas reformas laborales pueden limitar o afectar ciertos derechos adquiridos que estaban protegidos por la legislación anterior.

Es importante que las reformas laborales sean claras y precisas en cuanto a la aplicación retroactiva de sus disposiciones, y que se tomen en cuenta los derechos adquiridos de los trabajadores para evitar injusticias o perjuicios en su situación laboral.

Las leyes laborales son, en cambio, siempre favorables al trabajador y entonces la condición resultaría sobrando. Si la Constitución hubiera querido darle a la ley laboral una fuerza y un efecto siempre retroactivos, habría tenido que ser formulada en términos inversos: la regla como regla y la excepción como excepción: toda ley laboral es retroactiva salvo (excepcionalmente o por excepción) cuando es menos favorable al trabajador.

En el caso de las leyes laborales, si se quisiera que tuvieran un efecto siempre retroactivo, se requeriría una formulación explícita en ese sentido, como mencionas, estableciendo que todas las leyes laborales tienen efectos retroactivos, salvo cuando específicamente se establezca lo contrario.

Sin embargo, en la práctica, es común que las leyes laborales no tengan un efecto retroactivo de forma generalizada. En cambio, se aplican a partir de su entrada en vigor, y no se extienden a situaciones o contratos que ya estaban establecidos antes de su promulgación, a menos que se indique lo contrario.

Esto se hace para proteger la seguridad jurídica y los derechos adquiridos, ya que los trabajadores y empleadores necesitan certeza en cuanto a las reglas que rigen sus relaciones laborales. Permitir una retroactividad generalizada podría generar inseguridad y afectar la confianza en el sistema legal.

4.5. Seguridad Jurídica

4.5.1. Historia de la Seguridad Jurídica

En la Antigüedad han existido formaciones sociales en las que se carecía de la consciencia del valor de la seguridad jurídica. Para la concepción tradicional del Derecho en China, la promulgación de las leyes no se contempla como un procedimiento normal para asegurar el buen funcionamiento de la sociedad. (PÉREZ, 2000)

La génesis de *ius Civile* tiene lugar en Roma a través de un acto de afirmación de la seguridad jurídica. Tras el fin de la Monarquía, en los primeros tiempos de la República, la creación, aplicación y conocimiento del Derecho era un privilegio de la clase patricia, ejercido por el Colegio de los Pontífices.

De modo análogo, se reputa el origen de la Carta Magna inglesa de 1215, uno de los textos pioneros en el proceso de positivación de las libertades, como resultado de la lucha entre un rey opresor y la nobleza feudal, apoyada por los eclesiásticos y mercaderes, para poner fin a un orden jurídico arbitrario.

La Revolución Francesa, como referente histórico, marcó una diferencia sustancial entre el antiguo y nuevo régimen, diferenciado principalmente con el cambio paradigmático y establecimiento de derechos plasmados en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, mediante la cual, se establecen valores político-constitucionales, identificados como la ley y el individuo como consagración de la soberanía.

En la Antigüedad, algunas formaciones sociales carecían de una comprensión plena del valor de la seguridad jurídica. En la concepción tradicional del Derecho en China, la

promulgación de leyes no era un procedimiento común para asegurar el buen funcionamiento de la sociedad. En lugar de depender de leyes escritas, estas sociedades solían basarse en tradiciones orales y normas transmitidas de generación en generación.

En la antigua Roma, la génesis del *ius Civile*, el derecho civil, tuvo lugar como un acto de afirmación de la seguridad jurídica. Después de la caída de la Monarquía, en los primeros tiempos de la República Romana, la creación, aplicación y conocimiento del Derecho era un privilegio de la clase patricia y era ejercido por el Colegio de los Pontífices.

Un ejemplo similar se encuentra en la Carta Magna inglesa de 1215, que es considerada uno de los textos pioneros en el proceso de positivación de las libertades. La Carta Magna surgió como resultado de la lucha entre un rey opresor y la nobleza feudal, apoyada por eclesiásticos y mercaderes, para poner fin a un orden jurídico arbitrario y establecer ciertas garantías y derechos.

A lo largo de la historia, especialmente desde los siglos XVII, XVIII y XIX, la seguridad jurídica se convirtió en un valor fundamental para la sociedad. La búsqueda de justicia llevó a la exigencia de leyes que fueran previsibles, obligatorias y generales, en contraposición a la arbitrariedad y la discrecionalidad ejercidas por quienes ostentaban el poder.

Un hito importante en la evolución de la seguridad jurídica fue la Revolución Francesa, que marcó un cambio significativo entre el antiguo y el nuevo régimen. La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 estableció valores político-constitucionales, en los que se destacaban la ley y la protección de los derechos individuales como expresión de la soberanía.

4.5.2. Definiciones de la Seguridad Jurídica

La seguridad jurídica nace del concepto primario de seguridad y de la necesidad del ser humano de sentir confianza y certeza del ejercicio del poder otorgado a una persona para la protección de sus derechos y goce efectivo de los mismos, sin temor a que los mismos sean fácilmente vulnerados; por ello la importancia de señalar las diversas percepciones conceptuales que existen en torno al concepto de seguridad jurídica. (Calvas, 2022)

La seguridad jurídica es un concepto que se origina a partir del deseo humano de sentirse seguro y confiado en el ejercicio del poder otorgado a ciertas autoridades para proteger sus derechos y asegurar que puedan disfrutar plenamente de ellos sin temor a vulneraciones arbitrarias. Es un elemento fundamental para garantizar la estabilidad y el funcionamiento adecuado de un sistema legal y para fomentar la confianza de los ciudadanos

en la justicia y el Estado de derecho.

La seguridad jurídica implica que las normas y leyes sean claras, predecibles y estables, de modo que los individuos puedan entenderlas y anticipar sus efectos. Esto permite tomar decisiones informadas y planificar actividades sin temor a cambios repentinos en las reglas del juego.

La seguridad jurídica está estrechamente relacionada con el principio de legalidad y el respeto al Estado de derecho. Esto implica que todas las acciones de los poderes públicos, incluidos los funcionarios y autoridades, deben estar sometidas a la ley y que nadie está por encima de ella.

La seguridad jurídica se vincula con la garantía de que los derechos fundamentales de los individuos sean respetados y protegidos por el sistema legal y las instituciones del Estado.

La seguridad jurídica implica que todos los ciudadanos tengan acceso efectivo a la justicia y a procedimientos legales imparciales para resolver disputas y reclamar sus derechos.

La seguridad jurídica se refiere a la coherencia y estabilidad del ordenamiento jurídico, evitando conflictos o contradicciones entre las leyes y garantizando que estas se apliquen de manera uniforme y consistente.

La seguridad jurídica se ve fortalecida cuando existe una judicatura independiente e imparcial que actúa como garante del cumplimiento de las leyes y la protección de los derechos de los ciudadanos.

La seguridad jurídica es un valor propio del Estado de Derecho, es decir del Estado cuya misión fundamental es asegurar la realización del Derecho en la sociedad. Esta forma de organización estatal ofrece a las personas la garantía de que el aparato coercitivo del Estado será siempre utilizado en la forma y condiciones fijadas previamente por las leyes. Lo cual proporciona las certezas necesarias para vivir tranquila y apaciblemente. (Borja, 2018)

La seguridad jurídica implica que las normas y leyes sean claras, predecibles y estables, de manera que los ciudadanos puedan conocer sus derechos y obligaciones, así como las consecuencias de sus acciones. Esto permite tomar decisiones informadas y planificar actividades sin temor a cambios arbitrarios o sorpresivos en la normativa.

En un Estado de Derecho, las garantías procesales y el acceso a la justicia son fundamentales para que los ciudadanos puedan hacer valer sus derechos y obtener una protección efectiva ante cualquier vulneración o abuso. La independencia del poder judicial también juega un papel crucial en asegurar que las decisiones judiciales sean imparciales y se ajusten a la ley.

La seguridad jurídica es condición básica para que un Estado pueda tener paz social y estabilidad política, condiciones que a su vez favorecen su desarrollo. En tal sentido, la legítima preocupación que existe en nuestro país por el papel que el sistema jurídico debe cumplir, creando las condiciones que propicien el desarrollo, ha constituido la motivación que orientó este trabajo de investigación. (María, 2003)

La seguridad jurídica juega un papel fundamental en la consecución de la paz social y la estabilidad política en un Estado. Estas condiciones son esenciales para favorecer el desarrollo y el progreso de una nación. Por tanto, es comprensible que en nuestro país se tenga una legítima preocupación por el papel que el sistema jurídico debe desempeñar en la creación de condiciones propicias para el desarrollo.

Cuando la seguridad jurídica es sólida y efectiva, se generan varios beneficios para la sociedad. En primer lugar, proporciona certeza y previsibilidad en las relaciones sociales y económicas, lo que da confianza a los ciudadanos, empresas e inversores para llevar a cabo sus actividades sin temor a cambios abruptos o a violaciones de sus derechos.

Además, la seguridad jurídica es un pilar clave para el respeto y protección de los derechos individuales y colectivos. Garantiza que todos los ciudadanos sean tratados con igualdad ante la ley y que tengan acceso efectivo a la justicia para resolver conflictos y reclamar sus derechos. Esto fomenta un ambiente de igualdad y equidad en la sociedad.

La estabilidad política también se ve favorecida por la seguridad jurídica, ya que las instituciones del Estado se rigen por el imperio de la ley y no por decisiones arbitrarias. Esto evita la concentración excesiva de poder y promueve un sistema democrático donde las decisiones se toman de manera transparente y conforme a la ley.

Asimismo, la seguridad jurídica contribuye al desarrollo económico y social del país. Un sistema jurídico confiable y eficiente facilita la inversión y la creación de empleo, ya que los inversores tienen la certeza de que sus derechos y contratos serán respetados y protegidos. Esto a su vez impulsa el crecimiento económico y mejora las condiciones de vida de la población.

La seguridad jurídica no solo se entiende como la certeza de saber cuál norma se aplica y es válida, sino también como la certeza de que la norma efectivamente se va a aplicar. (Villamarín, Moncayo, & Borbor, 2020). La seguridad jurídica no se limita solo a la certeza de qué norma se aplica y es válida, sino que también incluye la confianza en que dicha norma será efectivamente aplicada. Esta dimensión adicional de la seguridad jurídica es crucial para garantizar la protección de los derechos y la justicia en una sociedad.

4.5.3. La incidencia de la Seguridad Jurídica en la optimización del sistema jurídico

El Derecho, en cuanto fenómeno histórico-cultural, se nos presenta como resultado de un complejo proceso que se va realizando y perfeccionando, en el espacio y en el tiempo, bajo el impulso y las exigencias de una pluralidad de factores. Entre estos factores se encuentran las exigencias de la justicia y de seguridad jurídica en cuanto fines del Derecho. (BALLESTEROS, 1998)

Dentro de estos factores, dos de los más importantes son las exigencias de la justicia y la seguridad jurídica. La justicia es un fin fundamental del Derecho, ya que busca garantizar que todas las personas sean tratadas con equidad y que sus derechos sean protegidos. El Derecho se encarga de establecer normas y reglas que promuevan la justicia y la igualdad, asegurando que las personas puedan reclamar sus derechos y obtener una solución justa en caso de conflictos.

El principio de la seguridad jurídica en derecho exige únicamente que las normas actualmente vigentes sean estables en el tiempo y que los actores económicos puedan hacer predicciones más o menos firmes de cómo los tribunales resolverán sus disputas en caso de conflicto. (Medina, 2006)

La estabilidad de las normas permite que los ciudadanos puedan confiar en el marco legal y que las reglas del juego sean claras y consistentes a lo largo del tiempo. Esto crea un ambiente de confianza y seguridad para llevar a cabo actividades comerciales, inversiones y planificación a largo plazo.

4.5.4. Derecho de tutela judicial efectiva

La tutela judicial efectiva es un derecho Constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda o no, acompañarle a su petitorio. (GABRIELA, 2017)

La tutela judicial efectiva se aplica a todas las personas o sujetos que requieran acceder a la justicia, sin importar el tipo de pretensión que presenten o la legitimidad de su petición. Esto significa que cualquier persona, independientemente de su condición o posición en la sociedad, tiene el derecho de recurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos o resolver cualquier conflicto legal que pueda surgir.

La tutela judicial efectiva es el derecho que tiene toda persona a ejercitar la defensa de sus intereses legítimos ante la Justicia, con la correspondiente intervención de los órganos

judiciales. Toda vez que una persona considera que se han vulnerado sus derechos, puede recurrir a los tribunales para que analicen la situación y, si es pertinente, le restituyan en sus derechos o reparen los daños sufridos de la manera en que indique la ley. (UNIR, 2021)

Este derecho asegura que todos los ciudadanos tengan acceso a la justicia y puedan hacer valer sus derechos de manera efectiva, sin importar su posición social, económica o política. La tutela judicial efectiva es esencial para garantizar el Estado de derecho y proteger los derechos humanos, ya que brinda un mecanismo legal para resolver conflictos y asegurar que la ley se aplique de manera justa e imparcial.

“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”. (Constitución Española, 1978). La tutela judicial efectiva garantiza que cualquier individuo tenga la posibilidad de recurrir a los tribunales y obtener una resolución justa y equitativa en caso de que considere que sus derechos han sido vulnerados. Esto incluye el derecho a presentar demandas, a ser escuchado por un tribunal imparcial e independiente, y a que su caso sea evaluado con base en la ley y las pruebas presentadas.

4.6. Debido proceso

4.6.1. Definición del debido proceso

El debido proceso se entiende como un proceso judicial justo, que es aplicable no sólo a los procesos penales, sino además a todos los procesos sancionadores judiciales o administrativos. El debido proceso no es ni más ni menos que el proceso que respeta sus propios principios. (Rodríguez P. I., 2016)

El debido proceso es un conjunto de principios y garantías que aseguran un proceso judicial o administrativo justo. Se aplica en todos los procedimientos, no solo penales, y protege derechos como el derecho a la defensa, a ser informado, a un juicio imparcial y a una decisión motivada. Su objetivo es asegurar la equidad y la justicia en todas las etapas del proceso.

Derecho de toda persona a un proceso en el que se respeten los principios y garantías de naturaleza procesal consagrados constitucionalmente: imparcialidad del juez, publicidad del proceso, posibilidad de asistencia de abogado, prohibición de las dilaciones indebidas y utilización de los medios de prueba pertinentes. (RAE, 2023)

El debido proceso: un derecho fundamental para toda persona. Análisis de los principios y garantías procesales consagrados constitucionalmente, enfocando en la imparcialidad del juez, la publicidad del proceso, la asistencia de abogado, la prohibición de

dilaciones indebidas y la relevancia de los medios de prueba. Importancia y aplicabilidad en la protección de los derechos fundamentales y la justicia en los sistemas jurídicos.

El debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho. (Ramírez, 2005)

El debido proceso es un derecho fundamental que abarca una serie de principios y garantías esenciales para asegurar la justicia en diversos procedimientos legales y administrativos. Estos principios y garantías son indispensables para que se obtenga una solución sustancialmente justa, en consonancia con el marco de un estado social, democrático y de derecho. (Ramírez, 2005)

Dentro del ámbito jurídico, el debido proceso es un pilar fundamental que implica el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas involucradas en un proceso. Entre los principios que lo conforman se encuentran la imparcialidad del juez, que garantiza que el encargado de tomar decisiones sea neutral y no tenga prejuicios que puedan afectar el resultado del caso. Además, la publicidad del proceso asegura que el procedimiento sea transparente y accesible para la sociedad, lo que contribuye a la rendición de cuentas y al control social.

4.6.2. Motivación

“La motivación representa una condición de validez para cualquier resolución, propio de los estados constitucionales, es el empleo de la fuerza de la ley lo cual requiere explicar las razones, para limitar la arbitrariedad del poder del Estado”. (Silva & Calderón., 2021). La motivación implica que las autoridades deben proporcionar una argumentación sólida y razonada para cada una de sus resoluciones, de modo que los ciudadanos puedan entender las bases jurídicas y fácticas que condujeron a dicha decisión. Esto permite a las partes involucradas en un proceso judicial o administrativo conocer los fundamentos de la decisión y verificar si se ajusta a la legalidad y a la justicia.

La garantía de la motivación es un derecho consagrado en la constitución en el artículo 76.7. 1 en la cual se exige que los actos administrativos, y judiciales tengan una estructura formada por: los hechos del caso, la norma aplicable a ese caso y finalmente la conclusión. (Quevedo y Ponce, 2021)

El artículo 76.7. 1 de la constitución u otra norma similar exige que los actos administrativos y judiciales sean debidamente fundamentados y motivados. Esto implica que

las autoridades deben proporcionar una explicación clara y coherente de los hechos del caso, la norma aplicable y la conclusión alcanzada. Esta estructura de motivación asegura que las decisiones tomadas sean transparentes y estén basadas en fundamentos jurídicos válidos.

La motivación es un juicio lógico desarrollado alrededor de los hechos y de la pretensión, es importante recalcar que, al hablar de motivación, no podemos centrarnos exclusivamente a una mera enumeración de normas o articulado jurídico, la motivación debe ser el fundamento razonable y lógico para que se haya tomado la decisión o resolución por parte de los poderes públicos. (Tenesaca-Maldonado & Trelles-Vicuña, 2021)

Al hablar de motivación, es crucial entender que se requiere de un razonamiento sólido y fundamentado que explique el porqué de la decisión tomada. No es suficiente con citar leyes o normas, sino que se debe proporcionar un análisis coherente que demuestre cómo se aplicaron dichas normas al caso específico y cómo se llegó a la conclusión adoptada.

4.7. Constitución de la Republica del Ecuador

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. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

El trabajo es considerado tanto un derecho como un deber social. Esto significa que todas las personas tienen el derecho de trabajar en condiciones justas y dignas, pero también se espera que contribuyan activamente a la sociedad a través de su trabajo. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

El trabajo se reconoce como un derecho económico, lo que implica que las personas deben tener oportunidades para trabajar y ganarse la vida de manera digna. Además, el trabajo se ve como una fuente de realización personal, lo que sugiere que el empleo no solo es una forma de subsistencia, sino también una manera de desarrollar habilidades y contribuir al bienestar propio. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

La declaración de que "el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía" refleja una comprensión profunda y holística del papel central que desempeña el trabajo en la sociedad. Esta afirmación enmarca el trabajo como un elemento esencial que abarca múltiples dimensiones de la vida humana y de la estructura económica.

Reconocer el trabajo como un derecho y un deber social subraya la necesidad de un equilibrio entre los derechos individuales y las obligaciones colectivas. Esto refuerza la idea

de que el empleo no solo implica beneficios personales, sino también una contribución activa a la sociedad. La garantía de pleno respeto a la dignidad y la vida decorosa es una parte esencial de esta ley. Esto impulsa a los gobiernos y las empresas a proporcionar condiciones laborales justas y seguras que respalden el bienestar y la integridad de los trabajadores.

La promesa de remuneraciones y retribuciones justas respalda la idea de que el trabajo debe ser recompensado de manera adecuada y equitativa. Esto es fundamental para asegurar una vida digna y prevenir la explotación laboral.

El enfoque en el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado destaca la importancia de la salud física y mental en el lugar de trabajo. También enfatiza la autonomía de las personas para elegir un empleo que se ajuste a sus necesidades y aspiraciones. Al considerar el trabajo como una fuente de realización personal y un derecho económico, se subraya que el empleo no solo es una forma de subsistencia, sino también un medio para el crecimiento personal y el bienestar económico. Esto promueve la idea de que el trabajo puede y debe ser más que simplemente ganar un salario.

El trabajo se considera fundamental para la economía de una sociedad. Las actividades laborales y productivas contribuyen al crecimiento económico y al funcionamiento de los sistemas económicos en general.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad y respeto. Esto incluye proporcionar condiciones laborales adecuadas, asegurar que las remuneraciones y retribuciones sean justas y fomentar un entorno laboral saludable y libre.

El Estado debe garantizar a las personas trabajadoras una vida decorosa, lo que implica condiciones de vida dignas y adecuadas, que incluyan aspectos como vivienda, alimentación y bienestar general.

Las personas tienen derecho a realizar un trabajo en condiciones saludables y seguras. Además, el trabajo debe ser libremente escogido o aceptado, lo que significa que no debe haber coerción ni explotación en la elección del empleo.

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.

Se reconoce la diversidad de modalidades de trabajo, tanto en relaciones de dependencia como autónomas, y se incluyen actividades de auto sustento y cuidado humano. Además, se reconoce a todas las personas que participan en el ámbito laboral como actores sociales productivos, independientemente de su género o condición.

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras

formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores, y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

El Estado tiene la responsabilidad de promover el pleno empleo y erradicar el subempleo y el desempleo. Los derechos laborales son irrenunciables e intocables, y cualquier estipulación en contrario carece de validez. Se busca interpretar las disposiciones laborales de manera favorable a las personas trabajadoras en caso de dudas. La igualdad de remuneración por igual trabajo de igual valor es un principio fundamental. El entorno laboral debe proporcionar condiciones que garanticen la salud, bienestar, seguridad e higiene de las personas trabajadoras.

Las personas rehabilitadas después de accidentes o enfermedades tienen derecho a ser reintegradas al trabajo. Se fomenta la libertad de organización sindical y de empleadores, con un enfoque en su funcionamiento democrático. Las personas en funciones públicas o en entidades con recursos públicos se rigen por normas específicas. La contratación colectiva se garantiza, aunque existen excepciones establecidas por la ley. El diálogo social se promueve para la resolución de conflictos y la formulación de acuerdos.

Las personas tienen el derecho a la huelga y a la paralización de actividades según corresponda, pero se prohíbe la paralización de servicios públicos esenciales, estableciendo límites legales. En conjunto, estos principios tienen como objetivo asegurar condiciones laborales justas, respetar los derechos de las personas trabajadoras y empleadoras, y promover la igualdad y el diálogo en el entorno laboral.

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares,

actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Se enfatiza la importancia del derecho a la seguridad social como un derecho fundamental para todas las personas. Subraya que es responsabilidad fundamental del Estado garantizar este derecho. La seguridad social se rige por principios como la solidaridad, la obligatoriedad, la universalidad, la equidad, la eficiencia, la subsidiaridad, la suficiencia, la transparencia y la participación.

La seguridad social abarca la atención de necesidades tanto individuales como colectivas, y su objetivo es asegurar el bienestar de la población. El Estado debe asegurar que todas las personas tengan acceso a la seguridad social, incluyendo aquellas que realizan trabajos no remunerados en hogares, actividades de auto sustento en el campo, trabajo autónomo y aquellas en situación de desempleo.

4.8. Código del trabajo

Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Los preceptos de este Código tienen como objetivo regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, abarcando todas las modalidades y condiciones de trabajo. Es aplicable a diferentes situaciones laborales para garantizar una protección adecuada a todas las partes involucradas.

Es relevante destacar cómo este Código laboral busca establecer un marco general para regular las relaciones laborales en el país y cómo, al mismo tiempo, reconoce la importancia de acatar las normativas específicas que se encuentren en leyes o convenios internacionales que se apliquen en casos particulares.

El Código de Trabajo, regula el marco legal laboral que aplica en las relaciones con los trabajadores. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Es importante resaltar cómo el Código de Trabajo constituye una guía legal que protege los derechos de los trabajadores y establece las obligaciones y responsabilidades de

los empleadores. Al mismo tiempo, el reconocimiento de las normas especiales o internacionales garantiza que situaciones laborales específicas sean tratadas de manera adecuada y acorde con los estándares internacionales.

4.8.1. Derecho Jubilar

En lo referente a la Jubilación se puede manifestar como un beneficio particularmente de carácter social, 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 que tiene a disfrutar después de haber acumulado muchos años de servicio. (Bonilla, 2019)

Al enfatizar que la jubilación es un derecho adquirido después de acumular muchos años de servicio, destacas su naturaleza como una forma de reconocimiento y retribución a la dedicación y contribución de los trabajadores a lo largo de sus carreras laborales.

Podrías expandir este punto mencionando cómo la jubilación no solo asegura el bienestar económico y social del trabajador una vez que ha culminado su vida laboral, sino que también promueve la inclusión de nuevos empleados en el mercado laboral, creando oportunidades para que los más jóvenes puedan acceder a empleos y, a su vez, contribuir al sistema de seguridad social.

La pensión es la prestación económica del sistema de Seguridad Social que cubre la pérdida de ingresos sufrida por una persona cuando cesa en el trabajo o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. (RAE, 2023)

Al describir la pensión como una prestación económica, se enfatiza su naturaleza como un apoyo financiero destinado a cubrir la pérdida de ingresos que puede experimentar una persona cuando deja de trabajar o reduce su jornada laboral y salario, siguiendo las regulaciones establecidas por la ley.

El derecho a la jubilación es considerado en la doctrina del Derecho Laboral como un derecho fundamental, que tiene como finalidad asegurar a las personas mayores de edad, que ya cumplieron con su deber social de aportar con su trabajo al desarrollo y bienestar de la sociedad, una pensión que les permita satisfacer sus necesidades. (EDWAR, 2020)

Se destaca la importancia de esta prestación en el contexto del Derecho Laboral. Al considerar la jubilación como un derecho fundamental, se resalta su carácter esencial en la protección y bienestar de las personas mayores de edad que han contribuido con su trabajo al desarrollo y prosperidad de la sociedad. La jubilación está intrínsecamente vinculado al deber social que los trabajadores cumplen durante su vida laboral, y cómo esta prestación reconoce

y retribuye sus esfuerzos y dedicación al país y a la comunidad.

4.8.2. Jubilación patronal

La jubilación patronal es el derecho del trabajador por el cual le corresponde recibir una pensión mensual vitalicia que debe ser pagada por el empleador siempre que este ha laborado bajo relación de dependencia para el mismo empleador continua o discontinuamente por al menos 20 años cuando la relación laboral culmina por despido intempestivo y por al menos 25 años sin importar la forma de terminación del misma. (Peñaherrera, 2016)

La jubilación patronal es un derecho que le corresponde al trabajador cuando ha trabajado bajo relación de dependencia para un empleador durante un período de tiempo específico. En el caso de la jubilación patronal, el trabajador tiene derecho a recibir una pensión mensual vitalicia que debe ser pagada por el empleador.

Para tener derecho a la jubilación patronal, el trabajador debe haber laborado para el mismo empleador de forma continua o discontinua durante al menos 20 años en el caso de que la relación laboral culmine por despido intempestivo (es decir, un despido sin previo aviso o justificación adecuada). En el caso de que la relación laboral termine de otra manera, sin importar la forma de terminación, el trabajador debe haber trabajado al menos 25 años para tener derecho a la jubilación patronal.

El artículo 216 del Código del Trabajo reconoce la jubilación patronal y las reglas que deben ser aplicadas para determinar el monto a recibir por concepto de pensión jubilar. Adicionalmente indica las formas en las que se puede cubrir con este derecho, ya sea mensualmente o por medio de la entrega de un fondo global al trabajador para que este lo administre; fondo que debe ser determinado también en aplicación a las normas de este artículo. (Ministerio del trabajo, 2023)

El artículo 216 del Código del Trabajo en Ecuador reconoce la jubilación patronal y establece las reglas para determinar el monto que los trabajadores deben recibir como pensión jubilar. Además, este artículo ofrece dos opciones para cumplir con este derecho:

Pago mensual: El empleador puede decidir pagar una pensión mensual de por vida al trabajador jubilado. La cantidad de esta pensión se calcula siguiendo las normas establecidas en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Entrega de un fondo global: En lugar de pagos mensuales, el empleador puede otorgar al trabajador un fondo global destinado a cubrir su jubilación. La cantidad de este fondo también se determina según las reglas indicadas en el artículo mencionado.

“La jubilación patronal establecida en el Art. 216 del Código del Trabajo, es un

beneficio autónomo e independiente a las indemnizaciones por despido intempestivo, retiro voluntario, desahucio o cualquier otra forma de terminación de la relación laboral”. (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, 2017). Esto significa que, aunque un trabajador pueda recibir indemnizaciones o compensaciones por el fin de su relación laboral, la jubilación patronal es un derecho adicional que le corresponde y que no está vinculado directamente con las indemnizaciones por terminación de empleo. La jubilación patronal está destinada a proporcionar al trabajador una pensión mensual vitalicia o un fondo global para su jubilación, independientemente de cómo finalice su relación de trabajo con el empleador.

Por otro lado, las indemnizaciones que menciona, como las de despido intempestivo o retiro voluntario, son pagos que se realizan en ciertas circunstancias específicas relacionadas con la finalización del contrato laboral y están destinadas a compensar al trabajador por la pérdida del empleo o el término de la relación laboral antes de la jubilación.

4.8.3. Elementos de la jubilación patronal

Tiene derecho a este beneficio el trabajador que ha laborado veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.

También tiene derecho el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.

Estar cesante en su trabajo. (Ministerio del trabajo, 2023)

Los elementos clave para acceder a un beneficio de jubilación patronal son:

25 años o más de servicio: Un trabajador que ha laborado durante 25 años o más en la misma empresa, ya sea de manera continua o interrumpida, podría tener derecho a un beneficio de jubilación patronal.

Despido intempestivo con 20 a 25 años de servicio: Un trabajador despedido intempestivamente que ha laborado de 20 a menos de 25 años en la misma empresa, de manera continua o interrumpida, también podría tener derecho a un beneficio de jubilación patronal.

4.8.4. Determinación de la jubilación patronal

La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

La pensión de jubilación se calculará de acuerdo con las normas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Estas normas incluyen criterios relacionados con coeficientes, tiempo de servicios y edad del afiliado. Es decir, la cantidad de años que el afiliado ha contribuido al sistema, su edad y otros factores son tomados en cuenta para determinar el monto de la pensión.

El haber individual se define como el monto total que conforma la pensión de jubilación. Está compuesto por dos partes: fondo de reserva y la suma equivalente al 5% del promedio de remuneración anual.

Fondo de reserva

Es la cantidad de dinero a la que el trabajador tiene derecho como resultado de sus aportes al sistema de seguridad social durante su vida laboral. Es un fondo acumulado con el propósito de brindar una compensación durante la jubilación.

Suma equivalente al 5% del promedio de remuneración anual

Se toma el promedio de la remuneración anual que el trabajador ha recibido en los últimos cinco años antes de su jubilación y se multiplica por el número de años de servicio.

En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Al limitar la pensión a no superar el promedio de la remuneración básica unificada del último año, se busca evitar que los jubilados reciban montos excesivamente altos y que las empresas se vean presionadas a otorgar pensiones insostenibles. Por otro lado, al establecer un límite mínimo, se pretende garantizar que los empleados tengan un ingreso mínimo mensual para su bienestar económico, sin importar si solo tienen derecho a la jubilación del empleador o si son beneficiarios de doble jubilación.

La suma de los valores antes anotados constituye el haber individual de jubilación patronal, sin embargo, de lo cuál y tal como lo determina el penúltimo inciso del Art. 216 del Código del Trabajo, se debe considerar dos situaciones.

La primera es que el trabajador haya estado afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y la segunda, que el trabajador no haya sido afiliado al mismo, lo que en la

actualidad si bien no es imposible es muy difícil que ocurra.

En el primer caso, es decir cuando el trabajador haya estado afiliado al IESS, se deducirá del haber individual de jubilación los valores que el empleador hubiere depositado en el IESS por concepto de aportes patronales o los fondos de reserva siempre que éstos últimos hayan sido considerados para el cálculo del haber individual.

Sobre los valores a considerarse como rebajas, existe una controversia en el sentido que si se debe considerar el valor de los aportes patronales y los fondos de reserva o simplemente uno de ellos.

En todo caso y tal como lo determina el inciso final del Art. 216 del Código del Trabajo, “se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Finalmente, y una vez establecido el haber individual de jubilación, este valor se debe dividir por el coeficiente establecido en la tabla que para el efecto contempla el Art. 218 del Código del Trabajo.

La cantidad que resulte de esta operación constituye la pensión jubilar anual, la que dividida para doce equivale a la pensión mensual.

Independientemente de lo anotado, en el numeral segundo del Art. 216 del Código del Trabajo, se establece que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal puede ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, ni inferior a treinta dólares americanos mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Se exceptúa de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes deben regular sobre este tema, mediante la expedición de las ordenanzas.

La ley menciona dos situaciones a tener en cuenta para el cálculo del haber individual de jubilación patronal:

- a) Trabajador afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- b) Trabajador no afiliado al IESS, que es menos común en la actualidad.

Si el trabajador ha estado afiliado al IESS, se deducirá del haber individual de jubilación los valores que el empleador haya depositado en el IESS por concepto de aportes patronales o los fondos de reserva, si estos últimos han sido considerados para el cálculo del haber individual. Existe una controversia sobre si se deben considerar ambos conceptos o solo uno de ellos.

Uso de fondos de reserva: Se menciona que, para la rebaja del haber individual de

jubilación, se tomarán en cuenta los valores que el empleador haya legalmente depositado como fondos de reserva para el trabajador.

El numeral segundo del Artículo 216 establece los límites para la pensión mensual de jubilación patronal. En ningún caso la pensión mensual puede ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares americanos mensuales si el trabajador solo tiene derecho a la jubilación del empleador. Si el trabajador es beneficiario de doble jubilación, el límite mínimo es de veinte dólares mensuales. Se exceptúa a los municipios y consejos provinciales, quienes tienen la autonomía de regular sobre este tema mediante la expedición de ordenanzas.

4.8.5. Forma de pago de la jubilación patronal

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. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Este fragmento indica que cuando un trabajador se jubila, tiene tres opciones para asegurar el pago de su pensión:

Puede pedir al empleador que garantice el pago de su pensión de jubilación de manera efectiva.

Si el empleador no puede hacerlo, el trabajador puede solicitar que el empleador deposite el dinero necesario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para que este organismo pague la pensión directamente al jubilado.

También puede optar por recibir directamente del empleador un fondo global basado en un cálculo adecuado que cubra el monto necesario para cumplir con las pensiones mensuales y adicionales que estén establecidas por la ley. De esta manera, el trabajador jubilado administra su propio capital para recibir su pensión.

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 o remuneración básicos mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de

servicio. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Este fragmento establece que cuando un trabajador se jubila, tiene derecho a recibir una pensión de jubilación patronal que no sea inferior al 50% del sueldo o remuneración que ganaba en su puesto al momento de jubilarse, multiplicado por el número de años que ha trabajado en esa empresa. Esta disposición garantiza que el jubilado reciba una pensión justa y proporcional a su antiguo salario y tiempo de servicio al momento de retirarse.

“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 empleado”. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020). Según este fragmento, cuando un empleado y su empleador llegan a un acuerdo sobre la pensión de jubilación patronal, es necesario documentarlo en un acta firmada ante un notario o una autoridad competente (ya sea judicial o administrativa). Una vez hecho esto, la obligación del empleador respecto a la pensión del empleado queda completamente extinguida. En resumen, el acta notarial o la autoridad competente certifican el acuerdo y finalizan definitivamente la responsabilidad del empleador con respecto a la pensión del empleado jubilado.

Todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, ex empleadoras, estarán obligadas a cancelar los valores mensuales por concepto de jubilación patronal establecidos por el Ministerio del Trabajo. El pago del fondo global se realizará exclusivamente en caso de acuerdo entre las partes. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

En este extracto, se establece que tanto las personas naturales como las empresas que fueron empleadoras tienen la obligación de realizar pagos mensuales por concepto de jubilación patronal, siguiendo las pautas y montos establecidos por el Ministerio del Trabajo. El pago mensual es la forma predeterminada de cumplir con esta obligación.

Sin embargo, si ambas partes (empleador y empleado jubilado) están de acuerdo, existe la opción de utilizar un "fondo global" como alternativa al pago mensual. Es decir, si llegan a un acuerdo, el empleador podrá hacer un único pago que cubra todas las pensiones futuras en lugar de realizar pagos mensuales continuos.

4.8.6. Cálculo de la pensión global

Cuando exista el acuerdo entre las partes, se podrá pagar el fondo global de jubilación patronal, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables:

A- El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá

actualizar el valor que recibirá el extrabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del extrabajador, publicada por el Banco Central.

B.- El valor de la pensión mensual.

C- El valor de una decimotercera remuneración.

D.- El valor de una decimocuarta remuneración.

Del cálculo así efectuado se verificará que el extrabajador no reciba una cantidad inferior al cincuenta por ciento (50%) del sueldo, salario o remuneración básicos mínima unificada sectorial vigente al cese de sus funciones, multiplicado por los años de servicio.

En el caso de que se decida pagar el fondo global, será preciso que las partes expresen su acuerdo mediante un acta suscrita ante un Inspector de Trabajo, un Notario Público o una autoridad judicial competente.

El valor que en cada caso resulte de aplicar la fórmula contenida en este artículo es referencial y no debe entenderse como valor único u obligatorio. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

En este fragmento se describe cómo se puede calcular y pagar el "fondo global" de la jubilación patronal cuando hay acuerdo entre el empleador y el empleado jubilado. El cálculo se realiza considerando varias variables:

A) Coeficiente actualizado de renta vitalicia: Este coeficiente, disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, se ajusta con un factor de descuento basado en la tasa de interés pasiva promedio del año anterior al cese del empleado, según lo publicado por el Banco Central.

B) Valor de la pensión mensual: Se toma en cuenta el monto de la pensión que el empleado recibiría mensualmente.

C) Valor de la decimotercera remuneración: Se incluye el monto del beneficio adicional anual conocido como decimotercera remuneración.

D) Valor de la decimocuarta remuneración: También se considera el monto del beneficio anual adicional conocido como decimocuarta remuneración.

El cálculo final garantiza que el empleado jubilado reciba una cantidad no menor al 50% de su sueldo, salario o remuneración básicos mínima unificada sectorial vigente al momento de su jubilación, multiplicado por los años de servicio que ha trabajado.

Si se decide pagar el "fondo global", es necesario que ambas partes acuerden esto formalmente mediante un acta firmada ante un Inspector de Trabajo, un Notario Público o una autoridad judicial competente.

Es importante destacar que el valor obtenido a través de esta fórmula es referencial y no es un valor único o fijo, ya que puede variar dependiendo de las variables involucradas y del acuerdo entre el empleador y el empleado jubilado.

4.8.7. Garantías de la pensión jubilar

La pensión jubilar a más de las garantías establecidas por la ley para la remuneración, goza de las siguientes garantías:

- a) Están exentas del pago del impuesto a la renta;
- b) Constituyen crédito privilegiado de primera clase;
- c) Los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, aunque tuvieran derecho a la jubilación que concede el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- d) Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tienen 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". (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Este fragmento destaca las garantías adicionales que gozan las pensiones jubilares, además de las establecidas por la ley para la remuneración. Estas garantías son las siguientes:

Las pensiones jubilares están exentas del pago del impuesto a la renta, lo que significa que los jubilados no tienen que pagar impuestos sobre los ingresos que reciben como pensión.

Las pensiones jubilares tienen un estatus especial como créditos privilegiados de primera clase, lo que implica que en caso de que el empleador enfrente dificultades financieras o quiebra, las pensiones jubilares tienen prioridad en el pago sobre otros créditos y deudas.

Los trabajadores tienen derecho a recibir la pensión jubilar del empleador, aunque también tengan derecho a recibir la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto permite a los trabajadores acceder a ambas pensiones si cumplen con los requisitos.

Si un trabajador jubilado fallece, sus herederos tienen derecho a recibir una pensión igual a la que percibía el fallecido durante un año. Esto se rige por las "Disposiciones Comunes" relacionadas con las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

4.8.8. Remuneraciones adicionales

Además de la pensión mensual tienen derecho a:

Décima Tercera Remuneración

En el Ecuador los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen

mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. Art. 111 del Código de Trabajo (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Se calculará dividiendo todo lo pagado durante el año por concepto de pensiones de jubilación patronal para doce meses (diciembre del año anterior a noviembre del año que se va a pagar este beneficio) Ley 96 R. Of. 4 de 15-01-1969, fecha de pago hasta el 24 de diciembre de cada año. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

En el contexto laboral de Ecuador, el Artículo 111 del Código de Trabajo establece que los empleadores tienen la obligación de pagar a los trabajadores mensualmente una parte proporcional de sus remuneraciones correspondiente a la doceava parte de lo que perciban durante el año calendario. Es decir, el salario anual se divide en doce partes iguales y se entrega en forma de pagos mensuales a lo largo del año. Esta medida busca asegurar que los trabajadores reciban ingresos regulares y estables para su sustento, facilitando así una mejor planificación financiera.

Décima Cuarta Remuneración

“El décimo cuarto sueldo o también conocido como bono escolar es un beneficio que lo deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, indistintamente de su cargo o remuneración”. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Se crea mediante Decreto No.171 publicado en el R. Of. 495 del 15 de febrero de 1974, modificada por Ley 153 R. Of. No.662 de 16 de enero de 1984 Art.6, mediante Ley 2003-10 se reforma el Art.113 del Código del Trabajo, publicado en el R. Of. No.117 del 3 de julio del 2003. Los jubilados patronales también tienen derecho a una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, que serán pagadas hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

El décimo cuarto sueldo o bono escolar es un beneficio que deben recibir todos los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia en Ecuador, sin importar su cargo o nivel de remuneración. Este pago adicional se realiza una vez al año y se conoce comúnmente como "bono escolar" debido a que se entrega generalmente en septiembre, coincidiendo con el inicio del año escolar, para ayudar a los trabajadores a cubrir los gastos relacionados con la educación de sus hijos.

La obligación de pagar el décimo cuarto sueldo está establecida en la legislación laboral de Ecuador y busca brindar un apoyo económico adicional a los trabajadores y sus familias para hacer frente a los gastos educativos, independientemente de la posición laboral

que ocupen en la empresa o de su nivel de ingresos.

Con una reforma posterior, la Ley 2003-10 modificó el Artículo 113 del Código del Trabajo, y mediante esta reforma, los jubilados patronales también tienen derecho a recibir una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada. Este bono adicional se paga a los jubilados patronales y se entrega una vez al año. En las regiones de la Costa e Insular, el pago se realiza hasta el 15 de marzo, mientras que, en las regiones de la Sierra y Oriente, el pago se efectúa hasta el 15 de agosto.

4.8.9. Muerte del jubilado patronal

Si 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. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020)

Cuando un trabajador jubilado fallece, sus herederos tienen derecho a recibir una pensión durante un período de un año. Esta pensión será igual al monto que el fallecido recibía como pensión jubilar en el momento de su muerte.

El propósito de esta disposición es proporcionar un apoyo económico adicional a los familiares del trabajador fallecido durante el primer año después de su partida. El fallecimiento de un ser querido puede generar gastos y dificultades financieras, y esta pensión temporal busca aliviar esa carga económica y brindar una cierta seguridad financiera a los herederos en un momento de pérdida y adaptación.

Esta protección financiera permite a los herederos enfrentar con mayor tranquilidad los desafíos económicos que pueden surgir tras el fallecimiento del jubilado, y les ofrece una transición más suave hacia un nuevo escenario financiero. La pensión temporal les da la oportunidad de organizar sus asuntos y tomar decisiones con mayor estabilidad económica durante el período de adaptación después de la pérdida de su ser querido.

4.8.10. Multas

“Los ex empleadores que incumplan con el pago de la jubilación patronal mensual a sus extrabajadores pueden ser sancionados de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8”. (ASAMBLEA DEL ECUADOR, 2020). Es fundamental destacar la importancia de esta obligación para el bienestar y la protección de los trabajadores jubilados. La jubilación patronal es un derecho adquirido por los trabajadores que han dedicado una parte significativa de su vida a contribuir al crecimiento y desarrollo de la empresa, y representa un pilar clave para su seguridad financiera en la etapa de retiro.

El artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8 establece las sanciones para aquellos empleadores que no cumplen con esta responsabilidad esencial. Estas sanciones son de vital importancia para garantizar que los trabajadores jubilados reciban lo que les corresponde y que no sean desamparados en una etapa de la vida en la que requieren de mayor cuidado y atención.

El incumplimiento del pago de la jubilación patronal mensual es una falta grave que puede tener consecuencias devastadoras para los trabajadores jubilados. Impedirles acceder a su pensión puede provocar serias dificultades económicas y afectar su calidad de vida. Además, podría generar una sensación de desprotección y falta de reconocimiento por parte de quienes han sido pieza fundamental en el desarrollo de la empresa.

En este contexto, la sanción establecida en el Mandato Constituyente No. 8 juega un rol clave en la protección de los derechos de los trabajadores jubilados. Al imponer sanciones a los empleadores que incumplen con esta obligación, se envía un mensaje claro de que el incumplimiento no será tolerado y que la justicia prevalecerá en casos de vulneración de derechos laborales.

Es importante destacar que estas sanciones no solo protegen a los trabajadores jubilados, sino que también contribuyen a promover una cultura de respeto y cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. Al establecer consecuencias legales para el incumplimiento, se fomenta un ambiente de responsabilidad y transparencia en las relaciones laborales, en beneficio de todos los actores involucrados.

El incumplimiento del pago de la jubilación patronal mensual a los extrabajadores es una cuestión de suma importancia en la protección de los derechos laborales y la seguridad financiera de los jubilados. La sanción establecida en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8 representa una herramienta valiosa para garantizar que los trabajadores reciban el reconocimiento y el cuidado que merecen después de haber dedicado su esfuerzo y dedicación a la empresa. Al mismo tiempo, esta sanción contribuye a promover una cultura de cumplimiento de las obligaciones laborales y a fortalecer las relaciones de confianza entre empleadores y empleados.

4.9. Garantías jurisdiccionales

4.9.1. Acción extraordinaria de protección

La acción extraordinaria de protección procederá contra sentencias o autos definitivos en los que se haya violado por acción u omisión derechos reconocidos en la Constitución, y se interpondrá ante la Corte Constitucional. El recurso procederá cuando se hayan agotado los

recursos ordinarios y extraordinarios dentro del término legal, a menos que la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia de la persona titular del derecho constitucional vulnerado. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

La acción extraordinaria de protección tiene como objetivo abordar situaciones en las que se han vulnerado derechos constitucionales debido a decisiones judiciales, ya sea por acción (actos realizados) u omisión (omisión de actos), como sentencias o autos definitivos.

“Este recurso se interpone ante la Corte Constitucional, que es la entidad encargada de revisar y analizar la violación de derechos constitucionales en casos específicos”. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

Para presentar la acción extraordinaria de protección, generalmente se debe haber agotado previamente los recursos judiciales ordinarios y extraordinarios disponibles en el sistema legal. Esto implica que se hayan utilizado todas las instancias y recursos legales disponibles para resolver el caso. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

Sin embargo, existe una excepción al requisito de agotamiento. Si la falta de presentación de los recursos no es atribuible a la negligencia de la persona cuyos derechos constitucionales fueron vulnerados, el recurso puede proceder sin necesidad de haber agotado todas las vías legales. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

La acción extraordinaria de protección es un mecanismo constitucional de garantía contra: sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, de las cuales se originen vulneraciones al debido proceso u otros derechos constitucionalmente protegidos, por acción u omisión.

La "acción extraordinaria de protección" se refiere a un mecanismo legal establecido en algunas jurisdicciones como una vía para garantizar la protección de los derechos fundamentales. Esta acción tiene como objetivo abordar situaciones en las que se han producido vulneraciones a los derechos constitucionales, como el debido proceso y otros derechos protegidos, debido a sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia, ya sea por acción u omisión.

La acción extraordinaria de protección tiene como presupuesto el hecho de que las personas acudieron a la justicia ordinaria para reclamar la violación de sus derechos o que dentro del trámite del proceso se violaron los mismos, sin que dicha vía haya resultado efectiva para garantizarle el derecho a la tutela judicial.

En esencia, la "acción extraordinaria de protección" se presenta cuando las personas han acudido a la justicia ordinaria con el objetivo de reclamar la violación de sus derechos constitucionales o cuando, durante el proceso legal, se han violado sus derechos. Sin

embargo, a pesar de haber utilizado la vía ordinaria, esta no ha resultado efectiva en asegurar su derecho a la tutela judicial, que es el derecho de todas las personas a acceder a un proceso judicial justo y equitativo para proteger sus derechos.

La "acción extraordinaria de protección" tiene como objetivo garantizar que las personas no queden desprotegidas cuando sus derechos constitucionales han sido violados y la justicia ordinaria no ha logrado remediar la situación. Al presentar este recurso, se busca que una instancia superior revise el caso y determine si la violación de los derechos fue debidamente atendida y si se garantizó el derecho a la tutela judicial.

4.9.2. Requisitos de la acción extraordinaria de protección

La demanda deberá contener: 1. La calidad en la que comparece la persona accionante; 2. Constancia de que la sentencia o auto está ejecutoriada; 3. Demostración de haber agotado los recursos ordinarios y extraordinarios, salvo que sean ineficaces o inadecuados o que la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia del titular del derecho constitucional vulnerado; 4. Señalamiento de la judicatura, sala o tribunal del que emana la decisión violatoria del derecho constitucional; 5. Identificación precisa del derecho constitucional violado en la decisión judicial; 6. Si la violación ocurrió durante el proceso, la indicación del momento en que se alegó la violación ante la jueza o juez que conoce la causa. (Asamblea General Del Ecuador, 2008)

Calidad de la persona accionante: La demanda debe especificar la calidad en la que la persona que presenta la demanda comparece ante la corte, es decir, su posición y relación con el caso.

Ejecutoria de la sentencia o auto: Debe haber una constancia de que la sentencia o auto en cuestión está ejecutoriada, es decir, que ya no puede ser apelada o recurrida.

Agotamiento de recursos: Se debe demostrar que se han agotado los recursos ordinarios y extraordinarios disponibles en el sistema legal antes de recurrir a la "acción extraordinaria de protección". Sin embargo, existen excepciones si estos recursos son ineficaces, inadecuados o si la falta de su interposición no es atribuible a la negligencia de la persona afectada.

Judicatura, sala o tribunal: Se debe identificar claramente el órgano judicial del cual emana la decisión que se considera violatoria de un derecho constitucional.

Derecho constitucional violado: La demanda debe especificar de manera precisa qué derecho constitucional ha sido violado por la decisión judicial en cuestión.

Momento de alegación de la violación: Si la violación del derecho constitucional

ocurrió durante el proceso judicial, se debe indicar en qué momento se alegó la violación ante el juez que estaba conociendo el caso.

Estos elementos son esenciales para presentar una demanda efectiva en el contexto de la "acción extraordinaria de protección". Al cumplir con estos requisitos, se proporciona a la corte la información necesaria para analizar la situación y determinar si la violación de derechos fundamentales realmente ocurrió y si es necesario tomar medidas para corregirla.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados

En mi investigación y dirección de la tesis de grado, he utilizado una variedad de fuentes bibliográficas que respaldan mi estudio. Estas fuentes incluyen obras, leyes, manuales, diccionarios, enciclopedias, ensayos, revistas jurídicas y obras científicas. También he consultado páginas web de organismos de justicia de diferentes Estados, lo que me ha permitido acceder a información actualizada y perspectivas diversas.

Además de las fuentes bibliográficas, he utilizado diversos recursos y herramientas durante el proceso de investigación. Estos incluyen una laptop, fichas y cuadernos que han sido útiles para la presentación y organización de mi trabajo.

5.2. Métodos

En la presente investigación se hará uso de los siguientes métodos:

Método inductivo. - Se utilizó un método que se basa en el análisis de casos jurídicos específicos para analizar lo referente a la aplicación retroactiva de la norma, el cálculo para el fondo de pensión jubilar. Este enfoque parte de lo particular hacia lo general y busca comprender a fondo la problemática relacionada con estos temas. El objetivo principal del presente trabajo de tesis fue analizar la sentencia 668-17-EP/22 sobre la aplicación retroactiva de la norma en el cálculo de la jubilación patronal y la vulneración a la seguridad jurídica que esta aplicación causa. Es un proceso sistemático, el cual parte del estudio de hechos y fenómenos que acontecen en la naturaleza y la sociedad para más adelante llegar a las generalizaciones, este es un método que parte de una proposición particular derivando una afirmación de extensión universal; que va de lo particular a lo general.

Método deductivo. - Es un método de análisis parte de lo general a lo específico el cual se lo utilizó para la formulación del problema a tratar, definiciones, principios, leyes o normas generales de los que se obtuvo las conclusiones.

Método analítico. - Este método fue aplicado para examinar y comprender las definiciones y conceptos proporcionados por diversos autores, lo que resultó de gran ayuda para analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas. Además, se utilizó para analizar las normas jurídicas que fundamentaron legalmente la presente investigación, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, Código Civil, Código del Trabajo, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional.

Método exegético. - Es el estudio de las normas jurídicas busca el origen etimológico

de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador. Constituyéndose en el elemento que ayuda a establecer el significado y alcance de las normas jurídicas que forman parte de un ordenamiento jurídico.

Método hermenéutico. - El fin de este método fue la interpretación de textos poco claros. La hermenéutica jurídica tuvo la finalidad la interpretación de textos jurídicos, presentados por los principios para comprender su verdadero significado, siendo por tanto la interpretación del espíritu de la ley

Método estadístico. - Utilizando este método, se recopiló información tanto cuantitativa como cualitativa para la investigación, empleando técnicas de entrevistas y encuestas. El objetivo fue realizar la tabulación y presentar los datos en forma gráfica, como mediante cuadros de barras estadísticas. De esta manera, se logró profundizar en el conocimiento sobre las opiniones de los profesionales del derecho y los trabajadores sustitutos que se enfrentan a despidos intempestivos y situaciones difíciles.

5.3. Técnicas

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a los ciudadanos y abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento de la problemática.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 10 profesiones especializadas y conocedores de la problemática.

5.4. Observación documental

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos judiciales, administrativos, sentencia, jurisprudencia, noticias que se han presentado en la sociedad que se suscita en nuestro país, de esta manera se toma también en cuenta con la obtención de datos estadísticos que sirvió para la demostración y fundamentación del trabajo de integración curricular en lo relacionado al problema jurídico planteado

Los resultados dados en la investigación quedan expuestos en tablas, gráficos, y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar la revisión de la literatura, verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y para dar lugar a las conclusiones y recomendaciones para encontrar la solución de la problemática planteada.

6. Resultados

6.1. Resultados de las encuestas

En la presente técnica de la encuesta se la procedió a aplicar a los diferentes profesionales en el libre ejercicio del derecho de la universidad nacional de Loja con una muestra de 30 usuarios: en un formato de preguntas o cuestionarios de cinco preguntas cerradas las cuales se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación se detallan

Pregunta 1: ¿Cree usted que la jubilación patronal de un trabajador debe ser calculada de manera justa respetando la normativa prevista y garantizando los derechos del trabajador?

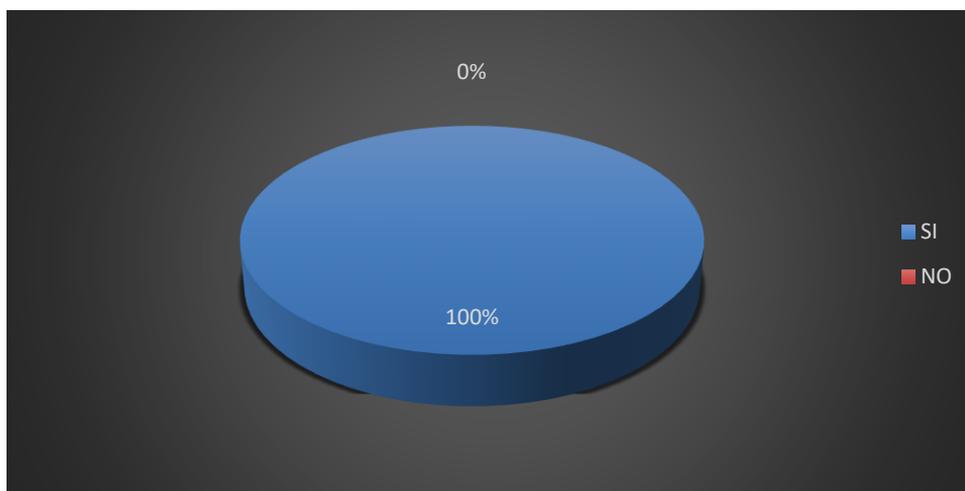
Tabla 1. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 1



Interpretación: En la presente pregunta el total de 30 encuestados, los cuales los 30 que representan el 100% señalaron que la jubilación patronal de un trabajador debe ser calculada de manera justa y en base a la normativa prevista, para garantizar los derechos del trabajador.

Análisis: La totalidad de los encuestados respondieron que la jubilación patronal debe ser calculada en base a la normativa prevista y vigente al momento de solicitarla, lo que demuestra que el aplicar un erróneo cálculo de la pensión del fondo jubilar implica la vulneración de derechos del trabajador, lastimosamente a pesar de que existen mecanismos

para poder garantizar los derechos del trabajador en base a la jubilación por parte de los empleadores se ha omitido estas normativas al momento de su cálculo.

La jubilación representan una institución jurídica fundamental en el derecho laboral, debido a que mediante esta los trabajadores acceden a una pensión mensual por todos los años de servicio que cubriría sus necesidades y gastos para la vejez, el no acceder a esta pensión o el cálculo erróneo de sus fondo de pensión jubilar es una evidente vulneración a los derechos constitucionales del trabajador y el aplicar de forma errónea un formula que no corresponde al año de solicitud de su pensión jubilar no se garantiza los derechos promulgados en nuestra norma y que los mismo jueces son los encargados de hacer cumplir y garantizarlos.

Pregunta 2: ¿Conoce usted cual es el criterio y la normativa en la que se basan los juzgadores al momento de calcular la jubilación patronal de los trabajadores?

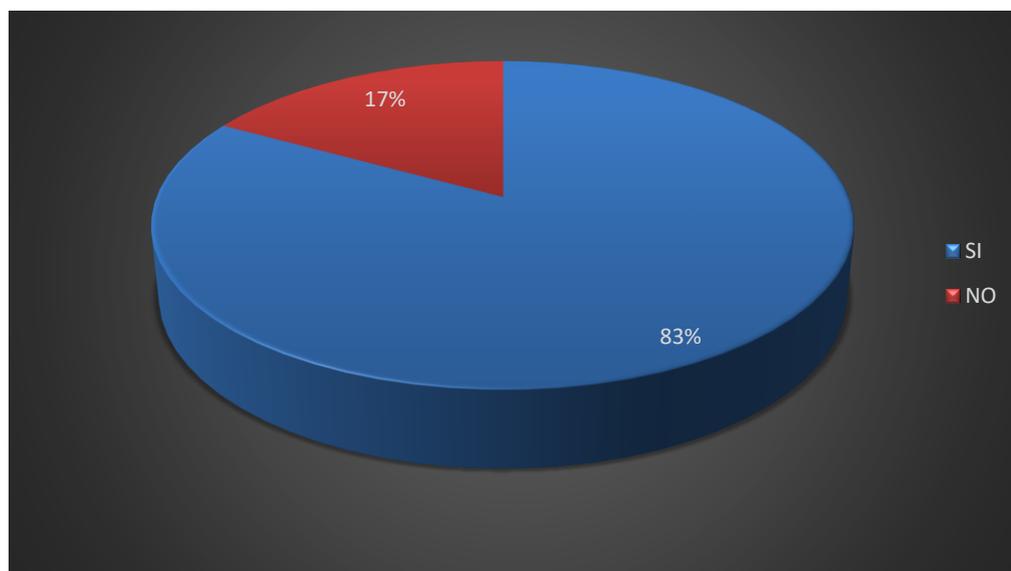
Tabla 2. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 2



Interpretación: 25 de los profesionales del derecho entrevistados manifestó que, si conocen que criterio jurídico en que se basan los jueces para calcular el fondo de la pensión jubilar, por otro lado 5 de los encuestados no conocen con certeza en que se basan los

juzgadores en calcular la jubilación patronal de los trabajadores.

Análisis: La mayoría de los encuestados conocen y saben cuáles son los criterios jurídicos y la normativa para el correcto cálculo y determinación la jubilación de un trabajador. Al existir una norma clara y prevista es de suma preocupación que los juzgadores sigan omitiendo y haciendo caso omiso a estas disposiciones lo que representa una grave situación para los trabajadores que aspiran a este derecho laboral, la Constitución del Ecuador en su art. 37 numeral 3 manifiesta que: El Estado garantizará a las personas adultas mayores la jubilación universal, siendo así, si el estado es el responsable a través de sus administradores de justicia de garantizar a este grupo y colectivo el derecho a un fondo de pensión jubilar para cubrir con sus necesidades, al no aplicar los mecanismos jurídicos y las fuentes del derecho vulneran derechos propiamente constitucionales y no cumplen de forma enfática con sus obligaciones y deberes.

El 5% de los encuestados aún no está claro con la normativa correcta para determinar la jubilación patronal, ya que si bien existe el código de trabajo y el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099, hay también fallos de triple reiteración donde se ha manifestado que el cálculo de la jubilación patronal debe ser determinado a la expectativa de vida en base al colectivo más favorable al trabajador, de tal manera que cubra las pensiones jubilares y su adicionales de por vida.

En esta pregunta podemos manifestar que a pesar de la algunas contradicciones, existen una norma clara que explica cuáles son los requisitos y formas de determinar la jubilación patronal y antes varias dudas por parte de administradores de justicia han existido pronunciamiento de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia donde se ha aclarado y se ha logrado obtener una armonía entre la norma y la interpretación para de esta manera poder garantizar los derechos de los empleados que acceden a la jubilación patronal.

Pregunta 3: ¿Cree usted que los juzgadores que aplican la retroactividad de la normativa en la determinación del cálculo de la jubilación patronal vulneran la seguridad jurídica del trabajador?

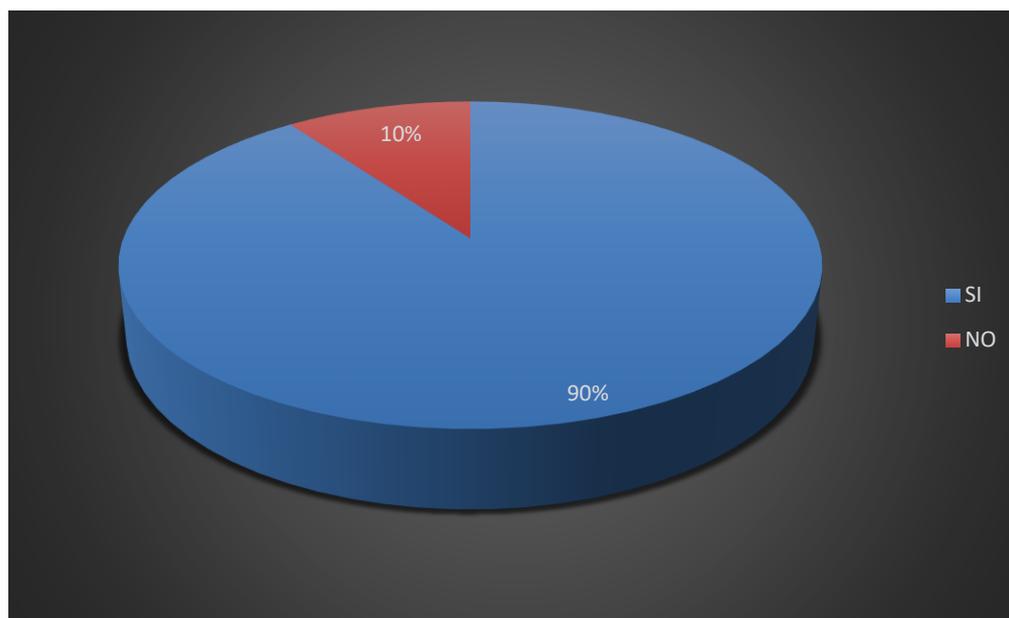
Tabla 3. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 3



Interpretación: El 90% de los encuestados que corresponde 27 personas cree que sí, que la aplicación retroactiva de la norma en el cálculo de la jubilación patronal vulnera la seguridad jurídica, mientras el 10% cree que no existe una vulneración por parte de los juzgadores sino más bien una errónea interpretación.

Análisis: Dentro de este análisis, estamos de acuerdo en cuanto al 90% de los profesionales del derecho, ya que si bien, existe una errónea interpretación de la norma por parte de los juzgadores, el art .23 y 25 del Código Orgánico de la Función Judicial manifiesta que es la obligación de los operadores de justicia es garantizar la tutela judicial efectiva y el fiel cumplimiento de la normativa prevista en nuestra legislación respectivamente.

El art. 7 del Código Civil establece que la ley no tiene carácter retroactivo y que solo será para lo venidero, el aplicar una norma que entró en vigencia posteriormente al hecho jurídico protestado vulnera en toda forma y fondo la seguridad jurídica y la debida tutela efectiva de los derechos, los jueces al interpretar, desconocer u omitir una norma clara y prevista no cumplen con los principios fundamentales de la función judicial.

Pregunta 4: ¿Cree usted que la vulneración de los derechos del trabajador en la determinación de la jubilación patronal se debe al desconocimiento y omisión de la norma por parte de los juzgadores?

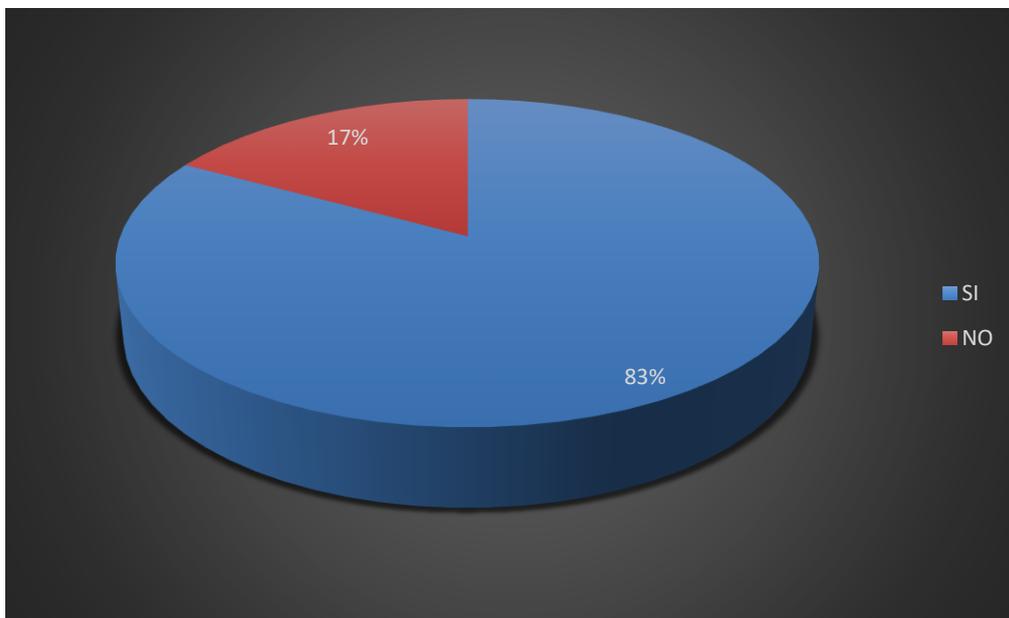
Tabla 4. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 4.



Interpretación: 25 de los profesionales del derecho encuestados que corresponden al 83% mencionan que la causa por la que se vulneran los derechos del trabajador y no existen una correcta aplicación en la determinación de la jubilación patronal se debe al desconocimiento y omisión de la norma mientras que en los 5 restantes que corresponden al 13% mencionan que no se debe al desconocimiento de la norma sino a otros criterios que pueden verse inmersos en la determinación de la sentencia.

Análisis: Dentro de la presente pregunta podemos encontrar opiniones divididas y validas ante el tema investigado, pues si bien los jueces y juezas son garantistas de derechos y su obligación y la del Estado es el fiel cumplimiento de la norma prevista existen muchos casos que se omiten y no existe una interpretación adecuada y conforme al hecho determinante que suscita en sus tribunales. Este caso en específico demuestra que si bien no existían una norma que determine cuales son los coeficientes y cálculos precisos para el

correcto cálculo de la jubilación patronal, ya existía una norma previa donde se estipula el carácter no retroactivo de la norma, al decidir fallar con una norma posteriormente vigente se omite y se deja de lado una norma superior a la aplicada incluso vulnerando la supremacía constitucional establecida en el art. 425 de la Constitución, el desconoce, omitir y aplicar normas en base a criterios jurídicos no establecidos presupone nulidad en la sentencia y afectación de derechos en las partes procesales.

Ahora bien, el principio **iura novit cura** va relacionado al principio **da mihi factum et dabo tibi ius**, en la relación de los hechos que previene este caso es importante destacar que si bien el accionante no presentó en la sala especializada los fallos de triple reiteración donde en casos análogos resueltos por otras salas se aplicaba un criterio favorable al trabajador que impugnaba su pensión jubilar, no exime al juzgador de aplicar la jurisprudencia determinada, el juez conoce de derecho faculta al juez sobre la base de los hechos, suplir la norma no invocada o invocada erróneamente, si bien no se invocó la norma, era deber del juez conocer de estos fallos y motivar su fallo en razón de ellos, el desconocimiento de un juzgador no se expresa en que no sabe de derecho sino también de exhortar a la defensa técnica en sus alegatos motivarlos en forma y fuente de derecho y proporcionar y dar a conocer al juez sobre la fuente de su petición.

Quinta pregunta: ¿Considera usted que la aplicación de la retroactividad de la norma jurídica y vulneración de la seguridad jurídica compromete en la confianza que tienen las personas en el sistema judicial y sus operadores?

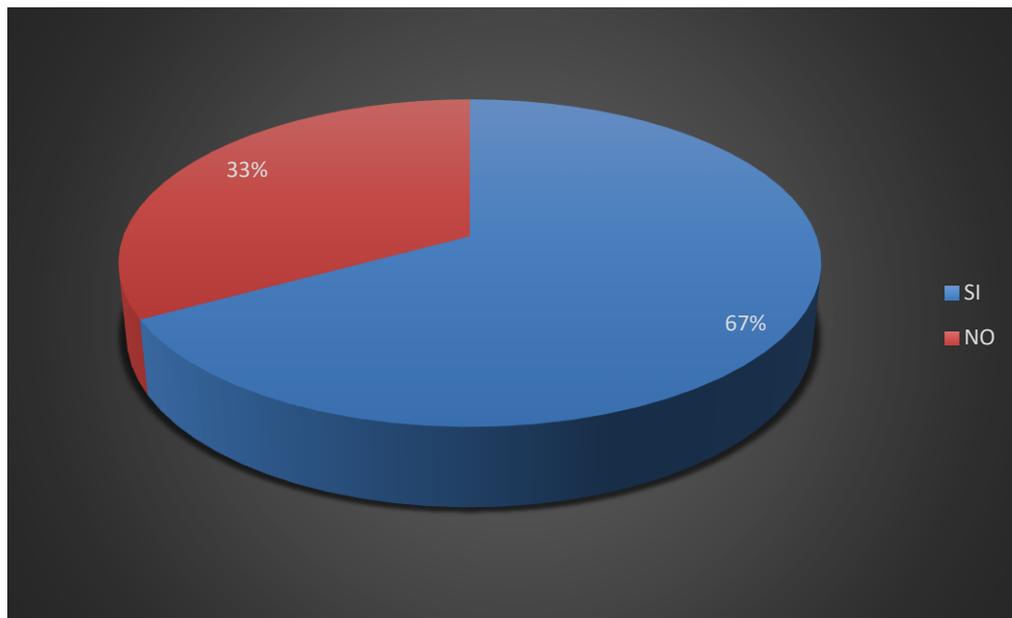
Tabla 5. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 5



Interpretación: El 67% de los encuestados considera que la errónea interpretación de la norma y la aplicación de la retroactividad compromete la confianza que tienen las persona en el sistema judicial, por otro lado, el 33% que corresponde a 10 profesionales menciona que la aplicación de la retroactividad de la norma no compromete la confianza en el sistema judicial.

Análisis:

Si bien es cierto, existen muchos factores en los que incurre la desconfianza en el sistema judicial, sin embargo, en este caso en concreto, podemos aseverar que la aplicación retroactiva de una norma que vulnera no solo la seguridad jurídica sino, la tutela judicial efectiva, el debido proceso en la garantía de motivación al saltarse por encima una norma clara y prevista que indica que no se puede aplicar una norma posterior a un hecho jurídico pasado genera un malestar identificado en el grupo colectivo que es perjudicado con estas decisiones, de allí se ve reflejada una preocupación generalizada y dudas acerca de la falta de justicia y seguridad jurídica en el sistema legal relacionado con los derechos de los trabajadores. Se señala que la omisión y el desconocimiento de los juzgadores y la falta de un correcto análisis de los casos contribuyen a debilitar aún más el sistema jurídico, lo que aumenta la desconfianza en su funcionamiento. En resumen, las respuestas evidencian la necesidad de mejorar el sistema legal y fortalecer la justicia para garantizar el respeto y protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

Pregunta 6: ¿Piensa usted que la aplicación de la retroactividad de la norma por los juzgadores en la determinación del cálculo de la jubilación patronal vulnera el debido proceso en la garantía de motivación?

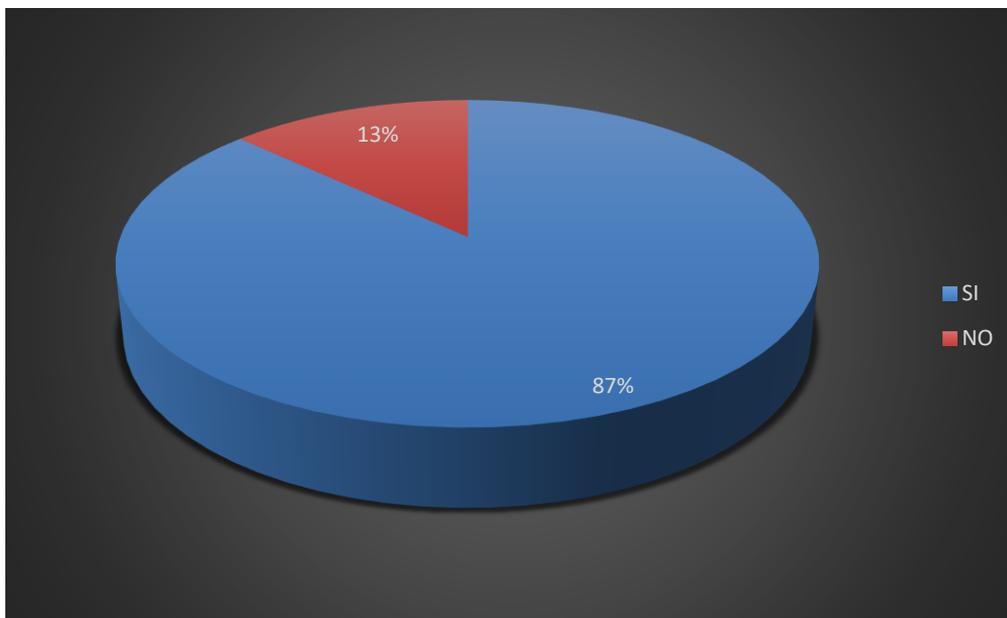
Tabla 6. Cuadro estadístico

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE
SI	27	87%
NO	3	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: 30 abogados y jueces especializados en la materia

Autor: Bryan José Criollo Rojas

Figura 6



Interpretación: 26 de los profesionales del derecho que corresponden al 87% de los encuestados piensan que sí, la aplicación en sentencia de una norma posterior a un hecho jurídico pasado vulnera el debido proceso en la garantía de la motivación, mientras que 3 de los encuestado que corresponden al 13% piensa que no se vulnera la garantía de la motivación.

Análisis: Estamos de acuerdo con el 87% de los encuestados debido a que tal y como establece el art. 76 numeral 7 de la Constitución del Ecuador todas las resoluciones de los poderes Públicos deberán ser motivadas. No abra 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. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos, no se puede considerar motivada una resolución que hace énfasis en mencionar que al año de iniciada la litis no

existían normas claras y precisas para determinar el monto del fondo de pensión jubilar y mucho menos cuando al momento de emitir el correspondiente fallo ya se expresaba que la norma no tiene carácter ni efectos retroactivos por lo que con sus fallos y resoluciones vulneran derechos constitucionales previstos y vigentes.

6.2. Resultados de las entrevistas

La técnica de entrevista fue aplicada a cinco profesionales del derecho especializado en derecho laboral: entre estos profesionales: docentes de derechos de la Universidad Nacional de Loja. Abogados en el libre ejercicio de la Ciudad de Loja; con los resultados obtenidos se procede a realiza la presente tabulación:

Primera pregunta: ¿Conoce usted a quienes está destinado el fondo global pensión jubilar patronal?

Respuestas:

Primer entrevistado: La Pensión Jubilar es uno de los componentes principales de la Seguridad Social y está destinada a los servidores públicos que ya se han jubilado y han cumplido con los requisitos para acceder a este beneficio. Es una prestación que se otorga a aquellos trabajadores que han finalizado su ciclo laboral y han realizado el trámite necesario para obtener su jubilación.

Segundo entrevistado: El Fondo Global de la Pensión Jubilar está destinado a quienes han realizado sus aportes y cumplido con los requisitos para jubilarse, pero la falta de relación directa entre los fondos del IEES y el Fondo Global ha generado problemas en el proceso de jubilación.

Tercer entrevistado: El Fondo Global de la Pensión Jubilar constituye un fondo destinado a los beneficiarios que han efectuado sus aportes al sistema de seguridad social y que, luego de cumplir con el debido proceso, han accedido a su jubilación. En el contexto ecuatoriano, se requiere haber prestado 25 años de servicios para el mismo empleador para poder acceder a este fondo, sin perjuicio de las aportaciones al Seguro Social.

Cuarto entrevistado: El fondo Global de la pensión jubilar constituye un fondo destinado a los trabajadores que han prestado servicios, continua o interrumpidamente para el mismo empleador, este fondo no limita el recibir los beneficios y acuerdos de lo que establece la ley de Seguridad Social.

Quinto entrevistado: El Código de Trabajo garantiza el derecho a la jubilación patronal a aquellos trabajadores que cumplan con ciertos requisitos de tiempo de servicio, y en caso de despido intempestivo, el trabajador puede tener derecho a una parte proporcional

de esta prestación, dependiendo de la duración de su tiempo de trabajo para el empleador.

Comentario del autor: Considero que la Pensión Jubilar es un componente esencial de la Seguridad Social, destinado a los servidores públicos que se han jubilado y cumplido con los requisitos establecidos. El Fondo Global de la Pensión Jubilar se dirige a trabajadores que han realizado sus aportes y cumplido con el debido proceso para acceder a la jubilación. En Ecuador, se requiere haber prestado servicios durante 25 años para un mismo empleador, además de las aportaciones al Seguro Social.

El Fondo Global de la Pensión Jubilar no limita el acceso a percibir los beneficios establecidos en la ley de Seguridad Social y se busca garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en su jubilación. El Código de Trabajo asegura el derecho a la jubilación patronal a aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos de tiempo de servicio, y en caso de despido intempestivo, el trabajador puede tener derecho a una parte proporcional de esta prestación, según la duración de su tiempo de trabajo para el empleador.

Segunda pregunta: ¿Qué entiende usted por retroactividad de la normativa y cuáles son los criterios y que derechos vulnera su aplicación?

Respuestas:

Primer entrevistado: Bueno primeramente la retroactividad puede tener implicaciones importantes, ya que puede afectar los derechos y obligaciones de las personas en función de leyes o interpretaciones que no estaban en vigencia en el momento en que ocurrieron los hechos. En algunos casos, la retroactividad puede ser considerada injusta o contraria a principios de seguridad jurídica, ya que puede alterar expectativas legítimas que las personas tenían basadas en la ley vigente en ese momento.

El bienestar y la calidad de vida de los jubilados deben ser prioritarios en el derecho, y es fundamental buscar formas de mejorar su situación. Al estudiar los casos de jubilación en todo el país, se puede observar que hay muchos en los que no se ha logrado una sentencia justa, a pesar de tratarse de situaciones similares en términos de tiempo y tema de jubilación. Esto destaca la importancia de realizar un análisis general y encontrar soluciones para mejorar la justicia en el proceso de jubilación.

Segundo entrevistado: Personalmente, considero que esta retroactividad ha infringido principios fundamentales como la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. Los administradores de justicia deberían haber considerado las normas previas claras y públicas que estaban vigentes y aplicarlas en lugar de generalizar la aplicación retroactiva, lo que ha afectado a los empleadores al retrotraer el cálculo de sus aportaciones para la pensión de jubilación futura.

Cuando uno se afilia a un sistema basándose en las normas vigentes, espera recibir los beneficios en el futuro. La retroactividad elimina esa garantía y considero que se han vulnerado los derechos en este caso, por lo que no considero válida la aplicación retroactiva de esa normativa.

Tercer entrevistado: la retroactividad es un principio poco común en el ámbito del derecho laboral. El artículo 7 del Código Civil establece que la ley debe aplicarse a situaciones futuras y las suscitadas a hechos pasados deben guiarse a la vigencia de la ley en esa época y espacio, lo que respalda la búsqueda de justicia y la protección de los derechos laborales. Interpretaciones que favorezcan a unos pocos en detrimento de otros son problemáticas y pueden llevar a la vulneración de derechos constitucionales.

Es fundamental asegurar la igualdad de trato y garantizar que los derechos de los trabajadores estén protegidos. La retroactividad puede generar desequilibrios y afectar las expectativas legítimas de las personas que basan sus decisiones en la normativa vigente. En consecuencia, es importante considerar cuidadosamente la aplicación de principios como la retroactividad para evitar situaciones que pongan en riesgo los derechos fundamentales de los trabajadores

Cuarto entrevistado: Se entiende que ningún acto administrativo ni disposición normativa puede afectar o aplicar sus efectos sobre eventos pasados. En otras palabras, no se puede influir en situaciones de hecho, situaciones jurídicas consolidadas o derechos patrimoniales adquiridos a través de actos o normativas que se crean después.

La retroactividad ocurre cuando una nueva norma se aplica a una situación ya ocurrida y finalizada antes de que la nueva norma entrara en vigor. En este caso, está prohibido que la nueva normativa tenga influencia en los efectos legales ya generados en situaciones anteriores.

Quinto entrevistado: En el ámbito legal, la retroactividad implica aplicar nuevas normas a eventos jurídicos o hechos que ocurrieron en el pasado, antes de que esas normas fueran establecidas. Debido al principio de seguridad jurídica, que busca mantener la certeza en cuanto a los derechos y obligaciones, en general las leyes no son retroactivas y solo se aplican a eventos que ocurran después de su promulgación.

Ciertamente, este fenómeno es poco común, ya que el principio general es que las leyes no deben tener efectos retroactivos. En su mayoría, las leyes se aplican para eventos futuros, lo que garantiza la seguridad y la estabilidad en términos legales en relación con derechos ya consolidados y contribuye a mantener la armonía en la sociedad.

Es importante hacer una distinción dependiendo del tipo de ley en cuestión, ya sea

civil, penal o de otra índole. Cada área legal puede tener reglas específicas con respecto a la retroactividad de las leyes, y es necesario analizar cuidadosamente el contexto y el propósito de la normativa en cuestión antes de determinar si es aplicable de manera retroactiva.

Comentario del autor: Las respuestas de los entrevistados convergen en su análisis sobre la retroactividad en el ámbito jurídico. Esta noción implica la aplicación de nuevas disposiciones normativas a hechos ya acontecidos en el pasado. Si bien es una práctica excepcional que contradice el principio de seguridad jurídica, su trascendencia radica en su potencial para modificar derechos y obligaciones preexistentes. Los entrevistados comparten la percepción de que la retroactividad puede desequilibrar la equidad y la certidumbre en el campo legal, motivando la necesidad de ejercer cautela en su implementación para evitar vulneraciones a derechos constitucionales y sostener la cohesión social. Cada rama legal puede adoptar reglas específicas en relación con la retroactividad de las normas, siendo imperativo analizar con precisión el contexto y el propósito de la legislación correspondiente antes de determinar su aplicabilidad en forma retroactiva.

Tercera pregunta: ¿Cree usted que el desconocimiento de normativa por parte de los administradores de justicia causó la aplicación retroactiva de normativa al cálculo de la jubilación patronal vulnerando el derecho del buen vivir y seguridad jurídica del trabajador dentro de la sentencia 668-17-EP22 de la Corte Constitucional?

Primer entrevistado: Claramente, en el tratamiento que se está abordando en esta sentencia, es evidente que ha ocurrido una omisión indebida y una transgresión a los principios fundamentales establecidos en la Constitución. Esto implica una violación a la tutela efectiva y real de dichos principios constitucionales, ya que la aplicación no fue ni expedita ni efectiva, careciendo de motivación e imparcialidad.

Los administradores de justicia cometieron una omisión significativa y permitió la prevalencia de un precedente que, en términos jurisprudenciales, no debería tener relevancia. De hecho, este análisis de la sentencia no debería haber permitido la retroactividad de la ley, dado que esta acción vulnera los derechos y principios constitucionales establecidos en el marco legal de nuestro país.

Segundo entrevistado: Ciertamente, cualquier error en la administración de justicia conlleva a una vulneración de derechos. Es especialmente crítico considerando situaciones que involucran a personas, como en el contexto de la jubilación. Debemos tomar en cuenta tanto la cantidad de años trabajados como los aportes realizados por cada individuo.

Es inaceptable que un error administrativo sea el motivo principal para perjudicar un derecho, ya que esto no solo afecta los aspectos económicos, sino también la seguridad en la

etapa de envejecimiento y la posibilidad de mantener una vida digna para poder cubrir sus necesidades básicas.

Tercer entrevistado: El desconocimiento por parte de los administradores de justicia en relación con la normativa aplicable podría tener implicaciones en la adopción de medidas retroactivas en el cálculo de la jubilación patronal. Este desconocimiento podría dar lugar a interpretaciones equívocas de las disposiciones legales, lo que podría resultar en la aplicación de efectos retroactivos que repercutan en los derechos adquiridos de los jubilados. Desde una perspectiva legal, esta situación podría entrañar la vulneración del derecho al buen vivir, al impactar negativamente en los recursos económicos y la seguridad de los jubilados.

Cuarto entrevistado: La eventual falta de conocimiento u omisión de la norma por parte de los administradores de justicia puede incitar a la aplicación retroactiva de las disposiciones normativas al cálculo de la jubilación patronal. Dicha situación podría conducir a una interpretación desacertada de las normas y a la imposición de efectos retroactivos que afecten la estructura de beneficios de los jubilados. Desde una perspectiva jurídica, este escenario podría vulnerar el derecho al buen vivir y a dejar en indefensión a los trabajadores o jubilados.

Quinto entrevistado: Los administradores de justicia muchas de las veces cometen errores y omisiones con la normativa legal y esto ha llevado a la aplicación retroactiva de normas en el cálculo de la jubilación patronal. Esta carencia de conocimiento podría conducir a una interpretación errónea de la normativa, lo que a su vez podría dar lugar a la retroactividad de efectos que afecten los derechos constitucionales de los jubilados. Esto resulta en una clara vulneración del derecho al buen vivir, ya que comprometería la vida digna y los recursos del trabajador para mantener a sus dependientes, aparte que estaríamos provocando una dilatación en el proceso por los diversos recursos que se proceden a darse.

Comentario del autor: Las respuestas de los entrevistados reflejan una inquietud común en torno a la posible deficiencia en el entendimiento de la normativa legal por parte de los administradores de justicia y sus posibles implicaciones en la aplicación retroactiva de disposiciones normativas en el contexto del cálculo de la jubilación patronal. Todos los entrevistados convergen en que esta falta de pericia podría tener consecuencias sustantivas en la interpretación de las leyes vigentes, con el consecuente riesgo de materializar efectos retroactivos que incidan en los derechos ya adquiridos por los jubilados. Desde una perspectiva jurídica y constitucional, esta circunstancia podría dar lugar a una violación del derecho al buen vivir, con el consiguiente menoscabo de la estabilidad financiera y la dignidad de los jubilados.

Específicamente, se establece que, en una situación de desconocimiento o negligencia, podría producirse la preeminencia de precedentes y decisiones que no tendrían la legitimidad necesaria desde una perspectiva jurisprudencial. Esto podría desembocar en la aplicación retroactiva de la normativa, lo cual, según los entrevistados, es altamente preocupante debido a que contraviene preceptos fundamentales establecidos en la Constitución. Asimismo, se recalca que un error de carácter administrativo no debería erigirse como motivo suficiente para menoscabar derechos, ya que este desliz podría ocasionar repercusiones no únicamente de índole económica, sino también en términos de seguridad y calidad de vida en la etapa de jubilación.

Cuarta pregunta: ¿De qué manera crees usted que la aplicación retroactiva de la ley en el cálculo de la jubilación patronal vulnera el derecho a la seguridad jurídica del trabajador?

Primer entrevistado: Yo creo que la retroactiva de la ley en el cálculo de la jubilación patronal atenta directamente contra el derecho a la seguridad jurídica del trabajador, la seguridad jurídica implica que las personas deben estar protegidas contra cambios arbitrarios en las normativas legales, y la retroactividad socava esa protección al modificar retrospectivamente los términos bajo los cuales se generaron los derechos de jubilación. Además, esta situación afecta la tutela judicial efectiva, ya que los trabajadores podrían encontrarse en situaciones en las que sus derechos adquiridos son revaluados y reinterpretados, lo que dificulta la búsqueda de remedios legales.

Segundo entrevistado: La aplicación retroactiva de la ley en el cálculo de la jubilación patronal entraña una clara vulneración del derecho a la seguridad jurídica del trabajador. La retroactividad de la ley perturba esa estabilidad al alterar retrospectivamente los términos de jubilación, en este caso también se atenta contra la tutela judicial efectiva se ve comprometida, ya que los trabajadores pueden enfrentar dificultades para acceder a recursos judiciales justos y oportunos debido a la complejidad que implica la retroactividad de la ley.

Tercer entrevistado: El principio de seguridad jurídica implica que los individuos tienen el derecho de confiar en que las normativas existentes no serán alteradas retroactivamente, la retroactividad produce desconfianza al posibilitar modificaciones a los términos de la jubilación después de que ya se haya establecido una relación laboral bajo un conjunto de reglas y menoscaba la efectividad de la tutela judicial, ya que los trabajadores podrían encontrarse con obstáculos al buscar vías legales para proteger sus derechos ante cambios retroactivos en la legislación.

Cuarto entrevistado: La implementación retroactiva de normas en el cálculo de la jubilación patronal genera una intrincada problemática en relación con el derecho a la seguridad jurídica del trabajador. Este principio fundamental del derecho establece que las personas deben contar con un ambiente legal predecible y estable, permitiéndoles planificar sus asuntos y tomar decisiones en conformidad con las reglas establecidas. La retroactividad en el cálculo de la jubilación trastorna estas bases, ya que introduce un grado de incertidumbre y desestabilización en el horizonte de jubilación de los trabajadores.

La afectación a la seguridad jurídica conlleva a una serie de implicaciones. Primero, socava la confianza en el sistema legal y puede disuadir a los individuos de planificar su jubilación de manera adecuada. Segundo, puede conducir a una percepción de injusticia, ya que los derechos legítimamente adquiridos pueden ser alterados arbitrariamente. Tercero, esta incertidumbre puede repercutir negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, quienes podrían enfrentar dificultades financieras y emocionales.

Por ende, la tutela judicial efectiva, otro pilar fundamental del derecho, también se ve impactada. Los trabajadores que se vean afectados por cambios retroactivos en la normativa de jubilación pueden encontrar obstáculos para buscar justicia en los tribunales. La retroactividad introduce complejidades en la argumentación legal y puede hacer más difícil la defensa de los derechos vulnerados.

Quinto entrevistado: La aplicación retroactiva de la ley en el cálculo de la jubilación patronal genera un impacto negativo significativo en dos aspectos fundamentales: la seguridad jurídica y la obtención de una tutela judicial efectiva para los trabajadores. Estos dos pilares, esenciales en la protección de los derechos individuales, se ven amenazados por la introducción de cambios retroactivos en las normas que rigen el proceso de jubilación.

La seguridad jurídica, en el ámbito laboral, implica que los individuos tienen el derecho de confiar en la estabilidad y previsibilidad del marco legal que regula sus derechos y obligaciones. La retroactividad desafía este principio al modificar las reglas del juego después de que los trabajadores han basado sus decisiones y expectativas en la normativa vigente. Esta incertidumbre afecta la confianza en el sistema legal y puede tener consecuencias perjudiciales en la toma de decisiones financieras y personales de los trabajadores en el camino hacia la jubilación.

Por otro lado, la tutela judicial efectiva se refiere a la garantía de que los individuos puedan acceder a los tribunales para buscar protección y defensa de sus derechos. Sin embargo, la retroactividad en el cálculo de la jubilación introduce obstáculos en este proceso. Los trabajadores que se ven afectados por cambios retroactivos pueden enfrentar dificultades

adicionales en la búsqueda de recursos legales. La complejidad de argumentar contra efectos que han sido alterados retrospectivamente puede desincentivar a los trabajadores a buscar justicia, erosionando así su capacidad de obtener una tutela judicial efectiva.

Comentario del autor: En síntesis, los entrevistados convergen en que la retroactividad normativa en el cálculo de la jubilación patronal menoscaba de forma significativa tanto la seguridad jurídica como la tutela judicial efectiva de los trabajadores. Este fenómeno desafía el principio de confianza en el sistema legal, al alterar retrospectivamente las bases en las cuales los individuos han fundamentado sus decisiones y expectativas en torno a sus derechos adquiridos en el contexto de la jubilación.

La seguridad jurídica, concebida como un principio rector en el ámbito laboral, asegura que los individuos confíen en la constancia y previsibilidad del marco legal que rige sus relaciones laborales y derechos. No obstante, la retroactividad introduce incertidumbre al modificar las reglas de juego luego de que los trabajadores hayan tomado decisiones basadas en la legislación vigente. Este factor erosiona la confianza en el sistema jurídico y puede tener un impacto negativo en la toma de decisiones financieras y personales de los trabajadores en su ruta hacia la jubilación.

En cuanto a la tutela judicial efectiva, un precepto esencial en el derecho garantiza que las personas tengan acceso a los tribunales para buscar amparo y protección de sus derechos. Sin embargo, la retroactividad en el cálculo de la jubilación plantea desafíos considerables en este proceso. Los trabajadores afectados por cambios retroactivos pueden enfrentar obstáculos adicionales al buscar recursos legales. La complejidad que implica argumentar contra efectos que han sido modificados retrospectivamente puede disuadir a los trabajadores de buscar justicia, lo que debilita su capacidad de obtener una tutela judicial efectiva.

Quinta pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted para que los administradores de justicia puedan evitar la aplicación retroactiva de la norma y así vulnerar derechos del trabajador?

Primer entrevistado: Por supuesto, en este contexto, considero que los administradores y operadores de justicia desempeñan un papel fundamental en la interpretación y aplicación de las leyes. Deben ser conscientes de que sus decisiones judiciales están ancladas en los principios constitucionales y en el marco legal vigente. La Constitución de 2008, en particular, se caracteriza por su enfoque en la justicia social y los derechos fundamentales, lo cual debe guiar sus acciones.

Es esencial que los administradores y operadores de justicia consideren la

jurisprudencia existente y actúen dentro del ámbito definido por la Constitución. Al hacerlo, se asegurarán de que sus decisiones sean coherentes con los precedentes y estén en línea con los valores fundamentales de la justicia social y los derechos humanos. Esta coherencia es crucial para mantener la integridad del sistema de justicia y evitar sentencias que puedan tener efectos adversos en la administración de justicia y en la sociedad en general.

Segundo entrevistado: Los legisladores deben asegurarse de que sus propuestas sean coherentes y viables dentro del marco legal, incluso permitiendo interpretaciones extensivas de las normas. Sin embargo, la Corte Constitucional ya ha abordado este tema a través de su sentencia, que ahora constituye jurisprudencia obligatoria para los legisladores. Esta sentencia debe ser observada y aplicada en sus decisiones futuras.

Es importante señalar que los jueces también tienen un papel crucial en la protección de los derechos fundamentales y pueden actuar como jueces constitucionales en ciertos casos. Bajo esta premisa, un juez puede identificar la necesidad de establecer una nueva jurisprudencia que sea coherente con el Código Civil y otros principios legales. Esto proporcionaría una vía de acceso para que los abogados puedan continuar con acciones judiciales, como la presentación de acciones de protección, con el propósito de cuestionar y refutar los derechos que han sido objeto de controversia.

Tercer entrevistado: Al abordar decisiones judiciales que impliquen la retroactividad, es imperativo que los jueces adopten un enfoque jurídico integral que considere no solo el principio de seguridad jurídica, sino también una gama de principios constitucionales interrelacionados. Uno de estos principios es la protección de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna, los cuales son pilares de la estructura legal de un Estado democrático de derecho.

La retroactividad de una norma puede tener un impacto directo en los derechos adquiridos por las partes involucradas en un caso. Por lo tanto, los jueces deben evaluar si la aplicación retroactiva de una norma respeta los derechos fundamentales garantizados a los ciudadanos, como el derecho a la propiedad, el derecho al debido proceso y otros derechos humanos consagrados en tratados internacionales ratificados por el Estado.

Cuarto entrevistado: La revisión exhaustiva de la jurisprudencia existente permitirá a los jueces adquirir una perspectiva más completa sobre cómo se han ponderado los principios constitucionales y derechos fundamentales en relación con la retroactividad. Esto les brindará un marco de referencia para tomar decisiones informadas y evitar interpretaciones erróneas que puedan conducir a vulneraciones de la seguridad jurídica.

Al considerar las decisiones de la Corte Constitucional, los jueces pueden identificar

patrones de razonamiento y argumentación que han sido respaldados por el más alto tribunal en el país. Este enfoque coherente en la jurisprudencia contribuirá a la uniformidad de las decisiones judiciales y fortalecerá la confianza en el sistema legal.

En última instancia, el conocimiento profundo de la jurisprudencia pasada y su aplicación a casos presentes permitirá a los jueces ejercer su discreción de manera fundamentada y justa, evitando interpretaciones divergentes que podrían socavar la seguridad jurídica y los derechos de las partes involucradas.

Quinto entrevistado: Implementar mecanismos de revisión por pares en el seno del sistema judicial puede resultar efectivo para mitigar posibles distorsiones en la aplicación del principio de retroactividad. Estos mecanismos consisten en someter las decisiones judiciales que involucren retroactividad a una evaluación crítica y objetiva por parte de otros jueces con experiencia en la materia o expertos legales.

La revisión por pares opera como un mecanismo de control de calidad intrínseco al sistema judicial. Los jueces encargados de esta revisión poseen la capacidad de analizar exhaustivamente los argumentos presentados en el caso y evaluar la interpretación y aplicación del principio de retroactividad en relación con la jurisprudencia y normativa pertinente.

Comentario del autor: En resumen, los entrevistados destacan que los administradores y operadores de justicia desempeñan un papel esencial en la interpretación y aplicación de las leyes en relación con la retroactividad. Para garantizar el derecho a la seguridad jurídica, sugieren varias estrategias.

Primero, es fundamental que los jueces consideren la jurisprudencia existente y actúen dentro del marco definido por la Constitución. Esto asegura que las decisiones judiciales sean coherentes con los precedentes y con los valores fundamentales de justicia social y derechos humanos.

Segundo, los legisladores deben proponer normas coherentes y viables dentro del marco legal. La sentencia de la Corte Constitucional sobre retroactividad debe ser un punto de referencia obligatorio para las decisiones legislativas futuras.

Tercero, al abordar casos de retroactividad, los jueces deben adoptar un enfoque integral considerando no solo el principio de seguridad jurídica, sino también principios constitucionales interrelacionados, como la protección de los derechos fundamentales. Deben evaluar si la aplicación retroactiva respeta los derechos adquiridos de las partes involucradas.

Cuarto, una revisión exhaustiva de la jurisprudencia previa permite a los jueces tomar decisiones informadas y evitar interpretaciones erróneas. Esto contribuye a la coherencia y

uniformidad de las decisiones judiciales, fortaleciendo la confianza en el sistema legal.

Quinto, implementar mecanismos de revisión por pares en el sistema judicial puede ayudar a controlar la calidad de las decisiones judiciales relacionadas con la retroactividad. Estos mecanismos permiten una evaluación crítica y objetiva por parte de otros jueces o expertos, asegurando una aplicación más precisa y coherente del principio de retroactividad.

6.3. Estudio de casos

El presente estudio de casos se desarrolló con sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador (2 sentencia)

CASO NRO. 1

Datos referenciales

Sentencia: No. 1596-16-EP/21

Trámite administrativo: Acción extraordinaria de protección

Actor: A.M.S.V

Juzgador: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 08 de septiembre de 2021

Antecedentes

En agosto de 2009, A.M.S.V. presentó una demanda contra de las compañías Clínica Antonio Gil G. y Clínica Antonio Gil Cía. Ltda., impugnando su acta de entrega de fondo global de jubilación patronal por USD 33,000. El caso fue ante el Juzgado Tercero del Trabajo del Guayas con número 09353-2009-1650. En noviembre de 2011, el juzgado desestimó la demanda. En respuesta, Salazar apeló en noviembre de 2011 (número 09131-2011-1747) y la contraparte se unió.

En julio de 2013, la Corte Provincial de Justicia del Guayas confirmó la sentencia original. Salazar presentó recurso de casación en julio de 2013, que fue admitido en octubre de 2015 por la Corte Nacional de Justicia (número 17731-2014-0084). En julio de 2016, esta Corte anuló parcialmente la sentencia y ordenó a Clínica Antonio Gil Cía. Ltda. pagar \$4,449.53 a Salazar.

En julio de 2016, Salazar inició acción extraordinaria de protección contra la sentencia de casación. En octubre de 2016, una Sala de Admisión de jueces constitucionales admitió el caso. En febrero de 2019, nuevos jueces constitucionales fueron posesionados en la Asamblea Nacional. En noviembre de 2019, la jueza constitucional, asumió el caso y en diciembre de 2020 solicitó a las autoridades judiciales impugnadas que respondieran a los cargos de la demanda de la accionante.

Resolución

Debido a los hechos expuestos en la presente sentencia, esta Corte Constitucional resuelve:

1. Aceptar la acción extraordinaria de protección N.º. 1596-16-EP.
2. Declarar la vulneración del derecho de la accionante a la seguridad jurídica.
3. Disponer como medidas de reparación:

a. Dejar sin efecto la sentencia de casación dictada el 6 de julio de 2016, por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, dentro del proceso 17731-2014-0084.

b. Retrotraer el proceso al momento anterior a la emisión de la sentencia de casación para que se proceda al sorteo correspondiente y otros jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelvan el recurso de casación interpuesto por Ana Myrian Salazar Villegas. En caso de que ya se haya ejecutado la sentencia impugnada, los valores recibidos por la accionante no podrán ser devueltos incluso si en la nueva sentencia que emita la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia se llegara a fallar en su contra. No obstante, si en la nueva sentencia le correspondiera a la accionante una suma de dinero superior a la entregada, se deberá descontar lo ya pagado.

Comentario del autor

La serie de eventos y acciones legales descritos muestra un proceso legal complejo en el que impugna el acta de entrega de fondo global de su jubilación patronal contra varias partes, incluyendo las compañías Clínica Antonio Gil G. y Clínica Antonio Gil Cía. Ltda. A lo largo de los años, se presentaron diversas etapas judiciales y recursos para resolver la disputa.

En respuesta a la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la accionante, la Corte propone medidas de reparación: anular la sentencia de casación anterior, volver al proceso previo y asignar nuevos jueces para revisar el caso. Si se han realizado pagos, no se revertirán, pero si la nueva sentencia le otorga más dinero, se descontará lo ya pagado. Estas medidas buscan corregir la violación de sus derechos y garantizar un proceso justo y equitativo.

CASO NRO. 2

Datos referenciales

Sentencia: No. 1127-16-EP/21

Trámite administrativo: Acción extraordinaria de protección

Actor: B.I.M.L

Juzgador: Corte Constitucional del Ecuador

Fecha: 08 de septiembre de 2021

Antecedentes

En 2008, B.I.M.L demandó a PACIFICTEL S.A. (posteriormente CNT S.A.) por su fondo de jubilación tras más de 35 años de servicio, buscando USD 35,913.50. En 2011, el Juzgado Primero de Trabajo del Guayas rechazó la demanda. En 2012, la Corte Provincial de Justicia del Guayas revocó esta decisión y ordenó una pensión mensual de USD 82.10 a partir de 2015. Ambas partes apelaron. En 2016, la Corte Nacional de Justicia aceptó parcialmente el recurso, ordenando un pago de USD 1,206.63 por la diferencia en el fondo de jubilación. Molina Larrea presentó una acción de protección en mayo de 2016, y en 2021, la jueza asumió el caso y solicitó el informe de la parte demandada. El caso involucra disputas sobre jubilación y cambios en decisiones judiciales.

Resolución

En mérito de lo expuesto, esta Corte Constitucional, administrando justicia constitucional por autoridad de la Constitución y la ley, resuelve:

Declarar la vulneración del derecho de la accionante a la seguridad jurídica.

Disponer como medidas de reparación:

Dejar sin efecto la sentencia de casación dictada el 9 de mayo de 2016 por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia dentro del juicio No 17731-2013-1373.

Retrotraer el proceso al momento anterior a la emisión de la sentencia de casación para que se proceda al sorteo correspondiente y otros jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelvan el recurso de casación interpuesto sin que se incurran en las mismas vulneraciones detectadas en la presente sentencia.

Comentario del autor

El caso involucra la demanda por su fondo de jubilación contra PACIFICTEL S.A. y posteriormente CNT S.A. Después de varias instancias judiciales, se emitió una sentencia que ordenó una pensión mensual, pero ambas partes apelaron. En 2016, la Corte Nacional de Justicia aceptó parcialmente el recurso, añadiendo un pago adicional. La accionante presentó una acción de protección en 2016 y en 2021, la jueza asumió el caso. Las medidas propuestas apuntan a anular una sentencia previa y retroceder el proceso para corregir errores. El caso destaca disputas de jubilación y cambios en decisiones judiciales, con el objetivo de garantizar un proceso legal justo y equitativo.

7. Discusión

7.1. Verificación de objetivos

En el siguiente apartado se procede a analizar y sintetizar los objetivos planteados en el proyecto de investigación legalmente aprobado, en el cual existen un objetivo general y tres objetivos específicos que a continuación son verificados.

7.1.1. Objetivo General

Realizar un estudio, doctrinario y jurídico de la sentencia Nro. 668-17EP/23 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la seguridad jurídica.

El presente objetivo general se lo verifica en el trabajo actual de titulación con el estudio y desarrollo de conceptualización, doctrinario y jurídico dentro del Marco Teórico y de campo, encontrado en las siguientes temas y subtemas: Seguridad Social, Principios que rigen la Seguridad Social, Derecho laboral, Elementos del derecho laboral, Principios del derecho laboral, Jubilación, Jubilación a cargo de empleadores, Retroactividad, retroactividad en la ley laboral, Seguridad Jurídica, Incidencia de la Seguridad Jurídica en el sistema judicial, Tutela Judicial efectiva, Debido proceso, Debido proceso en la garantía de motivación Constitución del Ecuador, Código del trabajo, Derecho Jubilar, Jubilación Patronal, Elementos de la Jubilación Patronal, Determinación de la Jubilación Patronal, Fondo de reserva, Forma de pago de la Jubilación patronal, Calculo de la pensión Jubilar, Garantías de la pensión jubilar, Remuneraciones adicionales, Muerte del jubilado patronal, Multas, Acción extraordinaria de protección, Requisitos de la acción extraordinaria de protección.

Y para concluir realizamos el estudio de campo el cual se lo realizó mediante las técnicas de encuesta que fueron aplicadas a 30 profesionales del Derecho especializados en materia de derecho laboral y la técnica de entrevista que fueron aplicadas a cinco, profesionales del Derecho especializados y jueces de salas labores entre ellos un secretario del juzgado de lo laboral; Un docente de la Universidad Nacional de Loja y 2 funcionarios del Ministerio de trabajo especialistas en derecho laboral y un ex funcionario que fungía como Inspector de trabajo especialista en tema de jubilación a cargo de empleadores.

Es de vital importancia que los jueces son los encargados de hacer cumplir las normas previstas en nuestra legislación, la omisión, el desconocimiento, la errónea interpretación causa afectación a los derechos de los colectivos protegidos por la Constitución. La aplicación retroactiva de la norma vulnera el derecho a la seguridad jurídica, el debido

proceso en la garantía de la motivación debido a que los fallos al no aplicar al tenor la ley no puede existir una motivación adecuada y suficiente para afianzar sus decisiones con probidad.

7.1.2. Verificación de Objetivos específicos

Primer objetivo específico

Determinar que la errónea aplicación de la norma en el cálculo de la jubilación patronal produce afectación de derechos del trabajador y la vulneración del derecho a la seguridad jurídica.

El presente objetivo se logra comprobar en la aplicación de la tercera pregunta de la técnica de la encuesta ¿Cree usted que los juzgadores que aplican la retroactividad de la normativa en la determinación del cálculo de la jubilación patronal vulneran la seguridad jurídica del trabajador? En lo que se mencionan es que si, se vulnera el derecho a la seguridad jurídica, ya que como lo establece el art 82. de la Constitución el respeto a la normativa prevista y aplicada por las autoridades competentes, el aplicar de manera retroactiva una norma vulnera el derecho a la seguridad jurídica del accionante. Por otro lado, también se demuestra en las preguntas dos y cuatro de la técnica de la entrevista, ya que los especialistas mencionan que la aplicación retroactiva de una norma jurídica no está permitido, ya que el alcance de su aplicación radica en la vulneración de derechos constitucionales y contradicción de normas, debido a que el art. 7 del Código Civil establece claramente que la ley no es retroactiva y que siempre será para lo venidero, en este caso específico los juzgadores debieron resolver en base a los fallos de triple reiteración vinculantes que sirvieron para un criterio motivado en casos análogos y la garantía del cumplimiento de la norma prevista

Segundo objetivo específico

Demostrar que el desconocimiento de la normativa por parte de los juzgadores permite que se apliquen de forma retroactiva la ley con lo que no se garantiza el debido proceso y se vulneran derechos del buen vivir.

Este objetivo se logra demostrar mediante la aplicación de la técnica de encuesta ya que los especialistas en derecho laboral en las preguntas cuatro y número seis manifiestan que el desconocimiento de la normativa por parte de los jueces se debe a que no se invoca o se invoca de manera incorrecta la norma, por lo que genera dudas al juez y lo induce al error, pero por otro lado dentro de lo que respecta al derecho el juez conoce de derecho y es obligación del operador de Justicia hacer cumplir lo estipulado en la norma y el aplicar la retroactividad de la norma en el cálculo de la jubilación patronal omite, interpreta

erróneamente y desconoce el art. 426 de la Constitución al hacer prevalecer un acuerdo ministerial antes que una norma proveniente de un código orgánico, por otro lado el mismo código civil vigente previamente al acuerdo ministerial base de la controversia es claro al decir que la ley no es retroactiva y los fallos de triple reiteración vinculantes hacen referencia a casos análogos que se han resueltos anteponiendo la norma favorable al trabajador y calculado su jubilación en base a la expectativa de vida al no tener una norma clara en el momento de darse la controversia, por todos estos motivos los jueces si desconocieron la norma y la omitieron permitiendo que se vulnera derechos constitucionales como el debido proceso en la garantía e motivación, ya que al aplicar una norma con efecto retroactivo su motivación y fundamentos de derecho no se vieron demostrados ya que no era permitido y la norma lo preveía. De igual manera la pregunta tres de la técnica de la entrevista se demuestra que el desconocimiento y omisión de la norma por parte de los juzgadores perjudica en gran magnitud a los beneficiarios de este derecho de jubilación del empleador, por cuanto, la constitución en su art. 33 y 34 manifiesta que 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 y que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado por lo que el efecto retroactivo de la norma en su cálculo de jubilación patronal vulnera el derecho al buen vivir del trabajador.

Tercer objetivo específico

Elaborar lineamientos propositivos para evitar la errónea aplicabilidad del principio de retroactividad de normativa en el cálculo de la jubilación patronal por parte de los administradores de justicia y generar beneficios a los jubilados.

El tercer objetivo se puede ver demostrado en la pregunta número cinco aplicada a los entrevistados especialistas en derecho laboral ¿Qué sugerencia daría usted para que los administradores de justicia puedan evitar la aplicación retroactividad de la norma en el cálculo de la jubilación patronal? De las opiniones y respuestas proporcionadas se resalta que el rol crucial de los juzgadores es garantizar el fiel cumplimiento de la Constitución, por lo que las sugerencias son mayor observancia en la normativa, la constante capacitación de los jugadores, actualización con respecto a nuevos mecanismos jurídicos para mejorar el sistema judicial, revisión constante de la jurisprudencia vinculante y una exhortación a los abogados de la república del Ecuador a invocar la norma jurídica de acuerdo a las pretensiones de su defendido para evitar el error y la confusión, así obtener un sistema de justicia de plena calidad.

7.1.3. Fundamentación Jurídicos para lineamiento propositivos

Para iniciar, es necesario invocar la norma constitucional en donde se reconoce a el trabajo como un derecho en su artículo 33 que establece que el trabajo es simultáneamente un derecho y una obligación en la sociedad. Además, es un derecho económico esencial que no solo contribuye a la realización personal, sino que también sirve como fundamento para la economía en general. El Estado tiene la responsabilidad de asegurar que las personas que trabajan sean tratadas con dignidad y que disfruten de una vida digna. Esto incluye garantizar salarios y retribuciones adecuadas y justas, así como la oportunidad de realizar un trabajo que sea saludable y elegido de manera libre, se destaca la importancia del trabajo como un pilar de la sociedad y establece la obligación del Estado de proteger los derechos y el bienestar de las personas trabajadoras, es importante señalar los principios que sustenta al derecho al trabajo establecidos en el art 326 de la Constitución de la Republica del Ecuador establece que el Estado promoverá el empleo pleno y eliminará subempleo y desempleo brindar condiciones justas a los trabajadores y regular la relación entre empleador y empleado

El art 3 de la Ley de Seguridad social establece a los sujetos de protección de los diversos tipos de seguros que se ofrecen en el cual uno de ellos se asegura de proteger mediante los principios del régimen de seguridad social el riesgo de vejez, esto con la finalidad de poder dar al trabajador una vida digna, capacidad de cubrir sus necesidades básicas y una retribución justa y equitativa a los años de trabajo y sus aportaciones.

Dentro de esta investigación pudimos referenciar a los sistemas de pensiones y seguridad social de Chile y México, que establecen sistema de seguridad social por capitalización individual, es decir, por fondos privados, sin embargo estas legislaciones establecen un sistema de control y verificación para las aportaciones y reglas para la determinación de su pensión jubilar, esto hace que el sistema de pensiones sea transparente, autónomo e independiente, que pueda garantizar todos los beneficios a los trabajadores que forman parte del mediante especialistas y peritos en la materia.

Dentro del Código de trabajo en su art 5 se espera que estos funcionarios cumplan con su deber de velar por los derechos de los trabajadores y tomar medidas para asegurar que sus derechos sean respetados y protegidos de manera eficaz, esto mediante mecanismos jurídicos y fuentes del derecho que les dan a las autoridades competentes todos los medios para garantizar el trato justo y que las condiciones en las que se lleven los procesos laborales se cumplan en lo que establece nuestra norma suprema, por otro lado, el artículo 188 inciso séptimo del mismo cuerpo legal, as condiciones y los cálculos para la indemnización que debe recibir un trabajador si es despedido intempestivamente por el empleador. La

indemnización varía según el tiempo de servicio: hasta tres años de servicio corresponden a tres meses de remuneración, y más de tres años implican un mes de remuneración por cada año de servicio, sin superar 25 meses de remuneración. La fracción de un año se cuenta como año completo. La indemnización se basa en la remuneración recibida al momento del despido. Para trabajadores a destajo, se calcula usando el promedio mensual del año previo. Si el trabajador tiene entre veinte y veinticinco años de servicio, además de la indemnización, se le otorga una parte proporcional de la jubilación patronal. Estas indemnizaciones pueden mejorarse por acuerdo entre las partes, pero no por Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Si el empleador confirma por escrito un despido sin causa, debe depositar la indemnización dentro de 48 horas. Si no se ratifica, el trabajador debe ser reintegrado, este artículo da garantías a los trabajadores y da un criterio para que los administradores de justicia se basen al momento de aplicar o determinar los montos de indemnización por despidos injustificados y se le garantiza al trabajador que su proceso se realizara con base al principio de celeridad para evitar dilaciones en el caso, de esta manera los jueces y juezas pueden fijar un fallo acorde a los antecedentes de la relación laboral aplicando mecanismos jurídicos y así evitar la vulneración de derechos.

Agregado a este apartado quiero poder explicar los artículos 216, 217, 218, 219 del Código del trabajo que son las reglas propuestas y establecidas para el cálculo de la jubilación patronal, mediante estos artículos los juzgadores o autoridades competente podrán fijar un cálculo exacto, evitar los errores de interpretación de normas y evitar las omisiones que suelen cometer al aplicar de manera retroactiva una norma que no estaba vigente al momento de trabada la litis.

Por otro lado, es importante señalar el art. 86 y 100 del Código Orgánico de la Función Judicial que establece que los administradores de justicia deben involucrarse en programas de aprendizaje y desarrollo constantes, los cuales comprenden cursos generales y específicos. Aquellos que completen satisfactoriamente estos cursos serán evaluados con una puntuación que se considerará en los concursos de selección basados en pruebas y méritos, así como en los procesos de ascenso dentro de las categorías laborales. El art. 28 del mismo Código establece que las juezas y jueces, en el ejercicio de su función, deben centrarse en el acto de juzgar y hacer cumplir las decisiones judiciales de acuerdo con la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y las leyes nacionales. Se les prohíbe evitar ejercer su autoridad o emitir fallos basándose en la ausencia de normas o en la falta de claridad en ellas. En su labor, están obligados a actuar conforme al sistema legal, de acuerdo con el área del derecho en cuestión. Se establece que los principios generales del derecho,

junto con la doctrina y la jurisprudencia, se utilizan para interpretar, integrar y definir los límites de aplicación del marco legal. Esto también es válido para llenar vacíos normativos o insuficiencias en las regulaciones de una materia. En resumen, el fragmento subraya la obligación de las y los jueces de emitir sus decisiones basándose en un marco legal establecido y utilizando recursos como los principios jurídicos universales, la doctrina legal y la experiencia judicial previa, debido a esto se debe capacitar a los administradores de justicia continuamente y sobre todo exhortar que sus fallos y decisiones estén acordes a los hechos que se presentan y revisando la doctrina y jurisprudencia para evitar la errónea aplicabilidad de la norma y garantizar de mejor manera el goce efectivo de los derechos constitucionales.

Mediante la quinta pregunta aplicada en la entrevista a los profesionales del derecho se puede establecer que la mayoría está de acuerdo con ejecutar algunos consejos y metas para poder evitar estos errores de aplicación de la norma, medios como la jurisprudencia, consultas jurídicas, actualización constante de la norma vendría bien para que el sistema jurídico pueda dar confianza y demostrar a los trabajadores que sus procesos está siendo llevados con apego a la normativa y garantizado por personas conocedoras de derecho y que buscan un resultado positivo, generar procesos transparentes, sin errores y con una basta motivación garantizando lo que establece el art 82 de la Constitución el derecho a la seguridad jurídica

8. Conclusiones

Una vez desarrollado el marco teórico, de haber analizado minuciosamente los resultados de campo como las encuestas y entrevistas, y sintetizada la discusión de los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable y deben ser respetados y protegidos en cualquier cambio normativo. La aplicación retroactiva de nuevas regulaciones podría tener un impacto negativo en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, afectando sus derechos y generando desconfianza en el sistema legal.
- Los administradores de justicia tienen un papel crucial en evitar una errónea aplicabilidad de la retroactividad. Para ello, se recomienda considerar cuidadosamente la jurisprudencia existente, especialmente las decisiones de la Corte Constitucional, y actuar dentro del marco legal y constitucional. Esto asegura la coherencia con los precedentes y los valores de justicia social y derechos fundamentales.
- Dado que el trabajo es reconocido como un derecho y una fuente de realización personal, la jubilación patronal es un aspecto esencial para el bienestar de los trabajadores. La jubilación es el resultado del esfuerzo y la contribución de los trabajadores a lo largo de sus carreras, y debe permitirles mantener un nivel de vida adecuado y disfrutar de su retiro con dignidad.
- La Constitución resalta los principios de solidaridad y equidad en la seguridad social. Esto implica que la jubilación patronal no debe ser exclusiva para un grupo selecto de trabajadores, sino que debe estar disponible para todos en igualdad de condiciones. La equidad en la jubilación asegura que todos los trabajadores, independientemente de su ocupación o nivel salarial, puedan acceder a una jubilación justa y adecuada.
- La seguridad jurídica implica que las personas y los trabajadores pueden confiar en que las normas legales no se modificarán retroactivamente para afectar sus derechos ya adquiridos o situaciones pasadas. La aplicación de una norma no vigente podría poner en riesgo los derechos que las partes hayan asegurado legítimamente durante el curso del proceso.

9. Recomendaciones

Luego de una minuciosa investigación con base en la problemática planteada, se considera necesario y pertinente presentar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda la revisión constante de la jurisprudencia vinculante, ya que como fuente de derecho permite al juzgador y los abogados enfatizar en sus alegatos y motivaciones.
- Exhortar a los abogados a invocar la norma de manera correcta, con el fin de evitar y provocar confusiones y otras interpretaciones en sus pretensiones.
- Recomendar a los miembros de la función judicial la aplicación de carácter obligatoria del art. 28 inciso tercero en sus fallos y decisiones judiciales, de esta manera se actuará siempre en base a las fuentes del derecho más confiables como lo son la doctrina y jurisprudencia.
- Recomendar al Ministerio del Trabajo que realice programas de capacitación virtuales o presenciales para empleados públicos y privados con el fin de darles a conocer los derechos sociales y labores a los que pertenecen y cuáles son los lineamientos a seguir para que puedan reconocérselos según la normativa.
- Se recomienda la constante actualización de mecanismo de derecho y de solución de conflictos para poder garantizar un efectivo goce de los derechos y el fiel cumplimiento de la Constitución.

9.1 Lineamientos propositivos

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho al trabajo, asegurando que todas las personas tienen el derecho a acceder a un empleo digno y a condiciones laborales justas.

Este derecho incluye el acceso a oportunidades laborales sin discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, religión, opinión política, entre otros. Además, la Constitución establece el derecho a la igualdad de salarios por trabajo de igual valor, el derecho a la seguridad social y a la protección laboral, así como el derecho a la negociación colectiva y a la huelga como formas de garantizar los intereses y derechos de los trabajadores.

La Constitución ecuatoriana reconoce y garantiza el derecho de las personas a la seguridad social como un medio para asegurar su bienestar y el de sus familias. La seguridad social incluye aspectos como la salud, la jubilación, la invalidez, el desempleo y otros riesgos sociales.

El art 216 del Código de trabajo reconoce a la jubilación patronal como un derecho del trabajador cuando ha trabajado más de 25 años consecutivos y en caso de despido intempestivo un cálculo de jubilación para poder cubrir sus necesidades básicas y disfrutar de una vida digna.

Que el artículo 82 de la constitución de la república del ecuador establece que los procesos jurídicos serán llevados por las autoridades competentes con estricto apego a la constitución y que el aplicar una norma no vigente al momento de darse el problema jurídico este caso el cálculo de la jubilación patronal incluye a una afectación de derechos como la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva, derechos del buen vivir y garantía de motivación sugiero como lineamientos propositivos los siguientes:

La Elaboración de guías y manuales detallados que expliquen paso a paso cómo realizar el cálculo de la jubilación patronal, incluyendo ejemplos prácticos y situaciones comunes.

La creación de un organismo especializado, autónomo e independiente encargado de regular la jubilación por medio del empleador de esta manera, se relucirán procesos transparentes y bien fundamentados por peritos en el ámbito del derecho de jubilación.

El organismo creado deberá dar asistencia permanente a los trabajadores para el proceso de la determinación del cálculo de jubilación patronal

Motivar a la creación de una normativa jurídica que sea predecible y completa a los diversos problemas que pueda generarse en la determinación de la jubilación patronal.

Insistir en lo mencionado en el art. 7 del Código Civil con respecto a la retroactividad, fomentando un método de cálculo de la jubilación patronal donde se prevea de forma enfática sobre los efectos de la ley

Brindar capacitación regular y periódica de forma virtual o mediante cursos por parte del Ministerio de Trabajo a los administradores de justicia, abogados, contadores y otros profesionales involucrados en el proceso de cálculo de la jubilación patronal.

Fomentar por parte del Consejo de la judicatura la revisión de jurisprudencia y doctrina en los jueces y juezas antes de aplicar una norma retroactiva que deje en indefensión y vulnere los derechos de las personas.

10. Bibliografía

ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA. (2023). *ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN*. Actuaría C. Ltda.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (27 de Julio de 2023). *Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/social-security>

Álvarez, P., Rodríguez, B., & Loiseau, V. (2022). Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*, 3.

ANSES. (Noviembre de 2022). *ANSES*. Obtenido de <https://www.anses.gob.ar/observatorio/presentacion-del-informe-beveridge-el-nacimiento-de-la-seguridad-social-universal>

ASAMBLEA DEL ECUADOR. (2020). *CODIGO DEL TRABAJO*. QUITO.

Asamblea del Ecuador. (2022). *Ley de Seguridad Social*. Quito.

Asamblea General Del Ecuador. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Montecristi.

Asociación Internacional de Seguros. (2023). *issa*. Obtenido de <https://ww1.issa.int/es/about/history>

BALBÍN, A. N. (2022). El concepto de seguridad social y derecho de la seguridad social. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 583.

BALLESTEROS, A. M. (1998). *Incidencia de la seguridad jurídica en la estructura y forma lógica de la norma jurídica*. Universidad de la Rioja.

Bayefsky, A. F. (1990). *The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*. Human Rights Law Journal.

BBVA. (02 de AGOSTO de 2023). *BBVA*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/historia-de-las-pensiones-la-jubilacion-en-la-antigua-roma.html#:~:text=La%20palabra%20jubilaci%C3%B3n%20proviene%20del,proviene%20de%20la%20antigua%20Roma>.

Bonilla, L. A. (2019). LA JUBILACIÓN UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES O UNA MERA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 18.

Borja, R. (18 de julio de 2018). *Enciclopedia de la politica*. Obtenido de https://www.enciclopediadelapolitica.org/seguridad_juridica/

Brooks, E. (23 de noviembre de 2022). *Liberties*. Obtenido de <https://www.liberties.eu/es/stories/interpretacion-juridica/44577>

Calvas, A. P. (2022). *El derecho a la seguridad jurídica y principio de irretroactividad de las normas*. Quito.

CAROLINA, P. C. (2020). *LA JUBILACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR EN EL ECUADOR*. Puyo: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.

COLLOA, J. S. (2023). RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD EN DERECHO: CONCEPTO, TRATAMIENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL. En J. S. COLLOA, *RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD EN DERECHO: CONCEPTO, TRATAMIENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL*.

Constitución Española. (1978). *Constitución Española*. Obtenido de <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=24&tipo=2>

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. (2017). *LA JUBILACIÓN PATRONAL ES UN BENEFICIO AUTÓNOMO E INDEPENDIENTE A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO, RETIRO VOLUNTARIO, DESAHUCIO CUALQUIER OTRA FORMA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL*. Quito: Resoluciones.

Echeverría, M. (2013). "Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano". Foro: revista de derecho. No. 19.

EDWAR, E. P. (2020). *Origen y finalidades de la jubilación patronal*. Puyo.

Equipo editorial, E. (02 de Febrero de 2022). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>

Equipo editorial, Etecé. (02 de 02 de 2022). *CONCEPTO*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>.

EXPANSION. (2023). *EXPANSION*. Obtenido de <https://www.expansion.com/diccionario-economico/retroactividad.html>

EXPANSION. (2023). *EXPANSION*. Obtenido de <https://www.expansion.com/economia-para-todos/empleo/la-reforma-laboral-tiene-caracter-retroactivo.html#:~:text=De%20forma%20oficial%20no%20tiene,45%20d%C3%ADas%20por%20a%C3%B1o%20trabajado>.

Fernández, D. G. (2023). *ESDEJUSTICIA*. Obtenido de www.derechoadministrativoyurbanismo.es

FUDE. (2023). *FUDE*. Obtenido de <https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>

GABRIELA, M. J. (2017). "LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL PRINCIPIO

DISPOSITIVO DEL DEBIDO PROCESO. Ambato: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES "UNIANDES".

González, J. I. (2002). Salud y seguridad social: entre la solidaridad y la equidad. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18-24.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (02 de 08 de 2023). *IESS*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (18 de enero de 2017). *IESS*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/empleadores-están-obligados-a-afiliar-a-los-trabajadores-desde-el-primer-dia-10174?redirect=https://www.iess.gob.ec/es/sala-de

Lago, C. M. (enero de 1985). *NACIONES UNIDAS - CEPAL*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/8315>

León, J. I. (2023). *binasss*. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>

Manuel, A. O., & Tortuero Plaza, J. L. (2002). *Instituciones de Seguridad Social*. Madrid: Editorial Civitas.

María, R. R. (2003). *La seguridad jurídica en el Ecuador Contribución de la Procuraduría General del Estado*. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales (Ecuador).

Medina, D. E. (23 de mayo de 2006). *DeJusticia*. Obtenido de <https://www.dejusticia.org/que-es-la-seguridad-juridica/>

Ministerio del trabajo. (2023). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

NUGENT, R. (2023). *LA SEGURIDAD SOCIAL: SU HISTORIA Y SUS FUENTES*. Oas.org. (15 de agosto de 2023). *Oas.org*. Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2012). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

Peñaherrera, E. (2016). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.

Pérez, A., Domínguez, S., & Ossa, Y. A. (2012). *Dialnet* . Obtenido de Universidad de la Rioja: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5978951.pdf>

PÉREZ, L. A. (2000). LA SEGURIDAD JURÍDICA: UNA GARANTÍA DEL. *BOLETÍN DE LA FACULTAD DE DERECHO*.

PODER JUDICIAL. (2023). *PODER JUDICIAL*. Obtenido de

<https://diccionariosusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/46122:retroactividad%20de%20la%20ley%20laboral>

Quevedo y Ponce. (08 de noviembre de 2021). *Quevedo & Ponce Estudio Jurídico*. Obtenido de <https://www.quevedo-ponce.com/vulneracion-a-la-garantia-de-motivacion/>

RAE. (2023). *RAE*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/jubilaci%C3%B3n>

RAE. (14 de agosto de 2023). *RAE*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/norma-sancionadora-en-blanco>

RAE. (02 de AGOSTO de 2023). *RAE*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/derecho-al-debido-proceso>

Ramírez, M. A. (2005). El debido proceso. *OPINION JURIDICA*, 89-105.

Red-DESC. (2023). *Red-DESC*. Obtenido de <https://www.escrib.net.org/es/derechos/seguridad-social>

Rodríguez, J. M. (08 de enero de 2019). *ALMACEN DE DERECHO*. Obtenido de <https://almacenederecho.org/de-la-retroactividad-de-las-normas>

Rodríguez, P. I. (2016). El debido proceso, sus orígenes, su evolución y su reconocimiento en el nuevo sistema de justicia penal en México. *Universidad del Centro de México y Facultad de Derecho de la UASLP*, 63.

Sánchez Vera, M. C. (2018). *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad: un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar*. Sede: Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Sasso, J. (2011). La seguridad social en el Ecuador, historia y cifras. *Programa de Políticas Públicas - FLACSO-Ecuador*, 19-21.

Silva, T. V., & Calderón, J. E. (2021). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del derecho al debido proceso. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 2. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800110

Tenesaca-Maldonado, S. O., & Trelles-Vicuña, D. F. (2021). El Derecho Constitucional a la Motivación: Línea Jurisprudencial de la Corte Constitucional, a partir del año 2019. *FIPCAEC*.

UNAM. (Julio de 2023). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/4.pdf>

UNIR. (19 de ABRIL de 2021). *UNIR*. Obtenido de <https://www.unir.net/derecho/revista/tutela-judicial-efectiva/>

Velasco, A. P. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Revista de Derecho*, 112.

Villamarín, S. M., Moncayo, J. C., & Borbor, A. M. (2020). *La seguridad jurídica y los paradigmas del estado constitucional de derechos*. Revista Universidad y Sociedad.

11. Anexos

11.1. Cuestionario de Encuestas y entrevistas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: “Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia No. 668-17-EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la seguridad jurídica”; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente formulario, los resultados permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: Planteamiento del problema.

El Presente trabajo se enfoca a analizar las causales de la errónea aplicabilidad de normas jurídicas en lo que refiere al cálculo de la jubilación patronal, siendo el resultado la vulneración de varios derechos fundamentales como la seguridad jurídica

1. ¿Cree usted que la jubilación patronal de un trabajador debe ser calculada de manera justa respetando la normativa prevista y garantizando los derechos del trabajador?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

2. ¿Conoce usted cual es el criterio y la normativa en la que se basan los juzgadores al momento de calcular la jubilación patronal de los trabajadores?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

3. ¿Cree usted que los juzgadores que aplican la retroactividad de la normativa en la determinación del cálculo de la jubilación patronal vulneran la seguridad jurídica del trabajador?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

4. ¿Cree usted que la vulneración de los derechos del trabajador en la determinación de la jubilación patronal se debe al desconocimiento y omisión de la norma por parte de los juzgadores?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

5. ¿Considera usted que la errónea interpretación de la norma y la aplicación de la retroactividad de la norma jurídica compromete en la confianza que tienes las personas en el sistema judicial?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

6. ¿Piensa usted que la aplicación de la retroactividad de la norma por los juzgadores en la determinación del cálculo de la jubilación patronal vulnera el debido proceso en la garantía de motivación?

Si () No ()

¿Por qué?

.....

11.2. Anexo 2. Cuestionario entrevista



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO.

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: “Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia No. 668-17-EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la seguridad jurídica”; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente entrevista, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación

La sentencia Nro. 668-17-EP/22 hace un análisis referente a la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal de un empleado, en este caso nos refiere a una sentencia donde los administradores de justicia aplican una norma jurídica que no estaba vigente al momento de impugnado el acto, de esta manera vulnerando la seguridad jurídica.

- 1. ¿Conoce usted a quienes está destinado el fondo global pensión jubilar patronal?**
- 2. ¿Qué entiende usted por retroactividad de la normativa y cuáles son los criterios y límites establecidos para su aplicación?**
- 3. ¿Cree usted que el desconocimiento de normativa por parte de los administradores de justicia causo la aplicación retroactiva de normativa al cálculo de la jubilación patronal vulnerando el derecho del buen vivir y seguridad jurídica del trabajador dentro de la sentencia 668-17-EP22 de la Corte Constitucional?**
- 4. ¿De qué manera crees usted que la aplicación retroactiva de la ley en el cálculo de la jubilación patronal vulnera el derecho a la seguridad jurídica del trabajador?**
- 5. ¿Qué sugerencia daría usted para que los administradores de justicia puedan evitar la aplicación retroactividad de la norma en el cálculo de la jubilación patronal?**

11.3. Anexo 3. Certificado de traducción de ingles

Lic. Jean Pierre Bustos Rodríguez

Profesional del idioma inglés

CERTIFICA:

Yo, Lic. Jean Pierre Bustos Rodríguez, portador de la cédula de ciudadanía 1105046591, profesional del idioma inglés, con registro en la Senescyt número **1031-2022-2452270** certifico: que la traducción al idioma inglés del resumen de tesis "**Análisis jurídico y doctrinario de la sentencia no. 668-17- EP/22 de la Corte Constitucional por la retroactividad de normativa aplicable al cálculo de la jubilación patronal vulnerando la Seguridad Jurídica**" de autoría del estudiante Bryan José Criollo Rojas, con cédula de ciudadanía 1105137168 corresponde al texto original en español, siendo esta una traducción textual del documento adjunto.

Loja, 24 de abril del 2024



Firmado electrónicamente por:
**JEAN PIERRE
BUSTOS
RODRIGUEZ**

Lic. Jean Pierre Bustos Rodríguez

Profesional del idioma inglés

11.4. Anexo 4. Oficio de designación de director de Trabajo de Integración Curricular.



Unl
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD, JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

Presentada el día de hoy, diecinueve de junio de dos mil veintitrés, a las dieciocho horas con cincuenta minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

ENAREGINA
PELAEZSORIA
Firmado digitalmente por
ENAREGINA PELAEZSORIA
Fecha: 2023.06.20 08:31:19
+5007

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Loja, 20 de junio de 2023, a las 08H02. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de Integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UNL vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al Dr. Fernando Fiemón Soto Soto, Mg. Sc, Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA SENTENCIA NO. 668-17- EP/22 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL POR LA RETROACTIVIDAD DE NORMATIVA APLICABLE AL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL VULNERANDO LA SEGURIDAD JURÍDICA", de autoría del Sr. BRYAN JOSÉ CRIOLLO ROJAS. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación". **NOTIFÍQUESE para que surta efecto legal.**



Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 20 de junio de 2023, a las 08H03. Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Fernando Fiemón Soto Soto, Mg. Sc., para constancia suscriben:



Dr. Fernando Fiemón Soto Soto, Mg. Sc.,
DIRECTOR TIC

ENAREGINA
PELAEZSORIA
Firmado digitalmente por ENAREGINA PELAEZSORIA
Fecha: 2023.06.20
08:31:19 -05007

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

C.C. Sr. Bryan José Criollo Rojas
Expediente de Estudiante

072 – 545174 ext. 21-23-28
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla Letra "S" La Argella, Loja – Ecuador

Página 1 | 1

Educamos para Transformar