



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

**Unidad de Educación a Distancia y en Línea**

**Carrera de Derecho**

Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva

Provincial de Napo

Tesis previa a la obtención del grado de licenciado en jurisprudencia y de título de Abogado.

**AUTOR:**

Alex Paúl Villavicencio Izurieta

**DIRECTOR:**

Abg. Eduardo Patricio Armijos Tandazo Mgtr.

Loja-Ecuador

2024

## **Certificación**

Abg. Eduardo Patricio Armijos Tandazo Mgtr.

**Docente de la carrera de Derecho de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja.**

### **Certifico**

Que el presente trabajo de investigación, elaborado por el señor Alex Paúl Villavicencio Izurieta, titulado “**Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo**”, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad al plazo establecido en el proyecto de tesis legalmente aprobado, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo tribunal de grado.

Loja, 05 de agosto de 2024

Abg. Eduardo Patricio Armijos Tandazo Mgtr.

**Directora del Trabajo de Titulación**

## **Autoría**

Yo, **Alex Paúl Villavicencio Izurieta** declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autor:** Alex Paúl Villavicencio Izurieta

**Cédula de identidad:** 1600238552

**Fecha:**

**Correo electrónico:** [alex.villavicencio@unl.edu.ec](mailto:alex.villavicencio@unl.edu.ec)

**Celular:** 0998603444

## **Carta de Autorización**

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

Yo, **Alex Paúl Villavicencio Izurieta** declaro ser autor del trabajo de titulación denominado: **“Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo”** como requisito para optar por el título de **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo en la ciudad de Loja, a los treinta y un días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autor:** Alex Paúl Villavicencio Izurieta

**Cédula:** 1600238552

**Dirección:** Avenida P. Víctor Carbone y Apu Domingo

**Correo Electrónico:** [alex.villavicencio@unl.edu.ec](mailto:alex.villavicencio@unl.edu.ec)

**Teléfono Celular:** 0998603444 **Convencional:**

**DATOS COMPLEMENTARIOS.**

**Director de Tesis:** Abg. Eduardo Patricio Armijos Tandazo Mgtr.

**Tribunal de Grado:**

**Presidente:**

**Vocal:**

**Vocal:**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de titulación, a Dios, a mi esposa Noemi Esperanza, mis amados hijos Paula Alejandra, Adriana Bethsabé, Alex Paúl Jr., quienes han sido mi motivación para enrumbarme en el camino del conocimiento y cumplir con mi formación académica, a mi madre Rita Izurieta, quien con sus oraciones, su amor, apoyo incondicional y enseñanzas me han guiado en cada paso de este camino, a mis hermanos Arturo, Francisco, María y Estefanía, por darme fortaleza y perseverancia, este sueño no habría sido posible, a mi tutor por ser mi mentor y a cada uno de mis docentes que han sido testigo de mi logro, gracias por compartir su conocimiento y por inspirarme a ser un mejor estudiante y futuro abogado, sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi vida. Y, por supuesto, a mis amigos, compañeros quienes han estado a mi lado en los momentos de desafío y celebración. Gracias por su compañía y motivación.

Este trabajo es un reflejo de todo lo que he aprendido y de aquellos que me han seguido en este proceso.

**El autor.**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, a mi familia, agradezco profundamente a mis docentes, a mi tutor Dr. Eduardo Patricio Armijos Tandazo, quienes han compartido su vasto conocimiento y experiencia a lo largo de mi formación académica. Sus enseñanzas y consejos han sido invaluable y han moldeado mi perspectiva sobre el Derecho y la justicia, apoyo y sacrificio han sido la base de mis logros. Su confianza en mí ha sido una fuente constante de motivación.

Asimismo, extendo mi agradecimiento y gratitud a la Ing. Noemi Macas, Administradora de Federación Deportiva Provincial de Napo, a su Presidente, a la Mgtr. Rosa Bastidas, Administradora de Federación Deportiva Provincial de Imbabura, al Ministerio del Deporte y a todas aquellas personas invisibles que colaboraron en la realización de esta tesis, ya sea mediante sus ideas, su tiempo o su crítica constructiva. Su ayuda ha sido fundamental para alcanzar este objetivo.

A mis compañeros de estudio, gracias por su amistad, apoyo y el compañerismo que hemos compartido. Cada uno de ustedes ha hecho que este viaje sea más enriquecedor y memorable.

## **El autor**

## Índice de Contenidos

Certificación .....	ii
Autoría.....	iii
Carta de Autorización.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice de Contenidos .....	vii
Índice de Tablas .....	x
Índice de Figuras .....	xi
1. Título .....	12
2. Resumen .....	13
2.1. Abstract.....	14
Introducción .....	15
4. Marco Teórico .....	19
4.1. Marco conceptual .....	19
4.1.1. Jubilación .....	19
4.1.2. Patrono .....	19
4.1.3. Trabajador .....	20
4.1.4. Liquidación.....	21
4.2. Marco doctrinario .....	21
4.2.1. Teoría del derecho laboral.....	21
4.2.1.1. Principio de Protección.....	22
4.2.1.2. Principio de Continuidad .....	23
4.2.1.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos .....	23
4.2.2. Teoría de la seguridad social .....	24
4.2.3. Derechos y Obligaciones del Empleador y del Trabajador .....	26
4.2.4.1. Derechos fundamentales de los trabajadores.....	26
4.2.4.2. Obligaciones del empleador respecto a la jubilación patronal .....	27
4.2.4.3. Derechos de los trabajadores FEDENAPO .....	28
4.2.4.4. Obligaciones de la FEDENAPO respecto a la jubilación patronal .....	29
4.3. Marco Jurídico .....	29
4.3.1. Leyes Base pirámide .....	29
4.3.1.1. Constitución de la Republica del Ecuador.....	29

4.3.1.2.	Código de Trabajo .....	30
4.3.1.3.	Ley del Deporte, Educación Física y Recreación.....	31
4.3.1.4.	Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación.....	32
4.3.1.5.	Lineamientos para la presentación de la planificación operativa anual 2024 de las organizaciones deportivas .....	33
4.3.1.6.	Procesos de pago de jubilaciones según Ministerio de Trabajo .....	33
4.3.1.7.	Estatuto Interno FEDENAPO.....	33
4.3.1.8.	Procesos de Jubilación en la FEDENAPO .....	34
4.3.1.9.	Tipos de procesos de Jubilación en la FEDENAPO.....	34
4.3.1.10.	Comparación de aspectos relevantes en procesos de Jubilación en la FEDENAPO.....	35
4.3.2.	Derecho Comparado países .....	36
5.	Metodología .....	37
5.1.	Ejecución de Objetivos.....	37
5.2.	De la metodología en General .....	39
5.2.1.	Métodos.....	40
5.2.1.2.	Método Descriptivo .....	40
5.2.1.3.	Método Analítico .....	40
5.2.2.	Enfoque metodológico .....	41
5.2.3.	Tipo de investigación .....	41
5.2.3.1.	Investigación descriptiva .....	41
5.2.3.2.	Investigación exploratoria .....	42
5.2.4.	Diseño de investigación .....	42
5.2.5.	Población.....	42
5.2.6.	Técnicas.....	42
5.2.6.1.	Técnicas de acopio teórico documental.....	42
5.2.6.2.	Entrevista.....	43
5.2.7.	Procesamiento y análisis de datos .....	43
6.	Resultados .....	44
6.1.	Resultados de entrevista trabajadores.....	44
6.2.	Resultados de entrevista Ministerio del Deporte.....	57
7.	Discusión.....	61
7.1.	Contrasta los resultados con estudios previos .....	61
7.1.1.	Marco jurídico de la competencia de pago de la jubilación patronal .....	61



7.2.	Calidad de la metodología .....	62
7.2.1.	Enfoque cualitativo .....	62
7.2.2.	Investigación documental.....	62
7.2.3.	Investigación descriptiva.....	63
7.2.4.	Investigación exploratoria.....	63
7.2.5.	Técnicas aplicadas.....	64
7.2.6.	Limitaciones y Alcances .....	64
7.3.	Respuesta a las preguntas de investigación. ....	64
7.3.1.	Pregunta general.....	64
7.3.2.	Pregunta específica 1.....	66
7.3.3.	Pregunta específica 2.....	67
7.3.4.	Pregunta específica 3.....	69
7.4.	Proyecciones de Estudio.....	70
7.4.1.	Fundamentación Jurídica de la propuesta de Reforma.....	71
8.	Conclusiones .....	73
9.	Recomendaciones.....	75
10.	Bibliografía.....	79
11.	Anexos.....	84
11.1.	Anexo 1 - Formato de Entrevista aplicado a los trabajadores .....	84
11.2.	Anexo 2 - Formato de Entrevista aplicado a un servidor del Ministerio del Deporte .....	86
11.3.	Anexo 3 – Certificado Traducción.....	88

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Principios de la seguridad social según autores .....	24
<b>Tabla 2</b> Derechos fundamentales de los trabajadores .....	26
<b>Tabla 3</b> Obligaciones del empleador .....	27
<b>Tabla 4</b> Derechos de los trabajadores de la FEDENAPO .....	28
<b>Tabla 5</b> Obligaciones de la institución frente a los trabajadores .....	29
<b>Tabla 6</b> Derechos de los trabajadores consagrados CRE .....	29
<b>Tabla 7</b> Resumen derechos de los trabajadores según Código de Trabajo .....	31
<b>Tabla 8</b> Principales responsabilidades de las Federaciones Deportivas Provinciales .....	32
<b>Tabla 4</b> Resultados entrevista trabajadores FEDENAPO .....	44
<b>Tabla 5</b> Resultados entrevista Ministerio del Deporte .....	57

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Ubicación geográfica FEDENAPO .....	40
---	----

## **1. Título**

Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva  
Provincial de Napo.

## 2. Resumen

En Ecuador, el sistema de jubilaciones patronales representa un aspecto fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores al final de su vida laboral, este sistema no solo está regulado por disposiciones legales específicas, sino que también refleja el compromiso del empleador hacia sus empleados, asegurando un retiro digno tras años de servicio. En el contexto de las federaciones deportivas provinciales, como la Federación Deportiva Provincial de Napo, este tema cobra especial relevancia debido a las particularidades de su estructura organizativa y las necesidades específicas de sus trabajadores. Por consiguiente, se planteó como objetivo general analizar el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y Federación Deportiva Provincial de Napo. La metodología que se utilizó fue una investigación descriptiva, exploratoria, con un enfoque cualitativo. Se llevaron a cabo entrevistas con cinco trabajadores de la federación para comprender los procesos de jubilación patronal, y se consultó a un funcionario del Ministerio del Deporte para entender cómo se gestionan las asignaciones presupuestarias a nivel nacional para estas jubilaciones. Además, se realizó un análisis detallado de dos casos específicos de jubilación: por años de servicio y por edad. Se identificó que, al ser una institución privada sin fines de lucro, los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo están regulados por el Código de Trabajo ecuatoriano, lo cual implica seguir procedimientos específicos para garantizar sus derechos laborales. Para mejorar la situación actual, se recomienda implementar medidas jurídicas que aseguren el cumplimiento efectivo del derecho de jubilación de los trabajadores de la federación. Estas recomendaciones deben considerar las particularidades del sector deportivo y asegurar que los procesos de jubilación sean transparentes, equitativos y conforme a la legislación vigente, protegiendo así los derechos adquiridos de los empleados de manera justa y efectiva.

**Palabras Clave:** FEDENAPO, jubilación patronal, Código Trabajo, derechos laborales, trabajadores.

## 2.1. Abstract

In Ecuador, the employer retirement system represents a fundamental aspect to guarantee the safety and well-being of workers at the end of their working life. This system is not only regulated by specific legal dispositions, but also reflects the employer's commitment to its employees, ensuring a dignified retirement after many years of service. In the context of provincial sports federations, such as the Napo Provincial Sports Federation, this issue takes on special relevance due to the particularities of its organizational structure and the specific needs of its workers. Therefore, the general objective was to analyze the legal framework of the employer's powers of the Ministry of Sports and the Napo Provincial Sports Federation. The methodology used was a descriptive and exploratory research, with a qualitative approach. Interviews were carried out with five federation workers to understand employer retirement processes, and a servant from the Ministry of Sports was consulted to understand how national budget allocations for these retirements are managed. In addition, a detailed analysis of two specific cases of retirement was carried out: by years of service and by age. It was identified that, being a private non-profit institution, the workers of the Napo Provincial Sports Federation are regulated by the Ecuadorian Labor Code, which implies following specific procedures to guarantee their labor rights. To improve the current situation, it is recommended to implement legal measures that ensure effective compliance with the retirement right of federation workers. These recommendations must consider the particularities of the sports sector and ensure that retirement processes are transparent, equitable and in accordance with current legislation, thus protecting the acquired rights of employees in a fair and effective manner.

**Keywords:** FEDENAPO, employer retirement, Labor Code, labor rights, workers.

## **Introducción**

A inicios del siglo XX, solo militares y policías tenían protección social por invalidez, vejez y muerte. En 1920, los profesores de escuelas primarias propusieron formar un fondo de jubilaciones con un descuento mensual de sus sueldos. Este proyecto fue aprobado y publicado en 1923. En 1928, con la promulgación de la Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa, se creó la primera Caja de Pensiones, antecedente de la futura Caja del Seguro (Núñez, 1993). En este sentido, no se tenía certeza sobre el futuro de los trabajadores una vez que se retiraban, y era común que continuaran trabajando hasta avanzada edad, a menudo más allá de los setenta años. Esto significaba que solo disfrutaban de unos pocos años de descanso antes de fallecer, con una calidad de vida deficiente debido a la falta de recursos para su sustento (Trejo, 2007). Los sistemas de seguridad social, originados del siglo pasado, se basan en los principios de solidaridad y universalidad, lo que implicaba una afiliación obligatoria de los trabajadores y un papel importante del Estado en la gestión de los mismos, incluyendo la recolección de contribuciones y el pago de pensiones y jubilaciones.

El desarrollo de los sistemas de pensiones ha evolucionado con las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919 para promover la paz mediante la justicia social. En 1933, se aprobó el Convenio número 35, estableciendo el derecho a la jubilación, y en 1945, los Convenios 36 y 48 trataron sobre el seguro obligatorio para trabajadores agrícolas y la conservación de los derechos de pensión de los migrantes. Posteriormente, en 1946, se aprobó el Convenio 71 sobre pensiones para trabajadores marítimos. En 1955, el Convenio 102 estableció normas mínimas de seguridad social, incluyendo prestaciones por vejez. Más tarde, en 1962 y 1967, los Convenios 118 y 128 abordaron la igualdad de trato en seguridad social y las prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes. Finalmente, en 1986, el Convenio 157 se enfocó en la conservación de las prestaciones de seguridad social. Estos acuerdos reflejan los esfuerzos de la OIT para establecer un sistema internacional que garantice los derechos en materia de seguridad social (OIT, 2007).

Por consiguiente, el Seguro Social surge en Alemania como resultado de la industrialización y la lucha de los trabajadores, promovida por el Kaiser Guillermo II, quien implementó un documento para proteger a los jubilados mediante la formación de asociaciones laborales (Zambrano & Harb, 2014). Es importante detallar que, la industrialización trajo consigo un rápido crecimiento económico, pero también condiciones de trabajo difíciles y una mayor vulnerabilidad para los trabajadores, especialmente a medida que envejecían y ya no podían trabajar.

En Ecuador, el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio se refiere a un sistema donde cada afiliado contribuye con una cantidad definida, la cual se acumula en una cuenta personal junto con los rendimientos que genere a lo largo de su vida laboral. Cuando un trabajador se retira y tiene derecho a jubilación por vejez, ordinaria o avanzada, según los artículos 185 y 188 de la ley, puede comenzar a recibir una renta mensual vitalicia basada en el saldo acumulado en su cuenta y en la esperanza de vida establecida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – (en adelante – IESS) (Ley de Seguridad Social, 2022). En este contexto, es necesario detallar que las personas que alcancen los 65 años y cumplan los requisitos para la jubilación ordinaria de vejez pueden optar por recibir rentas del mismo régimen, sin necesidad de continuar con aportaciones personales.

El Código de Trabajo (2005), en su artículo 216, establece que los trabajadores con veinticinco años de servicio tienen derecho a la jubilación patronal. Para ello, se aplican las siguientes reglas: en primer lugar, la pensión se calcula según las normas del IESS, que determinan los coeficientes, tiempos de servicio y edad. En segundo lugar, la pensión mensual no será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni menor a treinta dólares, o veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación. Además, el trabajador puede elegir el método de pago de la pensión (Moyano, 2022). Por lo consiguiente, el trabajador puede optar por recibir el pago de manera periódica, que se deposite en el IESS para que este lo jubile, o recibir un fondo global calculado de forma fundamentada. En caso de liquidación o prelación de créditos, los jubilados tienen prioridad sobre los bienes liquidados, siendo sus créditos privilegiados de primera clase, con preferencia incluso sobre los hipotecarios.

En el contexto nacional, los afiliados que cumplen con los criterios establecidos por el IESS tienen la posibilidad de acceder a pensiones mensuales vitalicias. Estas prestaciones se otorgan a partir del primer día del mes siguiente al cese en el o los empleos del asegurado. Es decir, una vez que el individuo deja de trabajar y cumple con los requisitos necesarios, puede comenzar a recibir este beneficio económico de forma mensual y permanente (IESS, 2023). Desde este punto de vista, el análisis del ámbito de las jubilaciones a nivel internacional y nacional es esencial para comprender el impacto directo en la vida de los trabajadores y la viabilidad a largo plazo de los sistemas de seguridad social. Al examinar estos aspectos, se puede identificar desafíos clave, como el envejecimiento de la población y los cambios económicos y tecnológicos, y encontrar oportunidades para mejorar los sistemas de jubilación, adoptando mejores prácticas y promoviendo la coordinación internacional.

Dentro de este contexto, las Federaciones Deportivas de acuerdo al artículo 6 establece la autonomía de las organizaciones deportivas y la gestión de instalaciones deportivas, pero



aquellas que reciben fondos públicos deben seguir la Planificación Nacional y Sectorial, cumplir con regulaciones legales, ser evaluadas en su gestión y rendir cuentas. El artículo 149 establece las obligaciones de los dirigentes deportivos, que incluyen el cumplimiento de derechos y obligaciones contemplados en la Constitución y otras leyes, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores según la legislación laboral y de sector público (Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2015).

En este sentido, al considerarse con autonomía jurídica, administrativa y económica las Federaciones Deportivas deben analizar los procesos internos en cuanto al personal que trabaja, es decir, tomar en cuenta los temas sobre la jubilación que representa un importante cambio en la vida adulta, implicando una transición de roles laborales y enfrentando nuevas situaciones que afectan diversas áreas de la vida en un corto período de tiempo. Este fenómeno, considerado complejo y en constante evolución, se ve influenciado por la asociación que muchos trabajadores hacen entre la jubilación y la vejez, lo que puede generar problemas psicológicos que requieren ser abordados por las organizaciones de manera inteligente (Bonilla, et al., 2019). En Ecuador, el proceso de jubilación cuenta con un marco constitucional sólido, donde el Estado se esfuerza por integrar a los trabajadores al sistema de jubilación, no solo proporcionando beneficios monetarios mensuales, sino también programas integradores que permiten a los jubilados sentirse parte activa de la sociedad y brindándoles oportunidades para mantener una vida digna y respetable

Por lo tanto, es necesario detallar que la Constitución de la República del Ecuador – (en adelante CRE) establece que el Estado debe formular políticas para garantizar la salud y promover prácticas saludables, así como proteger los derechos laborales. Sin embargo, tanto la Constitución como el Código de Trabajo son considerados insuficientes para proteger a los trabajadores, y los derechos laborales fundamentales se ven amenazados por la presión de los empresarios para flexibilizar las condiciones laborales, lo que podría llevar a un retroceso en las conquistas laborales, las empresas privadas deben seguir proporcionando pensiones patronales a sus jubilados para asegurar su sustento después de retirarse (Pérez, 2020).

La Federación Deportiva Provincial de Napo – (en adelante FEDENAPO), como entidad encargada de promover y coordinar actividades deportivas en la provincia, se enfrenta a desafíos significativos en la implementación de las jubilaciones patronales conforme al Código de Trabajo. Los trabajadores de esta federación, quienes están regulados por las disposiciones laborales vigentes, enfrentan incertidumbres sobre la adecuada aplicación y cumplimiento de sus derechos a la jubilación. Esta situación se agrava por interpretaciones

divergentes de las normativas legales y posibles limitaciones presupuestarias que podrían afectar la capacidad de la federación para cumplir con estas obligaciones financieras.

La falta de claridad y consistencia en la aplicación de las normativas sobre jubilaciones patronales podría resultar en conflictos legales y tensiones laborales dentro de la FEDENAPO, esto no solo compromete la estabilidad económica y el bienestar futuro de los trabajadores, sino que también podría impactar negativamente en la eficiencia y el funcionamiento de la federación en su conjunto. Por lo tanto, es fundamental realizar un análisis exhaustivo del marco jurídico y jurisprudencial que rige las competencias de pago de jubilaciones patronales en el contexto específico de las federaciones deportivas, este análisis permitirá identificar las competencias específicas de la federación en este ámbito, así como proponer recomendaciones jurídicas que aseguren el pleno cumplimiento del derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO, salvaguardando sus derechos laborales de manera efectiva y justa.

Por consiguiente, el derecho a la jubilación es un aspecto importante en el ámbito laboral, garantizando el bienestar y la seguridad económica de los trabajadores al finalizar su vida laboral activa. Por consiguiente, se propone como objetivo general analizar el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y Federación Deportiva Provincial de Napo. Para lo cual se plantearon tres objetivos específicos, analizar el marco legal y jurisprudencia sobre jubilaciones patronales. Como segundo objetivo fue determinar la competencia de jubilaciones patronales en el organismo deportivo y el último objetivo proponer recomendaciones jurídicas para que se cumpla con el derecho de jubilación de los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo. Por lo tanto, se plantea como pregunta de investigación:

¿Cómo se estructura el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y la Federación Deportiva Provincial de Napo?

¿Qué disposiciones legales y precedentes jurisprudenciales regulan las jubilaciones patronales en el contexto deportivo en Ecuador?

¿Cuáles son las competencias específicas del organismo deportivo en relación con las jubilaciones patronales?

¿Qué recomendaciones jurídicas se pueden implementar para garantizar el cumplimiento del derecho de jubilación de los trabajadores en la Federación Deportiva Provincial de Napo?

## **4. Marco Teórico**

### **4.1.Marco conceptual**

#### **4.1.1. Jubilación**

En Ecuador, de acuerdo a lo determinado en el artículo 216 del Código de Trabajo (2005) “los trabajadores que hayan prestado servicios durante veinticinco años o más, ya sea de manera continua o interrumpida, tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores” (p.79). En este contexto, la pensión se calculará conforme a las normas del IESS, considerando los coeficientes, tiempo de servicio y edad establecidos en los estatutos vigentes.

Por consiguiente, Selva et al., (2021) definen “la jubilación es un beneficio social vitalicio para trabajadores y empleadores, otorgado tras años de servicio. Representa el derecho a disfrutar de una pensión después de una larga trayectoria laboral, reconociendo su contribución al país” (p.1). Es importante detallar que la jubilación, permite a los trabajadores disfrutar de una pensión, reconociendo y valorando su larga trayectoria y contribución al desarrollo del país.

En este sentido, la jubilación es un derecho otorgado a los trabajadores en reconocimiento a su contribución física e intelectual al país, administrado por el IESS para garantizar una prestación digna del Seguro Social. Este proceso no solo promueve el desarrollo profesional y personal, sino que también fortalece los lazos sociales y genera un valor subjetivo en la sociedad (Bonilla, Cabrera, & López , 2019). Sin embargo, los trabajadores que optan por la jubilación voluntaria pueden enfrentar vulneraciones a sus derechos de protección, como retrasos en los pagos, lo que pone de relieve la importancia de asegurar una implementación adecuada de este derecho social.

De igual manera Briones (2016) detalla “jubilación es el efecto de cesar definitivamente de su trabajo por razón de la edad o de una imposibilidad física, pasando a formar parte de la clase pasiva, a cambio de una pensión o renta para su manutención” (p76). En este contexto, la jubilación es el proceso mediante el cual una persona cesa en su actividad laboral, generalmente debido a la edad avanzada, y recibe un beneficio económico o pensión como reconocimiento por sus años de servicio, este beneficio puede ser proporcionado por instituciones gubernamentales, empleadores o sistemas de seguridad social, y tiene como objetivo principal garantizar el bienestar financiero del individuo durante su retiro.

#### **4.1.2. Patrono**

Dentro de lo detallado en derecho laboral de acuerdo a lo descrito por Bejrano (1968) “patrono como toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los

servicios de otra u de otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (p.337). En esencia, el término patrono abarca a cualquier entidad o individuo que formalmente establece una relación laboral con uno o más trabajadores, independientemente de la forma y los términos específicos de dicho contrato.

El término empresario o patrono se utiliza para describir la posición de la persona que recibe los servicios subordinados prestados por un trabajador. Esta característica es la que define al empleador, sin necesidad de otros requisitos especiales relacionados con su capacidad civil o comercial, o el tipo de negocio que dirige (Irureta, 2014). En este sentido patrono es la persona dueña de la empresa, institución y/u organización que contrata los servicios de un trabajador para que cumpla actividades a cambio de una contraparte denominada remuneración o sueldo.

Es necesario indicar que, de acuerdo a lo manifestado por Forero (2019) determina “los términos patrono o empleador son ampliamente utilizados para referirse a las personas, ya sean físicas o jurídicas, que proporcionan o generan empleo. Aunque la denominación tradicional de patrono ha evolucionado con el tiempo, su esencia sigue siendo la misma” (p.365). Por consiguiente, el concepto de patrono incluye la responsabilidad legal de cumplir con las leyes laborales, como el pago de salarios, la provisión de condiciones laborales adecuadas y la garantía de derechos laborales.

#### **4.1.3. Trabajador**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 9 de Código de Trabajo (2005) se define “trabajador como la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (p.4). Es decir, trabajador se define como toda persona natural que preste sus servicios materiales, intelectuales o de ambos tipos, en virtud de un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, subordinado y remunerado. Esto incluye a empleados públicos y privados, así como a trabajadores por cuenta propia que contraten servicios personales en beneficio de terceros.

Por consiguiente, la persona que presta servicios a otra ha sido llamada de diferentes maneras, como obrero, operario, asalariado o jornalero. Sin embargo, el término que ha ganado mayor aceptación en la doctrina y la legislación es trabajador. Para efectos legales, se considera trabajo cualquier actividad humana, ya sea intelectual o material, sin importar el nivel de preparación técnica necesario para cada profesión u oficio (Nájera, 2009). Dentro de este parámetro trabajador se define como la persona que desarrolla una actividad para lo cual lo puede hacer de forma física o mental.

La exacta naturaleza jurídica del trabajador se refiere a la persona física que presta servicios bajo la dirección y dependencia de un patrono o empleador. Este trabajador realiza tareas asignadas a cambio de una remuneración, dentro de una relación laboral establecida por un contrato de trabajo. Este contrato puede ser expreso o implícito, verbal o escrito, y puede ser individual o colectivo (Irureta, 2014). En este aspecto el trabajador se compromete a cumplir con las obligaciones y tareas estipuladas por el patrono, mientras que el patrono debe garantizar condiciones laborales adecuadas y respetar los derechos laborales establecidos por la ley.

#### **4.1.4. Liquidación**

Se define la liquidación laboral como el proceso mediante el cual se determinan y pagan las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador al término de la relación laboral, se trata de un derecho del trabajador y una obligación del empleador, que debe ser cumplida conforme a la normativa laboral vigente (De Buen Lozano, 2009). Es decir, se plantea como el proceso donde se finaliza la relación laboral y por el cual se debe cancelar los haberes pendientes.

En este contexto, es necesario describir que la liquidación laboral es el acto final de la relación laboral en el que se determinan y liquidan todas las deudas pendientes del empleador hacia el trabajador, asegurando así el cumplimiento de sus derechos laborales (Alonso, 2012). Por lo tanto, la liquidación laboral se refiere al cálculo y pago de todas las obligaciones económicas que el empleador debe al trabajador al finalizar la relación laboral. Este concepto incluye salarios pendientes, indemnizaciones, vacaciones no gozadas, aguinaldos y cualquier otro beneficio adquirido durante el período de empleo.

La liquidación de acuerdo a Martínez et al., (2021) consideran “como derecho de los trabajadores al cual el empleador no puede renunciar o desconocer por ningún motivo, es decir, son invulnerables. La misma se fundamenta en los años de servicios que prestó el trabajador a determinada empresa o entidad contratante” (p.166). Dentro de este aspecto se considera como un derecho del trabajador el cual se encuentra establecido en la ley y debe ser cumplido por el empleador.

### **4.2.Marco doctrinario**

#### **4.2.1. Teoría del derecho laboral**

El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, fundamentándose en varios principios esenciales. El principio de protección salvaguarda los derechos e intereses de los trabajadores, asegurando condiciones justas y evitando abusos. El

principio de continuidad promueve la estabilidad en el empleo, evitando despidos arbitrarios y garantizando la seguridad laboral. El principio de irrenunciabilidad de derechos impide que los trabajadores renuncien a sus derechos legales, protegiéndolos de acuerdos desfavorables (Boza, 2020). Estos principios equilibran la relación laboral, promoviendo un entorno de trabajo justo y digno, como se conceptualiza a continuación.

La Teoría de los Derechos Humanos Laborales abarca principios como la protección de la vida y la integridad en el trabajo, la igualdad y dignidad laboral, la lucha contra la discriminación y el acoso, y la garantía de condiciones justas y seguras. Incluye el derecho a un salario justo, la protección durante la edad madura, y la defensa efectiva en conflictos laborales. Promueve la libertad sindical y el derecho a la huelga, así como la protección frente a la discriminación ideológica y empresarial (Arese, 2022). Por lo tanto, se enfoca en asegurar un ambiente laboral libre de violencia y en integrar el trabajo con la felicidad desde una perspectiva de derechos humanos. Por lo consiguiente se analiza sobre los principales principios de protección, continuidad e irrenunciabilidad, que son fundamentales en esta teoría.

#### ***4.2.1.1. Principio de Protección***

De acuerdo a lo dispuesto por la OIT (2003) “protección de los trabajadores incluye una amplia gama de aspectos, como la seguridad social, las condiciones laborales y ambientales, así como la seguridad y salud en el trabajo. Estos temas han sido siempre prioritarios para los trabajadores y sus organizaciones” (p.1). Es decir, los trabajadores deben contar la protección laboral en el lugar de trabajo, por consiguiente, se basa en tener las garantías necesarias para desempeñar las actividades para las cuales han sido contratado los trabajadores.

En este sentido, las personas trabajadoras independientemente de su situación contractual en la economía formal o informal, tienen derecho a protección contra la violencia y el acoso. Esto abarca, sin ser una lista exhaustiva, a personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes y trabajadores tercerizados (Código de Trabajo, 2005). En este aspecto el Estado debe garantizar los derechos a los trabajadores, por lo tanto, es el encargado de salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores, asegurando condiciones de trabajo justas y evitando abusos.

El principio de protección está vinculado a los derechos humanos y su aplicación multidimensional, regulando las relaciones laborales de manera más humana y beneficiando a las personas. Este principio se define por los principios de *pacta sunt servanda* (cumplimiento de acuerdos), *pro-homine* o *pro-persona* (a favor del ser humano), *in dubio pro-operario* (a favor del trabajador en caso de duda) y el efecto *erga omne* (aplicable a todos) (Ramírez, 2022).

Por consiguiente, este principio se enfoca en la defensa y/o amparo de los derechos que tienen los trabajadores mientras se encuentran desempeñando sus actividades diarias.

#### ***4.2.1.2.Principio de Continuidad***

En este contexto, es importante detallar lo que Carrillo (2011) afirma “el principio de continuidad expresa el propósito de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (p. 181). En consecuencia, el principio de continuidad en la relación laboral implica que esta se mantiene vigente hasta que una de las partes la finalice según las causales establecidas en la legislación laboral de cada país. Esta idea sugiere que, al igual que evolucionan las normativas y la realidad global, el contrato laboral también debería evolucionar para asegurar la protección de los derechos, deberes y obligaciones de todas las personas dentro de una nación

En esta misma línea, Medina (2016) detalla “principio de continuidad protege la subsistencia de la relación laboral, obligando al nuevo empresario a asumir su rol de empleador sin el quiebre del vínculo laboral; es decir, sin afectación del tiempo de servicios prestados para el anterior empleador” (p.133). Este principio busca garantizar la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores ante cambios en la titularidad o administración de la empresa. Esto implica que los derechos laborales acumulados, como antigüedad, beneficios sociales y derechos adquiridos, continúan vigentes y son transferidos al nuevo empleador sin alteraciones perjudiciales para los trabajadores.

El principio de continuidad implica que el contrato de trabajo se considera de duración indefinida, resistente a circunstancias que podrían alterar esta característica. Este principio asegura la vitalidad y resistencia de la relación laboral, incluso frente a circunstancias que podrían motivar su terminación, como despidos que violen derechos constitucionales (Montoya, 2019). En este sentido, el principio se basa en la estabilidad en la relación laboral, permitiendo que esta perdure a menos que se termine por alguna de las causales establecidas legalmente, como renuncia, despido justificado o mutuo acuerdo.

#### ***4.2.1.3.Principio de irrenunciabilidad de derechos***

Dentro del Código de Trabajo (2005) se determina “en el artículo 4 que los derechos del trabajador son irrenunciables” (p.4). Por consecuencia, el principio de irrenunciabilidad en el contexto laboral establece que los derechos reconocidos a los trabajadores por la ley no pueden ser renunciados ni limitados por acuerdo entre las partes, incluso si existe consentimiento mutuo. Esto significa que los empleados no pueden renunciar a derechos fundamentales como el salario mínimo, las prestaciones sociales, el tiempo de descanso, la

seguridad y salud en el trabajo, entre otros, ya que estos están diseñados para proteger sus intereses y condiciones laborales básicas.

En este contexto, el artículo 34 establece que el derecho a la seguridad social es irrenunciable para todas las personas y constituye un deber primordial del Estado. Este derecho se basa en principios como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, destinados a cubrir tanto las necesidades individuales como colectivas de la población (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es decir, el derecho de irrenunciabilidad significa que una persona no puede renunciar voluntariamente a un derecho reconocido legalmente, incluso si así lo desea.

La irrenunciabilidad de derechos implica que un trabajador no puede voluntariamente renunciar a los derechos reconocidos en la CRE, tratados internacionales y otras leyes. Este principio protege los derechos laborales, asegurando que no sean comprometidos por presión del empleador. Cualquier renuncia a estos derechos se considera inválida, con el objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador (Garcés, 2022). En este sentido, un trabajador no puede renunciar a los derechos que se encuentran consagrados en la Carta Magna del país.

#### **4.2.2. Teoría de la seguridad social**

En la actualidad la seguridad social, es analizada desde varios aspectos, por lo tanto, Porras (2017) define “seguridad social como un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte” (p.90). En este sentido, la seguridad social se refiere al conjunto de principios, conceptos y normativas que sustentan y regulan los sistemas de protección social en una sociedad. Este campo de estudio abarca la estructura y funcionamiento de los programas y políticas diseñados para garantizar ingresos y servicios básicos a los individuos y familias frente a contingencias como enfermedades, accidentes, invalidez, vejez y desempleo. Por lo tanto, es necesario analizar sobre los principios de universalidad, solidaridad y suficiencia como se muestra a continuación.

**Tabla 1**

*Principios de la seguridad social según autores*

<b>Principio</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
<b>Universalidad</b>	(OIT, 2020)	Todos los individuos deben tener acceso equitativo a un sistema de seguridad social que garantice protección adecuada contra riesgos sociales



<b>Solidaridad</b>	(OIT, 2020)	Esencial para asegurar que los beneficios y costos de los programas de seguridad social se compartan equitativamente entre contribuyentes y beneficiarios
<b>Suficiencia</b>	(Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2021)	Los beneficios de seguridad social deben ser suficientemente generosos para proteger a los beneficiarios contra la pobreza y exclusión social

**Elaborado por:** El Autor

En este contexto, los principios de universalidad, solidaridad y suficiencia son fundamentales en los sistemas de seguridad social debido a su impacto directo en la equidad, la protección social y la cohesión comunitaria. La universalidad asegura que todos los ciudadanos tengan acceso a la protección social, sin discriminación ni exclusiones injustas. La solidaridad fomenta la contribución conjunta para apoyar a aquellos en situaciones vulnerables, distribuyendo los recursos de manera justa y sostenible. La suficiencia garantiza que los beneficios y servicios proporcionados sean adecuados para cubrir las necesidades básicas y promover un nivel de vida digno para todos los beneficiarios del sistema de seguridad social, como se detalla a continuación.

- 1. Universalidad:** Este principio establece que todos los individuos deben tener acceso equitativo a la seguridad social, sin discriminación por condiciones económicas, sociales o laborales (OIT, 2020). Es importante porque garantiza que todos los ciudadanos, independientemente de su situación, tengan derecho a protección social contra riesgos como la enfermedad, la vejez, la discapacidad y el desempleo. Promueve la inclusión y reduce las disparidades sociales y económicas dentro de una sociedad.
- 2. Solidaridad:** La solidaridad en la seguridad social implica que los recursos financieros se distribuyan equitativamente entre los diferentes grupos sociales para apoyar a aquellos que enfrentan mayores riesgos o desafíos (Montoya, 2019). Es crucial porque fortalece la cohesión social al compartir los costos y beneficios de los programas de seguridad social entre toda la población. Fomenta un sentido de responsabilidad colectiva y ayuda a mitigar las desigualdades al ofrecer apoyo a quienes más lo necesitan.
- 3. Suficiencia:** El principio de suficiencia asegura que los beneficios y servicios proporcionados por los sistemas de seguridad social sean adecuados para cubrir las necesidades básicas de los beneficiarios y evitar la pobreza o la exclusión social (Cabezas & Romero, 2022). Es esencial porque protege el bienestar económico de los

individuos y sus familias, asegurando que puedan mantener un nivel de vida digno y participar plenamente en la sociedad.

### **4.2.3. Derechos y Obligaciones del Empleador y del Trabajador**

En Ecuador, como en muchos otros países, la relación laboral está regulada por un conjunto de derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, estos derechos y obligaciones no solo definen las responsabilidades legales de ambas partes, sino que también establecen las bases para una convivencia laboral justa y equitativa (Balbín, 2015). Desde la protección de los derechos fundamentales del trabajador hasta las responsabilidades del empleador en términos de seguridad y condiciones laborales, la legislación ecuatoriana busca garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso de los derechos humanos (Código de Trabajo, 2005). En este contexto, es fundamental explorar en detalle los derechos y deberes que cada parte tiene según la normativa vigente, con el fin de asegurar una relación laboral armónica y cumplidora de la ley.

#### ***4.2.4.1. Derechos fundamentales de los trabajadores***

En Ecuador, los derechos fundamentales de los trabajadores están protegidos por el (Código de Trabajo, 2005), el cual establece un marco legal crucial para asegurar condiciones laborales justas y proteger los intereses de los trabajadores. En este sentido, se garantiza el derecho a un trabajo digno, a la igualdad y no discriminación en el empleo por diversos motivos, así como a recibir una remuneración justa y oportuna. Además, se asegura el acceso a la seguridad social, incluyendo pensiones y salud, para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias, junto con normativas estrictas que promueven la seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, se reconoce el derecho a la libertad sindical y a participar en negociaciones colectivas para defender los intereses laborales, así como la protección contra despidos injustificados y la promoción de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, como se detalla algunos derechos.

**Tabla 2**

*Derechos fundamentales de los trabajadores*

<b>Derecho</b>	<b>Definición</b>
<b>Derecho al Trabajo</b>	Derecho de todos los ecuatorianos a desempeñar un empleo digno, en condiciones que respeten su dignidad humana y proporcionen un ambiente laboral seguro y saludable.
<b>Libertad Sindical</b>	Derecho de los trabajadores a formar sindicatos, asociarse libremente y participar en actividades sindicales sin discriminación ni represalias.

<b>Derecho a la Negociación Colectiva</b>	Derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con los empleadores sobre condiciones laborales, salarios y beneficios laborales.
<b>Prohibición de Discriminación</b>	Prohibición de toda forma de discriminación en el empleo, garantizando igualdad de oportunidades y trato justo para todos los trabajadores.
<b>Derecho a un Salario Justo</b>	Derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, pagada puntualmente y en los términos acordados.
<b>Derecho a la Seguridad Social</b>	Derecho de los trabajadores a la protección social, incluyendo acceso a seguridad social, pensiones, salud y otros beneficios conforme a la ley.
<b>Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Derecho de los trabajadores a laborar en un ambiente seguro y saludable, con medidas de prevención de riesgos laborales implementadas por el empleador.
<b>Derecho a la Igualdad de Oportunidades</b>	Derecho de los trabajadores a recibir igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción laboral, sin discriminación injustificada.
<b>Derecho a la Integridad Personal</b>	Derecho de los trabajadores a ser tratados con dignidad y respeto en el trabajo, protegiendo su integridad física, psicológica y moral.

**Fuente:** Código de Trabajo (2005)

**Elaborado por:** El Autor

#### ***4.2.4.2. Obligaciones del empleador respecto a la jubilación patronal***

En Ecuador, las obligaciones del empleador respecto a la jubilación patronal están claramente definidas por el (Código de Trabajo, 2005) y otras normativas pertinentes. En este contexto, es fundamental que los empleadores cumplan con las contribuciones mensuales al IESS, tanto las correspondientes al trabajador como las del empleador, destinadas a financiar las pensiones de jubilación y otros beneficios asociados. Además, deben asegurarse de calcular correctamente las pensiones de acuerdo con los requisitos de edad y tiempo de servicio establecidos por el IESS, proporcionando información completa y asesoramiento adecuado a los empleados sobre los procedimientos y derechos relacionados con la jubilación. A continuación, se enumeran algunas de las obligaciones más relevantes:

**Tabla 3**

*Obligaciones del empleador*

<b>Obligación</b>	<b>Concepto</b>
<b>Pago oportuno y completo de remuneraciones</b>	El empleador está obligado a pagar el salario o remuneración acordada en los términos y plazos establecidos, garantizando el cumplimiento de la contraprestación económica por el trabajo realizado.
<b>Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables</b>	Debe proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable, implementando medidas de prevención de riesgos laborales y proporcionando equipos de protección adecuados.

<b>Respetar la jornada laboral y otorgar descansos</b>	Es necesario cumplir con los horarios de trabajo establecidos por ley y conceder los descansos y vacaciones anuales correspondientes para asegurar el bienestar y la salud de los trabajadores.
<b>Cumplir con las normativas de seguridad social</b>	Incluye la afiliación de los trabajadores al IESS y el pago de los aportes y contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social.
<b>No discriminación y respeto a los derechos fundamentales</b>	Obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando un trato equitativo y sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, religión u orientación sexual, entre otros.
<b>Cumplimiento de disposiciones legales y convencionales</b>	Debe cumplir con todas las disposiciones legales y acuerdos colectivos que regulan las condiciones laborales, los contratos de trabajo, y los beneficios y derechos laborales reconocidos por la ley.
<b>Registro y documentación laboral adecuada</b>	Mantener registros precisos y actualizados de los contratos laborales, las jornadas de trabajo, las remuneraciones pagadas, las vacaciones y otros aspectos relevantes de la relación laboral.

**Fuente:** Código de Trabajo (2005)

**Elaborado por:** El Autor

#### **4.2.4.3. Derechos de los trabajadores FEDENAPO**

La FEDENAPO garantiza a sus trabajadores una serie de derechos fundamentales que aseguran su bienestar laboral y profesional, estos derechos están diseñados para proporcionar un entorno de trabajo justo, respetuoso y en constante mejora (Reglamento Interno de la FEDENAPO, 2015). A continuación, se detallan los derechos específicos que los trabajadores pueden ejercer, conforme a las leyes y reglamentos vigentes que están detallados en el artículo 57 del reglamento de la institución.

**Tabla 4**

*Derechos de los trabajadores de la FEDENAPO*

<b>Derecho</b>	<b>Descripción</b>
<b>a) Remuneración</b>	Percibir el salario mensual y beneficios tanto legales como institucionales.
<b>b) Vacaciones</b>	Disfrutar de las vacaciones anuales conforme a la ley y reglamento interno.
<b>c) Ascensos y Promociones</b>	Obtener ascensos y promociones según los procedimientos y necesidades de la institución.
<b>d) Derecho de Reclamo</b>	Presentar reclamos siguiendo la jerarquía cuando alguna decisión les afecte.
<b>e) Capacitación</b>	Recibir entrenamiento profesional según los programas de desarrollo establecidos para mejorar eficiencia y eficacia en sus funciones.
<b>f) Trato Justo</b>	Ser tratados con respeto, sin recibir maltratos verbales o físicos.
<b>g) Otros Derechos Legales</b>	Disfrutar de todos los derechos adicionales establecidos en el Código del Trabajo, leyes, códigos de conducta, reglamentos especiales y normativas de la institución.

**Fuente:** Reglamento Interno de la FEDENAPO (2015)

**Elaborado por:** El Autor

#### 4.2.4.4. Obligaciones de la FEDENAPO respecto a la jubilación patronal

En base al Reglamento Interno de la FEDENAPO, se presentan las siguientes obligaciones que deben ser cumplidas por la institución, además de las establecidas en el Código de Trabajo, el Estatuto y el Código de Ética:

**Tabla 5**

*Obligaciones de la institución frente a los trabajadores*

Obligación	Descripción
<b>Mantenimiento de Instalaciones</b>	Garantizar que las instalaciones se mantengan en un estado adecuado de funcionamiento, asegurando condiciones higiénicas y de salud.
<b>Registro de Datos</b>	Llevar un registro actualizado de los datos de los trabajadores y de todos los hechos relacionados con la prestación de sus servicios.
<b>Provisión de Implementos</b>	Proporcionar a todos los trabajadores los implementos e instrumentos necesarios para el desempeño de sus funciones.
<b>Trato Respetuoso</b>	Tratar a los trabajadores con respeto y consideración.
<b>Atención a Reclamos y Consultas</b>	Atender, conforme a la ley y el reglamento interno, los reclamos y consultas de los trabajadores.
<b>Facilitación de Inspecciones</b>	Facilitar a las autoridades de trabajo las inspecciones necesarias para verificar el cumplimiento del Código del Trabajo y del reglamento interno.
<b>Difusión del Reglamento Interno</b>	Difundir y proporcionar a los trabajadores un ejemplar del reglamento interno de trabajo para asegurar su conocimiento y cumplimiento.

Fuente: Reglamento Interno de la FEDENAPO (2015)

Elaborado por: El Autor

### 4.3. Marco Jurídico

#### 4.3.1. Leyes Base pirámide

##### 4.3.1.1. Constitución de la República del Ecuador

La CRE establece diversas disposiciones sobre trabajo y seguridad social, las cuales garantizan derechos fundamentales a los trabajadores y promueven un sistema de seguridad social integral. A continuación, se presenta un resumen de los aspectos más relevantes en estos temas:

**Tabla 6**

*Derechos de los trabajadores consagrados CRE*

Tema	Aspecto	Descripción
<b>Trabajo</b>		<b>Derechos de los Trabajadores</b>
	Derecho al trabajo digno y justo	Todos los ciudadanos tienen derecho a un trabajo que respete su dignidad y garantice condiciones justas, equitativas y seguras.
	Igualdad y no discriminación	Se prohíbe cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral por razones de género, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otras.
	Remuneración justa	Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración justa y suficiente que les permita vivir dignamente.

	Jornada laboral	Se establece la jornada máxima de trabajo y se garantizan períodos de descanso y vacaciones pagadas.
	Seguridad y salud en el trabajo	Se promueven políticas y normas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo.
	Derecho a la sindicalización	Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a la negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales.
	Protección contra el despido	Se establecen mecanismos para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados.
	<b>Obligaciones</b>	
<b>Obligaciones del Estado y Empleadores</b>	Promoción del empleo	El Estado debe implementar políticas para promover el empleo, especialmente para los grupos vulnerables.
	Regulación y supervisión	El Estado debe regular y supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y las condiciones de trabajo.
	Capacitación y formación	Los empleadores y el Estado deben garantizar la capacitación y formación continua de los trabajadores.
	<b>Sistema de Seguridad Social</b>	
<b>Seguridad Social</b>	Cobertura universal	El sistema de seguridad social debe cubrir a todos los ciudadanos, sin discriminación alguna, incluyendo trabajadores independientes y personas no asalariadas.
	Prestaciones	El sistema debe ofrecer diversas prestaciones, como pensiones por jubilación, invalidez y sobrevivencia, así como seguro de salud, maternidad, riesgos del trabajo y desempleo.

**Fuente:** CRE (2008)

**Elaborado por:** El Autor

#### **4.3.1.2. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo de Ecuador regula de manera integral las relaciones laborales en el país, estableciendo los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores. Este marco legal abarca diversos aspectos fundamentales del empleo, desde la formalización del contrato de trabajo hasta las condiciones de seguridad y salud ocupacional (Código de Trabajo, 2005). Además, define las normativas relacionadas con la remuneración, el tiempo de trabajo, y los derechos colectivos, así como los procedimientos para la terminación de contratos.

En cuanto a las jubilaciones, el Código de Trabajo complementa el sistema de seguridad social, proporcionando directrices para las pensiones de jubilación, invalidez, y muerte. Este sistema asegura que los trabajadores, tras cumplir con los requisitos de edad y aportes, puedan acceder a pensiones dignas que garanticen su bienestar en la etapa de retiro o en caso de incapacidad. A continuación, se presenta un resumen detallado de los temas clave relacionados con el trabajo y las jubilaciones, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo ecuatoriano.

**Tabla 7***Resumen derechos de los trabajadores según Código de Trabajo*

<b>Tema</b>	<b>Aspecto</b>	<b>Descripción</b>
<b>Trabajo</b>	Contrato de Trabajo	El Código de Trabajo establece las normas para la celebración, ejecución y terminación de los contratos de trabajo, incluyendo la obligación de registrar los contratos por escrito.
	Jornada Laboral	La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Se contemplan jornadas especiales para ciertos sectores y tipos de trabajo.
	Remuneración	Se garantiza el pago de una remuneración justa y puntual. Además, se establecen derechos a beneficios adicionales como el decimotercer y decimocuarto sueldo.
	Vacaciones	Los trabajadores tienen derecho a 15 días de vacaciones pagadas por cada año de trabajo.
	Seguridad y Salud Ocupacional	Los empleadores deben proporcionar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, cumpliendo con las normativas de seguridad y salud ocupacional.
	Derechos Colectivos	Se reconocen los derechos a la sindicalización, negociación colectiva y huelga. Se regulan las relaciones laborales colectivas y los procedimientos para la negociación de contratos colectivos.
	Despido y Liquidación	Se especifican las causales de despido justificado y los procedimientos para la terminación del contrato de trabajo. En caso de despido injustificado, se establecen indemnizaciones y compensaciones para el trabajador.
<b>Jubilaciones</b>	Sistema de Jubilación	El Código de Trabajo regula la jubilación patronal y la complementa con el sistema de seguridad social administrado por el IESS.
	Jubilación Patronal	Los trabajadores que hayan laborado al menos 25 años en la misma empresa tienen derecho a una pensión de jubilación patronal equivalente a un porcentaje de su última remuneración, ajustada según las disposiciones legales vigentes.
	Jubilación por Vejez	Se establecen los requisitos para acceder a la jubilación por vejez, generalmente a partir de los 60 años y con al menos 30 años de aportes al IESS.
	Jubilación por Invalidez	Los trabajadores que sufran una invalidez permanente tienen derecho a una pensión de jubilación por invalidez, siempre que cumplan con los requisitos de aportes establecidos por el IESS.
	Jubilación por Muerte	En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios legales tienen derecho a recibir una pensión de montepío, de acuerdo con las normas establecidas por el IESS.

**Fuente:** Código de Trabajo (2005)**Elaborado por:** El Autor

#### ***4.3.1.3. Ley del Deporte, Educación Física y Recreación***

Las Federaciones Deportivas Provinciales son entidades clave en la organización y desarrollo del deporte en las provincias ecuatorianas. Situadas en las capitales de provincia, estas federaciones tienen la responsabilidad fundamental de planificar, fomentar, coordinar y supervisar las actividades de las asociaciones deportivas provinciales y las ligas cantonales. Su papel es esencial para asegurar el cumplimiento de las normas técnicas dictadas por las

Federaciones Ecuatorianas y el Ministerio Sectorial, promoviendo así un desarrollo ordenado y eficiente del deporte a nivel provincial (Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2015). A continuación, se presenta una tabla que resume las principales responsabilidades de las Federaciones Deportivas Provinciales, proporcionando una visión clara de su funcionamiento y deberes en el contexto deportivo del Ecuador.

**Tabla 8**

*Principales responsabilidades de las Federaciones Deportivas Provinciales*

<b>Artículo</b>	<b>Descripción</b>
	<b>Federaciones Deportivas Provinciales</b>
	Ubicación en las capitales de provincia.
<b>Art. 33</b>	Planifican, fomentan, controlan y coordinan actividades de asociaciones deportivas provinciales y ligas cantonales.
	Apoyan el desarrollo de deportes conforme a normas técnicas de Federaciones Ecuatorianas y el Ministerio Sectorial.
	Coordinan con organizaciones barriales y parroquiales según la planificación del Ministerio.
	<b>Deberes de las Federaciones Deportivas Provinciales</b>
	Administrar y mantener instalaciones deportivas, facilitando su uso eficiente y equitativo.
<b>Art. 34</b>	Asegurar la disponibilidad de instalaciones para asociaciones, federaciones nacionales, y otros grupos según planificación del Ministerio.
	Inscribir y registrar deportistas a nivel provincial.
	Formar selecciones provinciales basadas en criterios técnicos para eventos nacionales sin discriminación.
	Monitorear el trabajo de las asociaciones provinciales.
	Cumplir con otras responsabilidades establecidas por la ley y normas aplicables.
	<b>Régimen de Democratización y Participación</b>
<b>Art. 35</b>	Operan bajo un régimen especial que permite recibir recursos del Estado y cumplir fines sociales sin lucro.

**Fuente:** Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (2015)

**Elaborado por:** El Autor

#### ***4.3.1.4. Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación***

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7, sobre las organizaciones deportivas se detalla que tienen carácter de derecho privado y no persiguen fines de lucro. Se rigen por la ley, el reglamento interno, sus estatutos y las normas del ámbito privado, salvo las excepciones establecidas por la normativa vigente. En el ámbito laboral, están sujetas al Código del Trabajo (Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2020). En este sentido, estas organizaciones deben asegurar una actividad deportiva continua y efectiva, así como una gestión administrativa y financiera sostenible.



#### ***4.3.1.5. Lineamientos para la presentación de la planificación operativa anual 2024 de las organizaciones deportivas***

En el marco de la planificación operativa para el año 2024, se establece que el Ministerio del Deporte no asumirá los costos relacionados con jubilaciones patronales ni los gastos derivados de la celebración de contratos colectivos (Ministerio del Deporte, 2023). Esto implica que las organizaciones deportivas deberán gestionar y financiar estos rubros de manera independiente, sin esperar apoyo económico del Ministerio en estos aspectos. La responsabilidad de cubrir estos costos recae completamente sobre las propias organizaciones, quienes deben contemplar estos gastos en su planificación financiera anual.

#### ***4.3.1.6. Procesos de pago de jubilaciones según Ministerio de Trabajo***

El artículo 216 del (Código de Trabajo, 2005) establece que los trabajadores que hayan prestado servicios por veinticinco años o más, de manera continua o interrumpida, tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores. La pensión de jubilación será calculada según las normativas del IESS aplicables a sus afiliados, considerando coeficientes, años de servicio y edad, conforme a los estatutos vigentes. El Acuerdo aplicable para el cálculo de la jubilación patronal según el artículo 216 del Código del Trabajo, está establecido con base en las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal emitida por el Ministerio de Trabajo (MDT, 2016) se define en los siguientes términos:

Este Acuerdo regula el cálculo mensual y global de la jubilación patronal establecida en el mencionado artículo. El cálculo mensual se realiza sumando el fondo de reserva del trabajador con el cinco por ciento del promedio anual de remuneración de los últimos cinco años, multiplicado por los años de servicio. Además, se resta cualquier pago previo hecho al trabajador o depositado en el IESS por el empleador, y se divide el resultado por el coeficiente de edad especificado en el artículo 218 del (Código de Trabajo, 2005). Finalmente, se divide este resultado entre doce para determinar la pensión mensual. En casos de despido intempestivo de trabajadores con menos de veinticinco años, pero más de veinte años de servicio, se aplica una fórmula proporcional para garantizar sus derechos.

#### ***4.3.1.7. Estatuto Interno FEDENAPO***

Según el Estatuto Interno de la FEDENAPO, esta federación es una entidad de derecho privado, sin fines de lucro, orientada al servicio social. La federación goza de autonomía en los aspectos administrativos, técnicos y económicos. Está regida por la CRE, la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, así como por su reglamento, estatutos y el presente reglamento interno.

La FEDENAPO, debidamente constituida y con sede principal en la ciudad de Tena, debe cumplir con las disposiciones del artículo 64 del Código del Trabajo. Para asegurar la validez y los efectos legales de sus actos, la federación aplicará de manera complementaria a las normas del Código del Trabajo, el reglamento interno establecido. Este reglamento es de carácter obligatorio para todos los directivos y trabajadores de la institución y busca complementar los artículos 42, 44 y 172 del Código del Trabajo, en cumplimiento con lo estipulado en el numeral 12 del artículo 42 y la letra a) del artículo 44 (Reglamento Interno de la FEDENAPO, 2015).

#### ***4.3.1.8. Procesos de Jubilación en la FEDENAPO***

Las Federaciones Deportivas Provinciales, están ubicadas en las capitales de provincia, son responsables de la planificación, promoción, supervisión y coordinación de las actividades de las asociaciones deportivas provinciales y ligas deportivas cantonales, las cuales integran su Asamblea General. Por lo tanto, la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (2015) define “Federaciones Deportivas Provinciales son organizaciones deportivas sin fines de lucro que se rigen por un régimen especial denominado régimen de Democratización y Participación para cumplir con el fin social que les compete, así como para recibir recursos económicos del Estado” (p.9). Por lo tanto, la función principal radica en promover y coordinar actividades deportivas a nivel provincial, además de gestionar recursos económicos del Estado destinados al desarrollo del deporte.

Por lo tanto, la jubilación representa un derecho fundamental para los trabajadores al final de su vida laboral, garantizando estabilidad económica y dignidad en el retiro. En el contexto de la FEDENAPO, la gestión de estos procesos se fundamenta en dos principales criterios: la jubilación basada en los años de servicio y la jubilación por edad, estos dos enfoques no solo reflejan la diversidad de trayectorias laborales dentro de la organización, sino que también aseguran que los empleados puedan acceder a beneficios adecuados al cumplir con los requisitos establecidos. Este análisis comparativo se realiza de los procesos de jubilación en la FEDENAPO considerando dos casos uno basado en los años de servicio y otro en la edad, destacando lo siguiente.

#### ***4.3.1.9. Tipos de procesos de Jubilación en la FEDENAPO***

Este análisis comparativo se centra en los procesos de jubilación en la FEDENAPO, explorando dos enfoques diferentes para determinar la elegibilidad de los trabajadores: uno basado en los años de servicio y otro en la edad. En este estudio, se examinarán detalladamente las características de cada método, así como sus aplicaciones prácticas y consecuencias para los empleados. Se analizará cómo cada criterio afecta los derechos y beneficios de los

trabajadores al momento de jubilarse, considerando factores como la estabilidad laboral, la seguridad financiera y la equidad en el acceso a las pensiones.

**Jubilación por años de servicio:** Este tipo de jubilación se otorga a los empleados de la FEDENAPO que han acumulado un cierto número de años de servicio continuo o interrumpido. La pensión de jubilación se calcula generalmente en función de los años de servicio y el salario promedio de los últimos años de trabajo. Es un derecho adquirido después de cumplir con el tiempo mínimo de servicio establecido.

**Jubilación por edad:** En este caso, los empleados de la FEDENAPO pueden optar por la jubilación una vez alcanzada una edad específica, independientemente de los años de servicio acumulados. La edad de jubilación suele estar determinada por la normativa interna de la institución y puede variar según el tipo de empleo y las disposiciones legales aplicables.

#### ***4.3.1.10. Comparación de aspectos relevantes en procesos de Jubilación en la FEDENAPO***

Para realizar una comparación detallada de los aspectos relevantes en los procesos de jubilación en la FEDENAPO, se deben considerar varios puntos clave. Entre ellos están los métodos utilizados para determinar la elegibilidad de los trabajadores para la jubilación, tales como el enfoque basado en años de servicio versus el enfoque basado en la edad. Además, es importante analizar cómo cada método afecta los derechos y beneficios de los empleados, incluyendo la estabilidad laboral, la seguridad financiera y la equidad en el acceso a las pensiones. También se deben examinar las políticas y procedimientos administrativos relacionados con la jubilación, así como las implicaciones legales y normativas que puedan influir en estos procesos.

**Criterios de elegibilidad:** Mientras que la jubilación por años de servicio se centra en la acumulación de tiempo laboral, la jubilación por edad se basa en alcanzar una edad determinada.

**Cálculo de la pensión:** La pensión en ambos casos puede calcularse utilizando fórmulas que consideran el salario promedio y los años de servicio para la jubilación por años de servicio, mientras que para la jubilación por edad se puede tener en cuenta la edad alcanzada y el tiempo de cotización al sistema de pensiones.

**Beneficios y aplicación:** Ambos tipos de jubilación están diseñados para proporcionar seguridad económica a los empleados al final de su carrera laboral, asegurando que puedan retirarse con dignidad y estabilidad financiera.

Este enfoque comparativo permite entender cómo la FEDENAPO gestiona diferentes tipos de jubilación, adaptándose a las necesidades y derechos de sus empleados en términos de tiempo de servicio y edad alcanzada.

#### **4.3.2. Derecho Comparado países**

En el análisis del derecho comparado referente a las federaciones provinciales y su relación con los trabajadores, se observa que, a nivel internacional, las regulaciones varían debido a las diferencias en los sistemas jurídicos y administrativos de cada país. Aunque no existe información específica sobre la gestión de federaciones provinciales en relación con los trabajadores en otros contextos, se puede inferir que, en muchos países las federaciones provinciales operan bajo marcos legales que buscan equilibrar la autonomía administrativa de estas organizaciones con la protección de los derechos laborales.

En países con sistemas jurídicos avanzados, como los de Europa Occidental, las federaciones provinciales a menudo se encuentran bajo la supervisión de entidades gubernamentales que aseguran que se cumplan las normativas laborales y se protejan los derechos de los trabajadores. Estas regulaciones tienden a incluir requisitos para la publicación de normas internas, el mantenimiento de condiciones de trabajo adecuadas y la garantía de derechos laborales fundamentales.

Por otro lado, en naciones con sistemas menos centralizados, las federaciones provinciales pueden tener mayor libertad en la autogestión de sus asuntos internos, pero aun así están sujetas a las leyes laborales generales del país. En estos contextos, la aplicación de normas específicas para las federaciones provinciales puede ser menos estricta, dependiendo de la estructura administrativa y el grado de regulación existente.

En conclusión, aunque la información específica sobre federaciones provinciales en el ámbito de los trabajadores puede ser limitada, se puede deducir que la regulación y protección de los derechos laborales en estos contextos tiende a reflejar una combinación de autonomía organizativa y cumplimiento con las leyes laborales nacionales, ajustándose a las particularidades de cada sistema jurídico.

## 5. Metodología

En la metodología se detallan los métodos y técnicas utilizados para llevar a cabo la investigación y alcanzar los objetivos planteados. Esta sección se divide en dos partes: la primera aborda la ejecución de los objetivos y la segunda se enfoca en el enfoque metodológico.

### 5.1. Ejecución de Objetivos

El objetivo general fue: **“Analizar el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y Federación Deportiva Provincial de Napo”**. Para el cumplimiento de este objetivo, se revisó detalladamente la normativa del Ministerio del Deporte. Este análisis incluyó la evaluación de los documentos normativos y directrices específicas que regulan las competencias patronales del Ministerio, se centró en los roles y responsabilidades asignados al Ministerio en la gestión y supervisión de las federaciones deportivas, así como en las políticas y procedimientos internos que guían su actuación.

La revisión incluyó el estudio de la CRE, se examinó cómo la Constitución establece los principios y derechos fundamentales que afectan la gestión de las competencias patronales y jubilación patronal en el ámbito de los trabajadores. Además, se llevó a cabo un análisis del Código del Trabajo donde se identificaron y revisaron los artículos relevantes que impactan las competencias patronales, incluyendo los derechos y obligaciones laborales, la gestión de personal, las condiciones laborales y el derecho a la jubilación de los trabajadores. Este paso fue fundamental para entender cómo el Código del Trabajo regula la relación entre el Ministerio del Deporte, la FEDENAPO y sus trabajadores.

Asimismo, se realizó un análisis de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y su reglamento, esta ley define las competencias y responsabilidades del Ministerio del Deporte y las federaciones provinciales. Finalmente, se examinó la normativa interna de la FEDENAPO, se revisaron los estatutos y el reglamento interno de la Federación para entender cómo se establecen y aplican las competencias patronales dentro de esta organización, este análisis incluyó la evaluación del funcionamiento interno de la Federación y su alineación con la normativa nacional, asegurando que sus prácticas se ajusten a las leyes vigentes.

El objetivo específico 1 fue: **“Analizar el marco legal y jurisprudencia sobre jubilaciones patronales”**. En cuanto al cumplimiento de este objetivo se llevó a cabo una revisión exhaustiva del Código del Trabajo, este análisis permitió identificar y comprender las disposiciones específicas relacionadas con las jubilaciones patronales, incluyendo los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en materia de jubilación. Se examinaron los artículos pertinentes que regulan el proceso de jubilación, los criterios para la determinación de beneficios y las responsabilidades patronales en relación con las pensiones.

De igual manera, se revisó los Lineamientos para la Presentación de la Planificación Operativa Anual 2024 de las Organizaciones Deportivas, emitidos por el Ministerio del Deporte, estos lineamientos ofrecieron una guía sobre cómo las organizaciones deportivas deben planificar y gestionar sus operaciones anualmente. En particular, se prestó atención a las disposiciones que aclaran la posición del Ministerio respecto a las jubilaciones patronales. Se identificó que el Ministerio del Deporte no asumirá ningún rubro relacionado con los valores generados por jubilación patronal, ni aquellos derivados de la suscripción de contratos colectivos. Este detalle es esencial para entender las limitaciones de responsabilidad del Ministerio en materia de jubilaciones.

El objetivo específico 2 fue: “**Determinar la competencia de jubilaciones patronales en el organismo deportivo**”. Este objetivo para ser cumplido se logró determinar que la competencia de jubilaciones patronales en el organismo deportivo, tomando en cuenta que el Ministerio del Deporte no asumirá ningún gasto relacionado con jubilaciones patronales ni con contratos colectivos, se deben seguir varios pasos clave. En este sentido, también se realizó una revisión de la normativa legal y reglamentaria, porque se revisó el Código del Trabajo para entender las disposiciones específicas sobre las jubilaciones patronales, incluyendo las responsabilidades del empleador en términos de contribuciones y beneficios. Además, se analizó la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y el Reglamento para identificar la normativa particular que afecte la administración de beneficios laborales en el ámbito laborales, considerando que la ley determina que las federaciones deportivas son organizaciones privadas sin fines de lucro y que se rigen en el Código del Trabajo.

El objetivo específico 3 fue: **Proponer recomendaciones jurídicas para que se cumpla con el derecho de jubilación de los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo**”. Para lograr este objetivo se debe considerar una reforma a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. Esta reforma tiene como objetivo incluir disposiciones específicas que aseguren el derecho a la jubilación de los trabajadores de las federaciones deportivas provinciales. Para lograrlo, se propone una enmienda que estipule que las federaciones deportivas, actualmente consideradas organismos de derecho privado sin fines de lucro, se conviertan en entidades del Ministerio del Deporte. Este cambio permitirá que las obligaciones relacionadas con la jubilación de los trabajadores sean asumidas por el Estado, garantizando así la cobertura financiera y administrativa necesaria.

Además, es esencial modificar el Reglamento General de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación para detallar los procedimientos y responsabilidades relacionados con la administración de jubilaciones para los trabajadores de las federaciones deportivas. Las

disposiciones reglamentarias deben reflejar los cambios propuestos en la ley, estableciendo procedimientos claros para la transición de las federaciones deportivas a la estructura administrativa del Ministerio del Deporte. Asimismo, es fundamental definir los roles y responsabilidades de las autoridades del Ministerio en la gestión de las jubilaciones, asegurando así un marco de actuación claro y eficiente.

Para integrar las federaciones deportivas dentro del ámbito del Ministerio del Deporte, se requiere la transformación de la constitución de las federaciones, este proceso implica redactar un nuevo estatuto que contemple la transición de las federaciones a entidades del Ministerio del Deporte. Es esencial establecer un plan de acción para la transferencia de activos, personal y responsabilidades administrativas del ámbito privado al público. La coordinación con las autoridades pertinentes garantizará una transición ordenada y legalmente correcta, evitando conflictos y asegurando la continuidad de las actividades deportivas.

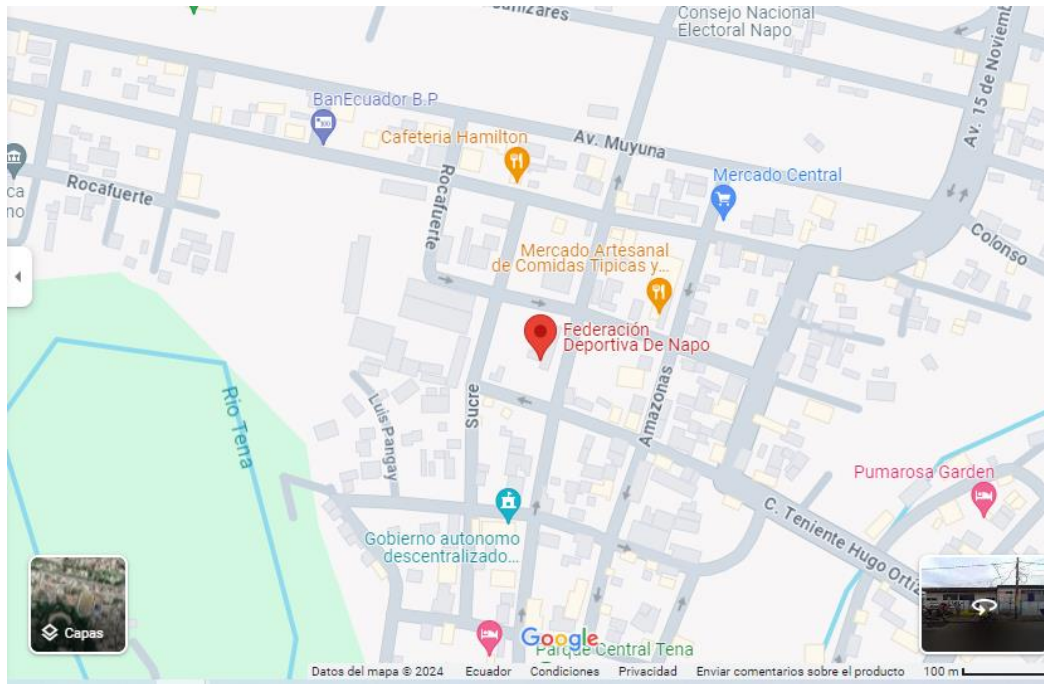
Una vez implementada la reforma, es necesario asegurar que el proceso de jubilación sea administrado de manera eficiente y conforme a la nueva normativa. Para ello, se recomienda crear un departamento específico dentro del Ministerio del Deporte encargado de la administración de jubilaciones de las federaciones deportivas. Este departamento debe estar capacitado en la nueva normativa y procedimientos relacionados con la jubilación. Además, es necesario implementar sistemas de gestión y control para asegurar la transparencia y eficiencia en la administración de las jubilaciones, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

En conclusión, las recomendaciones jurídicas propuestas buscan asegurar el derecho a la jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO mediante la reforma de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, el Reglamento General de la Ley del Deporte, y la transformación administrativa de las federaciones deportivas en entidades del Ministerio del Deporte. Este enfoque integral, respaldado por un marco jurídico sólido y procedimientos administrativos claros, garantizará que los trabajadores reciban los beneficios de jubilación a los que tienen derecho, promoviendo un ambiente laboral más justo y eficiente en el ámbito deportivo.

## **5.2. De la metodología en General**

La presente investigación se llevó a cabo en la FEDENAPO que se encuentra ubicada en la provincial del Napo, en el cantón Tena en las calles Sucre y Olmedo, como se muestra a continuación de acuerdo a la referencia geográfica.

**Figura 1**  
*Ubicación geográfica FEDENAPO*



**Fuente:** Google Maps (2024)

### **5.2.1. Métodos**

El método se describe como el enfoque sistemático y organizado utilizado para realizar ciertos procedimientos con el propósito de lograr un resultado particular. A continuación, se presentará una definición de los métodos que se emplearán en la investigación.

#### **5.2.1.2. Método Descriptivo**

El método descriptivo tiene un enfoque retrospectivo, lo que significa que utiliza datos de períodos anteriores, se pueden desarrollar instrumentos para recopilar datos de esos momentos, pero principalmente se emplean para enriquecer la información existente. Esto puede ser útil para realizar estimaciones específicas en los estudios descriptivos (Ochoa & Yunkor, 2021). Se utilizó el método descriptivo en esta investigación porque permitió obtener una comprensión completa de la situación actual de los trabajadores de la FEDENAPO en lo que respecta a su derecho de jubilación. Al recopilar y analizar datos históricos y actuales, se puede identificar con precisión el estado actual de los trabajadores en términos de sus años de servicio, condiciones laborales y acceso a beneficios de jubilación.

#### **5.2.1.3. Método Analítico**

El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos, permite realizar un análisis a través de la observación y examinar información de



un hecho en particular (Hernández & Mendoza, 2018). El método analítico, se aplicó en esta investigación, porque se revisó cada uno de los distintos componentes del derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO, esto implicó analizar no solo las disposiciones legales pertinentes, sino también las políticas internas de la federación y otros documentos, lo que permitieron comprender plenamente el marco legal y regulatorio que rige la jubilación de los empleados.

Además, este enfoque facilitó la identificación de las causas de la problemática relacionado con el derecho de jubilación, al examinar y comparar diferentes factores como las políticas de jubilación, lo que contribuyó a una detallada de la situación. Por último, el método analítico permitió evaluar diversas soluciones y alternativas para abordar los problemas identificados, analizando las fortalezas y debilidades de diferentes enfoques, lo que conduce al desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO y garantizar su protección y bienestar en la etapa de retiro.

### **5.2.2. Enfoque metodológico**

El diseño cualitativo según Villar et al., (2018) define “como un enfoque que busca entender las interacciones y los significados subjetivos dentro de grupos, especialmente cuando se relacionan con los textos del diseño en contextos que sirven como marcos interpretativos de referencia” (p.2). En este sentido, se optó por un enfoque cualitativo que incluyó la realización de entrevistas. Este método permitió captar de manera directa las percepciones, experiencias y expectativas de los trabajadores respecto a sus derechos de jubilación. A través de estas entrevistas, se exploró cómo los empleados interpretan y experimentan las políticas de jubilación dentro de la FEDENAPO. Además, se entrevistó a un funcionario del Ministerio del Deporte para obtener una perspectiva a nivel nacional sobre cómo se manejan las asignaciones presupuestarias y las regulaciones que afectan directamente a las jubilaciones patronales en instituciones deportivas.

### **5.2.3. Tipo de investigación**

#### ***5.2.3.1. Investigación descriptiva***

Por lo consiguiente, de acuerdo a lo detallado por Guevara et al., (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020) detallan “la investigación descriptiva se realiza con la intención de proporcionar un análisis completo y detallado de todos los elementos esenciales de una situación particular.” (p.165). Es decir, la investigación descriptiva proporcionó una base para comprender las características y variables relevantes asociadas con el derecho de jubilación en la Federación Deportiva de Napo. Esto incluyó aspectos como la edad de jubilación promedio, la duración del empleo en la federación y las pensiones recibidas por los trabajadores jubilados.

Otra ventaja fue se logró identificar posibles tendencias, patrones o disparidades en la aplicación del derecho de jubilación dentro de la organización.

#### **5.2.3.2. Investigación exploratoria**

El estudio exploratorio de acuerdo a lo manifestado por Hernández & Mendoza (2018) “es una forma flexible y ágil de investigación científica que precede a estudios más rigurosos. Ofrece una visión general de áreas poco investigadas, generando ideas y destacando problemas para futuras investigaciones” (p.70). Por consiguiente, al considerarse un estudio relativamente nuevo en virtud que no hay muchas investigaciones en cuánto se realice el análisis de la competencia de paso en las federaciones deportivas permitió esta investigación conocer los procedimientos que actualmente se están ejecutando.

#### **5.2.4. Diseño de investigación**

Se utilizó el diseño transversal según (Cvetkovic, Maguiña, Soto, Lama, & López, 2021) determinaron “el elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo” (p.180), se aplicó el diseño transversal porque se desarrolló en un solo momento el levantamiento de la información de donde se extrajo las percepciones y análisis desde el tema de las jubilaciones patronales.

#### **5.2.5. Población**

Para el desarrollo de esta investigación la población fue el personal que trabaja en las áreas que conforman la FEDENAPO, es decir, cinco personas que participaron en el levantamiento de la información y una persona del Ministerio del Deporte, con base en esto, al ser un numero pequeño no se aplicó muestra.

#### **5.2.6. Técnicas**

##### **5.2.6.1. Técnicas de acopio teórico documental**

En esta investigación, se empleó la técnica de acopio teórico documental para recopilar y analizar información relevante relacionada con los procesos de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO, esta técnica permitió la búsqueda, revisión y análisis crítico de documentos teóricos y documentales, como leyes, reglamentos, contratos laborales, políticas internas de la federación, informes financieros y cualquier otro material relacionado con el tema de estudio, la finalidad fue obtener una comprensión profunda y completa de las prácticas, regulaciones y condiciones relacionadas con el derecho de jubilación dentro de la organización. Además, esta técnica permitió identificar características posibles áreas de mejora en los procesos de jubilación de la federación.

#### **5.2.6.2. Entrevista**

El principal objetivo de la entrevista según Demmer (2016) “se considera como técnica de investigación cualitativa es describir grupos sociales y contextos culturales a través de la recolección de experiencias personales de los involucrados. Esto permite comprender cómo los individuos definen su realidad y estructuran su mundo” (p.25). Por lo tanto, se elaboró una guía de entrevista con la finalidad obtener la información necesaria y detallar los procesos sobre la jubilación patronal que realizan cada uno de los miembros de la FEDENAPO.

#### **5.2.7. Procesamiento y análisis de datos**

En cuanto al procesamiento de la información como fue una investigación cualitativa través de una guía de entrevista, se realizó la tabulación de las respuestas mediante la transcripción de las mismas, donde fueron condensadas en una tabla matriz que permitieron sacar los principales datos y lograr sintetizarlos y analizar los puntos que llegaron a tener similitud y los que no, con el objetivo de contrastar con investigaciones similares.

## 6. Resultados

### 1.1. Resultados de entrevista trabajadores

Se presentan los resultados obtenidos sobre el tema de competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo - FEDENAPO. Los trabajadores entrevistados, con más de 5 años de experiencia en la institución, proporcionaron información fiable, como se detalla a continuación.

**Tabla 9**

*Resultados entrevista trabajadores FEDENAPO*

Preguntas	Respuestas	Análisis e interpretación
<p><b>1. ¿Cuáles son las responsabilidades y competencias que el Ministerio del Deporte tiene en relación con los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?</b></p>	<p><b>E.1.</b> El Ministerio del Deporte tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las normativas deportivas y laborales dentro de las federaciones deportivas provinciales. Esto incluye garantizar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados, intervenir en caso de conflictos laborales y asegurar que las federaciones cumplan con las obligaciones contractuales y de seguridad social hacia sus empleados.</p> <p><b>E.2.</b> Dentro de las responsabilidades y competencias del Ministerio del Deporte se encuentran las de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales y deportivas. De igual manera garantizar que las federaciones, incluida la de Napo, proporcionen condiciones laborales adecuadas y seguras. Y finalmente, intervenir en la resolución de conflictos laborales cuando sea necesario.</p> <p><b>E.3.</b> El Ministerio del Deporte debe garantizar que las federaciones deportivas provinciales, como la de Napo, cumplan con las normativas laborales y deportivas vigentes.</p> <p><b>E.4.</b> El Ministerio del Deporte es responsable de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales y deportivas, asegurando que las ofrezcan condiciones laborales adecuadas y seguras. Además, debe intervenir en la resolución de conflictos laborales cuando sea necesario.</p> <p><b>E.5.</b> El Ministerio del Deporte debe garantizar que las federaciones deportivas provinciales, como la de</p>	<p>El 100% de los entrevistados están de acuerdo en que el Ministerio de Deporte es el encargado de garantizar que las federaciones cumplan con lo establecido en la ley y de igual manera supervisa que no existan conflictos internos.</p> <p>Por consiguiente, el artículo 14 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación establece que el Ministerio Sectorial tiene la función y atribución de definir la utilización de los recursos públicos entregados a las organizaciones deportivas. Esto se realiza a través de la revisión y aprobación de los planes operativos anuales presentados por estas organizaciones, de acuerdo con la política de deporte, educación física y recreación del Ministerio (Ministerio del Deporte, 2022).</p>

	Napo, cumplan con las normativas laborales y deportivas vigentes.	
<b>2. ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores, considerando la intervención de la Federación Deportiva Provincial de Napo?</b>	<p>E.1. Los trabajadores tienen derechos laborales fundamentales que deben ser respetados, tales como el derecho a un salario justo, condiciones laborales seguras, acceso a la seguridad social, pago de horas extras, vacaciones anuales, licencias por enfermedad y maternidad, y el derecho a la jubilación patronal. La intervención de la federación no debe afectar negativamente estos derechos; al contrario, debe buscarse que se cumplan plenamente.</p> <p>E.2. Derechos laborales de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a recibir un salario justo y puntual.</li> <li>• Acceso a beneficios sociales como seguridad social, vacaciones pagadas y jubilación.</li> <li>• Ambiente de trabajo seguro y saludable.</li> </ul> <p>Participación en programas de capacitación y desarrollo profesional.</p> <p>E.3. Todos los derechos establecidos de acuerdo a la normativa legal vigente</p> <p>E.4. En cuanto a los derechos laborales son todos los establecidos en Constitución de la República y el Código de Trabajo</p> <p>E.5. Los derechos de los trabajadores son todos los definidos en la CRE y el Código de Trabajo.</p>	<p>El 100% de los entrevistados detallan que los derechos laborales son los reglamentados en el Código de Trabajo.</p> <p>Es decir, el Art. 7 sobre las organizaciones deportivas establece que estas son entidades de derecho privado sin fines de lucro. Se rigen por la ley, el reglamento correspondiente, sus estatutos, y las normas del ámbito privado, con excepciones según la normativa vigente. En el aspecto laboral, se adhieren al Código del Trabajo. Sus reglamentaciones internas deben publicarse en sus portales digitales al adoptarse y mantenerse disponibles de forma permanente. Además, deben practicar actividades deportivas de manera real y duradera y tener una administración y finanzas sostenibles (Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2020).</p>
<b>3. ¿Qué medidas se han implementado para garantizar el cumplimiento de las competencias patronales tanto por parte del Ministerio del Deporte como de la Federación Deportiva Provincial de Napo en beneficio de los trabajadores?</b>	<p>E.1.</p> <p>Se han implementado una serie de medidas para asegurar el cumplimiento de nuestras responsabilidades patronales, que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorías laborales y financieras periódicas.</li> <li>• Creación de un comité de cumplimiento laboral.</li> <li>• Capacitación continua sobre normativas laborales para el personal administrativo.</li> <li>• Mecanismos de comunicación abiertos para que los trabajadores reporten cualquier irregularidad.</li> </ul> <p>E.2. Medidas para garantizar el cumplimiento de las competencias patronales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de auditorías internas y externas para asegurar el</li> </ul>	<p>En cuando a las medidas para el cumplimiento de las competencias patronales determinaron el 100% que, son todas las establecidas por la ley y para que se cumplan están se realizan proceso de auditoría, capacitaciones, evaluación y seguimiento a cada una de las áreas que cuenta la FEDENAPO.</p> <p>En la Comisión del Derecho al Trabajo, los ministros del Deporte y de Economía, Andrés Guschmer y Juan Carlos Vega respectivamente, abordaron el incumplimiento en asignaciones a las federaciones deportivas.</p>

	<p>cumplimiento de las normativas laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones regulares en temas de derechos laborales y gestión de recursos humanos.</li> </ul> <p>Establecimiento de canales de comunicación para que los trabajadores reporten incumplimientos o irregularidades.</p> <p><b>E.3.</b> Tanto el Ministerio del Deporte como la Federación Deportiva Provincial de Napo han implementado políticas y procedimientos internos que aseguran el cumplimiento de las obligaciones patronales. Estas incluyen auditorías regulares, capacitaciones en legislación laboral, mecanismos de reporte de incumplimientos, y la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos que aseguren la correcta administración de contratos y beneficios.</p> <p><b>E.4.</b> Para que se cumpla con lo establecido en cuanto a las competencias de pago es necesario que el personal de la institución este claro los procedimientos en virtud de poder cumplir con la ley.</p> <p><b>E.5.</b> Para garantizar el cumplimiento de las competencias patronales, tanto el Ministerio del Deporte como la Federación Deportiva Provincial de Napo han implementado varias medidas. El Ministerio del Deporte supervisa el cumplimiento de las normativas laborales y deportivas, asegurando que las federaciones proporcionen condiciones laborales adecuadas y seguras. Además, interviene en la resolución de conflictos laborales cuando es necesario. Por su parte, la Federación Deportiva Provincial de Napo se asegura de realizar los aportes correspondientes a la seguridad social, mantiene registros precisos de los trabajadores y sus años de servicio, y ofrece capacitaciones sobre derechos laborales y seguridad en el trabajo. Estas medidas buscan proteger los derechos de los trabajadores y asegurar su bienestar laboral.</p>	<p>Guschmer reafirmó el compromiso con el deporte ecuatoriano y destacó que están trabajando para cumplir con todas las entidades del sistema, no solo para pagar deudas, sino para velar por los intereses de manera integral y con asignaciones oportunas. Reconoció que algunas federaciones, como la de Pichincha, tienen deudas, pero aseguró que se están pagando progresivamente con el objetivo de proporcionar herramientas y espacios a los deportistas. Por otro lado, el ministro de Finanzas, Juan Carlos Vega, junto al viceministro Daniel Falconí, explicó que las federaciones deportivas son entidades privadas y que la asignación del Ministerio de Deporte es un incentivo, no para financiar gastos operativos. Afirmaron que el pago de sueldos y seguridad social es responsabilidad de cada federación y que se han realizado esfuerzos para resolver la situación económica, que afecta no solo al deporte sino a todo el Estado (Asamblea Nacional, 2024).</p>
<p><b>4. Cuál es la base legal ¿Cómo se calcula y se otorga la jubilación patronal a los</b></p>	<p><b>E.1.</b> La jubilación patronal se basa en el Código del Trabajo de Ecuador, que establece los requisitos y el método de cálculo. Generalmente, se calcula considerando el promedio de los mejores sueldos del trabajador en un período</p>	<p>El 100% concuerda en detallar que la jubilación patronal está regulada por el Código del Trabajo, específicamente en los artículos 216 y 217.</p>

---

**trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo al momento de su retiro?**

específico, y se otorga una vez que el trabajador cumple con los requisitos de edad y años de servicio establecidos por la ley.

**E.2.** Se basa en:

- El Código del Trabajo de Ecuador.
- El cálculo considera el tiempo de servicio y el salario promedio de los últimos cinco años trabajados.

La jubilación se otorga cuando el trabajador cumple con los requisitos de edad y años de servicio.

**E.3.** La jubilación patronal en Ecuador se rige por el Código del Trabajo. La jubilación patronal se otorga cuando el trabajador cumple con los requisitos de edad y tiempo de servicio establecidos por la ley, generalmente después de 25 años de servicio.

**E.4.** En Ecuador, la jubilación patronal está regulada por el Código del Trabajo, específicamente en los artículos 216 y 217. Esta normativa establece que los trabajadores tienen derecho a una pensión patronal si cumplen ciertos requisitos, como haber trabajado al menos 25 años para el mismo empleador y tener al menos 60 años de edad. Sin embargo, pueden existir variaciones según convenios colectivos o acuerdos específicos entre empleadores y trabajadores.

El cálculo de la jubilación patronal se basa en el promedio de los salarios de los últimos cinco años de trabajo y el número total de años de servicio. Generalmente, el monto de la pensión mensual es la mitad del salario promedio mensual del trabajador.

El otorgamiento de la jubilación patronal incluye varios pasos: el trabajador debe presentar una solicitud de jubilación a su empleador, quien verificará que se cumplan los requisitos de edad y tiempo de servicio. Luego, el empleador calcula el beneficio conforme a la normativa vigente y los acuerdos internos, y finalmente procede al pago de la pensión, que puede ser en un solo desembolso o en pagos mensuales.

**E.5.** La jubilación patronal en Ecuador se rige por el Código del Trabajo. La jubilación patronal se otorga cuando el trabajador cumple con los requisitos de

En Ecuador, el artículo 216 del Código de Trabajo establece el derecho a la jubilación patronal para los trabajadores u obreros que cumplen ciertos requisitos, como tener al menos 25 años de servicio con el mismo empleador. Además, el artículo 188, inciso 7, reconoce este derecho de forma proporcional para aquellos que hayan trabajado más de 20 años, pero menos de 25 en caso de despido intempestivo. Para solicitar este beneficio ante el Ministerio del Trabajo, se debe presentar una solicitud dirigida al Director/a Regional de Trabajo y Servicio Público, acompañada de copia de cédula de identidad, certificado de tiempo bajo el Código de Trabajo (para trabajadores del sector público), acta de finiquito (en caso de despido intempestivo) y certificado laboral en caso de haber trabajado de manera interrumpida, que indique fechas de ingreso y salida (Ministerio de Trabajo - MDT, 2024).

	<p>edad y tiempo de servicio establecidos por la ley, generalmente después de 25 años de servicio.</p>	
<p><b>5. ¿Qué casos de incumplimiento o problemas se han presentado en relación con el pago de jubilaciones patronales a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo?</b></p>	<p><b>E.1.</b> Algunos casos de incumplimiento que se han generado han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retrasos en los pagos de las jubilaciones.</li> <li>• Errores en el cálculo de los beneficios.</li> <li>• Falta de actualización de los registros laborales.</li> <li>• Inconsistencias en la documentación requerida para procesar las jubilaciones.</li> </ul> <p><b>E.2.</b> Problemas financieros o administrativos pueden causar retrasos, en los pagos.</p> <p><b>E.3.</b> Han existido casos donde la Federación Deportiva de Napo ha enfrentado dificultades financieras que han retrasado o impedido el pago oportuno de jubilaciones patronales. Estos casos a menudo resultan en denuncias por parte de los trabajadores y la intervención de autoridades laborales para resolver los conflictos y garantizar el pago.</p> <p><b>E.4.</b> En relación con el pago de jubilaciones patronales a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo, se han presentado varios casos de incumplimiento y problemas. Uno de los principales problemas radica en los retrasos en las asignaciones económicas que el Ministerio de Finanzas debe entregar a las federaciones deportivas provinciales, lo que ha afectado no solo a la Federación Deportiva Provincial de Napo, sino también a otras federaciones y ligas cantonales en el país. Estos retrasos han resultado en la falta de pago a entrenadores, deportistas y otros empleados, generando un clima de incertidumbre y malestar entre los trabajadores.</p> <p>Además, la situación financiera de la Federación Deportiva Provincial de Napo ha sido complicada debido a la falta de recursos. Esto ha llevado a situaciones donde los deportistas y entrenadores han tenido que cubrir gastos de su bolsillo, afectando así el correcto funcionamiento de las actividades deportivas y administrativas. En general, la Federación Deportiva Provincial de Napo, junto con otras federaciones provinciales, ha tenido</p>	<p>El 100% de los entrevistados indican se han generado casos de incumplimiento que incluyen retrasos en los pagos de las jubilaciones, errores en el cálculo de los beneficios, falta de actualización de los registros laborales e inconsistencias en la documentación necesaria para procesar las jubilaciones.</p> <p>En Ecuador, Patricio Barrera y Jaime Palacios, extrabajadores de la Federación Deportiva de Morona Santiago, expusieron la necesidad de cumplir con la asignación correspondiente al mes de diciembre para pagar sueldos y la décimo tercera remuneración, lo que ha generado retrasos en el pago de la seguridad social en enero de 2024, así como en los pagos de jubilaciones patronales y procesos judiciales pendientes desde 2021. Por otro lado, Ángel Erazo, presidente de la Federación Deportiva de Los Ríos, y Eduardo Valdez, de Concentración Deportiva de Pichincha, destacaron la importancia de las asignaciones a las federaciones provinciales y plantearon la necesidad de validar y verificar la estructura del deporte, además de exigir políticas públicas y autonomía institucional. Eduardo Valdez también cuestionó los criterios para priorizar los pagos salariales, señalando el abandono y la obsolescencia de la estructura del deporte federativo (Asamblea Nacional, 2024).</p>



que enfrentar desafíos significativos relacionados con el financiamiento y la gestión de sus recursos, lo que ha complicado el cumplimiento adecuado de sus obligaciones con respecto a las jubilaciones patronales y otros pagos a sus trabajadores

**E.5.** En la Federación Deportiva Provincial de Napo, se han presentado varios casos de incumplimiento relacionados con el pago de jubilaciones patronales a los trabajadores. Algunos problemas comunes incluyen:

**Aportes Incompletos o Retrasados:** Ha habido situaciones en las que los aportes a los fondos de jubilación no se han realizado de manera puntual o completa, afectando el monto de las prestaciones futuras de los empleados.

**Errores en el Cálculo de Beneficios:** Se han identificado errores en el cálculo de los beneficios jubilatorios, lo que ha llevado a disputas entre los trabajadores y la federación sobre los montos que les corresponden.

**Falta de Transparencia:** En algunos casos, la falta de transparencia en la gestión de los fondos de jubilación ha generado desconfianza entre los trabajadores, quienes no reciben información clara y precisa sobre el estado de sus aportes y beneficios.

**Incumplimiento de Normativas:** Ha habido instancias donde la federación no ha cumplido con las normativas laborales vigentes, resultando en sanciones y la necesidad de corregir procedimientos administrativos.

**Conflictos Laborales:** Los problemas relacionados con las jubilaciones han derivado en conflictos laborales, requiriendo la intervención del Ministerio del Deporte para mediar y buscar soluciones adecuadas.

Estos problemas subrayan la importancia de una gestión adecuada y transparente de los fondos de jubilación, así como el cumplimiento estricto de las normativas laborales para proteger los derechos de los trabajadores.

<p>6. ¿Cómo se ha estructurado el sistema de jubilaciones patronales en la</p>	<p>E.1. Hemos estructurado un sistema de jubilaciones patronales que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creación de un fondo de jubilación financiado por aportes de la federación.</li> </ul>	<p>En forma unánime el 100% manifestó se ha establecido un sistema de jubilaciones patronales que comprende la creación de un fondo</p>
--	--	---

---

**Federación Deportiva de Napo para garantizar el pago a los trabajadores al final de su vida laboral?**

- Políticas claras y transparentes para el cálculo y pago de jubilaciones.
- Un comité de administración de fondos de jubilación que supervisa y gestiona estos recursos.
- Procedimientos administrativos para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales.

**E.2.** Se ha basado en el: Fondo de jubilación compuesto por aportaciones de la Federación y posibles contribuciones de los trabajadores.

Gestión financiera rigurosa para asegurar que los fondos estén disponibles al momento de la jubilación.

**E.3.** El sistema de jubilaciones patronales se estructura en base a un fondo de jubilación que se forma con aportaciones de la Federación y, en algunos casos, contribuciones de los trabajadores. Este fondo se gestiona de manera que asegure la disponibilidad de recursos para cumplir con las obligaciones de jubilación al final de la vida laboral de los trabajadores.

**E.4.** El sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva Provincial de Napo se basa en la normativa del Código del Trabajo del Ecuador, que asegura el derecho a una pensión para los empleados que cumplan con ciertos requisitos de edad y tiempo de servicio. Para calcular la jubilación, se utiliza el promedio de los salarios de los últimos cinco años de trabajo, otorgando una pensión equivalente a la mitad de este promedio mensual.

La Federación debe mantener un fondo específico para estas jubilaciones, financiado por aportaciones regulares y posibles contribuciones estatales. Una gestión financiera eficiente y transparente es crucial, incluyendo controles y auditorías para evitar mal manejo de recursos. Además, acuerdos colectivos pueden proporcionar beneficios adicionales a los establecidos por la ley. Es esencial que la Federación informe regularmente a los trabajadores sobre sus derechos de jubilación y el estado de los fondos. Cumplir con los pagos de manera oportuna, incluso frente a retrasos en las asignaciones presupuestarias, es fundamental para asegurar que los

financiado por aportes de la federación, políticas transparentes para el cálculo y pago de jubilaciones, un comité de administración de fondos que supervisa y gestiona estos recursos, y procedimientos administrativos para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales.

Es decir, la jubilación patronal puede pagarse como una pensión mensual vitalicia o mediante un fondo global, según las elecciones del trabajador y el empleador. Además de la pensión mensual, los jubilados patronales pueden recibir beneficios adicionales, como la décima tercera y décima cuarta remuneración, y una bonificación anual. Este beneficio brinda seguridad financiera a los trabajadores después de cierta antigüedad en la empresa y puede ser solicitado en el Ministerio de Trabajo. El cálculo se basa en el promedio de la remuneración anual del trabajador durante los últimos cinco años, multiplicado por el número de años de servicio y dividido por el coeficiente de edad del trabajador, establecido por el Ministerio de Trabajo (Argudo , 2023).

---

---

empleados reciban sus pensiones al final de su vida laboral

**E.5.** El sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva Provincial de Napo está estructurado para garantizar el pago a los trabajadores al final de su vida laboral mediante varias medidas clave:

**Aportes a la Seguridad Social:** La federación realiza aportes regulares al sistema de seguridad social nacional, basado en los salarios de los trabajadores, para asegurar que estos acumulen los fondos necesarios para su jubilación.

**Registro de Años de Servicio:** Mantienen registros precisos y actualizados de los años de servicio de cada trabajador, lo cual es fundamental para calcular correctamente los beneficios jubilatorios.

**Gestión Transparente de Fondos:** Se implementan políticas de transparencia en la gestión de los fondos de jubilación, proporcionando a los trabajadores información periódica sobre sus aportes y el estado de sus beneficios futuros.

**Cumplimiento de Normativas:** La federación se asegura de cumplir estrictamente con todas las normativas laborales y de seguridad social vigentes, para evitar problemas legales y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados.

**Asesoría Financiera y Legal:** La federación cuenta con servicios de asesoría financiera y legal para gestionar adecuadamente los fondos de jubilación y asegurar que todas las acciones cumplan con las regulaciones aplicables.

**Planes Complementarios:** Además del sistema obligatorio, pueden ofrecer planes de jubilación complementarios para que los trabajadores tengan la opción de ahorrar más allá de lo requerido, proporcionando mayor seguridad financiera en su retiro.

Esta estructura busca asegurar que los trabajadores reciban sus beneficios de jubilación de manera justa y oportuna, garantizando su bienestar al final de su vida laboral.

---

**7. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar la transparencia y**

**E.1.** Las medidas implementadas incluyen:  
• Auditorías externas regulares.

En forma unánime el 100%, detalló que se han implementado medidas para garantizar transparencia y equidad, como auditorías

---

equidad en el proceso de jubilaciones patronales a los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?

- Publicación de informes financieros accesibles para los trabajadores.
- Participación de representantes de los trabajadores en el comité de administración de jubilaciones.
- Establecimiento de canales de comunicación para que los trabajadores puedan reportar cualquier irregularidad o consulta.

**E.2.** Medidas para asegurar la transparencia y equidad:

Auditorías externas y sistemas de control interno.

Publicación de informes financieros y creación de comités de vigilancia.

Políticas claras y accesibles sobre el proceso de jubilación.

**E.3.** Se han implementado auditorías externas, sistemas de control interno y mecanismos de transparencia, como la publicación de informes financieros y la creación de comités de vigilancia, para asegurar que el proceso de jubilaciones sea justo y transparente.

**E.4.** Para garantizar la transparencia y equidad en el proceso de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva Provincial de Napo, se han implementado varias medidas clave:

**Cumplimiento Legal:** Adherencia estricta a los artículos 216 y 217 del Código del Trabajo del Ecuador, asegurando que todos los trabajadores tengan sus derechos protegidos.

**Fondo de Jubilaciones:** Creación de un fondo específico financiado por aportaciones regulares y posibles contribuciones estatales, garantizando la disponibilidad de recursos para las jubilaciones.

**Gestión Financiera:** Implementación de una gestión financiera rigurosa con controles y auditorías regulares para prevenir el mal manejo de recursos.

**Transparencia y Comunicación:** Comunicación regular con los trabajadores sobre sus derechos de jubilación y el estado del fondo, manteniendo canales abiertos para consultas y reclamos.

**Auditorías:** Realización de auditorías internas y externas para asegurar el uso adecuado de los fondos de jubilación.

externas y sistemas de control interno, la publicación de informes financieros y la creación de comités de vigilancia. Además, se establecen políticas claras y accesibles sobre el proceso de jubilación.

La Constitución de la República del Ecuador, al establecer los principios fundamentales del derecho al trabajo, prohíbe la paralización de servicios públicos esenciales como salud, educación, justicia, seguridad social, entre otros, según el Art. 326, numeral 15. La ley establecerá límites para garantizar el funcionamiento de estos servicios (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

---

**Capacitación:** Provisión de capacitación a los empleados sobre sus derechos de jubilación y el funcionamiento del sistema.

**Participación de Trabajadores:** Fomento de la participación de los trabajadores en la gestión y supervisión del fondo de jubilaciones.

**Resolución de Conflictos:** Establecimiento de mecanismos claros para la resolución de conflictos relacionados con la jubilación patronal, asegurando una gestión justa y rápida de las disputas.

**E.5.** Se han gestionado medidas para asegurar la transparencia y equidad:

Auditorías externas y sistemas de control interno.

Publicación de informes financieros y creación de comités de vigilancia.

Políticas claras y accesibles sobre el proceso de jubilación.

---

**8. ¿Cuáles son las gestiones que realiza la institución deportiva para cumplir con las jubilaciones patronales de los trabajadores?**

**E.1.** Las gestiones incluyen:

Planificación financiera para asegurar los recursos necesarios para las jubilaciones.

- Capacitación continua del personal administrativo en normativas laborales.
- Colaboración con entidades gubernamentales para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
- Mantenimiento de registros laborales precisos y actualizados.

**E.2.** Gestiones para cumplir con las jubilaciones patronales mediante:

Planificación financiera a largo plazo.

Creación de reservas específicas para jubilaciones.

Colaboración con entidades financieras para asegurar la disponibilidad de fondos.

**E.3.** La Federación Deportiva de Napo realiza gestiones como la planificación financiera a largo plazo, la creación de reservas específicas para jubilaciones y la colaboración con entidades financieras para asegurar la liquidez necesaria para el pago de jubilaciones.

**E.4.** Para cumplir con las jubilaciones patronales de los trabajadores, las instituciones deportivas realizan diversas gestiones. En primer lugar, suelen realizar aportes mensuales a sistemas de seguridad social o fondos de pensiones, basados en los salarios de los empleados.

El 100% indicó se llevan a cabo diversas acciones que abarcan la planificación financiera para garantizar los recursos requeridos para las jubilaciones, la capacitación periódica del personal administrativo en normativas laborales, la colaboración con entidades gubernamentales para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, y el mantenimiento de registros laborales precisos y actualizados.

Existen diferencias entre la Jubilación Patronal y la Jubilación del Seguro Social del IESS. La Jubilación Patronal requiere 25 años de servicio continuo o interrumpido con el mismo empleador, mientras que en caso de despido intempestivo con 20 a 25 años de servicio, la jubilación es proporcional. La base para el cálculo son las últimas 60 remuneraciones y está respaldada por los artículos 188 y 216 del Código de Trabajo. Por otro lado, los requisitos para la Jubilación del

---

Estos aportes se destinan a financiar las jubilaciones futuras. Además, contratan servicios de asesoría financiera para gestionar adecuadamente los fondos destinados a las jubilaciones y asegurar su sostenibilidad. Llevan registros precisos de los años de servicio de cada empleado para calcular los beneficios jubilatorios correspondientes. También pueden implementar políticas de ahorro complementarias y ofrecer planes de jubilación privados para los empleados. Estas acciones garantizan que los trabajadores reciban los beneficios jubilatorios adecuados cuando llegue el momento.

**E.5.** La Federación Deportiva de Napo realiza gestiones como la planificación financiera a largo plazo, la creación de reservas específicas para jubilaciones y la colaboración con entidades financieras para asegurar la liquidez necesaria para el pago de jubilaciones.

Seguro Social (IESS) incluyen tener 60 años de edad y 30 años de aportaciones continuas o interrumpidas (ACTUARIA, 2016).

---

**9. ¿Qué recomendaciones jurídicas específicas propondría para garantizar que se respete y cumpla el derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo?**

**E.1.** Las recomendaciones incluyen:

- Revisar y actualizar los contratos laborales para incluir cláusulas específicas sobre jubilación.
- Fortalecer la supervisión del Ministerio del Deporte.
- Implementar mecanismos eficaces de resolución de conflictos laborales.
- Asegurar la transparencia y regularidad de las auditorías.

**E.2.** Capacitar regularmente a los responsables de recursos humanos en temas de derecho laboral.

Establecer un fondo de jubilación independiente y bien gestionado.

**E.3.** Fortalecer los mecanismos de supervisión y control por parte del Ministerio del Deporte y otras autoridades laborales. Además, se recomienda la actualización constante de las normativas internas de la Federación, capacitaciones regulares en temas de derecho laboral para los responsables de recursos humanos, y la creación de un fondo de jubilación independiente y manejado por una entidad financiera de confianza.

**E.4.** Para garantizar el respeto y cumplimiento del derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo, se pueden tomar varias medidas. En primer lugar, es

El 100% recomienda revisar y actualizar los contratos laborales para incluir cláusulas específicas sobre jubilación, fortalecer la supervisión del Ministerio del Deporte, implementar mecanismos eficaces de resolución de conflictos laborales y garantizar la transparencia y regularidad de las auditorías.

Sandra Elizabeth Rueda Camacho, Asambleísta por Napo Movimiento Construye detalla que luego de realizar gestiones de fiscalización que resultaron en la obtención del presupuesto para equiparar los salarios de los funcionarios y trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo, me reuní con ellos para escuchar sus demás requerimientos. Durante la reunión, los trabajadores y el personal administrativo expusieron sus argumentos y propuestas de manera clara. Como Asambleístas, nos comprometemos a asistir a la próxima reunión convocada

importante elaborar un reglamento interno que establezca claramente los derechos y procedimientos relacionados con la jubilación. Además, se debe cumplir rigurosamente con la legislación laboral y de seguridad social vigente, asegurando la transparencia en la gestión de los fondos de jubilación y proporcionando asesoría legal especializada. Es crucial capacitar al personal en temas de jubilación, establecer políticas claras y mantener un canal de comunicación abierto con los trabajadores. Asimismo, se deben realizar revisiones periódicas de las normativas para asegurar el cumplimiento continuo de los requisitos legales. Estas medidas ayudarán a garantizar que los derechos de jubilación de los trabajadores sean respetados y cumplidos adecuadamente.

**E.5.** Las recomendaciones sugieren revisar y actualizar los contratos laborales para incluir cláusulas específicas sobre jubilación, fortalecer la supervisión del Ministerio del Deporte, implementar mecanismos eficaces para la resolución de conflictos laborales, y asegurar la transparencia y regularidad en las auditorías.

<p><b>10. ¿Cree que la implementación de un sistema de jubilación complementario, además del obligatorio, podría beneficiar a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo? ¿Qué ventajas y desafíos visualiza?</b></p>	<p><b>E.1.</b> Considerando la intervención del departamento jurídico de la Federación Deportiva de Napo, es crucial destacar que las responsabilidades y competencias del Ministerio del Deporte en relación con los trabajadores de la federación implican una supervisión constante. Así, mientras el Ministerio del Deporte se encarga de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y deportivas, la federación, por su parte, debe asegurar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados. Por consiguiente, cualquier intervención por parte del Ministerio del Deporte en caso de conflictos laborales debe estar en consonancia con los esfuerzos internos de la federación para mantener la estabilidad laboral y asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y de seguridad social hacia sus empleados.</p> <p><b>E.2.</b> Implementación de un sistema de jubilación complementario:  <b>Ventajas:</b> Mayor seguridad económica para los trabajadores en su retiro,</p>	<p>con los directivos para trabajar en soluciones que aborden sus peticiones (Asamblea Nacional, 2024).</p> <p>El 100% indicó la implementación de un sistema de jubilación complementario ofrece beneficios significativos, como una mayor seguridad económica para los trabajadores en su retiro y la provisión de incentivos adicionales para los empleados. Sin embargo, también presenta desafíos importantes. Se requiere la asignación de recursos financieros adicionales para financiar el sistema, lo cual puede representar un desafío, además de la necesidad de una gestión adecuada de los fondos complementarios para evitar riesgos financieros.</p> <p>El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS es el órgano responsable de administrar el gasto en</p>
---	--	---

---

incentivos adicionales para los empleados.

**Desafíos:** Necesidad de recursos adicionales para financiar el sistema, gestión adecuada de los fondos complementarios para evitar riesgos financieros.

**E.3.** La implementación de un sistema de jubilación complementario podría ofrecer beneficios adicionales a los trabajadores, como una mayor seguridad económica en su retiro. Las ventajas incluyen la diversificación de fuentes de ingresos en la jubilación y una mayor satisfacción y motivación entre los empleados. Los desafíos pueden incluir la necesidad de recursos adicionales para financiar este sistema y la gestión adecuada de los fondos complementarios para asegurar su sostenibilidad y efectividad.

**E.4.** La implementación de un sistema de jubilación complementario para los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo podría brindar ventajas significativas, como mejores ingresos jubilatorios, flexibilidad y seguridad financiera adicional. Sin embargo, también conlleva desafíos, como costos adicionales, la necesidad de educación financiera, cumplimiento normativo y gestión de riesgos. A pesar de los desafíos, un plan complementario podría ser atractivo para atraer y retener talento, siempre y cuando se manejen cuidadosamente los aspectos financieros y legales, asegurando la equidad y accesibilidad para todos los trabajadores.

**E.5.** La implementación de un sistema de jubilación complementario ofrece ventajas como una mayor seguridad económica para los trabajadores en su retiro e incentivos adicionales para los empleados. Sin embargo, presenta desafíos como la necesidad de recursos adicionales para financiar el sistema y la gestión adecuada de los fondos complementarios para evitar riesgos financieros.

pensiones, siguiendo las normativas constitucionales. Sin embargo, la viabilidad y eficiencia del sistema de pensiones ecuatoriano plantea serias dudas y no ha sido implementado de manera eficiente, como se evidencia en la realidad nacional. La falta de iniciativas del Gobierno y del IESS en políticas públicas y propuestas alternativas para aumentar el bienestar de pensionistas y cotizantes, junto con la incertidumbre sobre su sostenibilidad futura debido a la exclusión de factores importantes durante su implementación, genera preocupación entre los ciudadanos. Existe el temor de no poder recibir las pensiones correspondientes al jubilarse, a pesar de haber cotizado, lo que podría afectar al bienestar de la población y al principio del buen vivir garantizado constitucionalmente (Contreras, 2018).

---

**Fuente:** Entrevista aplicada a Trabajadores FEDENAPO

**Autor:** Alex Paúl Villavicencio Izurieta



## 1.2. Resultados de entrevista Ministerio del Deporte

Se presenta los resultados de la entrevista realizada a un experto del Ministerio del Deporte de Ecuador, quien cuenta con amplia experiencia en los ámbitos jurídicos, administrativos y de talento humano. La entrevista se enfocó en explorar aspectos relacionados con las federaciones deportivas provinciales en el país. Las federaciones deportivas provinciales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y fomento del deporte a nivel local, representando un eslabón crucial entre el Ministerio del Deporte y las comunidades deportivas en cada provincia. En este contexto, la experiencia y conocimientos del entrevistado ofrecen una visión integral sobre los aspectos legales, administrativos y de gestión de recursos humanos relacionados con estas federaciones.

El entrevistado, como responsable del Ministerio del Deporte, ha brindado información valiosa sobre las responsabilidades, desafíos y perspectivas en cuanto a la regulación, apoyo y supervisión de las federaciones deportivas provinciales en Ecuador. Se ha puesto especial énfasis en temas como derechos laborales, estructura organizativa, jubilaciones patronales y recomendaciones jurídicas para garantizar el cumplimiento de los mismos. A continuación, se presentan los hallazgos y recomendaciones derivados de la entrevista.

**Tabla 10**

*Resultados entrevista Ministerio del Deporte*

Preguntas	Entrevistado – Ministerio del Deporte	Análisis e interpretación
1. <b>¿Cuáles son las responsabilidades y competencias que el Ministerio del Deporte tiene en relación con los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?</b>	<p>El Ministerio del Deporte tiene las siguientes responsabilidades y competencias en relación con los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de la Federación Deportiva de Napo.</li> <li>• Garantizar que los trabajadores reciban un trato justo y condiciones laborales adecuadas.</li> <li>• Promover la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores del ámbito deportivo.</li> <li>• Mediar en conflictos laborales que puedan surgir entre la federación y sus trabajadores.</li> <li>• Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en</li> </ul>	<p>De acuerdo a la entrevista realizada al responsable del Ministerio del Deporte, indica que este organismo es el encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa legal vigente con base a lo determinado en el país.</p> <p>Es decir, los organismos deportivos en nuestro país, establecidos por la Constitución y la legislación, son entidades sin fines de lucro que buscan apoyar a atletas potenciales y desarrollar sus habilidades, como lo establece la Carta Magna y los convenios internacionales. Sin embargo, han descuidado aspectos administrativos y legales, especialmente en lo laboral, en su afán por cumplir con los objetivos deportivos. El deporte, como práctica humana, tiene una importancia cultural, histórica y</p>

	<p>materia de seguridad social y pensiones.</p> <p>Sin embargo, de acuerdo a los lineamientos para la presentación de la planificación operativa anual 2024, explícitamente el Ministerio del Deporte (2023) “no asumirá ningún rubro relacionado con los valores que se generen por jubilación patronal, ni aquellos derivados por la suscripción de contratos colectivos” (p.21)</p>	<p>representativa en la sociedad (Cabezas &amp; Romero, 2022).</p>
<p><b>2. ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores, considerando la intervención del Ministerio del Deporte?</b></p>	<p>Los derechos laborales de los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo, con intervención del Ministerio del Deporte, incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a un salario justo y oportuno.</li> <li>• Derecho a condiciones laborales seguras y saludables.</li> <li>• Derecho a la seguridad social y prestaciones sociales conforme a la ley.</li> <li>• Derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva.</li> <li>• Derecho a la capacitación y formación continua.</li> </ul>	<p>Los derechos que son reconocidos por el Ministerio para los trabajadores, son los establecidos en el Código de Trabajo.</p> <p>En este contexto, Los derechos laborales de los trabajadores, considerando la intervención del Ministerio del Deporte y de acuerdo a lo definido por el Ministerio de Trabajo y el Código de Trabajo, son fundamentales para garantizar condiciones justas en el ámbito laboral. En primer lugar, los trabajadores tienen derecho a un salario justo y oportuno, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo y las regulaciones salariales vigentes. Esto implica que deben recibir una remuneración adecuada por su trabajo, sin retrasos injustificados.</p> <p>Además, los trabajadores tienen derecho a laborar en un ambiente seguro y saludable. Esto está establecido por las normativas de seguridad y salud ocupacional, las cuales son reguladas por el Ministerio de Trabajo y otras entidades competentes. Asimismo, es importante destacar que los trabajadores tienen derecho a la jornada laboral y al descanso, según lo establecido en el Código de Trabajo y la normativa vigente. Esto garantiza que las horas de trabajo sean justas y que se respete el derecho al descanso semanal remunerado. Por otro lado, los trabajadores tienen derecho a estar afiliados a la seguridad social y recibir sus beneficios correspondientes, como seguro de</p>

		salud, jubilación, entre otros. Esta afiliación y los beneficios asociados están regulados por el Ministerio de Trabajo y otras entidades de seguridad social (Código de Trabajo, 2005).
<b>3. Cuál es la base legal ¿Cómo se calcula y se otorga la jubilación patronal a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo al momento de su retiro, de acuerdo lo determinado por el Ministerio del Deporte?</b>	La base legal para el cálculo y otorgamiento de la jubilación patronal a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo se encuentra en la legislación laboral vigente y en las disposiciones específicas emitidas por el Ministerio del Deporte. El cálculo de la jubilación patronal puede basarse en años de servicio y remuneración, de acuerdo con las normativas laborales y de seguridad social aplicables.	En cuanto a la normativa legal vigente se realiza de acuerdo con lo que establece el Código de Trabajo. El artículo 216 del Código de Trabajo establece el derecho a la jubilación patronal para los trabajadores sujetos a esta ley, siempre que cumplan ciertos requisitos, como tener al menos 25 años de servicio con el mismo empleador. Además, el inciso 7 del artículo 188 contempla este derecho de manera proporcional para aquellos que hayan trabajado entre 20 y menos de 25 años en caso de despido intempestivo (Ministerio de Trabajo - MDT, 2024).
<b>4. ¿Cómo se ha estructurado el sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva de Napo para garantizar el pago a los trabajadores al final de su vida laboral a través del Ministerio del Deporte?</b>	El sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva de Napo se estructura de manera que garantice el pago a los trabajadores al final de su vida laboral. Esto puede incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un fondo de reserva o un plan de pensiones respaldado por la federación.</li> <li>• Contribuciones regulares por parte de la federación para asegurar la solidez del sistema de jubilaciones.</li> <li>• Supervisión y regulación por parte del Ministerio del Deporte para garantizar la sostenibilidad y legalidad del sistema.</li> </ul>	El sistema de jubilaciones está directamente vinculado con las aportaciones que realiza el trabajador, mientras se encuentra realizando sus actividades diarias. El artículo 216 del Código de Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como: Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo - MDT, 2024).
<b>5. ¿Qué recomendaciones jurídicas específicas propondría para garantizar que se respete y cumpla el derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo, desde la</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer contratos laborales claros que especifiquen los derechos y beneficios de los trabajadores, incluyendo la jubilación.</li> <li>• Promover la creación de un fondo de jubilación sólido y transparente.</li> <li>• Fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social y jubilación.</li> </ul>	Como Ministerio del Deporte es importante detallar que las federaciones son organismos derechos privado sin finalidad de lucro. La jubilación es un derecho adquirido por los trabajadores como reconocimiento a su esfuerzo físico e intelectual durante años de trabajo, contribuyendo así a la economía del país. El IESS, como institución estatal, administra fondos aportados por trabajadores y empleadores para

---

<b>competencia del Ministerio del Deporte?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar asesoramiento y capacitación a la Federación Deportiva de Napo en temas laborales y de seguridad social.</li> <li>• Garantizar que cualquier modificación en los beneficios de jubilación se realice conforme a la ley y respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.</li> </ul>	<p>garantizar una prestación digna del Seguro Social (Bonilla, Cabrera, &amp; López , 2019). Este proceso de jubilación impulsa el desarrollo profesional y personal, generando vínculos sociales y siendo un requisito importante en la sociedad. Sin embargo, los derechos de quienes se jubilan voluntariamente están siendo vulnerados al no recibir pagos inmediatos, lo que afecta sus necesidades y los considera dentro de los grupos vulnerables. Las pensiones jubilares son un beneficio de la Seguridad Social al que los trabajadores tienen derecho al finalizar su vida laboral, pero a menudo se discute su adecuación y pago puntual, lo que genera preocupación en los jubilados y debate en la sociedad.</p>
--	--	---

---

**Fuente:** Entrevista aplicada personal Ministerio del Deporte

**Autor:** Alex Paúl Villavicencio Izurieta

## **7. Discusión**

Esta sección tiene como objetivo exponer y describir los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente interpretar y contrastar con la teoría, el estado de la cuestión y la propia investigación (Universidad Nacional de Loja, 2022), por lo cual se procede a realizarla en la siguiente manera:

### **2.1. Contrasta los resultados con estudios previos**

#### **2.1.1. Marco jurídico de la competencia de pago de la jubilación patronal**

En Ecuador, el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio se refiere a un sistema donde cada afiliado contribuye con una cantidad definida, la cual se acumula en una cuenta personal junto con los rendimientos que genere a lo largo de su vida laboral. Cuando un trabajador se retira y tiene derecho a jubilación por vejez, ordinaria o avanzada, según los artículos 185 y 188 de la ley, puede comenzar a recibir una renta mensual vitalicia basada en el saldo acumulado en su cuenta y en la esperanza de vida establecida por el IESS (Ley de Seguridad Social, 2022). En este contexto, es necesario detallar que las personas que alcancen los 65 años y cumplan los requisitos para la jubilación ordinaria de vejez pueden optar por recibir rentas del mismo régimen, sin necesidad de continuar con aportaciones personales.

El Código de Trabajo (2005), en su artículo 216, establece que los trabajadores con veinticinco años de servicio tienen derecho a la jubilación patronal. Para ello, se aplican las siguientes reglas: en primer lugar, la pensión se calcula según las normas del IESS, que determinan los coeficientes, tiempos de servicio y edad. En segundo lugar, la pensión mensual no será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni menor a treinta dólares, o veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación. Además, el trabajador puede elegir el método de pago de la pensión (Moyano, 2022). Por lo consiguiente, el trabajador puede optar por recibir el pago de manera periódica, que se deposite en el IESS para que este lo jubile, o recibir un fondo global calculado de forma fundamentada. En caso de liquidación o prelación de créditos, los jubilados tienen prioridad sobre los bienes liquidados, siendo sus créditos privilegiados de primera clase, con preferencia incluso sobre los hipotecarios.

En el contexto nacional, los afiliados que cumplen con los criterios establecidos por el IESS tienen la posibilidad de acceder a pensiones mensuales vitalicias. Estas prestaciones se otorgan a partir del primer día del mes siguiente al cese en el o los empleos del asegurado. Es decir, una vez que el individuo deja de trabajar y cumple con los requisitos necesarios, puede comenzar a recibir este beneficio económico de forma mensual y permanente (IESS, 2023). Desde este punto de vista, el análisis del ámbito de las jubilaciones a nivel internacional y

nacional es esencial para comprender el impacto directo en la vida de los trabajadores y la viabilidad a largo plazo de los sistemas de seguridad social. Al examinar estos aspectos, se puede identificar desafíos clave, como el envejecimiento de la población y los cambios económicos y tecnológicos, y encontrar oportunidades para mejorar los sistemas de jubilación, adoptando mejores prácticas y promoviendo la coordinación internacional.

El estudio destaca que el Ministerio del Deporte tiene la responsabilidad de supervisar que las federaciones deportivas cumplan con las leyes y eviten conflictos internos, según lo establecido en el artículo 14 de la Ley del Deporte, sin embargo, las federaciones como entidades privadas sin fines de lucro, se rigen por sus estatutos y el Código del Trabajo para asuntos laborales, debiendo mantener sus reglamentos internos accesibles y actualizados. En cuanto a las jubilaciones patronales, reguladas por los artículos 216 y 217 del Código del Trabajo, se ha identificado incumplimientos como retrasos en pagos y errores en cálculos. Las medidas para garantizar el cumplimiento incluyen auditorías, capacitaciones y un sistema de administración de fondos transparente.

## **2.2. Calidad de la metodología**

En cuanto a la calidad de la metodología es importante detallar que está basada de acuerdo al método utilizado en la presente investigación, por consiguiente, permite determinar las limitaciones y los alcances de este estudio, sin embargo, no es necesario criticar el método de una manera negativa, sino de una forma constructiva con la finalidad de identificar las falencias y tomar en consideración para futuras investigaciones, en este contexto, se empleó una investigación descriptiva, exploratoria, documental con un enfoque cualitativo, como se detalla a continuación.

### **2.2.1. Enfoque cualitativo**

En este estudio, se utilizó por un enfoque cualitativo, porque se realizó una guía de entrevista que permitieron captar de manera directa las percepciones, experiencias y expectativas de los trabajadores respecto a sus derechos de jubilación. Las entrevistas ayudaron a explorar cómo los empleados interpretan y experimentan las políticas de jubilación dentro de la FEDENAPO. Además, se entrevistó a un funcionario del Ministerio del Deporte para obtener una perspectiva a nivel nacional sobre cómo se manejan las asignaciones presupuestarias y las regulaciones que afectan directamente a las jubilaciones patronales en instituciones deportivas.

### **2.2.2. Investigación documental**

Se empleó la investigación documental a través de la técnica de acopio teórico documental para recopilar y analizar información relevante sobre los procesos de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO. Esta técnica permitió la búsqueda, revisión y análisis crítico

de documentos pertinentes como leyes, reglamentos, políticas internas de la federación, informes financieros, y otros materiales relacionados con el tema de estudio, con la finalidad de conocer directamente como se realizan los procesos de jubilación, considerando que, dentro de esta revisión se pudo obtener información sobre los tipos de jubilaciones que han realizado dentro de la institución y las complicaciones que han existido

### **2.2.3. Investigación descriptiva**

La investigación adoptó una metodología descriptiva diseñada para abordar de manera integral la problemática sobre la competencia de pago de la jubilación de la FEDENAPO, porque se centró en identificar, caracterizar y verificar información relevante sobre el derecho de jubilación de los trabajadores donde proporcionó con la jubilación, tales como:

- **Edad de Jubilación Promedio:** Se analizó la edad promedio a la que los empleados de la federación se jubilan, proporcionando una base cuantitativa para entender el momento en que los trabajadores dejan de laborar.
- **Duración del Empleo:** Se investigó la duración promedio del empleo de los trabajadores dentro de la federación, lo que permitió evaluar la estabilidad laboral y la trayectoria profesional de los empleados.
- **Pensiones Recibidas:** Se documentaron las pensiones que los trabajadores jubilados reciben, permitiendo evaluar la suficiencia y adecuación de los beneficios de jubilación proporcionados.

El enfoque descriptivo facilitó la recopilación y organización sistemática de datos concretos que describen el estado actual de la jubilación dentro de la federación, identificando patrones, tendencias y disparidades en la aplicación del derecho de jubilación.

### **2.2.4. Investigación exploratoria**

El componente exploratorio de la investigación fue esencial debido a la naturaleza novedosa del estudio, este enfoque se centró en investigar áreas que no están claramente reguladas ni normadas en la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación la exploración incluyó:

- **Identificación de problemas y vacíos normativos:** Se exploraron las ambigüedades y lagunas en la regulación actual que afectan la competencia de pago de la jubilación. Esto fue crucial para comprender las áreas que requieren mayor atención legislativa y normativa.
- **Percepciones y Experiencias:** Se llevó a cabo entrevistas con trabajadores de la FEDENAPO y un funcionario del Ministerio del Deporte para captar de manera directa

sus percepciones, experiencias y expectativas respecto a las políticas de jubilación. Esto permitió obtener una comprensión cualitativa profunda de cómo las políticas actuales son interpretadas y experimentadas por los empleados y administradores.

- **Prácticas Actuales:** Se investigó los procedimientos y prácticas actuales utilizados por la FEDENAPO para gestionar la jubilación de sus empleados, esto incluyó la revisión de documentos internos, políticas, y procesos de jubilación que no están explícitamente detallados en la normativa nacional.

#### **2.2.5. Técnicas aplicadas**

En cuanto a los instrumentos de medición para el trabajo investigativo se empleó una guía de entrevista la misma que permitió obtener información sobre cómo se llevan a cabo los procesos de la jubilación, con la finalidad de tener una base sólida para el desarrollo de conclusiones y recomendaciones en la investigación.

#### **2.2.6. Limitaciones y Alcances**

El estudio, al ser relativamente nuevo y debido a la escasez de investigaciones similares en las federaciones deportivas, permitió conocer los procedimientos actuales de jubilación. Sin embargo, las limitaciones de este trabajo fueron las siguientes:

- **Tamaño de la Muestra:** La investigación se basó en un número limitado de entrevistas, lo cual puede no representar completamente las experiencias de todos los trabajadores de la federación.
- **Acceso a Documentos:** La recopilación de datos documentales puede haber estado restringida por la disponibilidad y acceso a ciertos documentos internos de la federación.

A pesar de estas limitaciones, el método cualitativo utilizado proporcionó una comprensión detallada de las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a sus derechos de jubilación, así como una base sólida para futuras investigaciones y mejoras en las políticas de jubilación dentro de las federaciones deportivas.

### **2.3. Respuesta a las preguntas de investigación.**

#### **7.3.1. Pregunta general**

**¿Cuál es el marco jurídico actual que regula las competencias patronales del Ministerio del Deporte y la Federación Deportiva Provincial de Napo?**

El marco jurídico que regula las competencias patronales del Ministerio del Deporte y la FEDENAPO se basa en varias normativas nacionales que establecen las responsabilidades y limitaciones de estas entidades respecto al pago de la jubilación patronal, comprender estas



normativas es esencial para clarificar las obligaciones de cada institución y garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados conforme a la ley.

En este contexto, la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación define a las federaciones deportivas, como la FEDENAPO, como instituciones privadas sin fines de lucro, esta clasificación implica que dichas federaciones están sujetas a las regulaciones del Código de Trabajo de Ecuador. En consecuencia, cualquier obligación patronal relacionada con la jubilación de sus empleados debe gestionarse de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, que incluye normativa específica sobre la jubilación patronal. Este marco legal asegura que las federaciones deportivas operen bajo un régimen de derechos y deberes que protege tanto a los empleadores como a los empleados.

El Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores en el sector privado. Entre sus disposiciones, se encuentran las que abordan la jubilación patronal, estableciendo que las entidades privadas son responsables de asumir los costos relacionados con la jubilación de sus empleados. Dado que las federaciones deportivas, como la FEDENAPO, son consideradas entidades privadas sin fines de lucro, deben cumplir con estas disposiciones. Así, la FEDENAPO tiene la obligación legal de cubrir los beneficios de jubilación de sus trabajadores, asegurando que estos reciban sus derechos de manera adecuada y oportuna.

Según los Lineamientos para la Presentación de la Planificación Operativa Anual 2024 de las Organizaciones Deportivas emitidos por el Ministerio del Deporte, se establece explícitamente que el Ministerio no asumirá ningún rubro relacionado con los valores generados por jubilación patronal, ni aquellos derivados de la suscripción de contratos colectivos. Esta política significa que cualquier obligación financiera relacionada con la jubilación patronal de los empleados de las federaciones deportivas debe ser cubierta por la propia federación y no por el Ministerio del Deporte. Estos lineamientos refuerzan la autonomía financiera y administrativa de las federaciones deportivas, al tiempo que delimitan claramente las responsabilidades del Ministerio del Deporte.

Tomando en cuenta las normativas mencionadas, queda claro que la competencia del pago de la jubilación patronal recae sobre la FEDENAPO, al ser una entidad privada sin fines de lucro y estar sujeta a las regulaciones del Código de Trabajo, la FEDENAPO debe asumir las responsabilidades financieras correspondientes a la jubilación de sus empleados. Esto incluye garantizar que se cumplan todas las obligaciones legales relacionadas con la jubilación, proporcionando a los trabajadores los beneficios a los que tienen derecho.

Finalmente, el marco jurídico actual establece que la FEDENAPO, como institución privada regida por el Código de Trabajo, es la entidad responsable de cubrir los costos de la jubilación patronal de sus trabajadores. El Ministerio del Deporte, según sus lineamientos, no tiene competencia ni responsabilidad en asumir estos costos. Esta separación de responsabilidades asegura que cada entidad opere dentro de su ámbito legal, protegiendo los derechos de los trabajadores y manteniendo la claridad administrativa y financiera en el manejo de los beneficios de jubilación.

### **7.3.2. Pregunta específica 1**

#### **¿Cómo influye la clasificación de la FEDENAPO como una institución privada sin fines de lucro en su competencia para asumir responsabilidades patronales?**

La FEDENAPO es una institución privada sin fines de lucro, y esta clasificación tiene un impacto relevante en la competencia para asumir responsabilidades patronales, para comprender completamente esta influencia, es esencial analizar los aspectos legales, administrativos y financieros que afectan a la FEDENAPO en su manejo de las obligaciones de jubilación de sus empleados.

Desde el punto de vista legal, la clasificación de la FEDENAPO como entidad privada sin fines de lucro la sujeta al Código de Trabajo de Ecuador. Según este marco normativo, todas las organizaciones privadas deben cumplir con las disposiciones establecidas para proteger los derechos laborales de sus trabajadores, incluyendo la jubilación patronal. En este sentido, la FEDENAPO no es una excepción y debe garantizar que sus empleados reciban los beneficios de jubilación estipulados por la ley. Este hecho subraya la responsabilidad directa de la federación en la gestión y financiación de las jubilaciones, un punto crucial que distingue a las entidades privadas de las públicas, las cuales pueden tener regulaciones y fuentes de financiamiento diferentes.

Adicionalmente, la autonomía administrativa derivada de su naturaleza privada permite a la FEDENAPO gestionar internamente sus políticas y procedimientos, incluyendo aquellos relacionados con las jubilaciones. Esta autonomía implica que la federación tiene la libertad de diseñar estrategias que aseguren el cumplimiento de sus obligaciones patronales, siempre que estas estrategias estén en consonancia con las normativas legales vigentes. No obstante, esta autonomía también conlleva la responsabilidad de mantener un estricto control y transparencia en la administración de los recursos destinados a las jubilaciones. La federación debe rendir cuentas tanto a sus empleados como a las autoridades competentes, asegurando la correcta utilización de los fondos y el cumplimiento de las obligaciones legales.

Desde el punto de vista financiero, la clasificación como institución sin fines de lucro impone ciertas restricciones y desafíos. La FEDENAPO debe financiar sus obligaciones de jubilación a partir de sus propios recursos, lo que implica una gestión financiera eficiente y una planificación presupuestaria rigurosa. A diferencia de las entidades con fines de lucro, la federación no puede depender de la generación de ganancias para cubrir estas responsabilidades. En cambio, debe buscar alternativas como subvenciones, aportes de miembros y otros ingresos permitidos por la ley. Esta necesidad de autofinanciación refuerza la importancia de una administración prudente y estratégica de los recursos disponibles.

Además, es relevante considerar los lineamientos establecidos por el Ministerio del Deporte, los cuales determinan que el ministerio no asumirá ningún rubro relacionado con los valores generados por jubilación patronal ni aquellos derivados de la suscripción de contratos colectivos. Esta política gubernamental subraya la independencia financiera de la FEDENAPO y la necesidad de que la federación gestione de manera autónoma sus responsabilidades patronales. La falta de apoyo financiero del gobierno para cubrir estos costos refuerza la obligación de la FEDENAPO de asegurar los fondos necesarios y cumplir con las normativas del Código de Trabajo.

En conclusión, la clasificación de la FEDENAPO como institución privada sin fines de lucro influye profundamente en su capacidad y responsabilidad para asumir las obligaciones de jubilación patronal. Este estatus legal impone un conjunto de normativas y responsabilidades que la federación debe cumplir de manera autónoma, sin depender de la ayuda gubernamental. La gestión eficiente de los recursos y la adherencia a las regulaciones legales son fundamentales para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que las obligaciones patronales sean cumplidas de manera adecuada. Esta situación resalta la necesidad de una administración financiera y administrativa sólida, así como de una planificación estratégica que permita a la FEDENAPO cumplir con sus compromisos legales y proteger los derechos laborales de sus empleados.

### **7.3.3. Pregunta específica 2**

**¿Cuáles son las principales deficiencias legales y administrativas que impiden el cumplimiento adecuado del derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO?**

Las principales deficiencias legales y administrativas que impiden el cumplimiento adecuado del derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO, están detalladas de acuerdo varios aspectos fundamentales, tomando en consideración que las Federaciones Deportivas Provinciales, según lo establecido en la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (2015), determina en el artículo 35 que son organizaciones deportivas sin fines de

lucro y se rigen por un Régimen de Democratización y Participación. Adicionalmente, su naturaleza jurídica es de derecho privado sin finalidad de lucro. Esta dualidad en la gestión de sus recursos y obligaciones crea una situación compleja donde las federaciones deben equilibrar sus roles sociales y deportivos con las exigencias administrativas y financieras de una entidad privada.

En este sentido, la regulación y publicación de las normativas internas es otro desafío que presenta la institución, porque de acuerdo con el Reglamento General de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación (2020), detalla que las organizaciones deportivas deben regirse por la ley, el reglamento, sus estatutos y los principios del ámbito privado, con las excepciones legales vigentes. En el campo laboral, están sujetas al Código del Trabajo, lo que significa que deben armonizar estas regulaciones con sus normativas internas. Para garantizar transparencia y cumplimiento, estas normativas deben publicarse en sus portales digitales y mantenerse actualizadas de manera permanente. La falta de coherencia y actualización en estas normativas internas llevan a generar inconsistencias en la aplicación de los derechos laborales, incluyendo el derecho a la jubilación.

En cuanto a los recursos económicos, las federaciones manejan dos tipos de fondos: fondos públicos y fondos de autogestión. Los fondos públicos, proporcionados a través del Ministerio del Deporte, están destinados principalmente al pago de salarios de los trabajadores. Sin embargo, para los procesos de jubilación, las federaciones deben recurrir a los fondos de autogestión, conocidos como fondo global, esto se debe a que el Ministerio del Deporte no asume ningún rubro relacionado con la jubilación patronal ni aquellos derivados de la suscripción de contratos colectivos. Esta restricción coloca una carga financiera alta sobre las federaciones, que deben encontrar maneras de financiar las jubilaciones sin la ayuda del Estado, lo cual puede ser insostenible en el largo plazo.

Es decir, la sostenibilidad financiera de las federaciones es trascendental, porque estas organizaciones deben practicar una actividad deportiva real y duradera y mantener un giro administrativo y financiero sustentable. La dependencia de los fondos de autogestión para cubrir las jubilaciones es una problemática, porque los ingresos generados por estas actividades no son suficientes o constantes, la falta de una fuente de financiamiento estable para las jubilaciones lleva a deficiencias dentro de la entidad, afectando tanto a los trabajadores como a la viabilidad a largo plazo de las federaciones.

En conclusión, las principales deficiencias legales y administrativas que afectan el derecho de jubilación de los trabajadores de la FEDENAPO incluyen la dualidad en su estructura jurídica, la limitación de recursos financieros estatales para jubilaciones, la necesidad

de regulaciones internas coherentes y actualizadas, y la dependencia de una gestión financiera autónoma que puede no ser sostenible. Estos factores destacan la necesidad urgente de revisar y posiblemente reformar las estructuras legales y administrativas que rigen a las Federaciones Deportivas Provinciales para asegurar que puedan cumplir adecuadamente con los derechos de jubilación de sus trabajadores.

#### **7.3.4. Pregunta específica 3**

**¿Qué cambios legislativos o reglamentarios se podrían proponer para mejorar la claridad y el cumplimiento de las obligaciones de jubilación patronal en las federaciones deportivas?**

Para mejorar la claridad y el cumplimiento de las obligaciones de jubilación patronal en las federaciones deportivas, se podrían proponer varios cambios legislativos y reglamentarios que aborden las deficiencias actuales y proporcionen un marco más claro y sostenible para estas organizaciones. Dentro de estos aspectos es fundamental clarificar la naturaleza jurídica y las responsabilidades de las federaciones deportivas, por lo tanto, se debería modificar la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación para establecer claramente las responsabilidades en cuanto a la jubilación patronal sería un paso esencial, porque se podría redefinir y estructurar de una manera que la federaciones sean parte directa del Ministerio del Deporte y sea esta institución quien garantice el cumplimiento total de los derechos de los trabajadores.

De igual manera es necesario, definir cómo deben manejarse los fondos de autogestión y su uso para financiar las jubilaciones, esta modificación se fundamentaría en el Art. 35 de la Ley del Deporte, que define a las federaciones como organizaciones sin fines de lucro que reciben recursos del Estado. Es esencial especificar que, además de los fondos públicos, deben contar con mecanismos claros y viables para gestionar los fondos de jubilación, lo cual podría implicar la creación de un fondo especial dentro de las federaciones.

Además, se podría proponer el establecimiento de un fondo de jubilación centralizado, administrado por una entidad pública o privada bajo la supervisión del Ministerio del Deporte, este fondo podría ser financiado por contribuciones de las federaciones y aportes estatales. La creación de un fondo centralizado ayudaría a cumplir con los preceptos de la CRE, en su artículo 34, que reconoce el derecho a la seguridad social, y con las regulaciones del Código del Trabajo sobre las obligaciones patronales. Este mecanismo aseguraría que todas las federaciones tengan acceso a un sistema de financiación para las jubilaciones, garantizando así su sostenibilidad.

Otro cambio importante sería la revisión y publicación de las normativas internas de las federaciones, se debe requerir que todas las federaciones publiquen sus normativas internas relativas a la jubilación y otros derechos laborales en sus portales digitales, y que estas

normativas sean revisadas y actualizadas periódicamente. Según el Reglamento General de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, Art. 7, las federaciones deben registrarse por sus estatutos y normas internas. Asegurar la transparencia y la accesibilidad de estas normativas es crucial para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por lo tanto, es necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y cumplimiento por parte del Ministerio del Deporte y otras entidades relevantes para garantizar que las federaciones cumplan con sus obligaciones de jubilación. Esto podría incluir auditorías regulares y sanciones para las federaciones que no cumplan con los requisitos. El Código del Trabajo, en sus disposiciones generales, otorga al Estado la facultad de supervisar el cumplimiento de las leyes laborales, fortalecer estos mecanismos asegurará que las federaciones estén alineadas con las regulaciones laborales vigentes.

En este contexto, se podrían ofrecer incentivos fiscales y financieros para las federaciones que implementen prácticas de autogestión sostenibles y responsables, esto podría incluir exenciones fiscales o subsidios para aquellas federaciones que demuestren una gestión eficiente de sus fondos de jubilación. Aplicar estos principios a las federaciones deportivas incentivará una mejor gestión de sus recursos.

Por consiguiente, estos cambios legislativos y reglamentarios, fundamentados en la CRE, la Ley del Deporte, el Código del Trabajo y otras normativas vigentes, proporcionarían un marco más claro y sostenible para las federaciones deportivas. Estos ajustes no solo mejorarán el cumplimiento de las obligaciones de jubilación patronal, sino que también asegurarán la protección de los derechos laborales de los trabajadores de las federaciones deportivas.

#### **2.4. Proyecciones de Estudio**

Esta investigación tiene un impacto positivo y proyecta establecer un marco normativo que servirá de base para futuras investigaciones y reformas en el ámbito de las federaciones deportivas provinciales. A continuación, se detallan las principales proyecciones del estudio:

El estudio permitirá regular la constitución de las federaciones deportivas provinciales, resolviendo las ambigüedades legales actuales. Al proponer reformas a los artículos que estipulan cómo están estructuradas las federaciones, se eliminarán los vacíos legales que existen actualmente. Esta regulación será fundamental para garantizar que las federaciones deportivas tengan una estructura jurídica clara y consistente, facilitando su funcionamiento y asegurando la protección de los derechos de sus trabajadores.

El estudio abordará el vacío legal actual que describe que, al ser una institución privada sin fines de lucro, las federaciones deportivas deben asumir el proceso de jubilación patronal,

al modificar los artículos que definen la constitución de las federaciones, estas entidades pasarán a ser parte del Ministerio del Deporte. Con este cambio, el Ministerio asumirá la responsabilidad de los pagos relacionados con la jubilación patronal, eliminando la carga financiera que actualmente recae sobre las federaciones. Esta reforma no solo beneficiará a los trabajadores al garantizar sus derechos de jubilación, sino que también mejorará la situación económica - financiera de las federaciones.

En este contexto, las proyecciones de esta investigación apuntan a establecer un marco normativo más coherente para las federaciones deportivas provinciales. Al regular su constitución, eliminar vacíos legales y proponer su integración al Ministerio del Deporte, este estudio no solo beneficiará a los trabajadores de las federaciones, sino que también contribuirá al desarrollo sostenible y eficiente de la institución. Es decir, estas reformas servirán como base para futuras investigaciones y establecerán un precedente importante en la regulación de las federaciones deportivas.

#### **7.4.1. Fundamentación Jurídica de la propuesta de Reforma**

La propuesta de reforma de la constitución de las federaciones deportivas provinciales se fundamenta en un marco jurídico que incluye la CRE, el Código del Trabajo, la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, y su reglamento general. A continuación, se detalla la fundamentación jurídica:

**Constitución de la República del Ecuador:** La CRE, en su artículo 33, establece el derecho al trabajo digno. Este artículo detalla que el Estado garantizará el pleno respeto a la dignidad humana en el trabajo y velará por el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud ocupacional. La reforma propuesta busca asegurar que las federaciones deportivas provinciales, al integrarse al Ministerio del Deporte, cumplan con estas garantías, proporcionando un entorno laboral digno y seguro para todos los trabajadores. Mientras que el artículo 34 de la CRE garantiza el derecho a la seguridad social para todas las personas. La propuesta de reforma está alineada con este artículo, porque busca transferir la responsabilidad de las jubilaciones patronales del ámbito privado al Estado, asegurando así que los trabajadores de las federaciones deportivas provinciales gocen de una seguridad social plena y adecuada.

**Código del Trabajo:** El artículo 42 del Código del Trabajo establece las obligaciones del empleador, entre las cuales se incluye la obligación de proporcionar condiciones laborales seguras y de pagar las jubilaciones patronales. La reforma propuesta tiene como objetivo trasladar estas responsabilidades al Ministerio del Deporte, garantizando así que se cumplan las obligaciones legales y se protejan los derechos de los trabajadores. En este contexto, el artículo 44 del Código del Trabajo enumera los derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a

recibir una jubilación justa. La reforma propuesta 3, establece los principios rectores de la actividad deportiva, incluyendo la promoción del bienestar y la protección de los derechos de los deportistas y trabajadores del sector. La reforma propuesta está alineada con estos principios, ya que busca asegurar una administración más eficiente y una protección más adecuada de los derechos laborales.

**Reglamento General de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación:** El artículo 7 de la Ley establece que las organizaciones deportivas son de derecho privado y sin fines de lucro. Sin embargo, la propuesta de reforma sugiere que, al integrarse al Ministerio del Deporte, estas organizaciones deberían transformarse en entidades públicas. Esto permitirá una mejor supervisión y cumplimiento de las obligaciones laborales, incluyendo las jubilaciones.

**Propuesta de Reforma:** La propuesta de reforma incluye los siguientes puntos:

- **Transformación de la Naturaleza Jurídica:** Modificar los artículos correspondientes de la Ley del Deporte para que las federaciones deportivas provinciales pasen de ser entidades privadas sin fines de lucro a formar parte del Ministerio del Deporte.
- **Responsabilidad de las Jubilaciones:** Transferir la responsabilidad de las jubilaciones patronales del ámbito privado al Ministerio del Deporte, garantizando así la seguridad social de los trabajadores.
- **Garantía de Derechos Laborales:** Asegurar que todas las obligaciones laborales, incluyendo las condiciones de trabajo dignas y seguras, se cumplan bajo la administración del Ministerio del Deporte.

Finalmente, la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma está basada de acuerdo a la CRE, el Código del Trabajo, la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, y su reglamento general. La reforma propuesta no solo busca eliminar estos legales existentes, sino también garantizar que los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores de las federaciones deportivas provinciales sean plenamente respetados y protegidos bajo la supervisión del Ministerio del Deporte.



## 8. Conclusiones

Después de la investigación detallada sobre este trabajo realizado en la FEDENAPO con la finalidad de aportar positivamente a las federaciones deportivas se presenta las siguientes conclusiones:

- 8.1. La investigación ha permitido comprender de manera detallada el marco jurídico que regula las competencias patronales de la FEDENAPO, donde se logró identificar que existe ambigüedades jurídicas en cuanto a la estructura legal y reglamentaria que establece las responsabilidades y obligaciones de esta institución en relación con la gestión de jubilaciones patronales. Sin embargo, se evidencia una necesidad de actualización y armonización de normas para asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en este ámbito.
- 8.2. El análisis del marco legal y la jurisprudencia sobre jubilaciones patronales ha revelado la existencia de una base normativa, pero con vacíos legales que afectan la correcta implementación de los derechos de los trabajadores, dentro de este ámbito se ha identificado que de acuerdo a la Ley del deporte, educación física y recreación, se establece claramente que las federaciones deportivas son organizaciones privadas sin fines de lucro y de igual manera el reglamento a la ley determina que las federaciones al ser de derecho privado en el campo laboral, se sujetan al Código del Trabajo, es decir, el proceso de jubilación se debe realizar conforme a esta normativa, considerando sin embargo, que los sueldos de los trabajadores son asignados de forma estatal por parte del Ministerio del Deporte, por consecuencia, se requiere una mayor claridad y precisión en la legislación para evitar ambigüedades y garantizar el cumplimiento efectivo de las jubilaciones patronales.
- 8.3. Se ha determinado que la competencia de las jubilaciones patronales dentro del organismo deportivo recae directamente en la FEDENAPO, de acuerdo a la entrevista realizada a un funcionario del Ministerio del Deporte, quien detalló que existen lineamientos para la planificación anual del Ministerio del Deporte, donde especifica que el ministerio no es el órgano competente en los procesos de jubilaciones patronales de los trabajadores, sin embargo, a pesar que los sueldos de los trabajadores son pagados con fondos estatales.
- 8.4. En este contexto, es importante detallar que de acuerdo a las entrevista realizadas a los trabajadores de la FEDENAPO, detallaron que manejan dos tipos de fondos, uno que es el estatal que permite el pago de los sueldo de los trabajadores y el otro fondo de autogestión que es el que lo utilizan para el pago de las jubilaciones de los trabajadores sin embargo, al recibir estos dos ingresos se genera la ambigüedad de que administrativamente, se deben

realizar procesos competentes a entidades públicas a pesar de estar constituidas de derecho privado sin fines de lucro y eso está generando controversias dentro de la federación y acarrea complicaciones legales, por no tener una normativa jurídico legal fundamentada en donde establezca definitivamente como deben estar constituidas para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que se cumplan con las obligaciones patronales. La falta de una coordinación efectiva y de mecanismos claros de responsabilidad están llevando a la vulneración de los derechos de los empleados.

8.5. Con base en el análisis realizado, se han propuesto varias recomendaciones jurídicas que buscan asegurar el cumplimiento del derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo. Estas recomendaciones incluyen la necesidad de reformar ciertas disposiciones legales para clarificar y fortalecer las obligaciones patronales, la implementación de mecanismos de supervisión y control efectivos, y la promoción de una mayor capacitación y concienciación sobre los derechos laborales tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Estas medidas son esenciales para garantizar que los trabajadores reciban sus beneficios de jubilación de manera justa y oportuna.

## **9. Recomendaciones**

Previo a la presentación de la propuesta de reforma, es pertinente realizar algunas recomendaciones destinadas al ámbito y procedimiento de constitución de la FEDENAPO:

- 9.1. Para abordar las ambigüedades jurídicas y vacíos legales que afectan la correcta implementación de los derechos de los trabajadores, se recomienda reformar las disposiciones legales actuales para clarificar y fortalecer las obligaciones patronales de la FEDENAPO. Específicamente, es necesario proponer enmiendas a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, especificando claramente las responsabilidades de las federaciones deportivas en términos de jubilación patronal. Asimismo, se debe revisar el reglamento de la ley para incluir disposiciones específicas que orienten a las federaciones sobre cómo gestionar los fondos destinados a jubilaciones. Esta armonización del marco legal contribuirá a una mayor claridad y precisión, evitando interpretaciones contradictorias que puedan perjudicar a los trabajadores.
- 9.2. La competencia en las jubilaciones patronales recae en la FEDENAPO, pero existe confusión debido a la asignación de sueldos estatales y la gestión de fondos privados. En este sentido, se debe realizar la reforma a la Ley del deporte, educación física y recreación, para que de esta manera las federaciones pasen a integrarse como parte del Ministerio del Deporte, con la finalidad de asegurar que los sueldos y jubilaciones sean gestionados de manera coherente y conforme a la ley. Esto garantizará que no haya dudas sobre las responsabilidades de cada entidad y permitirá una administración más efectiva de los recursos destinados a las jubilaciones.
- 9.3. Para evitar la vulneración de los derechos de los empleados debido a la falta de coordinación y mecanismos claros de responsabilidad, se recomienda desarrollar e implementar mecanismos de supervisión y control efectivos. Esto puede incluir la creación de una unidad de auditoría interna en la FEDENAPO para monitorear y evaluar regularmente el cumplimiento de las obligaciones de jubilación. Adicionalmente, se debe implementar un sistema de reporte y seguimiento de casos de jubilación para asegurar que todos los procesos se realicen de manera transparente y conforme a la normativa vigente. Estos mecanismos permitirán una supervisión continua y la identificación temprana de cualquier incumplimiento, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores.
- 9.4. Finalmente, para resolver las controversias y complicaciones legales derivadas de la administración de fondos estatales y de autogestión, se recomienda fortalecer la coordinación entre el Ministerio del Deporte y la FEDENAPO. Esto puede lograrse

estableciendo comités conjuntos para la planificación y supervisión de los procesos de jubilación. Además, es necesario crear protocolos de comunicación y colaboración entre las entidades para resolver rápidamente cualquier disputa o ambigüedad relacionada con la administración de fondos y la gestión de jubilaciones. Este fortalecimiento de la coordinación institucional garantizará una gestión adecuada y eficiente de los recursos, asegurando que los trabajadores reciban sus beneficios de jubilación de manera justa y oportuna. Implementando estas recomendaciones, se busca asegurar que los trabajadores de la FEDENAPO reciban sus beneficios de jubilación de manera justa y oportuna, garantizando la protección efectiva de sus derechos laborales. Estas medidas son esenciales para crear un entorno laboral más justo y transparente, alineado con los principios de justicia social y equidad.

## 9.1. Proyecto de Reforma Legal:



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**ASAMBLEA NACIONAL**

### **CONSIDERANDO**

**QUE:** El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador señala: el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

**QUE:** El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala: 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.

**QUE:** El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala: 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.

En el uso de las atribuciones que le confiere a la Asamblea Nacional el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador expide la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA A LA LEY DEL DEPORTE, EDUCACIÓN FÍSICA Y RECREACIÓN**

**Art. 35.-** Las Federaciones Deportivas Provinciales son organizaciones deportivas sin fines de lucro que, a partir de esta reforma, serán integradas al Ministerio del Deporte, transformándose en entidades públicas. Estas federaciones se regirán por un régimen especial denominado Régimen de Democratización y Participación para cumplir con el fin social que les compete. El Ministerio del Deporte asumirá la responsabilidad de la gestión y pago de las jubilaciones patronales de los trabajadores de estas federaciones, garantizando así la seguridad social y el cumplimiento de todas las obligaciones laborales aplicables. Asimismo, las federaciones continuarán recibiendo recursos económicos del Estado para el cumplimiento de sus objetivos.

Disposición General: La siguiente Ley Reformatoria entrará en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional en la ciudad de San Francisco de Quito, a los treinta y un días del mes de julio del 2024

## 10. Bibliografía

- ACTUARIA. (2016). *Jubilación patronal y la jubilación del seguro social del IESS*.  
<https://actuaria.com.ec/es/jubilacion-patronal-y-la-jubilacion-del-seguro-social-del-ies/>
- Alonso, M. (2012). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Barcelona: Editorial Bosch.
- Arese, C. (2022). *Derechos Humanos Laborales. Teoría y práctica de un nuevo Derecho del Trabajo .2ª edición ampliada y actualizada*. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Argudo , K. (2023). *Jubilación patronal y fondo global: ¿qué son y cómo se calculan?*  
<https://www.expreso.ec/actualidad/jubilacion-patronal-fondo-global-son-calculan-178022.html#:~:text=La%20jubilaci%C3%B3n%20patronal%20puede%20ser,del%20trabajador%20y%20del%20empleador.>
- Asamblea Nacional. (2024). *Incumplimiento en asignaciones a las federaciones deportivas fue analizado con los Ministros del Deporte y de Finanzas*.  
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/93397-incumplimiento-en-asignaciones-las-federaciones>
- Asamblea Nacional. (2024). *Reunión con la Federación Deportiva Provincial de Napo*.  
<https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/sandra-elizabeth-rueda-camacho/96699-reunion-con-la-federacion>
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 359 - 375.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
- Bejrano, O. (1968). El concepto de la empresa como patrono en derecho laboral. Apuntes en torno a un fallo de la Sala de Casación. *Revista de Ciencias Jurídicas*.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/16831>
- Bonilla, L., Cabrera, J., & López , M. (2019). La jubilación: un derecho del trabajador o una formalidad de las prestación de la seguridad social en Ecuador. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 3(29), págs. 74 - 83.  
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss29.2019pp74-83>
- Boza, G. (2020). *Lecciones del Derecho del Trabajo*. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0H3ZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=que+es+la+teoria+de+derecho+laboral+y+sus+principios&ots=DarBFgGS1D&sig>

- =nn8rgv8AT40inCW3dmu3GbsrFrI#v=onepage&q=que%20es%20la%20teoria%20de%20derecho%20laboral%20y%20sus%20principios
- Briones, E. (2016). *La Jubilación (un Derecho Fundamental de todo Trabajador)*.  
[https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N5/contenido/PDFs/6.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N5/contenido/PDFs/6.pdf)
- Cabezas, M., & Romero, C. (2022). Régimen laboral para personal que trabaja en Organismos Deportivos Privados que reciben fondos públicos. *REVISTA SIGMA*, 9(2), págs. 144-155. Obtenido de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/2838>
- Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12(9), 179-186.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267007.pdf>
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*.  
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2021). *Panorama social de América Latina 2020*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46980-panorama-social-america-latina-2020>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Contreras, M. (2018). Análisis de la sostenibilidad del sistema de pensiones ecuatoriano, periodo 2013-2025. *Papeles de población*, 24(96), págs. 29 - 62.  
<https://www.redalyc.org/journal/112/11256062003/html/>
- Corte Nacional de Justicia. (2018). *Procedimiento para la extincion de alimentos, Circular Nro. 00603-SP-CNJ-2018*. Quito.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & López, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 179 - 185.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
- De Buen Lozano, N. (2009). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Demmer, C. (2016). Interviewen als involviertes Spüren. Der Leib als Erkenntnisorgan im biografieanalytischen. *Forum Qualitative Sozialforschung*.  
<https://doi.org/10.17169/fqs-17.1.2425>
- Forero, R. (2019). *El empleador*.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>



- Garcés, O. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Conrado*, 18(87), 151-158. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n87/1990-8644-rc-18-87-151.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- IESS. (2023). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - Jubilación ordinaria*. <http://www.iess.gob.ec/es/jubilacion-ordinaria-vejez>
- Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaiso)*, 251-282. <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf>
- Ley de Seguridad Social. (2022). *Ley de Seguridad Social*. Tipo publicación: Registro Oficial Suplemento Estado: Reformado Número de publicación: 465 Fecha de última modificación: 2022-11-01. [https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley\\_seguridad\\_social.pdf](https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf)
- Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2015). *Ley del Deporte, Educación Física y Recreación*. Quito: Asamblea Nacional. <https://vlex.ec/vid/ley-deporte-educacion-fisica-643461449>
- Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2015). *Ley del Deporte, Educación Física y Recreación*. Quito: Asamblea Nacional.
- Martínez, M., Coronel, J., & Gaspar, M. (2021). Derecho a la liquidación por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito. *RECIAMUC*, 4(4), 165-174. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.\(4\).diciembre.2020.165-174](https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.(4).diciembre.2020.165-174)
- MDT. (2016). *Normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/Normas-Jubilacion-Patronal.pdf>
- Medina, I. (2016). Efectos de la Transmisión de Empresa en la Relación Laboral. Más Allá de la Aplicación del Principio de Continuidad. *Revista Derecho & Sociedad*, 129-138.
- Ministerio de Trabajo - MDT. (2024). *Jubilación Patronal*. <https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

- Ministerio del Deporte. (2022). *Plan Estratégico Institucional*.  
<https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/PLAN-ESTRATE%CC%81GICO-MINISTERIO-DEL-DEPORTE-2022-2025.pdf>
- Ministerio del Deporte. (2023). *Lineamientos para la Presentación de la Planificación Operativa Anual 2024 de las Organizaciones Deportivas*. Quito.
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Moyano, J. (2022). La Jubilación Patronal en Ecuador. *Observatorio de financiamiento para el desarrollo*, 12 - 17.  
<https://revistasdivulgacion.uce.edu.ec/index.php/OBSERVATORIO/article/view/325>
- Nájera, L. (2009). *Derecho Laboral*.  
<http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>
- Núñez, J. (1993). *La caja de pensiones. La Seguridad*. Quito: CIEES.  
<http://biblioteca.ciess.org/adiss/downloads/582/ADISS2016-533.pdf>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2), 1 - 19.  
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- OIT. (2003). *Protección de los trabajadores*.  
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wp.htm>
- OIT. (2007). *Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312273](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312273)
- OIT. (2020). *Seguridad social: una garantía para la justicia social*.  
<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm>
- Pérez, J. (2020). *Análisis de las políticas públicas y el marco organizacional vinculado al deporte de alto rendimiento de Ecuador*. <http://hdl.handle.net/10644/7458>
- Porras, A. (2017). La seguridad social en Ecuador: Un necesario cambio de paradigmas. *Foro Revista de Derecho*, 89 -116.  
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/453>
- Ramírez, D. (2022). Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia. *Latin american legal studies*, 10(1), 163-225.  
<https://dx.doi.org/10.15691/0719-9112vol10n1a4>
- Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2020). *Reglamento General Ley del Deporte, Educación Física y Recreación*.

<https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/14.->

REGLAMENTO-GENERAL-LEY-DEL-DEPORTE.pdf

- Reglamento Interno de la FEDENAPO. (2015). *Reglamento Interno de la FEDENAPO*. Tena.
- Selva, C., Martínez, M., & Naqui, M. (2021). El inicio del fin de una etapa: la jubilación. *Revista de pensamiento investigación social*, 21(2), 1 - 22.  
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2756>
- Trejo, E. (2007). *Estudio Jurídico Internacional y de Derecho Comparado sobre las Pensiones*.  
Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-06-07.pdf>
- Trimiño, B., & García, L. (2016). *Estudio exploratorio para el desarrollo de la actividad investigativa*.  
<https://www.ciinsev.com/portal/?mod=investigaciones&tipo=investigacion>
- Villar, M., Mora, M., & Maldonado, A. (2018). Un acercamiento a la investigación cualitativa en la disciplina del diseño. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 535-556. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.357>
- Zambrano, M., & Harb, J. (2014). *La jubilación voluntaria de los servidores públicos y la vulneración de los derechos de las personas adultas mayores*.  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8284>

## 11. Anexos

### 11.1. Anexo 1 - Formato de Entrevista aplicado a los trabajadores



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

Estimado servidor, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta guía de entrevista, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado: “Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo”.

**Objetivo:** Analizar el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y Federación Deportiva Provincial de Napo – FEDENAPO.

#### GUÍA DE ENTREVISTA

##### Datos sociodemográficos

##### Género

Femenino

Masculino

**Edad**.....

**Función que desempeña actualmente** .....

**Tiempo en laborando en la institución**.....

1. ¿Cuáles son las responsabilidades y competencias que el Ministerio del Deporte tiene en relación con los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?
2. ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores, considerando la intervención de la Federación Deportiva Provincial de Napo?

3. ¿Qué medidas se han implementado para garantizar el cumplimiento de las competencias patronales tanto por parte del Ministerio del Deporte como de la Federación Deportiva Provincial de Napo en beneficio de los trabajadores?
- 4.Cuál es la base legal ¿Cómo se calcula y se otorga la jubilación patronal a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo al momento de su retiro?
5. ¿Qué casos de incumplimiento o problemas se han presentado en relación con el pago de jubilaciones patronales a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo?
6. ¿Cómo se ha estructurado el sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva de Napo para garantizar el pago a los trabajadores al final de su vida laboral?
7. ¿Qué medidas se han implementado para asegurar la transparencia y equidad en el proceso de jubilaciones patronales a los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?
8. ¿Cuáles son las gestiones que realiza la institución deportiva para cumplir con las jubilaciones patronales de los trabajadores?
9. ¿Qué recomendaciones jurídicas específicas propondría para garantizar que se respete y cumpla el derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo?
10. ¿Cree que la implementación de un sistema de jubilación complementario, además del obligatorio, podría beneficiar a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo? ¿Qué ventajas y desafíos visualiza?

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## 11.2. Anexo 2 - Formato de Entrevista aplicado a un servidor del Ministerio del Deporte



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Estimado servidor, de la manera más respetuosa solicito a usted se digne contestar las preguntas de esta guía de entrevista, que tiene como finalidad elaborar el trabajo de investigación denominado: “Competencia del pago de la jubilación patronal a los trabajadores de Federación Deportiva Provincial de Napo”.

**Objetivo:** Analizar el marco jurídico de las competencias patronales del Ministerio del Deporte y Federación Deportiva Provincial de Napo – FEDENAPO.

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### Datos sociodemográficos

##### Género

Femenino

Masculino

**Edad**.....

**Función que desempeña actualmente** .....

**Tiempo en laborando en la institución**.....

1. ¿Cuáles son las responsabilidades y competencias que el Ministerio del Deporte tiene en relación con los trabajadores de la Federación Deportiva de Napo?

2. ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores, considerando la intervención del Ministerio del Deporte?
  
- 3.Cuál es la base legal ¿Cómo se calcula y se otorga la jubilación patronal a los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo al momento de su retiro, de acuerdo lo determinado por el Ministerio del Deporte?
  
4. ¿Cómo se ha estructurado el sistema de jubilaciones patronales en la Federación Deportiva de Napo para garantizar el pago a los trabajadores al final de su vida laboral a través del Ministerio del Deporte?
  
5. ¿Qué recomendaciones jurídicas específicas propondría para garantizar que se respete y cumpla el derecho de jubilación de los trabajadores de la Federación Deportiva Provincial de Napo, desde la competencia del Ministerio del Deporte?

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### 11.3. Anexo 3 – Certificado Traducción

#### ***CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN.***

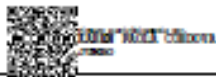
En calidad de docente de Idioma Inglés con título de Tercer Nivel, con número de registro Senescyt N° 1008-16-1439592, **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“COMPETENCIA DEL PAGO DE LA JUBILACION PATRONAL A LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACION DEPORTIVA PROVINCIAL DE NAPO.”** presentado por **Alex Paul Villavicencio Izurietta**, con cédula de ciudadanía N° 1600238552, estudiante de la carrera de Derecho, perteneciente a la Universidad Nacional de Loja, de la Unidad de Estudios a Distancia (UED), lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Loja, 04 de Agosto de 2024.

**Atentamente,**



Lic. Karen Paola Cordova Jumbo  
**DOCENTE DE IDIOMA INGLÉS**  
CI:1104808603