



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS.

CARRERA DE DERECHO

**LA APLICACIÓN INDEBIDA DE LAS NORMAS SOBRE EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES JUBILARES DE
LOS TRABAJADORES EN LOS JUZGADOS DE GUAYAQUIL Y EN LA CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS EN
LOS AÑOS 2013-2017**

AUTORES:

JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO

STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE

TUTOR:

DR. ROBERT BOLIVAR DÍAZ LÓPEZ

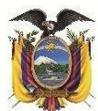
GUAYAQUIL, ENERO 2018



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO Y STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	TUTOR: Dr. ROBERT BOLIVAR DÍAZ LÓPEZ. REVISOR: Ab. FRANCISCA URBANA LITARDO SALARZAR, Mgs		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	FACULTAD: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS CARRERA: DERECHO.		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ENERO 2018	No. DE PÁGINAS:	97 paginas.
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL, .DERECHOS DEL TRABAJADOR, PENSIONES JUBILARES		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Palabras Claves: inadecuada, normas, pensiones, error, interpretación. Keywords: inadequate, law , pensions, error, interpretation		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

RESUMEN

Como tema del estudio de caso se presenta LA INADECUADA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES EN RELACION AL PAGO DE LA PENSIONES JUBILARES (PATRONALES) y como problemática del trabajo es el error en la interpretación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo que expresa que la pensión jubilar mensual no podrá exceder de la remuneración básica unificada del último año, ni menos de 30 dólares. Al error que se hace referencia, es a la remuneración básica unificada, salario individual que ha percibido el trabajador en sus últimos años se labores, estipendio que es confundida por parte de los juzgadores con la remuneración mínima básica unificada del trabajador, aquella que

anualmente se modifica o se mantiene. Es está la interpretación errónea que realiza el operador de justicia a la hora de liquidar una jubilación patronal, provocando una pensión jubilar patronal injusta y contraria a la norma legal pertinente.

ABSTRACT

As subject of the case study presents the inadequate application of the standards legal in relation to the payment of the pension Jubilee and as issue of labour is the error in the interpretation of the second rule of article 216 of the labour code to express that the pension retirement monthly do not exceed the unified basic remuneration of the last year, no less than \$30. The error referenced is unified basic salary, individual wage that the worker has received in his last years is work, stipend that it is confused by the judges with the unified basic minimum remuneration of the worker, one that annually modifies or maintains. . It is the misinterpretation that performs the operator of Justice when it comes to liquidate an employer retirement, provoking a pension retirement causing a pension retirement employer unfair and contrary to the relevant legal standard.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0992035749 0985574527	E-mail: julya27@hotmail.com tefo_linda@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre:	
	Teléfono:	
	E-mail:	



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO**

UNIDAD DE TITULACIÓN

Guayaquil, 22 de Febrero del 2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR

Habiendo sido nombrado FRANCISCA URBANA LITARDO SALAZAR , tutor del trabajo de titulación **La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017.”** certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO con C.I. No.094144928-2, y YO STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE con C.I. No. 095188491-5 , con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DEL ECUADOR , en la Carrera de DERECHO de la FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS. ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

FRANCISCA URBANA LITARDO SALAZAR

REVISOR METODOLÓGICO.



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO**

UNIDAD DE TITULACIÓN

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO
NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Yo, JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO con C.I. No.094144928-2, y YO STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE con C.I. No. 095188491-5, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **“La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017.”** son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO

STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE

C.I. _____

C.I. _____

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.

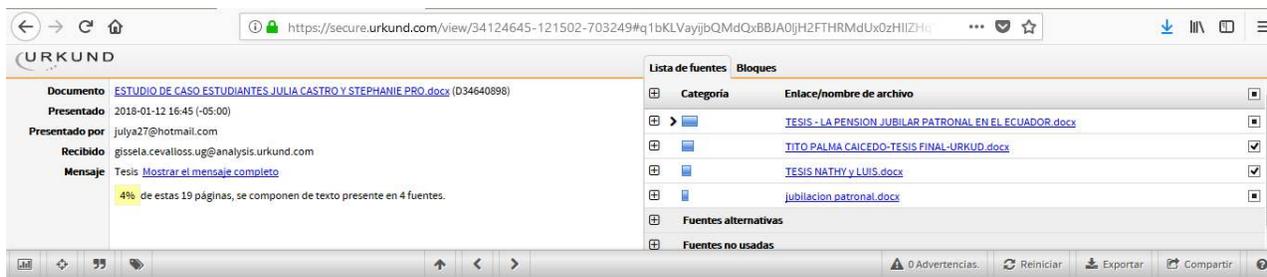
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado ROBERT DÍAZ LÓPEZ, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO C.C. 094144928-2 Y STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE C.C.: 095188491-5, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DEL ECUADOR**.

Se informa que el trabajo de titulación: **“La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017”**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio **URKUND** quedando el **4 %** de coincidencia.



URKUND

Documento: [ESTUDIO DE CASO ESTUDIANTES JULIA CASTRO Y STEPHANIE PRO.docx](#) (D34640896)

Presentado: 2018-01-12 16:45 (-05:00)

Presentado por: julya27@hotmail.com

Recibido: gissela.cevalloss.ug@analysis.urkund.com

Mensaje: [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 19 páginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
	TESIS - LA PENSION JUBILAR PATRONAL EN EL ECUADOR.docx
	TITO PALMA CAICEDO-TESIS FINAL-URKUND.docx
	TESIS NATHY y LUIS.docx
	jubilacion patronal.docx
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar. Exportar. Compartir.

I.- INTRODUCCION.

El presente tema de investigación analiza el problema de la inadecuada aplicación de la norma jurídica en materia laboral, con respecto al pago de las pensiones jubilares patronales que accede todo trabajador una vez que ha cumplido con los requisitos que exige la ley para el mismo, siendo esto los 25 años de servicios laboral que debe mantener bajo un mismo patrón (Código de trabajo, 2005). Se expresa en la investigación, el problema, como un conflicto latente y persistente que involucra tanto a los trabajadores y los empleadores, esto por el hecho de existir la relación laboral entre estos dos grupos. Se consideró el tema como parte del desarrollo para el trabajo investigativo, por el hecho de existir malestar, por parte de los trabajadores, con respecto a que no se realiza, en ciertos casos, el pago respectivo, que corresponde por derecho y en base a la ley misma, en cuanto a las pensiones jubilares. Estos hechos en su mayoría tienen como origen del problema el no aplicar correctamente, o de no haber existido la interpretación correcta de la norma legal, provocando como efecto de este tipo de errores, la vulneración de derechos al trabajador.

Se debe considerar que este tipo de violaciones, al derecho propio de los trabajadores, no es reciente ni tampoco son hechos aislados, la gran mayoría de estos tipos de casos se originan por la constante brecha social que existe entre empleadores y empleados; es más, es de considerar que el pago de las pensiones jubilares se realiza a través de la institución designada por ley que en este caso corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o también llamado por sus iniciales IESS, según la normativa jurídica es este organismo el encargado de vigilar la pensión jubilatar, esto a través de pagos mensuales vitalicios a todo trabajador una vez que haya cumplido con los requerimientos que exige la ley, así mismo es esta institución la encargada de establecer los requisitos que debe cumplir los trabajadores para acceder al derecho al pago de

<https://secure.urkund.com/view/34124645-121502-703249#q1bKLvayjibQMdQxBBJA0ljH2FTHRMduXozHlIzHqTgzPS8zLTM5MS85VcnKQM/A2NDQyMLCxNjUyNjSwsLQwLgWAA>

Dr. Robert Díaz López.

C. I. _____



Universidad de Guayaquil

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO**

UNIDAD DE TITULACIÓN

Zoila Alvarado Moncada

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación de **“La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017”**. De los estudiantes JULIA PIEDAD CASTRO BRAVO Y STEPHANIE MARLENE PRO BAQUE, indicando ha (n) cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante (s) está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

DR. ROBERT DIAZ LOPEZ.

C.I. _____

DEDICATORIA

Autor: Stephanie Pro Baque.

Dedico este estudio de caso con todo cariño a mis padres, quienes permanentemente estuvieron a mi lado apoyándome en cada paso de mi vida, con su amor, esfuerzo y sacrificio, permitiéndome alcanzar una meta tan importante en mi vida.

A mi mejor amiga Ericka Palacios Vergara quien me alentó incondicionalmente con sus palabras para alcanzar esta meta, creyendo en mí desde el primer momento en que le conté mi sueño, que hoy se plasma en la realidad, quien me motivo a seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presentaron, quien dedico su tiempo y admiración en cada una de mis metas.

DEDICATORIA

Autor: Julia Castro Bravo.

Este trabajo está dedicado a mis padres y mi hermano, por inculcarme la mejor herramienta que tiene el hombre para progresar, la preparación académica.

AGRADECIMIENTO

Autor: Stephanie Pro Baque.

A Dios por su infinito amor al otorgarme las fuerzas y la perseverancia para alcanzar
esta meta.

A mis padres por su paciencia y cariño con el cual día a día permitieron forjar un buen
camino para mi vida.

A mis abuelos por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores,
por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más
que nada, por su amor.

A mi tía Vanessa por su apoyo incondicional en el transcurso de la carrera.

A todas mis amigas y amigos por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho
y en especial a Vicente Andrés Alvarado por su amor y paciencia.

AGRADECIMIENTO

Autor: Julia Castro Bravo.

Estoy agradecida con Dios, primero por ayudarme en este arduo camino para convertirme en profesional. A mis padres y hermano por apoyarme incondicionalmente en mis decisiones. Y a mis amigas Stephanie y María Isabel por contar con su amistad y apoyo en la profesión que hemos escogido

Tabla de Contenidos

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR	III
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS	IV
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD	V
RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	IX
Tabla de Contenidos	1
Índice de Tablas	4
Índice de Gráficos	5
Índice de Anexo	6
Resumen	7
Abstract	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	13
1. EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del Problema	15
1.3. Sistematización del problema	15
1.4. Objetivos de la Investigación	15
1.4.1. Objetivo General	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
1.5. Justificación de la Investigación	16
1.6. Delimitación de la Investigación	17
1.7. Premisa de la Investigación	18

1.8. Operacionalización de las premisas de la Investigación.....	19
CAPITULO II	21
2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1.1 La Seguridad Social.....	24
2.1.2 Jubilación como derecho a los trabajadores.....	27
2.1.3 La jubilación patronal	30
2.1.3.1 Requisitos.....	31
2.1.3.2 Procedimiento.	32
2.1.3.3 Beneficios.....	34
2.1.3.4 Cálculo de la Pensión Jubilar.....	35
2.1.3.5 Sanciones.	38
2.1.3.6 Limites.....	39
2.2 MARCO CONTEXTUAL	40
2.3 MARCO CONCEPTUAL	47
2.4 MARCO LEGAL.....	50
2.4.1 Constitución del Ecuador.....	50
2.4.2 Código de Trabajo.	51
2.4.3 Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204.	53
2.4.4 Ámbito Internacional	54
2.4.4.1 Convenio 102 y 108 de la Organización Internacional del Trabajo.....	54
2.4.4.2 Declaración de los Derechos Y Deberes del Hombre.....	55
2.4.4.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	55
2.4.4.4 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.....	56
CAPITULO III.....	57
3. MARCO METODOLÓGICO.....	57
3.1 Método Inductivo.....	57

3.2	Método Sintético	58
3.3	Método Deductivo	58
3.4	Técnica de Investigación	59
3.4.1	Encuesta.....	59
3.5	Instrumento de Investigación.....	59
3.6	Población y Muestra.....	59
3.6.1	Población y muestra para la Jubilación Patronal.....	60
	RESULTADOS.....	61
	CAPITULO IV.....	74
4.	DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
	CONCLUSIONES.....	79
	RECOMENDACIONES.....	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
	ANEXOS.....	85

Índice de Tablas.

Tabla N° 1 : Población	60
Tabla N° 2 : Sexo	61
Tabla N° 3 : Edad	62
Pregunta No 1. ¿Conoce usted que es la jubilación patronal?.....	64
Pregunta No. 2 ¿Recibe usted una pensión jubilar (patronal)?	65
Pregunta No. 3 ¿ Está de acuerdo usted con la pensión jubilar que recibe?	67
Pregunta No. 4 ¿Usted ha presentado algún tipo de acción legal para realizar el respectivo reclamo del pago justo de la pensión jubilar (patronal)?	68
Pregunta No. 5 ¿ En el caso de haber iniciado un proceso legal, la sentencia mantuvo la pensión jubilar (patronal) inicial?	70
Pregunta No. 6 ¿Cuál de estas opciones considera usted que son causa del no pago justo de las pensiones jubilares (patronales)?.....	71

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1 : Muestra	60
Gráfico N° 2 : Sexo	61
Gráfico N° 3 : Edad	63
Pregunta No 1. ¿Conoce usted que es la jubilación patronal?	64
Pregunta No. 2 : ¿Recibe usted una pensión jubilar (patronal)?	66
Pregunta 3 ¿ Está de acuerdo usted con la pensión jubilar que recibe?.....	67
Pregunta No. 4 ¿Usted ha presentado algún tipo de acción legal para realizar el respectivo reclamo del pago justo de la pensión jubilar (patronal)?	69
Pregunta No. 5 ¿ En el caso de haber iniciado un proceso legal, la sentencia mantuvo la pensión jubilar (patronal) inicial?	70
Pregunta No. 6 ¿Cuál de estas opciones considera usted que son causa del no pago justo de las pensiones jubilares (patronales)?.....	72

Índice de Anexo.

Anexo 1	85
Anexo 2	86
Anexo 3	87
Anexo 4	88
Anexo 5	89
Anexo 6	90
Anexo 7	91
Anexo 8	92
Anexo 9	93
Anexo 10	94
Anexo 11	95
Anexo 12	96
Anexo 13	97



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO**

UNIDAD DE TITULACIÓN

“La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017.”

Autores:

Julia Piedad Castro Bravo y
Stephanie Marlene Pro Baque

Tutor: Dr. Robert Díaz López.

Resumen

Como tema del estudio de caso se presenta LA INADECUADA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES EN RELACION AL PAGO DE LA PENSIONES JUBILARES (PATRONALES) y como problemática del trabajo es el error en la interpretación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo que expresa que la pensión jubilar mensual no podrá exceder de la remuneración básica unificada del último año, ni menos de 30 dólares. Al error que se hace referencia, es a la remuneración básica unificada, salario individual que ha percibido el trabajador en sus últimos años de labores, estipendio que es confundida por parte de los juzgadores con la remuneración mínima básica unificada del trabajador, aquella que anualmente se modifica o se mantiene. Es esta la interpretación errónea que realiza el operador de justicia a la hora de liquidar una jubilación patronal, provocando una pensión jubilar patronal injusta y contraria a la norma legal pertinente.

Palabras Claves: inadecuada, normas, pensiones, error, interpretación.



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y POLITICAS
ESCUELA/CARRERA DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN

**“The misapplication of the standard for the calculation of pensions
Jubilee of workers in the Provincial Court of Guayas and Guayaquil
courts in the years 2013-2017.”**

Authors:

Julia Piedad Castro Bravo y
Stephanie Marlene Pro Baque

Advisor: Dr. Robert Díaz López.

Abstract

As subject of the case study presents the inadequate application of the standards legal in relation to the payment of the pension Jubilee and as issue of labour is the error in the interpretation of the second rule of article 216 of the labour code to express that the pension retirement monthly do not exceed the unified basic remuneration of the last year, no less than \$30. The error referenced is unified basic salary, individual wage that the worker has received in his last years is work, stipend that it is confused by the judges with the unified basic minimum remuneration of the worker, one that annually modifies or maintains. . It is the misinterpretation that performs the operator of Justice when it comes to liquidate an employer retirement, provoking a pension retirement causing a pension retirement employer unfair and contrary to the relevant legal standard.

Keywords: inadequate, law , pensions, error, interpretation

INTRODUCCIÓN.

El presente tema de investigación analiza el problema de la inadecuada aplicación de la norma jurídica en materia laboral, con respecto al pago de las pensiones jubilares patronales que accede todo trabajador una vez que ha cumplido con los requisitos que exige la ley para el mismos, siendo esto los 25 años de servicios laboral que debe mantener bajo un mismo patrón. Se expresa en la investigación, el problema, como un conflicto latente y persistente que involucra tanto a los trabajadores y los empleadores, esto por el hecho de existir la relación laboral entre estos dos grupos. Situación que nos permite la elaboración del trabajo de estudio de caso bajo la línea de investigación de CULTURA, DEMOCRACIA Y SOCIEDAD y como sub línea de investigación CULTURA JURIDICA Y DERECHOS HUMANOS.

Se consideró el tema como parte del desarrollo para el trabajo investigativo, por el hecho de existir malestar, por parte de los trabajadores, con respecto a que no se realiza, en ciertos casos, el pago respectivo, que corresponde por derecho y en base a la ley misma, en cuanto a la pensiones jubilares. Estos hechos en su mayoría tienen como origen del problema el no aplicar correctamente, o de no haber existido la interpretación correcta de la norma legal, provocando como efecto de este tipo de errores, la vulneración de derechos al trabajador.

Se debe considerar que este tipo de violaciones , al derecho propio de los trabajadores, no es reciente ni tampoco son hechos aislados, la gran mayoría de estos tipos de casos se originan por la constante brecha social que existe entre

empleadores y empleados; es más, es de considerar que el pago de las pensiones jubilares se realiza a través de la institución designada por ley que en este caso corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o también llamado por sus iniciales IESS, según la normativa jurídica es este organismo el encargado de vigilar la pensión jubilar, esto a través de pagos mensuales vitalicios a todo trabajador una vez que haya cumplido con los requerimientos que exige la ley, así mismo es esta institución la encargada de establecer los requisitos que debe cumplir los trabajadores para acceder al derecho al pago de pensiones jubilares.

Sin embargo, es aquí que se origina el problema de la investigación debido a que el cálculo de la pensión jubilar lo establece el Código de trabajo, donde se expresa un cálculo mensual como un cálculo global que incluye sus propias formulas, se debe resaltar que esto varía de cada caso, de dicha fórmula dará como resultado la pensión jubilar que los empleados recibirán mes a mes de manera permanente a lo largo de su vida. Pero es aquí que la realidad difiere de lo establecido en los cuerpos legales correspondientes a la materia laboral, debido a que estos rubros que nacen de estas operaciones matemáticas difieren con el cálculo que estipule la norma para obtener la pensión jubilar, ya que, en la gran mayoría de casos lo recibido por concepto de pensión jubilar para los trabajadores, corresponde a una cantidad menor a lo que deberían percibir por derecho, convirtiéndose para los trabajadores en un problema legal.

De este conflicto se podría afirmar que la génesis proviene del “error de buena fe” que gran parte de los profesionales del derecho como los administradores de justicia caen al momento que presentarse este tipo de casos legales, donde el

trabajador acude con la finalidad de resolver/impugnar su problema y exigir que se entregue los valores pertinentes a la pensión jubilar, pero sin embargo por el desconocimiento, la mala interpretación o la inadecuada aplicación de la norma, el problema no se resuelve para el trabajador y se mantiene este círculo vicioso de vulneración de derechos hacia los empleados por parte de la propia Justicia.

Razón por lo cual, el tema al presentar este tipo de violación al derecho de los trabajadores se convierte un proyecto que ayude a este grupo de personas a solucionar su problema, ya que más tarde, se convertirá en un soporte legal de la constante vulneración de derechos, entre ellos el recibir una pensión jubilar digna y acorde a sus aportaciones realizadas respectivamente. A más de esto se debe sumar que la investigación permitirá poner en evidencia este tipo de violaciones a los empleados a través de casos legales donde se demuestre la errónea interpretación de las leyes en materia laboral o la inadecuada aplicación de los mismos cuerpos legales por parte de los juzgadores como también de los mismos abogados. El tema de la investigación tiene como objetivo demostrar que la práctica de la Justicia, no en todos los casos, no obedece a la imparcialidad como tampoco a la correcta interpretación o análisis de la norma.

Es también menester resaltar que el tema, al ser social, el impacto de la investigación no solo será aprovechado para un grupo específico, sino que todo el conglomerado humano podrá conocer y entender del tema tan solo por el hecho de involucrar el hombre y sus derechos, como también las vulneraciones de los mismos, que en ocasiones son objeto las personas.

En cuanto a los métodos y técnicas como instrumentos que se ha utilizado para la realización de la investigación, contamos con la presencia, para el caso de los métodos como el método Jurídico o Exegético o el método Sintético; en referencia a las técnicas se encuentra la encuesta que se utilizaran para la comprensión y validez del tema.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El problema de la investigación se centra en que los trabajadores ecuatorianos han sido víctimas de vulneración de sus derechos, en lo referente a la jubilación patronal, ya que tanto los mismos empleadores como los operadores de justicia han interpretado erróneamente a su conveniencia las normas referentes al cálculo de la pensión jubilar.

El Código de Trabajo a partir del artículo 216 contiene normas claras sobre la forma de calcular las pensiones jubilares, esto es sumando los fondos de reserva a que tiene derecho el trabajador, más el 5% del promedio de las remuneraciones de los últimos 5 años multiplicados por los años de servicio, a esto hay que restarle las aportaciones patronales entregadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o los fondos de reserva realmente aportados por el empleador. El valor que se obtenga se dividirá para el coeficiente por edad y de esta manera tendremos la pensión jubilar anual, la cual se divide para doce y se obtiene la pensión jubilar mensual (Codigo de Trabajo, 2012). Pues bien, a menudo los empleadores no agregan el fondo de reserva a que el trabajador tiene derecho y solamente restan las aportaciones patronales, quedándose disminuida a una mínima cantidad el haber individual para este cálculo.

Otro de los errores que se cometen es interpretar erróneamente el numeral segundo el artículo 216 que dice que:

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales...” (Codigo de Trabajo, 2012)

Es decir que, si un trabajador ha venido ganando un sueldo promedio medianamente alto, y de obtenerse una pensión mensual aplicando las reglas generales establecidas en este artículo mayor que la remuneración básica unificada media al último año, entonces se debe pagar como tope máximo de remuneración básica unificada del último año, es decir el promedio de las remuneraciones reales que ha venido percibiendo el trabajador, pero lo que se ha venido realizando es considerar como tope no la remuneración básica unificada media al último año, es decir el promedio de las remuneraciones reales percibidas por el trabajador en el último año, sino el promedio de la remuneración básica mínima unificada del último año, o sea las ordenadas por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204, como remuneración mínimas para todos los trabajadores del país. De lo que es un error que ha sido debidamente aclarado por el Ministerio de Trabajo ya que no se trata de la pensión básica mínima unificada sino de la pensión básica unificada, es decir lo que realmente ha venido persiguiendo el trabajador como remuneración. El añadir una palabra al texto del artículo cambia totalmente el resultado numérico, ya que la pensión obtenida mediante esta aplicación errónea es muy inferior a la que legalmente debe corresponder al trabajador.

Esta práctica ha sido motivos de múltiples análisis por parte de los tratadistas sobre el tema, pero en la práctica se sigue cometiendo los errores ya mencionados.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo se ha afectado los derechos de los trabajadores por la aplicación indebida de la norma sobre el cálculo de las pensiones jubilares?

1.3. Sistematización del problema.

Es necesario descomponer la pregunta o afirmación formulada anteriormente, en pequeñas preguntas o sub preguntas. Para esto, debemos tener en cuenta las variables que forman parte del mismo. Siendo estas:

¿Cómo se interpreta la norma legal en el cálculo de la jubilación patronal por parte de los jueces o juezas?

¿Cómo se debe realizar el cálculo de la jubilación patronal para la establecer la pensión jubilar mensual?

1.4. Objetivos de la Investigación.

1.4.1. Objetivo General.

- Analizar los errores jurídicos en que podrían incurrir los operadores de justicia en los casos de los trabajadores que reclaman el derecho al pago justo de la pensión jubilar patronal, en los juzgados de Guayaquil durante el periodo de los años 2013-2017.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Proponer la forma correcta de elaborar una liquidación para la jubilación patronal, tomando en cuenta las normas legales pertinentes al tema.

- Determinar en qué medida los jueces pueden enderezar los errores jurídicos cometidos en concordancia con la ley.
- Evaluar las consecuencias de los errores durante el proceso de interpretación de la normativa legal con respecto a la pensión jubilar patronal.

1.5. Justificación de la Investigación

El trabajo se centra en investigar y recopilar toda aquella información relacionada a la jubilación y las pensiones jubilares de los trabajadores , con la finalidad de mostrar cómo lo plasmado en las leyes laborales del país , las mismas que garantizan los derechos de los trabajadores sobre todo este grupo, difiere de la realidad, debido a que en muchos casos por la indebida aplicación de la norma jurídica tanto de los operadores de justicia como de los patrocinadores de cada causa, se ha afectado y vulnerado los derechos de los trabajadores. Razón por lo cual la relevancia jurídica del

trabajo investigativo recae en el análisis de los errores jurídicos que podrían haber cometido los juzgadores al momento de impartir Justicia, la existencia o no de vulneraciones en derecho y, principalmente si se obtuvo un fallo a favor o en contra del trabajador y su reclamo.

Es importante reconocer que la problemática del tema no es reciente, pero el hecho de existir violaciones a los derechos humanos, en este caso es referente a los derechos de los trabajadores, convierte a la investigación en un proyecto que podría ayudar a este grupo (trabajadores) a enfrentar los efectos que ha ocasionado la incorrecta aplicación de la norma en cuanto a las pensiones jubilares,

principalmente en el aspecto legal. Esto que a pesar es un derecho que accede todo trabajador una vez que cumple con los requisitos de ley.

Es parte también fundamental para la investigación presentar cual ha sido el papel del Estado frente al problema planteado, debido a que, al ser el ente protector de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, tiene como máxima el garantizar el cumplimiento de la ley y principalmente de la Constitución en pro de brindar una seguridad jurídica a los ciudadanos. Es de reconocer que el rol del Estado, como ente protector de los derechos (laborales), se debe al reconocimiento de los instrumentos internacionales que garantizan el derecho al trabajador y su pensión jubilar, permitiendo tal caso no solo un respaldo nacional sino también internacional. Por tal motivo es importante conocer las diferentes normas que respaldan a este derecho como también de aquellas directrices que permitirán llegar al eje de la problemática.

Es por estas causas que la investigación merece ejecutarse y seguir avanzando para demostrar a la sociedad la realidad laboral tal como es sin filtros ni cubrir los errores que existen en el Derecho Ecuatoriano, esto por el hecho de ser los trabajadores un ejemplo de esfuerzo, constancia, como también de violaciones, atropellos y abusos a sus derechos.

1.6. Delimitación de la Investigación.

CAMPO	:	Derecho
ÁREA	:	Laboral
ASPECTO	:	Estudio de Caso

TEMA : La aplicación indebida de las normas sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017

DELIMITACIÓN TEMPORAL: El periodo de los años 2013 - 2017

DELIMITACIÓN ESPACIAL: Se escoge como lugar a desarrollarlo en la ciudad de Guayaquil (juzgados en materia laboral y en la Corte Provincial del Guayas)

1.7. Premisa de la Investigación

Como premisa de la investigación se presenta:

Inadecuada interpretación de las normas legales (laborales) pertinentes a la jubilación patronal, como la variable independiente.

Error del cálculo de las pensiones jubilares patronales de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil, como variable dependiente

1.8. Operacionalización de las premisas de la Investigación

<u>Variables</u>	<u>Tipo de Variables</u>	<u>Definición Conceptual</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicador</u>	<u>Instrumento</u>
Inadecuada interpretación de las normas legales (laborales) pertinentes a la jubilación patronal.	Variable Independiente	Hace referencia a la valoración equivocada de la norma jurídica (Fuente: Las autoras del estudio de caso)	Característica Legal	Los casos legales que ingresan a la Administración de Justicia por haberse producido el error de interpretación de la norma	Encuesta
Error del cálculo de las pensiones jubilares patronales	Variable Dependiente	Error de cálculo, consiste en la equivocación de "buena fe"	Característica	La insatisfacción por parte del trabajador jubilado por no cubrir con	Encuesta

de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil.		que comete el juez, al momento de interpretación de la ley. (Fuente: Las autoras del estudio de caso)	a Social	su pensión jubilar sus necesidades básica.	
--	--	--	-----------------	---	--

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las investigaciones que presenta la problemática de la investigación es del Abogado Gustavo Marriot Zurita perteneciente a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte que propone como tema de su tesina del año 2015 previo a obtener el Título de Abogado “LAS PENSIONES JUBILARES PATRONALES EN EL ECUADOR”, el mismo que en el planteamiento del problema del trabajo expresa lo siguiente *“El reducido pago que se cumple por concepto de Jubilación Patronal provoca resultados negativos tanto para los jubilados como para la sociedad en general, es por esta razón que en la investigación he procurado incluir las manifestaciones de grupos sociales con referencia a la problemática e insuficiencia jurídica, tratando también de reunir los elementos de convicción suficientes que me permitan proponer una reforma al cálculo de pensión jubilar patronal y a su vez al Código de Trabajo, con el objetivo de contribuir a que los jubilados patronales tengan una condición de vida que asegure la satisfacción de sus necesidades y sobre todo que se cumplan las garantías que ofrece el estado en garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en la constitución para hacer posible su desarrollo integral”* (Marriott, 2015), por lo tanto en esta investigación se aborda desde las pensiones jubilares patronales, el pago reducido del mismo, como los efectos sociales que se podrían originar por efecto de este problema.

Del mismo modo la tesina que presenta la autora Paola Genoveva García Moreno de la Universidad Nacional de Loja para la obtención del Título de Abogada, para el año 2011, que tiene como tema “LA FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA

PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO TERCERO DEL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA”, de acuerdo a la investigación de este trabajo, la autora presenta como premisa del problema el déficit de rubros por pensiones jubilares patronales que percibe el trabajador jubilado, lo cual manifiesta la autora que dichos rubros no son valores que ayuden al trabajador para los gastos que involucra salud, vivienda, transporte, entre otros ; por lo que propone la autora como propuesta la reforma jurídica del párrafo tercero del capítulo XI del Código del Trabajo, el mismo que consiste a la jubilación patronal que va desde el artículo 216 al 218 del mismo cuerpo legal, el fin que busca la autora con la reforma de estos artículos de acuerdo sus propias palabras textuales es *“que las empresas privadas están en la obligación de concederles a sus jubilados la pensión Patrono-Obrero, con el fin de ayudar a que sus ex-trabajadores, por medio de la pensión jubilar puedan mantener una vida digna”* (Moreno, 2011).

Por lo tanto, podemos analizar de que los dos trabajos de investigación tienen un mismo problema, las pensiones jubilares y sus rubros bajos para los trabajadores y que los efectos de este problema están en el perjuicio del trabajador como la vulneración de sus derechos laborales.

En cuanto al último trabajo de tesina previa a la obtención del Título de Abogado que se ha escogido, tenemos al autor José Iván Basantes Figueroa de la Universidad de Ambato el mismo que presenta como tema del trabajo en el año 2015 “EL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL Y EL PAGO ARBITARIO DE LA PENSIÓN JUBILAR PATRONAL A LOS TRABAJADORES DEL GAD, MUNICIPALIDAD DE AMBATO, EN EL AÑO 2014.”, para el autor el problema del

tema es el arbitrario pago de las pensiones jubilares patronales que se está realizando a los trabajadores del Municipio de Ambato durante el periodo 2014, según el autor el origen del problema recae en *“la defectuosa normativa municipal que regula el pago de las pensiones jubilares patronales, la misma expone el autor que es contraria a la normativa constitucional , como también manifiesta el autor que el aumento del problema incide en el desconocimiento de los cálculos financieros por parte de la Municipalidad”* (Figueroa, 2015).

De este trabajo investigativo se puede observar que ya existe un antecedente sobre el pago de las pensiones jubilares, al considerar el autor del trabajo, que una causa para el escaso pago que se realiza a los trabajadores jubilados tiene como origen el inadecuado cálculo para dichos pagos, como también está la normativa legal que poco o nada regula este ámbito laboral.

A través de estas investigaciones se puede apreciar que existe suficiente bibliografía en cuanto al tema central de la investigación, que es las pensiones jubilares y sus pagos; están también las propuestas que presenta cada trabajo para resolver el problema o por los menos aliviar el conflicto que tiene los trabajadores y el reclamo que exigen por derecho para el pago justo de su pensión jubilar. De tal manera que el tema que se está desarrollando *“La aplicación indebida de la norma sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas en los años 2013-2017.”*, no es una problemática aislada ni mucho menos alejada de la realidad, debido a que se ha podido distinguir que a pesar de que las investigaciones que se ha escogido como antecedentes del tema varían en años persiste la misma problemática en nuestra sociedad.

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1 La Seguridad Social

Se inicia este capítulo con la seguridad social debido a que es el marco general del tema de las pensiones jubilares de los trabajadores por la jubilación patronal.

A lo largo de la historia del hombre el trabajo a representado un eje principal para el desarrollo tanto económico, social como emocional de las personas, debido que gracias al trabajo el hombre ha podido encontrar una forma de progresar y encontrar estabilidad en su vida, sin embargo, así como el trabajo ha permitido obtener tales beneficios también se convirtió en un modo de explotación sobre los más débil donde el fuerte es quien estaba al mando, estos hechos han ido avanzando y transformado al hombre en ser casi sin sentimientos hacia su prójimo; razón por lo cual la historia de la humanidad y sus constantes guerras han girado en torno al poder y la sublevación de estos mismos débiles que cansados a los atropellos a su dignidad se levantaron en armas para defender sus derechos. A través de estos levantamientos y gracias a los mismo el derecho al trabajo en nuestra actualidad puede ser percibida como tal, como un derecho, pero que no solo engloba al derecho al trabajo, sino que ha permitido que de este derecho (al trabajo) se originen otro tipo de derechos como la seguridad social. Tales hechos que hemos descritos anteriormente concuerda con lo expuesto por la Revista de Derecho de Ecuador de la Universidad Simón Bolívar, que en su publicación N° 24 del año 2015, manifiesta brevemente como surge la seguridad social expresando lo siguiente:

“La seguridad social ha transitado por varias etapas, desde el mutualismo impulsado por los propios trabajadores, hasta los seguros sociales obligatorios y los servicios universales garantizados por el Estado.” (Velasco, 2015).

Por lo tanto, estas expresiones son un soporte de lo escrito como historia de la seguridad social.

En cuanto al concepto de seguridad social se ha encontrado como conceptos básicos el de la página web seguridad social para todos, define a la seguridad social como

“Un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras” (Cuida tu futuro, seguridad social en el Ecuador,) (Seguridad social para todos)

Del mismo la página web cuida tu futuro, expresa que la seguridad social consiste en

“el derecho de toda persona a acceder a protección básica para satisfacer sus necesidades. Se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Incluye temas como salud pública, seguro de riesgos de trabajo, seguro campesino o planes de pensiones y jubilaciones, para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a los ciudadanos.” (Cuida tu futuro, seguridad social en el Ecuador,)

En cuanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta en una circular llamada “HECHOS CONCRETOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL”,

donde se expresa un breve concepto de seguridad social donde se afirma lo siguiente

“La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”

(Organización Internacional del Trabajo)

De estos conceptos que ha sido expuesto como base para la comprensión de la seguridad social y el por qué está relacionado a las pensiones jubilares con respecto a la jubilación patronal, esto debido a que la seguridad social es el derecho que posee toda persona a que el Estado le brinde servicios necesarios como básicos con la única finalidad de brindarle la plena satisfacción en ciertos casos donde la persona se encuentre con algún tipo de problema sea esté de salud, como, por ejemplo. De los servicios que el Estado debe asegurar en pro de la seguridad social de las personas, está el bienestar de las personas trabajadoras en casos de VEJEZ, siendo este beneficio una JUBILACION CON UNA PENSIÓN JUBILAR DIGNA.

En cuanto a la normativa jurídica pertinente a la seguridad social, tenemos como primera normativa a la Constitución del Ecuador del año 2008 que expresa en su artículo 34 lo siguiente;

“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” (Inocar)

A más de este artículo del mismo cuerpo legal prevé en su contenido una sección exclusiva al derecho a la seguridad social que va desde el artículo 367 hasta el artículo 374. A parte de la normativa Constitucional tenemos la respectiva LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que consta en el Registro Oficial No. 323 de 18 de noviembre, la misma que se encuentra conformada por 308 artículos.

2.1.2 Jubilación como derecho a los trabajadores.

De la seguridad social surge como derechos a las personas la jubilación, el mismo que para llegar al acceso a este derecho (seguridad social) cada Estado a través de sus gobiernos deberá crear la normativa legal correspondiente como los organismos encargados a supervisar el cumplimiento de los mismo. Para el caso de Ecuador la jubilación de los trabajadores se organiza mediante el Ministerio de Trabajo para los casos de la jubilación patronal y para los casos de la jubilación ordinaria (vejez o por discapacidad) está a cargo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). En cuanto a los cuerpos legales respectivos tenemos como normativa principal a la Constitución del Ecuador, la misma que en su parte pertinente a las personas adultas mayores expresa que

“El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

La jubilación universal” (Inocar)

Forma parte de las normativas legales encargadas a la jubilación al Código de trabajo en su artículo 216 solo se refiere a la jubilación patronal el requisito esencial de tener 25 años bajo la dependencia del mismo patrón. A más de esta normativa se cuenta con la Ley de seguridad que expresa tanto la parte conceptual como los requisitos para el acceso de la jubilación para los casos que prevé y controla el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

A más de los cuerpos legales mencionados con respecto a la jubilación es menester considerar un concepto claro sobre la jubilación para su comprensión. De una publicación legal perteneciente a la página web correos legal, del autor Dr. Ramiro Arias Barriga define a la jubilación como

“Una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador y/o empleador según sea el caso, después de haber laborado determinados años, se podría decir que es el derecho al disfrute por haber acumulado años de servicio.” (Barriga)

Según para el autor la jubilación consiste en derecho innato que goza tanto trabajadores como empleadores una vez que haya culminado su tiempo de labores y donde podrán disfrutar del resto de años de una pensión vitalicia que será entregada como parte del derecho. Del mismo la página web enciclopedia jurídica manifiesta lo siguiente con respecto a la jubilación como

“Cese en el empleo y en la actividad profesional por cumplimiento de una determinada edad, con derecho a una renta sustitutoria destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales (pensión de jubilación.)” (Enciclopedia Jurídica, , Edición 2014)

2.1.2.1 Clasificación.

Comprendido el concepto de jubilación y el deber de cada Estado de garantizar este derecho propio de los trabajadores como empleadores, es de considerar que el derecho de jubilación presenta una clasificación, para el caso de Ecuador se prevé una seguridad social distinto a cada caso como necesidad, siendo parte de esta seguridad social una jubilación digna. De este derecho a la jubilación se desprende dos tipos de jubilaciones que son:

- Jubilación Patronal.
- Jubilación Ordinaria. (Jubilación por Vejez y Jubilación por Discapacidad.)

De la jubilación patronal el encargado de regular este tipo de jubilación está a cargo el Ministerio de Trabajo como el Código de Trabajo. Así también esta jubilación nace cuando existe el tiempo de 25 años de laborales bajo la dependencia de un mismo patrón, el mismo que deberá pagar la respectiva pensión jubilar acuerdo a los años de servicios.

Para la jubilación Ordinaria, por Vejez y por Discapacidad, en cambio quien este cargo de la pensión jubilar y de su control es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y la Ley de Seguridad Social. Sin embargo, se diferencia de acceso para cada una; para los casos de jubilación ordinaria, de manera general, quien accede a este beneficio son los afiliados al IESS, que una vez cumplidos con las aportaciones y años de servicios pueden acceder al derecho a la jubilación. Para la jubilación ordinaria por vejez por su parte debe cumplir como requisito el mínimo de 10 aportaciones y tener 70 años de edad para jubilarse para este caso. Y por jubilación ordinaria por discapacidad quien accede son aquellos afiliados que tengan una discapacidad igual o mayor al 40%, sea esta física o mental. De tal manera que

cada jubilación varia de necesidades como de beneficios, pero para el tema de estudio se enfocara a la pensión jubilar patronal y su respectiva pensión.

2.1.3 La jubilación patronal

Una vez reconocida la importancia de la seguridad social y la relación con la jubilación patronal, es de destacar el concepto de la misma; para la página web de DERECHO ECUADOR expresa que la jubilación patronal consiste en:

“un retiro del trabajador” cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo” (Posso., 2005)

Igual concepto que comparte el autor Javier Salvador Soto que expone lo siguiente:

“La jubilación patronal consiste en el pago de una pensión mensual y vitalicia para el trabajador que haya prestado sus servicios al mismo empleador por 25 años o más, calculada conforme al Código del Trabajo.” (Soto, 2015)

Para el caso de la legislación ecuatoriana, el Código de Trabajo es el encargado de estipular los respectivos requisitos como cálculos para acceder a la jubilación patronal y su respectiva pensión. En cuanto a un concepto, este cuerpo legal no proporciona una definición de la jubilación patronal, solo se refiere a lo siguiente:

“ opera cuando el trabajador que por 25 años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilado por su patrono.” (Posso., 2005)

Es decir que solo expresa un requisito para acceder a la jubilación patronal más no un concepto.

En base a estos conceptos se podría afirmar que la jubilación patronal surge como un derecho adquirido desde el instante en que el trabajador decide iniciar el proceso de jubilación y además que cumpla con los requisitos que la ley ha previsto para este caso.

Para la página web ANKLA Soluciones Corporativas, manifiesta que la “jubilación patronal en Ecuador nace en el año de 1938 con el objetivo de establecer un beneficio económico dirigido exclusivamente a los trabajadores que todavía no tenían acceso a la Seguridad Social Pública, debido a que esta institución (IESS) solo tenía apenas 10 años de creación. Para el autor de esta noticia expresa como comentario que la jubilación patronal fue creada para suplir la ausencia del Seguro Social y a la falta de afiliación de trabajadores que ya laboraron por muchos años”. (ANKLA)

2.1.3.1 Requisitos.

De los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder a la jubilación patronal, de acuerdo a la página oficial del Ministerio de Trabajo son los siguientes:

“Para gozar de la jubilación patronal el trabajador debe haber laborado veinte y cinco (25) años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente. (Requisito esencial)

Debe encontrarse cesante en su trabajo.

Solicitud de Jubilación Patronal dirigido al Director Regional del Trabajo

Copia de la cedula de ciudadanía del trabajador.

Copia del Carne de afiliación del IESS o aviso de entrada y de salida del IESS.

Acta de finiquito para los que tienen de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio.

A demás de la pensión jubilar, los trabajadores beneficiarios recibirán la decimotercera y decimocuarta pensión.

Los trabajadores beneficiarios tienen como opción, decisión voluntaria, de recibir un monto de manera global o también llamado pago único, el mismo que deberá ser proyectado según la expectativa de vida del beneficiario". (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

Es importante mencionar, que, según el propio ministerio de trabajo, los trabajadores que tenga entre veinte (20) años y veinte y cinco (25) años de trabajo y que han sido despedido intempestivamente de la empresa de manera continua o interrumpidamente, también tienen el derecho a una jubilación patronal, al misma que podrá ser exigida los trabajadores hacia su patrón. De igual modo se expresa en la página web de Ediciones legales que "*la pensión mensual correspondiente a la jubilación patronal no será mayor a una remuneración básica unificada (\$386 Dólares en la actualidad) ni será inferior a \$30 Dólares*" (Legales, 2017). De esta información es importante recalcar principalmente para la investigación que se está desarrollando.

2.1.3.2 Procedimiento.

Con los requisitos que exige la ley para la jubilación patronal completos por parte de los trabajadores. El siguiente paso es la presentación de los mismo en las

dependencias designadas por parte del ministerio respectivo, siendo estas la Unidad de Documentación y Archivo del Ministerio de Trabajo o en las Direcciones Regionales como Inspectorías de Trabajo Provinciales. La documentación para Quito será receptada en el Ministerio de Trabajo. El procedimiento para acceder a la jubilación patronal, según la página web del ministerio de trabajo son:

“Tanto trabajadores, empleadores o jubilados que cumplan con las condiciones para el reconocimiento de la jubilación patronal, la misma que es voluntaria. Como primer paso está en la descarga de la solicitud de jubilación patronal, la misma que deberá ser descargada en la página web del ministerio: <http://www.trabajo.gob.ec/>”. (Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-, 2015)

La asistencia técnica por parte del área de asistencia en jubilación patronal a jubilados, trabajadores o empleadores. El área de asistencia en Jubilación patronal será la encargada de revisar la documentación respectiva del trabajador, jubilado o empleador. (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

“Completo la documentación, el área de jubilación patronal de la Unidad de Documentación y Archivo del Ministerio de Trabajo o en las Direcciones, será la encargada de oficiar al IESS como a la empresa o institución para quien trabajo el empleado, con la finalidad que remita los siguientes datos:

Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones y fondos de reserva.

Tiempo de servicio

Remuneraciones de los cinco mejores años

En base a estos datos se procederá a realizar el cálculo de la jubilación patronal”. (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

La liquidación de la jubilación patronal se da a conocer al empleador en un plazo de 7 días, a fin que se realice alguna observación o acotación a la liquidación, caso contraria dicha liquidación será definitiva. (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

Acto seguido se revisa y se legaliza el Acta de Jubilación Patronal en la Oficina de Registro de Contratos, ubicada en el Ministerio del Trabajo (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

2.1.3.3 Beneficios.

De los beneficios que persigue la jubilación patronal, de acuerdo a la página web oficial del ministerio de trabajo de trabajo son:

El recibir la decimotercera remuneración, el mismo que deberá ser calculado dividiendo todo lo pagado durante el año por concepto de las pensiones de jubilación patronal para doce meses. A más se tiene como fecha de pago hasta el 24 de diciembre de cada año. (Ley 96 , 1969)

“También consta como beneficio el recibir la decimocuarta remuneración, que es aquella bonificación que los jubilados tienen derecho a recibir adicionalmente cada año, la misma que es equivalente a una remuneración básica mínima unificada. Esta remuneración deberá ser cancelada hasta el 15 de marzo (Región Costa e Insular) y hasta el 15 de agosto (Región Sierra y Oriente)” (Codigo de Trabajo, 2012)

Para el caso de fallecer el trabajador jubilado patronal y si encontrara recibiendo su pensión jubilar respectiva antes del fallecimiento, los herederos del

jubilado patronal tendrán derecho a percibir durante el tiempo de 1 año, una pensión igual a la que recibía el jubilado patronal. (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

El jubilado patronal goza del derecho de que se le garantice su pensión jubilar (mensual o global). La garantía que exige el jubilado patronal para el pago respectivo de su pensión lo podrá realizar a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde el empleador deberá depositar el pago de la pensión jubilar del trabajador jubilado se está mensual o la pensión global". (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

2.1.3.4 Cálculo de la Pensión Jubilar.

El Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial N°. MDT-2015- N° 0204, estableció una nueva forma de calcular el monto a recibir por concepto de las pensiones jubilares patronales. De acuerdo al documento se expresa que existe dos formas de pago, el primero que se realizara a través de un pago mensual, el mismo que describe la forma de cálculo, y la segunda forma de calculo que es mediante un pago global o único que de la misma manera posee su propia forma de cálculo.

Cálculo mensual (Artículo 2 del Acuerdo Ministerial N° 0204 2015.)

Según prevé el acuerdo ministerial que el cálculo mensual se realizara a través de la siguiente formula:

- La SUMA de los Fondos de Reserva que tiene derecho el trabajador, SUMADO al promedio (5%) de las remuneraciones anuales percibidas en los cinco últimos años.
- Del resultado de la suma se obtendrá un HABER INDIVIDUAL BRUTO que deberá RESTAR los FONDOS DE RESERVA.
- Para posteriormente MULTIPLICAR por LOS AÑOS DE SERVICIO (Esto en concordancia con el coeficiente de edad establecido en el artículo 218 del código de Trabajo). De este resultado se obtiene la PENSION JUBILAR ANUAL.
- Para luego Dividir el resultado obtenido (pensión jubilar anual) para doce meses para obtener la PENSIÓN JUBILAR MENSUAL.

“El grafico de la fórmula es la siguiente.

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

A= Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador.

B= Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C= Tiempo de servicio en años.

D= Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte.

E= Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo.

Nota Importante: La fórmula que se está presentando solo es aplicable cuando el trabajador haya laborado al menos de 25 a 20 años bajo la dependencia del mismo patrón/ empresa. Y a la vez el trabajador hay sido despedido de manera intempestiva.” (Perez Bustamente y Ponce)

Cálculo Global o Único (Artículo 3 del Acuerdo Ministerial N° 0204 2015.)

Del mismo modo el mismo documento legal expresa en su parte pertinente que se podrá acceder a este fondo, cuando el trabajador como el empleador, de mutuo acuerdo, hayan accedido a realizar el pago de la pensión jubilar patronal mediante un fondo global o único. El pago de este fondo solo se realizará por una sola ocasión en base a la proyección de vida del beneficiario. Del mismo modo para otórgale validez al acuerdo de las partes, deberá ser suscrito ante el Inspector de Trabajo como ante un Notario Público o en su defecto ante una autoridad judicial

“El cálculo para este fondo global o único tiene como fórmula:

$$A \times [(B \times 12) + C + D]$$

A= coeficiente actualizado de renta vitalicia que será publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

B= El valor de la pensión mensual.

C= El valor de una decimotercera remuneración

D= El valor de una decimocuarta remuneración.

Nota Importante: El cálculo que se obtenga en base a la formula prevista para este pago no deberá ser inferior al 50% del salario básico vigente al momento que se inicia el proceso, esto multiplicado por los años de servicio” (Perez Bustamente y Ponce).

2.1.3.5 Sanciones.

El trabajador jubilado a través de la jubilación patronal se encuentra protegido a través del Acuerdo Ministerial N°. MDT-2015- N° 0204, donde expresa en el artículo 7 del mismo documento la sanción dirigida a los empleadores, cuando esto incumplan con su obligación de pagar el respectivo pago de las pensiones jubilares patronales a sus ex trabajadores. La sanción que prevé el acuerdo para este caso es una *“multa de USD \$200(Dólares Estadounidense) hasta el máximo de 20 salarios básicos unificados del trabajador”* (Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-, 2015) La multa deberá ser por cada mes de que el empleador se haya atrasado en el pago.

De igual manera la normativa jurídica manifiesta que el trabajador que se encuentra en esta situación podrá realizar el siguiente trámite legal:

“Acercarse al Ministerio de Trabajo y presentar la respectiva denuncia.

La autoridad competente notificara al ex empleador mediante una providencia preventiva de sanción, para que el termino de 5 días justifique su incumpliendo. En caso de no haber justificación por parte del ex empleador, la autoridad competente procederá a emitir la respectiva sanción. Para el caso que el ex empleador realice el

pago y se ponga el día con el pago de la pensión jubilar que se encontrara en mora dentro del término establecido, deberá pagar la multa, pero con la reducción de un 50% de su valor.” (Trabajo, Ministerio de Trabajo)

2.1.3.6 Limites.

La pensión de Jubilación Patronal Anual por ningún concepto podrá ser mayor que la REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA media del último año y no podrá ser inferior a treinta dólares mensuales (USD \$30) en cuanto a la Pensión Jubilar Mensual. (Trabajo, Ministerio de Trabajo).

2.2 MARCO CONTEXTUAL

Para este marco se analizará caso/os judiciales donde ha existido errores jurídicos relacionado a la jubilación patronal, esto con la finalidad de mostrar dicha falencia y evitar que se continúe con estos errores.

Se presenta como primer caso para la investigación el juicio No. 2010-0328

Propuesta por “María Palacios Villa” en contra de la Unidad Educativa “VIDA” “María Palacios Villa” manifiesta lo siguiente:

Que mediante contrato de trabajo verbal celebrado el mes de marzo de 1977 ingreso a prestar su servicio lícitos y personales bajo las órdenes y dependencia de los señores “Alberto Falez Pilar” y “Juan Calcedo Cabeza”, con el propósito de que se proceda a diseñar los programas de estudio así como el Plan de Educación y todo lo referente a la estructura administrativa de un jardín de infantes que se denominaría Jardín De Infantes Particular “Vida”, para que cumpliendo todos los requisitos legales, pueda obtener el permiso de funcionamiento respectivo en su calidad de directora del mismo, además en base a ellos con el objeto que pueda iniciar la campaña de publicidad. Que mientras tramitaba el permiso, señalado, el 26 de noviembre de 1977, los señores “Alberto Falez Pilar” y “Juan Caicedo Cabeza”, les supieron manifestar que, estaban constituyendo una compañía a la que se iba a incorporar el Jardín De Infante, por lo que era necesario hacer el contrato de trabajo por escrito manifestando, además, que más adelante le entregarían acciones y utilidades, lo aceptó de buena fe y confianza en los prenombrados señores. Que sin embargo, en el referido contrato se hizo constar que su vigencia era partir del

primero de marzo de 1978, sin ninguna alusión a la entrega de las acciones y utilidades ofrecidas y señalando que el señor "Alberto Falez Pilar" asumía la calidad de patrón y que al constituirse la compañía está lo sustituiría, con lo que no estuvo de acuerdo, ellos hicieron insistieron, que no se preocupe, que además le afiliaría a la seguridad social desde el comienzo la relación laboral, como Directora Del Jardín De Infantes y por ello se hizo una ampliación de la cláusula segunda de trabajo, lo que sí constaba era la remuneración que venía percibiendo, esto es la de 7.500 sucres, contrato que se inscribió en el Juzgado Primero De Trabajo Del Guayas, sin que jamás se cumple con la entrega de acciones y pago utilidades. Que sus relaciones laborales se desarrollaban con normalidad, en un horario que comenzaba siempre a las 7:15 am pero podría concluir 3:30 pm 16:00 pm, 17:00pm y 18:00 pm, según las actividades que se desplegaban, ya que el horario de clase por el alumnado fue establecido de las 7:30 am hasta la 1:45 pm, después sobrevinía las reuniones de los docentes, directivos, padre de familia, personal administrativo, etcétera, sin que bajo ningún concepto, el exceso de las 8 horas se les hubiere pagado, en algún momento, cuya labor tuvo como resultado el incremento del alumnado año a año, debido al alto prestigio que había logrado con El Jardín De Infantes y el Nivel Primario, sus empleadores decidieron con el devenir del tiempo ampliar al Nivel Secundario y Superior.

Debiendo señalar que, en el período comprendido entre octubre de 1977 hasta febrero de 1987, tuvo un horario desde la 1:15 pm hasta las 6 pm, que sus empleadores efectivamente constituyeron la compañía, el 29 de enero de 1979, con el nombre de Escuela Bilingüe "VIDA" S.A, por lo que a partir de esa fecha se sustituyó en su empleador, conforme había quedado establecido en el contrato de

trabajo que se había suscrito el 26 de noviembre de 1977, en relación de la remuneración pagada por sus empleadores, fue variando, puesto que a más de asumir sus empleadores el pago de los aportes personales al IESS, incrementar el valor, también a partir del tercer año de servicio en los meses de abril, septiembre y diciembre le pagaban doble sueldo. Que el 26 de noviembre del 2009, se le concedió permiso para no asistir a la Unidad Educativa, por cuanto había fallecido su hermano a consecuencia de un accidente de tránsito, se le concedió dos días de licencia, sin considerar lo estipulado en el numeral 30 de artículo 42 del código de trabajo y lo más graves es que aprovechando sus ausencias, su empleador a través de la gerente general señora "karin Torres", acompañada de dos personas (cerrajeros) fue hasta su oficina y ordeno a estas personas que procedan a violentar las cerraduras de su escritorio y archivo, y coloquen otras en su lugar, sin su consentimiento, lo que constituye una violación a su derecha libertad, concerniente a la intimidad personal, garantiza en el numeral 20 de artículo 66 de la Constitución de la República el Ecuador ,así como la violación a su derecho de desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicia, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Que la señora Karim Torres por los derechos que representan de la compañía de la Escuela Bilingüe VIDA S.A, en su calidad de gerente general, en la solicitud de visto bueno presentada por el abogado Pedro Martínez Sánchez, ofreciendo poder o ratificación de gestiones, que no cumplió, LE INCULPA DE VIOLACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y DE FALTA DE PROVIDIDAD Y CONDUCTA INMORAL, SEÑALADA EN LAS CAUSALES 2Y 3 DEL ARTICULO 172 DEL CODIGO DE TRABAJO, después de más DE TREINTA Y DOS AÑOS RESPONSABLE.

Una vez presentados los escritos por la parte accionante ante la Unidad Judicial de Florida de Trabajo en la ciudad de Guayaquil el juez Ponente “Alberto Gómez” mediante sentencia de primer nivel estableció la liquidación correspondiente al caso, omitiendo en su resolución la jubilación patronal que le correspondía a la parte actora, por la cual se procede a través de la providencia con numero de causa 09351- 2010- 0328 a realizar la respectivo calculo concerniente a la Jubilación Patronal de la señora “María Palacios Villa”, esto en concordancia con el artículo 216 del Código de Trabajo, donde se estipula el cálculo respectivo a la jubilación patronal, el juez resolvió lo siguiente:

$$\text{USD\$ } 276,379.20 / 5 * 5\% * 33 = 91.205.14 / 5.4525 (\text{COEFICIENTE}) = 16,727.21$$
 pensión jubilar anual / 12 = USD\$1393.93 constituyéndose como pensión jubilar patronal mensual.

Posterior a esta providencia la Unidad Judicial de Florida de Trabajo del Cantón Guayaquil, procede el día miércoles 4 de marzo del 2015 a revocar la providencia del día miércoles 11 de febrero del 2015, donde el juez de esta unidad dispone un nuevo cálculo de la jubilación patronal en el cual señalan que el artículo 216 del Código de Trabajo: *“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el*

trabajador; y, b) *Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación”* (Codigo de Trabajo, 2012). Mencionando el juez que de la liquidación efectuada en el caso, de cuyo decreto se pide la revocatoria, se aprecia que, la recurrente se le ha fijado una pensión patronal vitalicia de USD \$ 1.393.93; pese a que el segundo ordinal del artículo 216 del Código de Trabajo, determina que en ningún caso la pensión mensual patronal será mayor A LA REMUNERACION BÁSICA UNIFICADA a la fecha del cese del trabajador, en virtud de la aludida disposición legal que precede y de acuerdo a lo ordenado en el segundo ordinal del artículo 216 de Código de Trabajo se fija en USD\$ 240 de Estados Unidos de América, como pensión patronal mensual y vitalicia a favor de la trabajadora “María Palacios Villa” (2010).

Una vez analizado el caso podemos observar como el juez aplico de manera errónea la norma, contradiciendo el cálculo estipulado en el artículo 216 del Código de Trabajo en su regla segunda en cual estipula:

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año” (Codigo de Trabajo, 2012).

Entonces sí se aplica el cálculo tal como lo establece la norma siendo este: la suma del 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos años en este caso sería:

Haber de los últimos 5 años de la señora “María Palacios Villa”.

2005/01/22	\$5,843,65 x 11.71 =	68,429.14
2006	6,290.80 x 12 =	75,489.60
2007	6,290.80 x 12 =	75,489.60
2008	6,290.80 x 12 =	75,489.60
2009	6,290.80 x 12 =	75,489.60
2010/01/21	3,522,85	<u>3,522,85</u>
		373.910/5= 74,782.08

Análisis:

Entonces el promedio de los últimos años percibidos es de \$ 74,782.08 como se establece en el gráfico, valor del que se extrae el 5% dando un resultado de: \$ 3,739.10. Luego dicho valor se multiplica por los años de servicios siendo el caso: 32 años, 10 meses, 21 días, dándonos como resultado por los años de servicio: $3,739.10 \times 32 = 119,651.20$, por los meses de servicio: $3,739.10 : 12 \times 10 = 3,115.92$ y por los días de servicios: $3,739.10 : 360 \times 21 = 218.11$, sumando el valor total del tiempo de servicio: \$ 122,985.23, valor que se lo divide por el coeficiente de la edad en su caso 62 años, para obtener la renta anual: $\$ 122,985.23 / 5.4525 = 22,555.75$, a su vez se divide para 12 para obtener la pensión jubilar mensual: $22,555.75 / 12 = \$ 1,879.65$ (Diaz).

Por lo cual aplicando el cálculo establecido en el artículo 216 del Código de trabajo tendría como resultado de la pensión jubilar mensual la cantidad de \$1,879.65 no como erróneamente lo estipula el juez en su sentencia.

El error que llevo al juez dictar como pensión jubilar mensual de USD\$240 Dólares Estadounidense, es por haber mal interpretado la frase REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA con REMUNERACIÓN MÍNIMA BÁSICA UNIFICADA. La misma que son dos conceptos distintos porque la primera es que la que el artículo 216 del Código de Trabajo describe es a la ULTIMA REMUNERACION BASICA que ha percibido el trabajador durante los últimos cinco años laborando para el empleador. Es decir, aquel salario que individualmente percibe cada trabajador acorde a sus actividades, puesto de trabajo que posee, como nivel de educación. Mientras que la segunda es la que anualmente la Comisión del Ministerio de Trabajo con las asociaciones de trabajadores o empleadores se reúnen para decidir si SE AUMENTA O SE MANTIENE dicho salario para todos los trabajadores. Error que como se pudo analizar llevo a una reducción del 100% de la pensión jubilar mensual de la trabajadora.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

De este marco conceptual se desprende los conceptos más representativos del tema a desarrollar, esto con el objetivo de la comprensión y análisis del tema.

RELACIÓN LABORAL: “La relación laboral es la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca...” (Ruiz, 1994)

JUBILADO: “De la persona que se ha retirado del ejercicio de sus funciones y forma parte de la clase pasiva” (Española, 2016).

JUBILACIÓN: La jubilación es una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador y/o empleador según sea el caso, después de haber laborado determinados años, se podría decir que es el derecho al disfrute por haber acumulado años de servicio. En el Ecuador, tanto el estado como el empleador privado han desarrollado y/o proveído un sistema de protección jurídica social para estos casos. El legislador ha pretendido establecer la igualdad de la jubilación entre la que otorga a la fecha el Seguro Social y la que debe otorgar la Parte Patronal, al menos en lo que se refiere a tiempos de servicio. (Legal)

JUBILACIÓN PATRONAL: Es la pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante veinticinco años o más. Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno. El derecho del Trabajador es imprescriptible. (Robalino, 2005).

PENSIÓN POR JUBILACIÓN: Es la asignación que recibe periódicamente una persona por jubilación, es decir, por su retirada del mundo laboral al haber cumplido con la edad exigida por ley. Por regla general, la edad para causar pensión de jubilación es la de 67 años. Sin embargo, cumplir con dicha edad no implica la jubilación automática. Por tanto, el cese a esa edad es voluntario, salvo por convenios que contemplan una edad más temprana para la jubilación (Abanfin).

TRABAJADOR: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Codigo de Trabajo, 2012).

EMPLEADOR: La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros (Codigo de Trabajo, 2012).

REMUNERACIÓN : “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo (Chile)”

2.4 MARCO LEGAL

2.4.1 Constitución del Ecuador

El Ecuador al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia reconoce al trabajo como aquella base de la economía del país, por tal motivo respalda los derechos del trabajador con el fin de evitar explotaciones, así como garantizarles una vida digna, por tal motivo se puede observar normas jurídicas que precautelen los derechos de los trabajadores, como también aquellos cuerpos legales que regulan la correcta aplicación de las pensiones que tienen derecho los trabajadores siendo el caso la jubilación patronal. Partiendo de la Constitución se puede examinar la garantía de dicho derecho establecida en el artículo 33:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de 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.” (Constitucion de Ecuador , 2008)

Como también el artículo 326 numeral 2 de la Constitución del Ecuador en el cual estipula la irrenunciabilidad como intangibles los derechos del trabajador, esto como principios rectores de los derechos de los trabajadores considerados como un derecho fundamental pues permite el trabajo digno y sin explotación:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Constitucion de Ecuador , 2008)

2.4.2 Código de Trabajo.

Otro cuerpo legal muy transversal para este tema es el Código de Trabajo el cual en sus artículos recoge los derechos del trabajador, estipulando en su artículo 226 el derecho a la jubilación por parte del empleador en el cual estipula las características que conforman la jubilación patronal, así como las reglas aplicadas para dicho caso, indicando la cantidad de años que de manera continua e interrumpidamente tienen de relación laboral con el empleador:

“Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

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

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.” (Codigo de Trabajo, 2012)

Mientras que el artículo 188 numeral 7 presenta una excepción de lo establecido en el artículo 326, puesto que menciona que en caso de despido intempestivo de aquel trabajador que hubiese mantenido una relación laboral de entre veinte años y menos de veinticinco años tendrá derecho a recibir una parte del derecho a la jubilación patronal:

“Artículo 188 inciso 7: En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.” (Codigo de Trabajo, 2012)

2.4.3 Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204.

En ese mismo sentido el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204, publicado en el Registro Oficial No. 588 de fecha 16 de septiembre de 2015 indica la forma en que se debe realizar el cálculo para establecer la pensión patronal, así como el Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-0099 que en su artículo 2 lo establece:

Art. 2.- Cálculo mensual. - El valor mensual por concepto de jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: Los valores que por concepto de fondo de reserva le corresponden al trabajador se sumarán al valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. A esta sumatoria, se restarán los valores que el empleador hubiere pagado al trabajador, o hubiere depositado en el IESS, en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva y se procederá a dividir por el coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, este resultado se dividirá para doce para establecer el valor de la pensión mensual. Para esto, se utilizará la siguiente formula:

A= Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador. B= Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años. C= Tiempo de servicio en años. D= Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el IESS en concepto de

aporte. E= Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo. La pensión mensual de jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo. En el caso de trabajadores que habiendo laborado menos de veinticinco años y más de veinte años, sean despedidos intempestivamente, se aplicará la fórmula contenida en este artículo de manera que se garantice su derecho de manera proporcional.” (Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-, 2015)

2.4.4 Ámbito Internacional

2.4.4.1 Convenio 102 y 108 de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Ámbito Internacional también se observa garantizado el derecho al trabajo y a las prestaciones (pensiones por jubilación) siendo este el convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Organización Internacional del Trabajo, 1919) en el cual estipula en sus artículos 30 hasta el 63 las diferentes prestaciones de acuerdo a cada situación, como a su vez lo estipula el convenio 108 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) artículo 2 lo siguiente:

- (a) asistencia médica;
- (b) prestaciones de enfermedad;
- (c) prestaciones de maternidad;
- (d) prestaciones de invalidez;
- (e) prestaciones de vejez;

- (f) prestaciones de sobrevivencia;
- (g) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;
- (h) prestaciones de desempleo; e
- (i) prestaciones familiares. (Organización Internacional del Trabajo, 1919)

2.4.4.2 Declaración de los Derechos Y Deberes del Hombre.

En la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre se puede encontrar tutelado el derecho a la seguridad social en el artículo 26 que estipula:

Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia
(Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre , 1948),

2.4.4.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Mientras que en el artículo 25 numeral 1 de la Declaración Universal de los derechos Humanos también respalda el derecho de los trabajadores:

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo,

enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

2.4.4.4 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Otro instrumento Internacional que declara como Universal el derecho a la jubilación es la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador en su artículo 31 literal c:

“c) Procurar los medios de subsistencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, maternidad, invalidez temporal o permanente, cesantía, vejez o muerte prematura del jefe de la familia” (Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador., 1947).

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

La investigación presenta un diseño cualitativo que se enfoca de una realidad presente en la sociedad, razón por la cual es necesario mostrar a través de técnicas como instrumentos de investigación la opinión de la ciudadanía que vive la problemática del tema, con el fin de que el trabajo tenga un soporte real del problema planteado.

A más de técnicas e instrumentos para la investigación se utilizarán métodos a que han sido escogidos por que han permitido el desarrollo del Estudio de Caso.

Como métodos presentes en el trabajo investigativo son:

3.1 Método Inductivo

“Este método comprende el conjunto de conocimientos, cuyos elementos se relacionan con el Derecho, es decir, este método completa los procesos del método analítico, a pesar de que en éste se realiza un proceso contrario, al reconstruir y reintegrar los elementos y las partes, que en el anterior se desintegraron, que habían sido separadas para analizarlas” (Torres, pág. 204)

Se estudiará la luz de la ley los diferentes aspectos que se observarán en el presente caso, para tomar los datos relevantes que llegan a determinar los errores y aciertos de los diferentes elementos del proceso, los vacíos legales, etc., lo que permitirá arribar a conclusiones que incorporarán en el informe final de esta investigación.

3.2 Método Sintético

“Consiste en la interpretación y explicación literal de la norma; se explica el contenido, se expone el sentido y se determina el alcance de la letra de la Ley y las expresiones que la originaron, en la forma como el legislador la elaboró, tratando de desentrañar la intención y voluntad del autor, su autenticidad e intencionalidad, para su aplicación por parte del juez o la administración de las entidades y el Estado.”

(Torres, pág. 204)

Con este método se llegará a analizar todo el marco legal y constitucional que gira en torno al problema planteado, para determinar las causas de la inaplicación de la ley, la vulneración de la misma y los demás problemas que a los que nos conducirá su análisis.

3.3 Método Deductivo

“Es el proceso de análisis que se inicia por la observación de fenómenos de carácter general, con el propósito de llegar a conclusiones o aplicaciones particulares; es decir que este método parte de los aspectos o principios generales conocidos, aceptados como válidos por la ciencia, y por medio del razonamiento lógico y la síntesis, se llegan deducir o explicar los hechos particulares. Significa que obtenemos determinadas consecuencias de algo generalmente aceptado, por medio de la comparación y demostración, en un proceso sintético-analítico del todo a la parte.” (Torres, pág. 204)

Con la aplicación de este método, se analizará la doctrina referida al caso que nos ocupa.

3.4 Técnica de Investigación

Como técnica de la investigación utilizada en el presente trabajo es la encuesta, la misma que se escogió por qué permitió conocer como la ciudadanía está relacionada al tema, y además su opinión.

3.4.1 Encuesta.

La encuesta que se realizó para el Estudio de Caso estuvo conformada por cinco preguntas cerradas y una pregunta abierta. Se utilizó esta técnica por permitir tener una perspectiva social del tema, además brinda la facilidad de comprensión para el encuestado, y es rápida para responder.

3.5 Instrumento de Investigación

Como parte de los instrumentos de investigación se encuentra el cuestionario de preguntas que se plantea para realizar, sea una entrevista o una encuesta. Para el trabajo del Estudio de Caso se utilizó un cuestionario de preguntas dirigida a la elaboración de la encuesta.

3.6 Población y Muestra

El trabajo investigativo para la recolección de datos a través de la encuesta se escogió como población a la ciudadanía que tenga entre una edad de sesenta y cinco años (65) en adelante, esta delimitación se debe a que el tema a tratar es la jubilación patronal y su pensión, motivo que lleva seleccionar a este grupo en específico, por qué es partir de esta edad que todo trabajador se jubila o es jubilado.

3.6.1 Población y muestra para la Jubilación Patronal.

El universo para la jubilación patronal se escogió para realizar la encuesta a 70 personas que tenga de sesenta y cinco (65) años en adelante.

Tabla N° 1 : Población

Población	N° de personas
Personas de 65 años en adelante.	70 personas

Fuente: Tabla elaborada por las autoras del Estudio de Caso.

Se tomará como muestra total de setenta (70) personas que conforman la población de la jubilación patronal, cantidad que se aplicara la siguiente formula:

Gráfico N° 1 : Muestra

$$n = \frac{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}{N}$$

Resultado n = 64

Formula:

n = Tamaño de la muestra (64)

Z= Nivel de confianza (99%)

P= Proporción de la población con la Característica deseada (éxito)

Q= Proporción de la población sin la Característica deseada (fracaso)

E = Nivel de error dispuesto a cometer (5%)

N= Tamaño de la población (70 personas)

RESULTADOS.

PREGUNTAS DE LAS ENCUESTAS.

Tabla N° 2 : Sexo

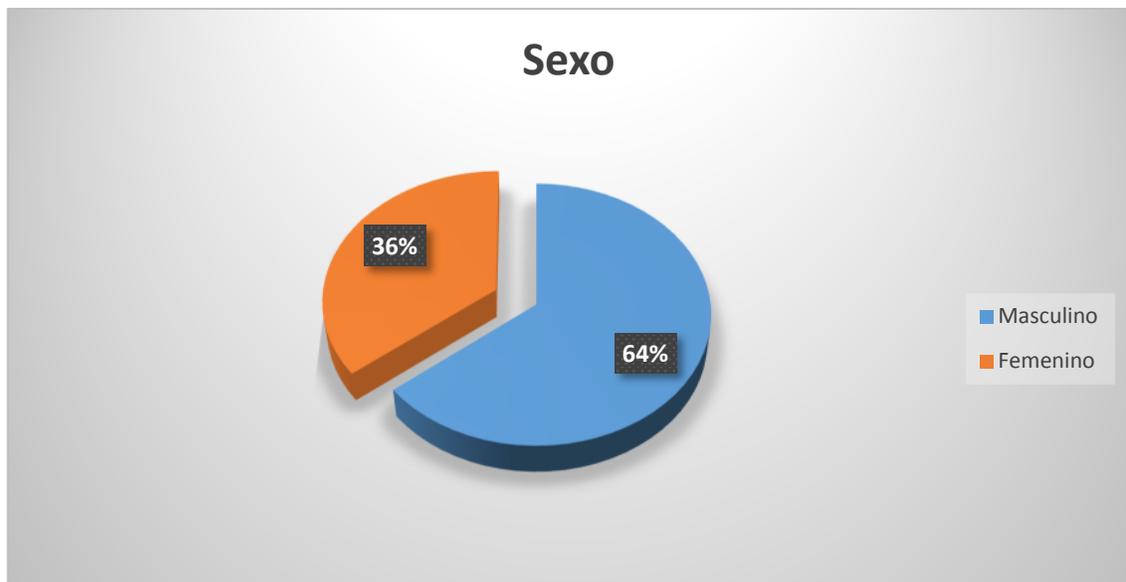
Sexo	Cantidad	Porcentaje
Masculino	45	64%
Femenino	25	36%
Total	70	100%

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 2 : Sexo



Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis:

De las encuestas realizadas a las 70 personas escogidas para este universo como, primera premisa de las encuestas está el sexo de los encuestados, para el caso de los hombres hubo 45 personas y de mujeres 25 de 70 personas. De estos resultados se puede apreciar que existió mayor facilidad y cooperación por parte del grupo masculino que por parte del sexo femenino para la investigación.

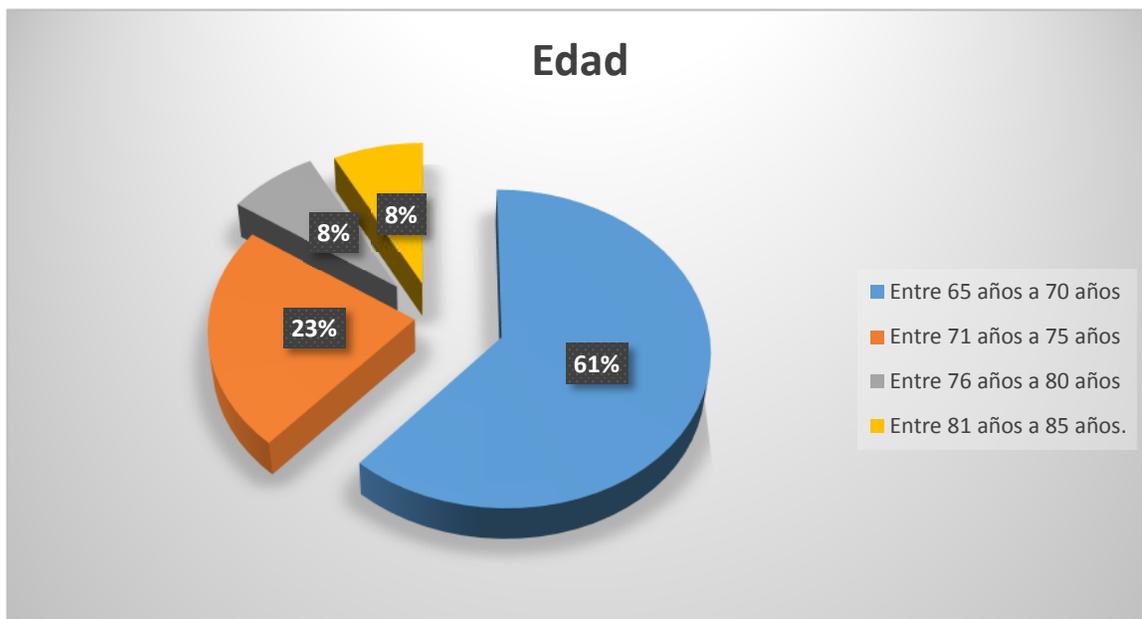
Tabla N° 3 : Edad

Edad	Cantidad	Porcentaje
Entre 65 años a 70 años	40	61%
Entre 71 años a 75 años	15	23%
Entre 76 años a 80 años	5	8%
Entre 81 años a 85 años.	5	8%
Total	70	100%

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 3 : Edad

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

Como parte de las preguntas de la encuesta se encuentra la edad, está información es importante para el cuestionario ya que se delimito la población a sólo las personas que tenga la edad de 65 años en adelante, esto es por la razón de que el trabajador se ha jubilado. De las 70 personas encuestados del grupo de 65 años a 70 años hay un número de 40 personas, del grupo de 71 años a 75 años 15 encuestados, del grupo de 76 años a 80 años 5 personas, y del último grupo de 81 años a 85 años igual 5 personas. Es destacar que el mayor grupo de encuestados fueron los de 65 años a 70 años seguido del grupo de 71 años hasta 75 años.

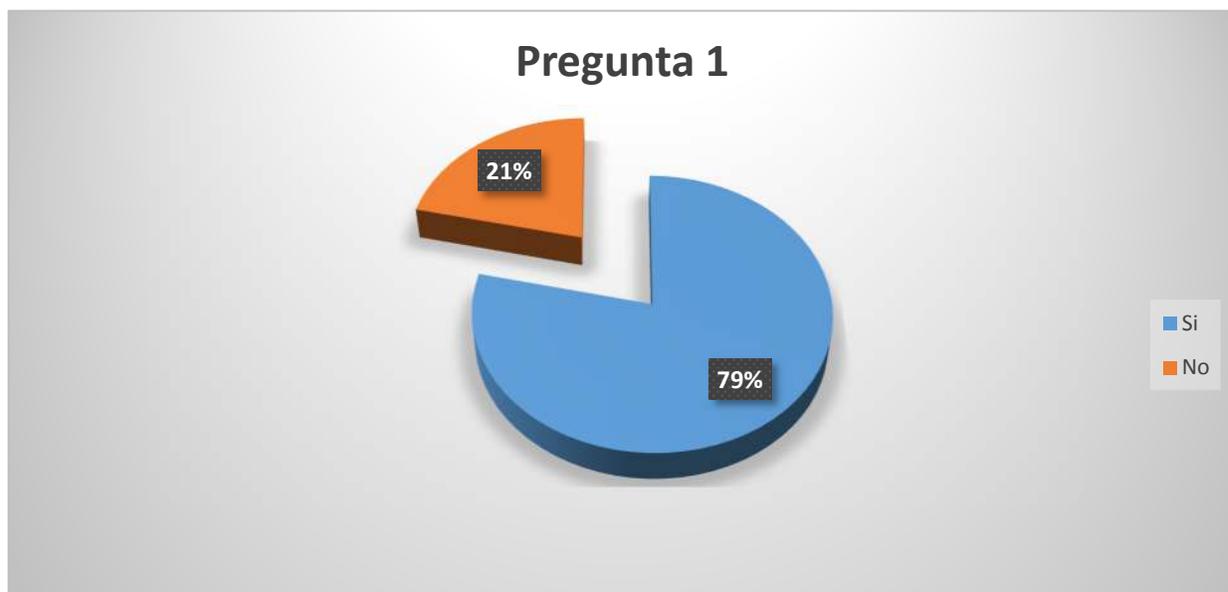
Tabla N° 4**Pregunta No 1. ¿Conoce usted que es la jubilación patronal?**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	55	79%
No	15	21%
Total	70	100

Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 4.**Pregunta 1 ¿Conoce usted que es la jubilación patronal?**

Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

Ya como parte de las preguntas del cuestionario de la encuesta, se encuentra la dirigida a conocer de los encuestados sobre la jubilación patronal, la misma que arroja como resultados que 55 personas respondieron que, Si conocen que es la jubilación patronal y del NO respondieron 15 personas que dieron como respuesta negativa. Es de considerar que la mayor población se la lleva el grupo que respondió si como respuesta a diferencia del no, por lo tanto, se puede afirmar que la ciudadanía conoce de la jubilación patronal y el acceso a este derecho por parte de los trabajadores

Tabla N°5.

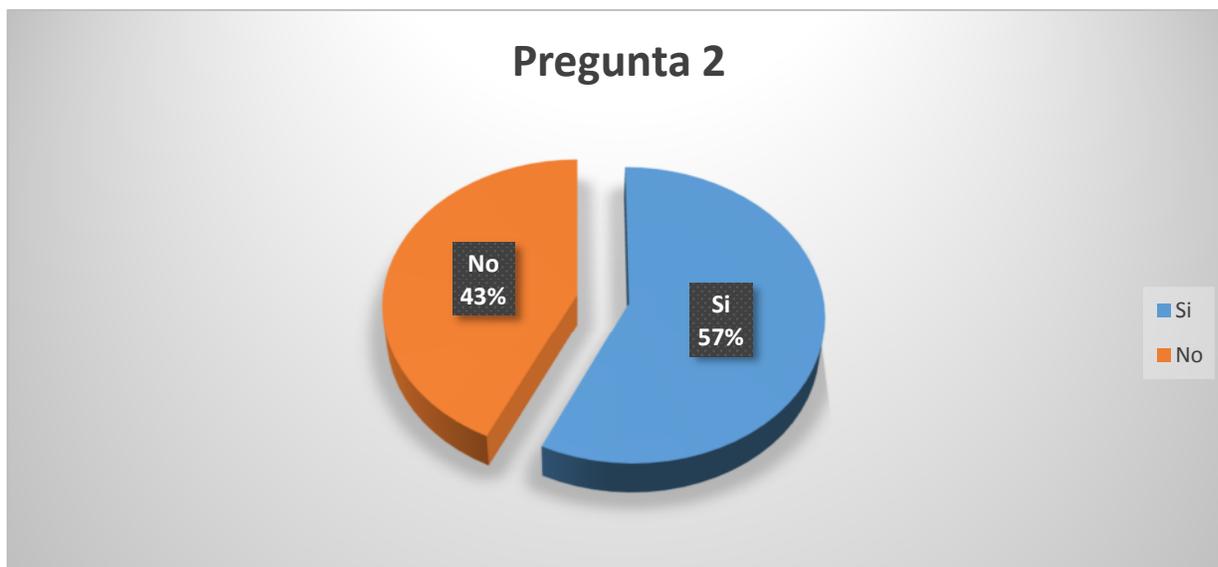
Pregunta No. 2 ¿Recibe usted una pensión jubilar (patronal)?

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	40	57%
No	30	43%
Total	70	100

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 5.**Pregunta No. 2 ¿Recibe usted una pensión jubilar (patronal)?**

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la investigación: 100%

Análisis:

De la pregunta número dos que corresponde a conocer si los trabajadores jubilados perciben su respectiva pensión jubilar mensual, tuvo como resultado que, de las 70 personas, 40 encuestados contestaron que, Si perciben su pensión jubilar mensual, al contrario de las 30 personas que contestaron NO. Como se puede analizar de las respuestas obtenidas. Se puede aseverar que no existe mucha diferencia entre las personas jubiladas que reciba su pensión jubilar, que representa 40 personas de las 70 encuestadas, del grupo de personas que dieron como respuesta no. Es menester que también la muestra escogida es reducida y es probable que influya de manera indirecta en los resultados.

Tabla N° 6.

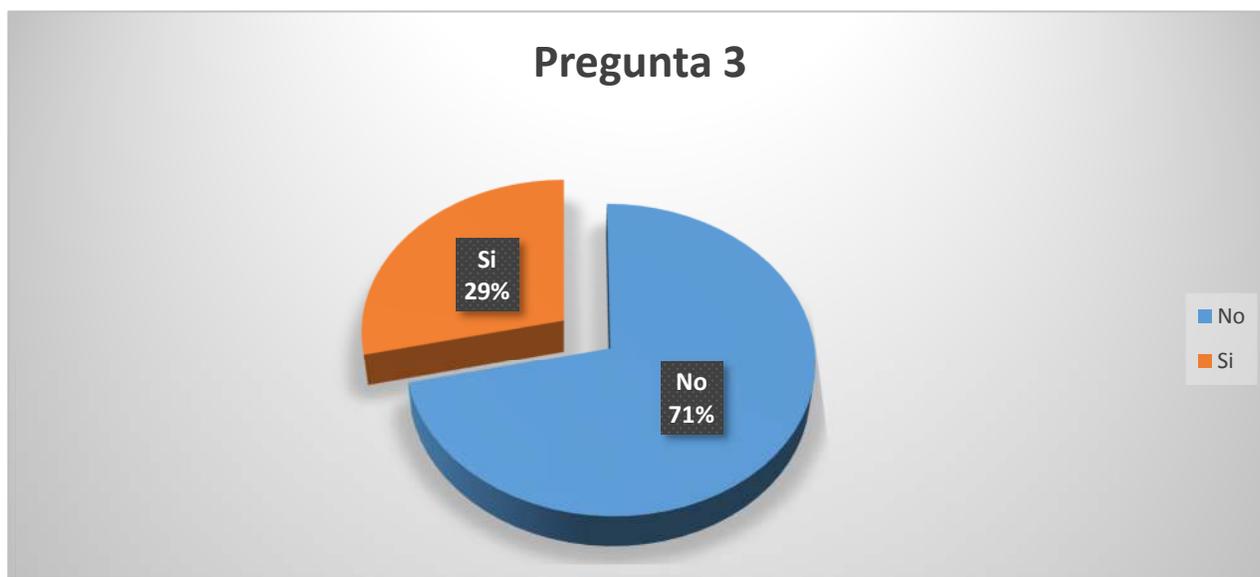
Pregunta No. 3 ¿ Está de acuerdo usted con la pensión jubilar que recibe?

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	20	29%
No	50	71%
Total	70	100

Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.
 Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.
 Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 6.

Pregunta 3 ¿ Está de acuerdo usted con la pensión jubilar que recibe?



Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.
 Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.
 Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

En cuanto a la tercera pregunta del cuestionario de la encuesta, que trata el tema de que, si el trabajador jubilado está de acuerdo con la pensión jubilar que recibe, de las 70 personas escogidas para la encuesta, 50 personas respondieron que No están de acuerdo con su pensión jubilar. Por otro lado, hubo personas que dieron como respuesta Si a la encuesta, esto fue un total de 20 personas. Es decir que existe una mayoría (71%) que No considera que su pensión jubilar sea la justa como la correcta a merecer.

Tabla N^a 7.

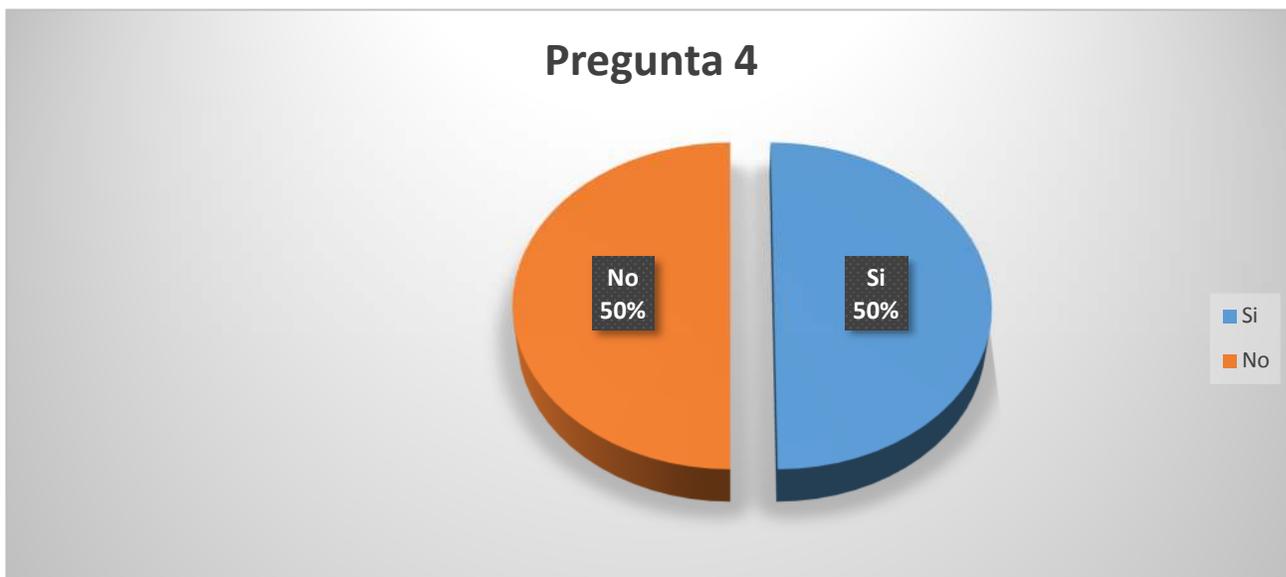
Pregunta No. 4 ¿Usted ha presentado algún tipo de acción legal para realizar el respectivo reclamo del pago justo de la pensión jubilar (patronal)?

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	35	53%
No	35	47%
Total	70	100

Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 7.

Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

Para el caso de la pregunta número 4 de la encuesta, que hace referencia al inicio de un proceso judicial por parte de los trabajadores con el fin de realizar el respectivo reclamo ante las autoridades judiciales, para que sean ellos, como conocedores del Derecho, los encargados de dirimir el problema, en este caso la correcta liquidación jubilataria. Esta pregunta arroja como respuesta que existe un empate entre la respuesta Si y la respuesta No, es decir que 35 personas contestaron que Si han iniciado un proceso legal, como también 35 personas dieron como respuesta que No han iniciado una acción legal. Por lo tanto, vemos que existe miedo por parte de los trabajadores de comenzar un litigio legal contra su empleador.

Tabla Nª 8.

Pregunta No. 5 ¿ En el caso de haber iniciado un proceso legal, la sentencia mantuvo la pensión jubilar (patronal) inicial?

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	40	57%
No	30	43%
Total	70	100

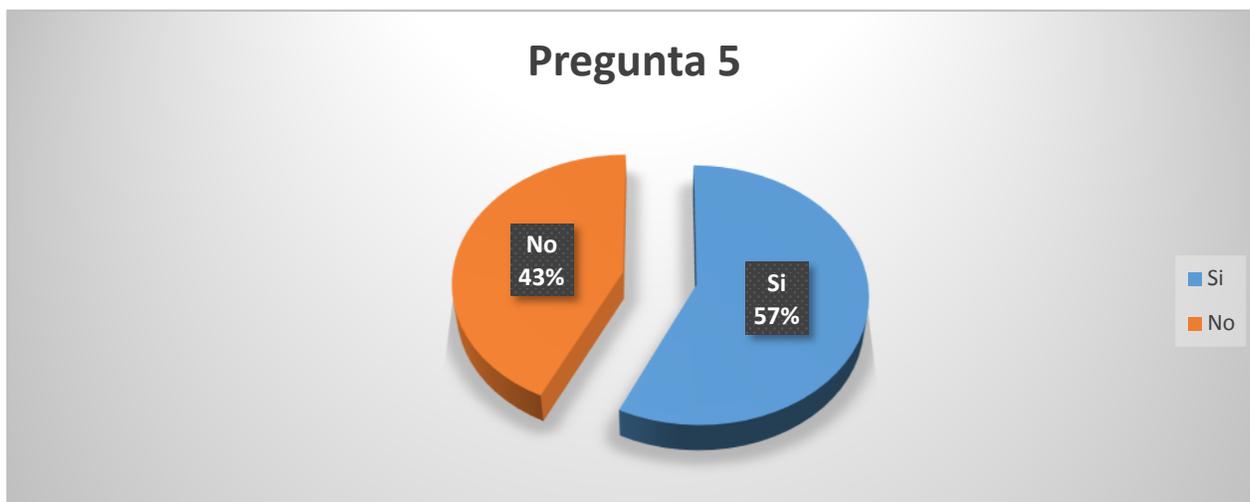
Elaborado: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100 %

Gráfico N° 8.

Pregunta No. 5 ¿ En el caso de haber iniciado un proceso legal, la sentencia mantuvo la pensión jubilar (patronal) inicial?



Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida

Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

De la pregunta 5 tiene como interrogante las respuestas dada en la anterior pregunta, debido a que se analizara la respuesta en cuanto si el trabajador una vez que se entabló el proceso legal, la sentencia dada por el juzgador mantuvo la pensión jubilar que se está litigando o realizo la respectiva y correcta liquidación. Sin embargo, de las respuestas que se obtuvieron fueron, que 40 personas que iniciaron un proceso legal se mantuvo su pensión jubilar y solo 30 personas se les modifico su pensión jubilara acorde a las reglas del artículo 216 del Código de Trabajo. Por tal razón podemos analizar que a pesar de acudir ante los operadores de justicia no existió el cambio respectivo a la jubilación de los trabajadores.

Tabla N° 9.

Pregunta No. 6 ¿Cuál de estas opciones considera usted que son causa del no pago justo de las pensiones jubilares (patronales)?

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Mala interpretación de la norma jurídica	15	22%
Error en el cálculo a la hora de liquidar la pensión jubilar (patronal)	40	57%
Desconocimiento de la norma	15	21%
Total	70	100

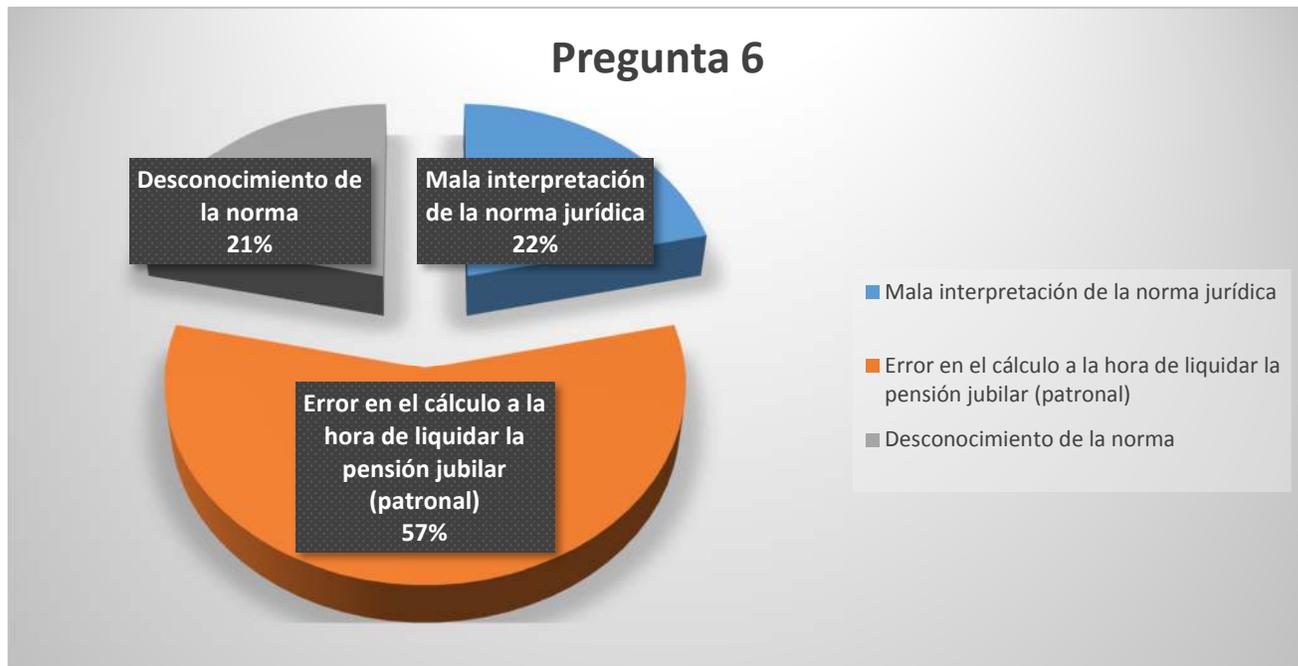
Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.

Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.

Tamaño de la Investigación: 100%

Gráfico N° 9.

Pregunta No. 6 ¿Cuál de estas opciones considera usted que son causa del no pago justo de las pensiones jubilares (patronales)?



Elaborado por: Julia Castro Bravo y Stephanie Pro Baque.
 Fuente: Encuesta realizada a la ciudadanía escogida.
 Tamaño de la Investigación: 100%

Análisis

Como última pregunta, se encuentra las causas, según el criterio de los encuestados, que consideran del pago no justo de la pensión jubilar. De las opciones que se consideró para la pregunta fueron: la mala interpretación de la norma, que tuvo como resultado de 15 personas que escogieron esta opción, de la siguiente que trata del error del cálculo de la pensión jubilar, 40 personas, y como ultima causa, el desconocimiento de la norma, un resultado de 15 personas. De estos resultados se puede inferir que existe una gran mayoría que apoya la opción del error del cálculo de la pensión jubilar, sin embargo, esta causa también puede

tener como origen la mala interpretación o desconocimiento de la norma que puede llevar al pago injusto de la pensión jubilar.

CAPITULO IV

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.

La propuesta del trabajo investigativo surge una vez que se ha planteado el problema como desarrollado el mismo. Siendo el tema la inadecuada aplicación de las normas legales en cuanto a las pensiones jubilares patronales, se ha hecho hincapié de que existe como problemática el error por parte de los juzgadores al momento de liquidar una pensión jubilar patronal, debido que el error lo comenten cuando al interpretar el artículo 216 del Código de Trabajo en su regla dos expresa que:

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales... (Codigo de Trabajo, 2012)”

Razón por la cual los operadores de justicia al aplicar el artículo antes mencionado confunden REMUNERACION BASICA UNIFICADA con REMUNERACION BASICA MINIMA UNIFICADA, la misma que contempla dos conceptos diferentes y dos ámbitos de aplicación distintos. Debido a que REMUNERACION BASICA UNIFICADA no está haciendo referencia al SALARIO BASICO MINIMO UNIFICADO que anualmente la Comisión del Ministerio de Trabajo con las asociaciones de trabajadores o empleadores se reúnen para decidir si SE AUMENTA O SE MANTIENE dicho salario para todos los trabajadores. La REMUNERACION BASICA UNIFICADA a la que el artículo 216 del Código de Trabajo describe es a la ULTIMA REMUNERACION BASICA que ha percibido el trabajador durante los últimos cinco años laborando para el empleador. Es decir,

aquel salario que individualmente percibe cada trabajador acorde a sus actividades, puesto de trabajo que posee, como nivel de educación. Por lo tanto, en base a este error de interpretación de la normativa legal, existen casos judiciales donde el juez ha establecido como pensión jubilar patronal mensual al ex trabajador una pensión que corresponde casi de manera íntegra al salario mínimo unificado del trabajador (en la actualidad USD\$386), la misma que no representa ni la mitad de la liquidación que debería percibir el trabajador como jubilación patronal tomando en cuentas las reglas del artículo 216 del Código de Trabajo.

De tal manera que, descrita brevemente el problema del trabajo es necesario proponer una solución de la misma, esto con el objetivo de evitar que continúe casos legales donde los juzgadores siga cometiendo el error de interpretación de la normativa legal. Por tales hechos se plantea como propuesta al problema la ACLARACIÓN con respecto al artículo 216 del Código de Trabajo, siendo más específicos a la Regla Segunda que manifiesta que *“en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales...”*.

La aclaración que se propone para el artículo, es que en cuanto el CONCEPTO DE REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA, la misma que se tiene como propuesta de la investigación , se aclare los conceptos de dicha remuneración con la del SALARIO BASICO MINIMO UNIFICADO, debido a que no existe por parte de Ministerio de Trabajo la aclaración respectiva entre ambas remuneraciones y su ámbito de aplicación , teniendo como efecto de este vacío legal casos legales propuestos por ex trabajadores en contra de sus patrones que al liquidar su

respectiva pensión jubilar patronal y dividir las cifras conforme a las reglas de cálculo del artículo 216 del Código de Trabajo da como resultado una pensión mensual jubilar acorde al salario mínimo básico unificado, montos erróneos ya que se ha tomado para el cálculo el salario mínimo básico unificado, y no la remuneración básica unificada individual del trabajador.

De la aclaración que se propone al artículo 216 del Código del Trabajo deberá realizarse mediante propuesta como proyecto ley, debido a que la única forma de que los ciudadanos proponga reformas o creaciones a leyes será mediante la presentación motivada de la propuesta ante la Asamblea Nacional. Por lo cual esta vía legal la Constitución del Ecuador del 2008 se expresa en el artículo 134 numeral 5 donde manifiesta que:

“La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

5.- A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el 0.25% de las ciudadanas/os inscritos en el padrón electoral nacional. (Constitucion de Ecuador , 2008)”

De igual modo el artículo 136 de la Constitución del Ecuador del 2008 expresa los requisitos del proyecto que son:

Debe referirse a una sola materia. Para el caso de la propuesta la materia es Laboral.

La propuesta debe ser lo suficientemente motivada y debe ser presentada ante el/la Presidente de la Asamblea Nacional.

El proyecto de la propuesta debe constar el/ los artículos que se va a derogar o reformar y para el caso del trabajo la aclaración del artículo.

Del mismo modo el artículo 137 de la normativa constitucional expresa de NO CUMPLIR CON ESTOS REQUISITOS NO SE TRAMITARÁ EL PROYECTO.

En cuanto al trámite de la propuesta de acuerdo al artículo 138 de la Constitución manifiesta que:

El proyecto será sometido a dos debates.

Se distribuirá el proyecto ante los miembros de la Asamblea y así mismo se entregará a la Comisión respectiva.

Se publicará el extracto del proyecto.

Los ciudadanos podrán acudir a la Asamblea si consideran que se ha visto afectado sus derechos.

Aprobado el proyecto con las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea, se lo enviara al presidente de la Republica para que lo apruebe o presente una objeción.

En caso de haber objeción total por parte del presidente, se revisar el proyecto después de un año. Para posterior ser debatido (un solo debate) en la Asamblea.

Si la objeción fuera parcial Presidente deberá remitir el texto alternativo y la Asamblea en el plazo es de treinta días deberá allanarse o enmendar en un solo debate para después publicarlo en el Registro Oficial.

De no haber objeción por parte del Presidente en el plazo de treinta se deberá promulgar y publicar en el Registro Oficial correspondiente.

Considerando una vez el tramite como requisito para la propuesta presentada ante la Asamblea Nacional la aclaración del artículo 216 del Código de Trabajo, regla Segunda queda así:

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media (remuneración que ha percibido el trabajador de manera individual del último año laborando para el empleador) ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales.”

CONCLUSIONES

El objetivo de la jubilación patronal que acceden todo trabajador una vez cumplido veinte cinco años o más laborando para un mismo patrón, sea consecutivamente o interrumpidamente, es convertirse en descanso y una fuente de ingreso económico después de haber trabajado constantemente. Pero en muchos casos la pensión jubilar mensual patronal que reciben los ex trabajadores, generalmente se convierte en el único sustento para sobrevivir. Y si es el caso esta pensión no siempre es dinero que alcance para satisfacer las necesidades básica del jubilado.

De los casos legales que presentan los trabajadores antes las autoridades judiciales con la finalidad que sea resuelta el problema legal en cuanto al error de liquidación de la jubilación patronal, una mínima cantidad de estos se resuelve en base al cálculo establecido en el artículo pertinente por parte del juzgador. Del resto de casos se mantiene el error de la liquidación por concepto de la jubilación patronal.

De los errores que se hace referencia a lo largo de la investigación consiste en la inadecuada aplicación de las normas legales laborales en cuanto a la jubilación patronal. Esto es la confusión en concepto y aplicación por parte de los operadores de justicia de remuneración básica unificada y remuneración básica mínima unificada.

Al constatar el error en interpretación de concepto de remuneración básica unificada y remuneración básica mínima unificada mediante el análisis del caso en la investigación, se puede mencionar que se ha visto afectado los derechos no solo

laborales del trabajador si no el resto de derechos propios del hombre como salud, vivienda, seguridad social, entre otros.

Es importante mencionar que la jubilación patronal es un derecho adquirido por parte del trabajador una vez que haya cumplido con los requisitos legales, por lo tanto, es también derecho del trabajador realizar los respectivos reclamos ante la Justicia cuando considerara que ha existido violación a sus derechos, ya que no puede ser menoscabo este derecho ni el resto de derechos humanos.

Una vez finalizada la investigación se busca que el proyecto se convierta en ayuda para aquellos trabajadores que sus casos judiciales no se resolvieron conforme a derecho.

De igual modo el presente trabajo se espera que permita a futuras investigaciones relacionadas al tema seguir investigando y proponiendo nuevas soluciones legales

RECOMENDACIONES

Al mostrar a través del marco respectivo del trabajo el error de interpretación por parte del juez con respecto al artículo 216 del Código de Trabajo, es necesario que se convoque a actualización de conceptos a los jueces en materia laboral con la finalidad de a través de capacitaciones se permita abarcar el tema de la jubilación patronal y su cálculo para aclarar la diferencia entre remuneración unificada básica y remuneración básica mínima unificada

Así mismo debería crearse comisiones o veedurías, por parte del Consejo de la Judicatura, que se encargue de revisar aquellos procesos en materia laboral sobre todo en cuanto a la jubilación patronal con el fin de verificar si estas causas realizaron las respectivas liquidaciones patronales acorde al cálculo respectivo previsto en la norma.

A través de la creación de las veedurías además de permitir reconocer casos donde los jueces han caído en el error de interpretación también permitirá reconocer casos donde el operador de justicia emitió su fallo por la existencia de dinero u otro tipo de influencia que haya variado la resolución para favorecer a una de las partes.

De las sanciones que debería aplicarse, en caso de estipularse en la normativa jurídica, es a través de sanciones tanto en los ámbitos administrativos, penal y civil.

Es también importante apoyar y continuar con la propuesta de que haga la aclaración respectiva entre concepto de remuneración básica unificada y remuneración básica mínima unificada, ya que al existir dicha aclaración se evitarían los casos donde se fije una pensión jubilar mensual mínima que no cubre las necesidades propias de una persona jubilada

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-, 0204 (Ministerio de Trabajo 2015).

Abanfin. (s.f.). Obtenido de <https://www.abanfin.com/?tit=concepto-guia-sobre-la-pension-de-jubilacion-y-otras-pensiones&name=Manuales&fid=ijubiabANKLA>. (s.f.). *ANKLA Soluciones Corporativas*. Obtenido de <https://ankla.com.ec/jubilacion-patronal-un-derecho-adquirido/>

Barriga, R. A. (s.f.). Jubialcion patronal. *Correos Legal*, 4.

Chile, D. d. (s.f.). Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html>

Codigo de Trabajo (2012).

Cuida tu futuro, seguridad social en el Ecuador,. (s.f.). Obtenido de <https://cuidatufuturo.com/la-seguridad-social-en-ecuador-2/>

Diaz, R. (s.f.).

Enciclopedia Jurídica, . (Edición 2014). Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/jubilacion/jubilacion.htm>

Española, G. D. (2016). Obtenido de

https://es.thefreedictionary.com/_/cite.aspx?url=https%3A%2F%2Fes.thefreedictionary.com%2Fjubilado&word=jubilado&sources=Larousse_GDLE,vox1,kdict,vox_thes,open_thes,hc_Es_En,wkEsEn,hcPhrase

Figueroa, J. I. (Noviembre de 2015). *Repositorio de la Universidad Tecnica de Ambato*.

Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/19242/1/FJCS-DE-905.pdf>

Inocar. (s.f.). Obtenido de

http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. . (s.f.).

- JEZL. (4 de MAYO de 2016). *JEZL* . Obtenido de <http://www.pbplaw.com/jubilacion-patronal-nueva-formula-calculo-abril2016/>
- Legal, C. (s.f.). *Correos Legal* . Obtenido de <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000014.pdf>
- Legales, E. (8 de marzo de 2017). *Ediciones Legales* . Obtenido de <http://www.edicioneslegales.com.ec/jubilacion-patronal/>
- Marriott, G. (2015). *Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/684/1/T-ULVR-0913.pdf>
- Moreno, P. G. (Noviembre de 2011). *Repositorio de la Universidad Nacional de Loja* . Obtenido de [space.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1030/1/TESIS ABOGADA PAOLA G. GARCIA MORENO.pdf](http://space.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1030/1/TESIS%20ABOGADA%20PAOLA%20G.%20GARCIA%20MORENO.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo*. (s.f.). Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Perez Bustamente y Ponce* . (s.f.). Obtenido de <http://www.pbplaw.com/pbplaw/uploads/2016/04/formulaabril1b.png>
- Posso., D. M. (24 de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/la-jubilacioacuten-patronal-y-la-del-iess>
- Robalino, M. (24. de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador* . Obtenido de Derecho Ecuador : <https://derechoecuador.com/la-jubilacioacuten>
- Ruiz, V. (1994). *CONCEPTO Y DEFINICIONES DE RELACIONES LABORALES*. Recuperado el Diciembre de 2017, de <http://wold.fder.edu.uy/contenido/rrll/contenido/curricular/intro/concepto-definiciones-rrll.pdf>
- Seguridad social para todos*. (s.f.). Obtenido de <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

- Soto, J. S. (2015). Jubilacion Patronal. *Pérez Bustamante & Ponce*, 1.
- Torres, C. d. (s.f.). Diccionario Juridico. En D. Juridico.
- Trabajo, M. d. (s.f.). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/>
- Trabajo, M. d. (s.f.). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/mrl-cuenta-con-calculadora-de-jubilacion-patronal/>
- Velasco, A. P. (2015). La seguridad social en Ecuador: Un cambio de Paradigmas . *Revista de Derecho de Ecuador de la Universidad Andina Simon Bolivar* , 28.
- (1919). *Organizacion Internacional del Trabajo*.
- (1947). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador*.
- (1948). *Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre* .
- (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Ley 96 , Registro oficial 4 (15 de Enero de 1969).
- (2008). *Constitucion de Ecuador* .
- 09351- 2010- 0328 (2010).

ANEXOS
Anexo 1



Urkund Analysis Result

Analysed Document: ESTUDIO DE CASO ESTUDIANTES JULIA CASTRO Y
STEPHANIE PRO.docx (D34640898)
Submitted: 1/12/2018
10:45:00 PM Submitted By:
julya27@hotmail.com Significance:
4 %

Sources included in the report:

TESIS NATHY y LUIS.docx (D19015594)
TITO PALMA CAICEDO-TESIS FINAL-URKUD.docx (D21782577)
TESIS - LA PENSION JUBILAR PATRONAL EN EL ECUADOR.docx (D18821828)
jubilacion patronal.docx (D33406453)

Instances where selected sources appear:

10

Anexo 2 INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
 CARRERA DE DERECHO
 UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
 FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
 UNIDAD DE TITULACIÓN
 12 EN ENE 2012

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Dr. Robert Diaz López

Tipo de trabajo de titulación: Estudio de Caso

Título del trabajo: El cambio de la figura jurídica del apremio personal por otras medidas alternativas para el pago de pensiones alimenticias en la ciudad de Guayaquil

Carrera: Derecho Estudiantes: Stephanie Tobar Paz Roque y Julia Rosal Castro Bravo

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	4-12-17	Revisión de Anexos Teoría, leyes y sentencias, explicación del instructivo	9:00	9:30	llevar los anexos, hacer preguntas, leyes y sentencias	[Firma]	Stephanie Tobar Paz Roque Julia Rosal Castro Bravo
2	8/12/17	Revisión de Teoría	14:30	15:10	Preparación de nuevo trabajo	[Firma]	Stephanie Tobar Paz Roque Julia Rosal Castro Bravo
3	05/10/17	Revisión de Propuesta	14:00	15:00	Comprobación del planteamiento al problema.	[Firma]	Stephanie Tobar Paz Roque Julia Rosal Castro Bravo
4	08/10/17	Revisión de los Propuestas	08:00	9:00	Revisión del planteamiento y cambio del mismo.	[Firma]	Stephanie Tobar Paz Roque Julia Rosal Castro Bravo

Anexo 3 INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
 FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
 UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO
 12 ENE 2018

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Dr. Robert Díaz López

Tipo de trabajo de titulación: Estudio de Caso

Título del trabajo: La aplicación indebida de la norma sobre el cálculo de las pensiones jubilares de los trabajadores en los Juzgados de Guayaquil y en la Corte Provincial del Guayas años 2013-2017.
Estudiantes: Stephani Maldonado Piro Baque y Julie Piedad Castro Bravo

Carrera: Derecho

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
5	09/01/18	Propuesta revisión	10:00	11:00	Justificación -> conductas objetivas	[Firma]	Stephani Maldonado Piro Baque
6	11/01/18	Revisión Final	15:00	16:00	Aprobación de la Propuesta	[Firma]	Stephani Maldonado Piro Baque
7	12/01/18	Revisión final	14:00	15:00	Aprobación del Estudio de Caso	[Firma]	Julie Piedad Castro Bravo

Anexo 4
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIA
SOCIALES Y POLÍTICA.
ESCUELA DE DERECHO.
DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES

SEXO	Masculino	Femenino
Edad	65 años a 70 años	
	71 años a 75 años	
	76 años a 80 años	
	81 años a 85 años	

<p>1. ¿Conoce usted que es la jubilación patronal?</p> <p>SI NO</p>
<p>2. ¿Recibe usted una pensión jubilar (patronal)?</p> <p>SI NO</p>
<p>3. ¿Está de acuerdo usted con la pensión jubilar que recibe?</p> <p>SI NO</p>
<p>4. ¿Ha presentado algún tipo de acción legal para reclamar el pago justo de su pensión jubilar?</p> <p>SI NO</p>
<p>5. ¿De haber contestado sí, la sentencia mantuvo la pensión jubilar inicial?</p> <p>SI NO</p>
<p>5. ¿Cuál de estas opciones considera usted que son causa del no pago justo de las pensiones jubilares (patronales)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Error en el cálculo a la hora de liquidar la pensión jubilar (patronal) • Mala interpretación del a normas

Anexo 5

DISTRITO GUAYAS

actora →

666-11-3 LABORAL (MARCIA DE LOS DOLORES RIVERA ORDOÑEZ VS. ESCUELA BILINGÜE JEFFERSON NUHA S.A.) → d.

JUEZ PONENTE: DR. GUILLERMO TIMM FREIRE

RELACION: En esta fecha ante los señores Jueces de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Guayas; Drs. Guillermo Timm Freire, Edison Vélez Cabrera y Rodrigo Saktos Espinoza e infrascrita Secretaria Relatora Ab. Mercedes Palacios Navarrete, hice la relación de la presente causa.- Lo certifico.- Guayaquil, Julio 15 del 2011.-

Ab. Mercedes Palacios Navarrete

SECRETARIA RELATORA
SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS

VISTOS: Ha venido en grado esta causa en virtud de la demanda interpuesta por el AB. LUIS A. POVEDA en representación de Apoderado Especial y Procurador Judicial de los señores BASIL RENNIE HAYLOCK PÉREZ Y KARIN PAOLA NURNBERG NÚÑEZ, quienes son demandados por sus propios derechos y por los derechos que representan de la ESCUELA BILINGÜE JEFFERSON NUHA S.A., y de la actora MARCIA DE LOS DOLORES RIVERA ORDOÑEZ, de la sentencia emitida por el Juez Primero de Trabajo del Guayas, que declara parcialmente con lugar la demanda. Radicada la competencia de la Sala mediante sorteo electrónico y siendo el estado de la causa el de resolver, para hacerlo se considera:

PRIMERO.- No hay omisión de solemnidad sustancial, ni violación en el trámite que declarar; SEGUNDO.- Cada parte estaba en la obligación de probar los hechos alegados; TERCERO.- Marcia de los Dolores Rivera Ordóñez, manifiesta que mediante contrato de trabajo verbal celebrado el mes de marzo de 1977, ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales bajo los órdenes y dependencia de los señores Norberto Nurnberg y Basil Hylock, con el propósito de que proceda a diseñar los programas de estudio así como el plan de educación y todo lo referente a la estructura administrativa de un Jardín de Infantes que se denominaría "Jardín de Infantes Particular Jefferson", para que cumpliendo todos los requisitos legales, pueda obtener el permiso de funcionamiento respectivo en su calidad de Directora del mismo, además en base a ello con el objeto que puedan iniciar la campaña de publicidad. Que mientras tramitaba el permiso, señalado, el 26 de noviembre de 1977, los señores Norberto Nurnberg y Basil Hylock, le supieron manifestar que, estaban constituyendo una compañía a la que se iba incorporar el Jardín de Infantes, por lo que era necesario hacer el contrato de trabajo por escrito, manifestando además, que más adelante le entregarían acciones y utilidades; lo aceptó de buena fe y confianza en los prenombrados señores. Que sin embargo, en el referido contrato se hizo constar que su vigencia era a partir del 1 de marzo de 1978, sin ninguna alusión a la entrega de las acciones y utilidades ofrecidas y señalando que el señor Basil Hylock asumía la calidad de patrono y que al constituirse la compañía ésta lo sustituiría, con lo que no estuvo de acuerdo, ellos insistieron, que no se preocupe, que además le afiliarian a la Seguridad Social desde el comienzo de la relación laboral, como Directora del Jardín de Infantes y por ello se hizo una ampliación de la cláusula segunda

Anexo 6

de trabajo, lo que si constaba era la remuneración que venía percibiendo, esto es la de \$7.500.00 sucres, contrato que se inscribió en el Juzgado Primero del Trabajo del Guayas, sin que jamás se cumpla con la entrega de acciones y pago de utilidades. Que sus relaciones laborales se desarrollaban con normalidad, en un horario que comenzaba siempre a las 07h15 pero podía concluir a las 15h30, 16h00, 17h00 o 18h00, según las actividades que se desplegaban, ya que el horario de clases por el alumnado fue establecido desde las 07h30 hasta las 13h45, después sobrevenían las reuniones con los docentes, directivos, padres de familia, personal administrativo, etc., sin que bajo ningún concepto, el exceso de las ocho horas se le hubiere pagado, en algún momento, cuya labor tuvo como resultado el incremento del alumnado año a año, debido al alto prestigio que había logrado con el Jardín de Infantes y el Nivel Primario, sus empleadores decidieron con el devenir del tiempo ampliar al Nivel Secundario y Superior. Debiendo señalar que, en el periodo comprendido entre octubre de 1977 hasta febrero de 1987, tuvo un horario desde las 13h15 hasta las 18h00, que sus empleadores efectivamente constituyeron la compañía, el 29 de enero de 1979, con el nombre de Escuela Bilingüe Jefferson Nuha S.A., por lo que a partir de esa fecha se sustituyó en su empleador, conforme había quedado establecido en el contrato de Trabajo, que se había suscrito el 26 de noviembre de 1977, en relación a la remuneración pagada por sus empleadores, fue variando, puesto que a más de asumir sus empleadores el pago de los aportes personales al IESS, incrementar el valor, también a partir del tercer año de servicios en los meses de abril, septiembre y diciembre le pagaban doble sueldo. Que el 26 de noviembre del 2009, se le concedió permiso para no asistir a la Unidad Educativa, por cuanto había fallecido su hermano a consecuencia de un accidente de tránsito, se le concedió dos días de licencia, sin considerar lo estipulado en el numeral 30 de Art. 42 del Código del Trabajo y lo más grave es que aprovechando su ausencia, su empleadora a través de la Gerente general señora Karin Nurnberg, acompañada de dos personas (cerrajeros) fue hasta su oficina y ordenó a estas personas que procedan a violentar las cerraduras de su escritorio y archivo, y coloquen otras en su lugar, sin su consentimiento, lo que constituye una violación a su derecho de libertad, concerniente a la intimidad personal, garantizada en el numeral 20 de Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, así como la violación a su derecho de desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Que la señora Karin Nurnberg Núñez, por los derechos que representa de la compañía Escuela Bilingüe Jefferson Nuha S.A., en su calidad de Gerente General, en la solicitud de visto bueno presentada por el Ab. Luis Poveda Velasco, ofreciendo poder o ratificación de gestiones, que no cumplió, le inculpa de violaciones al Reglamento Interno de Trabajo y de falta de probidad o conducta inmoral señalada en las causales 2 y 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, después de más de treinta y dos años de trabajo responsable ofreciendo poder o ratificación de gestiones, que no cumplió, le inculpa de violaciones al Reglamento Interno de Trabajo, después de sus treinta y dos

Anexo 7

(3)

La resolución del Inspector del Trabajo, es el ejercicio de una acción laboral que se ha de desarrollar por una vía completamente distinta de la administrativa, sin perjuicio de que el juzgador una vez realizado el análisis de lo actuado en el procedimiento administrativo y las pruebas rendidas en el juicio, aplicando precisamente el criterio judicial que le otorga la ley, considere y concluya sobre la legalidad de la terminación de las relaciones laborales. - NOVENO.- A fojas 151 a 152 consta la resolución suscrita por el Inspector de Trabajo del Guayas Ab. Welky Colamarco Guerrero, por lo que se deduce que la falta que cometió el actor fue probada de manera contundente, por lo que el Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo fue totalmente procedente, y por lo tanto se produjo la terminación del vínculo laboral por configurarse la causal 2 del artículo 172 del Código de Trabajo. Empleando la sana crítica y el análisis procesal se concluye que lo obrado por el Inspector del Trabajo que dio trámite al Visto Bueno y la sustanciación investigativa, en la que no apareció ninguna prueba que pueda desvanecer o desnaturalizar la falta realizada por el actor, es justificado pues aparece claramente la falta de la trabajadora. - DECIMO.- La actora aduce la configuración de un despido intempestivo por la falta de una resolución del visto bueno solicitado por el patrono, dentro los treinta días en que se suspendieron las relaciones laborales y al haberse consignado la remuneración equivalente a un mes por parte del empleador según lo que dispone el artículo 622 del Código de Trabajo. La referida disposición ordena que en el caso de que fuere negado el visto bueno, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. La solicitud de visto bueno fue realizada el 21 de diciembre de 2009, suspendiéndose las relaciones laborales de acuerdo a lo ordenado por el Inspector de Trabajo del Guayas Abg. Welky Colamarco Guerrero, mediante providencia del 22 de diciembre de 2009 a las 10h00. La resolución favorable al empleador dictada por el Inspector Provincial del Trabajo del Guayas abogado Welky Colamarco Guerrero consta de fecha 21 de enero de 2010 a las 08h15. Al respecto es necesario realizar un análisis del alcance de la disposición pertinente. El actor considera que el Inspector del Trabajo no resolvió la solicitud de visto bueno dentro del término que para el efecto concede la ley. La resolución No. 16-2003 dictada por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial No. 208 del 11 de noviembre de 2003, se refiere claramente de la siguiente manera: Solo se produce despido intempestivo en el caso de que el visto bueno fuere negado por el Inspector de Trabajo y el empleador no reintegre al trabajador a su puesto de trabajo, más en el caso subyúdice lo que ocurrió fue que la petición de visto bueno que la resolvió favorablemente el Inspector del Trabajo, no se dio en el término previsto en la ley sino a los ciento diez días, lo que no significa por sí solo, la existencia de despido intempestivo, pues además el trámite y la resolución del visto bueno escapa de la voluntad de las partes y está sujeta a la decisión de una tercera persona, en este caso del Inspector del Trabajo del Azuay, Dr. P.P. en quien recayó dicho trámite. En efecto el despido intempestivo se habría configurado si el Inspector del Trabajo negaba el visto bueno y la accionada a su vez se negaba a reintegrar

Anexo 8



FUNCION JUDICIAL
DISTRITO GUAYAS

(2)

en la sustanciación del trámite de visto bueno presentado en su contra, fue vulnerado el debido proceso. Con los antecedentes expuestos acude a demandar a la compañía ESCUELA BOLINGUE JEFFERSON NUHA S.A., representada legalmente por su actual Gerente General KARIN PAOLA NURNBERG NÚÑEZ y BASIL HAYLOCK, quien ejerce las funciones de Presidente de la misma; y ambos por sus propios derechos, y por la responsabilidad solidaria, para que sean condenados al pago de los rubros que detalla en su acción.- Calificada y admitida a trámite la acción, se dispuso citar a los demandados, diligencias que han sido cumplidas por el empleado judicial, según consta de fs. 47 a 52 del proceso, compareciendo los demandados HAYLOCK PÉREZ BASIL y KARIN PAOLA NURNBERG NÚÑEZ, por sus propios derechos y por los derechos que representan en sus calidades de Presidente y gerente General de la ESCUELA JEFFERSON NUHA S.A., señalando casillero judicial para sus futuras notificaciones y designando defensor. Convocadas las partes a la audiencia preliminar de conciliación ésta se llevó a cabo dentro del día y hora señalada para el efecto, diligencia a la que concurrió el abogado de los demandados, manifestando que se tenga por impugnado y redarguido de falso todo cuanto de autos le fuera desfavorable; en especial el libelo de la demanda presentada. La actora a través de su defensor manifestó que se reproduzca a su favor todo cuanto de autos le favorezca, de manera especial y señaladamente la demanda, solicitaron como prueba confesión judicial, juramento deferido y demás pruebas, señalándose para el día 5 de noviembre del 2010 a las 09h00, para que se lleve a cabo la audiencia definitiva. CUARTO.- La existencia del nexo laboral, no es motivo de controversia toda vez que se encuentra reconocido por los propios demandados, además que también existe prueba en tal sentido.- QUINTO.- Probada plenamente la existencia de la relación laboral, era obligación de los demandados probar el pago de los beneficios sociales como el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo así como las vacaciones y no existiendo prueba es procedente ordenar se solucionen de conformidad con el Art. 614 del Código del Trabajo.- SEXTO.- No ha lugar al pago de la remuneración demandada por cuanto consta que ésta ha sido consignada en el trámite de visto bueno, así como tampoco al pago de utilidades por cuanto no consta en el proceso que la demandada las hubiere obtenido. SÉPTIMO.- En lo concerniente al visto bueno laboral otorgado por el Inspector del Trabajo, si bien es cierto que, es una forma de terminar un contrato de trabajo por voluntad del empleador en los casos del Art.172 del Código del Trabajo, esto no obsta el derecho del trabajador de acudir ante el Juez de Trabajo, pues, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con un criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio según lo dispuesto en el Art. 183 Código del Trabajo.- OCTAVO.- La ley ha querido garantizar a las partes contra la terminación arbitraria del contrato de trabajo, y para ello exige que los motivos aducidos para tal terminación sean calificados por el Inspector del Trabajo, previa investigación de los fundamentos en que se apoya, mediante un procedimiento que no constituye propiamente un juicio, pero que sirve de antecedente a la discusión que después pueden sostener las partes ante el

Anexo 9

...ICIAL
...UAYAS

bien
(17) decretado

de una actividad propia y unilateral del empleador el cual se refiere a la negativa de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo. Por lo que se desecha el reclamo de indemnizaciones laborales que reclama la actora en su acción, así como también al pago del numeral 5.7 por improcedente. En lo que respecta a lo resuelto en el Considerando Cuarto por el Juez A quo, la Sala solicitó informe al Director del Trabajo por lo que el Departamento de Registro y Archivos de la mencionada Dirección Regional mediante Oficio No. 397-DRYA-2011 y Oficio No. 385-DRYA-2011 manifiesta que el escrito consta archivado y presentado con fecha 19 de enero del 2010, a las 16h30 fue recibido por la ex Servidora Pública América Tomalá de Vera. Referente a la aprobación y ratificación de gestiones que realizó KAREN NUMBERG NÚÑEZ dentro del trámite de Visto Bueno No. 3035-09 por lo que no ha lugar a lo resuelto por el Juez inferior. - DÉCIMO PRIMERO.- Como consta de autos que la actora ha laborado por más de 25 años en la empresa, por lo que de conformidad con el Art. 216 del Código del Trabajo, se dispone el pago de la jubilación patronal más las pensiones adicionales, las mismas que serán liquidadas una vez que se hayan obtenido del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el Sistema Integrado de Aportes de la actora. DÉCIMO SEGUNDO.- El tiempo de servicios se estará desde el 17 de abril de 1978 al 21 de enero del 2010 y la remuneración percibida se estará a la cantidad de \$4.606,32. Por las consideraciones que anteceden, ésta Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, revoca el fallo venido en grado, condenando a los demandados HAYLOCK PÉREZ BASIL y KARIN PAOLA NURNBERG NÚÑEZ, por sus propios derechos y por los derechos que representari en sus calidades de Presidente y Gerente General de la ESCUELA JEFFERSON NUEVA S.A. para que paguen a la demandante los valores que se determinan en este fallo y que se liquidan como sigue:

CONSIDERANDO QUINTO: que la remuneración percibida es de \$4.606,32 más DÉCIMO TERCER SUeldo: que la remuneración percibida es de \$4.606,32 más \$1.214,81= \$5.821,13. Proporcional de sueldo: \$1.214,81x 12= \$14.577,72. La cantidad de: \$14.577,72. DÉCIMO CUARTO SUeldo: que la remuneración percibida es de \$4.606,32 más \$1.214,81= \$5.821,13. Proporcional de sueldo: \$1.214,81x 12= \$14.577,72. La cantidad de: \$14.577,72. VACACIONES: que la remuneración percibida es de \$4.606,32 más \$1.214,81= \$5.821,13. Proporcional de sueldo: \$1.214,81x 12= \$14.577,72. La cantidad de: \$14.577,72. SUMAN: \$2.204,41. TERCERO SON: DOS MIL DOSCIENTOS CUATRO DÓLARES CON CUARENTA Y UN CENIAVOS DE DÓLAR (\$2.204,41 Dólares). Los intereses se calcularán en su oportunidad. En el 10% se regulan los honorarios del abogado del actor debiéndose descontar el 5% para el Colegio de Abogados del Guayas. NOTIFÍQUESE Y NOTIFIQUESE.

ANDRÉS Y...

Anexo 10

REPUBLICA DEL ECUADOR
www.funcionjudicial.guayas.gob.ec

Juicio No: 09351-2010-0328

UNIDAD JUDICIAL DE FLORIDA DE TRABAJO
GUAYAQUIL

Casilla No: 2055

Guayaquil, miércoles 11 de febrero del 2015
A: RIVERA ORDOÑEZ MARCIA DE LOS DOLORES
Dr./Ab.:

En el Juicio Oral No. 09351-2010-0328 que sigue RIVERA ORDOÑEZ MARCIA DE LOS DOLORES en contra de ESCUELA BILINGUE JEFFERSON NUHA S.A., hay lo siguiente:

JUEZ PONENTE: SALAZAR TIGRERO NATHALIA RAQUEL, JUEZ UNIDAD JUDICIAL DE FLORIDA DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS DE GUAYAS.- Guayaquil, miércoles 11 de febrero del 2015, las 13h44.- Los escritos presentados por la accionante sùmense a los autos.- En lo principal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 295 del Código de Procedimiento Civil, procedo a corregir el error de cálculo deslizado en lo concerniente a la jubilación patronal de conformidad con lo que dispone el art. 216 del Código de Trabajo, cuyos valores correctos son: a) $USD\$ 276,379.20 / 5 \times 5 \% \times 33 = \$91,205.14 / 5.4525$ (coeficiente) = $\$16,727.21$ Pensión Jubilar Anual / 12 = $USD\$1,393.93$ PENSIÓN JUBILAR PATRONAL MENSUAL MANDADA A PAGAR POR LA SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.- Establecida la pensión jubilar corresponde liquidar la pensiones jubilares vencidas, y así tenemos: PENSIONES VENCIDAS DE ENERO DE 2010 A ENERO DE 2015: $\$1,393.93 \times 60 = USD\$83,635.80$; DECIMATERCERA PENSIÓN MENSUALIZADA : (Ene. 2010 a Ene.2015) $\$116.16 \times 60 = USD\$6,969.64$; DECIMOCUARTA PENSIÓN MENSUALIZADA: (Ene.2010 a Ene.2015) $\$28.33 \times 60 USD\$1,699.98$; DECIMOQUINTA PENSIÓN MENSUALIZADA: (Ene.2010 a Ene.2015) $\$0.17 \times 60 USD\585.00 ; DECIMOSEXTA PENSIÓN MENSUALIZADA: (Ene.2010 a Ene.2015) $\$238.15 \times 60 USD\$14,289.00$: lo que da un subtotal de pensiones adeudadas de $USD\$107,179.42$ INTERES DE PENSIONES VENCIDAS SEGÚN TABLA DE INTERESES DEL BANCO CENTRAL DEL ECUADOR: 16.30% vigente a la fecha: $USD\$89,049.72$ que sumado a las pensiones jubilares da como resultado la cantidad de $USD\$196,229.14$.- además tenemos: los valores mandados a pagar por la parte proporcional de la decimotercera remuneración: $\$464.47$, más; proporcional de la decimocuarta remuneración: $\$164.20$; proporcional de vacaciones: $\$1,575.74$, más interés $USD\$920.76$. que suman $USD\$3,125.78$; que sumados a los montos liquidados resulta la cantidad de $\$199,354.92$; Mas costas del 10% de honorarios del abogado defensor del actor, de los cuales se descontara el 5% para el Colegio de Abogadosz $USD\$19,935.49$; Menos valor consignado mediante escrito del 27 de noviembre del 2014, a las 15H35 $USD\$-3,257.73$ dando un TOTAL DE $USD\$216,032.68$ (DOSCIENTOS DIECISEIS MIL TREINTA Y DOS DOLARES CON 41/100), que es la suma que la demandada deberá pagar a la accionante, Por ser el estado de la presente causa, se concede a la parte demandada el término de VEINTICUATRO HORAS, para que consigne en este Juzgado mediante cheque certificado a orden de esta Judicatura o transferencia.-Notifíquese.- f).- SALAZAR TIGRERO NATHALIA RAQUEL, JUEZ; .

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

PADILLA UBILLUS ALEXANDRA YESENIA

Anexo 11

Oficio No. 2010-0328



UNIDAD JUDICIAL DE FLORIDA DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS DE GUAYAS. Guayaquil, miércoles 4 de marzo del 2015, las 13h21. En mi calidad de Juez de la Unidad Judicial Florida de Trabajo con Sede en el Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, mediante Acción de Personal N° AP1521-UPTH-KZF del 18 de febrero del 2015. Encargado de este despacho. Avoco conocimiento de la presente causa.- Agréguese al proceso el escrito presentado por el recurrido con sus anexos, mediante el cual impugna y objeta la providencia dictada el 11 de febrero del 2015, a las 13H44, en la que consta la liquidación efectuada dentro del proceso, y solicita la **REVOCATORIA** de la misma y se proceda a la corrección de los errores de cálculo incurridos en dicho decreto, petitorio que se lo atiende de la siguiente manera: 1).- De la sentencia dictada por éste despacho el 08 de febrero del 2011, a las 16H53, en el considerando **NOVENO** se determina que la recurrente ha prestado sus servicios para la recurrida por más de 25 años de servicios, determinándose que tiene derecho a la jubilación patronal vitalicia, consistente en el pago de una pensión mensual de jubilación así como los adicionales de ley; 2).- De manera oportuna el fallo fue recurrido, por lo que se elevaron los autos al superior; 3).- De folios 882 al 884, obra sentencia del Segundo Nivel, mediante el cual se **REVOCA el fallo del Primer Nivel**, ordenando el pago de los beneficios sociales, esto es, décimo tercero, cuarto y vacaciones por el valor de USD \$ 2,204.41; a dicha sentencia se presentó casación, la misma que fue rechazada por la Corte Nacional de Justicia; 4).- De la sentencia dictada por la Corte Nacional de Justicia, la recurrente presentó Acción Extraordinaria de Protección, ante la Corte Constitucional, la misma que también fue negada por considerar que no existe vulneración de Derecho Constitucional; 5).- El expediente fue remitido a éste despacho para su ejecución por parte de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, Sala Especializada de lo Laboral, mediante oficio No 2214-2014-SEL-CPGG del 06 de noviembre del 2014, suscrito por el Secretario relator Ab. Carlos J. Alcívar Guerrero; 6).- Mediante decreto del 21 de noviembre del 2014, a las 12H40, se efectúa la liquidación de los beneficios sociales determinados en sentencia por el valor de USD \$ 3,257.73; valor que fue consignado por la recurrida y cobrado por la accionante según acta de Entrega de Valores que obra de folios 916 de los autos, sin que en dicha liquidación se hayan considerados los derechos que por concepto de jubilación patronal vitalicia le corresponden a la recurrente, producto de lo cual se origina el decreto del 11 de febrero del 2015, a las 13H44, objeto del reclamo que se atiende por parte de la accionada, por cuanto a su decir existe error de cálculo en dicho decreto por lo que solicita su revocatoria; 7).- Qué, el Código del Trabajo dice: "Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación". 8).- Qué,

Anexo 12

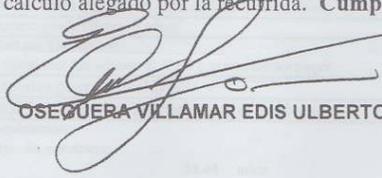
de la liquidación efectuada en el caso que nos ocupa de cuyo decreto se p...
 revocatoria, se aprecia que, a la recurrente se le ha fijado una pensión patronal vitalicia
 USD \$1,393.93; pese a que el segundo ordinal del Art. 216 del Código del Trabajo,
 determina que, en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a la
 remuneración básica unificada a la fecha del cese del trabajador; 9).- Qué, el Código de
 Procedimiento Civil dice: "Art. 295.- La sentencia ejecutoriada no puede alterarse en
 ninguna de sus partes, ni por ninguna causa; pero se puede corregir el error de cálculo";
 10).- En virtud de la aludida disposición legal que precede y de acuerdo a lo ordenado en
 el segundo ordinal del Art. 216 del Código del Trabajo, se fija en USD \$240.00
DOSCIENTOS CUARENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE
AMERICA CON 00/100 la pensión patronal mensual y vitalicia más los beneficios de
 ley a favor de la trabajadora **MARCIA DE LOS DOLORES RIVERA ORDONEZ;**
 11).- Qué, el Código del Trabajo dice: "Art. 614.- Pago de intereses.- Las sentencias que
 condenen al pago del salario mínimo vital, pensiones jubilares, sueldo y salarios,
 remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones,
 vacaciones, bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la
 vida, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a
 corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en
 que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive
 hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes";
 12).- De folios 887 de los autos, obra sentencia dictada por la Corte Constitucional el 23
 de julio del 2014, a las 19H35, la que constituye sentencia de última instancia, en cuya
 fecha, de acuerdo a la Tabla de Interés Legal Ecuatoriano según el Banco Central del
 Ecuador, es del 8.21 % anual, más no el 16.30% de interés anual como se ha liquidado en
 el decreto del cual se pide su revocatoria, desliz involuntario que se lo deja aclarado en tal
 sentido, para lo cual se adjunta tabla publicada en la página web del Banco Central del
 Ecuador; 13).- En tal virtud, se procede a corregir el error de cálculo contenido en el
 decreto que antecede, motivos por los cuales se efectúa la siguiente liquidación, cuyos
 derechos se los reconoce con el carácter de liquidación a partir del día siguiente al cese legal
 de la trabajadora y se los liquida hasta marzo del 2015:

PENSIONES	\$	14.880,00	
DECIMO TERCERA	\$	1.180,00	
DECIMO CUARTA	\$	1.668,00	
DECIMO QUINTA	\$	10,54	
DECIMO SEXTA	\$	248,00	
TOTAL:			\$ 17.986,54
INTERES LEGAL DESDE:			
\$17,986.54 x 7,31% = \$1,314.82/360 días x 1843 del 22 de Enero del 2010 al 04 de Marzo del 2015	\$	6.731,13	
TOTAL INTERESES			\$ 6.731,13
SUMAN (CAPITAL + INTERESES)			\$ 24.717,67
Por honorarios del Abogado de la actora Segundo Nivel 10%	\$	2.471,77	
TOTAL HONORARIOS			\$ 2.471,77
TOTAL A PAGAR			\$ 27.189,43

Son: **VEINTISIETE MIL CIENTO OCHENTA Y NUEVE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 43/100**, se le concede el término de 24 horas a la demandada compañía **ESCUELA JEFFERSON NUHA S.A.**, en sus personas

Anexo 13

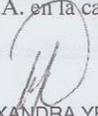
de los señores **HAYLOCK PEREZ BASIL** y **KARIN PAOLA NURNBERG NUÑEZ**, por sus propios derechos y por los que representan en sus calidades de Presidente y Gerente General de la compañía, consignen mediante cheque certificado el valor liquidado, a orden de esta **UNIDAD JUDICIAL FLORIDA DE TRABAJO**, y/o nombre del actora; 14).- Respecto de los beneficios sociales provenientes de la dependiente relación laboral, estos ya fueron liquidados y pagados a la recurrente según acta que obra de folios 916 de los autos. 15).- De ésta manera queda corregido el error de cálculo alegado por la recurrida. **Cúmplase y Notifíquese.-**


OSEGUERA VILLAMAR EDIS ULBERTO en reemplazo de **SALAZAR TIGRERO NATHALIA RAQUEL**
JUEZ

Certifico:


PADILLA UBILLUS ALEXANDRA YESENIA
SECRETARIO

En Guayaquil, miércoles cuatro de marzo del dos mil quince, a partir de las dieciseis horas y cincuenta y cinco minutos, mediante boletas judiciales notifiqué el AUTO que antecede a: **RIVERA ORDOÑEZ MARCIA DE LOS DOLORES** en la casilla No. 2055. **ESCUELA BILINGUE JEFFERSON NUHA S.A.** en la casilla No. 1121. **Certifico:**


PADILLA UBILLUS ALEXANDRA YESENIA
SECRETARIO