



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**El principio de irretroactividad y su aplicación en las  
reliquidaciones de Jubilaciones Patronales**

**AUTORES:**

**Macías Alarcón, Sebastián Paúl**

**Muñoz Toro, Melissa Valentina**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO**

**TUTOR:**

**Dr. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto**

**Guayaquil, Ecuador**

**30 de agosto de 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Macías Alarcón, Sebastián Paúl y Muñoz Toro, Melissa Valentina**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

**TUTOR:**

**JOHNNY  
DAGOBERTO DE LA  
PARED DARQUEA**

Firmado digitalmente por  
JOHNNY DAGOBERTO DE LA  
PARED DARQUEA  
Fecha: 2024.09.02 16:55:29 -05'00'

**Ab. De la Pared Darquea, Johnny Dagoberto (Mgs)**

**DIRECTORA DE CARRERA:**

---

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD**

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto de 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Macías Alarcón, Sebastián Paúl**  
**Muñoz Toro, Melissa Valentina**

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **El Principio de Irretroactividad y su Aplicación en las Reliquidaciones de Jubilaciones Patronales**, previo a la obtención del Título de Abogado ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto de 2024**

**LOS AUTORES:**

Macías Alarcón, Sebastián Paúl

Muñoz Toro, Melissa Valentina



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

**AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Macías Alarcón, Sebastián Paúl**  
**Muñoz Toro, Melissa Valentina**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El Principio de Irretroactividad y su Aplicación en las Reliquidaciones de Jubilaciones Patronales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024**

**LOS AUTORES:**

Macías Alarcón, Sebastián Paúl

Muñoz Toro, Melissa Valentina



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

**TESIS MACIAS ALARCON - MUÑOZ TORO**

**2%** Textos sospechosos

**2%** Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)  
23% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Copia de Tesis Completa Sebastián Macías y Melissa Muñoz.docx ID del documento: a7e89066ae5cc4d85a395445ca62ae5e042bd80b Tamaño del documento original: 56,73 kB Auto: Sebastián Macías	Depositante: Sebastián Macías Fecha de depósito: 23/8/2024 Tipo de carga: url_submission fecha de fin de análisis: 23/8/2024	Número de palabras: 7553 Número de caracteres: 49.638
--	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:

TUTOR:

JOHNNY  
DAGOBERTO DE LA  
PARED DARQUEA

Firmado digitalmente por  
JOHNNY DAGOBERTO DE LA  
PARED DARQUEA  
Fecha: 2024.09.02 16:55:29 -05'00'

Ab. De la Pared Darquea, Johnny Dagoberto (Mgs)

AUTORES:

Macías Alarcón, Sebastián Paúl

Muñoz Toro, Melissa Valentina

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, mi padre celestial por las innumerables bendiciones derramadas en mi vida, por permitirme alcanzar una meta tan anhelada no solo por mí, sino también por mi familia, y por nunca abandonarme en los momentos más difíciles.

A mis padres, Antonela Alarcón y Paúl Macías, quienes siempre confiaron en mí y me brindaron un apoyo incondicional. Su presencia constante, sus consejos, palabras de aliento, oraciones, y, sobre todo, su amor, han sido fundamentales en mi vida. Los amo profundamente, y sin su sacrificio diario, nada de esto habría sido posible. Con ustedes tengo una deuda muy grande que espero algún día poder pagar.

A mis abuelos y a toda mi familia, por sus constantes oraciones y su presencia en mi vida.

A mis mejores amigas y futuras colegas, Britany, Carolina, Daniela y Gaby, por acompañarme en esta travesía desde el primer día de clases hasta hoy. Gracias por enseñarme el verdadero significado de la amistad, por estar siempre a mi lado, y por compartir conmigo cada triunfo, angustia y desafío. Siempre tendrán un hogar en Galápagos al que podrán llegar.

A mis compañeros y amigos de mi trabajo, por abrirme las puertas al mundo laboral mientras me permitieron continuar con mis estudios.

A mi universidad, por haberme permitido conocer personas maravillosas y otorgarme una educación de excelencia.

A mi tutor, por su constante acompañamiento y guía en la elaboración de este trabajo.

A todos aquellos que han creído, creen y seguirán creyendo en mí, infinitas gracias.

*Macías Alarcón, Sebastián Paúl*

## AGRADECIMIENTO

Mi mayor expresión de gratitud para **Dios**, más que una guía, ha sido mi refugio y fuente de fortaleza en los momentos de duda y dificultad. Su presencia constante me ha dado el valor para enfrentar los desafíos, y cada paso que he dado ha sido sostenido por Su gracia. A Dios, le debo cada logro.

A mis padres, quienes son la razón de mi esfuerzo y dedicación. No encuentro palabras que puedan abarcar la magnitud de mi gratitud hacia ustedes. Gracias por enseñarme el verdadero significado del amor y el sacrificio. Ustedes siempre serán mi roca.

A mis hermanos, Samuel y Megan, quienes han sido mis primeros amigos de vida. Su apoyo y enseñanzas han sido siempre primordiales, son una fuente constante de impulso y motivación. Gracias por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mis maestros, les agradezco por cada enseñanza compartida; a pesar de haber comenzado la carrera en modalidad en línea, sus clases fueron un faro de conocimiento y motivación en tiempos de incertidumbre. Su dedicación y pasión por la enseñanza han sido un gran impulso para llegar a este punto, y por ello, les estaré siempre agradecida.

*Muñoz Toro, Melissa Valentina*

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, por sus bendiciones y fortaleza constante; a mi familia, por su amor y apoyo incondicional; a mis amigos, por su compañerismo y motivación; a mi universidad, y sobre todo a mí mismo, por haber asumido con determinación y esfuerzo la mayor parte de este desafío.

*Macías Alarcón, Sebastián Paúl*



## DEDICATORIA

A mis padres, *Patricio y Mariana*, por enseñarme el amor de Dios en cada acción,  
por su apoyo incondicional desde el inicio, por cada sacrificio y por las enseñanzas  
que me han inculcado a lo largo de mi vida.

Gracias por ser mi mayor fuente de inspiración y mi fortaleza, por creer en mí  
incluso cuando yo dudaba. Su legado es mi tesoro más preciado.

Este logro es tanto mío como suyo.

***Muñoz Toro, Melissa Valentina***



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**Dr. XAVIER ZAVALA EGAS**  
DECANO DE CARRERA

---

**Mgs. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE**  
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

---

**Dr. MARCO ELIZALDE**  
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO  
PERIODO UTE A-2024**

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“El Principio de Irretroactividad y su Aplicación en las Reliquidaciones de Jubilaciones Patronales.”** elaborado por los estudiantes **Macías Alarcón, Sebastián Paúl y Muñoz Toro, Melissa Valentina**, certifica que durante el proceso de acompañamiento los estudiantes han obtenido la calificación de **(10) DIEZ** lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN.**

**Guayaquil, a los 30 días de agosto de 2024**

---

**Dr. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto**  
**TUTOR**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPITULO I</b> .....	3
<b>1. Antecedentes históricos jurídicos</b> .....	3
<b>2. Definiciones</b> .....	4
<b>2.1. Irretroactividad de la Ley</b> .....	4
<b>2.2 Jubilación Patronal</b> .....	5
<b>2.3 Seguridad jurídica</b> .....	7
<b>3. Jubilaciones patronales dentro del marco jurídico ecuatoriano</b> .....	8
<b>4. Jubilación Patronal dentro del marco jurídico internacional</b> .....	9
<b>CAPITULO 2</b> .....	11
<b>1. Sentencias relevantes para el caso de estudio</b> .....	11
<b>1.1 Caso No. 1127-16-EP- Sentencia de la Corte Constitucional</b> .....	11
<b>1.2 Caso No. 668-17-EP - Sentencia de la Corte Constitucional</b> .....	13
<b>2. ¿De qué manera las reliquidaciones de jubilaciones patronales pueden contravenir el principio de irretroactividad?</b> .....	14
<b>3. Consecuencias de la reliquidación de la pensión jubilar patronal</b> .....	15
<b>4. Irrenunciabilidad de la Pensión Jubilar Patronal y su Incidencia</b> .....	17
<b>5. Caso de Estudio sobre Reliquidación de la Pensión Jubilar Patronal y la violación del principio de irretroactividad de la ley (09359-2022-02444)</b> .....	19
<b>CONCLUSIONES</b> .....	24
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	25
<b>REFERENCIAS</b> .....	26

## RESUMEN

Esta tesis examina la problemática de las reliquidaciones de jubilaciones patronales desde la perspectiva jurídica, destacando su impacto negativo sobre los empleadores. Se argumenta que la re-calculación de las pensiones, basada en la aplicación retroactiva de normativas nuevas, viola el principio de irretroactividad, fundamental para la seguridad jurídica y conlleva consecuencias desastrosas para los empleadores.

El estudio concluye que es imperativo reforzar la aplicación del principio de irretroactividad para proteger no sólo los derechos de los empleadores, sino también la seguridad jurídica y la estabilidad económica del entorno empresarial. Se sugiere que las normativas y regulaciones deben ser claras y previsibles, evitando modificaciones retroactivas que puedan perjudicar a los empleadores.

*Palabras Claves: Irretroactividad, Reliquidaciones, Pensiones Patronales, Derecho laboral, Seguridad Social.*

## ABSTRACT

This thesis examines the issue of the recalculation of employer-sponsored pensions from a legal perspective, highlighting its negative impact on employers. It argues that the recalculation of pensions, based on the retroactive application of new regulations, violates the principle of non-retroactivity, which is fundamental to legal certainty, and leads to disastrous consequences for employers.

The study concludes that it is imperative to reinforce the application of the principle of non-retroactivity to protect not only the rights of employers but also legal certainty and the economic stability of the business environment. It is suggested that regulations and laws should be clear and predictable, avoiding retroactive changes that could harm employers.

**Keywords:** *Non-retroactivity, Recalculations, Pensions, Labor law, Social security.*

## INTRODUCCIÓN

El principio de irretroactividad, uno de los pilares fundamentales del derecho, establece que las normas jurídicas no pueden aplicarse de manera retroactiva, es decir, no deben afectar situaciones jurídicas consolidadas antes de su entrada en vigor. Este principio, consagrado en numerosas constituciones y tratados internacionales, busca garantizar la seguridad jurídica y la protección de los derechos adquiridos. Su propósito es asegurar que las personas y las entidades puedan confiar en la estabilidad y previsibilidad del ordenamiento jurídico, evitando así la incertidumbre y la arbitrariedad.

En el contexto de las jubilaciones patronales, la aplicación de este principio adquiere una relevancia particular, especialmente en lo que respecta a las reliquidaciones de las pensiones. Las reliquidaciones son procesos mediante los cuales se recalculan las prestaciones ya concedidas, a menudo para ajustar los montos de las pensiones a nuevas resoluciones o cambios en las condiciones económicas. Sin embargo, estos procesos pueden suscitar controversias cuando se enfrentan al principio de irretroactividad, ya que recalcular pensiones concedidas bajo resoluciones anteriores puede vulnerar el derecho y generar inseguridad jurídica.

Este trabajo de investigación propone analizar cómo se vulnera el principio de irretroactividad en las reliquidaciones de jubilaciones patronales, evaluando tanto la normativa vigente como la jurisprudencia y resoluciones relevantes. A través de un estudio detallado, se pretende dilucidar si las reliquidaciones respetan la seguridad jurídica. Se examinarán casos específicos para proporcionar recomendaciones que fortalezcan la seguridad jurídica en este ámbito.

# CAPITULO I

## 1. Antecedentes históricos jurídicos

Para comenzar, conviene definir los términos "empleador" y "empleado". Según Bailón (1994), el empleador es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", y el empleado es "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario" (p. 45). Así pues, es fundamental entender que el proceso de envejecimiento es una parte natural de la vida con importantes implicaciones legales. A medida que las personas alcanzan edades avanzadas, sus capacidades físicas y mentales pueden deteriorarse, lo que hace injusto exigirles que continúen trabajando. Por esta razón, se consideró esencial establecer un sistema de compensación salarial a través de las pensiones de jubilación. Esta preocupación fue el motor detrás de la creación de las pensiones, aunque el derecho a la jubilación ha sido objeto de luchas significativas desde la perspectiva de los trabajadores y tiene un alcance limitado.

En Ecuador, la jubilación patronal tiene sus raíces en 1937, marcando un hito en la protección laboral. Esta medida fue dirigida a empleados y obreros que hubieran trabajado para empresas extranjeras durante al menos 20 años. Concebida en un contexto de cambios socioeconómicos, esta disposición buscaba garantizar cierta seguridad financiera para aquellos trabajadores que dedicaron una parte significativa de sus vidas laborales a un mismo empleador.

El derecho a la jubilación patronal es reconocido como un derecho autónomo e independiente, accesible a cualquier trabajador que cumpla con lo estipulado en la normativa legal. Específicamente, los trabajadores deben haber cumplido un período determinado de labor para un mismo empleador. Este derecho se traduce en el pago mensual de una pensión vitalicia, además de otros beneficios. En casos excepcionales, estos pagos pueden ser sustituidos por el pago de un monto global, siempre que exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador. La finalidad de este derecho es asegurar el sustento de aquellos trabajadores que han completado una etapa económicamente activa en sus vidas.

Es importante subrayar que este derecho, por su concepto y naturaleza, es totalmente distinto a las indemnizaciones por despido intempestivo, desahucio,



renuncia voluntaria, supresión de partida o cualquier otra forma de compensación establecida por la ley.

## **2. Definiciones**

### **2.1. Irretroactividad de la Ley**

El principio de irretroactividad de la Ley, se encuentra en el artículo 7 del Código Civil ecuatoriano, este principio constituye la regla general de todo el orden jurídico e implica que, en el mundo del derecho, la ley solo se aplica para hechos futuros y carece de efecto retroactivo.

El análisis de la evolución histórica del principio de irretroactividad es una herramienta valiosa para lograr entender su significado y alcance en la actualidad. En los sistemas jurídicos dinámicos y susceptibles de reforma, a diferencia de los sistemas consuetudinarios, prevalece la voluntad normativa más reciente. En estos contextos, el principio de que una nueva norma no debe aplicarse retroactivamente ha estado siempre presente. Este principio se origina en el antiguo Derecho griego, donde se produjo la transición de un Derecho estático a uno reformable. Así pues, la idea de que una nueva ley debe aplicarse únicamente al futuro, después de su promulgación, ya estaba presente en esa época.

La irretroactividad de la ley está relacionada con el concepto conocido como ultractividad de la ley. La ultractividad solo se refiere a la ley anterior, ya que la nueva ley no debe aplicarse de manera retroactiva. De esta forma, los efectos de hechos ocurridos bajo la vigencia de la ley anterior siguen produciéndose, y bajo ciertas circunstancias, se someten a las disposiciones de dicha ley anterior.

Es posible que los hechos ocurridos bajo la ley anterior hayan generado todas sus consecuencias mientras esa ley estaba en vigor. En otras palabras, cuando la nueva norma entra en vigor, ya no se producirán nuevas consecuencias de esos hechos. En este caso, es claro que la nueva norma no debe ni puede aplicarse a esos hechos y sus consecuencias, en cumplimiento del principio de irretroactividad. En contraste, la nueva norma o resolución se aplica de manera inmediata a todos los hechos que ocurran durante su vigencia, así como a sus consecuencias. De ahí que, la norma nueva

se aplica al porvenir, es de aplicación inmediata para los hechos que puedan producirse bajo su imperio y para las consecuencias que pudieran originarse de estos hechos.

Varios autores, al tratar el tema de la irretroactividad de las leyes, se refieren a ella como un "principio". Siendo imprescindible que todo sistema jurídico recoja la irretroactividad, independientemente de que ella admita excepciones.

Diversos argumentos se han presentado para justificar el principio de irretroactividad. En algunos casos, se ha señalado que estos argumentos varían dependiendo de si se refieren al derecho privado o al derecho público. Así pues, un argumento es que las leyes son órdenes y, evidentemente, una orden sólo puede regir para lo venidero. Este argumento es claramente de carácter lógico. Igualmente, está encaminada a proporcionar confianza y seguridad jurídica, fijando límites dentro del ordenamiento jurídico. Cabe destacar que, en su momento, Portalis Jean Etienne Marie Portalis, en el discurso preliminar al Título 1 del Código Civil francés, manifestaba respecto de la irretroactividad de las leyes: “pero el poder de la ley no puede extenderse a cosas que ya no son y que, por eso mismo, están fuera de todo poder (...) Dondequiera que la retroactividad fuera admitida, no solamente no existiría la seguridad, sino ni siquiera su sombra”.

## **2.2 Jubilación Patronal**

De acuerdo a Romero (1993, p. 9), la palabra “jubilación” se deriva del hebreo ‘*yobel*’ (jubileo o alegría), que era el nombre de una fiesta solemne que los antiguos israelitas celebraban cada 50 años (siguiendo una ley de Moisés), y en la cual no se cultivaban los campos, los esclavos recuperaban su libertad y las tierras expropiadas retornaban a sus dueños. Irónicamente, se relacionaba esta festividad con un momento de tristeza, pues al jubilarse una persona deja de ejercer una actividad remunerada y se retira del mundo laboral para percibir una prestación (Mendiola & otros, 2013, p. 56).

Por otro lado, según las palabras de Santiago Montes de Oca (2000), la jubilación, también llamada pensión de vejez, se basa en la idea de que:

al llegar a una determinada edad, la justifica el hecho de que, al cabo de cierto tiempo, todos tenemos derecho a descansar y a tomar la vida con calma, con

menos preocupaciones y poniendo en acción un régimen de vida distinto al que por largo periodo hemos acostumbrado.

Paralelamente, Cruz (2011) señala que la jubilación:

(...) se considera un evento inevitable de la vida y se define como un cambio que ocurre al final del ciclo de desarrollo de la persona, funcionando como un ritual que marca la transición entre la etapa adulta y la vejez. En la mayoría de los casos, la jubilación coincide con el inicio de los cambios físicos, psicológicos y sociales asociados a la vejez.

En lo que respecta a nuestra legislación, la definición de jubilación patronal puede ser hallada en el artículo 216 del Código de Trabajo, el cual dispone que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Igualmente, Echeverría (2013), expone que la jubilación “se constituye en la compensación permanente a la remuneración perdida por el trabajador por el hecho de cesar de su vida laboral y es aprovechada para su subsistencia y la de su familia”.

En otras palabras, la jubilación constituye un beneficio de gran importancia en el ámbito social. De manera que, consiste en una pensión de por vida otorgada al trabajador, dependiendo de ciertas circunstancias, tras haber dedicado un período específico de años a su trabajo. En definitiva, representa el derecho a un descanso remunerado tras haber acumulado una larga trayectoria laboral.

De todo se puede entender que, la evolución del derecho laboral ha estado marcada por una constante búsqueda de equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores. De ahí que, principios como la irretroactividad de la ley y la seguridad jurídica se han erigido para proporcionar un marco estable y justo en las relaciones laborales. Sin embargo, las reliquidaciones pueden plantear desafíos significativos para los empleadores, ya que implican ajustes retrospectivos en las pensiones de los trabajadores, lo que podría generar tensiones financieras y operativas en las empresas. Esta situación destaca la necesidad de encontrar soluciones que salvaguarden los intereses de ambas partes, manteniendo al mismo tiempo una sostenibilidad económica y un respeto a los principios legales.

### **2.3 Seguridad jurídica**

El derecho a la seguridad jurídica se encuentra consagrado en el artículo 82 de la Constitución del Ecuador, fundamentándose en el respeto a la Carta Magna y al ordenamiento jurídico en general, es decir, en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Tanto Colin y Capitant (1975) hasta cierto punto definen a la seguridad jurídica como “una garantía, para el individuo que ejecuta un acto jurídico, cuyas consecuencias de aquel acto se regirán bajo las leyes que estaban vigentes al momento en el que se cometió el acto”.

Asimismo, la Corte Constitucional del Ecuador (2020) se ha pronunciado en los términos siguientes:

“(...) la seguridad jurídica comprende tanto un ámbito de certidumbre como uno de previsibilidad. El primero se refiere a brindar certeza al individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares establecidos previamente y por autoridad competente para evitar la arbitrariedad y el segundo permite proteger legítimas expectativas respecto de cómo el derecho deberá ser aplicado e interpretado en el futuro.”

En otras palabras, la seguridad jurídica garantiza que las leyes se apliquen de manera consistente y predecible, evitando cambios arbitrarios y permitiendo que las personas confíen en el sistema legal.

Por otro lado, DE CASTRO (1970), establece que:

La mudanza de las normas de Derecho, si se admitieran inflexiblemente todas sus lógicas consecuencias, traería consigo el cambio automático de todas las situaciones jurídicas existentes: el cuerpo social habría de adaptarse forzosamente a moldes completamente nuevos y arrojar, como caducos, los anteriores. Este brusquísimo cambio sería contrario a uno de los fines principales del Derecho: la seguridad jurídica.

Finalmente, la seguridad jurídica también ha sido definida como "una condición esencial para el desarrollo económico, pues la predictibilidad en la aplicación de las

leyes promueve la inversión y el comercio" (North, 1990). Esto demuestra su relevancia no solo en el ámbito jurídico, sino también en el económico. Además, se ha señalado que "la seguridad jurídica es la base del Estado de derecho, ya que permite la protección de los derechos fundamentales frente a la arbitrariedad del poder" (Alexy, 1989).

### **3. Jubilaciones patronales dentro del marco jurídico ecuatoriano**

El artículo 216 del Código de Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho fundamental para los trabajadores u obreros que están sujetos a esta legislación. Este derecho se otorga a aquellos que cumplan con una serie de requisitos específicos, garantizando así su acceso a una pensión de jubilación tras un largo período de servicio.

#### **Requisitos para acceder a la jubilación patronal:**

- a. **Calidad de trabajador u obrero amparado por el Código de Trabajo:**  
El individuo debe estar reconocido como trabajador u obrero bajo el Código de Trabajo, lo que asegura que la relación laboral esté formalmente regulada y que el trabajador tenga derecho a los beneficios estipulados, incluida la jubilación patronal.
- b. **Contar con 25 años de servicio o más con el mismo empleador:** Es necesario haber trabajado al menos 25 años continuos con el mismo empleador. Este requisito reconoce la lealtad y compromiso del trabajador, asegurando su derecho a una jubilación patronal completa.
- c. **Jubilación proporcional para quienes han cumplido entre 20 y 25 años de servicio:** Según el artículo 188 del Código de Trabajo, los trabajadores con entre 20 y 25 años de servicio tienen derecho a una jubilación proporcional si son despedidos intempestivamente, permitiendo una compensación adecuada basada en los años trabajados.

El Código de Trabajo también prevé situaciones especiales en las que los trabajadores pueden acceder a una jubilación patronal proporcional antes de cumplir los 25 años de servicio requeridos. Según el inciso 7 del artículo 188, aquellos trabajadores que hayan completado entre 20 y 25 años de servicio con el mismo empleador tienen derecho a una jubilación proporcional si son despedidos de manera

intempestiva, es decir, sin una causa justificada. Este beneficio reconoce el tiempo significativo de servicio, incluso si no se han alcanzado los 25 años completos.

En estos casos, el trabajador despedido sin justa causa recibirá una pensión proporcional al tiempo que ha trabajado. Esto significa que, aunque no haya alcanzado los 25 años de servicio, su esfuerzo y dedicación son compensados de manera equitativa. Esta disposición legal protege a los trabajadores que han invertido gran parte de su vida laboral en una empresa, asegurando que no queden desamparados en caso de un despido inesperado. La jubilación proporcional actúa como un mecanismo de apoyo, ayudando a mitigar las consecuencias financieras y emocionales de un despido intempestivo, y facilitando la transición hacia la jubilación completa o la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

La implementación de estas disposiciones refleja la importancia de la seguridad jurídica en el ámbito laboral. Garantizar que las normas sobre jubilación sean claras, estables y aplicadas de manera uniforme permite a los trabajadores planificar su futuro con confianza, sabiendo que sus derechos serán respetados incluso en situaciones de despido inesperado. La seguridad jurídica, en este contexto, proporciona certeza y previsibilidad, elementos esenciales para la estabilidad tanto del trabajador como del empleador, promoviendo un ambiente laboral más justo y equitativo.

#### **4. Jubilación Patronal dentro del marco jurídico internacional**

La jubilación patronal en Ecuador se sitúa en un contexto histórico y jurídico único que la distingue notablemente de los sistemas de pensiones en otras partes del mundo. A nivel internacional, las pensiones por vejez, tal como se conocen hoy, empezaron a consolidarse durante la segunda mitad del siglo XIX en Europa. Este proceso fue impulsado por las reformas bismarckianas en Alemania, las cuales sentaron las bases para los sistemas de seguridad social modernos, enfocándose en la protección del trabajador frente a los riesgos asociados con la vejez, la enfermedad y el desempleo (Bismarck, 1881).

En Ecuador, sin embargo, la jubilación patronal tiene raíces en un contexto histórico particular. A diferencia de otros países donde los sistemas de seguridad social están financiados por el Estado o por un esquema contributivo tripartito (empleador, empleado y Estado), en Ecuador la jubilación patronal es una obligación directa del

empleador hacia el trabajador que ha cumplido ciertos requisitos, como 25 años de servicio continuo. Este modelo es singular en la región y refleja un enfoque específico de protección laboral que, según Moreno (2017), fue concebido como una medida transitoria, en respuesta a las circunstancias socioeconómicas del país en 1933.

En comparación con otros sistemas internacionales, la jubilación patronal ecuatoriana representa una excepción notable. En la mayoría de los países latinoamericanos y europeos, los sistemas de jubilación se financian a través de fondos de pensiones administrados por el Estado o por entidades privadas bajo estricta regulación estatal. Estos sistemas buscan distribuir los riesgos y los costos asociados con la jubilación entre todos los actores de la economía, mientras que en Ecuador, la carga recae casi exclusivamente sobre el empleador, lo que genera una dinámica diferente en las relaciones laborales.

Además, al analizar la legislación comparada, así como la jurisprudencia y doctrina en América Latina, Europa y otras regiones, se observa que el ordenamiento jurídico ecuatoriano se distingue no solo por la existencia de la jubilación patronal, sino también por la ausencia de un sistema de seguridad social completamente estatal para todos los trabajadores en el momento de su implementación. Esta peculiaridad se debe, en gran medida, a la realidad económica y social de la época, en la que se priorizó una forma de compensación directa por parte del empleador, frente a la falta de un sistema estatal robusto.

Moreno (2017) enfatiza que la intención original de los legisladores ecuatorianos al crear la jubilación patronal era que esta fuera temporal, debido a las condiciones económicas y políticas del Ecuador en 1933.

A pesar de esta intención, la jubilación patronal se ha mantenido como una figura central en el derecho laboral ecuatoriano, diferenciándolo de otros países donde este tipo de obligación ha sido reemplazada o complementada por sistemas más integrales de seguridad social.

## CAPITULO 2

Para empezar, es crucial señalar que en los últimos tiempos ha surgido una oleada de demandas centradas en el recálculo de las pensiones jubilatorias patronales. Este fenómeno ha generado una creciente cantidad de consultas y dudas sobre el tema. Un ejemplo ilustrativo de esta situación es el caso de ex-empleados que actualmente reciben su pensión mensual o ya recibieron su jubilación patronal en el único pago global, y ahora demandan a sus antiguos empleadores por un recálculo de la pensión jubilación, motivados por ciertas resoluciones recientes de la Corte Nacional de Justicia.

### 1. Sentencias relevantes para el caso de estudio

#### 1.1 Caso No. 1127-16-EP- Sentencia de la Corte Constitucional

La Sentencia No. 1127-16-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador (2021) analizó una acción extraordinaria de protección presentada por Blanca Inés Molina Larrea contra una sentencia de casación de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

Se concluyó que hubo vulneración del derecho de la accionante a la seguridad jurídica debido a la aplicación de normativa sobre el cálculo de la jubilación patronal que no estaba vigente en el momento de su jubilación. Tras un proceso que involucró diferentes etapas y jueces, la Corte Constitucional emitió medidas de reparación para corregir la situación.

Esta decisión no solo garantiza la protección de derechos fundamentales y la corrección de injusticias, sino que también sentó un precedente significativo en la interpretación y aplicación de normas legales, reafirmando el compromiso de la Corte con un sistema judicial justo y respetuoso de los principios constitucionales.

A continuación, los puntos destacables de esta sentencia:

#### a. Antecedentes:

- La jueza constitucional sustanciadora avocó conocimiento de la causa el 7 de enero de 2021 y ordenó que la parte accionada presente su informe de descargo en cinco días.



- La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó parcialmente el recurso de Blanca Inés Molina Larrea el 9 de mayo de 2016 y ordenó el pago de USD 1,206.63 por diferencia del fondo global de jubilación.

- Blanca Inés Molina Larrea presentó una acción extraordinaria de protección contra la sentencia de casación el 26 de mayo de 2016, la cual fue admitida el 30 de noviembre de 2016.

- La jueza constitucional Teresa Nuques Martínez fue sorteada para sustanciar el caso el 12 de noviembre de 2019.

**b. Alegaciones:**

- La accionante impugna la sentencia de casación por supuesta violación de sus derechos constitucionales a la vida digna, igualdad, tutela judicial efectiva, seguridad jurídica y debido proceso.

- La accionante alegó violación del derecho a la igualdad y seguridad jurídica, argumentando que se aplicaron normas retroactivamente.

**c. Análisis:**

- La parte accionada se ratificó en los fundamentos de la sentencia de casación y señaló que los jueces mencionados ya no formaban parte de la Corte Nacional de Justicia.

**d. Decisión:**

- La Corte Constitucional aceptó la acción extraordinaria de protección, declaró la vulneración del derecho a la seguridad jurídica de la accionante y dispuso medidas de reparación, incluyendo dejar sin efecto la sentencia de casación y retrotraer el proceso.

La sentencia destaca la importancia del respeto a la seguridad jurídica, fundamentada en normas claras y aplicadas por autoridades competentes. Se evidencia que la accionante alegó violaciones a varios derechos constitucionales, pero la Corte se centró en el derecho a la seguridad jurídica. La decisión de la Corte de aceptar la acción extraordinaria, declarar la vulneración del derecho de la accionante y disponer medidas de reparación demuestra el compromiso con la protección de los derechos fundamentales y la corrección de posibles injusticias en el sistema judicial. Igualmente, fue importante por su enfoque en proteger el derecho a la seguridad

jurídica de la accionante, corrigiendo una vulneración debido a la aplicación retroactiva de normativa.

## **1.2 Caso No. 668-17-EP - Sentencia de la Corte Constitucional**

### **a. Antecedentes:**

- El caso se originó el 10 de agosto de 2006, cuando Camilo Alejandro Miranda presentó una demanda laboral contra Filanbanco S.A. en liquidación.
- Miranda impugnó el acuerdo de fondo global por concepto de jubilación patronal, alegando que la cantidad entregada no cubría las pensiones mensuales y adicionales previstas por la ley, y solicitó la reliquidación del cálculo para establecer su pensión jubilar y del fondo global.
- El Juzgado Octavo de Trabajo de Guayas falló a su favor el 13 de abril de 2012, pero Filanbanco S.A. y la Procuraduría General del Estado apelaron, logrando que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas revirtiera la decisión en 2016.
- Posteriormente, Miranda presentó un recurso de casación que fue desestimado en 2017.

### **b. Alegaciones:**

- Miranda argumentó que la sentencia vulneró sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica, al debido proceso, a la igualdad y no discriminación, y a la tutela judicial efectiva.
- Igualmente, alegó que la Sala aplicó retroactivamente el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2016-0098, vigente desde 2016, para calcular su jubilación, pese a que la litis comenzó diez años antes.

### **c. Análisis:**

- La sentencia de la Corte Constitucional acepta la acción extraordinaria de protección presentada por Miranda, declarando que hubo vulneración de su derecho a la seguridad jurídica por la aplicación retroactiva de normativa. La Corte argumenta

que la seguridad jurídica se ve afectada cuando se aplican normas que no estaban vigentes al momento de generarse la controversia original.

**d. Decisión:**

- La Corte Constitucional resolvió a favor de Miranda, considerando que la retroactividad en la aplicación de normas vulneró su derecho a la seguridad jurídica.
- Se enfatizó que los derechos jubilares son intangibles y que cualquier modificación en el cálculo de la jubilación debe respetar las normativas vigentes al momento de la relación laboral.

La sentencia destaca la importancia de la seguridad jurídica y la irretroactividad de la ley en el ámbito laboral y de jubilaciones. La Corte Constitucional reafirma que las normas aplicables al cálculo de jubilaciones deben ser las vigentes al momento de la relación laboral y no pueden aplicarse retroactivamente, protegiendo así los derechos de los trabajadores jubilados. En este contexto, se condena la aplicación retroactiva del Acuerdo Ministerial N°. MDT-2016-0098, vigente desde 2016, para un caso iniciado en 2006.

La resolución subraya el principio de intangibilidad de los derechos jubilares y la necesidad de que cualquier acuerdo o cálculo respete las expectativas legítimas de los trabajadores según las normativas de su tiempo. Asimismo, se reafirma el principio de que las leyes no deben aplicarse retroactivamente, garantizando así la seguridad jurídica. La decisión de la Corte subraya la importancia de la seguridad jurídica, protegiendo los derechos adquiridos y las expectativas legítimas de los trabajadores en base a las normativas vigentes en su momento.

**2. ¿De qué manera las reliquidaciones de jubilaciones patronales pueden contravenir el principio de irretroactividad?**

Las reliquidaciones de jubilaciones patronales pueden violar el principio de irretroactividad cuando se aplican reglas nuevas a situaciones pasadas, alterando derechos previamente establecidos. Este principio es clave para proteger la seguridad jurídica, asegurando que las personas no se vean perjudicadas por cambios legales inesperados que afecten sus derechos adquiridos.

Cuando se recalculan jubilaciones con normas nuevas, se genera incertidumbre y desconfianza en el sistema jurídico. Los jubilados, que ya tienen sus beneficios

calculados y concedidos, esperan legítimamente que sus derechos se mantendrán sin cambios. Alterar las condiciones después de conceder las jubilaciones puede considerarse una violación del principio de irretroactividad, ya que modifica retrospectivamente la situación jurídica de los afectados, imponiendo nuevas obligaciones o eliminando derechos previamente reconocidos.

### **3. Consecuencias de la reliquidación de la pensión jubilar patronal**

#### **3.1 Incertidumbre Legal**

Se produce una sensación de incertidumbre y desconfianza en el sistema legal. Dado que, la aplicación retroactiva de la normativa compromete la seguridad jurídica, afectando tanto a empleadores como a empleados al crear diversos riesgos imprevistos. Por lo cual, es fundamental establecer una normativa clara y estable que permita a los empleadores encontrarse dentro de la Ley al momento de hacer el cálculo, garantizando así un respeto a la Ley y los derechos de los trabajadores.

#### **3.2 Enriquecimiento sin causa**

El enriquecimiento sin causa, según Lete del Rio (1995), se produce "cuando una persona se beneficia o enriquece a costa de otro, sin que exista una causa o razón de ser que justifique este desplazamiento patrimonial".

Consecuentemente, se puede hablar de enriquecimiento sin causa, en la situación en la que un ex-empleado se beneficia económicamente sin una válida justificación legal, lo cual representa una injusticia. Así pues, dentro de este contexto, esto acontece cuando la aplicación retroactiva de la ley obliga a los empleadores a realizar pagos adicionales significativos, beneficiando sin justa causa a los ex-trabajadores.

#### **3.3 Impacto empresarial**

Los empleadores que han fundamentado sus obligaciones en las normativas vigentes al momento de adquirirlas no deberían ser penalizados mediante cambios retroactivos. Puesto que, estos cambios generan una profunda incertidumbre legal y financiera en el sector empresarial, afectando negativamente su estabilidad, ya que imponen cargas adicionales que no fueron previstas ni planificadas, colocando en

riesgo la viabilidad económica de las empresas afectadas, dificultando también así su capacidad de cumplir con sus demás compromisos y obligaciones.

Igualmente, puede dar paso a una no incentivación de inversión y crecimiento empresarial, en vista que las empresas necesitan un entorno regulatorio predecible y estable para lograr una planificación a largo plazo.

### **3.4 Impacto Financiero**

La errónea reliquidación en la pensión jubilar patronal puede arrojar en cálculos significativamente mayores, los cuales representan un impacto financiero considerable para las empresas. Así pues, este cambio repentino podría incluso llevarlas al borde de la quiebra, obligándoles a realizar pagos mucho más elevados de lo inicialmente previsto y afectando severamente su estabilidad económica a largo plazo.

Además, siguiendo lo expresado en líneas anteriores, el hecho de incurrir en pagos adicionales puede disminuir la confianza de los inversores y socios comerciales, lo que agrava aún más la situación financiera de la empresa.

### **3.5 Mayor despido de trabajadores**

El indiscriminado incremento de demandas exigiendo el recálculo de la pensión jubilar patronal y la grave incógnita sobre el correcto método de cómo ser calculada esta pensión, genera mucha incertidumbre y preocupación entre los empleadores. De modo que, a fin de evitar problemas legales, optan por terminar la relación laboral mucho antes de que sus trabajadores alcancen la edad requerida por la ley, que les faculta a exigir y hacer valer su derecho de la pensión jubilar patronal. En consecuencia, se produce un grave perjuicio a los trabajadores, quienes muchas veces se encuentran ya en edades avanzadas, y enfrentan serias dificultades para reinsertarse en el mundo laboral.

La problemática se agrava aún más debido a la falta de claridad normativa y la variabilidad en los fallos judiciales, lo cual incrementa la percepción de riesgo entre los empleadores y afecta negativamente la estabilidad laboral de los empleados próximos a la jubilación.

### **3.6 Perjuicio a pequeños emprendedores**

Existe la errónea idea de que solo las grandes y millonarias empresas pueden tener trabajadores por más de 25 años, pero lo cierto es que también pueden darse casos en pequeñas empresas (PYMEs), negocios familiares, agricultores y ganaderos.

Así pues, existen casos de trabajadores en negocios familiares, como panaderías, restaurantes o incluso consultorías, en talleres de manufactura o en oficinas pequeñas, en los que pueden llegar a tener muchos años de trabajo, ya que normalmente existe un fuerte sentido de lealtad y continuidad. Al mismo tiempo, se debe tener presente casos de trabajadores en fincas o ranchos familiares que han estado empleados en la misma propiedad durante varias décadas.

En definitiva, una injusta reliquidación de pensión patronal jubilar producto de una demanda infundada interpuesta contra estos pequeños empleadores, que no siempre poseen una empresa con la capacidad financiera para asumir tales obligaciones, representa claramente una carga desproporcionada. Por consiguiente, pone en riesgo la sostenibilidad de los negocios y, en última instancia, la peor, afectar la economía familiar.

#### **4. Irrenunciabilidad de la Pensión Jubilar Patronal y su Incidencia**

El Derecho del Trabajo se caracteriza paradigmáticamente como una rama jurídica eminentemente protectora. El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador y trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

Siguiendo la difundida definición de De la Villa (1970), se puede señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como “la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa”.

El profesor Miyagusuku (2001) sostiene que el principio de irrenunciabilidad de derechos se basa en:

la naturaleza protectora del Derecho Laboral, dado que asume la nulidad de cualquier acto del trabajador que renuncie a un derecho reconocido por una norma imperativa. A diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no otorga validez a todos los actos de disposición del trabajador debido a la desigualdad que existe entre las partes laborales. Esta desigualdad en la negociación entre empleador y trabajador impide que el trabajador tenga la misma capacidad para disponer de sus derechos.

El artículo 4 del Código de Trabajo del Ecuador (2005) dispone que:

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.

Por otra parte, el artículo 5 del Código del Trabajo chileno (2002) establece:

Art. 5.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

En este sentido, estamos ante una regla imperativa, que debe necesariamente ser cumplida en su integridad, y no meramente proporcional o como mandato de optimización, como ocurriría en el caso de los principios en la teoría de Alexy.

De acuerdo con nuestra legislación, el artículo 216 del Código de Trabajo reconoce expresamente la jubilación patronal como un derecho. En este caso, los trabajadores que hayan prestado servicios durante veinticinco años o más tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Por lo tanto, es sencillo inferir que la irrenunciabilidad de la pensión jubilar patronal tiene un impacto significativo en la protección de los derechos de los trabajadores mayores. Este principio asegura que los empleados que han dedicado una gran parte de sus vidas al servicio de una empresa no se vean obligados, ya sea por presión directa o indirecta, a renunciar a su derecho a una pensión justa. En un contexto donde la relación laboral puede estar marcada por un desequilibrio de poder, esta

protección es esencial para garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de una vejez digna y segura.

Además, la irrenunciabilidad de la pensión jubilar patronal refuerza el compromiso de las empresas con el bienestar a largo plazo de sus empleados. Al no permitir que los trabajadores renuncien a este derecho, se fomenta una cultura de responsabilidad y respeto hacia aquellos que han contribuido significativamente al éxito de la empresa. Esto no solo mejora la moral y la lealtad de los empleados, sino que también puede tener efectos positivos en la reputación de la empresa y en su capacidad para atraer y retener talento.

Asimismo, es fundamental aclarar que el derecho a la jubilación surge de la relación de trabajo, como retribución de ese esfuerzo, es un derecho irrenunciable e intangible, cuya aplicación se sustenta en los principios prohómine y de favorabilidad pro-operario. Es decir, el trabajador deja de prestar sus servicios lícitos y personales por razones de edad, entre otras, accediendo a una pensión. Este derecho se encuentra establecido y reglado en la Constitución de la República, la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo. Consiste en la entrega de una pensión en dinero mensual a aquellas personas que hayan alcanzado una determinada edad o se hayan jubilado por otras causas (Corte Constitucional del Ecuador, 2014, Sentencia N. 013-14-SEP-CC).

En definitiva, el principio de irrenunciabilidad de la pensión jubilar patronal es una piedra angular en la protección de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores puedan contar con un apoyo económico vital al llegar a la jubilación. Este principio no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece el tejido social y económico al promover relaciones laborales más justas y equitativas.

## **5. Caso de Estudio sobre Reliquidación de la Pensión Jubilar Patronal y la violación del principio de irretroactividad de la ley (09359-2022-02444)**

El caso 09359-2022-02444 subraya la importancia de respetar el principio de irretroactividad en la administración de pensiones, especialmente en el contexto de jubilación patronal, donde los derechos adquiridos son fundamentales para la seguridad y estabilidad financiera de los jubilados. La decisión judicial reafirmó la



necesidad de proteger los derechos consolidados, garantizando que las modificaciones legislativas no tengan efectos retroactivos que perjudiquen a los beneficiarios de pensiones ya establecidas.

Este caso destaca la relevancia de la seguridad jurídica en el ámbito laboral y previsional, reafirmando el compromiso del sistema legal ecuatoriano de proteger los derechos de los trabajadores frente a cambios normativos que podrían alterar de manera injusta las condiciones previamente acordadas.

### **5.1 Antecedentes**

En 2022, se presenta una demanda en la que la parte actora solicita el pago de la pensión jubilar con efecto retroactivo a su empleador. En la demanda, la actora expresa que no se le ha reconocido su pensión jubilar patronal. Asimismo, solicita el pago mensual de \$565,26, además del pago retroactivo desde la fecha de finalización de la relación laboral (2014) hasta la fecha de presentación de la demanda (2022).

### **5.2 Primera instancia**

Una vez presentada la demanda por el empleado, la empleadora contestó argumentando que la afirmación de que no se había reconocido la pensión jubilar patronal a la actora era falsa. Según la empleadora, se habían cumplido con todas las obligaciones relacionadas con el pago de la pensión. Además, la parte demandada indicó que la actora no justificó cómo realizó su cálculo ni bajo qué normativa legal, por lo que su reclamo carecía de respaldo jurídico. La empleadora negó y rechazó los fundamentos de hecho presentados por la actora y presentó como prueba el reporte de liquidación de pagos realizados por concepto de pensión jubilar desde noviembre de 2014 hasta febrero de 2023. Este reporte demostraba que la actora había estado recibiendo la pensión jubilar mensual durante el período indicado, así como el monto total entregado por tal concepto.

El 28 de enero de 2023, la empleada presentó un escrito en el que rechazó las manifestaciones de la empleadora. Impugnó el monto transferido a su cuenta por concepto de jubilación patronal, argumentando que no correspondía con lo determinado en el numeral 1 del artículo 216 del Código de Trabajo. Además, señaló

que no existía ningún documento entregado por la empleadora que estableciera con claridad el monto que debía recibir.

Se convocó a audiencia para el 13 de julio de 2023 a las 11h30. Esta audiencia fue suspendida y se emitió la resolución el 17 de julio de 2023 a las 11h30. El 26 de julio de 2023, las partes fueron notificadas con la sentencia escrita y motivada. En la parte dispositiva, se declaró con lugar la demanda presentada por la empleada y se condenó a la empleadora al pago de los siguientes haberes laborales:

- USD \$565,26 (fijada como pensión jubilar);
- Diferencia retroactiva de pensiones jubilares (2014-2023): USD \$36.759,18;
- Retroactivo de décimo tercera pensión jubilar (2015-2022): USD \$3.162,08;

Subtotal: USD \$39.921,26, menos los USD \$22.510,16 ya recibidos, resultando un total de USD \$17.411,11 (Diecisiete mil cuatrocientos once dólares de los Estados Unidos de América 11/100).

En la sentencia, el juzgador sustentó su decisión en el fallo de triple reiteración, Resolución N°. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia. Esta resolución establece que “el artículo 216.2 del Código de Trabajo debe entenderse así: que la pensión jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general.”

En otras palabras, para cumplir con los parámetros dispuestos por la Corte Nacional de Justicia, la actora presentó la demanda contra su empleadora para reclamar la pensión jubilar patronal, dado que había laborado más de 39 años de manera ininterrumpida. Durante la audiencia, invocando el principio de buena fe y lealtad procesal, aceptó haber recibido una cantidad inferior a la que reclamaba, solicitando una reliquidación conforme a derecho. También aceptó haber recibido la cantidad de USD \$22.510,16. Basado en las pruebas aportadas y el análisis del juzgador, quien aplicó el artículo 216 del Código de Trabajo y la Resolución N° 07-2021 (expedida más de cinco años después de terminada la relación laboral), se determinó que la empleadora realizó un cálculo erróneo para determinar la pensión

jubilar. Por lo tanto, se ordenó reliquidarla y pagar el retroactivo, fijando como pensión jubilar el valor de USD \$565,26.

Posteriormente, el 23 de agosto de 2023, la exempleada presentó su recurso de apelación parcial, argumentando que el cálculo realizado no fue correcto y que le correspondía un monto mayor al ordenado en la sentencia. Igualmente, el 18 de septiembre de 2023, la empleadora interpuso recurso de apelación. El 20 de septiembre de 2023 se admitió el recurso de apelación de la sentencia en efecto suspensivo.

### **5.3 Segunda instancia**

El 26 de septiembre de 2023, se convocó a la audiencia de fundamentación del recurso de apelación para el 8 de diciembre de 2023 a las 09h45.

El 11 de diciembre de 2023, se notificó a las partes con la sentencia. En esta sentencia, se aceptó de manera unánime el recurso de apelación parcial propuesto por la exempleada y se desechó la adhesión presentada por la empleadora. En consecuencia, se confirmó el valor calculado por la jueza de primera instancia para la pensión jubilar patronal, reformando la sentencia únicamente en lo que respecta a la liquidación practicada.

Se procedió a realizar los cálculos pertinentes, determinando que la parte demandada adeuda a la exempleada lo siguiente:

- **Por concepto de pensiones jubilares patronales:** Calculadas a razón de USD \$565,26 cada mes desde noviembre de 2014 hasta noviembre de 2023, es decir, USD \$565,26 x 109 meses = USD \$61.613,34.
- **Por décima tercera pensión jubilar:** Calculada desde noviembre de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2023, la cantidad de USD \$5.087,34.

La suma total de los rubros liquidados asciende a USD \$66.700,68. Al restar lo recibido previamente por pensiones jubilares (USD \$170,00 x 109 meses = USD \$18.530,00) y por décima tercera pensión jubilar (USD \$1.530,00), se obtiene un total de USD \$20.060,00.

Por lo tanto, la liquidación final es: USD \$66.700,68 - USD \$20.060,00 = USD \$46.640,68.

El 8 de febrero de 2024, la empleadora presentó un recurso parcial de casación contra la sentencia emitida por el tribunal de la Corte Nacional de Justicia el 11 de diciembre de 2023.

#### **5.4 Casación**

El 30 de abril de 2024, en la Corte Nacional de Justicia, se llevó a cabo el sorteo para asignar el caso relacionado con el recurso de casación interpuesto por la empleada. Posteriormente, el 23 de mayo de 2024, dicho recurso fue calificado y admitido a trámite, dando inicio al proceso de revisión judicial.

## CONCLUSIONES

1. Los jueces están vulnerando el principio de irretroactividad de la ley al aplicar una resolución promulgada en 2021 a situaciones que ocurrieron en años previos. Al hacerlo, están perjudicando a ex-empleadores que ya habían cumplido con sus obligaciones bajo la normativa vigente en el momento de los hechos. Esta práctica no solo contraviene un principio fundamental del derecho, sino que también socava la seguridad jurídica, ya que genera incertidumbre y además de un perjuicio económico para quienes actuaron de acuerdo con la ley en el pasado.

2. Se ha identificado que la aplicación de nuevas normativas sin un análisis adecuado de su retroactividad ha resultado en decisiones judiciales inconsistentes. Estas decisiones no solo afectan a los ex-empleadores, sino también a los actuales trabajadores. Es crucial que los jueces respeten los principios legales establecidos, para evitar crear precedentes que desestabilicen el sistema jurídico y afecten la confianza en la administración de justicia.

3. La aplicación retroactiva de leyes no solo afecta el principio de irretroactividad, sino que también debilita la seguridad jurídica, un pilar esencial para la confianza de los ciudadanos en el sistema legal. La incertidumbre creada por la posibilidad de que las normas cambien con efectos sobre situaciones pasadas pone en riesgo la previsibilidad de las consecuencias legales de las acciones de los trabajadores, empleadores y las empresas.

4. A partir de los análisis presentados, se concluye que es urgente implementar reformas legislativas que clarifiquen y refuercen la aplicación del principio de irretroactividad de la ley en materia de jubilación patronal. Estas reformas deben incluir directrices claras para el poder judicial, asegurando que cualquier cambio normativo sea aplicado de manera prospectiva y no afecte derechos previamente adquiridos.

5. Se recomienda que los jueces realicen un análisis más riguroso antes de aplicar nuevas normativas, especialmente en casos donde están en juego derechos adquiridos del trabajador, como es el caso de la jubilación patronal. Es imperativo que se considere la fecha de promulgación de la resolución y se evite su aplicación a hechos anteriores, para garantizar que se respeten los derechos de todas las partes involucradas.

## RECOMENDACIONES

- Se debe reformar el Código de Trabajo, específicamente el artículo 216 y otras disposiciones pertinentes, para establecer de manera explícita que las nuevas normativas no afectarán derechos adquiridos bajo las normativas vigentes al momento de su adquisición. La reforma deberá incluir una cláusula de no retroactividad que proteja las pensiones jubilatorias ya calculadas y pagadas, asegurando que las modificaciones legales futuras solo se apliquen a situaciones que surjan después de su promulgación.
- Los jueces deben adherirse estrictamente a los principios de irretroactividad establecidos en el artículo 82 de la Constitución del Ecuador, que garantiza la estabilidad de las normas y la protección de los derechos adquiridos. Deben realizar un análisis detallado, para evaluar cómo las nuevas leyes impactan casos anteriores, evitando que se modifiquen las pensiones jubilatorias ya otorgadas. Este análisis deberá estar respaldado por un examen exhaustivo de la jurisprudencia, incluyendo la Resolución No. 07-2021 de la Corte Constitucional, que clarificó la interpretación del artículo 216.2 del Código del Trabajo.
- Implementar estas recomendaciones contribuirá a una mayor estabilidad y predictibilidad en el sistema jurídico ecuatoriano. Al garantizar que los derechos adquiridos, como las pensiones jubilatorias, no sean modificadas retroactivamente y se fortalecerá la confianza en la administración de justicia, protegiendo los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores. Esto permitirá una aplicación más justa y equitativa de las leyes laborales y protegerá el principio de seguridad jurídica en el país.

## REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021.
- Bailón, R. (1994). *Legislación laboral*. Limusa Noriega Editores.
- Chande, R. H., Bolaños, I. N., & Armas, A. V. (2023). *Desigualdad social e insostenibilidad de las pensiones en México*.
- COLIN, A., & CAPITANT, J. (1975). *Curso Elemental de Derecho Civil*. Madrid: Editorial Reus S.A.
- Congreso Nacional del Ecuador; Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Última modificación: 27-jun.-2024.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). *Sentencia N. 013-14-SEP-CC, Caso N. 0594-12-EP*. Quito. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/administracion/archivos/sentencias/2014/013-14-SEP-CC.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). *Sentencia N° 5-19-CN/19*. Quito: párr. 21.
- Cruz, R. (2011). *Retiro laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres de mediana edad*. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación.
- De Castro y Bravo, F. (1970). *Compendio de derecho civil* (Quinta ed.). Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- de Haro, A. E., & De Miguel López, S. M. (2012). *Jubilación, educación y calidad de vida*. *Pedagogía social*. Revista interuniversitaria.
- De la Villa Gil, L. E. (1970). *El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*. Madrid: Política Social.
- Giler-Vélez, J. N. (2022). *El Principio de Irretroactividad en materia administrativa*. UDA Law Review.
- Lete del Río, J. M. (1995). *Derecho de obligaciones* (Tercera ed., Vol. II). Editorial Tecnos.
- Mendiola, A. e. (2013). *Análisis del sistema privado de pensiones: propuesta de reforma y generación de valor*. Lima: Universidad ESAN.
- Miyagusuku, T. (2001). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales normativa, jurisprudencia y realidad*. IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS.

- Montes de Oca, S. B. (2000). *Derechos del pensionado y del jubilado*. México: Colección Nuestros Derechos.
- Moreno Echeverría, X. (2017). *Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano*. Foro: Revista De Derecho. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro>
- Pérez, A. B. (2005). *El principio de irretroactividad en derecho tributario*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Revilla, C. A. (2015). *Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿una opción paralela?* Derecho PUCP.
- Romero, F. (1993). *La jubilación en el Perú*. Lima: Servicios Gráficos José Antonio.
- Sáez, F. A. (2019). *Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: a propósito del juicio de ponderación*. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social.
- Verdera Izquierdo, B. (2010). *La irretroactividad: problemática general*.



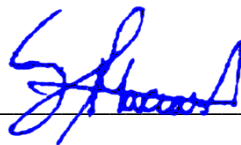
## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Macías Alarcón, Sebastián Paúl con C.C. 2000075644; y Muñoz Toro, Melissa Valentina con C.C. 0926386343** autores del trabajo de titulación: **El principio de irretroactividad y su aplicación en las reliquidaciones de Jubilaciones Patronales**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

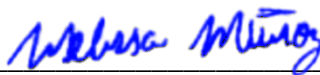
2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 30 de agosto 2024**



**Macías Alarcón, Sebastián Paúl**

**C.C: 2000075644**



**Muñoz Toro, Melissa Valentina**

**C.C: 0926386343**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El principio de irretroactividad y su aplicación en las reliquidaciones de Jubilaciones Patronales		
<b>AUTOR(ES)</b>	Macías Alarcón, Sebastián Paúl Muñoz Toro, Melissa Valentina		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	30 de agosto de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	26
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho laboral, Jubilación, Principio de Irretroactividad Laboral		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Irretroactividad, Reliquidaciones, Pensiones Patronales, Derecho laboral, Seguridad Social.		
<p><b>RESUMEN/ABSTRACT:</b> Esta tesis examina la problemática de las reliquidaciones de jubilaciones patronales desde la perspectiva jurídica, destacando su impacto negativo sobre los empleadores. Se argumenta que la re-cálculo de las pensiones, basada en la aplicación retroactiva de normativas nuevas, viola el principio de irretroactividad, fundamental para la seguridad jurídica y conlleva consecuencias desastrosas para los empleadores.</p> <p>El estudio concluye que es imperativo reforzar la aplicación del principio de irretroactividad para proteger no sólo los derechos de los empleadores, sino también la seguridad jurídica y la estabilidad económica del entorno empresarial. Se sugiere que las leyes y regulaciones deben ser claras y previsibles, evitando modificaciones retroactivas que puedan perjudicar a los empleadores.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 960050484 +593959715449	<b>E-mail:</b> sebastian.macias@cu.ucsg.edu.ec melissa.munoz01@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-3804600</b>		
	<b>E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			