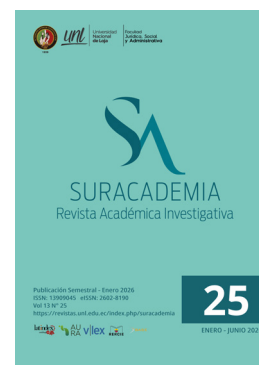


La Jubilación Patronal y los contratos colectivos: análisis del principio de irrenunciabilidad y sus límites legales

Employer Retirement and Collective Bargaining Agreements: Analysis of the Principle of Non-Waiver and Its Legal Limits



 Alexis Germán Ortega Ortega
Investigador independiente
(alexisortega197@gmail.com)(<https://orcid.org/0009-0005-5286-8834>)

<https://doi.org/10.54753/suracademia.v13i25.2588>

Recibido: 27/11/2025 • Revisado: 04/12/2025 • Aceptado: 27/12/2025 • Publicado: 16/01/2026

RESUMEN

En la presente investigación se estudia y analiza la figura de jubilación patronal y su relación directa con los contratos colectivos de trabajo, cómo el principio de irrenunciabilidad juega un papel trascendental en los derechos laborales y los límites legales que lo configuran. Se realiza un análisis de la normativa constitucional y estudia doctrina relevante que ayude a entender esta figura y cómo debe de ser su correcto cumplimiento, para poder cumplir esta meta debemos de considerar el alcance del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, así como jurisprudencia de carácter vinculante del máximo organismo de justicia como lo es la Corte Constitucional, donde en innumerables resoluciones ha precisado que los derechos laborales son de carácter progresivo. Dicho esto, se evalúa como la jubilación patronal juega un papel trascendental en los contratos colectivos.

Palabras clave: Derechos laborales, contratos colectivos, jubilación patronal, principios constitucionales, universalidad.

ABSTRACT

This research studies and analyzes the concept of employer retirement and its direct relationship with collective bargaining agreements. It explores how the principle of non-waiver plays a pivotal role in labor rights and the legal limits that define it. It analyzes the Constitutional regulations and studies relevant doctrine to help understand this concept and how it should be properly enforced. To achieve this goal, we must consider the scope of Article 326 of the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Code, as well as the binding jurisprudence of the highest judicial body, the Constitutional Court, which has specified in numerous rulings that labor rights are progressive. That said, it assesses how employer retirement plays a pivotal role in collective bargaining agreements.

Keywords: Collective bargaining agreements, constitutional principles, employer retirement, labor rights, universality.



INTRODUCCIÓN

La jubilación patronal es un derecho adquirido en el Derecho Laboral, es la base en la protección social de los trabajadores que han pertenecido conforme la ley un tiempo significativo con el mismo empleador. Esta figura se encuentra estipula en el Art. 216 del Código del Trabajo, donde regula una pensión mensual de forma vitalicia a quienes han trabajado durante veinticinco años o más, de manera continua con el mismo empleador. La normativa nacional y doctrina laboral la han declarado un derecho imprescriptible e intangible, donde el principio de irrenunciabilidad es la base de esta figura, ya que el mismo es un principio fundamental, conjuntamente con la progresividad, tutela judicial efectiva y por último la primacía de la realidad sobre las formas.

La problemática viene en la práctica, si bien está enmarcada en la ley se convierte en una letra muerta. Los trabajadores a diario enfrentan un problema significativo y varios obstáculos al hacer valer su derecho, por bloqueos legales, administrativos y probatorios. El principal problema u obstáculo se encuentra en la falta de uniformidad en la interpretación del Art. 216, de igual forma cláusulas en los contratos colectivos regresivas, la desproporcionada carga probatoria es un obstáculo que a diario se presenta cuando recae en el trabajador para poder acreditar la relación laboral durante cierto tiempo y poder verificar que efectivamente ha laborado durante veinticinco años, y por último la falta de herramientas o mecanismos expeditos de sanción frente al incumplimiento laboral. Estos problemas generan una desnaturalización en la protección de los derechos laborales, vulnerando el principio de irrenunciabilidad.

El problema aumenta en el sector público, con el Mandato Constituyente Nro. 2 del 2008, mismo que impone límites a la remuneraciones y beneficios a quienes les corresponde, este ha dado lugar a sinnúmero de ordenanzas en diferentes instituciones, que muchas veces, son regresivos y no se acogen al Mandato, por una deficiente interpretación y lo aplican a conveniencias propias. Estas normativas internas subordinan la jubilación patronal a criterios fiscales, dando una importante contradicción con el mandato antes mencionado, donde claramente prohíbe regresiones de derechos. Con este contexto, lo que debería constituir un derecho fundamental por el bloque de constitucionalidad, se ve entorpecido por situaciones administrativas que afectan directamente a la parte más débil, el trabajador del sector público, donde se vive una clara desigualdad.

Los doctrinarios son muy claros con este tema, la jubilación patronal vive en un constante debate en torno a su interpretación con la seguridad social formal. Mientras que autores manifiestan que esta institución se creó con el fin de cubrir vacíos de protección de los trabajadores antes de la universalización del seguro social, es decir, era transitorio, pero actualmente es permanente.

MÉTODOLOGÍA

La metodología en una investigación jurídica debe considerarse, como sostiene Lariguet (2015), la existencia de distintos aspectos importantes, teorías, disciplinas y métodos que nos llevarán a abordar lo jurídico. Al tratar de la jubilación patronal como derecho laboral irrenunciable en el marco del Estado constitucional de derechos y justicia, se emplea una metodología plural, es decir, diferentes metodologías, como análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial con herramientas propias de una investigación jurídica.

En el presente artículo se estudian fundamentos constitucionales, leyes y doctrina referente a la jubilación patronal, como la problemática y obstáculos que impiden un adecuado funcionamiento, siendo esto la investigación se inscribe como teórico-deductivo, al igual como socio-jurídico, debido a que estudia los derechos laborales y constitucionales y cómo se materializa o se estancan, dentro de la realidad social que vivimos y el contexto real, especialmente con la informalidad.

En la metodología se consideraron los siguientes métodos:

- **Método sistemático:** Permitió organizar la normativa, jurisprudencia y doctrina de manera ordenada, estructurando de un todo, a una idea en concreto y coherente, esto se realizó por categorías definidas, como: irrenunciabilidad, carga probatoria, contratos colectivos, bloque de constitucionalidad. Esto permite una argumentación progresiva que condujo a propuestas finales.
- **Exegético:** Se utilizó para el análisis e interpretación del Código del Trabajo, la Constitución e instrumentos internacionales de los cuales formamos parte. De esta manera se identificaron principios y disposiciones en relación a la jubilación patronal, Díaz (2013) manifiesta es necesario explicar la realidad actual o se entenderán como reales, tanto si lo hacemos brevemente como si es el fundamento de investigación.
- **Método analítico-sintético:** Para analizar y entender la problemática se utilizó este método, y poder simplificarla en elementos específicos, tales como falta de control estatal, informalidad, falta de registros laborales o por último una debilidad institucional, de esta forma se puede integrar en un diagnóstico que fundamente las propuestas normativas.
- **Proyectivo:** En nuestro artículo vamos a dar propuestas, en sentido de reformar la normativa local y realizar políticas públicas, en base en solucionar problemas al acceso a la jubilación patronal. Romero (2016) mencionaba que estas investigaciones ayudan a formular hipótesis sobre el comportamiento futuro de una institución jurídica.

Habba (2007) señalaba una investigación se desarrolla solo si permite arribar a un conocimiento no trivial, y ayudar a ampliar el conocimiento del tema. El presente artículo busca eso, proponer soluciones jurídicas innovadoras que den una mayor exigibilidad, donde se articule dogmática laboral con los desafíos sociales de presente y las metas en temas de derecho social.

Fundamentos teóricos y constitucionales del derecho laboral

El derecho al trabajo ha tenido una evolución significativa, marcada por grandes hitos sociales, políticos y económicos, que nos han llevado a conocer los avances normativos, como las contradicciones en la protección de los derechos laborales. El origen en Ecuador, se torna por las condiciones de explotación laboral y los trabajos precarios que surgieron con la Industrialización del siglo XIX. Los trabajadores carecían de derechos fundamentales, donde existían jornadas extensas, salarios bajos y una desventaja de defensa judicial frente a los empleadores (Toapanta, 2024).

El hito más significativo en el Ecuador fue la creación del Código del Trabajo en 1938, donde se establecieron garantías mínimas para los trabajadores, como el reconocimiento de la jornada laboral máxima, salario mínimo e indemnización por despido injustificado.

Con el neoconstitucionalismo y la promulgación de la Constitución del 2008, se dictaron leyes complementarias, para fortalecer los derechos laborales, como la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, las mismas que lograron ampliar la cobertura de derechos a sectores marginados como trabajadoras domésticas o jóvenes (Toapanta, 2024).

Principios fundamentales del derecho laboral

En la rama laboral, al ser autónoma del ordenamiento jurídico, se basa en un sinfín de principios constitucionales que nos llevan a una adecuada interpretación y ejecución normativa. No solo constituyen mecanismos o herramientas jurídicas, sino que son valores que garantizan una igualdad y equidad en las relaciones laborales y la protección de los derechos a los trabajadores, frente a su desigualdad con el empleador.

El principio de irrenunciabilidad que se encuentra estipulado en la Constitución en su artículo 326 numeral 2, impide expresamente que el trabajador renuncie a sus derechos laborales; su principal función es proteger el estatuto laboral frente a acciones que deterioren derechos (Asamblea Nacional, 2008). Otro derecho importante es el de la supremacía de la realidad, donde obliga a valorar la situación fáctica por encima de la documental, esto ayuda cuando el empleador presenta actos administrativos muy distintos a las realidades laborales (Vivar, 2021).

Bloque de constitucionalidad y su aplicación en materia Laboral

Ahora es importante hablar de bloque de constitucionalidad en materia laboral, su inclusión nos permite interpretar expansivamente los derechos a los trabajadores, sustentada no solo en el Código del Trabajo, sino en los siguientes instrumentos normativos:

- Convenio N° 87 de la OIT sobre la libertad sindical, o N° 98 de negociaciones colectivas.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Y por último, jurisprudencia, que ha aplicado distintos estándares para declarar inconstitucional normas o actos que vulneran los derechos de los trabajadores.

El bloque ha transformado el control de constitucionalidad y de legalidad. En materia laboral, el juez no se limita a verificar si una norma o acto está acorde a la Constitución, sino si es compatible con los tratados internacionales, favoreciendo siempre el principio pro-persona.

Esto conduce a que toda normativa interna, reglamento o actos administrativos pueden considerarse nulos si los mismos contradicen tratados internacionales en materia de derechos humanos. De esta forma, se convierte en una herramienta de lucha contra la desigualdad laboral y la exclusión de sectores vulnerables, como lo es el trabajo informal.

La jubilación patronal en el sistema laboral ecuatoriano

La jubilación patronal es dual, debido a que, constituye una obligación individual hacia el trabajador, que ha demostrado su tiempo de trabajo y estabilidad en su puesto, y, por otro lado, se vincula a la seguridad social, en tanto cumple una función de protección frente a la vejez y la cesación de ingresos (Bonilla, 2019; Camacho & Fonseca, 2024).

Lo antes mencionado le otorga un carácter mixto, laboral previsional, debido a que genera a partir de la relación de dependencia, pero cubre una contingencia social futura. El legislador ha diferenciado del régimen contributivo del IESS, pero ha atribuido una jerarquía similar en cuanto exigibilidad (Tufiño, 2021).

Tiene tres grandes objetivos:

1. Reconocer el tiempo de trabajo de un trabajador con el mismo empleador.
2. Proteger económicamente al trabajador luego del retiro laboral.
3. Garantizar una vida digna, en concordancia a derechos laborales.

Cerón (2021) manifiesta que esta figura cumple una función redistributiva, alineada al principio de justicia social, para que los trabajadores, posterior a su jubilación que dedicaron su vida a un mismo empleador caigan en la indigencia, de esta forma la jubilación patronal no es individual, sino también una herramienta de política laboral, para reducir la desigualdad.

Para que un trabajador pueda acceder a este derecho debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Relación laboral continua por 25 años. En el caso por más de 20 años y menos de 25, tendrá una compensación proporcional, según menciona el Código del Trabajo artículo 216 (2023)
2. Terminación de la relación laboral, por causas distintas al despido injustificado.
3. Cumplimiento de edad y condiciones físicas o de salud. Aunque no establece una edad mínima, se entiende que es la edad avanzada o pérdida de capacidad laboral (Cerón, 2021)
4. Empleador privado, es decir no se aplica a trabajadores de sector público, quienes se rigen a otras compensaciones conforme al Mandato Constituyente N°2.

Límites y excepciones

El Mandato Constituyente antes mencionado, estableció diferentes restricciones con respecto a beneficios económicos en el sector público, donde fija un tope máximo remunerativo y prohíbe reconocimientos de derechos adquiridos que excedan dichos límites (Asamblea Constituyente, 2008).

El principio de irrenunciabilidad y sus límites

El principio de irrenunciabilidad es la relación directa entre empleador y trabajador y sobre la desigualdad que existe entre ambos, en el derecho Laboral reconoce esta disparidad y lo que pretende es solucionar con normas imperativas, como la irrenunciabilidad.

Este principio cumple una función protectora que se manifiesta en su capacidad de garantizar derechos laborales, como remuneración justa, descanso, afiliación al IESS, estabilidad laboral y, por último, pero no menos importante, protección ante despido injustificado, el doctrinario Duque (2021), este principio “actúa como un cerrojo jurídico que impide retrocesos y vulneraciones, incluso en contextos de crisis económica o política”.

El principio ha sido reafirmado en estos aspectos:

- Nulidad de actas de finiquito firmadas por el trabajador en las que sin su conocimiento acepta un despido sin indemnización, y cuando son obtenidas sin un control institucional o sin reflejar voluntad libre e informada del trabajador, que son requisitos importantes para un acto administrativo (Monesterolo, 2020, p.153).
- Invalidez de convenios individuales donde existen remuneraciones o jornadas laborales por debajo de los mínimos legales, esto violenta el principio de indisponibilidad de derechos fundamentales y de un trabajo decente (De la Cilla Gil, 2004, p.159); y,
- Acuerdos extrajudiciales que conllevan al trabajador a renunciar a valores de liquidación sin la supervisión del Ministerio de Trabajo (De la Cilla Gil, 2004, p.159).

La aplicación del principio es fundamental en toda decisión jurisprudencial que protege a aquellos que están en situaciones de vulnerabilidad, mujeres embarazadas personas con discapacidad o adultos mayores, es decir personas de atención prioritaria.

Contratos colectivos y autonomía colectiva

Autonomía colectiva: fundamento y alcance

Es aquella que brinda la facultad a los trabajadores y empleadores, organizados en sindicatos representativos, de poder negociar de manera libre cuáles serán las condiciones de trabajo con instrumentos jurídicos como lo es un contrato colectivo. Permite o brinda el derecho a la libertad sindical, consagrado

en tratados internacionales y estipulado en nuestra ley suprema (Asamblea Constituyente, 2008).

Cabe recalcar que esta autonomía no solo permite el mejoramiento de las condiciones de un lugar de trabajo, sino que un mecanismo de defensa contra aquellas decisiones unilaterales del empleador, de esta forma toda negociación se ve fortalecida y promueve la justicia social en el ámbito laboral.

Es importante hacer una relación entre el principio de irrenunciabilidad y la autonomía colectiva, esta implica un equilibrio, una busca ampliar derechos de carácter laboral por medio de una negociación, y la otra establece el umbral infranqueable por debajo del cual no puede pactarse.

Problemas prácticos y jurídicos en el acceso a la jubilación patronal

La jubilación patronal es una figura que se considera prestacional, misma que forma parte del régimen de protección laboral que se encuentra establecido en el artículo 216 del Código del Trabajo, consiste en una indemnización especial que la otorga el empleador a favor del trabajador que ha cumplido 25 años de manera continua, siempre que no haya recibido una jubilación por parte del IESS.

Cabe recalcar que dicho beneficio, no es por voluntad del empleador, o como un acto de generosidad, sino que es una obligación legal, que se centra en la irrenunciabilidad de los derechos laborales, del artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Aplicación directa del principio a la jubilación patronal

La irrenunciabilidad no es programada, sino que se debe de ejecutar de manera eficaz y directamente, que quiere decir esto, que debe de ser ejecutado sin necesidad de un desarrollo legislativo, donde se obliga a autoridades, empleadores y jueces a proteger los derechos reconocidos por la Constitución, normativa interna y tratados internacionales, convirtiendo a la jubilación patronal como un derecho adquirido protegido, cuyo desconocimiento viola normas legales y constitucionales.

Con esto podemos concluir:

- El trabajador no puede renunciar a ella.
- No puede ser sustituida por acuerdos de carácter inferior, salvo que exista un beneficio superior.
- Debe de ser tomado en cuenta en procesos de terminación de relación laboral.

Negar o condicionar la jubilación patronal es igual a despojar al trabajador de un derecho sería como despojar un derecho que constituye un patrimonio jurídico, si una autoridad competente realiza una omisión donde se lleve a la alusión, sería un quebranto al principio de irrenunciabilidad.

Tensiones entre la irrenunciabilidad y su eficacia en el reconocimiento de la jubilación patronal

Si bien se encuentra reconocido por medio de nuestra Constitución el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en la práctica llega a ser letra muerta, debido a que está limitada en el acceso efectivo de la jubilación patronal a los trabajadores. Esta figura, constituye un derecho adquirido que sin más debe de ser garantizado por el ordenamiento jurídico, pero que al día de ser aplicada correctamente se ve obstaculizada por diversos factores administrativos, lo que hace reflexionar la realidad de lo que dice la norma y de lo que sucede al momento de ejecutar, los principales límites son:

- Desinformación de la ley o nulo acompañamiento jurídico
- Ausencia de un control en registros laborales
- Ineficiente carga probatoria
- Inexistencia de precedente vinculantes que desarrollen el tema.

La falta de una doctrina jurisprudencial tal como lo menciona Carbonell (2013) en materia de derechos sociales lleva a vivir en una incertidumbre normativa que nos lleva a que el juez limite su rol como garante activo de estos derechos, Urge de manera inmediata una interpretación constitucional que eleve a la jubilación patronal al nivel de un derecho fundamental con una relación directa a la seguridad social y la dignidad, con base en el bloque de constitucionalidad.

Se considera que el principal factor que afecta directamente el principio de irrenunciabilidad en relación a la jubilación patronal es por la falta de adecuación en los procesos administrativos y judiciales con respecto a los trabajadores, más aún al momento de querer presentar la carga probatoria y por la ausencia de mecanismos automatizados de verificación del tiempo de servicio.

En conclusión, la falta de aplicación no es normativo, sino viene más de algo técnico y procedimental, la ausencia de mecanismos jurídicos para que el trabajador pueda acceder de ellos de manera efectiva y hacer valer sus derechos, sin que se le imponga una carga probatoria de manera excesiva que termina frustrando el ejercicio del principio de irrenunciabilidad.

PROPUESTAS DE REFORMA

Propuestas legales para acreditar la jubilación patronal

a) Creación de un registro nacional de servicio laboral

La principal barrera para acceder a la jubilación patronal es la dificultad que tienen los trabajadores para poder probar sus años de servicio, debido a que estuvieron bajo la informalidad, o por un deficiente registro de datos o aún peor por la inexistencia de documentos que demuestren una relación laboral.

Como primera propuesta se tiene la creación del Registro Nacional de Servicio Laboral (RESEL), mismo que será administrado y monitoreado por el Ministerio del Trabajo, y será actualizado y vinculado con el IESS, donde contendrá:

- Historial laboral del trabajador, sin necesidad de una afiliación,
- Declaraciones por parte del empleador sobre el tiempo de servicio, que deberá de hacerlo de manera obligatoria mensualmente.
- Alerta automatizada para realizar un análisis de la jubilación patronal, en el momento de cese de actividades.

b) Reforma al código del trabajo

El acta de finiquito tiene un efecto de transacción, esto conllevando que en varias ocasiones sea utilizado de manera ilegal, para tratar de legitimar acuerdos que excluyen la jubilación patronal, aun cuando sean nulos, por resultar irrenunciables.

Se propone incorporar al artículo 216 del Código del Trabajo el párrafo siguiente:

“El acta de finiquito no tendrá efecto respecto a derechos adquiridos y de protección que se consideran irrenunciables, tales como jubilación patronal, salvo que se acredite por medio de documentación que han sido reconocidos o superados con un beneficio mayor o equivalente”

Esto permite a que toda acta de finiquito contenga cláusulas especiales sobre la jubilación patronal, verificado por el Ministerio del Trabajo, evitando el uso de actas de finiquito para encubrir renuncias implícitas.

c) Unificación de procesos con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

La existencia de la jubilación patronal y su relación directa con el sistema general del IESS, ha llevado a criterios divididos con respecto a calcular los valores, reconocimiento y compatibilidad. Aunque la normativa vinculante establece que esta figura opera de manera subsidiaria, al momento de ponerlo en práctica existen varias contradicciones y confusiones, por ambas partes, tanto de los trabajadores como de las autoridades.

La propuesta es fácil pero eficiente, unificar la normativa entre el Ministerio del Trabajo y el IESS, de la siguiente forma:

- La creación de un Reglamento en conjunto que regule de manera clara y eficaz los casos de concurrencia y exclusión de ambos sistemas de jubilación.
- Elaboración de tabla homologada que contenga años de servicio y los montos mínimos de jubilación, para poder calcular de mejor manera los valores que por derecho le corresponden.¹

Propuestas de desarrollo institucional y jurisprudencial

a) Creación de una defensoría laboral

La Defensoría del Pueblo y el Ministerio del Trabajo en sus organismos carecen de unidades netamente especializadas en la jubilación patronal, que impide dar un correcto seguimiento a estos procesos.

Propuesta institucional:

Creación de un departamento dentro del Ministerio del Trabajo, encargada específicamente de asistir a trabajadores con más de 25 años de servicio, este departamento tendrá como funciones las siguientes:

- Estudiar los casos de manera personalizada
- Emitir informes jurídicos
- Presentar demandas en la vía judicial cuando se verifique la omisión de un pago a este beneficio.

Hay que tener claro que la institucionalidad es fundamental para poder cumplir con las metas 8.5, y asegurar el acceso de forma equitativa a empleos decentes y sistemas de protección para quienes han mantenido el aparato productivo durante décadas (CEPAL, 2018).

Propuestas contratos colectivos

a) El contrato colectivo y la coexistencia con el principio de irrenunciabilidad

Los contratos colectivos son considerados como una manifestación del derecho, pero dicha autonomía no tiende a ser absoluta, está sujeta al reconocimiento de derechos mínimos e irrenunciables reconocidos en la Constitución.

¹ Existen países que ya cuentan con un sistema similar al propuesto, tal como Brasil con el Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), funciona como un registro centralizado de la trayectoria laboral, facilitando la prueba de antigüedad y el acceso a derechos como pensión, seguro y jubilación.

Perú ha creado el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), implementado, hace pocos años, como un registro obligatorio para trabajadores del sector de construcción civil, donde se documenta nombre, antigüedad, capacitación y experiencia laboral.

En la jubilación patronal, algunos contratos colectivos han incluido cláusulas como las siguientes:

- Eliminan este derecho adquirible a cambio de remuneraciones menores.
- Introducción de requisitos adicionales al tiempo de servicio.
- Excluyen a un número de trabajadores en específico por tipo de contrato o modalidad de trabajo.

Estas cláusulas van en contra de lo que establece el Art. 11.3 de la Constitución y ha sido identificado como causa de ineficacia.

Propuesta jurisprudencial y doctrinal:

Mediante vía judicial o por medio de una reforma legal, establecer un control de constitucionalidad material sobre aquellas cláusulas de contrataciones colectivas donde se establezca una regresividad o renuncia tácita de derechos adquiridos.

Esto nos llevaría a lo siguiente:

1. Las cláusulas que contravengan o sustituyan a la jubilación patronal deberán de ser sustituidas por cláusulas con beneficios iguales o mayores.
2. En caso de cualquier duda se debe de aplicar el principio pro operario y el indebido pro active.

Se recomienda que la Corte Constitucional emita un fallo que manifieste lo siguiente:

“Cualquier clausula colectiva que sustituya la jubilación patronal por una remuneración menor, será considerada nula, por contravenir el principio de irrenunciabilidad y el bloque de constitucionalidad”

“La jubilación patronal no se puede aplicar solo por interpretaciones restrictivas o administrativas donde se desconozca el contenido constitucional de los derechos laborales”

“En ningún caso se le podrá exigir al trabajador una prueba que no tenga acceso, sobre todo cuando este en juego un derecho irrenunciable y constitucionalmente reconocido como lo es la jubilación patronal”

En la Constitución en el Art. 424 establece de manera expresa la supremacía constitucional y reconoce lo que se denomina bloque de constitucionalidad, esto conlleva a que todas las normas y actos del poder público, incluidos contratos colectivos, deben respetar los principios, derechos y garantías, por otro lado, en el Art. 427 del mismo cuerpo normativo, impone el deber que la interpretación que se realice deberá llevarse a cabo lo que establezca la Constitución, privilegiando los derechos fundamentales y los principios constitucionales.

En el método exegético, que fue tradicionalmente utilizado en el siglo XIX, quien interpreta la ley se limita a desentrañar el significado textual de la norma, esto sin cuestionar de ninguna forma su contenido, ni vincularlo a contextos sociales o principios superiores. Este enfoque resulta a la actualidad insuficiente bajo el paradigma de Estado Constitucional, donde se menciona que toda interpretación debe de ser conforme a la constitución.

Es muy difícil a lo que menciona la hermenéutica jurídica moderna, que se encuentra fuertemente influenciada por el neoconstitucionalismo, obliga a toda interpretación se haga de forma garantista, es decir, privilegiando los derechos fundamentales, la dignidad humana, en principio de favorabilidad y principio pro-persona.

a) Mecanismos de denuncia y fiscalización sindical

El mayor problema que se presentan en la actualidad referente a contratos colectivos, se debe a una falta de participación democrática real de los procesos de negociación, esto lleva a que muchas veces los trabajadores acepten cláusulas regresivas en materia de jubilación patronal.

La propuesta que se plantea para esta problemática:

1. Registro obligatorio de cláusulas de jubilación patronal:
 - Todo contrato deberá constar en un apartado de manera exclusiva sobre la jubilación patronal y la autoridad competente analizará el caso, teniendo un criterio de legalidad, suficiencia y equivalencia.
2. Sistema de denuncias sindicales:
 - Creación de un canal oficial donde se acepten denuncias sindicales ante la autoridad competente, para poder impugnar si se analiza que una cláusula es regresiva, con facultades de revisión administrativa. Existen países que ya cuentan con esta herramienta, tal es el caso de Chile (Chile, Código del Trabajo, Art. 340, inc. b; Dirección del Trabajo), guía sobre reclamaciones, donde los sindicales cuentan con un canal formal, donde pueden presentar denuncias si verifican que son regresivas en procesos de negociación colectiva, mediante la reclamación a la Dirección de Trabajo. Esto permite una revisión administrativa rigurosa sobre la legalidad de las cláusulas patronales, y debe presentarse dentro de 5 días hábiles posteriores a la respuesta del empleador.

CONCLUSIONES

- El estudio realizado demuestra que el derecho a la jubilación patronal, aunque se encuentra estipulado en la normativa como irrenunciable, presenta una gran brecha entre el reconocimiento formal y la práctica. Este problema no se deriva de la ausencia de una normativa, sino de deficiencias técnicas, actos administrativos y procedimientos que impiden una exigibilidad efectiva, especialmente en la informalidad laboral y el nulo control estatal.
- Un problema evidente e importante es la excesiva y desproporcionada carga probatoria que se le impone al trabajador, quien debe demostrar veinticinco años de relación laboral de manera continua con el mismo empleador, pero en muchos casos no se cuenta con registros oficiales, respaldo documental suficiente, ni mecanismos institucionales que faciliten dicha verificación. Esta situación vacía de contenido práctico, traslada al trabajador a un riesgo probatorio incompatible con su condición de parte débil de la relación laboral.
- Se pudo concluir que las actas de finiquito y contratos colectivos suelen usarse en la práctica como un mecanismo de renuncia involuntaria. El nulo control sobre su contenido y equivalencia real permite cláusulas regresivas que afectan el acceso a la jubilación patronal.
- Se comprobó que la ausencia de precedentes jurisprudenciales vinculantes específicos sobre jubilación patronal genera criterios judiciales dispares y una alta inseguridad jurídica. Esta falta de uniformidad facilita interpretaciones restrictivas y regresivas, contrarias al principio de progresividad de los derechos laborales, limitando el rol del juez como garante activo de derechos sociales.

- El artículo demuestra que el principal límite al principio de irrenunciabilidad no es jurídico ni constitucional, sino institucional y operativo. La inexistencia de registros laborales integrados, de mecanismos automatizados de verificación del tiempo de servicio y de unidades especializadas de defensa laboral impide la materialización efectiva de este derecho, aun cuando su contenido normativo es claro.
- En relación con los contratos colectivos, se concluye que la autonomía colectiva, sin controles constitucionales materiales, puede convertirse en un espacio de regresividad, permitiendo la sustitución o condicionamiento indebido de la jubilación patronal. Esto confirma la necesidad de someter dichas cláusulas a un control reforzado de constitucionalidad y convencionalidad.
- El aporte central de esta investigación consiste en evidenciar que la crisis de la jubilación patronal no radica en su reconocimiento normativo, sino en su diseño institucional defectuoso, y en proponer soluciones concretas orientadas a reducir la carga probatoria del trabajador, fortalecer el control estatal y garantizar la coherencia entre negociación colectiva y derechos irrenunciables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (s.f.). Código del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/>
- CEP Software Legal. (s.f.). Base de datos jurídica ecuatoriana. <https://www.cep.com.ec/>
- Cerón, M. (s.f.). La jubilación patronal y su compatibilidad con el sistema de seguridad social ecuatoriano. Universidad Técnica de Ambato.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Sentencia No. 2767-17-EP/23. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 367-19-EP/20. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Dialnet Plus. (s.f.). Revista Iuris Dictio. <https://dialnet.unirioja.es/>
- Duque Vivar, F. A. (2021). La irrenunciabilidad de derechos laborales: un análisis jurídico y constitucional. Universidad Central del Ecuador.
- Durán Chávez, M. C., et al. (2022). Derechos laborales en el siglo XXI: avances y desafíos. Revista Marina, 2, 45-67.
- González, R. A. (2019). Jubilación patronal y el ámbito de validez de su aplicación en el derecho ecuatoriano. Revista Iuris Dictio, (25), 95-113. <https://doi.org/10.18272/rid.v25i25.1134>
- Haba, J. (2007). Fundamentos de investigación. Editorial Universitaria.
- Lariguet, G. (2015). Metodología de la investigación jurídica. Editorial Fontamara.
- Lexis Finder. (s.f.). Buscador de jurisprudencia. <https://www.lexis.com.ec/>
- Mandato Constituyente No. 2. (2008). Remuneración mensual unificada máxima para el sector público. Montecristi, Ecuador.
- Monesterolo Lencioni, G. (2019). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano. Ediciones Legales.
- Rojas Montoya, H., & Herrera Vázquez, A. (2020). La figura jurídica del visto bueno en el despido laboral. Revista de Derecho Laboral, 12(3), 33-56.
- Torres Sarmiento, X. (2021). El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo por voluntad del trabajador. Revista Jurídica, 5(10), 50-75.