



CONSULTAS FRECUENTES

JUBILACIÓN PATRONAL

1. ¿DESDE CUÁNDO EXISTE ESTA NORMA ACERCA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL Y CUÁL FUE SU OBJETIVO?

La Jubilación Patronal en el Ecuador se crea en el Código del Trabajo de noviembre de 1938 con la finalidad de que los trabajadores sin acceso a la jubilación de la Caja del Seguro (en la actualidad IESS) accedan a una pensión en la vejez que permita suplir la falta de ingresos económicos como inactivo. Las disposiciones generales tras la creación de la norma se mantuvieron, con ligeras modificaciones del Código del Trabajo a lo largo del tiempo. La mayoría de los cambios efectuados se relacionan con la garantía de pensiones que vayan de la mano con el entorno macro económico del país. El numeral 2 del Art. 136 del Código del Trabajo original establecía: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación podrá ser mayor que el sueldo o salario medio del último año; ni de s/. 800, 00 (sucres) mensuales cuando dicho sueldo o salario exceda de esta cantidad”.

2. ¿CÓMO DEBE INTERPRETARSE, EN EL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL, LA FRASE: “LA PENSIÓN NO SERÁ MAYOR A LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA MEDIA”?

El numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, fija límites a la pensión patronal y establece que:

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

Se han presentado ciertas confusiones respecto del uso de las palabras “**básica**” y “**mínima**”. Estos términos no son sinónimos pues el primero se refiere a lo que percibe cada trabajador por concepto de su sueldo base; es decir, sin tomar en cuenta comisiones, bonificaciones, entre otros rubros. Mientras que el segundo, se refiere al valor más bajo o el piso que permite la legislación laboral se pague como estipendio a un trabajador en el Ecuador.

Por ejemplo, la 13ra remuneración se distingue de la 14ta porque ésta última es equivalente al salario

mínimo y se paga igual a todos los trabajadores; mientras que, la 13ra se paga en función de lo que percibe cada trabajador. De ahí que el Código del Trabajo hace distinción en el Art. 222 cuando describe a la 14ta remuneración, con los términos 'remuneración básica unificada mínima', mientras que en el Art. 216, se establece que la pensión patronal no puede ser más alta que la 'remuneración básica unificada media' del trabajador.

En el año 2003, frente a esta duda, **ACTUARIA** formuló una consulta oficial al Ministerio del Trabajo, obteniendo la siguiente respuesta: **"...se entiende como salario básico unificado a lo que el trabajador en general percibe de forma mensual, de conformidad con el Art. 95 del Código de Trabajo, exceptuándose el componente salarial o cualquier otro rubro de carácter social"**.

Posiblemente, algunas personas tengan confusión porque en el Código del Trabajo del año 2006, que luego fue reformado, la Comisión de Codificación del Congreso Nacional de ese entonces estableció por error que la pensión no puede ser más alta que la 'remuneración básica mínima unificada medio'. El Congreso Nacional publicó en el RO No. 340 de 23 de agosto de 2006 una 'Fe de Erratas' y dispuso se corrija el error cometido por dicha comisión cuando utilizó esos calificativos, eliminó la palabra "mínima" y corrigió la palabra "medio" por "media".

En concordancia con lo anterior, se entiende que las denominaciones descritas, hacen referencia a la remuneración básica unificada del trabajador. Mientras que el artículo 113 de la normativa vigente, sobre el décimo cuarto sueldo, sí aclara que se trata del valor mínimo: **"Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico..."**. Por otro lado, cuando el Código del Trabajo trata sobre la 13ra remuneración en el Art. 111 dispone que: **"Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario"**.



El Ministerio del Trabajo ha mantenido una posición ambigua respecto del tema ya que en algunos casos aplica el tope de la remuneración básica unificada mínima; y en otros, realiza el cálculo en relación a la remuneración media percibida por el trabajador. Es importante tomar en cuenta que ese organismo es únicamente una autoridad administrativa y son solamente los jueces quienes son competentes para dirimir las controversias que surgen en torno a las diversas interpretaciones de una disposición, tanto más que a través del Acuerdo Ministerial No. 118 publicado en el Registro Oficial No. 218 de 15 de junio de 2018, este organismo prácticamente rehúye de su responsabilidad estableciendo que los valores por ellos calculados, son meramente referenciales.

Cabe indicar adicionalmente, que la reforma al Código del Trabajo que se realizó en el año 2000, publicada en el Registro Oficial No. 144 de 18 de agosto de 2000, cuando un año antes el salario mínimo vital era de 100 mil sucres, fijó que la pensión patronal **"no será inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación"**. En el Código del Trabajo del año 2005 por un error de codificación, como se dijo anteriormente, se estableció un techo para que la pensión no exceda el salario mínimo, lo que fue un absurdo. Es decir que lo que era antes un piso, según esa equivocada interpretación, ahora sería un techo.

3.- ¿TIENEN DERECHO LOS MANDATARIOS DE UNA EMPRESA A LA JUBILACIÓN PATRONAL Y SI ES ASÍ, CÓMO SE APLICA?

En relación al cálculo de la jubilación patronal para una persona que tiene el cargo de Presidente o Gerente General de una empresa, surge la inquietud de saber si efectivamente tiene o no el derecho a este beneficio. En estos casos puntuales, lo que hay que tomar en cuenta es si la persona en cuestión a más de tener ese cargo, tiene también la representación legal de la empresa.

Si solamente tiene la primera calidad, entonces sí debería ser tomado en cuenta como empleado. Por el contrario, si ostenta también la representación legal estaríamos dentro de lo establecido en el Art. 308, en el sentido de que es un mandatario de la compañía y no un empleado. El Art. 308 del Código del Trabajo establece que:

"Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Mas si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado."

Por lo expuesto, quienes fungen de representantes legales o mandatarios no están sujetos al Código del Trabajo y por lo tanto no deben ser tomados en cuenta para los beneficios laborales.

Ahora bien, la representación legal tal como lo establece el Código del Trabajo, es una figura que se puede presentar bajo dos modalidades:

- a) Para actos internos que corresponden a la organización, dirección y supervisión de los negocios sociales y que no trasciendan a terceros ni al público en general; y,**
- b) Para actos externos, que corresponden a las actividades de la compañía hacia terceros para adquirir derechos y contraer obligaciones.**

Estas últimas funciones se realizan a través del representante legal de la empresa que constituye, en definitiva, el requisito necesario para que pueda operar y cumplir con sus actividades. De lo expuesto, se llega a la conclusión de que el Gerente General que tenga a su vez la representación legal de la compañía, como se señaló anteriormente, es un mandatario de ella y no un empleado.

Por lo expuesto, todo radica en el tipo de representación legal que ostente una persona a más de su cargo específico en la empresa, pudiendo también existir el caso que teniendo ese cargo no tenga el poder o mandato de representación legal.



4. SI UN TRABAJADOR ES DESVINCULADO POR VISTO BUENO PORQUE COMETIÓ UNA FALTA GRAVE EN LA EMPRESA, ¿TIENE DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL?

El Art. 216 del Código del Trabajo establece que el derecho a la jubilación patronal ampara al trabajador que haya laborado veinticinco años o más con un mismo empleador, derecho que es independiente a la forma de terminación de la relación laboral ya que no caduca ni se extingue.

Si el trabajador cumplió con el requisito de tiempo estipulado en la ley y en caso de que la compañía haya solicitado el visto bueno y obtenga así la terminación del contrato, el derecho debe ser efectivamente reconocido.

Sin embargo, en caso de que el trabajador haya laborado entre 20 a 25 años y su contrato haya sido finalizado por visto bueno, no tendrá derecho a recibir la jubilación patronal proporcional pues el Art. 188 del Código del Trabajo limita únicamente al despido intempestivo como terminación laboral para acceder a este beneficio.



Si un trabajador obtiene una resolución favorable en un visto bueno en contra del empleador entre el año 20 y antes de cumplir los 25 años, sí tiene derecho a recibir la jubilación patronal proporcional porque un visto bueno favorable al trabajador ocasiona los mismos efectos que el despido intempestivo.

5. ¿QUÉ OCURRE CON LAS OBLIGACIONES DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL EMPLEADOR?

La jubilación patronal constituye un derecho que tiene el trabajador por haber cumplido el tiempo previsto en el Código del Trabajo. Al ser un derecho del trabajador y por lo tanto una obligación patronal, ésta no se extinguiría en caso de la muerte del empleador. En efecto, la normativa de nuestro país dispone que en el acervo hereditario se encuentran tanto los activos como pasivos, por lo tanto, la obligación patronal se transmitiría, en el caso de que el empleador sea una persona natural, a sus herederos.

En el caso de que el empleador sea persona jurídica, nada tiene que ver el fallecimiento del Representante Legal con la extinción de la obligación, ya que quien asume las obligaciones laborales es la compañía o la entidad.

6. ¿CÓMO FUNCIONA EL ACUERDO DE LAS PARTES EN EL PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL?

Siempre que exista acuerdo entre las partes, puede pagarse el fondo global por cuotas, entendiéndose que éstas no pueden ser diferidas por mucho tiempo, en nuestra opinión no más de dos años. No cabría la aplicación de intereses en el caso de cuotas puesto que en el cálculo del fondo global ya se toman en cuenta factores como el valor del dinero en el tiempo.

Incluso en el caso de que exista acuerdo entre las partes, los pagos parte del fondo global se los puede realizar a través de activos de la compañía que deberán tener el adecuado avalúo y proceder a la transferencia de dominio tal como lo establece la ley.



En conclusión, el pago de la jubilación patronal se lo puede cancelar en cuotas siempre y cuando exista el acuerdo expreso del ex trabajador en aceptar la modalidad de pago. El Código del Trabajo es claro en el sentido de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto, la modalidad de pago debe garantizar que se pague la totalidad del valor.

Es por esta razón que el Art. 216 del Código del Trabajo, dispone que el acuerdo de la modalidad de pago debe constar en un acta en la que se ratifique el acuerdo de las partes para evitar futuros reclamos o contingencias con el ex trabajador.

7. ¿ES OBLIGACIÓN PAGAR EL FONDO GLOBAL?

Es necesario tener en claro que el Código del Trabajo dispone que la obligación del empleador es cancelar la pensión mensual vitalicia, no teniendo la obligación de cancelar el fondo global. La figura del fondo global es un caso excepcional en el que el trabajador solicita el pago a su empleador, pudiendo este último aceptarlo o negarlo, dependiendo de la liquidez de la compañía.

8. ¿CÓMO SE COMPUTA EL TIEMPO LABORADO PARA EFECTOS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL?

El Código del Trabajo establece que para la liquidación de un trabajador que es despedido, deben tomarse en cuenta años enteros, por ejemplo 19 años y 6 meses deben ser computados como 20 años.

Sin embargo, para la jubilación patronal la norma es clara al determinar que, en el caso de despido intempestivo, el trabajador podrá acogerse a este derecho, cuando haya cumplido al menos 20 años de trabajo y menos de 25 años.

Por lo tanto, deben haber transcurrido efectivamente **al menos veinte años**, es decir con diecinueve años, once meses no procede el derecho proporcional de la jubilación patronal.

En algunas ocasiones existe confusión al dar lectura al Art. 188 del Código del Trabajo. Lo que la disposición legal establece en su primera parte, es la forma de **indemnizar** al colaborador que haya sido despedido y en este caso, se indica que se considerará la fracción de un año como año completo.

Sin embargo, en los incisos posteriores, se establece de forma clara que la jubilación patronal solamente deberá ser reconocida:

"En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código", lo que sin lugar a dudas debe entenderse que será solamente a partir del vigésimo año de trabajo que se debe reconocer este derecho y de ninguna manera antes en el caso de despido intempestivo.



9. ¿QUÉ OCURRE CON EL DERECHO AL DESAHUCIO CUANDO UN TRABAJADOR HA TENIDO INGRESOS Y REINGRESOS EN LA MISMA EMPRESA?

El Art. 185 del Código del Trabajo es claro en el sentido de que el desahucio se calcula en base a años de trabajo completos y no fracciones de año.

Muchas veces, la confusión radica en la interpretación del artículo 188 del mismo cuerpo legal que trata sobre el despido intempestivo y que para su cálculo hace expresa referencia a la fracción de un año. Si el artículo relativo al desahucio no especifica si se trata de fracción de año debe considerarse año completo.

Finalmente, esto se corrobora con los cálculos de liquidación que pone a disposición del público el Ministerio del Trabajo (SUT) cuando en caso de un trabajador que no haya cumplido un año, el valor por concepto de desahucio se marca automáticamente con cero.



10. ¿CUÁNDO PODRÍA TRATARSE DE UNA SIMULACIÓN DE CONTRATO LABORAL A TRAVÉS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES?

Por desconocimiento de la normativa, algunos empleadores, optan por contratar a sus trabajadores bajo la forma de contrato civil por honorarios. Sin embargo, hay que tomar en cuenta lo siguiente que se encuentra establecido en la normativa vigente en el país:

- 1.- En el Ecuador, se pueden contratar civilmente únicamente los servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la empresa, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros.
- 2.- Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo:

a) prestación de servicios lícitos y personales;

b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y,

c) remuneración.

- 3.- Los casos más usuales de simulación de un contrato laboral bajo la figura de uno civil son los siguientes:

- Cuando la empresa incorpora personal bajo contrato civil para puestos de trabajo esencialmente subordinados. Por ejemplo: secretaria, gerente general y asistentes en general, etc.
- Cuando la persona presta sus servicios de manera permanente en el centro de trabajo.
- Cuando la persona presta servicios a favor de una única empresa.
- Cuando es la empresa quien proporciona las herramientas de trabajo al prestador de servicios.
- Cuando el prestador de servicios es sancionado en caso de incumplimiento de sus funciones.

- Cuando al prestador de servicios se le otorga derecho a vacaciones anuales.
- Cuando el prestador de servicios percibe su retribución con la misma periodicidad que los trabajadores que se encuentran en planilla (quincenal o mensual). Además, se le otorga también incrementos en sus ingresos como a los trabajadores subordinados.
- Cuando el prestador de servicios cumple una jornada de trabajo y registra, todos los días, su ingreso y salida de la empresa, como si fuera un trabajador más en la planilla.
- Cuando al cumplir el plazo de duración del contrato de prestación de servicios, al prestador se le hace entrega de un certificado de trabajo.

La empresa que mantenga la figura de honorarios profesionales para simular un contrato laboral puede ser motivo de denuncias o demandas laborales, con graves consecuencias puesto que estaría incumpliendo su obligación patronal de afiliación al IESS, al reunirse todos los elementos de una relación laboral regida por el Código del Trabajo.



11. ¿QUÉ OCURRE CUANDO UN EMPLEADO FALLECE ANTES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO?

La jubilación patronal es un derecho del trabajador que ha cumplido los requisitos para ello. Para que efectivamente un trabajador pueda acceder a este beneficio en primer lugar debe darse la terminación laboral y automáticamente se convierte en jubilado.

En el caso de que la persona se encuentre activa y no se haya finalizado su relación laboral antes de su muerte, la compañía no está en la obligación de pagar la jubilación patronal a sus deudos, ya que nunca tuvo la calidad de jubilado, característica esencial para acceder a la jubilación patronal.

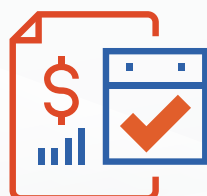
Sin embargo, en estos casos, las compañías podrían reconocer la fidelidad del trabajador a través de un bono especial voluntario por sus años de servicio.



12. ¿QUÉ OCURRE CUANDO UN JUBILADO PATRONAL FALLECE?

Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión jubilar igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

Por otro lado, en caso de que el trabajador con más de 25 años de servicios haya fallecido después de haberse producido la terminación laboral, el empleador debe reconocer el beneficio a sus deudos ya sea de forma global o a través de pensión mensual. En efecto, debido a que el trabajador ya había accedido a su derecho de jubilación patronal y si hubiera habido un acuerdo previo entre las partes sobre el pago del beneficio se debe respetar.



13. ¿QUÉ OCURRE CON LAS OBLIGACIONES LABORALES CUANDO LA EMPRESA CAMBIA DE RAZÓN SOCIAL O ES UN NUEVO EMPLEADOR?

El Art. 216 del Código del Trabajo determina claramente que los trabajadores que han cumplido 25 años o más de servicios continuos o ininterrumpidos tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Se debería tomar en cuenta como fecha de ingreso aquella en la que la compañía que solicita el cálculo de la provisión o el pago de la jubilación patronal, contrató los servicios del trabajador pues si existió una relación laboral anterior con uno de los socios de la compañía como persona natural, esa relación debió ser terminada legalmente, pero nada tiene que ver con el tiempo laborado efectivamente en la compañía.

Se aplicaría la sumatoria del tiempo previo laborado siempre que se hubiera suscrito con el trabajador un contrato de subrogación patronal, reconociendo la antigüedad previa del trabajador, caso contrario, no. Hay que aclarar que la figura de subrogación patronal tiene lugar, en la mayoría de casos, en fusiones, cesiones, absorción de una compañía a otra, entre otros procesos.



14. ¿QUÉ OCURRE CON LA JUBILACIÓN PATRONAL CUANDO SE PRODUCE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO?

El Art. 169 del Código del Trabajo determina las causas por las que un contrato de trabajo puede darse por terminado. En efecto, para que un trabajador que cuenta con los requisitos legales pueda beneficiarse de la jubilación patronal, debe producirse la terminación de su contrato. Ahora bien, cabe mencionar que el derecho a la jubilación patronal ampara al trabajador que haya laborado veinticinco años o más con el mismo empleador, derecho que es independiente a la forma de terminación de la relación laboral.

Por ejemplo, si el trabajador ha cumplido con el requisito de tiempo estipulado en la ley y en caso de que el empleador haya solicitado el visto bueno, el derecho debe ser efectivamente reconocido. Así mismo, si el contrato finaliza por fuerza mayor o caso fortuito y el trabajador cuenta con más de 25 años de servicio, el empleador está en la obligación de reconocer este derecho.

15. ¿DEBERÍAN INCLUIRSE LAS BONIFICACIONES DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL?

La definición de una pensión jubilar consiste en sustituir o reemplazar una parte del sueldo normal que percibía el trabajador antes de jubilarse; y por lo tanto, los bonos entregados por el empleador, tienen el carácter de extraordinario y consecuentemente son diferentes del estipendio normal que tenía el trabajador mientras laboraba. De ahí que en la literatura técnica surge el concepto de tasa de reemplazo o de sustitución que es la relación entre la pensión y el último sueldo.

Efectivamente, el Art. 95 del Código del Trabajo hace referencia al cálculo de las indemnizaciones. Sin embargo, al no existir una disposición específica de lo que se entiende como remuneración para efectos

de la jubilación patronal, se debería adoptar el mismo criterio. Ejemplo de ello, es lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo que determina el derecho a la décima tercera remuneración y dispone que: "La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código".

Por lo expuesto y en virtud de la interpretación sistemática que dispone que las normas no pueden analizarse de forma aislada de los demás preceptos que integran un cuerpo normativo de la que forman parte, se concluye que la jubilación patronal al ser un derecho tal como el décimo tercer sueldo, se deba aplicar el concepto de "remuneración" de forma análoga al que consta en el artículo 95:

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

En concordancia con este punto, es importante considerar que para efectos de la materia gravada se entiende que el empleador debe reportar al IESS todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria. Es decir a diferencia del cálculo de jubilación patronal, para el IESS si se debería considerar dentro de la materia gravada aquellos rubros por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio.



16. ¿CÓMO SE APLICA EL MANDATO CONSTITUYENTE No. 8 EN LA JUBILACIÓN PATRONAL Y CUÁLES SON SUS EFECTOS?

De conformidad al Mandato Constituyente No. 8, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la Organización Internacional del Trabajo OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.



La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se registrará por las normas del Código del Trabajo.

Por lo expuesto, se desprende que la jubilación patronal es un derecho aplicado entre la relación laboral que surja con la usuaria de las actividades complementarias y los trabajadores.

17. ¿ES POSIBLE QUE UN TRABAJADOR TENGA DOBLE JUBILACIÓN PATRONAL?

El derecho a la jubilación patronal y por lo tanto la obligación del empleador debe darse por única vez, porque de lo contrario estaríamos imponiendo una obligación adicional al empleador que ya cumplió con su deber. Efectivamente, el tercer párrafo del numeral 3 del Art. 216 del Código de Trabajo establece que:

“El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador (...)”, por lo tanto, una vez que se ha pagado la jubilación patronal, NO se puede pretender volver a reconocerla argumentando que existe una nueva relación laboral.

Existe una confusión en la interpretación de las palabras "continuada o interrumpidamente" del Art. 216 del Código de Trabajo, pues el sentido estricto de la última palabra es justamente permitir que el trabajador pueda reunir los 25 años de servicio siempre que sea con el mismo empleador a pesar de que la relación laboral haya sido por períodos.

Ahora bien y bajo circunstancias excepcionales, el empleado podría acceder a este beneficio con otro empleador en caso de que haya cumplido con los requisitos legales.

18. ¿CUÁL ES EL TRATAMIENTO DE LOS FONDOS DE RESERVA PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL?

El segundo párrafo del numeral 4 del Art. 216 del Código del Trabajo establece:

A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.





19. ¿SE DEBE PAGAR DE FORMA COMPLEMENTARIA LA DÉCIMO TERCERA Y DÉCIMO CUARTA PENSIÓN PATRONAL?

El numeral tercero del Art. 216 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

‘El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley (...)’

Adicionalmente, el tercer inciso del Art. 113 menciona que:

‘La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.’

Por lo expuesto, se concluye que los jubilados patronales tienen derecho a recibir, tanto la décimo tercera, como la décimo cuarta pensión por parte de sus ex empleadores.

En efecto si el ex trabajador ahora jubilado patronal lo solicita, se puede pagar la 14ta remuneración de forma mensual. La recomendación es que se deje constancia por escrito para evitar que luego existan inconvenientes entre las partes.



20. ¿CUÁNDO UN JUBILADO PATRONAL ESTÁ RECIBIENDO SU PENSIÓN MENSUAL PUEDE SOLICITAR AL EMPLEADOR LA ENTREGA DE UN FONDO GLOBAL PARA FINIQUITAR LAS OBLIGACIONES FUTURAS?

Si el jubilado solicita el pago del fondo global y el empleador acepta puede solicitar un cálculo actuarial para determinar el valor presente de los pagos futuros tomando en cuenta la expectativa de vida del jubilado en función de la tabla de mortalidad vigente y la tasa de interés pasiva referencial del año inmediatamente anterior determinada por el Banco Central del Ecuador. La entrega de ese fondo global sustituye los pagos futuros y se debe registrar ante un Notario para finiquitar las obligaciones pendientes por parte del empleador.

