



CARRERA DE DERECHO

Informe Final de Trabajo de Titulación

Previo a la Obtención del Título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Tema:

Caso Laboral N.º 13371-2014-0051 seguido por la Señora Mieles Navarrete Juana Monserratte en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “15 de Abril” LTDA., representada por la Gerente encargada Economista Anabel Marisol Dávila Parrales, **“Errónea interpretación y aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo en relación al cálculo de la pensión jubilar patronal mensual”**

Autores:

Josseline Fernanda Macías Velásquez

Milton Vinicio Sornoza Cedeño

Tutor:

Abg. Fatsi Stalin Cedeño Roldán

Portoviejo- Manabí- Ecuador

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Josseline Fernanda Macías Velásquez y Milton Vinicio Sornoza Cedeño, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: Caso Laboral N.º 13371-2014-0051 seguido por la Señora Mieles Navarrete Juana Monserrate en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “15 de Abril” LTDA., representada por la Gerente encargada Economista Anabel Marisol Dávila Parrales, “Errónea interpretación y aplicación de la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo en relación al cálculo de la pensión jubilar patronal mensual”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 25 de julio de 2017.

Josseline Fernanda Macías Velásquez. Milton Vinicio Sornoza Cedeño.

C.C.131488277-8

C.C. 131241064-8

AUTORA.

AUTOR.

ÍNDICE.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
ÍNDICE.....	III
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes De La Jubilación Patronal	3
1.2. El Derecho Laboral.....	4
1.3. El Derecho al Trabajo.....	6
1.4. El Trabajador	7
1.4.1. Derechos del Trabajador.....	8
1.5. La jubilación patronal	8
1.5.1. Clases de Jubilación Patronal	9
1.5.2. Jubilación patronal global.....	10
1.5.3. Los Efectos Jurídicos del Pago Acumulado de la Pensión Jubilar ...	11
1.5.4. Jubilación Patronal Mensual.....	11
1.6. Derechos Constitucionales Que Amparan a los Jubilados Patronales	13
1.6.1. Principios de la Jubilación	14
1.6.2. Principio Indubio Pro Operario en la Interpretación y Aplicación de Normas Pensionales	15

1.7.	Problemas en la Aplicación de la Regla Segunda del Artículo 216 del Código del Trabajo para el Cálculo del Monto a Recibir por Concepto de Jubilación Patronal.....	16
	CAPÍTULO II	18
2.1.	Análisis del Caso 13371-2014-0051	18
2.1.1.	Sentencia de primer nivel	21
2.1.2.	Sentencia de sala	26
	CAPÍTULO III	45
3.1.	Conclusiones.....	45
	Anexos	51

INTRODUCCIÓN

Bajo el precepto constitucional de que el trabajo es un derecho social y que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, se realiza el presente estudio de casos en la causa Laboral N° 13371-2014-0051 en donde se ha encontrado una problemática jurídica en relación a la proporción de la pensión jubilar patronal mensual.

El artículo 11 de la Constitución, en su numeral 8 instituye que “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos” (Constituyente, 2008).

En los procesos judiciales en materia laboral además de los principios procesales de la materia en sí, deben aplicarse las normas y principios constitucionales a favor de las partes y más aún en materia laboral a favor del trabajador, considerado como la parte más débil de la relación laboral, por ello; las legislaciones internacionales y la ecuatoriana ordenan la aplicación del universal del “In Dubio Pro Operario”, el cual se encuentra consagrado en el numeral 3 del Art. 326 de la Carta Magna, en concordancia con el Art. 7 del Código del Trabajo.

En el presente estudio de caso se pretende profundizar y analizar, si los señores Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, interpretan la norma contenida en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, determinando que el máximo de la pensión patronal jubilar que le corresponde al trabajador, no debe ser superior a la media de la remuneración básica unificada.

Para el análisis y la argumentación jurídica del problema planteado, se hará una revisión teórica de carácter doctrinaria, legal, jurisprudencial y analítica acerca de la jubilación patronal, desde sus antecedentes en el marco de la legislación ecuatoriana, hasta las reglas de aplicación de esta institución jurídica, para lo cual se efectuará el escrutinio de las normas legales, así como derecho comparado y jurisprudencia que ratifiquen la idea a defender del caso fijado para el estudio.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de La Jubilación Patronal

Para el inicio del estudio antes de desarrollar los temas relacionados con la problemática, es importante anotar de manera breve como nace esta institución en el ámbito del derecho, para lo cual se ha revisado la obra del Dr. Carlos Cisneros, quien de manera explícita manifiesta los orígenes de esta institución en la legislación ecuatoriana.

Como antecedente el autor indica que el derecho es un cuerpo sistémico, es decir general, que se compone en primera instancia por normas, y que tiene una segunda instancia compuesta de principios y valoraciones que son el sustrato de aquellas, explicando que para entender el objeto de su regulación se debe recurrir a la motivación.

Como antecedente de la historia de la jubilación patronal el autor indica que esta figura aparece en 1937 con el Código del Trabajo que fue reformado en 1938 que en sus considerando motiva la existencia de la jubilación patronal en la que el Estado ya ponía esa jubilación para protección del trabajador que en esa época no podían acceder a los beneficios de la caja del seguro.

Cisneros, (2012)¹, expresa:

En el Código del Trabajo de 1938 en la regulación de la jubilación el art 136 señalaba que los trabajadores que por 25 años o más hubieran prestado sus servicios, continuada o ininterrumpidamente tendrán derecho a ser jubilados por sus patronos de acuerdo a las reglas de los

¹ Cisneros Pazmiño, Carlos. (2012). *“Jubilación patronal”*. Quito. Editorial Don Bosco.

coeficientes, tiempo de servicios y edad, y el haber individual se encontraba formado por dos partidas como lo son la del fondo de reserva, la suma equivalente al 5% del promedio del salario y por una suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo por cada año de servicio, además se estableció que en ningún caso la pensión de jubilación podía ser mayor al salario medio del último año. (p. 35).

En el artículo 3, se hace referencia de las garantías que el trabajador puede pedir al patrono que garantice el pago de la pensión o que en su defecto se deposite a la caja del seguro de empleados privados y obreros, los primeros numerales existían para los trabajadores que no se encontraban afiliados en ese entonces a la caja del seguro de empleados privados y obreros.

El autor de este capítulo hace una comparación entre la estructura de lo estipulado en el Código de 1938 con la legislación vigente del Art. 216 que regula la jubilación patronal a cargo de los trabajadores, que es igual en cuanto a los 25 años de prestación de servicios, las mismas reglas, en cuanto a la formación del haber individual de la jubilación, tomando en cuenta que este haber se forma de dos partidas, mientras que el código de 1938 se formaba de tres, igualmente se establece que en ningún caso la pensión de jubilación podía ser mayor ya no al salario medio del último año, sino al salario básico unificado.

1.2. El Derecho Laboral

Es importante analizar de manera breve lo que representa el Derecho Laboral como rama del derecho, pues; de éste se desprenden las diferentes figuras jurídicas que relacionan al empleador con el trabajador como lo es una de ellas la pensión jubilar patronal motivo del presente estudio práctico.

El popular y reconocido diccionario jurídico de Cabanellas (2010)², para conceptualizar al derecho laboral imprime:

El Derecho Laboral tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral. (p.134).

Revisando a García, (1967)³:

El Derecho Laboral es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido distintos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. (ps. 23-24).

De lo anteriormente descrito se desprende que el Derecho Laboral es el encargado de la regulación de los sujetos inmersos en la materia, esto es; empleador y trabajador. También denominado Derecho del Trabajo o Derecho Social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Este cuerpo legal no solo ampara al trabajador dentro de la relación laboral, sino que también lo ampara luego de dada por terminada, ya sea por

²Cabanellas De Las Cuevas, G. (2010). *“Diccionario Jurídico Elemental”*. Buenos Aires. Editorial Heliasta. S.R.L.

³García Manuel Alonso. (1967). *“Curso del Derecho de Trabajo”*. 2da. Edición. Barcelona. Editorial Ariel.

algún conflicto, o por el acogimiento a una institución jurídica como lo es la jubilación; por ser de carácter laboral y sigue ejerciendo su derecho en función de su sistema protector por que ha sido creado

1.3. El Derecho al Trabajo.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado en Nuestra Carta Magna y es la base para una vida digna, este derecho expresa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana.

Es así que La Constitución (2008)⁴, en su Art. 33 Expresa este derecho fundamental estableciendo:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constituyente, 2008).

Alonso, citado por Cabanellas en su diccionario jurídico define: “El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere el valor del que antes carecía la materia al que aplica su actividad” (Cabanellas, 2003, p.130)⁵.

⁴ Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de Quito, 20 de octubre de 2008.

⁵ Cabanellas D,T, Guillermo. (2003). *“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”*. Editorial Heliasta S.R.L.

1.4. El Trabajador

El trabajador es una de las partes de la relación laboral, la cual es aquella que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, como lo menciona Trujillo. (2008)⁶:

“La persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser una persona física como una persona jurídica” (p.26).

El jurista ecuatoriano Andrade, (2009)⁷; sobre la conceptualización del trabajador ha impreso:

Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza actividades predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual. (p. 664).

En palabras más cortas, pero acertadas Andrade (2008)⁸, define al trabajador como: “La persona física que voluntariamente asume la obligación de trabajar mediante remuneración por cuenta y bajo dependencia de otro” (p. 21). Esta definición no se aleja de lo establecido en el artículo 8 del Código de Trabajo, (2016)⁹, que sobre el contrato individual de trabajo señala:

⁶ Trujillo Julio Cesar. (2008). “Derecho del Trabajo” Tercera Edición. Editorial Quality Cia. Ltda.

⁷ Andrade Barrera, Fernando. (2009). “Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana”. Cuenca. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.

⁸ Andrade hidalgo, Gabriel. (2008). “Apuntes del Derecho Laboral Ecuatoriano Teoría y Práctica”. Quito. Editorial Wikilearning.

⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO. (2016) Codificación 2005-017. Quito. Editorial Jurídica del Ecuador.

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (p.4).

1.4.1. Derechos del Trabajador

Entre los sinnúmeros de derechos de los que gozan los trabajadores que se encuentran establecidos tanto en la Constitución como el Código del Trabajo y los Convenios Internacionales de los Derechos Humanos ratificados por el Ecuador se encuentra el Derecho a la Jubilación. Se concibe que la jubilación es el cese de la relación laboral, o como es llamado comúnmente el retiro del trabajador.

El trabajador al prestar sus servicios lícitos y personales en beneficio de su empresa o patrono, aporta a la creación e incremento de la riqueza en favor directo del empleador y de manera indirecta también lo hace en favor de la sociedad, y en retribución a este beneficio tiene derecho a recibir una pensión jubilar al terminar las relaciones laborales.

La pensión jubilar es un derecho al que tienen los trabajadores tanto del sector público como el sector privado que básicamente deben cumplir las mismas reglas para solicitarla, de acuerdo a la normativa legal que la regula como institución jurídica.

1.5. La jubilación patronal

La jubilación patronal es aquella que proviene del empleador dentro del marco laboral universal; es decir, se da este tipo de jubilación en los trabajadores de carácter público y privado.

El Dr. Ramiro Arias Barriga en su obra “La jubilación patronal” señala que: “La jubilación es una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador y/o empleador según sea el caso, después de haber laborado determinados años, se podría decir que es el derecho al disfrute por haber acumulado años de servicio” (Barriga, 2015, p.1)¹⁰.

Revisando a Andrade, (2009)¹¹, imprime:

La Jubilación Patronal es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador aquellos trabajadores que, en forma continuada o interrumpida, le hubieren prestado servicios personales en relación de dependencia, por veinticinco años o más, cualquiera sea su edad. (p.191).

Al existir la jubilación patronal y la jubilación por medio del IESS existen reglas para cada una de ellas al momento de solicitar la jubilación, pero ambas básicamente tienen que ver con años de trabajo y aportaciones en cada caso.

1.5.1. Clases de Jubilación Patronal

En la legislación Ecuatoriana existen dos clases de jubilaciones, la del IESS o publicación ordinaria y la patronal que es en la que se basa el presente estudio. Cuando se es beneficiario de la jubilación patronal, el valor a recibir no

¹⁰ Arias Barriga, Ramiro. (2015). “*La jubilación patronal*”. (en línea). Consultado 15 de julio 2017. en: <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000014.pdf>

¹¹ Andrade Barrera, Fernando. (2009). “*Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*”. Quito. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.

puede ser menor de 30 dólares y si se está asegurado tanto en lo privado como en el IESS no puede ser menos de \$20 de acuerdo a la normativa laboral. La jubilación patronal se divide en dos:

- a) Jubilación patronal global y;
- b) jubilación patronal mensual.

1.5.2. Jubilación patronal global

Revisando nuevamente a Cisneros, (2012); en lo referente a la jubilación patronal global, se refiere a la acumulación de ésta, por ello este autor señala que la naturaleza jurídica de esta acumulación es la de un derecho en goce del trabajador que aparenta ser un acto jurídico unilateral, en el que si bien intervienen dos sujetos, el único que tiene la facultad jurídica para decidir es el trabajador. (Cisneros, 2012).

Este mismo autor además enfatiza que el único titular del pago acumulado de la pensión jubilar, en tanto tiene la capacidad jurídica para exigirlo, es el trabajador.

- **La Causa del pago acumulado.-** La causa o fin inmediato del pago acumulado de la pensión jubilar aparentan ser dos, primero cubrir el cumplimiento de las pensiones mensuales y determinados en la ley y por último la extinción definitiva de la obligación del empleador (Cisneros, 2012).
- **El objeto del pago acumulado de la pensión jubilar.-** Consiste en dos partes, primero la obligación de dar, que el empleador entregue directamente

al trabajador en fondo global y por último la obligación de hacer, que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

- **Operatividad del pago acumulado de la pensión jubilar.**-La operatividad según el doctrinario se produce en cuatro etapas:
 1. La petición del trabajador al empleador.
 2. El cálculo del fondo global, debidamente fundamentado y practicado.
 3. La suscripción del acta ante notario o autoridad competente.
 4. La entrega directamente del fondo global por parte del empleador al trabajador. (Cisneros, 2012).

1.5.3. Los Efectos Jurídicos del Pago Acumulado de la Pensión Jubilar

Los efectos de este tipo de jubilación patronal se resumen concretamente en dos que son:

- a) Extinción de la obligación del empleador al pago de la pensión jubilar.
- b) Extinción del derecho del trabajador a su pensión jubilar.

1.5.4. Jubilación Patronal Mensual

La jubilación patronal cuando no es acumulada o global es mensual que es aquella pensión vitalicia que puede ser depositado al IESS todos los meses. Para el cómputo de la jubilación patronal se suma el equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años. Este rubro se multiplica por los años de servicio y el resultado se divide para el

coeficiente de edad establecido en el Art. 218 del Código del Trabajo. Esto a su vez se divide para 12 meses del año¹².

Respecto a este cálculo es que existe la problemática jurídica del caso concreto, pues; mientras los trabajadores defienden dicho calculo en base a la remuneración, los empleadores han interpretado que este cálculo debe ser en base al salario básico unificado como lo establece la regla 2 del artículo 216.

A continuación una jurisprudencia en donde se aplica la regla segunda del artículo en mención donde se resuelve la pensión en base al último sueldo del trabajador, se adjunta esta sentencia por cuanto; tiene relación con la problemática del caso estudiado que se analizará adelante:

(...) NOVENO: [...] 4.1. De fjs. 6 a 7 de los autos obra el Mecanizado el IESS, en donde aparece que la actora ha trabajado para correos de Loja parte de Correos del Ecuador desde mayo de 1978, y hasta la suscripción del Acta de Finiquito 22 de junio del 2000, es decir durante más de 22 años 1 mes 21 días, por lo que tiene derecho a percibir la jubilación proporcional que reclama en su demanda.- 4.2. El Art. 188 del Código del Trabajo, impone varias sanciones al empleador que despide intempestivamente a su trabajador, una de ellas contenida en el inciso séptimo. La terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador se produjo el 22 de junio del 2000, conforme consta del acta de finiquito de fs. 3 a 4 en la que se reconocen entre otros valores, la indemnización del Art. 188 y la bonificación del Art. 185 del Código del Trabajo, por lo que tiene derecho la actora a la Jubilación Proporcional. DÉCIMO: Como tiempo de servicios se tendrá desde mayo de 1978 hasta el 22 de junio del 2000, (22 años, 1 mes y 21 días) DÉCIMO PRIMERO: Realizado el cálculo de la pensión jubilar de acuerdo a las reglas del artículo 216 del Código del Trabajo, tomando en cuenta el tiempo de 22 años, la edad de la actora al término de la relación laboral de 52 años, el promedio mensual de los últimos años es de \$196, 23, el 5% del

¹²Quiroz, Gabriela. (2015). “*Calcule cuánto puede recibir por jubilación patronal mensual*”. El comercio.com. (en línea). Recuperado el 10 de Agosto de 2017. Disponible en: <http://www.elcomercio.com/datos/calculadora-jubilacionpatronal-iess-trabajadores-remuneracion.html>

promedio anual de los últimos cinco años \$215, 60. Capital constitutivo \$215,60, dividido para 8.6544 (coeficiente de la actora)= \$24.91 dividido para 12=\$2.07, la pensión mensual, siendo una pensión inferior a la mínima establecida en el Art. 188 de la Ley publicada en el R.O. N° 144 de 18 de Agosto de 2000, que reforma el Art. 219 del Código del Trabajo, actual artículo 216 que determina que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del última año, ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (USD 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (USD \$20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación, en el presente caso, se tomará en cuenta la pensión de \$30; a) Por 22 años de servicio le corresponde el 88% que es igual a \$26,40 y desde la terminación de la relación laboral (22 de junio del 2000, han transcurrido 12 años y 10 meses (154 meses) $154 \times 26.40 = \$4,065.60$; b) Por décima tercera pensión jubilar \$316.80; c) Por décima cuarta pensión jubilar \$ 1.737.12. TOTAL \$ 6.119.52. En tal virtud casa la sentencia.

1.6. Derechos Constitucionales que amparan a los jubilados patronales

Uno de los fundamentos de la jubilación, es que el empleado que ha cumplido con su tiempo de trabajo se retire y reciba una jubilación patronal digna; aunque en la actualidad no es raro observar las noticias en donde se evidencia que en algunos casos existe un tipo injusticia en los montos otorgados por pensiones jubilares.

Como punto de partida los derechos constitucionales que amparan a los jubilados se producen respecto a lo señalado en el Art. 33 de la Constitución que señala los derechos del trabajo como derecho y deber social, en este mismo artículo se manifiesta el derecho a la seguridad social y a una retribución digna y justa, dentro de la cual se refiere obviamente al derecho de los jubilados que han entregado por veinticinco años o más sus servicios lícitos a un empleador.

En el Art. 326 numeral 2 de la Carta Magna se señalan como principios de los derechos laborales la irrenunciabilidad e intangibilidad como principios protectores de los que goza el trabajador, para la eficacia de sus derechos, los cuales bajo este precepto pueden ampliarse y mejorarse, también impone que en materia laboral serán válidas las transacciones siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; pero de ninguna manera se admitirán transacciones sobre el derecho a la jubilación patronal del trabajador. Otro punto por el cual por medio de la Constitución se amparan los derechos de los jubilados patronales, es el hecho de que el derecho a la jubilación patronal es imprescriptible.

1.6.1. Principios de la Jubilación

La jubilación como institución jurídica se fundamenta principalmente en dos principios, como lo son, el principio de mínimo vital y el principio indubio pro operario en la interpretación y aplicación de norma pensionales, la aplicación de estos principios responden a la garantía del descanso y subsistencia de vida digna de los jubilados.

La doctrina colombiana citada por Goyes, (2012), sobre el principio de mínimo vital la identifica bajo cinco preceptos:

1. Ninguna persona aspirante a pensión o pensionado será afectada en sus condiciones mínimas de seguridad material. (Debe ser)
2. El que afecte a las condiciones mínimas de seguridad material de una persona deberá restablecerlas inmediatamente. (Regla)
3. Toda persona aspirante a pensión o pensionado, tiene derecho a no ser afectado en sus condiciones mínimas de seguridad material. (Derecho)
4. Nadie podrá afectar las condiciones mínimas de seguridad material de la persona aspirante a pensión o pensionado. (Obligación)
5. El Estado garantizará

que no se afecten las condiciones mínimas de seguridad material de la persona aspirante a pensión o pensionado. (Garantía) (párr.)¹³.

1.6.2. Principio Indubio Pro Operario en la Interpretación y Aplicación de Normas Pensionales

El principio pro operario, es aquel principio que como su nombre lo indica es en pro, o en favor del trabajador, la jubilación patronal se rige bajo este principio cuando existe una duda sobre la interpretación o aplicación de una regla, en este caso específico sobre esta interpretación o aplicación a el monto de las pensiones jubilares.

Para el ecuatoriano Trujillo este principio tiene un carácter de aceptación general, por lo que ha expresado en una de su obras que: “la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda; acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores” (Trujillo, 1979, p. 134)¹⁴.

Jurisprudencia:

Jurisprudencialmente se han encontrado varias sentencias de la Corte Nacional de Justicia respecto a la aplicación del principio “in dubio pro reo”, estas sentencias por ser repetidas en la práctica se han convertido en referentes jurisprudenciales que ayudan a las decisiones de los tribunales y salas.

Sentencia N° 069-14-SEP-CC, (Corte Constitucional , 2014):

¹³ Goyes Moreno, Isabel. (2012). “*Principios de la Seguridad Social en Pensiones*”. Bogotá. Editorial CIESJU.

¹⁴ Trujillo, Julio César, 1979, “*Derecho del Trabajo, tomo II*” . Serie Jurídica EDUC. Quito, Editorial Don Bosco.

(...) El principio indubio pro operario se aplica "en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma" y, en la causa, la normativa legal, reglamentaria y contractual es clara, en forma expresa determinan los requisitos, procedimientos y derechos para cada hecho jurídico, que producidos, surten los efectos determinados para cada uno de ellos (p.4)¹⁵.

Revisando la gaceta judicial, (2000):

(..).3.4. Hay un evidente afán de la parte demandada por establecer la duda en el juzgador respecto de la aplicación del Art. 8 del Código del Trabajo, que la recurrente estima que se dejó de aplicar, cuando en realidad se lo aplicó. **En este evento y perspectiva, por el imperio del principio de favor o pro operario** y lo dispuesto en el numeral 6 del Art. 35 de la Constitución y en el Art. 7 del Código del Trabajo la duda, en el evento de que la hubiere, debe ser aplicada en el sentido más favorable para el trabajador. (p.19)¹⁶.

En ambos fallos jurisprudenciales se observa que la Corte para resolver una duda respecto a la interpretación y aplicación de una norma laboral, siempre decide en favor del principio In dubio Pro Operario.

1.7. Problemas en la Aplicación de la Regla Segunda del Artículo 216 del Código del Trabajo para el Cálculo del Monto a Recibir por Concepto de Jubilación Patronal.

El Código del Trabajo vigente en su artículo 216 establece las cuatro reglas que se han emplear para realizar el cálculo de jubilación patronal. De estas reglas se entrará el análisis de la regla segunda que en la práctica ha presentado problemas por la interpretación de la misma, en este marco referencial se hará únicamente una referencia sobre esta regla, pues; en el capítulo

¹⁵ Corte Constitucional Del Ecuador. (2014). Sentencia N° 069-14-SEP-CC Caso N.° 1157-11-EP.

¹⁶ Gaceta Judicial. (2000). CII. Serie XVII. No. 6. Tercera Sala de lo Laboral y Social.

de análisis específico del caso se ampliará y analizará de manera profunda como se ha interpretado y aplicado esta regla.

La regla número dos del artículo 216 del Código del Trabajo textualmente establece:

Art 216.- (...) 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla. (Codigo del Trabajo, 2015)¹⁷.

Se indica que existe un problema de aplicación e interpretación de esta regla por cuanto; la ley señala que para el cálculo de la pensión los valores a pagar de las mensualidades no deben superar la remuneración básica unificada, lo que ha sido considerado un valor muy por debajo de lo que merece un trabajador que ha laborado por más de veinticinco años.

¹⁷ Código Del Trabajo. (2016) Codificación 2005-017. Quito. Editorial Jurídica del Ecuador.

CAPÍTULO II

2.1. Análisis del Caso 13371-2014-0051

Hechos concretos.-

En el presente estudio de casos se analizará la parte valorativa y resolutoria de la sentencia en primera instancia, que ordena el pago por pensión jubilar patronal del último sueldo del trabajador y conjuntamente la sentencia de segunda instancia que revoca dicho fallo venido en grado ordenando, un pago por pensión menor al de la primera sentencia, para ello es importante dar a conocer los hechos que originaron la iniciación de este proceso laboral.

El juicio de trabajo es iniciado con la demanda por la trabajadora, señora Juana Mieles, quien en su demanda señala desde el 01 de noviembre del año 1969 ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales para la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO 15 de ABRIL LTDA, hasta el 13 de julio del año 2013, fecha que terminaron las relaciones laborales para acogerse a la jubilación por el INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL –IESS.

Para el efecto de lo antes dicho la actora alega que se firmó una Acta de Finiquito ante el Ministerio de Relaciones Laborales. Que como había laborado por más de cuarenta y tres años, y al concluir las relaciones laborales, su empleador realizó una consulta al Ministerio de Relaciones Laborales y acogiendo a la mencionada consulta la Cooperativa viene entregándole la suma de \$194.29 mensualmente desde que terminaron las relaciones laborales por considerar que ese es el valor que le corresponde como pensión jubilar

patronal. Que presentó un reclamo administrativo el 24 de enero del año 2014 a la Gerente encargada de la Cooperativa, quien mediante oficio de 28 de enero del año 2014 le manifiesta que ese es el valor que le corresponde en razón de que están cumpliendo con lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

La trabajadora fundamenta su demanda alegando que en la institución demandada ha laborado por más de 43 años, percibiendo en los últimos seis años las remuneraciones mensuales que determina en el escrito inicial. Que la jubilación patronal es un derecho que está garantizado en nuestra legislación en el artículo 216 del Código del Trabajo, para aquellos trabajadores que por más de 25 años hubieren prestado servicios continuados o ininterrumpidamente.

La actora indica que mediante un desahucio que solicitó a la Inspectoría de Trabajo, que para el efecto suscribieron un acta de finiquito; en la que se acoge a la jubilación patronal con dicha institución, amparándose en la consulta realizada por su empleador al Ministerio de Relaciones Laborales, la Cooperativa le venía entregando la suma de \$194.29 dólares de los Estados Unidos de América, mensualmente desde que se dieron por terminadas las relaciones laborales.

Como fundamento legal se, amparada en el artículo 4 del Código del Trabajo y el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, disposiciones que contemplan la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y demanda a la Cooperativa representada por la Gerente Encargada Economista Anabel Marisol Dávila Parrales, el pago del derecho laboral que determina en el

escrito inicial, señalando como cuantía la cantidad de setenta mil dólares de los Estados Unidos de América (\$70.000,00).

La demanda por reunir todos los requisitos es admitida a trámite por el Juez que conoce la causa, en el procedimiento oral señalado por el Art. 575 del Código del Trabajo, anterior Art. 584 reformado por el Art. 1 de la Ley 2003-13 publicada en el Registro Oficial N°. 146 de agosto 13 del 2003, y se procede con citar a la accionada, quien compareció mediante escrito.

En cumplimiento a lo previsto en el Art. 576 la Juez convoca a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas donde compareció la actora acompañada de su defensor, donde no se logró la conciliación, y las partes formularon las pruebas a que se consideraban asistidos.

Una vez tramitado el proceso, aportada las pruebas por ambas partes el Juzgador en su resolución aplicando principios constitucionales como el Principio de Tutela judicial efectiva de los derechos, el de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, y que en caso de duda se aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores, esto es la aplicación del principio universal “in dubio pro operario”.

La juzgadora hace énfasis en que la institución de la JUBILACIÓN PATRONAL es una de las más importantes en el derecho social, y obedece el carácter de imprescriptible e intangible; y es así que basándose en el numeral 2 del Art. 216 del Código del Trabajo, el Juez manda a pagar la suma de \$1.999,08

por concepto de pensión jubilar patronal, cantidad que no es mayor a la remuneración básica unificada media del último año (\$4.000,00) percibido por la trabajadora en su etapa productiva laboral.

Sintiéndose inconforme sobre esta decisión, la parte demandada apela ante la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, la cual se pronuncia sobre estos hechos y procede a realizar una interpretación diferente a la que realiza el juez a quo sobre lo que manifiesta el Art. 216 numeral 2, haciendo referencia a la parte en que dice: “remuneración básica unificada media del último año”, manifestando que se refiere al Salario Básico Unificado del trabajador del último año en que laboró la trabajadora, por lo cual procede hacer el cálculo teniendo como resultado la cantidad de trescientos cinco dólares con ochenta y seis (\$305,86); valor que finalmente manda a pagar como pensión de jubilación patronal mensual que recibirá el jubilado por parte de su ex empleador por los años laborados para éste.

2.1.1. Sentencia de primer nivel

Para analizar la primera sentencia se transcribirá de manera parafraseada los puntos relevantes de la misma para ir analizando los fragmentos que corresponden o están inmersos en el enfoque del estudio y su problemática:

En su parte expositiva:

El juzgador de esta causa señala su competencia, la validez del proceso, que admitida la demanda al trámite en el procedimiento oral se han realizado todas las solemnidades establecidas por el Art. 575 del Código del Trabajo,

anterior Art. 584 reformado por el Art. 1 de la Ley 2003-13 publicada en el Registro Oficial N°. 146 de agosto 13 del 2003, el Art. 576, ibidem, se convocó a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas y se pronuncia sobre la traba de la Litis.

En su parte considerativa:

Se pronuncia sobre existencia de la relación sinalagmática de labores entre los litigantes alegada por la actora en el escrito de fojas originales, con la concurrencia de los elementos señalados por el Art. 8 del Código de la materia, así como el lapso de duración, índole de la prestación de servicios y remuneraciones mensuales percibidas.

Sobre lo antedicho indica la Jueza que estos no constituyen materia de controversia, pues dichos particulares amén de haberlos aceptado la parte demandada al contestar la acción propuesta mediante escrito, se hallan acreditados en forma indubitada con el oficio de enviado por la Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Manta; reporte de sueldos mensuales al I.E.S.S guardan conformidad con las remuneraciones mensuales determinadas en el escrito de fojas originales.

En la parte que interesa al caso de esta primera sentencia el juzgador indica que ha usado las reglas de la sana crítica, para resolver lo hará aplicando los principios constitucionales en favor al trabajador:

Esto significa en el caso del derecho del trabajo en los que deberá aplicarse los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales -numeral 2 del Art. 326 ibídem-, que se estará en lo que más favorezca a su efectiva vigencia, tanto más que el Art. 5 del

Código Del Trabajo, establece que "Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos" y el Art. 6 del cuerpo de leyes invocado prescribe que "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores". (Haber es e indemnizaciones laborales , 2014).

Respetando lo que establece la Constitución como norma suprema, la Juez de primera instancia para calcular la pensión mensual que debe recibir la trabajadora como primer instrumento de aplicación de derechos se basa en los principios que sustancian el juicio laboral como lo son: intangibilidad, irrenunciabilidad, y pro operario con la finalidad de que se respeten los derechos del trabajador.

En las sentencias se observa, por lo general, que los juzgadores citan aportaciones doctrinarias que ayudan a esclarecer sobre aquello que se está resolviendo, por lo que es muy acertado lo que esta juzgadora cita en la sentencia respecto de Juan Couture, quien señala que el principio de in dubio pro operario junto con el de intangibilidad e irrenunciabilidad se aplican por su cimiento que es el de la filosofía de la justicia social.

Más adelante la juzgadora se pronuncia sobre la institución de la jubilación, señalando que como institución es una de las más importantes del Derecho Social, porque mira a solventar la situación de las personas en la vejez que constituye una de las etapas más difíciles en la vida de hombres y mujeres, quienes luego de aportar su contingente personal y lícito por el lapso de veinte y

cinco años en provecho de su empleador, ven disminuido su potencial físico e intelectual. (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Valoración que es muy acertada, por cuanto; cuando una persona cumple con cierta edad y por lo mismo concurre a la suspensión de sus actividades laborales; involucra con ello una pérdida de ingresos para esta persona, por lo que, la jubilación como institución jurídica ampara el derecho que tiene este individuo de recibir un beneficio económico que, generalmente, consiste en una pensión mensual que le ayudará a sustentar sus necesidades, de manera digna.

En la sentencia para motivar su decisión se incorpora la jurisprudencia de la sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, que resuelve sobre la prestación de la jubilación:

RO.31, 27-II-03 Juicio 266-2002 “La jubilación, es una prestación de carácter eminentemente social por consiguiente a más de ser imprescriptible es intangible, no susceptible de solución anticipada o convenio que podría significar renuncia de derechos del trabajador; además se trata de una prestación de tracto sucesivo. (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Parte resolutive:

De la exposición y valoración de las pruebas y los hechos en su conjunto el Juzgador de la Unidad Judicial Laboral resuelve:

De todo lo expuesto, se concluye que para el reconocimiento al derecho vitalicio de la pensión jubilar patronal, es requisito indispensable establecer el tiempo que el trabajador ha laborado, esto es; veinte y cinco años en forma concluyente y precisa, así como las remuneraciones percibidas para poder establecer el monto de la pensión jubilar; y, f) **El numeral 2 del artículo 216** del Código del Trabajo, prescribe: "...2. **En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni**

inferior a treinta dólares..(..) Sobre tal particular, el artículo 117 del Código del Trabajo establece que: “Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, **así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores.** (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

En tal virtud, señala la Juez que con sustento en el artículo 424 de la Constitución y habiéndose acreditado procesalmente que la accionante laboró bajo la dependencia de la parte demandada, en forma ininterrumpida, por un lapso muy superior a los veinte y cinco años -43 años, 8 meses, 12 días-, por ello estima que procede el pago por concepto de jubilación patronal:

(...) procede el pago de la jubilación patronal solicitada en el numeral 1.- del escrito inicial, a partir de la fecha en que terminó la relación laboral conforme a lo ordenado en la Resolución del Pleno del máximo Tribunal de Justicia publicada en el R.O. 245, 2-VIII-89, **de acuerdo a las reglas indicadas en el Art. 216** del Código de la materia, **determinándose en consideración a las remuneraciones percibidas y pactadas de consuno entre empleadora y trabajadora durante los últimos cinco años y reglas del Art. 216 del Código de la materia, la pensión jubilar mensual de...\$1.999,08**, pensión jubilar patronal **que no es mayor a la remuneración básica unificada media del último año percibido por la trabajadora en su etapa productiva laboral.** De conformidad con la Resolución del Pleno de la anterior Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. 138 de 1o. de marzo de 1999 y deduciéndose los valores percibidos por la accionante en concepto de pensiones jubilares patronales ordinarias y adicionales, se determinan los siguientes valores: PENSIONES JUBILARES MENSUALES hasta agosto de 2015...\$45.119,75; DECIMOTERCERA PENSIÓN JUBILAR...\$3.759,98; DECIMACUARTA PENSIÓN JUBILAR...\$708,25. Es procedente el pago del interés legal solicitado en el numeral 2.- que generaren las pensiones jubilares cuya solución se ordena incluidos en el primer inciso del Art. 614 del Estatuto Obrero, cuyo monto será determinado oportunamente. Por las consideraciones que quedan expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se declara con lugar la demanda y se ordena que la COOPERATIVA DE AHORRO Y

CRÉDITO 15 DE ABRIL LTDA., representada por la Gerente General encargada Economista ANABEL MARISOL DÁVILA PARRALES -fs. 27 vlt. y 28-, portadora de la cédula de ciudadanía No. 130250817-9, pague a la actora señora JUANA MONSERRATE MIELES NAVARRETE, portadora de la cédula de ciudadanía No.130000649-9 -fs. 1-, los valores determinados en el considerando T E R - C E R O de esta sentencia. Sin costas ni honorarios que regular. Notifíquese. (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Como se puede evidenciar el fallo está debidamente motivado, la juzgadora de primer nivel ha hecho una correcta interpretación de la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo y para ello además ha registrado lo impreso en él, el artículo 117 del Código del Trabajo sobre lo que constituye la remuneración unificada, haciendo hincapié en lo que literalmente establece que **así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores.**

En esta primera sentencia se evidencia además que la juzgadora aplicó de manera correcta los principios constitucionales y procesales que protegen al trabajador, para concluir su decisión en favor de la parte más débil de la relación laboral.

2.1.2. Sentencia de sala

La sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí conoce el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada de la sentencia venida en grado que ordena el pago de las indemnizaciones laborales ente las cuales está la pensión jubilar mensual, y para su resolución se pronuncia sobre todos los puntos de la problemática.

Para resolver el recurso los jueces hacen referencia a la tutela judicial efectiva que es el principio de deben aplicar los jueces para resolver sobre las pretensiones que hayan deducido los litigantes sobre la base de la Constitución.

La demandada fundamenta su recurso de apelación que ha interpuesto en la sala expresando lo siguiente:

1. No está de acuerdo ni conforme con la resolución, por estar alejada a la verdad por un cálculo no bien realizado; fundamenta su recurso, señalando que el Art. 216 establece la fórmula para calcular la pensión jubilar a cargo del empleador, y que en el caso concreto la señora jueza a quo triplica la cantidad que debería recibir la actora de este juicio.
2. Menciona además la recurrente, que con fecha 04 de diciembre del 2014, la señora JUANA MIELES, hace conocer a su representada mediante oficio que el Ministerio de Relaciones Laborales, ha procedido a realizar una reliquidación, para establecer el valor real que le corresponde y dejar sin efecto el valor de \$ 194, adjuntando el Oficio No. MRL-DRTSPP-2014-2816-O de fecha 24 de noviembre de 2014, al cual se anexa el informe técnico N° 00035846 del que se desglosa el cálculo de la pensión mensual de jubilación patronal conforme lo establecido en el Art. 216 del Código de Trabajo correspondiéndole la cantidad de TRESCIENTOS DIECIOCHO DÓLARES MENSUALES.

Igual que en la primera sentencia los jueces de la sala en primer lugar se pronuncian sobre su competencia de conocer la causa y sobre la validez del proceso:

(...) PRIMERO.- COMPETENCIA.- Esta Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, avoca conocimiento del presente caso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.7 literal m) de la Constitución de la República, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 208 del Código Orgánico de la Función Judicial; y Art. 609 del Código del Trabajo; y, al tener conocimiento que una de las partes, merece atención prioritaria por ser una persona adulta mayor, en atención a lo dispuesto en el Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador, se procede a resolver este caso omitiendo el orden cronológico de ingreso de causas a esta instancia. En primer lugar corresponde a esta Sala garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, para lo cual se procede al análisis de la procedencia del recurso, para asegurar la competencia y la validez del proceso: Respecto a lo primero tenemos que con vista a los autos de primera instancia se establece que el presente recurso de apelación ha sido presentado dentro del término de ley y que la resolución impugnada no es de aquellas donde la apelación está prohibida expresamente por la ley, por lo que es procedente el recurso y este Tribunal tiene competencia para conocer el mismo; respecto de lo segundo se observa que en la tramitación de este proceso se ha dado cumplimiento a todos los presupuestos propios del trámite oral en materia laboral, previsto en el Art. 575 y siguientes del Código de Trabajo, observándose las reglas del debido proceso, previstas en el Art. 76 de la Constitución de la República, sin que se evidencie la existencia de vicio de nulidad, ni omisión de solemnidad sustancial alguna que pudiera influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal. (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Más adelante hace referencia a lo que aconteció en la audiencia

definitiva, que dio como resultado la resolución de la primera instancia:

(...) AUDIENCIA DEFINITIVA, celebrada el día 19 de Mayo del 2014, las 14h30, según ACTA DE RESPALDO, constante a fs. 74, 74 vlt a y 75 del proceso; esta audiencia se ha llevado a efecto con la concurrencia de la accionante en compañía de su defensor abogado Oscar Germán Mieles Guerrero; y por la otra parte, la abogada Dolores Janet Mendoza García, procuradora judicial de la accionada, y su defensor abogado Einstein García Guillén; en esta Audiencia se ha evacuado la prueba anunciada oportunamente por las partes procesales y finalmente se ha escuchado los alegatos en derecho de los abogados de los contendientes. Concluido el trámite de la causa, la señora Juez A quo, con fecha jueves, 13 de agosto del 2015, las 15h34, pronuncia sentencia, declarando con lugar la

demanda, presentada por la señora JUANA MONSERRATE MIELES NAVARRETE, ordenando que la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 15 DE ABRIL LTDA., representada por la Gerente General encargada Economista ANABEL MARISOL DÁVILA PARRALES - pague a la actora señora JUANA MONSERRATE MIELES NAVARRETE, portadora de la cédula de ciudadanía No.130000649-9, los valores determinados en el considerando TERCERO de dicha sentencia. La entidad demandada, al no estar de acuerdo con la sentencia, mediante escrito constate en el proceso a fs. 82 interpone Recurso de apelación; y concedido que le ha sido el recurso, han subido los autos a este Tribunal de Instancia, por lo que para resolver se considera. TERCERO.- OBLIGACIÓN PROBATORIA.- Es obligación de las partes probar lo que han propuesto afirmativamente, o que alegan, excepto los que se presumen conforme a ley, por así disponerlos los Art. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil. CUARTO.- PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.- Por el principio de tutela judicial efectiva, el Juez en su sentencia debe resolver únicamente, sobre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, la ley y los méritos del proceso, conforme lo dispone el Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con el Art. 273 del Código de Procedimiento Civil. Además, conforme lo dispone el Art. 82 de la Constitución de la República el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (Haberes e indemnizaciones laborales , 2014).

Análisis de la prueba y motivación de la sentencia

Para proceder a hacer su análisis, los jueces se pronuncian sobre lo que el Art. 76.7 literal 1) de la Constitución que habla de la motivación de los fallos, incorporan doctrina sobre la importancia y el deber de la motivación en un fallo, así también en este punto valorativo determinan que si existe la relación laboral entre los litigantes.

Sobre el objeto de la controversia que debe resolver lo jueces y que es el punto principal de nuestro análisis la sentencia expone que la controversia entonces se centra en determinar los siguientes puntos:

- a) ¿Corresponde o no a la actora de este proceso, se le fije una pensión mensual de la jubilación Patronal y su pago desde la fecha que terminaron las relaciones laborales, esto es a partir del 13 de julio del año 2013, conforme lo determina el Art. 216 del Código de Trabajo; y
- b) ¿Corresponde o no a la actora de este proceso el pago de los intereses de los valores que reclama?

Al respecto la Sala observa y expone primero lo indicado en diccionarios jurídicos sobre la definición de jubilación, lo indicado en el Código del Trabajo de la jubilación patronal, expresando de manera literal lo contenido también en la sentencia venida en grado:

(...) El Diccionario de Derecho Laboral ANBAR, define a la jubilación señalando que es el nombre que recibe el acto administrativo por el cual un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva (de inactividad laboral), tras haber alcanzado una determinada edad máxima legal para trabajar; De lo que se concluye que para el reconocimiento al derecho vitalicio de la pensión jubilar patronal, es requisito indispensable establecer el tiempo de la prestación de servicios de veinte y cinco años en forma precisa c) La Jubilación es una de las instituciones más importantes del Derecho Social, porque mira a solventar la situación de las personas en la vejez que constituye una de las etapas más difíciles en la vida de hombres y mujeres, quienes luego de aportar su contingente personal y lícito por el lapso de veinte y cinco años en provecho de su empleador, ven disminuido su potencial físico e intelectual. El derecho a la jubilación patronal, es un derecho irrenunciable, que por su carácter eminentemente social, es imprescriptible, no susceptible de solución anticipada o convenio que podría significar renuncia de derechos del trabajador. Además, se trata de una prestación de tracto sucesivo, lo cual se deduce de la regla segunda del Art. 216 del Código de Trabajo, cuando se refiere a "pensión mensual de jubilación", que rebasa inclusive, los lindes de la vida del ex

trabajador al disponer el Art. 217 El Derecho Laboral al que nos estamos refiriendo, es quizá el derecho más representativo de lo que en doctrina se conoce como Derecho Social, el cual ha sido y es materia de protección en nuestra legislación. Actualmente la Constitución vigente, dispone en su Art. 326 número 2 que: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. "; De ahí que en innumerables fallos emitidos por las Salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia se ha sentado jurisprudencia respecto del pago de la jubilación patronal; en ellos se ha dicho ya, al amparo de las normas constitucionales, que no es negociable, es irrenunciable, es intangible y que por ser de tracto sucesivo deber ser satisfecha mes a mes y no con una sola cantidad que va en detrimento del origen y fundamento jurídico de esta institución laboral que persigue la protección económica de quienes después de haber entregado su vida productiva, cuenten con algún sustento económico fijo mensual hasta el fin de su existencia" (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Entrando en materia del análisis del caso estudiado se llega al punto donde los jueces se pronuncian sobre la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo, la Sala resalta que **En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la REMUNERACIÓN BÁSICA unificada media del último año.**

Más adelante la sala agrega que debiendo tenerse en cuenta que la disposición indicada anteriormente se **refiere exclusivamente a la Remuneración Básica Unificada, que es sobre la cual se deberá realizar el correspondiente cálculo matemático para determinar el tope máximo de lo concerniente a Jubilación patronal** (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Para disminuir el monto que fue calculado por la Juzgadora de la Unidad Judicial Laboral, en primera instancia la sala señala:

El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente EL SUELDO O SALARIO BÁSICO UNIFICADO PARA LOS TRABAJADORES PRIVADOS. La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.” (...) Para realizar el cálculo de la pensión jubilar se aplican las reglas del Art. 216 del Código del Trabajo; considerando que el numeral 2) de la mencionada disposición (...) se ha establecido un límite máximo de la jubilación patronal según la norma citada, que señala “no podrá ser mayor que la remuneración básica unificada medio del último año”; i) Revisada la liquidación realizada por la Jueza A quo, esta Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, **considera necesario corregir el considerando TERCERO de la sentencia de primer nivel, rectificando los valores que fija la pensión jubilar en la suma de \$ 1.999,08 dólares** (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

En este último punto donde los jueces de la sala señalan que consideran necesario reformar los valores que fijan la pensión jubilar, lo hacen exteriorizando que su actuar es en función a lo que dice la norma:

(...) apegados a la normativa vigente indicada anteriormente y teniendo como referencia pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia emitidos en la Resolución No.11-11-2009, publicada en el R.O. 81 de 04-12-2009, basándose en los fallos de triple reiteración pronunciados por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia en los Juicios No 950-07, 965-07 y 960-07, y sobre la diferencia entre salario mínimo vital general y salario básico unificado, (...) **esta Sala para determinar la pensión Jubilar correspondiente toma como referencia las remuneraciones que ha percibido la actora en los últimos 5 años**, los mismos que se registran en el Mecanizado del IESS constante a 62 a la 73 del proceso; estableciéndose una pensión Jubilar Patronal mensual que deberá cancelar la entidad demandada a la actora de este proceso en la suma de TRESCIENTOS CINCO DOLARES CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$ 305.84 Dólares). (Haber e indemnizaciones laborales , 2014).

Sumatoria expresada por los jueces de la sala para determinar el valor de la pensión mensual que deberá según su criterio percibir el trabajador por el resto de sus días:

(...) La sumatoria de las remuneraciones percibidas por la trabajadora en los últimos 5 años de su trabajo, esto es la suma de \$ 265.658,74 dólares, valor que dividido para 5, tenemos como resultado \$ 53.131,74 valor que al sacarle el 5%, nos da como resultado \$ 2656.58, el mismo que al multiplicarlo por los 43 años de servicio de la trabajadora tenemos como resultado \$ 114.233,25 valor este que al dividirlo por el coeficiente por edad del trabajador al momento de separarse de su trabajo esto es 66 años de edad, le corresponde el coeficiente de 4.0991, nos da como resultado la suma de \$27.867.88, valor que al ser dividido para 12 nos da como resultado la suma de **\$2.322.32 dólares; más por la expresa disposición legal del indicado numeral 2 del Art. 216 del Código del Trabajo**, que prevé: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año, **y teniendo en cuenta que el Salario básico unificado del trabajador en general en el año 2012 fue de \$ 292 dólares, y en el año 2013 de \$ 318 dólares**, corresponde la siguiente operación matemática para determinar la Remuneración básica unificada media de la trabajadora durante el último año laborado (12 de julio del 2012 al 12 de julio del 2013).

Procede la sala a hacer la siguiente operación matemática basada en las remuneraciones básicas unificadas del trabajador de la siguiente manera:

- Remuneraciones básicas unificadas percibidas por la trabajadora del 12 de julio del 2012 al 31 de Diciembre del 2012, la suma de \$ 1.635.19 ($292 \times 5 = 1460 + 292/30 = 9.73 \times 18 = 175.19$ Total 1635.19);
- Remuneraciones básicas unificadas percibidas por la trabajadora del 01 de enero del 2013 al 12 de julio del 2013, la suma de \$ 2.035.2 ($318 \times 6 = 1908 + 318/30 = 10.6 \times 12 = 127.2$ Total 2.035.2)
- Valores estos que sumados nos dan un total de: $\$ 3.670.39/12 = \$ 305.86$ (TRECIENTOS CINCO DOLARES CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS), que es el valor que corresponde a la actora de este

proceso en concepto de pensión MENSUAL de jubilación patronal que debe cancelar la entidad demandada a la actora de este proceso

Conforme a esta operación matemática la sala considera se debe disponer la diferencia por pensiones jubilares y resuelve:

(...) Disponiéndose en consecuencia que por concepto de DIFERENCIA DE LAS PENSIONES JUBILARES desde el 13 Julio del 2013 al 31 de Agosto del 2015, la entidad demandada pague a la actora de este proceso la suma de \$ 2.856.19 dólares.- (...), ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, rechaza el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada **y corrigiendo los errores de cálculo en que se ha incurrido en la sentencia de primer nivel**, se confirma la sentencia subida en grado, en tanto se declara con lugar la demanda propuesta por la señora JUANA MONSERRATE MIELES NAVARRETE y se ordena que la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 15 DE ABRIL LTDA, paguen a la actora los valores que han sido determinados en el considerando SEXTO, 6.3 de esta sentencia. Sin costas ni honorarios que regular.- Intervenga la Ab. Karen Rocío Molina Salazar, en calidad de Secretaria Relatora, quien se encuentra legalmente encargada de la secretaría de esta Sala, en mérito al Contrato de Servicio Ocasional No. 0099-2015 que reposa en los archivos de la Unidad de Talento Humano de esta Judicatura.- NOTIFÍQUESE.- CÚMPLASE aceptable.

Ahora bien los jueces mencionan en varias ocasiones la regla segunda del artículo 216 del código, interpretando que el monto máximo de la pensión jubilar que debe recibir un ex trabajador, no debe o no puede superar el salario básico unificado del trabajador privado, lo que de acuerdo a varias jurisprudencias es errado, los jueces en su resolución mencionan un fallo de triple reiteración que alude a la diferencia de salario mínimo vital y salario básico unificado del trabajador, mas no a la cuestión de fondo del problema jurídico a resolver.

Tomando en cuenta una jurisprudencia de la Corte Nacional sobre los montos a percibir por jubilación patronal, la resolución del juicio N° 088-2013 dispone:

(...) “5.1.2.- En el sub judice, el Juez a quo aplica correctamente la regla segunda del Art. 216 del Código del Trabajo, tomando en cuenta el tiempo de servicios del trabajador desde el 25 de noviembre de 1980 hasta el 29 de octubre del 2009, **como remuneración percibida los salarios básicos unificados de los últimos cinco años**, excepto del último año, que según el acta de finiquito es de USD 450” (Casación, 2014)¹⁸.

En la jurisprudencia anotada quien interpone recurso de casación es la parte empleadora indicando que en la sala de segunda instancia los jueces han ordenado un pago excesivo por concepto de pensión por jubilación patronal mensual, el demandado que interpone este recurso lo hace indicando que ha habido una errónea interpretación de la norma, porque el ex trabajador por concepto de mensualidades por jubilación debería recibir no más de \$318 que era el salario básico unificado del trabajador en general en el 2013 año hasta que el trabajador prestó sus servicios.

La Ex Corte Suprema de Justicia, actual Corte Nacional de Justicia, en el Expediente 131, Registro Oficial 15, 11 de Febrero del 2000. SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, noviembre 30 de 1999; las 11h20, “La jubilación ha sido declarada por el Tribunal Supremo, derecho imprescriptible, lo cual implica que es irrenunciable.”

La Corte Nacional es clara en expresar que, el Juez a quo ha aplicado correctamente la regla segunda del Art. 216 del Código del Trabajo, no solo

¹⁸ Corte Nacional de Justicia. (2014). Sala de lo laboral “Recurso de casación” Juicio N° 088-2013.

toma en cuenta el tiempo laborado, sino que se pronuncia de manera enfática sobre la base para el cálculo del monto a recibir por pensión jubilar mensual como remuneración, basándose en la remuneración percibida de los últimos cinco años del trabajador, no del salario básico unificado del trabajador en general.

Se considera significativo también registrar lo resuelto por la misma Corte Nacional respecto al cálculo del monto por jubilación patronal proporcional:

(...) 4.1. De fjs. 6 a 7 de los autos obra el Mecanizado el IESS, en donde aparece que la actora ha trabajado para correos de Loja parte de Correos del Ecuador desde mayo de 1978, y hasta la suscripción del Acta de Finiquito 22 de junio del 2000, **es decir durante más de 22 años 1 mes 21 días, por lo que tiene derecho a percibir la jubilación proporcional** (...) que reclama en su demanda.- 4.2. El Art. 188 del Código del Trabajo, impone varias sanciones al empleador que despide intempestivamente a su trabajador, una de ellas contenida en el inciso séptimo, dice relación al derecho del trabajador a la parte proporcional de la jubilación patronal, cuando ha cumplido más de veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo continua e ininterrumpidamente. La terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador se produjo el 22 de junio del 2000, conforme consta del acta de finiquito de fs. 3 a 4 en la que se reconocen entre otros valores, la indemnización del Art. 188 y la bonificación del Art. 185 del Código del Trabajo, **por lo que tiene derecho la actora a la Jubilación Proporcional**. DÉCIMO: Como tiempo de servicios se tendrá desde mayo de 1978 hasta el 22 de junio del 2000, (22 años, 1 mes y 21 días) DÉCIMO PRIMERO: **Realizado el cálculo de la pensión jubilar de acuerdo a las reglas del artículo 216** del Código del Trabajo, tomando en cuenta el tiempo de 22 años, la edad de la actora al término de la relación laboral de 52 años, el promedio mensual de los últimos años es de \$196, 23, el 5% del promedio anual de los últimos cinco años \$215, 60. Capital constitutivo \$215,60, **dividido para 8.6544 (coeficiente de la actora)**= \$24.91 dividido para 12=\$2.07, la pensión mensual, siendo una pensión inferior a la mínima establecida en el Art. 216 del Código del Trabajo, en el presente caso, se tomará en cuenta la pensión de \$30; a) Por 22 años de servicio le corresponde el 88% que es igual a \$26,40 y desde la terminación de la relación laboral (22 de junio del 2000, han transcurrido

12 años y 10 meses (154 meses) $154 \times 26.40 = \$4,065.60$; b) Por décima tercera pensión jubilar \$316.80; c) Por décima cuarta pensión jubilar \$ 1.737.12. TOTAL \$ 6.119.52. En tal virtud [...] casa la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Loja.

Para el cálculo de la pensión jubilar patronal en este último fallo, el Juzgador toma en cuenta el número de años de servicio, así como la última remuneración percibida por el trabajador, este no es el único fallo que utiliza como base para el cálculo del monto de la pensión el último salario del trabajador, así existen muchos, pero los dos anotados tienen mayor relevancia por cuanto; provienen de la Corte Nacional.

Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o sí ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

De lo analizado se señala que los jueces de segunda instancia revocan la sentencia de la primera que ordenaba el pago en base al último salario del trabajador jubilación patronal porque hacen el cálculo en función del número de años de servicio y el salario básico unificado del trabajador (\$318.00), cuando deberían haberlo hecho sobre el promedio de las remuneraciones de los últimos cinco años, incluido los decimotercero y cuarto.

Conforme a la doctrina, la ley y la jurisprudencia revisada para el análisis de la problemática del caso estudiado la institución de la jubilación patronal existe afín con estos tres elementos:

- 1) El salario percibido.
- 2) El tiempo de servicio.
- 3) La edad el jubilado.

En palabras de un experto laboralista, *“la regla general es que a mayor salario corresponde mayor jubilación¹⁹*. Por lo que la sala al considerar que la regla segunda del artículo 216 se refiere exclusivamente a la Remuneración Básica Unificada, para realizar el correspondiente cálculo matemático para determinar el tope máximo de lo concerniente a Jubilación patronal, hace una equívoca interpretación.

Por otro lado también es sustancial insistir sobre la problemática estudiada, pues; la aplicación de la regla segunda del artículo 216 desde su surgimiento ha sido tema de discusión, discusión que ha causado polémica no solo entre empleadores y trabajadores sino, que se ha extendido a los juzgados que en ocasiones como en el caso estudiado han hecho una errónea interpretación de la norma.

La sala en el caso estudiado al resolver la pensión jubilar conforme a un tope como lo es el salario básico unificado del trabajador, coarta los derechos de éste, ya que; atenta contra el principio de intangibilidad de la que gozan los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral.

¹⁹ Abg. Alfredo Mendoza Castillo. Defensor público en el área social de la Defensoría Pública de Portoviejo.

Tal como lo han manifestado varios expertos laboristas, la confusión o la errónea interpretación de esta regla segunda se dan por el término de la palabra “Remuneración” esto propiamente dicho por el mismísimo Marx Carrasco ex Ministro del trabajo, quien para una entrevista al diario el comercio expresó²⁰:

“Remuneración” había conducido a confusión e interpretaciones por parte de los actores en el ámbito laboral. Desde el lado de trabajadores, la remuneración se interpretaba como el último sueldo percibido por el trabajador (incluidos beneficios de ley). Otros, entre los que están abogados, lo entendían como el salario básico unificado de cada año, incluso se interpretó como el salario básico sectorial (según cada sector productivo). El Ministerio del Trabajo puso fin a este debate a través del sexto considerando del Acuerdo 204. Así, respecto al techo de la jubilación patronal, el ente señala que debe entenderse “remuneración” como salario básico unificado al cese de las funciones del trabajador.

El ex ministro ha expresado que se genera la polémica por las categorías técnicas usadas en el Código del Trabajo, como los términos del salario básico unificado y la remuneración básica unificada media, que es lo que ha ocurrido en el caso estudiado, donde los jueces de segunda instancia aplican erradamente la norma.

Cabe mencionar también ante de terminar el análisis que en septiembre del 2015 el Ministerio de Relaciones Laborales expidió un acuerdo ministerial signado con el número MDT-2015-0204 que causó

²⁰Enríquez, Carolina. (2015). “Cuatro temas de la jubilación patronal se aclaran”. El Comercio.com (En línea). Recuperado el: 02 de Agosto de 2017. Disponible en: http://www.elcomercio.com/app_public_pro.php/actualidad/laboral-jubilacionpatronal-empresas.html

controversia, pues se interpretaba que en este acuerdo se establecía un tope para el cálculo de la pensión por jubilación patronal, lo que fue aclarado por el Ministro en ese entonces que en rueda de prensa reiteró:

El acuerdo ministerial MDT-2015-0204 no fija techos a la pensión jubilar patronal y que únicamente aclara el pago del fondo global de dicha pensión, **el pago de dicha pensión deberá regirse a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216** del Código de Trabajo. Tanto el Código de Trabajo como el acuerdo ministerial fijan un valor mínimo para la pensión, **sin embargo, el trabajador y la empresa tienen la libertad de acordar montos superiores a los sugeridos en las normativas**. “El acuerdo, como es obvio, **no reforma, no modifica en absoluto ninguna disposición** del Código del Trabajo²¹ .

Entonces la sala al revocar la sentencia de primera instancia hacer una errónea interpretación, también vulnera principio de intangibilidad de los derechos laborales, al haberse establecido una pensión jubilar patronal muy inferior a lo que en realidad debía percibir la hoy ex trabajadora.

Así mismo esta sala no aplicó el principio de favorabilidad al trabajador, ya que debió haber tomado “una remuneración básica unificada media”, como la última remuneración que el trabajador recibió al finiquitar su relación laboral, y más no como el último salario básico que regía al año que el trabajador cesó de sus labores.

Si bien es cierto utilizar de base el salario básico unificado del trabajador atenta contra los principios mencionados, no es menos cierto que para determinar un rubro por pensiones tampoco se lo puede hacer de manera

²¹El Telégrafo. (2015). “Carrasco aclara que el acuerdo no fija techo a la jubilación patronal”. El telgrafo.com. (en línea). Recuperado el 01 de Agosto de 2017. Disponible en: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/ministerio-eliminara-considerando-de-acuerdo-referente-a-jubilacion-patronal>

arbitraria, se deben respetar y utilizar las reglas para el cálculo que se encuentra establecida en el Código del Trabajo, pero teniendo como base el último salario del trabajador.

En lo personal podría incluso indicarse que la sentencia emitida por la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Manabí carece de motivación, por cuanto; para resolver el problema respecto a la base de la cual se hace el cálculo matemático para la pensión por jubilación patronal el juzgador únicamente menciona dos jurisprudencias en las que se indica solamente acerca de la diferencia entre salario mínimo vital general y salario básico unificado.

De no solucionarse el problema presentado, se seguirán vulnerando los principios constitucionales que protegen al trabajador, así como también el derecho a la jubilación patronal, no hay que olvidar que la institución de la jubilación es una figura jurídica que representa un derecho para quienes ya han cumplido su ciclo prestaciones laborales y que está reconocido por la misma Constitución, igualmente en los instrumentos internacionales.

Los principios enmarcados en la Carta Política como intangibilidad, irrenunciabilidad, e indubio pro operario son propio del derecho laboral, por lo que, al ser originarios de la Constitución, de directa e inmediata aplicación en los procesos judiciales en materia de trabajo, en donde los administradores de justicia deben actuar con observancia de éstos a favor del trabajador considerado como la parte más débil de la relación laboral.

Como ha quedado definido a lo largo del desarrollo del presente estudio, la finalidad del derecho laboral es la regulación legal procedente de los problemas que puedan suscitarse entre empleadores y trabajadores, por ello la Carta Política, la ser esta una rama tan única ha introducido al derecho al trabajo como un derecho y un deber social, con el único objetivo de que el trabajador tenga derecho a una vida digna y a retribuciones justas, que es lo que se espera al acogerse a la jubilación.

La actora en este caso de manera acertada teniendo la razón y ejercitando su derecho, solicita a los jueces que se aclare y se amplíe la sentencia, por cuanto; no entiende cómo es que se ha disminuido tanto el valor de la pensión jubilar, considerando la protección que tienen los derechos laborales frente a los trabajadores.

En lo principal, la actora acude nuevamente a sede judicial para manifestar mediante escrito de fecha martes dos de febrero del 2016, a las 10h38, la señora para solicitar ACLARE la Sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, de fecha 28 de enero del 2016, las 15h50, dentro del juicio laboral Nro. 13371-2014-0051.

Con este pedido se corrió traslado a la parte demandada, con el objeto de que se pronuncien sobre la petición formulada, concediéndole el término de dos días para tal efecto. Al respecto la parte demandada no se ha pronunciado. En consecuencia para resolver sobre la aclaración solicitada por la actora de este proceso, la Sala observa:

Respecto de la Aclaración de la Sentencia el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil establece que:

La aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura, es decir, lo que se persigue con el recurso horizontal de aclaración, es que el mismo juzgador o juzgadores que emitieron el fallo subsanen la falta de claridad conceptual que pudiera contener el mismo; en el caso ocupa la sala señala que la sentencia sobre la cual se ha pedido aclaración cumple con los requisitos que deben cumplir las resoluciones, es decir; esta es:

- Clara
- Inteligible
- Motivada

La sala señala que en la sentencia emitida no existen frases oscuras ni ambiguas, que pudieran generar dudas en el contenido y significado de la misma; además la sentencia en referencia abarca todos y cada uno de los puntos que fueron materia del reclamo y sobre los que se trabó la litis, guardando armonía con lo dispuesto en el Art. 76 numeral 7 literal l) de la Constitución.

Asimismo hace referencia la sala que el fallo emitido se ajusta a los presupuestos de los Arts. 273, 274 y 275 del Código de Procedimiento Civil, en consecuencia expresa que no procede ninguna aclaración a la sentencia de fecha 28 de enero del 2016, las 15h50, dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Respecto a lo manifestado por la sala, cuando se pronuncia sobre que la sentencia es clara, pero también se puede indicar en el análisis que la sentencia no es clara, pues; además de vulnerar principios y de contener una errónea interpretación de la norma, contiene una interpretación que no es armónica y racional.

En la sentencia no se ha explicado de manera los conceptos claros sobre por qué hizo esta interpretación, ya que tocó los derechos de la trabajadora, lo que dio lugar a una confusión u oscuridad en el fallo, además de que los jueces no han usado la sana crítica basada en su experiencia.

CAPÍTULO III

3.1. Conclusiones

Luego del análisis del caso estudiado, como conclusiones se pueden indicar las siguientes:

El objetivo principal del presente estudio de casos como requisito previo a la obtención del título profesional ha sido demostrar que se realizó una errónea interpretación de la regla segunda del artículo 216 del Código de Trabajo en cuanto al cálculo del rubro de la pensión jubilar patronal por parte de la Sala Provincial de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, lo que de acuerdo a La Ley y La Jurisprudencia es lo que ha ocurrido en este caso.

En el caso específico los señores Jueces de la Sala, en segunda instancia para ordenar el pago de la pensión jubilar patronal consideran la remuneración básica del trabajador en general, circunstancia no prevista en el artículo 117 del cuerpo legal en mención, que conceptualiza a la remuneración unificada; demostrando así que se ha realizado una errónea interpretación de la regla segunda del artículo 216 del Código del Trabajo en cuanto al cálculo del Rubro de la Pensión Jubilar Patronal.

En el presente caso los señores Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, han realizado una errónea interpretación a la norma contenida en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo, ya que de manera equívoca interpretan la norma citada, determinando que el

máximo de la pensión patronal jubilar que le corresponde, no debe ser superior a la media de la remuneración básica unificada, pero para tal, consideran la remuneración básica del trabajador en general, circunstancia no prevista en el artículo 117 del cuerpo legal en mención.

La sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de Manabí no responde a los principios constitucionales en protección a los derechos de los trabajadores, esto es: intangibilidad, irrenunciabilidad, favorabilidad y progresividad, conjuntamente este fallo no está fundado por un conjunto de razonamientos armónicos entre sí.

Con la revisión de las jurisprudencias de la Corte Nacional que por ser utilizadas por reiteradas ocasiones son un precedente jurisprudencial, se profiere que la resolución emitida por la Sala es contradictoria, porque en ella se emplean razonamientos subjetivos y que se contrastan entre sí, no cumplen con los preceptos emitidos en los instrumentos legales antes mencionados.

Los Jueces de la Sala debieron utilizar juicios objetivos para emitir su decisión mediante la sentencia, de lo que se desprende también que el fallo contiene un contexto equívoco y erróneo lo que deja lugar a dudas respecto a puntos relevantes tales como su eficacia, significado y liquidaciones.

En la sentencia de primer nivel, la juzgadora cumple con la aplicación de principios constitucionales en favor del trabajador, ordenado así una suma por pensión jubilar que corresponde a lo que merece el trabajador, mientras esto no ocurre en el fallo de segundo nivel.

Para finalizar es importante recalcar que no hay que olvidar que además dentro del derecho el trabajo es considerado como un derecho y deber social, por ello el derecho laboral fundamenta sus instituciones jurídicas en principios constitucionales que respeten y protejan a los trabajadores, y más aún cuando se trata de un trabajador que ya ha cumplido su ciclo de labores por edad y tiempo de servicios como lo son los jubilados.

BIBLIOGRAFÍA

Andrade Barrera, Fernando. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Cuenca, Ecuador: Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Andrade Hidalgo, Gabriel. (2008). *Apuntes del Derecho Laboral Ecuatoriano Teoría y Práctica*. Quito, Ecuador: Editorial Wikilearning.

Arias Barriga, Ramiro. (2015). “*La Jubilación Patronal*”. (En Línea). Consultado 15 de julio 2017. en: <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000014.pdf>

Andrade Barrera, Fernando. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana.
<http://www.elcomercio.com/datos/calculadora-jubilacionpatronal-iess-trabajadores-remuneracion.html>

Cabanellas De Las Cuevas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. S.R.L..

Cabanellas D,T, Guillermo. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Código del trabajo. (2016) *Codificación 2005-017*. Quito. Editorial Jurídica del Ecuador.

Cisneros Pazmiño, Carlos. (2012). *Jubilación patronal*. Quito, Ecuador:
Editorial Don Bosco

Couture Etcheverry, Eduardo. (2007). “*Fundamentos del Derecho Procesal Civil*”. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bdef.

Cruz Villalon, Jesús. (1991). *Lecturas sobre la reforma laboral: Constitución y proceso de trabajo*. Madrid, España: Editorial Artes gráficas Suarez Barcala S.L

García Manuel Alonso. (1967). *Curso del Derecho de Trabajo*. 2da. Edición.
Barcelona, España: Editorial Ariel.

Goyes Moreno, Isabel. (2012). *Principios de la Seguridad Social en Pensiones*.
Bogotá, Colombia: Editorial CIESJU.

Larrea Holguin. J. (2012). *Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana*. 1era edición.
Editorial Fundación Latinoamericana Andrés Bello

Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México
D.F. México: IJ UNAM.

Trujillo Julio Cesar. (2008). *Derecho del Trabajo* Tercera Edición. Editorial Quality Cia. Ltda.

Trujillo, Julio César, (1979), *Derecho del Trabajo*, tomo II". Serie Jurídica EDUC. Quito, Ecuador: Editorial Don Bosco.

Anexos