



JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO - ANÁLISIS JURÍDICO

Dra. Liz Barrera Espín



JUBILACIÓN PATRONAL - HISTORIA

- APARECE EN 1937, DIRIGIDA EXCLUSIVAMENTE A LOS EMPLEADOS PRIVADOS EXTRANJEROS Y BAJO LA PREMISA QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE A LA CAJA DEL SEGURO (ACTUAL IESS) LOS VALORES POR PENSIONES A FIN DE QUE SEA ESTA INSTITUCIÓN LA QUE EFECTÚE EL PAGO. REQUISITO: 20 AÑOS O MÁS DE TRABAJO. (DECRETO SUPREMO 27 DE 14-12-1937)
- POSTERIORMENTE CON DECRETO SUPREMO 136, PUBLICADO EN EL R.O. 157 DE 6 DE MAYO DE 1938, SE DEROGA EL ANTERIOR Y SE AMPLÍA ESTE DERECHO A LAS EMPLEADOS PRIVADOS DE EMPRESAS NACIONALES. REQUISITO 25 AÑOS O MÁS DE TRABAJO.
- EN NOVIEMBRE DE 1938 ENTRÓ EN VIGENCIA EL CÓDIGO DE TRABAJO, CUYO ARTÍCULO REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL HA SIDO MODIFICADA EN CUANTO A LOS PISOS Y TECHOS DE LA PENSIÓN , REBAJAS Y REQUISITOS MEDIANTE UNA SERIE DE DECRETOS, RESOLUCIONES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y REFORMAS A LA LEY: RO. 111, 16-01-1957; ROS. 356, 06-11-1961; RO. 365, 02-11-1964; RO.145, 21-10-1966; RO.151, 31-10-1966; ROS. 239, 07-06-1971; RO.650, 16-08-1978; RO.421, 28-01-1983; ROS. 817, 21-11-1991; ROS. 34, 13-03-2000; RO.144, 18-08-2000 (FONDO GLOBAL); ROS. 359, 02-07-2001; ROS. 167, 16-12-2005.



JUBILACIÓN PATRONAL - HISTORIA

CRITERIOS JURÍDICOS.- CARLOS MONSALVE , “Derecho ecuatoriano del Trabajo”, 1955, pág. 761, Editorial “La Unión”, al analizar esta institución jurídica concluye que este derecho fue creado para aquellos trabajadores que no iban a cumplir los requisitos para obtener la jubilación de la Caja del Seguro, pese a estar afiliados, en razón de la edad o del tiempo de servicio y para quienes se encontraban fuera de la cobertura de la seguridad social.

Llega a concluir que la jubilación patronal es subsidiaria de la jubilación por vejez, por tanto un trabajador no podría acceder a dos jubilaciones.

Sin embargo, esta discusión fue zanjada con la resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el registro oficial No. 421 de 28 de enero de 1983, en la que expresamente determinó que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal establecida en el Código de Trabajo independientemente de la determinada por la Ley del Seguro Social Obligatorio

JUBILACIÓN PATRONAL Y JUBILACIÓN POR VEJEZ

La jubilación patronal y la jubilación por vejez, se generan una vez que la persona se retira del trabajo; SIN EMBARGO son instituciones distintas por su naturaleza jurídica, origen, límite y cuantía.

JUBILACIÓN PATRONAL

- SUJETOS DEL DERECHO: TRABAJADORES-OBREROS, PRIVADOS Y PÚBLICOS
- ORIGEN: CÓDIGO DE TRABAJO (ART. 216 A 219)
- PENSIÓN MÍNIMO: USD 20 (DOBLE JUBILACIÓN) Y USD 30 (JUBILACIÓN DEL CT)
- PENSIÓN MÁXIMO: RBU MEDIA DEL ÚLTIMO AÑO
- PAGO: MENSUAL Y VITALICIO O FONDO GLOBAL
- AÑO 2017: MÍNIMO: 20 O 30 DÓLARES
MÁXIMA: PROMEDIO DE LAS REMUNERACIONES DEL ÚLTIMO AÑO

JUBILACIÓN POR VEJEZ

- SUJETOS DEL DERECHO: AFILIADOS AL IESS
- ORIGEN: LEY DE SEGURIDAD SOCIAL
- PENSIÓN MÍNIMA: EN PORCENTAJE DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO MÍNIMO DE LA CATEGORÍA, PARA TODOS LOS SEGUROS (AÑOS): HASTA 10 – 50%; 11 A 20 – 60%; 21 A 30 – 70 %; 31 A 35 – 80%; 36 A 39 – 90%; 40 Y MÁS – 100%.
- PENSIÓN MÁXIMA : EN PORCENTAJE DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO MÍNIMO DEL TRABAJADOR EN GENERAL: 10 – 14 – 250%; 15 – 19 – 300%; 20 – 24 – 350%; 25 – 29 – 400%; 30 – 34 – 450%; 35 – 39 – 500%; 40 Y MÁS – 550%
- PAGO: MENSUAL Y VITALICIO.
- AÑO 2017: MÁXIMA: USD. 2062.50;
MÍNIMA : USD. 375



JUBILACIÓN PATRONAL

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

LA JUBILACIÓN PATRONAL LA PODEMOS CONCEPTUAR COMO EL CESE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO PARA EL MISMO EMPLEADOR, PREVIO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES, QUE DA LUGAR AL GOCE DE UNA PENSIÓN VITALICIA O AL PAGO DE UN FONDO GLOBAL.

CARACTERÍSTICAS: - IRRENUNCIABLE,
- INTANGIBLE; E,
- IMPRESCRIPTIBLE

ESTE DERECHO ESTÁ SUJETO A TRANSACCIÓN **SIEMPRE QUE NO IMPLIQUE RENUNCIA DE DERECHOS.**

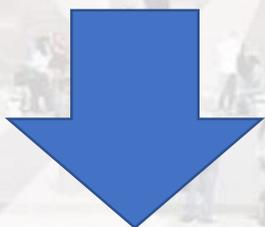


RESOLUCIONES OBLIGATORIAS EXPEDIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

- RESOLUCIÓN DE 18 DE MAYO DE 1982, RO. 421: 28-01-1983:
“ QUE LOS TRABAJADORES TIENEN EL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL REGLADA EN EL PARÁGRAFO 3 DEL APÍTULO xi DEL TÍTULO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, SIN PERJUICIO DE LA QUE LES CORRESPONDA SEGÚN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO” (actual Ley de Seguridad Social. L2001-55. RO-S 465: 30-11-2001)
- RESOLUCIÓN DE 5 DE JULIO DE 1989. RO-S 233: 14-07.1989:
“QUE ES IMPRESCRIPTIBLE EL DERECHO DEL TRABAJADOR, QUE HUBIERE PRESTADO SUS SERVICIOS POR 25 AÑOS O MÁS, EN FORMA CONTINUADA O INTERRUMPIDAMENTE, PARA QUE SE BENEFICIE CON LA JUBILACIÓN PATRONAL A L QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 221 (actual 216) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.”
- RESOLUCIÓN DE 19 DE JULIO DE 1989. RO 245: 2-08.1989:
“QUE EN LSO CASOS EN QUE EL TRABAJADOR TUVIERE DERECHO A PERCIBIR PENSIÓN JUBILAR DE SU EMPLEADOR, EL JUEZ ORDENARÁ QUE DICHA PENSIÓN SE PAGUE A PARTIR DE LA FECHA EN QUE TERMINÓ LA RELACIÓN LABORAL”

REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL DERECHO

- ❑ PENSIÓN JUBILAR: LOS TRABAJADORES QUE POR VEINTICINCO AÑOS O MÁS HUBIEREN PRESTADO SERVICIOS, CONTINUADA O INTERRUMPIDAMENTE.
- ❑ JUBILACIÓN PATRONAL PROPORCIONAL: TRABAJADORES QUE HAN CUMPLIDO MÁS DE 20 AÑOS Y MENOS DE 25 AÑOS DE TRABAJO, CONTINUADA O INTERRUMPIDAMENTE.



PENSION JUBILAR MENSUAL Y PENSIONES ADICIONALES



CUANTÍA DE LA PENSIÓN

SE APLICAN LAS SIGUIENTES REGLAS:

“1. LA PENSIÓN SE DETERMINARÁ SIGUIENDO LAS NORMAS FIJADAS POR EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LA JUBILACIÓN DE SUS AFILIADOS, **RESPECTO DE LOS COEFICIENTES, TIEMPO DE SERVICIOS Y EDAD, NORMAS CONTEMPLADAS EN LOS ESTATUTOS VIGENTES AL 17 DE NOVIEMBRE DE 1938.**

SE CONSIDERARÁ COMO "HABER INDIVIDUAL DE JUBILACIÓN" EL FORMADO POR LAS SIGUIENTES PARTIDAS:

A) POR EL FONDO DE RESERVA A QUE TENGA DERECHO EL TRABAJADOR; Y,

B) POR UNA SUMA EQUIVALENTE AL CINCO POR CIENTO DEL PROMEDIO DE LA REMUNERACIÓN ANUAL PERCIBIDA EN LOS CINCO ÚLTIMOS AÑOS, **MULTIPLICADA POR LOS AÑOS DE SERVICIO.**

2. EN NINGÚN CASO LA PENSIÓN MENSUAL DE JUBILACIÓN PATRONAL SERÁ MAYOR QUE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA MEDIA DEL ÚLTIMO AÑO NI INFERIOR A TREINTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$ 30) MENSUALES, SI SOLAMENTE TIENE DERECHO A LA JUBILACIÓN DEL EMPLEADOR, Y DE VEINTE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US \$ 20) MENSUALES, SI ES BENEFICIARIO DE DOBLE JUBILACIÓN.”
(ART. 216 CT)



LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Base de Cálculo: La Base de Cálculo de la Pensión del régimen de transición, será igual al promedio de los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales se aportó. Para el cómputo de la base de cálculo de la pensión, se procederá a la suma de doce (12) meses de imposiciones consecutivas y ese resultado se dividirá para doce (12). Obtenido así el promedio mensual de los sueldos o salarios de cada año de imposiciones del afiliado, se seleccionarán los cinco (5) promedios mensuales de mayor cuantía y el resultado de la suma se dividirá para cinco (5)...”



REBAJA QUE SE APLICA AL CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

“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.” (Art. 216 CT)

FÓRMULA PENSIÓN JUBILAR. AM 2016-0099

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

A = Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador.

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

C= **Tiempo de servicio en años.**

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

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



FONDO GLOBAL

Por acuerdo de las partes se puede entregar directamente un fondo global **sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley**, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

El fondo global no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa.

¿CUÁNDO HAY RENUNCIA DE DERECHOS?



(...) FONDO GLOBAL



La Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado respecto de la legalidad del ACUERDO TRANSACCIONAL DE PAGO DEL FONDO GLOBAL DE JUBILACION PATRONAL”, señalando:

De lo dicho, este Tribunal observa que el cálculo actuarial al que hace referencia el Art. 216 del Código del Trabajo es una protección a los jubilados, por lo cual no tendría validez alguna; como ocurre en el presente caso, como ocurre en el presente caso, si se evidencia una clara violación a los derechos del trabajador, toda vez que de la escritura pública de “Pago de Capital Actuarial Jubilar` cuando lo que le correspondía recibir tomando en consideración la pensión jubilar patronal proporcional de conformidad con los artículos 217 y 218 del Código de Trabajo, acogiendo el cálculo efectuado por el Tribunal de Alzada...»

Establece que la transacción en materia laboral es permitida siempre que no implique renuncia de los derechos del trabajador y expresa que «es cuestionable la eficacia que se le quiere dar a ésta transacción como modo de extinguir las obligaciones, ya que la misma ha causado perjuicio al trabajador por establecer un monto inferior al que le correspondía por concepto de pensión global de jubilación, la misma que garantiza al jubilado su sustento económico», añade que la jubilación patronal es un derecho de naturaleza social, imprescriptible que reconoce el derecho al descanso remunerado definitivo que ha conquistado el trabajador.

FONDO GLOBAL

FÓRMULA - AM 2016-0099 :

$$A * [(B * 12) + C + D]$$

- A- El coeficiente actualizado de renta vitalicia.
- B.- El valor de la pensión mensual.
- C- El valor de una decimotercera remuneración.
- D.- El valor de una decimocuarta remuneración.

Acuerdo Ministerial 2016-0099: El valor que en cada caso resulte de aplicar la fórmula contenida en este artículo es referencial y no debe entenderse como valor único u obligatorio.



Acuerdo MDT-2016-0099. R O. 732. 13-04-2016

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.**-El presente Acuerdo aplica para el cálculo mensual y global de la jubilación patronal contemplada en el artículo 216 del Código del Trabajo. (Calculadora laboral)

Art. 5.- **Trámite.**- Los empleadores de aquellos trabajadores que hayan prestado servicios por 25 años o más, podrán, voluntariamente, solicitar el cálculo del valor de la pensión por jubilación patronal al Ministerio del Trabajo. Para esto, deberán cumplir con los requisitos señalados en la página web: <http://www.trabajo.gob.ve/>, ingresando al link "Programas /Servicios", "Jubilación patronal" y descargar la solicitud de cálculo de la jubilación patronal, la misma que se presentará en cualquiera de las delegaciones o Direcciones Regionales de Trabajo del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.



SANCIÓN POR NO PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL (Acuerdo No. MDT-2016-0099. R O. 732. 13-04-2016)

Art. 7.- Sanciones.- A los ex empleadores que incumplan con el pago de la jubilación patronal mensual serán multados de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8.

Para el efecto, el ex trabajador podrá acercarse al Ministerio del Trabajo y presentar la respectiva denuncia. Posteriormente, se notificará al ex empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de 5 días justifique dicho incumplimiento. Una vez que haya vencido ese término, en caso de que el empleador no haya justificado su falta, se procederá a emitir la sanción respectiva, sin perjuicio de que el ex empleador cumpla con su obligación de pago al ex trabajador.

No se sancionará al ex empleador que realice el pago y se ponga al día en todas las obligaciones pendientes por concepto de jubilación patronal mensual dentro del término señalado en el inciso anterior.(5 DÍAS)



PAGO DE INTERESES

RESOLUCIÓN CORTE NACIONAL DE JUSTICIA No. 08-2016:

“En los juicios individuales de trabajo sujetos al trámite sumario de conformidad con el Código Orgánico General de Procesos, en que la persona trabajadora demande el pago de remuneraciones mensuales, décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, vacaciones devengadas y no canceladas y **la pensión jubilar patronal mensual vitalicia**, en caso de sentencia condenatoria, las juezas, jueces y tribunales de instancia, dispondrán el pago de intereses, aun cuando no se lo hubiere solicitado en la demanda, que se calcularán a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha en que se cumpla la orden de pago; conforme a los plazos establecidos en los artículos 76, 80, 82, 83, 111, 113 y 216 del Código del Trabajo, este último en concordancia con la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 245, de 2 de agosto de 1989”



PAGO DE INTERESES

RESOLUCIÓN CORTE NACIONAL DE JUSTICIA No. 08-2016:

“En los juicios individuales de trabajo sujetos al trámite sumario de conformidad con el Código Orgánico General de Procesos, en que la persona trabajadora demande el pago de remuneraciones mensuales, décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, vacaciones devengadas y no canceladas y **la pensión jubilar patronal mensual vitalicia**, en caso de sentencia condenatoria, las juezas, jueces y tribunales de instancia, dispondrán el pago de intereses, aun cuando no se lo hubiere solicitado en la demanda, que se calcularán a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha en que se cumpla la orden de pago; conforme a los plazos establecidos en los artículos 76, 80, 82, 83, 111, 113 y 216 del Código del Trabajo, este último en concordancia con la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 245, de 2 de agosto de 1989”



DESAHUCIO

ES UNA BONIFICACIÓN RELACIONADA CON EL TIEMPO LABORADO PARA EL EMPLEADOR, POR TANTO ESTÁ DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES ESTABLES (INCLUYE CONTRATOS DE TEMPORADA Y CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO. ARTS. 16 Y 16.1 CT)

ART. 184 CT: “ES EL AVISO POR ESCRITO CON EL QUE UNA PERSONA TRABAJADORA LE HACE SABER A LA PARTE EMPLEADORA QUE SU VOLUNTAD ES LA DE DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, INCLUSO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS. LA NOTIFICACIÓN SE REALIZARÁ CON AL MENOS QUINCE DÍAS DEL CESE DEFINITIVO DE LAS LABORES. EL PLAZO PUEDE REDUCIRSE POR LA ACEPTACIÓN EXPRESA DEL EMPLEADOR AL MOMENTO DEL AVISO.”



BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO

ART. 185 CT: “...EL EMPLEADOR BONIFICARÁ AL TRABAJADOR CON EL VEINTICINCO POR CIENTO DEL EQUIVALENTE A LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN MENSUAL POR CADA UNO DE LOS AÑOS DE SERVICIO PRESTADOS A LA MISMA EMPRESA O EMPLEADOR. IGUAL BONIFICACIÓN SE PAGARÁ EN LOS CASOS EN QUE LA RELACIÓN LABORAL TERMINE POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

EL EMPLEADOR, EN EL PLAZO DE QUINCE DÍAS POSTERIORES AL AVISO DEL DESAHUCIO, PROCEDERÁ A LIQUIDAR EL VALOR QUE REPRESENTAN LAS BONIFICACIONES CORRESPONDIENTES Y DEMÁS DERECHOS QUE LE CORRESPONDAN A LA PERSONA TRABAJADORA, DE CONFORMIDAD CON LA LEY Y SIN PERJUICIO DE LAS FACULTADES DE CONTROL DEL MINISTERIO RECTOR DEL TRABAJO.”

ALL YOU NEED IS
ECUADOR
.TRAVEL



GRACIAS
ARIGATO
SHUKURIA
BOLZIN
MERCİ

THANK
YOU

BIYAN
SHUKRIA

DANKSCHEEN
TASHAKKUR ATU
SUKSAM
GRAZIE
MEHRBANI
PALDES

YAGHARYILAN
TRACIC
MANK

