



## EFFECTOS DEL PAGO DE FONDO GLOBAL DE JUBILACIÓN PATRONAL EN EL DERECHO DE JUBILACIÓN

**Docente TUTOR**

**Ab. Lenin Pilalot Navarrete**

Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador  
lpilalotn@ulvr.edu.ec

**Andrés Moreira Posligua**

Estudiante Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte.  
Andres.moreira16@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Lenin Pilalot Navarrete y Andrés Moreira Posligua (2019): "Efectos del pago de fondo global de jubilación patronal en el derecho de jubilación", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2019).  
En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/pago-fondo-global.html>

### RESUMEN

El presente artículo plantea como tema central el análisis de las generalidades de lo referente a la jubilación patronal dentro del derecho, desde el momento en que se alcanzan los requisitos básicos legales que permiten a cada ciudadano acceder e ingresar a dicho beneficio. De esta manera se identificarán las instituciones del derecho laboral, para analizar e identificar la naturaleza jurídica de la jubilación, la cual le permitirá satisfacer sus necesidades básicas y primordiales luego de obtenida la jubilación y retiro. Así pues, se establece como derecho fundamental dentro del marco jurídico de la República del Ecuador el derecho a la jubilación, determinado como un derecho irrenunciable de los trabajadores, así como también a tener seguridad social

**Palabras claves:** derechos de los trabajadores, irrenunciables, nulidad de la renuncia, derecho a la seguridad social, derecho a la jubilación, jubilación patronal.

**ABSTRACT:**

The present article raises as a central theme the analysis of the generalities of what refers to the employer retirement within the law, from the moment in which the basic legal requirements that allow each citizen to access and enter said benefit are reached. This will identify the institutions of labor law, to analyze and identify the legal nature of retirement, which will allow you to meet your basic and primary needs after obtaining retirement and retirement. Thus, the right to retirement is established as a fundamental right within the legal framework of the Republic of Ecuador, determined as an inalienable right of workers, as well as having social security.

Keywords: workers' rights, inalienable, nullity of resignation, right to social security, right to retirement, employer retirement.

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo resume la investigación realizada respecto a los **“EFECTOS DEL PAGO DE FONDO GLOBAL DE JUBILACIÓN PATRONAL EN EL DERECHO DE JUBILACIÓN”**, tema de estudio que genera polémica y controversia por la naturaleza contrapuesta de los intereses en conflictos, actuando el trabajador y el patrono. Los cuales generan puntos de vista y criterios contrarios y en situaciones específicas excluyentes, todo ello a razón de la conexión y de la eficacia en la respuesta de los entes judiciales.

Ciertamente, existen diversos conceptos e interpretaciones en el área del derecho laboral, en el artículo se analiza el contenido del artículo 216 del Código del Trabajo República del Ecuador, en el cual, se considera el tiempo de trabajo cuantificados en años, estos siempre y cuando sea a un mismo empleado, de esta manera, se realizaran pagos mensuales denominados pensión, alternativo a este pago encontramos los pagos denominados fondo global, los cuales hace referencia a un único pago al trabajador, permitiendo a este la administración dicho capital por su propia cuenta.

Esta investigación está conformada por cuatro apartados, que buscan explicar en orden creciente que parte del planteamiento, formulación sistematización, definición de objetivos, y justificación para finalizar con la hipótesis y la variable; puntos que darán inicio a la investigación. En segundo lugar, se concentra el desarrollo conceptual, referencial y legal, de los cuales se desprende el contenido de la investigación. Como complemento de la información desarrollada se expresa el marco metodológico, en el que se aplican los instrumentos seleccionados para la fundamentación estadísticas de la investigación. Finalmente, el capítulo IV relacionado con las propuestas formuladas de acuerdo a los datos obtenidos del capítulo anterior. De esta manera se obtienen las conclusiones y recomendaciones que constituyen el resultado de la investigación efectuada.

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la sociedad ha experimentado cambios desde diversos aspectos, dentro de los que encuentran los cambios sociales, territoriales, políticos, económicos y normativos; aspecto este último de vital importancia para la sociedad, ya que, el ordenamiento normativo debe permanecer constante, vigente y actualizado. De esta manera, en el tema al cual se hace referencia es posible asegurar el cumplimiento de los derechos específico y garantías constitucionales atribuidas al derecho en particular.

Es por ello, la finalidad del derecho de jubilación patronal, tema desarrollado en la investigación, busca garantizar el bienestar de las personas, las cuales durante sus años de

juventud desempeñaron alguna labor a uno o más empleadores, y que hoy día se encuentran en la etapa adulta (vejez), en la cual se debe garantizar la forma de mantenimiento y sustento de sus necesidades básicas y primordiales.

Tratándose el tema laboral, específicamente lo relacionado al pago de la jubilación siendo esta una pensión vitalicia del trabajador, pagada por el empleado de forma regular y de esta manera, sería impropio pensar o considerarse el realizar un pago único sustitutivo, el cual, es entregado a un fondo global, teniendo como finalidad que sea el propio trabajador quien administre de forma personal dicho capital.

Se considera de esta manera una violación al derecho de los trabajadores, por cuanto, este pago en el fondo global, extingue la relación entre el empleador y el trabajador y en consecuencia eliminando definitivamente la obligación del empleador a pagar los beneficios laborales que el trabajador tiene como derecho de por vida.

En el derecho laboral, se entiende que los beneficios y principios en favor de los trabajadores son irrenunciables, imprescriptibles e intangibles; con ello el pago de dicho fondo global, por su naturaleza y por ser pagado por parte del patrono viola de alguna forma los preceptos establecidos en la norma jurídica. De esta manera, es muy fácil hacerse la siguiente interrogante; ¿El pago del fondo global de jubilación patronal se contrapone al derecho de jubilación del trabajador y vulnera derechos y principios constitucionales?

Dentro del orden constitucional se exponen el artículo 37 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la cual se dispone el Estado garantiza como derecho universal a las personas adultas mayores el derecho a la jubilación, así como también, en el artículo 326 se indica que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y de esta manera todo lo pactado contrario a dicho derecho será nulo de pleno derecho. De esta manera, la seguridad social es para el Estado, objetivo esencial en la actualización de las normativas jurídicas que regulan la sociedad.

Por su parte, el Código del Trabajo dispone en su artículo 7 "Aplicación favorable al trabajador. 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." Se otorga al trabajador protección legal-laboral, cumplimiento de las garantías constitucionales, las cuales se derivan de la seguridad social y el cual se encuentra tutelado por el Estado.

De esta manera, el acercamiento por parte del Estado a la protección de los derechos laborales de los ciudadanos va mucho más allá de una simple garantía de seguridad social, es la protección del sustento de necesario de estos para el resto de su vida desde el momento del cumplimiento de los requisitos que les permitirán el acceso a la pensión vitalicia. Es así pues,

que considerar el fondo global como pago único al trabajo realizado por años de servicio como la solución más eficiente, violentaría lo establecido en el ordenamiento jurídico.

## **2. EL DERECHO LABORAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

El Ecuador es un estado unitario conforme lo define la Constitución de la República en su artículo 1; se trata de un tipo de organización estatal que desde el punto de vista territorial, tiene un único centro de poder que abarca la totalidad del territorio hasta donde se extiende la soberanía estatal, y cuenta con dependencias en las demarcaciones territoriales que funcionan con base en los principios de descentralización y desconcentración.

De esta manera, el derecho laboral también denominado Derecho del Trabajo, se encuentra regulado por el ordenamiento jurídico del Ecuador, siendo este uno de los logros obtenidos por los grupos sindicales, laborales, organizaciones profesionales quienes defendían sus ideales y derechos demandados por todas las clases trabajadoras existentes en el país. Viéndose desde sus inicios como relación contractual de prestación de servicios entre el trabajador y el patrono, por la cual se acordaba una remuneración previa por dicho servicio.

Así pues, la mayor exigencia realizada por parte de los trabajadores al Estado como poder público regulador de la sociedad, participara de manera activa en la determinación de la legislación laboral, por cuanto a pesar de la existencia de acuerdo de voluntades para contractar y de esta forma llevar a término la actividad por la cual se contractaba, siempre existía desigualdad entre el patrono-empleador quien tenía mayor ventajas sociales, económicas frente al trabajador quien debía aceptar cualquier empleo sin exigir ninguna condición. Sin embargo, todo ello era estrictamente legal porque la relación de trabajo se establecía en los términos previstos en la legislación civil.

Sabiendo esto, el Estado separa de la legislación civil todo lo relacionado con los aspectos laborales entre el patrono y el trabajador, permitiendo esto establecer mayor igualdad a la hora de contractar entre las partes regular la autonomía de la voluntad y la libertad de contractar dentro de una relación jurídico laboral estable. Esto trae como consecuencia la inclusión del derecho laboral en el derecho público con regulación y ordenamiento jurídico propio.

Con ello se da inicio a la regulación propia de la relación empleador y trabajador, fijando los derechos y obligaciones de cada uno, así como también en el establecer las condiciones de seguridad, higiene y la organización del trabajo siempre en pro de la protección de los derechos de los trabajadores.

El derecho del trabajo contempla dos tipos de relaciones jurídica fundamentales; por un lado las relaciones colectivas que se dan entre asociaciones profesionales, convenios colectivos,

conciliación y arbitraje, huelga y en general derechos colectivos de los trabajadores; se trata de un tipo de normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales (Ossorio, 2010, pág. 300).

Por otra parte del derecho laboral contempla las relaciones individuales entre el trabajador y el empleador en cuanto a sus derechos específicos como salario, inicio y forma de terminación de la relación laboral, régimen especial de trabajo y en general todo lo que corresponde a los derechos y obligaciones del empleador y el trabajador de conformidad con el contrato individual de trabajo (Ossorio, 2010, pág. 305).

Lo anterior es logro de las luchas obreras en la búsqueda de condiciones más favorables, siempre mejorando en la organización de las luchas, en la actualidad guiada por los sindicatos y federaciones quienes poseen mayor influencia dentro y fuera de la acción laboral. Uno de los logros alcanzados fue el reconocimiento de los derechos del trabajador, reconocimiento contractual, igualdad de condiciones frente al empleador, seguridad e higiene en el lugar de trabajo, protección a la integridad física y corporal, condiciones mínimas de salubridad, así como la capacitación de personal para la asistencia médica en caso de ser requerido. Además, obtuvieron reconocimiento y acceso a la seguridad social por el tiempo en la relación empleador y trabajador,

### **3. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

De conformidad con lo anteriormente explicado, pareciera que la relación jurídica laboral entre el empleador y el empleado comienza con el contrato individual de trabajo y termina con él, lo cual ciertamente es así porque el Derecho laboral regula las relaciones entre ellos mientras dura la relación laboral, cualquiera sea la forma por la que se haya iniciado y las causas por las que haya terminado.

La seguridad social, en cuanto a su contenido, “es un conjunto de mecanismos para la cobertura de contingencias sociales de todos los habitantes de un país y, específicamente, del trabajador y su familia” (Capon Filas & Girlandini, 1991, pág. 455). La seguridad social ampara al trabajador ante diferentes eventos de su vida por los cuales su capacidad de trabajar se vea disminuida de manera temporal o permanente, de forma parcial o total, y no pueda por ello trabajar de forma plena para satisfacer sus necesidades.

De esta manera, podemos afirmar que la protección social o seguridad social nace a partir de una limitación o incapacidad temporal, permanente, total o parcial, en la cual el trabajador se vea imposibilitado al cumplimiento eficiente de su obligación laboral, además tomando en

consideración aspectos y variables como años de trabajo, edad del trabajador, carga familiar, salario que recibía antes de quedar incapacitado parcial o totalmente, tipo de trabajo que realizaba, entre otras.

Ahora bien, el derecho a la seguridad social de los trabajadores, una vez que han cumplido la edad prevista a partir de la cual tiene derecho a dejar de trabajar y recibir una pensión a cargo de la seguridad social, institución que lleva el nombre de jubilación y cuya naturaleza jurídica es proveer a la persona, que ya ha cumplido su vida laboral sea por su edad o por los años trabajados, de una pensión que le asegure la satisfacción de sus necesidades básicas durante el resto de su vida.

Una definición básica de la jubilación es la siguiente: “derecho social destinado a prestar ingresos económicos al agente luego de cesada la relación de empleo o el trabajo independiente” (Capon Filas & Girlandini, 1991, pág. 316). Otra cuestión importante es que el derecho a recibir una pensión de la seguridad social generalmente se vincula al trabajador dependiente de un empleador, aun así también los trabajadores independientes pueden acceder a una pensión de jubilación, en los casos en que así esté previsto en la legislación vigente.

#### **4. DETERMINACIÓN LEGAL DEL TEMA JUBILACIÓN PATRONAL EN DIFERENTES PAÍSES.**

La República del Ecuador, protege los derechos de los trabajadores otorgando mayor protección y confianza en el sistema, de esta manera, la jubilación por parte de los empleadores hacia sus trabajadores es un tema trascendental a lo largo de la historia, es el producto de la evolución de una lucha constante entre los diversos agentes que componen el sector laboral. Así pues, en la actualidad el marco jurídico de cada país contempla las regulaciones referentes a los derechos y obligaciones vinculados a la relación empleador y trabajador.

Como es el caso de Venezuela la Constitución de la República de 1999 dispone en su artículo 92 lo siguiente: “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía”; asimismo, en su artículo 148 IV dispone que “nadie podrá disfrutar más de una jubilación o pensión, salvo los casos expresamente determinados en la ley”.

La entidad que permite la materialización de este derecho es el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), en la cual los empleadores sean estos públicos o privados deben realizar sus aportes. Los tipos de pensiones y las formas en que deben pagarse están reguladas en la Ley del Seguro Social Obligatorio (2008). De conformidad con lo previsto en su Capítulo III, el asegurado por el IVSS, “después de haber cumplido 60 años si es varón o 55 si

es mujer, tiene derecho a una pensión de vejez siempre que tenga acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas (artículo 27).

En el caso de Bolivia una de las constituciones que protege el derecho a la jubilación de los trabajadores por parte de los empleadores es la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia (2018). En su artículo 45 dispone que “El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.” Esa disposición constitucional está desarrollada en la Ley No. 65 de 10 de diciembre de 2010, Ley de Pensiones.

Como podemos observar los ordenamientos jurídicos se encuentra presente la protección a los trabajadores y toma en consideración el momento de su retiro, de esta manera, se muestra en el mundo contemporáneo, los derechos de las personas con individuos tienen dos protecciones; de un lado, el derecho interno de cada país con regulaciones especiales y por otro lado está el derecho internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) de 1948 reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, en los siguientes términos: Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Así mismo, está el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) del cual el Ecuador es Estado parte; se trata de un instrumento internacional de protección de los derechos humanos cuyo cumplimiento es obligatorio una vez que el Estado lo ha ratificado.

En su artículo 9 dispone lo siguiente: Artículo 9.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

En ambos casos, los instrumentos internacionales de derechos humanos se refieren a derechos genéricos relacionados con la seguridad social y desde perspectivas generales.

Lo contrario sucede en el caso del Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1952 (OIT, 1952); dicho convenio está destinado a establecer las normas mínimas que deben tenerse en cuenta para la seguridad social de las personas trabajadoras que por diferentes hechos, circunstancias o necesidades, no pueden realizar en determinado momento, de manera temporal o definitiva, un trabajo remunerado.

Otro de los instrumentos relativos a los derechos de los trabajadores a la jubilación es la *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*, en cuyo artículo 1 expresa que “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan



ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables” (Organización de los Estados Americanos, 1947).

En el ámbito nacional la Constitución de la República del Ecuador, 2008, contiene varias normas relativas a la seguridad social, tanto de la población en general como de las personas trabajadoras. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, optando por un sistema público y universal, el cual se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad. Así como también, establece tales derechos son irrenunciables e intangibles, declarando nula toda estipulación en contrario que puedan pactar en empleador y el trabajador.

## **5. RESULTADOS OBTENIDOS POR LA INVESTIGACIÓN**

En este caso, se determinó el Método Científico y el Enfoque Mixto, en el que a partir de la exposición de preceptos doctrinales, legales y jurisprudenciales, se pudo comprender la naturaleza jurídica de la institución de la jubilación patronal en el Código del Trabajo vigente en el Ecuador, la posible vulneración de principios y derechos de los trabajadores que existe en el pago único del fondo global, para efectos de que el trabajador goce de por vida y de forma efectiva y eficaz su derecho de jubilación, en lugar del pago de la pensión periódica mensual.

Se ponen en evidencia las razones por las cuales el pago único de fondo global no cumple con la naturaleza jurídica del derecho de jubilación patronal, y por consiguiente vulnera principios de orden constitucional como la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la seguridad social previstos en la Constitución del Ecuador de 2008.

La jubilación patronal fue creada en el año 1938, con la entrada en vigencia del Código del Trabajo en ese año. Fue concebida como una institución jurídica “transitoria dirigida a atender las prestaciones jubilares de personas que, habiendo trabajado algunos años antes de la expedición de ese Código y antes de que rija el sistema de Seguridad Social Obligatorio (1938), cumpliría, en adelante, con los requisitos de edad y antigüedad en el trabajo, pero sin las condiciones necesarias para acceder a la jubilación estatal” (El Comercio, 2014).

Por su carácter transitorio, la institución debía desaparecer cuando entrara en pleno funcionamiento el sistema de seguridad social obligatorio, en cuyo paso el pago de las prestaciones de seguridad social por edad pasaría al ser responsabilidad del Estado, a través del Seguro Social Obligatorio.

Según una opinión muy difundida, “con las reformas legales de 1979, que incrementaron sustancialmente los valores de las pensiones de jubilación patronal, los trabajadores recobraron interés en ella y proliferaron los reclamos por ese concepto...esto significa que

actualmente nadie desconoce que la jubilación patronal es independiente- y acumulable- a la que concede el Seguro Social (Pérez; Bustamante; Ponce, 2015).

Desde el punto de vista del Derecho positivo, las disposiciones relativas a la jubilación patronal se han mantenido intactas en lo que se refiere a los requisitos para acceder a ella y las personas beneficiarias

Con respecto al pago de la pensión de la jubilación patronal, especialistas en la materia consideran que “en los últimos años se han generado ciertas dudas sobre la validez de basar la cuantía del fondo global en cálculos actuariales, y los tribunales de justicia han señalado de manera reiterada que la jubilación patronal es esencialmente una obligación de pago mensual para el sustento del trabajador jubilado” (Pérez; Bustamante; Ponce, 2015).

En el caso de la pensión por jubilación, el derecho nace para el trabajador desde que accede a la jubilación por cualquiera de las formas previstas, y hasta que se realiza la causa principal por la cual se extingue el derecho a recibir tal pensión. Dicha causa no es otra que la muerte del trabajador, puesto que la pensión debe ser vitalicia, y debe ser pagada de manera periódica para asegurar que el extrabajador, que ya no puede dedicarse al trabajo por su avanzada edad u otras circunstancias personales, cuente con un ingreso seguro y constante para satisfacer sus necesidades.

Como el pago de un monto global de la pensión patronal implica el cese del pago periódico del monto correspondiente, se puede concluir que, una vez realizado el pago del monto global, se extingue para el patrono la obligación de pagar una pensión vitalicia periódica al trabajador, y para éste el derecho a recibirla por concepto de jubilación patronal.

En su artículo 216 el Código del Trabajo establece los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder a la jubilación patronal, así como algunos criterios para calcular el monto correspondiente. Sin embargo, para determinar la fórmula aplicable para realizar el cálculo remite a las disposiciones secundarias dictadas por la autoridad competente.

En la actualidad, la autoridad competente es el Ministro del Trabajo, que en uso de las facultades atribuidas por el artículo 154 de la Constitución de 2008, que faculta a las ministras y ministros el Estado a “expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”, expidió el ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-2016-0099, en el cual se instrumentan las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal (Ministerio del Trabajo, 2016).

## CONCLUSIONES

Después de analizar los principales aspectos teóricos, legales y doctrinales sobre los derechos de los trabajadores en el contexto de los derechos humanos, se presentan en este apartado las principales conclusiones derivadas de la investigación, con el objetivo de dar respuesta a las preguntas de investigación y confirmar la hipótesis.

Se puede establecer que la naturaleza jurídica del derecho de jubilación del trabajador nace como la conquista más significativa de los movimientos sociales organizada por los gremios de diferentes profesiones y oficios que se consolidaron en el siglo XIX, guiados por las diferentes ideologías que dotaban el sustento teórico a las demandas de las clases trabajadoras.

El papel que juegan los principios dentro de un ordenamiento jurídico es de vital importancia, son los pilares con los que se desarrolla todo el ordenamiento normativo, dándole sentido y coherencia a los lineamientos planteados por el legislador.

En el Derecho interno vigente en Ecuador se consagran una diversidad de principios constitucionales ubicados en diversos artículos; los principios a los que se encuentran sustentado los derechos son los siguientes: inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía como lo dispone la Constitución de 2008 en su artículo 11.6. Esas mismas características se atribuyen a los derechos de los trabajadores, en tanto el artículo 326.2 de la Constitución dispone como uno de los principios que los rigen el que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

El rol de los principios permitió realizar una mejor posición formal y material al desarrollo contextual del tema dentro de este minucioso trabajo, el enfoque ayudo a determinar en el marco del derecho la perspectiva que se pretendía alcanzar.

El derecho a la jubilación es considerado en la doctrina del Derecho laboral como un derecho fundamental, que tiene como finalidad asegurar a las personas mayores de edad, que ya cumplieron con su deber social de aportar con su trabajo al desarrollo y bienestar de la sociedad, una pensión que les permita satisfacer sus necesidades, puesto que ya no disponen de la capacidad necesaria para desarrollar algún tipo de trabajo. Que sea fundamental significa que corresponde a toda persona trabajadora que cumpla con los requisitos de edad y años de servicios necesarios para acceder a una pensión por jubilación.

El pago del fondo global de jubilación patronal involucra la extinción del derecho de jubilación del trabajador por tanto y cuanto al hacerse efectivo este derecho queda o se da por terminado la relación entre el trabajador y el empleador, terminando la relación laboral legalmente, pasando a ser una persona con un respectivo pago mensual acorde a sus aportes.

La determinación del pago del fondo global es considerada como una vulneración de derechos por parte de ciertos juristas estudiados dentro del trabajo de investigación e inclusive por un número significativo de personas que están por acogerse o que ya se acogieron a este recurso.

En el caso del Ecuador, la legislación vigente establece dos formas de jubilación de los trabajadores: por un lado la pensión ordinaria que corresponde por haber contribuido a la seguridad social, pagadera por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y la jubilación patronal a la que tienen derecho los trabajadores cuando hayan cumplido veinticinco años de servicio al mismo empleador, de manera continua e ininterrumpidamente, mismo derecho que corresponde a los que hayan laborado al servicio del mismo empleador, en relación de dependencia por más de veinte años; en ambos casos la diferencia radica en el monto de la pensión jubilar a recibir.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Congreso de la República. (2005). *Código del Trabajo. Codificación*. Quito: Registro Oficial.
2. De Buen, N. (2002). *Derecho del trabajo, tomo II*. México: UNAM.
3. El Comercio. (15 de mayo de 2014). Jubilación patronal. *El Comercio*. Recuperado el 5 de octubre de 2018, de <https://www.elcomercio.com/opinion/jubilacion-patronal.html>
4. Fernández Bulté, J. (2001). *Teoría del Estado*. La Habana: Félix Varela.
5. Grisola, J. (1999). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
6. Lara Sáenz, L. (1991). *Procesos de Investigación Jurídica*. México: UNAM.
7. Lexis. (30 de junio de 2010). ¿Quién inventó la jubilación patronal? *Lexis*. Recuperado el 5 de octubre de 2018, de <http://www.lexis.com.ec/sin-categoria/quien-invento-la-jubilacion-patronal/>
8. Marx, C., & Engels, F. (2011). *Manifiesto del Partido Comunista*. México: Centro de Estudios Socialistas.
9. Ministerio del Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099*. Quito: Registro Oficial de 13 de abril de 2016.

10. Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0188*. Quito: Registro oficial de 30 de mayo de 2018.
11. Miroló, R. (2015). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.
12. Muñoz Osorio, A., & Esguerra Muñoz, G. (2012). La oensión como derecho fundamental en el sistema de seguridad social colombiano. *Justicia Iuris*, 88-101.
13. Navarro Fallas, R. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en la seguridad social. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 13-18.
14. OIT. (1952). *Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social aprobado por la Organización Internacional del trabajo en 1952*. Ginebra: OIT.
15. ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra: ONU.
16. ONU. (1966). *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y culturales*. Nueva York: ONU.
17. Organización de los Estados Americanos. (1947). *Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador*. Río de Janeiro: OEA.
18. Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Ginebra: OIT.
19. Ospina Duque, E. (2011). Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo. En *Derecho Colectivo del Trabajo* (págs. 3-39). Buenos Aires: s/e.
20. Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
21. Pérez de los Cobos, F. (2010). El conflicto laboral en la actualidad. Nuevos conflictos. *Ius et Praxis*, 441-452.
22. Pérez, B. (1983). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
23. Pérez; Bustamante; Ponce. (2015). *La jubilación patronal*. PBP. Recuperado el 4 de octubre de 2018, de <http://www.pbplaw.com/jubilacion-patronal/>