



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA DE DERECHO**

**APLICACIÓN DE MASC EN MÉTODOS DE PAGO DE PENSIONES  
PATRONALES ANTE LA REFORMA LABORAL ECUATORIANA**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado/a

AUTOR: MARCO SEBASTIÁN MORALES VACA

TUTOR: JORGE IVÁN RENGEL MALDONADO

Quito-Ecuador

2026


## **CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Marco Sebastián Morales Vaca con documento de identificación N° 1722242227 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 25 de enero del año 2026

Atentamente,



---

Marco Sebastián Morales Vaca

1722242227

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Marco Sebastián Morales Vaca con documento de identificación No. 1722242227, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Científico: “Aplicación de MASC en métodos de pago de pensiones patronales ante la reforma laboral ecuatoriana”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 25 de enero del año 2026

Atentamente,



---

Marco Sebastián Morales Vaca

1722242227

## **CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Jorge Iván Rengel Maldonado con documento de identificación N° 1709262867, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: APLICACIÓN DE MASC EN MÉTODOS DE PAGO DE PENSIONES PATRONALES ANTE LA REFORMA LABORAL ECUATORIANA, realizado por Marco Sebastián Morales Vaca con documento de identificación N° 1722242227, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 25 de enero del año 2026

Atentamente,



Jorge Iván Rengel Maldonado

1709262867

## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO:

Primeramente, quiero agradecer a mis Padres: Marco y Yesenia, por apoyarme en cumplir mi sueño de ser un profesional y formarme como una excelente persona y darme todos los medios para poder llegar a ser la persona que soy hoy sin su apoyo nada de esto sería posible.

Agradezco a mis dos abuelitas: Carmen y Teresa las cuales me enseñaron lo que es ser amado sin condiciones y ser mi apoyo condicional en todos los días especiales de mi vida, que me han cuidado como una segunda madre han sido no solo una inspiración sino una ayuda en mi formación como profesional ayudándome a no rendirme cuando más quería dejar de seguir adelante y como es el amor puro e incondicional.

Agradezco a mis hermanos que formaron parte de mi vida y se criaron conmigo como parte importante de mi vida dándome momentos de alegría dentro de mi infancia y adultez tratando de darles el mejor ejemplo para que sigan sus sueños como yo.

Agradezco la oportunidad de hacer amigos increíbles dentro de mi carrera donde me da cuenta que no todos los hermanos tienen que ser de sangre, sino la gente que conocemos dentro del camino y elegimos que sean nuestros hermanos de vida, que han hecho que los días grises sean mejores con risas y apoyo.

"I must not fear. Fear is the mind-killer. Fear is the little-death that brings total obliteration. I will face my fear. I will permit it to pass over me and through me. And when it has gone past, I will turn the inner eye to see its path. Where the fear has gone there will be nothing. Only I will remain." -Frank Herbert

## **Resumen:**

La jubilación patronal es un derecho adquirido de los trabajadores que se reconoce cuando estos cumplen 25 años de servicio en una misma empresa. Se trata de una garantía laboral de larga tradición en el derecho ecuatoriano —incorporada en el Código de Trabajo— diseñada para proteger a quienes dedican gran parte de su vida laboral a una misma empresa. Su origen se remonta a 1937, cuando apareció como norma transitoria destinada a trabajadores del sector privado que no contaban con cobertura del seguro público existente en esa época.

Hoy, sin embargo, la jubilación patronal enfrenta problemas de aplicabilidad y de seguridad jurídica. Al ser una normativa de antigua data, carece de parámetros actualizados que respondan a las transformaciones del mercado laboral y a nuevas formas de empleo. Esto provoca incertidumbre para los trabajadores y dificulta la ejecución efectiva del derecho.

Un problema concreto es la fragilidad de la protección frente a despidos y reorganizaciones empresariales: con frecuencia los trabajadores son tratados como meros insumos descartables y pierden la ocasión de consolidar el periodo de servicio necesario para acceder a la jubilación patronal. Esa realidad pone en evidencia la necesidad de actualizar criterios interpretativos y mecanismos de protección que aseguren la materialización del derecho.

El presente trabajo propone diagnosticar la situación actual mediante un análisis normativo y doctrinal de la regulación ecuatoriana, complementado con derecho comparado. La comparación con legislaciones extranjeras permitirá identificar soluciones probadas y adaptar principios útiles a nuestro ordenamiento. Además, se propondrán mecanismos alternativos de resolución de conflictos (MASC) para la tramitación de controversias relacionadas con la jubilación patronal, con el fin de ofrecer caminos eficaces, ágiles y menos costosos que la vía judicial ordinaria. Estas propuestas incluirán límites, ventajas y consideraciones prácticas para garantizar que las soluciones favorezcan la seguridad jurídica y la protección efectiva de los trabajadores.

**Palabras clave:** jubilación patronal, derecho laboral, seguridad jurídica, protección del trabajador, MASC.

**Abstract:**

Employer-funded retirement is an acquired right of workers that is recognized when they reach 25 years of service with the same employer. It is a long-standing labor guarantee in Ecuadorian law — incorporated into the Labor Code — designed to protect those who devote a large part of their working lives to the same company. Its origin dates back to 1937, when it appeared as a transitional provision aimed at private-sector workers who did not have coverage under the public insurance system in force at that time.

Today, however, employer-funded retirement faces problems of applicability and legal certainty. Being an old regulation, it lacks updated parameters that respond to transformations in the labor market and to new forms of employment. This generates uncertainty for workers and hinders the effective enforcement of the right.

A concrete problem is the fragility of protection against dismissals and corporate reorganizations: workers are often treated as disposable inputs and lose the opportunity to consolidate the period of service necessary to access employer-funded retirement. That reality highlights the need to update interpretive criteria and protection mechanisms to ensure the realization of the right.

This paper proposes to diagnose the current situation through a normative and doctrinal analysis of Ecuadorian regulation, complemented by comparative law. Comparing foreign legislation will allow identification of proven solutions and the adaptation of useful principles to our legal system. In addition, alternative dispute resolution mechanisms (ADR) will be proposed for handling controversies related to employer-funded retirement, with the aim of offering effective, swift, and less costly routes than ordinary courts. These proposals will include limits, advantages, and practical considerations to ensure that the solutions promote legal certainty and the effective protection of workers.

Keywords: Employer-funded retirement, labor law, legal certainty, worker protection, ADR (Alternative Dispute Resolution)

## ÍNDICE

### Contenido

Introducción: .....	9
Metodología:.....	10
Resultados: .....	12
Evolución Histórica de los Derechos Laborales y la Jubilación Patronal en Ecuador.....	12
Derecho comparado y propuesta de mejora.....	14
Discusión:.....	18
Evolución histórica de los derechos laborales y la jubilación patronal en Ecuador: .....	18
Problemáticas: .....	19
Propuestas de mejora y aplicación de los MASC en los métodos de pagos:	20
Conclusiones:.....	23
BILIOGRAFÍA.....	24

## **Introducción:**

La historia de la jubilación patronal en el Ecuador se remonta a 1937, cuando se estableció un régimen dirigido exclusivamente a empleados privados y extranjeros. Bajo este sistema, el empleador debía entregar a la Caja del Seguro, (de ese entonces, actualmente Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS), los valores correspondientes a la jubilación, y dicha institución se encargaba de pagarlos al trabajador una vez cumplidos veinte años o más de

servicio (Decreto Supremo N.º 27, de 14 de diciembre de 1937). Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N.º 136, publicado en el Registro Oficial N.º 157 de 6 de mayo de 1938, se amplió el tiempo de servicio requerido a veinticinco años. (Espín Barrera, 2017)

En 1938, la jubilación patronal se incorporó al Código de Trabajo como una norma transitoria, concebida para atender las necesidades de los trabajadores antes de la creación de un sistema de seguridad social obligatorio. De esta manera, los trabajadores accedían a un beneficio jubilatorio financiado directamente por los empleadores, en ausencia de un régimen universal que incluyera tanto al sector público como al privado. (Moyano, 2022)

En 1978 se produjo un cambio jurisprudencial que consolidó las bases de la jubilación patronal vigente. Se estableció un piso mínimo de 1.000 sucres, garantizando así un monto básico para los trabajadores y dotando al sistema de mayor organización. (Moyano, 2022)

A lo largo del tiempo este derecho a la jubilación patronal se ha vuelto controversial y ha generado debates sobre su existencia y aplicación. Uno de los aspectos fundamentales es que se pueda, pese a esta obligación por parte de los empleadores, mantener la estabilidad de los trabajadores, sin que el tiempo de relación laboral implique, necesariamente, desvincular al trabajador antes de que cumpla 20 años de prestación de servicios.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la jubilación patronal en el Ecuador y proponer la aplicación de Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en el pago de estas prestaciones. La finalidad es reducir la incidencia de despidos y fomentar acuerdos entre empleadores y trabajadores, promoviendo un sistema más justo y equitativo de jubilación patronal.

Para lograr este objetivo, uno de los ejes centrales de esta investigación es el análisis comparado con otros países de América Latina; así, en Chile, aunque no existe la jubilación patronal como tal, se ha desarrollado el arbitraje laboral como mecanismo para resolver controversias sobre indemnizaciones derivadas de despidos. (CODIGO DE TRABAJO DE CHILE, 2016). Este modelo ofrece elementos útiles para reflexionar sobre la incorporación de MASC en el sistema ecuatoriano, con miras a construir un esquema

mixto que combine la participación del sector privado y del público en la protección de los trabajadores.

La mayor función que cumple el derecho comparado es el hecho de poder ayudar al desarrollo común en un proceso de globalización que ayude entre sistemas ya establecidos a sistema en vías de desarrollo. (Morán, 2002)

En Perú, por su parte, existe la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), que, si bien no es idéntica a la jubilación patronal, constituye un mecanismo de compensación por los años de servicio en una empresa. Esta ley establece la conciliación obligatoria, lo que agiliza los procesos y garantiza una compensación más oportuna al trabajador.

(CODIGO DE TRABAJO DEL PERÚ, Ley de Conciliación Ley N° 26872, 1997)

Se considera que la aplicación de MASC en el ámbito ecuatoriano de la jubilación patronal permitiría:

- Reducir la conflictividad laboral mediante la conciliación y el arbitraje.
- Evitar despidos innecesarios, privilegiando acuerdos que beneficien a ambas partes.
- Fortalecer la seguridad jurídica en los procesos de pago de pensiones patronales.
- Sentar las bases para un sistema mixto de jubilación, con apoyo tanto del sector privado como del público.

La jubilación patronal en el Ecuador, con más de ocho décadas de evolución normativa y jurisprudencial, requiere de mecanismos modernos que garanticen su sostenibilidad y equidad. La incorporación de MASC en este ámbito no solo contribuiría a la resolución eficiente de conflictos, sino que también promovería un modelo más justo y equilibrado de protección social, en consonancia con las experiencias comparadas de la región.

### **Metodología:**

La metodología que se utilizará en este artículo científico será cualitativa, ya que se centrará en recopilar información importante sobre legislación ecuatoriana, como legislación de otros países, utilizando el derecho comparado, con la finalidad de lograr una mejor perspectiva de leyes que no son aplicadas en nuestro país, pero que podrían ser adaptadas para un mejor manejo de las jubilaciones patronales, ya que al recopilar información se podrá llegar a desarrollar puntos y propuestas más sólidas para que exista un trabajo bien fundamentado y con fuentes importantes para poder adaptarlas en el Ecuador.

Dentro de la metodología es importante recalcar que se investigan temáticas que no son tan conocidas en el Ecuador y mecanismos que pueden ser adaptados para una mejor aplicación legislativa para la jubilación patronal en el Ecuador, la cual nos ayude a tener una mejor aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Dentro de esta investigación se hará uso del marco metodológico de la recopilación de datos en base a entrevistas, este nos ayudará a encontrar información precisa sobre el tema de investigación además de aislar los casos de aplicaciones de jubilaciones patronales dentro de nuestro país en un ámbito real del día a día.

De la misma manera este marco nos ayuda a tener información mucho más precisa de la jubilación patronal para en base a las mismas entender de manera más profunda la aplicabilidad del trabajo.

Centrándonos en el ámbito exegético se centrará la investigación en el ámbito del entendimiento y la interpretación de las leyes existentes dentro de la legislación ecuatoriana y la comprensión de que, en cierto modo, la jubilación patronal existe como legislación obsoleta ya que la misma no ha cambiado desde su creación y hace más compleja su aplicación en sociedades actuales, por ende, la finalidad de este trabajo es la propuesta para la modernización de esta norma que lleva mucho tiempo obsoleta y poco aplicable.

Dentro de la metodología que se aplica en este trabajo se emplea el enfoque comparado. A través de él se analiza las legislaciones internacionales, peruana y chilena, pertinentes a la materia, contrastándolas con las normas vigentes en el Ecuador. Este ejercicio permite obtener una visión más amplia del derecho y de sus aplicaciones internas. El objetivo principal de esta metodología es identificar cómo las experiencias normativas de otros países pueden contribuir a mejorar nuestra perspectiva jurídica y, en consecuencia, fortalecer la aplicación de la legislación ecuatoriana mediante la incorporación de mecanismos comparados.

Asimismo, una de las metodologías más relevantes que se utilizan es el marco histórico-lógico. Con este enfoque se examina el trasfondo histórico de la jubilación patronal, lo que permitirá comprender cómo este derecho ha evolucionado a lo largo del tiempo y por qué, en ciertos aspectos, ha permanecido estancado. Se trata de un derecho que ha quedado rezagado frente a las transformaciones sociales y jurídicas que demandan constante actualización. A través de este análisis se busca evidenciar la necesidad de que los derechos, al igual que la sociedad, se adapten y fluctúen con los cambios del entorno.

De esta manera, se podrán proponer soluciones que impulsen la modernización de la jubilación patronal y su adecuada integración en el marco jurídico contemporáneo.

## **Resultados:**

### **Evolución Histórica de los Derechos Laborales y la Jubilación Patronal en Ecuador.**

Uno de los movimientos sociales más significativos en la historia del Ecuador ha sido el protagonizado por los trabajadores, quienes desde tiempos remotos han luchado por el reconocimiento de sus derechos fundamentales. En los primeros momentos de esta lucha, los empleadores ostentaban un poder desproporcionado frente a los trabajadores, lo que se reflejaba en relaciones laborales marcadas por la precariedad y la ausencia de garantías mínimas. En efecto, durante décadas, la contratación se realizaba mediante simples contratos civiles, en los que se establecían derechos y obligaciones bajo una lógica mercantil, sin contemplar principios de estabilidad, remuneración digna ni protección social. Esta situación favorecía a los empleadores, quienes podían contratar y desvincular trabajadores de manera temporal y discrecional, sin mayores consecuencias jurídicas. (PAZMIÑO SOLIS, 2020)

La relación laboral, lejos de sustentarse en una voluntad autónoma y equitativa, se configuraba como una competencia desleal entre trabajadores que ofrecían sus servicios por salarios cada vez más bajos. Esta dinámica no solo impedía la consolidación de empleos estables, sino que convertía a las personas en simples herramientas de producción, utilizadas para maximizar ganancias a costa de mano de obra barata.

Debemos tomar en cuenta que este coste muy bajo de la mano de obra en la actualidad depende de la escasa estabilidad laboral que existe en el país dado a las diferentes condiciones laborales que existen en la actualidad como una economía inestable y empresas que prefieren otro tipo de contrataciones que beneficien de mejor manera al empleador más que al empleado. (Duchi Paguay & Morales Navarrete, 2023)

Un hito relevante en la historia de los derechos laborales ecuatorianos fue la creación de la jubilación patronal en 1937, mediante el Decreto Supremo N.º 27 del 14 de diciembre de ese año. Esta figura se estableció exclusivamente para trabajadores del sector privado, bajo la premisa de que el empleador debía aportar a la Caja del Seguro los valores correspondientes a las pensiones, siendo esta institución la encargada de efectuar los pagos. Inicialmente, se requerían 20 años de trabajo para acceder a este beneficio, pero posteriormente, el Decreto Supremo N.º 136 (Registro Oficial N.º 157, 6 de mayo de 1938) amplió el requisito a 25 años de servicio (Espín Barrera, 2017). Es importante acotar que, cuando se crea esta institución tenía como objeto establecer régimen de transición de este derecho al seguro social.

Según el jurista Carlos Monsalve, en su obra “Derecho ecuatoriano del Trabajo” (1955, p. 761, Editorial La Unión), la jubilación patronal fue concebida como una alternativa para aquellos trabajadores que, pese a estar afiliados al seguro social, no cumplían con los requisitos de edad para acceder a la jubilación por vejez. Así, quienes lograban completar los años de servicio dentro de una misma empresa podían beneficiarse de esta figura, aunque no era posible acumular ambos tipos de jubilación. (Monsalve, 1955)

En este contexto, los trabajadores comenzaron a exigir una participación activa en la elaboración de la legislación laboral, conscientes de que solo quienes vivían cotidianamente las condiciones del trabajo podían identificar sus falencias y necesidades. Sin embargo, durante mucho tiempo, los cuerpos legislativos estuvieron conformados mayoritariamente por empleadores, lo que derivó en normativas que perpetuaban jornadas extensas —de hasta 10 horas diarias— y salarios poco éticos.

Uno de los aspectos más controversiales de la jubilación patronal es su impacto económico para las empresas. El hecho de que el empleador deba pagar una remuneración vitalicia a un extrabajador que ya no genera valor directo para la empresa representa una carga financiera considerable, tanto para grandes corporaciones como para pequeñas empresas. Dado que la legislación ecuatoriana no establece un límite temporal para estos pagos, los empleadores enfrentan la posibilidad de asumir esta obligación durante décadas. Esta situación ha llevado a que algunas empresas opten por desvincular a sus trabajadores antes de que cumplan los 25 años de servicio, prefiriendo pagar una indemnización por despido intempestivo antes que asumir una pensión indefinida.

¿Es esto un problema económico o una vulneración de derechos adquiridos? Desde una perspectiva jurídica y ética, el hecho de que una persona haya prestado sus servicios durante 25 años constituye una muestra de lealtad y compromiso que debería ser reconocida y protegida por el ordenamiento legal. Resulta injusto que, por razones financieras, se planifiquen despidos estratégicos para evitar el cumplimiento de este derecho. Por ello, es urgente fortalecer la seguridad jurídica de los trabajadores que están próximos a cumplir los requisitos de jubilación patronal, garantizando que no sean objeto de decisiones arbitrarias que vulneren su expectativa legítima de protección social.

El Código de Trabajo de la República del Ecuador, En su artículo 7, establece una regla de interpretación basada en el principio “in dubio pro-operario”, que dispone: “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.” Esta norma

constituye una herramienta fundamental para la defensa de los derechos laborales frente a interpretaciones restrictivas. (CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR., 2005)

De esta manera, se entiende que basándonos en el principio pro-operario muchas veces se cree que los empleadores por el mero hecho de tener mayor capacidad adquisitiva cuentan con más poder a la hora de litigar un proceso laboral, por lo que el principio pro-operario vela que la legislación laboral se decante por los trabajadores que se encuentran en situación menos favorable y pueda solucionarse con más equidad. (Cadena Baquero, 2022)

### **Derecho comparado y propuesta de mejora**

Una vía innovadora para abordar los conflictos derivados de la jubilación patronal es la incorporación de mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC), como el arbitraje laboral. Aunque este tema aún no ha sido ampliamente explorado en Ecuador, su implementación podría representar un avance significativo en la resolución de disputas entre empleadores y trabajadores, especialmente en lo relativo a los métodos de pago de pensiones.

En el marco de la legislación del Código Laboral del Perú, en su Ley de conciliación número 26872 ofrece varios elementos que podrían ser adaptados al contexto ecuatoriano:

- **Autonomía de la voluntad:** La conciliación se basa en la libre decisión de las partes, lo que permite acuerdos flexibles y ajustados a las necesidades reales de empleadores y trabajadores.
- **Confidencialidad:** Todo lo discutido en las audiencias de conciliación debe mantenerse en reserva, lo cual protege la privacidad de ambas partes, especialmente en el ámbito laboral.
- **A petición de parte:** La conciliación puede ser solicitada de forma extrajudicial, tanto individual como colectivamente, lo que facilitaría la resolución de casos en los que varios trabajadores cumplen simultáneamente los requisitos de jubilación patronal.
- **Conclusión del procedimiento conciliatorio:** La ley peruana contempla diversas formas de cierre del proceso, entre ellas:
  - Acuerdo total o parcial entre las partes.
  - Falta de acuerdo.
  - Inasistencia de una o ambas partes.
  - Decisión motivada del conciliador por violación de principios, retiro anticipado o negativa a firmar el acta.

(CODIGO DE TRABAJO DEL PERÚ, Ley de Conciliación Ley N° 26872, 1997)

Incorporar estos mecanismos en la legislación ecuatoriana permitiría no solo agilizar la resolución de conflictos, sino también garantizar una mayor equidad en el tratamiento de los derechos laborales, especialmente en lo relativo a la jubilación patronal.

Tomando como referencia la legislación peruana analizada, se considera viable adoptar en nuestro ordenamiento un marco inspirado en aquellas soluciones. No obstante, dicho marco no tendría por qué replicar literalmente una ley específica; en cambio, convendría integrar sus mejores prácticas en el Código de Trabajo o en normas complementarias. Entre las medidas prioritarias destaca la creación o adaptación de una ley moderna sobre mediación y arbitraje que incluya expresamente el ámbito laboral, de modo que los mecanismos alternativos de resolución de conflictos puedan aplicarse de forma coherente y protejan efectivamente a las personas trabajadoras conforme al principio pro-operario.

Además, según el jurista José Castro de la Universidad de Chile nos menciona que los 3 principios más importantes para la aplicación de las normas laborales son:

- Regla in dubio pro-operario
- Regla de la norma más favorable.
- Regla de la condición más beneficiosa.

Que deben de ser respetadas para una justa aplicación de los derechos laborales basados en la ley de mediación y su código laboral que rigen en Chile. (Castro Castro, 2019)

Al incorporar la legislación chilena en el análisis, resulta pertinente señalar la reforma laboral de 2016, que modernizó el Código del Trabajo y actualizó diversos instrumentos de regulación de las relaciones laborales. Aunque en Chile no existe la figura de la jubilación patronal —que en Ecuador constituye un derecho adquirido— la normativa chilena ofrece

elementos procedimentales y procesales útiles para mejorar la protección laboral, en particular en materia de mediación y arbitraje. (CODIGO DE TRABAJO DE CHILE, Ley Chile - Ley 20940, 2016)

La reforma chilena clarifica y fortalece los mecanismos de conciliación y negociación colectiva. El artículo 304 del Código del Trabajo regula la negociación colectiva en el sector privado y aquellas empresas con participación estatal, estableciendo con claridad el ámbito de aplicación de los procesos negociadores y facilitando la negociación

voluntaria y, en ciertos supuestos, la obligatoriedad de procedimientos de solución de controversias. (CODIGO DE TRABAJO DE CHILE- Ley 20940, 2016)

Otro avance relevante es la regulación del arbitraje obligatorio a petición de parte, que contrasta con la legislación peruana donde el arbitraje laboral es generalmente voluntario. La normativa chilena prevé la posibilidad de que, cuando la autoridad considere que están en riesgo los derechos de los trabajadores, el arbitraje pueda volverse obligatorio, regulándose su constitución, procedimiento y cumplimiento conforme a lo dispuesto en el Título correspondiente y, en lo compatible, por las normas aplicables del Código de Procedimiento Civil (art. 358, Código del Trabajo) (CODIGO DE TRABAJO DE CHILE- Ley 20940, 2016)

El artículo 355 destaca igualmente por permitir que las partes sometan la negociación a arbitraje en cualquier momento, incluso durante la negociación, la huelga o el lock-out, lo que amplía las alternativas para resolver conflictos laborales sin depender exclusivamente de la vía judicial ordinaria (CODIGO DE TRABAJO DE CHILE- Ley 20940, 2016).

La ley 20.940 consagra un avance procesal y un reconocimiento de derechos que contribuye a la modernización del régimen laboral chileno, reafirmando principios protectores frente a la precarización y promoviendo soluciones más humanas y centradas en la dignidad del trabajador (Maturana Rubilar, 2023)

A partir de estos desarrollos se pueden extraer propuestas aplicables al contexto ecuatoriano: reformar nuestro Código de Trabajo o dictar una ley integral de mediación y arbitraje que incluya expresamente el ámbito laboral; incorporar mecanismos de pago y transacción basados en MASC para resolver controversias sobre el fondo global del trabajador; y prever instrumentos arbitral-mandatorios que eviten despidos intempestivos dirigidos a frustrar la

consolidación de derechos como la jubilación patronal. Tales propuestas deberían contemplar límites y salvaguardas, incluido un tope al monto transable y sanciones disuasorias en caso de incumplimiento del laudo arbitral —por ejemplo, una multa porcentual sobre el fondo global convenido— que protejan la estabilidad laboral y la seguridad jurídica del trabajador.

En síntesis, la experiencia chilena no ofrece la jubilación patronal como institución, pero sí muestra prácticas procesales y mecanismos alternativos de resolución de conflictos que pueden inspirar reformas orientadas a reforzar la protección del trabajador en Ecuador y a garantizar la efectividad de derechos adquiridos.

Sumando a ello, la ley 20.940, se puede considerar que es una de las legislaciones más modernas que existen, no solo dentro de nuestro continente sino dentro del mundo y que, ha ayudado a establecer las reglas de mediación en muchos ámbitos y específicamente en el ámbito laboral, profundizando una rama que antes no existía teniendo en cuenta a los sindicatos y a las remuneraciones de un despido intempestivo que velen por los trabajadores. (Sánchez García, 2021)

Es esencial recordar que la jubilación patronal es un derecho adquirido cuya supresión sería inconstitucional. Más que abolirlo, lo necesario es fortalecer la seguridad jurídica que garantice su aplicabilidad efectiva. Esto implica no solo revisar y adaptar el Código de Trabajo, sino incorporar mecanismos claros dentro del propio ordenamiento que protejan el acceso al beneficio. La reforma debe prevenir prácticas empresariales destinadas a frustrar la adquisición del derecho, como el despido sistemático antes de completar los 25 años de servicio, y ofrecer vías eficaces para su reclamo y cumplimiento. (Paucar Camacho & Gonzalo Villalva Fonseca, 2024)

Por otra parte, es importante acotar que, en el mes de agosto del presente año se ha establecido la quinta mesa de diálogo en Quito, Pichincha junto a autoridades del Ministerio de Trabajo y empleadores correspondientes a Guayaquil, Samborondón y Durán. Donde dentro de esta mesa de conversación el secretario del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, David Padilla pudo definir algunas propuestas no solo técnicas, sino jurídicas para la formación del anteproyecto que desean realizar para la reforma de la jubilación patronal, de concretar un anteproyecto que será enviado de manera formal a la Asamblea Nacional. Donde dentro de la misma mesa, también destaco la funcionaria Rocío Suintaxi, que el hecho de que una persona tenga que formar parte de una relación laboral por más de 25 años, hace que la tasa de aplicabilidad sea muy difícil y, agregó algo muy importante, que es que actualmente

los métodos de pago de la jubilación patronal son: pensión mensual vitalicia o fondo global, este último sujeto a acuerdo entre trabajador y empleador. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2024)

El párrafo subraya la necesidad de contar con elementos bien definidos antes de emprender una reforma, centrando la atención en lo transigible dentro del derecho a la jubilación patronal: los modos de pago. Propongo formular soluciones normativas claras sobre los mecanismos de cancelación del fondo global del trabajador y, simultáneamente, incorporar los MASC como vías preferentes para resolver disputas entre empleadores y trabajadores. De este modo se facilita una resolución más ágil y eficiente de los conflictos, se reducen costos y se protege la consolidación del derecho sin poner en riesgo su carácter adquirido.

Planteado el tema, una medida valiosa para incorporar a nuestro ordenamiento es la aplicación del arbitraje obligatorio con participación activa del Ministerio de Trabajo. Mediante un procedimiento de evaluación administrativa, el Ministerio podría determinar la procedencia del arbitraje obligatorio para casos concretos, garantizando acceso a este mecanismo tanto a trabajadores sindicalizados como a trabajadores individuales. La

intervención estatal funcionaría como garante e intermediario, facilitando soluciones extrajudiciales y evitando la congestión del sistema judicial. De ese modo se resolverían de forma simultánea dos problemas: la reducción de litigios laborales en tribunales sobrecargados y la protección efectiva de derechos frente a prácticas empresariales destinadas a frustrar la consolidación de la jubilación patronal, como los despidos intempestivos a trabajadores próximos a cumplir 25 años de servicio.

Como complemento, se puede proponer reducir el requisito temporal para acceder a la jubilación patronal de 25 a 20 años. Ese ajuste recupera la lógica de la norma originaria y responde a criterios de proporcionalidad y dignidad: un plazo más corto facilita que más trabajadores consoliden este derecho a lo largo de su vida laboral, disminuye la vulnerabilidad ante prácticas empresariales predatorias y hace la medida más coherente con la realidad demográfica y laboral del país.

### **Discusión:**

Tras examinar los hallazgos de esta investigación, se confirma que la jubilación patronal continúa siendo una protección valiosa para quienes dedican años de su vida laboral a la misma empresa, aunque en la práctica hoy resulta difícil de alcanzar y demanda una urgente modernización.

### **Evolución histórica de los derechos laborales y la jubilación patronal en Ecuador:**

A lo largo de los años, la jubilación patronal ha sido un pilar en la legislación laboral ecuatoriana; sin embargo, su regulación apenas ha sufrido modificaciones, lo que ha provocado que acceder a este derecho sea cada vez más complicado para los trabajadores. El requisito de un periodo de servicio tan prolongado la vuelve, en la práctica, un objetivo distante, casi inalcanzable para la mayoría.

Resulta relevante recordar que en 1937 se produjo una transformación fundamental: la relación laboral, que antes se entendía bajo parámetros civiles de prestación de servicios, evolucionó y dio paso al Derecho Laboral como una rama autónoma, capaz de ofrecer su propio cuerpo normativo enfocado en la protección de los trabajadores. Esta especialización permitió el reconocimiento y la garantía de derechos fundamentales, especialmente en el ámbito privado, contexto del que surge precisamente la jubilación patronal, tema central de este análisis.

Un punto central en este trabajo es evidenciar cómo el derecho laboral, a pesar de su importancia para la vida de miles de ecuatorianos, ha sido una de las ramas menos transformadas de nuestro ordenamiento jurídico. Aspectos esenciales como la regulación de las relaciones laborales han permanecido casi inalterados, a pesar de que la naturaleza misma del Derecho implica evolución y adaptación a los cambios sociales. Es preocupante que la normativa sobre jubilación patronal no haya sido objeto de reformas sustanciales desde 1938, lo que evidencia la urgencia de una revisión profunda y adecuada a las necesidades actuales de la sociedad y del trabajador ecuatoriano.

### **Problemáticas:**

Una de las problemáticas que más afecta a los trabajadores en la actualidad basándonos en el ámbito de la jubilación patronal es el plazo muy extenso a la hora de adquirir este derecho que es actualmente de 25 años de relación laboral, aunque existan algunos países que no cuenten con el mismo sistema de jubilación patronal nuestra legislación es única en contar con este requisito para poder tener la jubilación patronal que termina siendo un tipo de pago o reconocimiento para las personas que aportan a una empresa por un plazo de tiempo amplio, pero resulta casi imposible para los trabajadores actuales llegar a cumplir este plazo tan amplio para obtener algo de este beneficio de ley y que lo hace casi imposible de aplicar hoy en día.

Además, que es evidente que el hecho de la existencia del despido intempestivo como vía de salida para evitar la jubilación patronal se considera como una vulneración de derechos de los trabajadores por el hecho de no pagar las indemnizaciones completas a los trabajadores, evitando que adquieran su derecho a una jubilación patronal y no recibiendo una compensación justa por los años de trabajo que aportan a una empresa, vulnerando sus derechos laborales.(Sánchez García, 2021)

Dentro de este punto hemos visto la evolución histórica de la jubilación patronal y como está prácticamente se ha quedado igual desde que se creó, siendo legislación muy antigua para poder tener aplicabilidad en la sociedad en la que vivimos actualmente, pero basándonos en la investigación hecha en este trabajo podemos tener varias propuestas de mejora y soluciones para la aplicabilidad de los MASC dentro de nuestra legislación que nos ayuden a solucionar los problemas que afectan a los trabajadores ecuatorianos.

Es evidente que dentro del Ecuador contamos con un sistema laboral problemático especialmente por la vulneración de derechos, haciendo evidente que se deben de reformar varias aplicaciones de derecho por que los mismos no solo existen en el ámbito de la jubilación patronal, también existen en contrataciones colectivas donde la legislación debería centrarse para que se apliquen los derechos de manera constitucional con reformas que se adapten a la sociedad actual. (Lombeida Aguilar, 2024)

Una de las principales problemáticas que enfrentan los trabajadores hoy en día, en relación con la jubilación patronal, es el extenso plazo requerido para acceder a este derecho: actualmente se exige una relación laboral ininterrumpida de 25 años. Aunque existen países que no contemplan exactamente el mismo sistema de jubilación patronal, la legislación ecuatoriana resulta peculiar al establecer este requisito tan prolongado, que en la práctica se traduce en un reconocimiento o compensación para quienes han dedicado una parte significativa de su vida laboral a una misma empresa. Sin embargo, alcanzar ese tiempo de servicio se ha vuelto casi inalcanzable para la mayoría de los trabajadores

actuales, lo que termina desvirtuando el beneficio y dificultando su aplicación efectiva en la realidad contemporánea.

En la sociedad ecuatoriana es evidente que muchos trabajadores, a pesar de contar con el derecho de la jubilación patronal, cuentan con ingresos que no cubren sus necesidades ya que muchas veces viven solo de su jubilación patronal al no contar, en muchos casos, con la jubilación de aportaciones al IESS, siendo no solo una problemática de aplicabilidad del derecho, sino de una vida digna. El estado y los órganos constitucionales deben velar por que una jubilación patronal sea digna para los trabajadores jubilados y no con montos entre los 30, 50, 80, 100 dólares al mes.(GUADALUPE LOZA, 2020)

A lo largo de la investigación, hemos observado que la normativa sobre jubilación patronal ha experimentado muy pocos cambios desde su origen, manteniéndose prácticamente inalterada hasta el presente. Esto evidencia su carácter anacrónico y la poca adaptabilidad frente a las dinámicas sociales y laborales actuales. No obstante, el análisis realizado en este trabajo permite proponer soluciones y mejoras orientadas a modernizar la regulación, especialmente mediante la incorporación de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), que pueden ser herramientas eficaces para enfrentar los desafíos que hoy afectan a los trabajadores ecuatorianos y garantizar así una protección real de sus derechos.

### **Propuestas de mejora y aplicación de los MASC en los métodos de pagos:**

Después de realizar un análisis minucioso de la legislación ecuatoriana y de examinar detalladamente la problemática expuesta en los apartados anteriores de este trabajo, se considera fundamental presentar propuestas concretas que contribuyan a mejorar el sistema laboral ecuatoriano y a fomentar la inclusión del arbitraje laboral en el marco jurídico nacional. Es esencial destacar que, si bien podemos tomar como referencia modelos legislativos de países como Chile o Perú, no resulta adecuado replicarlos de manera íntegra en Ecuador. Debemos adoptar una perspectiva crítica y flexible al momento de implementar nuevos mecanismos en el ámbito laboral, procurando que las reformas se ajusten a la realidad social y económica del país. En este sentido, se propone que toda iniciativa de mejora se fundamente en tres aspectos indispensables:

- Seguridad jurídica basada en los mecanismos existentes dentro de la legislación ecuatoriana.
- Que la reforma de las normas ya existentes, tanto constitucionales como legales, se oriente a garantizar la prevalencia y protección efectiva de los derechos de los trabajadores, asegurando que cualquier modificación no implique menoscabo alguno de sus derechos adquiridos.

Es fundamental que estas reformas respondan a las necesidades actuales de la sociedad ecuatoriana, manteniendo un enfoque humano y respetuoso de la dignidad laboral, sin perder de vista la solidez jurídica y el respeto a los principios constitucionales que rigen nuestro ordenamiento.

- Es fundamental que la implementación de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) impulse la creación de una nueva legislación laboral, capaz de responder a las necesidades reales y actuales de los trabajadores. Esta nueva normativa debe alejarse de enfoques meramente formales sobre la irrenunciabilidad de los derechos y, en cambio, enfocarse en asegurar su aplicabilidad y en establecer métodos de pago claros, justos y efectivos para quienes, en el futuro, logren acceder al derecho de jubilación patronal. Así, se busca que el marco jurídico no solo proteja principios fundamentales, sino que también brinde soluciones concretas y accesibles que dignifiquen la vida laboral de los ecuatorianos.

En el desarrollo de esta investigación se han analizado dos modelos legislativos internacionales, chileno y peruano, a través del derecho comparado, los cuales nos han servido como referencia para identificar los elementos que el sistema laboral ecuatoriano necesita fortalecer. Es importante señalar que no se trata de replicar de manera exacta los sistemas de otros países, sino de tomarlos como punto de partida para construir propuestas innovadoras, adaptadas a nuestra propia realidad y orientadas a mejorar el marco laboral del país.

Aunque esta investigación se delimite a el ámbito privado es el sector laboral que más necesita ayuda del ámbito legislativo ya que es el sector que más sufre de vulneraciones de derechos de los trabajadores y como debe la legislación identificar y aplicar mecanismos modernizados y más eficaces para la solución de derechos laborales adquiridos como es la jubilación patronal. (Flores Crespo, 2019)

Se considera que la naturaleza del arbitraje ofrece una oportunidad valiosa para que, en Ecuador, la resolución de conflictos laborales sea más imparcial y eficiente. No obstante, aunque el arbitraje existe dentro del ámbito laboral, ha recibido numerosas críticas debido a su limitada accesibilidad y a que, en muchos casos, los tribunales de conciliación y arbitraje

no cuentan con una especialización exclusiva en materia laboral. Esto genera que la resolución de los conflictos no siempre sea la más adecuada, pues dichos tribunales suelen ser de mediación multicompetente y no especializados, lo que puede afectar la calidad y pertinencia de sus decisiones (Sanmartin-Belalcazar et al., 2025)

Por ello, resulta fundamental reflexionar sobre cómo adaptar e implementar mecanismos alternativos, aprendiendo de las experiencias internacionales, pero diseñando soluciones que respondan a las particularidades y necesidades de los trabajadores ecuatorianos, siempre bajo un enfoque humano y garantista, sin perder el rigor académico ni la solidez jurídica. Además, debemos entender que al adaptar nueva legislación debe de regirse en base a nuestra legislación ecuatoriana y lo que resulte o no resulte transigible a la hora de crear e implementar los MASC en el ámbito laboral que solo puedan ser transigibles cuando se discutan los siguientes temas:

- Temas que no vulneren los derechos irrenunciables del trabajador.
- Forma y plazo de pago de la liquidación laboral; forma de pago de la jubilación patronal.
- Pago de remuneraciones, sueldos y salarios atrasados.
- Incumplimiento de obra; controversias suscitadas entre compañeros de trabajo.

(Durán Chávez et al., 2020)

Resulta contradictorio que mucha de nuestra legislación dice ser progresista pero que el derecho laboral no se haya fijado en la evolución de nuestra sociedad y como principio constitucional no se cumpla el principio de progresividad, resulta inconstitucional ya que estos no se adaptan a exigencias actuales necesarias para un avance en el sistema laboral y social, es así como la legislación ecuatoriana actual debería de centrarse más en el ámbito laboral y no proponer cosas nuevas a un sistema inestable, sino arreglar lo que ya existe. (Velásquez Delgado et al., 2024)

Luego de todas las propuestas ya expuestas en este trabajo basadas en los principios constitucionales y de aplicabilidad, una de las más claras y firmes que se mantiene no solo en la nueva reforma sino en el sistema laboral y es la salida más firme a este problema de raíz sería reformar nuestra ley de arbitraje y mediación, para poder incluir como tema prioritario y exclusivo el arbitraje laboral, que no resulte tan genérico la legislación cuente con sus propias

reglas y limitaciones. (Bonilla, 2019). Esto ayudaría a tener un sistema no solo más eficiente evitando problemas en el ámbito judicial, sino haciendo que sea más ágil y efectivo el uso del arbitraje y lo más importante del arbitraje es que establece: “mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre el evento suscitado” (Villacorta Fuertes, 2014).

Para terminar, es importante decir que todas estas propuestas de mejora expuestas en el presente trabajo ayudarían a tratar de solventar las problemáticas de la jubilación patronal en base a la aplicación de los MASC que nos ayudarían a que sea más eficiente la justicia en el ámbito laboral y que se eviten las vías judiciales para no saturarlas y aun que muchos juristas piensen que la única opción que le queda a la jubilación patronal es su eliminación, esto sería un acto inconstitucional por lo tanto es que debemos de reforzar los medios de aplicabilidad y no la eliminación del derecho. (*Sentencia No. 077-13-sep-cc. Caso No. 0080-10-ep.*, 2013)

### **Conclusiones:**

En conclusión, esta investigación ha permitido evidenciar que en nuestro país persisten serias deficiencias en materia de derechos laborales, particularmente en lo relativo a la jubilación patronal, un derecho que muy pocos trabajadores logran adquirir debido a múltiples factores, entre los que destacan:

- La falta de estabilidad laboral en el sector privado.
- La vulneración constante de derechos laborales.
- La práctica extendida del despido intempestivo.
- La ausencia de mecanismos que garanticen seguridad jurídica a los trabajadores con larga trayectoria en una empresa.
- El escaso desarrollo y actualización de la legislación laboral ecuatoriana.

Estas causas reflejan la necesidad urgente de impulsar cambios significativos en el ámbito laboral y procesal, con el fin de construir un sistema más justo que asegure el acceso a la jubilación patronal para quienes han dedicado más de veinte años de servicio a una empresa.

Asimismo, resulta pertinente considerar experiencias comparadas, como las legislaciones chilena y peruana. Aunque sus sistemas no son idénticos al nuestro, cuentan con herramientas que fortalecen la aplicación de los derechos laborales bajo el principio in dubio pro operario,

el cual, si bien ya existe en nuestro ordenamiento, debería ser aplicado de manera más efectiva y reflejarse en nuevas disposiciones legales que garanticen el respeto a la jubilación patronal. De lo contrario, se perpetúa una doble vulneración: por un lado, se impide al trabajador acceder a su jubilación patronal; y por otro, se le niega una compensación justa frente al despido intempestivo, a pesar de sus años de servicio.

Finalmente, se evidencia que para mejorar y aprovechar los derechos laborales ya reconocidos es indispensable adecuar los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), de manera que permitan negociar únicamente lo transigible, respetando siempre el carácter irrenunciable de los derechos laborales. En este sentido, sería necesario reformar la Ley de Arbitraje y Mediación para incluir de forma expresa la materia laboral, estableciendo obligaciones y límites tanto para empleadores como para trabajadores. Ello permitiría que los conflictos relacionados con la jubilación patronal se resuelvan mediante tribunales especializados, que a través de un laudo arbitral reconozcan el derecho adquirido del trabajador. De esta manera, se garantizaría que los derechos laborales no sean vulnerados y que los trabajadores cuenten con mecanismos efectivos para validar y ejercer sus derechos, asegurando un sistema más justo y equitativo.

## BILIOGRAFÍA

-Bonilla, L. A. (2019). *LA JUBILACIÓN UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES O UNA MERA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL ECUATORIANA*.

-Cadena Baquero, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. En *USFQ Law Review* (Vol. 9, Número 2). Universidad San Francisco De Quito. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>

-Castro Castro, F. J. (2019). *EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO Y SU FUNCIÓN DE INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA: Vol. I*.

-CODIGO DE TRABAJO DE CHILE- Ley 20940 (2016).

-CODIGO DE TRABAJO DEL PERÚ, Ley de Conciliación Ley N° 26872, 1 (1997).

-CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR., 1 (2005). [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)

-Duchi Paguay, M. A., & Morales Navarrete, M. A. (2023). LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR. *Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador*, 1–9. <https://orcid.org/0000-0001-9490-6978>

-Durán Chávez, C. E., Egüés Valdivieso, E., & Arandi Viñamagua, A. F. (2020). *CATÁLOGO DE MATERIAS Y ASUNTOS TRANSIGIBLES EN MEDIACIÓN EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. <https://orcid.org/0000-0002-9351-606X>

-Espín Barrera, L. (2017). *JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO-ANÁLISIS JURÍDICO*.

-Flores Crespo, M. C. (2019). *VULNERACION DE LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO, DEBIDO A LA INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO*. Universidad Católica de Cuenca.

-GUADALUPE LOZA, G. A. (2020). *VIDA DIGNA DE LOS JUBILADOS Y LA JUBILACIÓN PATRONAL*. “UNIANDES”.

-Lombeida Aguilar, M. A. (2024, marzo 12). *Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual*.

- Manosalve, C. (1955). *Derecho ecuatoriano del Trabajo*. Editorial la Unión.
- Maturana Rubilar, C. (2023). A CINCO AÑOS DE LA LEY No 20.940, QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: BALANCE DE LAS DISPOSICIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. En *Universidad de Chile*.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2024, agosto 21). *Avanza el diálogo nacional para la Reforma a la Jubilación Patronal en Guayaquil, Samborondón y Durán*.
- Morán, G. M. (2002). *EL DERECHO COMPARADO COMO DISCIPLINA JURÍDICA: LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA DEL DERECHO COMPARADO Y LA UTILIDAD DEL MÉTODO COMPARADO EN EL ÁMBITO JURÍDICO*. <http://www-isdc.unil.ch/divers/Rapp->
- Moyano, J. A. (2022). *La Jubilación Patronal en Ecuador*.
- Paucar Camacho, L., & Gonzalo Villalva Fonseca, D. (2024). *Jubilación patronal y el ámbito de la validez de aplicación del código de trabajo en Ecuador. Employer's retirement and the scope of validity of application of the labor code in Ecuador*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3-1.3008>
- PAZMIÑO SOLIS, E. E. (2020). “*Origen y Finalidades de la Jubilación Patronal*”.
- Sánchez García, A. (2021). *Los principios de mediación y conciliación en América Latina y el Caribe*.
- Sanmartin-Belalcazar, K. D., Sigüenza-Sarango, A. M., & Ecuador Peña-Armijos, G. (2025). *ANÁLISIS Y EFECTOS JURÍDICOS ANALYSIS AND LEGAL EFFECTS IN THE FORMATION OF CONCILIATION AND ARBITRATION COURTS IN ECUADOR*. <https://orcid.org/0000-0001-6855-4382>
- Sentencia No. 077-13-sep-cc. Caso No. 0080-10-ep. (2013).
- Velásquez Delgado, E. J., León Mendoza, N. M., & Hidalgo Angulo, H. M. (2024). Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado. *Revista Lex*, 7(27), 1512–1525. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i27.259>
- Villacorta Fuertes, L. (2014). *FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO CAMPUS DE PALENCIA TRABAJO FIN DE GRADO MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL*.