



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE
PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA
PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023.**

AUTORAS:

**GLORIA PANCHANA SUÁREZ
LAURA PANCHANA FAJARDO**

TUTORA:

Dra. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ, Mgtr.

ECUADOR - LA LIBERTAD

2024

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE
PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA
PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023.

AUTORAS:

GLORIA PANCHANA SUÁREZ
LAURA PANCHANA FAJARDO

TUTORA:

Dra. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ, Mgtr.

UPSE
ECUADOR - LA LIBERTAD

2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, GLORIA MAGDALENA PANCHANA SUÁREZ y LAURA CAROLINA PANCHANA FAJARDO, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación de título “PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA 2020-2023”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes, con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.



GLORIA PANCHANA SUÁREZ

CC. 0914713417

Laura Panchana F.
LAURA PANCHANA FAJARDO

CC. 2400124307

APROBACIÓN DE LA TUTORA

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular de título “PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023”, presentado por las estudiantes GLORIA MAGDALENA PANCHANA SUÁREZ y LAURA CAROLINA PANCHANA FAJARDO, portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 0914713417 y N° 2400124307 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADAS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.



Dra. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ, Mgtr.
TUTORA

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular: “PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIAS REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023”, perteneciente a GLORIA MAGDALENA PANCHANA SUÁREZ y LAURA CAROLINA PANCHANA FAJARDO, estudiantes de la Carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 2%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

 **INFORME DE ANÁLISIS**
magister

GLORIA PANCHANA_CAROLINAPANCHANA
TRABAJO DE TITULACIÓN

2% Textos sospechosos

2% Similitudes

- 1% similitudes entre comillas
- 0% entre las fuentes mencionadas
- 2% idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: GLORIA PANCHANA_CAROLINAPANCHANA TRABAJO DE TITULACION.docx
ID del documento: f983e579a3b76512bb47105954904a29e276bdc8
Tamaño del documento original: 142,97 kB
Autores: []

Depositante: NICOLASA GÉNOVEVA PANCHANA SUÁREZ
Fecha de depósito: 27/10/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 27/10/2024

Número de palabras: 25.922
Número de caracteres: 177.589



Dra. NICOLASA PANCHANA SUÁREZ, Mgtr.
TUTORA

CERTIFICACIÓN ORTOGRÁFICA Y GRAMATICAL

CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: GLORIA MAGDALENA PANCHANA SUÁREZ y LAURA CAROLINA PANCHANA FAJARDO, previo a la obtención del título de Abogadas.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por las mencionadas señoritas, corroborando así, que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias, hacer uso de este certificado como a bien convengan.

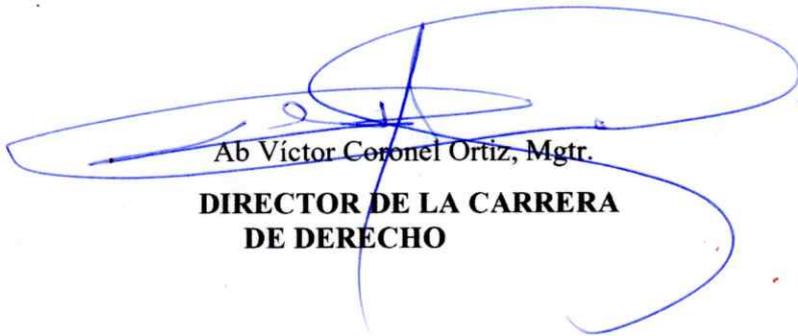
Atentamente,



Lcda. Alexandra Suárez Caiche
Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
CC. 0912769072
Reg. SENESCYT 1050-12-86029450
Teléfono 0993318997

La Libertad, a los 27 días del mes de octubre de 2024

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab Víctor Coronel Ortiz, Mgtr.

**DIRECTOR DE LA CARRERA
DE DERECHO**



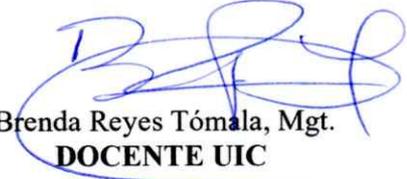
Dra. Isabel Gallegos Robalino, Mgtr.

DOCENTE ESPECIALISTA



Dra. Nicolasa Panchana Suarez, Mgtr.

TUTORA



Ab. Brenda Reyes Tómalala, Mgt.

DOCENTE UIC

DEDICATORIA

Con profunda gratitud dedico esta investigación a Dios, fuente suprema de sabiduría y fortaleza, quien me ha guiado en cada paso de mi formación académica. A mis amados padres, ejemplos de perseverancia y dedicación, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental en este camino. A mi familia Ab. Nicolasa Panchana Suárez Mgtr, Ab. Karen Díaz Panchana Mgtr, mis sobrinos Roberto y Carla Figueroa Diaz, cuyo cariño y aliento constante han sido fundamental en este camino de crecimiento profesional. A los trabajadores de mi provincia, cuya lucha por el reconocimiento de sus derechos fundamentales ha inspirado esta investigación.

GLORIA PANCHANA SUAREZ

A mis amadas hijas Tiana y Alany, a mis amados padres, Laura y Jhonny, a mis hermanos Sandy, Noemí y Jhonny. A mis pequeñas sobrinas, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental en este camino.

LAURA PANCHANA FAJARDO

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), institución que me ha permitido forjar mi camino profesional en el ámbito jurídico y desarrollar esta investigación sobre la uniformidad de criterios judiciales en materia de jubilación patronal. Mi gratitud especial a las docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, carrera de Derecho, de las materias UIC I y II, Ab. Karen Díaz Panchana Mgt. y Ab. Brenda Reyes Tomalá Mgt., quienes con su vasta experiencia y conocimientos han contribuido significativamente al desarrollo de este trabajo. Agradezco profundamente a mi mentora y tutora de tesis, Ab. Nicolasa Panchana Suárez, Mgt., por su dedicación, orientación y valiosos aportes que han enriquecido sustancialmente esta investigación. A los profesionales del derecho y jueces que participaron en este estudio, compartiendo sus experiencias y conocimientos sobre la aplicación de criterios jurisprudenciales en materia laboral. A mi familia (Robertito y Carlita), a mis padres, por su comprensión y apoyo incondicional durante todo este proceso académico.

GLORIA PANCHANA SUAREZ

A Dios por brindarme la sabiduría, fortaleza y experiencia necesaria para poder culminar mi carrera universitaria de manera eficaz, a mis respetados docentes por instruir en mi proceso académico, promoviendo conocimientos, ideas y experiencias necesarias, a mis estimadas Ab. Karen Díaz, Ab. Brenda Reyes, y Dra. Nicolasa Panchana por ser guía y complemento esencial en la entrega de mi trabajo final.

LAURA PANCHANA SUAREZ

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

Contenido	
PORTADA	I
CONTRAPORTADA	ii
DECLARATORIA DE AUTORÍA	iii
APROBACIÓN DE LA TUTORA	iv
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	v
CERTIFICACIÓN ORTOGRÁFICA Y GRAMATICAL	vi
AUTORÍA DE TRABAJO	vii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE GRAFICOS	xv
ÍNDICE DE MATRIZ	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del Problema	5
1.3 Objetivos	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación del problema de investigación	7
1.5 Identificación de las variables e idea a defender	9
CAPÍTULO II	10
MARCO REFERENCIAL	10
2.1 MARCO TEÓRICO	10
2.1.1 Los principios fundamentales del Derecho Laboral	10

2.1.2 La jubilación como derecho humano y los tipos de jubilación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano	12
2.1.3 Particularidades de la jubilación patronal.....	14
2.1.4 Cálculo de la pensión de Jubilación patronal y mecanismos de protección.....	16
2.1.5 El sistema judicial y los principios de la administración de justicia en el Ecuador ...	18
2.1.6. Rol de los jueces de primera instancia en la administración de justicia.....	21
2.1.6.1 Funciones y responsabilidades de los jueces de primera instancia.....	23
2.1.7 Sentencias de primer nivel y precedentes judiciales	26
2.1.7.1 Sentencias de primer nivel y Precedentes judiciales en materia Jubilación patronal	28
2.1.7.3 La Motivación judicial en casos de jubilación patronal.....	30
2.1.8 Principio de Unificación de Criterio judicial y alcance.....	33
2.1.8.1 Unificación de Criterios Judiciales y su aplicación en la resolución de Jubilación patronal.....	38
2.1.9. El principio de uniformidad de criterio judicial y su relación con la seguridad jurídica, la igualdad ante la ley y la tutela judicial efectiva.....	39
2.1.10 La discrecionalidad judicial vs uniformidad de criterios judiciales	42
2.2. Marco Legal.....	44
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	44
2.2.2 Mandato Constituyente No. 2.....	49
2.2.3 Mandato Constituyente No. 4.....	53
2.2.4 Mandato Constituyente No. 8.....	54
2.2.5 Declaración universal de derechos humanos.....	55
2.2.6 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	56
2.2.7 Código Orgánico de la Función Judicial	59
2.2.8 Código de trabajo.....	64
2.2.9 Código Orgánico General de Procesos	69
2.2.10 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD.....	72
2.1.11 Ley de Seguridad Social.....	73
2.1.12 Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional	77
2.1.13 Acuerdo Ministerial 99 - Registro Oficial Suplemento 732 del 13 de abril del 2016 que regula las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal	79
2.1.14 Ordenanza Municipal del Gobierno Autónomo descentralizado municipal de Santa Elena, sobre la Jubilación patronal de los Obreros Municipales.....	82

2.3 Marco Conceptual.....	83
CAPÍTULO III	85
MARCO METODOLÓGICO	85
3.1 Diseño y tipo de Investigación	85
3.2 Recolección de la información	87
3.3. Tratamiento de la información	91
3.4 Operacionalización de Variables	92
CAPÍTULO IV	95
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	95
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	95
4.1.1 Análisis de sentencias sobre jubilación patronal de primer nivel.....	107
4.1.1.2 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2020-00578	107
4.1.1.2 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00699	108
4.1.1.3 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00737	110
4.1.1.4 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00745	111
4.1.1.5 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2022-00273	113
4.1.2 Entrevista a abogados en libre ejercicio, especialistas en tema procesal, civil, y laboral.	115
4.1.3 Entrevista a Juez Titular de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena.	128
4.2 Verificación de la idea a defender	131
CONCLUSIONES.....	132
RECOMENDACIONES	133
BIBLIOGRAFÍA	134
ANEXOS	137

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Principios de la Administración de Justicia</i>	19
<i>Tabla 2 Diferencia entre primera y segunda instancia</i>	22
<i>Tabla 3 Población y Muestra</i>	89
<i>Tabla 4 Técnicas e Instrumentos</i>	90
<i>Tabla 5 Operalización de las Variables</i>	92
<i>Tabla 6 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2020-00578</i>	107
<i>Tabla 7 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00699</i>	109
<i>Tabla 8 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00737</i>	111
<i>Tabla 9 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00745</i>	112
<i>Tabla 10 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2022-00273</i>	114

ÍNDICE DE GRAFICOS

<i>Gráfico 1 Principios Fundamentales del Derecho laboral</i>	<i>11</i>
<i>Gráfico 2 Tipos de Jubilación.....</i>	<i>13</i>
<i>Gráfico 3 Jubilación entre la Ley Orgánica de Seguridad Social y Código de Trabajo.....</i>	<i>15</i>

ÍNDICE DE MATRIZ

<i>Matriz 1 Valoración Jurisprudencial</i>	96
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexos 1 Evidencias fotográficas</i>	<i>138</i>
<i>Anexos 2 Instrumentos de Investigación</i>	<i>141</i>

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

PRINCIPIO DE UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACIÓN PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020-2023.

Autoras: Gloria Panchana Suárez
Laura Panchana Fajardo

Tutora: Ab. Nicolasa Panchana Suárez, Mgtr.

RESUMEN

Esta investigación analiza el principio de uniformidad de criterio judicial en las sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023. La problemática surge de la existencia de criterios dispares en la interpretación y aplicación de la normativa sobre jubilación patronal, lo que afecta la seguridad jurídica y los derechos de los trabajadores jubilados. El estudio se fundamenta en un marco teórico que abarca los principios fundamentales del derecho laboral, la naturaleza jurídica de la jubilación patronal y mecanismos de unificación de criterios judiciales establecidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. A través de un estudio cualitativo-exploratorio, se examinaron cinco sentencias representativas de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena, complementadas con entrevistas a jueces y abogados especialistas en la rama laboral. La metodología empleada permitió identificar patrones en la toma de decisiones judiciales y evaluar el impacto de la falta de uniformidad en la tutela efectiva de los derechos laborales. Los resultados demuestran que esta falta de uniformidad afecta la predictibilidad de las decisiones judiciales y la tutela efectiva de los derechos laborales, generando inseguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores. Revelando una significativa divergencia en la aplicación de criterios judiciales, particularmente en aspectos como la interpretación del Mandato Constituyente No. 2, el cálculo de beneficios jubilares y la aplicación de ordenanzas municipales para el pago de jubilados del sector público. Los hallazgos sugieren que las principales causas de esta problemática son la insuficiente capacitación judicial especializada y se concluye que es necesario fortalecer los mecanismos de capacitación judicial, implementar sistemas de seguimiento de precedentes y promover espacios de diálogo entre operadores de justicia para garantizar una interpretación uniforme de la normativa laboral, asegurando así la protección efectiva de los derechos de los trabajadores jubilados.

Palabras clave: Jubilación, patronal, uniformidad, criterios, judiciales

ABSTRACT

This research analyzes the principle of judicial criterion uniformity in first instance judgments regarding employer retirement pensions in the Province of Santa Elena during the period 2020-2023. The problem arises from the existence of disparate criteria in the interpretation and application of regulations on employer retirement pensions, which affects legal certainty and the rights of retired workers. The study is based on a theoretical framework that encompasses the fundamental principles of labor law, the legal nature of employer retirement pensions, and the mechanisms for unifying judicial criteria established in the Ecuadorian legal system. Through a qualitative-exploratory study, five representative judgments from the Civil Judicial Unit based in Santa Elena canton were examined, complemented by interviews with judges and lawyers specialized in labor law. The methodology employed allowed for the identification of patterns in judicial decision-making and evaluation of the impact of lack of uniformity in the effective protection of labor rights. The results demonstrate that this lack of uniformity affects the predictability of judicial decisions and the effective protection of labor rights, generating legal uncertainty for both workers and employers. Revealing a significant divergence in the application of judicial criteria, particularly in aspects such as the interpretation of Constitutional Mandate No. 2, the calculation of retirement benefits, and the application of municipal ordinances for public sector retirees' payments. The findings suggest that the main causes of this problem are insufficient specialized judicial training, and it is concluded that it is necessary to strengthen judicial training mechanisms, implement precedent monitoring systems, and promote dialogue spaces among justice operators to ensure uniform interpretation of labor regulations, thus ensuring the effective protection of retired workers' rights.

Keywords: retirement pension, judicial, criteria, uniformity,

INTRODUCCIÓN

El sistema judicial ecuatoriano, como pilar fundamental del estado constitucional de derechos y justicia, requiere principios sólidos que garanticen la seguridad jurídica y la aplicación uniforme de la ley. La presente investigación aborda un tema de crucial importancia: el principio de uniformidad de criterio judicial en las sentencias de primera instancia relacionadas con la jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023.

La jubilación patronal, como derecho fundamental de los trabajadores consagrado en el Código del Trabajo ecuatoriano, representa una garantía social que requiere una aplicación coherente y uniforme por parte de los operadores de justicia, sin embargo, la existencia de criterios dispares en las sentencias de primera instancia puede generar inseguridad jurídica y afectar los derechos de los trabajadores jubilados, especialmente en jurisdicciones específicas como la Provincia de Santa Elena.

Esta investigación se estructura en cuatro capítulos que abordan de manera integral la problemática planteada. El Capítulo I presenta el problema de investigación, analizando la aplicación del principio de uniformidad de criterio judicial en materia de jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena, identificando las principales divergencias en la interpretación y aplicación de la normativa laboral por parte de los jueces de primera instancia.

El Capítulo II desarrolla el marco referencial, explorando los fundamentos teóricos y doctrinarios del principio de uniformidad de criterio judicial, su importancia en el sistema de justicia y su relación específica con la materia laboral. Este análisis se complementa con un estudio comparativo de jurisprudencia nacional relevante y el marco normativo aplicable.

En el Capítulo III se realiza un análisis exhaustivo de las sentencias emitidas en el período 2020-2023 por los juzgados de primera instancia de la Provincia de Santa Elena en materia de jubilación patronal. Este capítulo es fundamental para identificar los patrones de decisión, las discrepancias existentes y sus implicaciones en la tutela efectiva de los derechos laborales.

Finalmente, el Capítulo IV aborda las consecuencias prácticas de la falta de uniformidad en los criterios judiciales y propone mecanismos para fortalecer la coherencia en la administración de justicia laboral. Se analizan las posibles soluciones normativas y procedimentales para garantizar una mayor uniformidad en las decisiones judiciales relacionadas con la jubilación patronal.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El sistema procesal ecuatoriano se encuentra regulado desde la Constitución de la República del Ecuador, en lo sucesivo referida como CRE, señalando que la función primordial es la realización de justicia, la administración de justicia es orientada por principios fundamentales como el de celeridad, obligatoriedad de administrar justicia, imparcialidad, entre otros, todos ellos determinados en el Código Orgánico de la Función Judicial, en adelante denominado con la sigla COFJ.

El principio de uniformidad de criterio judicial señala que las sentencias dictadas por los administradores de justicia deben respetar un esquema congruente con los factores que giran en torno a la controversia en específico, esto es, independientemente de la relevancia subjetiva que el juzgador o inclusive las partes procesales pudieran designar a cada auto, este debe guardar un orden sistemático que no refleje una contradicción hacia el principio de uniformidad.

Es decir, el mencionado principio hace referencia a las decisiones judiciales que deben mantener un idéntico direccionamiento respecto a un mismo caso o en su defecto un caso similar, de ahí que: “Significa que toda la actividad procesal debe ser realizada en forma organizada y regular, de modo que a cada diligencia le corresponde un procedimiento especial y único, según su naturaleza y objetivo, con las excepciones establecidas por la ley” (Apolo, 2012, pág. 17).

En este sentido, el COFJ en el artículo 130 numeral 3 establece el principio de uniformidad que precisa de un criterio judicial homogéneo sobre un mismo punto de derecho, cuya finalidad es lograr la unificación de resoluciones para evitar divergencias al momento de emitir la decisión judicial, siendo obligatorio para el juez motivar en su decisión el alejamiento de un precedente auto vinculante.

Art. 130.- Facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces. - Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto, deben: 3. Propender a la unificación del criterio judicial sobre un mismo punto de derecho (2009).

En la Provincia de Santa Elena, existen cuatro jueces que tienen competencia para conocer las acciones laborales, en especial la Jubilación Patronal, derecho dirigido para aquellos trabajadores que han laborado por 25 años o más en una misma empresa, de forma ininterrumpida regulada en el Art. 216 del Código de Trabajo, a partir de ahora mencionado con la sigla CT.

Referente a la Jubilación Patronal, Moreno (2013) plantea que: “fue creada de manera temporal, para evitar injusticias con aquellos trabajadores que, habiendo laborado períodos de tiempos largos, no podían recibir esta prestación del Seguro Social” (pág. 91), con el único fin, según Moreno, señala que: “a compensación permanente a la remuneración perdida por el trabajador por el hecho de dejar de laborar y sirve para su subsistencia y la de su familia” (pág. 88). Esta compensación económica constituye una institución jurídica de naturaleza social encaminada a recompensar los años de trabajo y la fuerza laboral del empleado o el trabajador dentro de un ambiente de trabajo, además de ser concebida como un modo de sustento permanente para el ex trabajador y su familia.

El artículo 216 del CT establece los parámetros para el cálculo de la jubilación patronal señalando solo a aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios por 25 años o más, señalando que esta pensión jubilar no podrá ser mayor a la remuneración básica unificada del último año ni menor a 30 dólares, y en concordancia con las directrices emitidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o las ordenanzas municipales creadas para el cálculo de jubilación patronal de sus ex colaboradores.

El principio de uniformidad de criterio judicial, establecido en el artículo 130 numeral 3 del COFJ, exige que las sentencias dictadas por los jueces mantengan un criterio homogéneo sobre un mismo punto de derecho, con la finalidad de evitar decisiones contradictorias y garantizar seguridad jurídica, sin embargo, en la Provincia de Santa Elena, se conoce de casos en los que se pone en duda la decisión jurisdiccional respecto a la aplicación de este principio, no se aplica de manera consistente por parte de los jueces de primera instancia al momento de resolver casos análogos relacionados con la jubilación patronal. Esta falta de uniformidad se refleja en sentencias, donde en circunstancias fácticas y jurídicas similares,

algunos jueces niegan la jubilación patronal en su totalidad (proceso No. 24331-2022-00273), otros la aceptan parcialmente (proceso No. 24331-2021-699, 24331-2021-00737 y 24331-2021-00745) y otros la conceden en su totalidad (proceso No. 24331-2020-00578).

Esta situación genera incertidumbre jurídica, afecta el derecho a la igualdad ante la ley y vulnera principios fundamentales como la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, ante esta problemática, surge la necesidad de investigar a profundidad las causas que originan la falta de aplicación del principio de uniformidad en las sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal en Santa Elena, así como sus consecuencias para los justiciables y el sistema de administración de justicia. A partir de este análisis, se busca generar propuestas concretas para fortalecer la aplicación de este principio en pos de una justicia más coherente y predecible en materia laboral.

1.2 Formulación del Problema

¿Se emplea el principio de uniformidad de criterio en la toma de decisiones de los y las jueces en las sentencias de primera instancia respecto a las jubilaciones patronales en la Provincia de Santa Elena?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el alcance del principio de uniformidad de criterio judicial en las sentencias de primera instancia, mediante el análisis de doctrina, desarrollo jurisprudencial y estudio de sentencias dictadas por los jueces de primera instancia de la provincia de Santa Elena, para la identificación de cómo los jueces resuelven casos análogos en jubilación patronal.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Examinar teóricamente aspectos referentes a la Jubilación Patronal, principio de uniformidad de criterios judiciales, efectos de los precedentes auto vinculantes en materia de jubilación patronal a través de la doctrina, CRE, COFJ y desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia.
- ✓ Identificar las falencias dentro de las sentencias respecto al principio de uniformidad en la Provincia de Santa Elena, a través de entrevistas dirigidas a los Abogados en el libre ejercicio profesional y a los jueces de la Unidad Judicial Civil con Sede en el cantón Santa Elena.
- ✓ Indagar el rol de los jueces para dictar sentencia en casos análogos, mediante el análisis de sentencias No. 24331-2022-00273; No. 24331-2021-00737; No. 24331-2021-00745; No. 24331-2020-00578, y No. 24331-2021-00699.

1.4 Justificación del problema de investigación

La administración de justicia en Ecuador tiene como función primordial la realización de la justicia, tal como lo establece la CRE. Este proceso se rige por principios fundamentales, entre los cuales se destaca el principio de uniformidad de criterio judicial. Dicho principio implica que las sentencias emitidas por los administradores de justicia deben mantener un esquema congruente y consistente con los factores relevantes que circundan la controversia en cuestión. No obstante, en la Provincia de Santa Elena se ha evidenciado una falta de uniformidad en las sentencias dictadas por los jueces de primera instancia en casos relacionados con la jubilación patronal.

Esta ausencia de uniformidad en las decisiones judiciales puede acarrear consecuencias significativas, puesto que afecta la certeza jurídica y la igualdad ante la ley. Por una parte, los trabajadores que aspiran a acceder a la jubilación patronal pueden enfrentarse a resultados impredecibles y arbitrarios, dependiendo del juez que les sea asignado. Por otra parte, los empleadores también pueden experimentar incertidumbre y dificultades para cumplir con sus obligaciones laborales de manera consistente, dado que las decisiones judiciales pueden variar considerablemente de un caso a otro.

Cabe destacar que la jubilación patronal constituye un derecho laboral fundamental para aquellos trabajadores que han dedicado extensos períodos de tiempo a una misma empresa. Este beneficio repercute directamente en la calidad de vida y el bienestar económico de los trabajadores y sus familias. Por consiguiente, resulta crucial que las decisiones judiciales concernientes a la jubilación patronal se fundamenten en criterios consistentes y transparentes, garantizando así la protección de los derechos laborales y la justicia social. Además, es esencial que se promueva la concienciación sobre este derecho, para que todos los trabajadores conozcan sus beneficios y puedan exigirlos cuando corresponda. De este modo, se fortalece la confianza en el sistema laboral y se fomenta un entorno de respeto y equidad.

La investigación que se propone realizar sobre la falta de uniformidad de criterio judicial en casos de jubilación patronal en la provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023

tiene como objetivo identificar las causas subyacentes de esta problemática y proponer soluciones que promuevan la coherencia y la equidad en la administración de justicia. Al abordar esta cuestión, se contribuye a fortalecer el estado de derecho y a garantizar que los principios fundamentales de justicia y equidad se apliquen de manera efectiva en el ámbito laboral. Además, es esencial que se promueva la concienciación sobre este derecho, para que todos los trabajadores conozcan sus beneficios y puedan exigirlos cuando corresponda. De este modo, se fortalece la confianza en el sistema laboral y se fomenta un entorno de respeto y equidad.

1.5 Identificación de las variables e idea a defender

Variable Dependiente

Principio de uniformidad de criterio judicial

Variable Independiente

Sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal en la provincia de Santa Elena año 2020-2023.

Idea a defender

La falta de aplicación del principio de uniformidad en las sentencias de primera instancia el vulnera sistemáticamente los principios de la administración de justicia como tutela efectiva y seguridad jurídica regulados en la CRE y en el COFJ, afectando perjudicialmente los procesos de primera instancia en materia laboral.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Los principios fundamentales del Derecho Laboral

El desarrollo histórico del Derecho Laboral evidencia una constante evolución desde sus orígenes en el siglo XIX hasta la actualidad. El derecho del trabajo constituye un conjunto normativo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, buscando alcanzar un equilibrio entre los factores productivos y la justicia social (Apolo Maza, 2012). Su finalidad es establecer garantías mínimas para el trabajador que están a cargo del empleador o patrón.

Pérez Botija (como se citó en Apolo Maza, 2012) señala que el derecho del trabajo es un medio para resolver la cuestión social y la relación laboral. Por su parte, Caldera (1975, como se citó en Apolo Maza, 2012) lo define como el conjunto de normas jurídicas aplicables al hecho social del trabajo, tanto en lo referente a las relaciones entre las partes y la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores. De estas definiciones se desprende que el derecho del trabajo, además de regular las relaciones entre las partes, contribuye a mejorar esta relación en beneficio mutuo, ya que uno presta servicios por una remuneración y el otro requiere ese servicio al no poder realizarlo por sí solo.

Esta rama del derecho ha experimentado una notable transformación, incorporando progresivamente mayores protecciones para los trabajadores, mientras busca mantener un equilibrio con los intereses empresariales. Cabanellas (2019) sostiene que el Derecho Laboral moderno se caracteriza por su dinamismo y adaptabilidad frente a las nuevas formas de trabajo y relaciones laborales.

El Derecho Laboral se fundamenta en principios esenciales que buscan equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, destacando entre ellos el principio de buena fe, el principio protector y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (Carmona, 2020). Estos principios constituyen los pilares fundamentales sobre los cuales se construye todo el ordenamiento jurídico laboral, estableciendo garantías mínimas para las relaciones laborales.

Gráfico 1 Principios Fundamentales del Derecho laboral

El principio de buena fe,	El principio protector	La irrenunciabilidad de los derechos laborales,
<ul style="list-style-type: none"> • Se manifiesta tanto en su dimensión objetiva como subjetiva, aunque en el ámbito laboral predomina la primera. Esta dimensión objetiva se traduce en la exigencia de un comportamiento honesto y transparente en la ejecución del contrato de trabajo, abarcando desde las etapas precontractuales hasta la terminación del vínculo laboral (Carmona, 2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • Emerge como respuesta a la desigualdad inherente en las relaciones laborales, manifestándose a través de tres reglas fundamentales: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la preservación de la condición más beneficiosa. Este principio impone al empleador la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consagrada en el artículo 4 del Código del Trabajo, representa una característica distintiva que separa esta rama del derecho común. Este principio establece que los trabajadores no pueden privarse voluntariamente de los beneficios que la legislación laboral les confiere, invalidando cualquier acuerdo que contravenga esta disposición (Carmona, 2020).

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

Fuente: Carmona

Las consecuencias de transgredir estos principios, particularmente el de irrenunciabilidad, son severas y específicas: la nulidad absoluta de las cláusulas que los contravengan, manteniéndose la vigencia del contrato y obligando a la restitución de los beneficios que el empleador hubiera recibido indebidamente. Esta sanción refleja la importancia que el ordenamiento jurídico otorga a la protección de los derechos laborales y su carácter de orden público (Carmona, 2020).

En este contexto, los principios fundamentales del derecho laboral no solo actúan como garantías para los trabajadores, sino que también proporcionan un marco de seguridad jurídica para los empleadores, fomentando relaciones laborales más equitativas y productivas. La integración de estos principios en el ordenamiento jurídico refleja la madurez de los sistemas legales contemporáneos, que reconocen la necesidad de proteger al trabajador sin descuidar la sostenibilidad empresarial. Montoya Melgar (2021) enfatiza que

esta evolución continúa adaptándose a las nuevas realidades laborales, como el teletrabajo y la economía digital, manteniendo la esencia protectora del derecho laboral mientras se ajusta a las exigencias de un mercado laboral en constante transformación.

2.1.2 La jubilación como derecho humano y los tipos de jubilación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

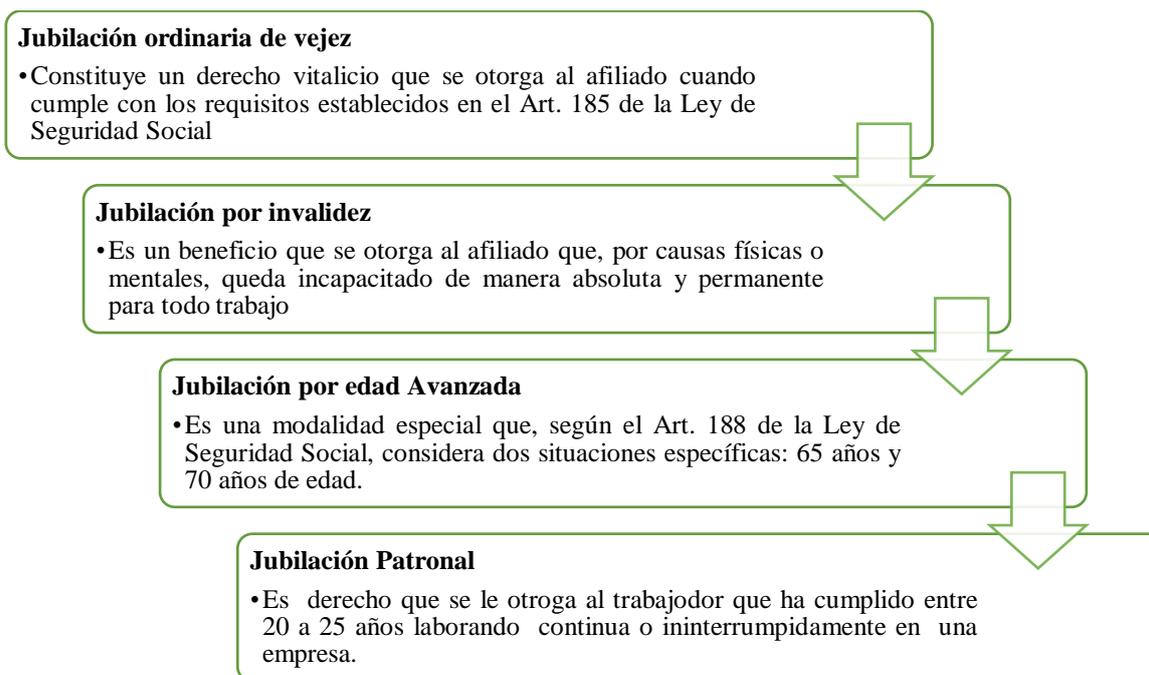
La jubilación es una prestación económica que concede la seguridad social para compensar la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, al cumplir la edad establecida, cesa en su trabajo y pone fin a su carrera profesional. El estado ecuatoriano reconoce a la jubilación como derecho humano, en el artículo 34 reconoce explícitamente el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable de todas las personas, incluyendo la jubilación universal (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Los principios fundamentales que rigen la jubilación como derecho humano incluyen la universalidad, la solidaridad, la obligatoriedad y la subsidiariedad. La OIT (2019) destaca que estos principios son esenciales para garantizar la efectividad del derecho a la jubilación como parte integral de los derechos humanos.

La jubilación trasciende la mera prestación económica para constituirse en una garantía fundamental de dignidad y bienestar en la vejez. Como señala Terán-Vaca et al. (2021), este derecho se vincula directamente con los principios de progresividad y no regresividad de los derechos humanos, asegurando que las personas mayores mantengan un nivel de vida adecuado tras su retiro laboral.

En Ecuador, la entidad responsable de otorgar a la población asegurada es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ahora en adelante el IESS, quien a través de pensiones o prestaciones tiene el deber de otorgar este derecho social y proveer a los asegurados varios tipos de seguros y jubilación. Es por lo que, varios autores señalan que existe un sistema dual de protección jubilar que comprende tanto la jubilación general del como la jubilación patronal. Según Moyano (2022), esta dualidad fortalece la protección del derecho humano a la seguridad social, proporcionando múltiples capas de protección para los trabajadores en su etapa de retiro, de conformidad, con el Art. 181 de la Ley de Seguridad Social y la jubilación patronal regulada en el Art. 216 de Código de Trabajo.

Gráfico 2 Tipos de Jubilación



Elaborado por: Gloria Panchana y Carolina Panchana

La jubilación en Ecuador representa un pilar fundamental del sistema de protección social y de los derechos humanos, manifestándose como una garantía constitucional que trasciende la mera compensación económica. El sistema dual ecuatoriano, que comprende tanto la jubilación otorgada por el IESS como la jubilación patronal, constituye un modelo integral de protección que fortalece la seguridad social de los trabajadores en su etapa de retiro. Como señalan Terán-Vaca et al. (2021), este derecho se fundamenta en principios esenciales como la universalidad, solidaridad, obligatoriedad y subsidiariedad, que aseguran su efectividad como parte integral de los derechos humanos.

Por consiguiente, la jubilación en Ecuador se erige como un derecho humano irrenunciable que materializa la responsabilidad social del Estado y los empleadores hacia los trabajadores, garantizando no solo su subsistencia económica, sino también su dignidad y calidad de vida durante la vejez. Este sistema dual de protección representa un modelo ejemplar que podría servir de referente para otros países en la región, demostrando cómo la colaboración entre el sector público y privado puede fortalecer la protección social de los ciudadanos.

2.1.3 Particularidades de la jubilación patronal

La jubilación patronal en Ecuador constituye un derecho laboral fundamental que ha tenido un desarrollo progresivo de los derechos laborales en Ecuador, desde la Ley Obrera de 1916 hasta la actual CRE de 2008. El Código del Trabajo de 1938 marcó un hito significativo al establecer las primeras disposiciones concretas sobre la jubilación patronal, consolidando su naturaleza como derecho social fundamental (Terán-Vaca et al., 2021).

La jubilación patronal es un derecho fundamental esta institución se encuentra primordialmente en el artículo 216 del Código del Trabajo. La jubilación patronal se configura como una obligación del empleador, independiente y adicional a las prestaciones que otorga el sistema de seguridad social, lo que la convierte en un elemento distintivo del derecho laboral ecuatoriano.

Una característica fundamental de la jubilación patronal es su carácter vitalicio. Una vez adquirido el derecho a la jubilación patronal, este se mantiene durante toda la vida del trabajador, independientemente de los cambios que puedan ocurrir en la empresa. Esta característica subraya la naturaleza protectora y a largo plazo del beneficio, proporcionando una seguridad económica duradera al trabajador en su etapa de retiro, en caso de muerte del jubilado, este beneficio se extiende hasta un año a los derechohabientes.

La irrenunciabilidad constituye otra característica esencial de la jubilación patronal, al ser un derecho laboral adquirido, la jubilación patronal no puede ser objeto de renuncia por parte del trabajador, lo que la convierte en una garantía sólida de protección social. Esta irrenunciabilidad se fundamenta en el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. La prohibición de renuncia a este derecho busca proteger al trabajador de posibles presiones o negociaciones desventajosas que pudieran llevarlo a renunciar a un beneficio tan significativo para su bienestar futuro.

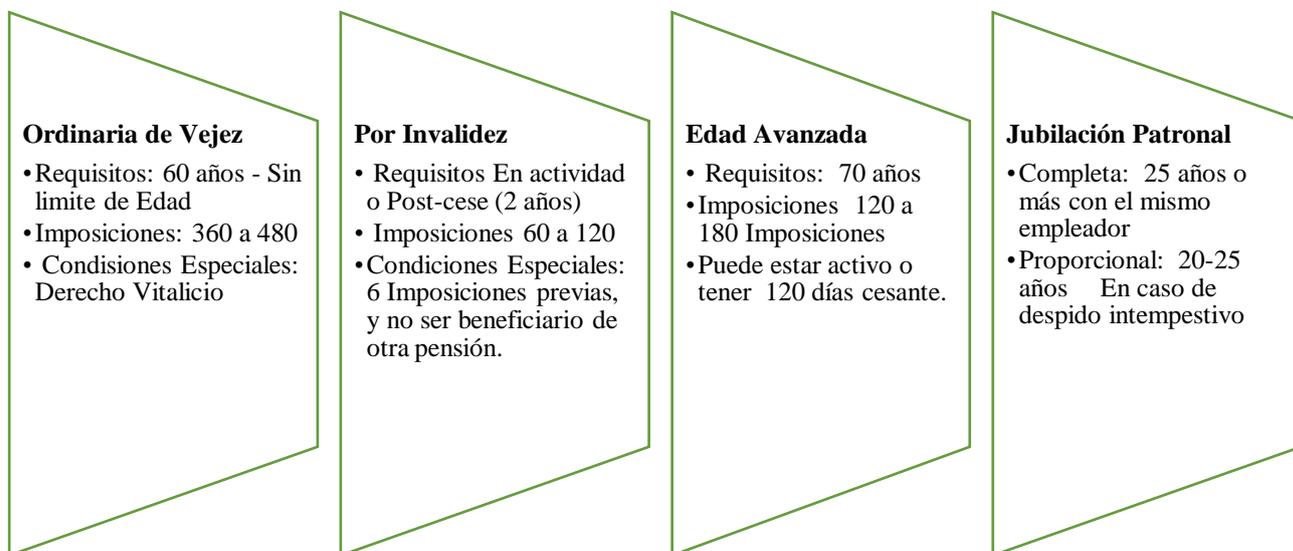
Otra importante característica de la jubilación patronal es su complementariedad con la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La jubilación patronal no sustituye, sino que complementa la pensión del IESS, proporcionando al

trabajador una mayor seguridad económica en su retiro. Esta complementariedad refleja la intención del legislador de asegurar un nivel de vida digno para los trabajadores jubilados, reconociendo que la pensión estatal por sí sola podría ser insuficiente. La coexistencia de ambos sistemas de jubilación crea un marco de protección más robusto para el trabajador, aunque también implica una carga financiera significativa para el empleador.

La jubilación patronal se caracteriza también por su naturaleza de prestación mixta, combina elementos de seguridad social con aspectos propios del derecho laboral, lo que la convierte en una figura jurídica compleja que requiere una interpretación cuidadosa por parte de los jueces. Esta naturaleza mixta puede presentar desafíos en su interpretación y aplicación, especialmente cuando se trata de determinar la jurisdicción competente o la normativa aplicable en casos de conflicto. La dualidad de su naturaleza jurídica también se refleja en las discusiones doctrinarias sobre su clasificación dentro del sistema de protección social ecuatoriano.

Los autores señalan que en Ecuador existe la doble jubilación, es decir, coexisten la jubilación patronal y la jubilación general del IESS, al respecto es menester señalar los diferentes procedimientos, imposición entre la Ley de Seguridad Social y Código de Trabajo:

Gráfico 3 Jubilación entre la Ley Orgánica de Seguridad Social y Código de Trabajo



Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

La jubilación patronal se distingue por su carácter de derecho adquirido. Una vez cumplidos los requisitos para la jubilación patronal, este derecho se incorpora al patrimonio del trabajador y no puede ser revocado por cambios legislativos posteriores. Esta característica proporciona una importante seguridad jurídica a los trabajadores, protegiendo sus expectativas legítimas frente a posibles modificaciones normativas. El reconocimiento de la jubilación patronal como un derecho adquirido ha sido reafirmado por la jurisprudencia constitucional y laboral, subrayando su importancia como garantía de estabilidad para los trabajadores de larga trayectoria.

Terán-Vaca et al. (2021) concluyen que, según el Código del Trabajo vigente, todo trabajador que ha laborado 25 años o más con el mismo empleador tiene derecho a recibir por parte de la empresa una pensión en forma vitalicia y, al fallecimiento del jubilado, una anualidad para sus derechohabientes.

En resumen, el derecho a la jubilación patronal en Ecuador está amparado por la Constitución y el Código de Trabajo, estableciendo que todo trabajador que ha prestado sus servicios por 25 años o más, de forma continua o interrumpida, tiene derecho a recibir una pensión vitalicia por parte de su empleador. Sin embargo, a pesar de la normativa existente, muchos empleadores realizan pagos arbitrarios e ilegales de la pensión jubilar, perjudicando a los extrabajadores.

2.1.4 Cálculo de la pensión de Jubilación patronal y mecanismos de protección

El cálculo de la pensión de jubilación patronal se basa en el promedio de la remuneración percibida por el trabajador en los últimos cinco años de servicio. Este método de cálculo busca reflejar de manera justa la situación laboral reciente del trabajador, evitando distorsiones que podrían surgir de considerar períodos más extensos o remotos. La fórmula específica de cálculo está establecida en el Código del Trabajo y ha sido objeto de interpretaciones jurisprudenciales para su correcta aplicación. El proceso de cálculo considera diversos factores, incluyendo el tiempo de servicio, la edad del trabajador, y las aportaciones realizadas al IESS, lo que resulta en un sistema complejo que requiere una cuidadosa interpretación legal.

El proceso para acceder a este beneficio comienza en las oficinas del Ministerio de Trabajo, donde el trabajador debe presentar una solicitud formal de cálculo de la jubilación patronal, esta solicitud debe ser dirigida al director regional del Trabajo y Servicio Público, iniciando así el procedimiento administrativo correspondiente. La documentación requerida para este trámite incluye elementos fundamentales como la cédula de ciudadanía, el carné de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), los avisos de entrada y salida, y en casos específicos, el acta de finiquito. Esta documentación busca establecer de manera fehaciente la relación laboral y el tiempo de servicio.

En cuanto a los límites económicos de este beneficio, la legislación establece parámetros claros: la pensión mensual no puede ser inferior a USD 20 para beneficiarios de doble jubilación (patronal e IESS), o USD 30 para quienes reciben exclusivamente la jubilación patronal. El límite superior está determinado por el salario básico unificado medio, correspondiente al último año laboral del trabajador. Es importante señalar que existe la posibilidad de que empleador y trabajador acuerden la sustitución de la pensión mensual por un fondo de jubilación global (Vásquez López, 2021). En el sector público los límites y montos están establecidos por sus correspondientes normativas u Ordenanzas Municipales. En el caso de la provincia de Santa Elena el Gobierno Autónomo Municipal de Santa Elena define a través de su ordenanza el pago de \$ 90 (Noventa dólares mensuales).

Las garantías de la pensión jubilar incluyen la exención del pago del impuesto a la renta y su consideración como crédito privilegiado de primera clase, fortaleciendo así la protección de este derecho laboral.

La legislación contempla un período de siete días para que el empleador pueda realizar observaciones o acotaciones a la liquidación propuesta. Este período de revisión es fundamental para garantizar la precisión y justicia del cálculo realizado, trámite que puede ser observado en sede administrativa. El incumplimiento en el pago de la jubilación patronal mensual puede resultar en sanciones según lo establecido en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, estableciendo así un mecanismo coercitivo para asegurar el cumplimiento de esta obligación.

Los valores establecidos por el Ministerio del Trabajo son referenciales y no deben entenderse como únicos u obligatorios, permitiendo que, en caso de discrepancias, las partes

puedan acudir ante los jueces competentes para su resolución. En caso, recurrir a la Justicia ordinaria, el Juez competente es el Juez de lo laboral y en las provincias que no exista el juez competente será el multicompetente, en un procedimiento sumario.

Una característica procesal importante es la inversión de la carga de la prueba en casos de litigio de jubilación patronal. En general, corresponde al empleador demostrar el cumplimiento de sus obligaciones respecto a la jubilación patronal, lo que refuerza la posición del trabajador en los procesos judiciales. Esta inversión de la carga probatoria es coherente con el principio pro operario del derecho laboral. La aplicación de este principio en los litigios sobre jubilación patronal refleja la intención del legislador de proteger al trabajador, considerado como la parte más vulnerable en la relación laboral, facilitando así el ejercicio de sus derechos.

Finalmente, la jubilación patronal se caracteriza por su sujeción a la interpretación judicial para su correcta aplicación. Dada la complejidad de su cálculo y aplicación, la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional ha sido fundamental para clarificar aspectos controvertidos de la jubilación patronal. Esta característica subraya la importancia del principio de uniformidad de criterio judicial en la aplicación de este derecho laboral. La evolución jurisprudencial en esta materia refleja la necesidad de adaptar la interpretación de la norma a las cambiantes realidades sociales y económicas, manteniendo un equilibrio entre la protección del trabajador y la viabilidad económica del sistema.

2.1.5 El sistema judicial y los principios de la administración de justicia en el Ecuador

El sistema judicial en el Ecuador constituye un pilar fundamental del Estado de derecho, estructurado sobre la base de la CRE de 2008. Este marco normativo establece los principios rectores de la función judicial, incluyendo la independencia, imparcialidad y acceso gratuito a la justicia. Según la CRE, la administración de justicia es una manifestación de la soberanía del pueblo y se ejerce a través de los órganos de la Función Judicial y otras entidades establecidas constitucionalmente. El artículo 167 establece que "la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución" (2008).

La estructura del sistema judicial ecuatoriano se compone de varios niveles jerárquicos. En la cúspide se encuentra la Corte Nacional de Justicia, seguida por las Cortes Provinciales, los Tribunales y Juzgados de primera instancia, y los Juzgados de Paz (Consejo de la Judicatura, 2021). Esta organización busca garantizar una administración de justicia eficiente y cercana a la ciudadanía.

La modernización del sistema judicial ha sido una prioridad en los últimos años. La implementación de tecnologías de la información y comunicación ha permitido avances significativos en la gestión de procesos judiciales. Según Moscoso-Moreno y Aguilar-Torres (2020), la digitalización de expedientes y la implementación de audiencias virtuales han contribuido a mejorar la eficiencia y el acceso a la justicia. El Consejo de la Judicatura desempeña un papel crucial en la administración del sistema judicial, siendo responsable de la selección, evaluación y sanción de jueces y otros funcionarios judiciales COFJ, 2009.

La formación continua de los operadores de justicia es fundamental para mantener la calidad del sistema. La Escuela de la Función Judicial, adscrita al Consejo de la Judicatura, ofrece programas de capacitación que buscan fortalecer las competencias de jueces, fiscales y otros funcionarios judiciales (Escuela de la Función Judicial, 2022).

A pesar de los avances, el sistema judicial ecuatoriano enfrenta desafíos significativos. La congestión de casos y la mora procesal continúan siendo problemas persistentes que afectan la eficacia de la administración de justicia (Pásara, 2018). Además, la percepción pública sobre la integridad del sistema judicial sigue siendo un área de preocupación, lo que ha llevado a la implementación de diversas medidas anticorrupción. Entre los principios fundamentales que rigen la administración de justicia, se destacan:

Tabla 1 Principios de la Administración de Justicia

Principio	Descripción
Independencia CRE, art 168, # 1; COFJ art 8	Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa.
Imparcialidad COFJ art 9	La actuación de las juezas y jueces de la Función Judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley
Unidad Jurisdiccional CRE, art 168, # 3	Ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

Publicidad CRE, art 168. # 5; COFJ art 13	Los juicios y decisiones judiciales son públicos, salvo excepciones establecidas en la ley.
Oralidad CRE, art. 168, # 6; COFJ art 18	La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral.
Celeridad COFJ art. 20	La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido.
Probidad COFJ art. 21	La Función Judicial tiene la misión sustancial de conservar y recuperar la paz social; garantizar la ética laica y social como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
Gratuidad CRE, art. 168, # 4; COFJ art 12	El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.
Inmediación COFJ art. 19	Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada.
Concentración CRE, art. 168, # 6	La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.
Contradicción CRE, art. 168 # 1 6	La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.
Dispositivo CRE, art. 168 # 6	La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.
Seguridad Jurídica CRE, art. 82	El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.
Tutela Judicial Efectiva CRE, art. 75	Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediatez y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.
Interculturalidad COFJ art. 24	En toda actividad de la Función Judicial, las servidoras y servidores de justicia deberán considerar elementos de la diversidad cultural relacionados con las costumbres, prácticas, normas y procedimientos de las personas, grupos o colectividades que estén bajo su conocimiento.

Elaborado por: Autoras

Fuente: CRE – COFJ

Estos principios, en su conjunto, buscan garantizar una administración de justicia eficiente, equitativa y accesible para todos los ciudadanos, reflejando los valores fundamentales del estado constitucional de derechos y justicia.

Los principios de administración de justicia en Ecuador conforman un sistema integral diseñado para garantizar una justicia independiente, imparcial, eficiente y respetuosa de los derechos fundamentales. Su correcta aplicación es esencial para el fortalecimiento del estado de derecho, la confianza ciudadana en el sistema judicial, una justicia coherente y predecible,

además se fortalece la seguridad jurídica y se protege el derecho a la igualdad ante la ley, elementos clave en la defensa de los derechos laborales.

2.1.6. Rol de los jueces de primera instancia en la administración de justicia

El rol de los jueces en el sistema judicial ecuatoriano se fundamenta en principios constitucionales y legales que establecen su función como garantes de la justicia y los derechos fundamentales. La CRE (2008) en su artículo 167 otorga a los jueces la responsabilidad primordial de materializar este mandato constitucional.

Los jueces de primer nivel, como primeros administradores de justicia en el sistema judicial ecuatoriano, desempeñan un papel fundamental en la tutela efectiva de los derechos ciudadanos. Como señala Zavala Egas (2019), "la jurisdicción de primer nivel constituye la puerta de entrada al sistema de justicia y, por tanto, debe garantizar el acceso efectivo a la tutela judicial" (p. 45). Esta posición estratégica les confiere una responsabilidad particular en la construcción de la seguridad jurídica y la confianza ciudadana en el sistema judicial.

De acuerdo con el COFJ (2009), los jueces de primer nivel tienen competencias específicas que incluyen el conocimiento y resolución de causas en primera instancia. Oyarte (2021) enfatiza que "la labor de los jueces de primer nivel va más allá de la mera aplicación mecánica de la ley, requiriendo una interpretación contextualizada que armonice los principios constitucionales con las realidades sociales específicas" (p. 128).

En el contexto de la administración de justicia laboral y el ámbito de los jueces de primer nivel, Monesterolo Lencioni (2020) argumenta que: "la especialización en materia laboral requiere no solo conocimientos técnicos del derecho, sino también una comprensión profunda de las realidades socioeconómicas que subyacen a los conflictos laborales" (p. 76). Esta perspectiva es especialmente relevante en casos de jubilación patronal, donde las decisiones judiciales tienen un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores jubilados.

La función primordial es administrar justicia con sujeción a la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley, garantizando el debido proceso y la tutela judicial efectiva. Como señala García Falconí (2022), los jueces son los principales garantes de los derechos y libertades fundamentales, debiendo resolver las controversias sometidas a su conocimiento de manera imparcial y oportuna.

La función decisoria constituye una atribución esencial de los jueces, quienes tienen la obligación de dictar resoluciones debidamente motivadas en los casos bajo su competencia. Según Zavala Egas (2019), esta función implica el análisis riguroso de los hechos, la valoración de las pruebas presentadas y la aplicación del derecho correspondiente, debiendo explicar de manera clara y lógica los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión. Los jueces deben garantizar que sus sentencias sean comprensibles, ejecutables y que establezcan con precisión las obligaciones de las partes.

Los jueces tienen la función de control constitucional y convencional en el ámbito de sus competencias, esto implica verificar que las normas aplicadas en cada caso sean compatibles con la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos. Oyarte (2021) enfatiza que los jueces están obligados a aplicar directamente las normas constitucionales y a suspender la tramitación de las causas cuando adviertan que una norma jurídica es contraria a la Constitución, debiendo remitir el expediente en consulta a la Corte Constitucional.

La función de ejecución es otra atribución fundamental, por la cual los jueces deben hacer cumplir lo resuelto en sus sentencias y decisiones judiciales. Como destaca Monesterolo Lencioni (2020), esta función incluye la facultad de dictar medidas necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo de sus resoluciones, pudiendo incluso imponer sanciones en caso de incumplimiento. Los jueces deben supervisar que sus decisiones se ejecuten de manera integral, garantizando la efectiva tutela de los derechos reconocidos en sus fallos y la restauración del orden jurídico vulnerado.

Tabla 2 Diferencias entre primera y segunda instancia

Primera Instancia	Segunda Instancia
La primera instancia es donde se inicia el proceso, son competentes los jueces unipersonales que laboran en las unidades judiciales. En primera instancia se conoce la demanda, las excepciones, se practican pruebas y se resuelve en sentencia.	En segunda instancia se resuelven los recursos de apelación ante las cortes provinciales.
Las audiencias son unipersonales cuando conoce una sola jueza o juez en los casos de fuero.	Las audiencias se realizan por un tribunal cuando se conoce de un recurso de casación, revisión y en casos de fuero.

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

La independencia judicial, consagrada en el artículo 168 de la Constitución, es un principio fundamental que rige la actuación de los jueces. García Falconí (2022) sostiene que "la independencia judicial debe entenderse no solo como la ausencia de presiones externas, sino también como la capacidad de los jueces para tomar decisiones basadas únicamente en el derecho y la evidencia" (p. 92). Esta independencia, sin embargo, debe equilibrarse con la necesidad de mantener criterios uniformes en la administración de justicia.

Los jueces de primer nivel también tienen la responsabilidad de garantizar el debido proceso y la motivación adecuada de sus decisiones. Como señala Grijalva Jiménez (2021), "la motivación judicial no es una mera formalidad, sino una garantía fundamental del Estado de derecho que permite el control social de las decisiones judiciales" (p. 154). Esta obligación es particularmente relevante en casos laborales, donde la claridad y coherencia de las decisiones judiciales son esenciales para la seguridad jurídica.

En el ámbito de la uniformidad de criterio judicial, los jueces de primer nivel deben considerar y aplicar los precedentes jurisprudenciales establecidos por las cortes superiores. Trujillo (2020) argumenta que "la observancia de los precedentes jurisprudenciales por parte de los jueces de primer nivel es fundamental para la construcción de un sistema judicial coherente y predecible" (p. 183). Sin embargo, esta observancia debe realizarse de manera reflexiva, considerando las particularidades de cada caso.

La formación continua y la especialización de los jueces de primer nivel son aspectos cruciales para el mejoramiento de la administración de justicia. Porras Velasco (2021) enfatiza que "la capacitación judicial debe ser un proceso continuo que permita a los jueces mantenerse actualizados sobre los desarrollos jurisprudenciales y doctrinarios en su área de especialización" (p. 215), en este sentido esta formación resulta especialmente importante en materias complejas como la jubilación patronal.

2.1.6.1 Funciones y responsabilidades de los jueces de primera instancia

Los jueces de primera instancia desempeñan un papel fundamental en la administración de justicia y en la aplicación de criterios uniformes en el sistema judicial, su posición en la primera línea de resolución de conflictos les confiere una responsabilidad crucial en la interpretación y aplicación del derecho. En el contexto de la uniformidad de criterios, estos jueces tienen la tarea de asegurar que sus decisiones sean coherentes con los precedentes establecidos por las cortes superiores, al tiempo que adaptan estos criterios a las particularidades de cada caso concreto.

Una de las funciones primordiales de los jueces de primera instancia es la de garantizar el acceso a la justicia. En este sentido, deben asegurar que todos los ciudadanos tengan la oportunidad de presentar sus casos y que estos sean resueltos de manera justa y equitativa. Esta función implica no solo la aplicación técnica del derecho, sino también la consideración de las circunstancias sociales y económicas que pueden afectar el acceso a la justicia de las partes involucradas.

Los jueces de primera instancia tienen la responsabilidad de interpretar y aplicar la ley de manera uniforme, considerando los precedentes vinculantes y la jurisprudencia relevante. Esta tarea requiere un conocimiento profundo y actualizado del marco jurídico aplicable, así como una comprensión clara de los criterios establecidos por las cortes superiores. La aplicación uniforme del derecho contribuye significativamente a la seguridad jurídica y a la previsibilidad de las decisiones judiciales.

En su rol de aplicadores de criterios uniformes, los jueces de primera instancia deben realizar un análisis cuidadoso de la jurisprudencia y los precedentes relevantes para cada caso. Esto implica no solo identificar los precedentes aplicables, sino también comprender su *ratio decidendi* y determinar su aplicabilidad a las circunstancias específicas del caso en cuestión. Esta labor interpretativa es crucial para mantener la coherencia del sistema judicial y evitar decisiones contradictorias.

Otra función importante de los jueces de primera instancia es la de motivar adecuadamente sus decisiones. La motivación de las sentencias no solo es un requisito legal, sino que también es esencial para la transparencia y legitimidad del sistema judicial. En el contexto de la aplicación de criterios uniformes, la motivación debe incluir una explicación clara de cómo se han aplicado los precedentes relevantes y por qué se ha llegado a una determinada conclusión.

Los jueces de primera instancia tienen la responsabilidad de mantenerse actualizados sobre los cambios en la legislación y la jurisprudencia. Esta actualización constante es fundamental para asegurar la aplicación correcta y uniforme del derecho. Además, deben estar atentos a las nuevas interpretaciones o criterios establecidos por las cortes superiores, que pueden modificar o matizar la aplicación de normas existentes.

En el ejercicio de sus funciones, los jueces de primera instancia deben equilibrar la aplicación de criterios uniformes con la necesidad de considerar las particularidades de cada

caso. Esto implica un ejercicio de ponderación entre la adherencia a los precedentes y la adaptación a las circunstancias específicas del caso en cuestión. Esta flexibilidad controlada es esencial para evitar que la uniformidad de criterios se convierta en una rigidez que impida la justicia en casos individuales.

Los jueces de primera instancia también tienen la responsabilidad de identificar y elevar cuestiones jurídicas complejas o novedosas a las instancias superiores cuando sea necesario. Esto puede ocurrir cuando se enfrentan a casos que no tienen precedentes claros o cuando consideran que los criterios existentes pueden necesitar una revisión o clarificación. Esta función contribuye al desarrollo y evolución del derecho a través del sistema judicial.

En su rol de administradores de justicia, los jueces de primera instancia deben garantizar la celeridad y eficiencia en los procesos judiciales. La aplicación de criterios uniformes puede contribuir significativamente a este objetivo, al proporcionar directrices claras para la resolución de casos similares. Sin embargo, los jueces deben equilibrar esta eficiencia con la necesidad de un análisis cuidadoso y una consideración justa de cada caso.

Los jueces de primera instancia tienen la responsabilidad de promover la conciliación y los métodos alternativos de resolución de conflictos cuando sea apropiado. En este contexto, la existencia de criterios uniformes puede facilitar estos procesos al proporcionar a las partes una idea clara de cómo podría resolverse su caso en un juicio formal. Esto puede incentivar acuerdos y soluciones negociadas, contribuyendo a la eficiencia del sistema judicial.

En el ámbito de la aplicación de criterios uniformes, los jueces de primera instancia deben ser capaces de distinguir entre precedentes vinculantes y jurisprudencia meramente orientativa. Esta distinción es crucial para determinar el grado de obligatoriedad de los criterios establecidos por las cortes superiores y para aplicarlos de manera apropiada en cada caso.

Los jueces de primera instancia tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo del derecho a través de sus decisiones. Aunque están obligados a seguir los precedentes establecidos, también tienen la oportunidad de proponer interpretaciones innovadoras o de señalar las limitaciones de los criterios existentes cuando se enfrentan a situaciones nuevas o complejas. Esta función contribuye a la evolución y adaptación del sistema jurídico a las cambiantes realidades sociales.

En su papel de garantes de los derechos fundamentales, los jueces de primera instancia deben asegurar que la aplicación de criterios uniformes no resulte en la vulneración de derechos constitucionales, esto implica un ejercicio constante de ponderación entre la uniformidad jurisprudencial y la protección de los derechos individuales, especialmente en casos donde la aplicación rígida de un precedente podría llevar a resultados injustos.

Los jueces de primera instancia también tienen la responsabilidad de gestionar adecuadamente los recursos judiciales. La aplicación eficiente de criterios uniformes puede contribuir significativamente a este objetivo, al reducir la necesidad de litigios innecesarios y al proporcionar una base clara para la resolución rápida de casos similares, sin embargo, esta eficiencia no debe comprometer la calidad y justicia de las decisiones judiciales.

En conclusión, el rol de los jueces de primera instancia en la aplicación de criterios uniformes es multifacético y crucial para el funcionamiento efectivo del sistema judicial. Sus funciones y responsabilidades abarcan desde la interpretación y aplicación coherente del derecho hasta la gestión eficiente de los recursos judiciales, pasando por la protección de los derechos fundamentales y la contribución al desarrollo del derecho. La manera en que estos jueces equilibran estas diversas responsabilidades tiene un impacto significativo en la calidad de la justicia impartida y en la confianza pública en el sistema judicial.

2.1.7 Sentencias de primer nivel y precedentes judiciales

Las sentencias de primer nivel son aquellas emitidas por los jueces en primera instancia. En Ecuador, estas sentencias resuelven controversias legales en los tribunales ordinarios, que incluyen tanto asuntos civiles como constitucionales. Según el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), las sentencias de primera instancia deben contener la exposición de los hechos, la valoración de la prueba y la motivación jurídica (COGEP, 2015). Estas sentencias no son definitivas, pues las partes tienen el derecho a impugnarlas mediante recursos de apelación, tal como lo establece el artículo 249 del COGEP.

Uno de los elementos esenciales de las sentencias de primer nivel es la motivación, que está expresamente contemplada en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador. La motivación implica que los jueces deben fundamentar sus decisiones en hechos probados y en el derecho aplicable, evitando resoluciones arbitrarias. Este principio asegura el respeto al debido proceso, un derecho constitucional que se vincula con la seguridad jurídica (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 82).

El juez en primera instancia juega un papel central al aplicar las normas a los hechos del caso. En este sentido, su función no se limita a una labor mecánica de aplicar la ley, sino que requiere una interpretación acorde con los principios y garantías constitucionales. La jurisprudencia ecuatoriana ha subrayado que el juez debe actuar de manera independiente, basándose en criterios de justicia y equidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

Por otro lado, los precedentes judiciales en Ecuador, aunque no tienen la misma fuerza vinculante que en los sistemas de common law, adquieren una importancia creciente en virtud de su función orientadora. Según el artículo 436 de la Constitución ecuatoriana, las decisiones de la Corte Constitucional son vinculantes y constituyen precedentes obligatorios para todos los órganos judiciales. Esta disposición otorga un carácter normativo a las resoluciones constitucionales, especialmente en casos de control de constitucionalidad.

El artículo 436 de la Constitución confiere a las sentencias de la Corte Constitucional un carácter vinculante. Esto significa que las decisiones de la Corte sobre la interpretación de la Constitución deben ser acatadas por los demás jueces y tribunales. De esta manera, los precedentes constitucionales tienen un impacto directo en la administración de justicia y la aplicación uniforme del derecho. Esto se refleja en la función de la Corte como guardiana de la Constitución y garante de los derechos fundamentales (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 436).

Los precedentes judiciales son un elemento clave para garantizar la seguridad jurídica, un principio consagrado en la Constitución ecuatoriana (art. 82). La previsibilidad en la aplicación del derecho promueve la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial. Además, contribuye a la uniformidad en la interpretación de las normas, evitando decisiones contradictorias entre tribunales. En este sentido, los precedentes fortalecen el estado de derecho y la administración de justicia.

Una diferencia clave entre las sentencias de primer nivel y los precedentes judiciales radica en su alcance. Mientras que las sentencias de primer nivel resuelven conflictos específicos entre las partes, los precedentes judiciales tienen un impacto mucho más amplio, pues establecen principios generales que deben guiar la resolución de futuros casos similares. Esta distinción es crucial para comprender el funcionamiento del sistema judicial ecuatoriano y el rol de las diversas instancias.

Las sentencias de primer nivel y los precedentes judiciales en Ecuador son elementos esenciales del sistema de justicia. Las primeras representan el inicio del proceso de resolución de controversias, mientras que los segundos tienen una función orientadora y, en algunos casos, vinculante, especialmente en el ámbito constitucional. La normativa ecuatoriana, encabezada por la Constitución de 2008, establece un marco claro para la aplicación de precedentes, especialmente en el control de constitucionalidad, asegurando así la uniformidad y coherencia en la administración de justicia. Este análisis destaca la importancia de ambos elementos para fortalecer el estado de derecho en Ecuador, garantizando tanto la equidad en la aplicación de la ley como la previsibilidad y seguridad jurídica.

2.1.7.1 Sentencias de primer nivel y Precedentes judiciales en materia Jubilación patronal

Las sentencias de primera instancia en casos de jubilación patronal constituyen documentos jurídicos de vital importancia que deben estructurarse y redactarse con precisión y claridad. Estos documentos no solo resuelven controversias específicas, sino que también contribuyen a la formación de criterios jurisprudenciales en materia laboral. La estructura y contenido de estas sentencias deben cumplir con requisitos legales y doctrinarios específicos para garantizar su validez y eficacia jurídica.

Los elementos esenciales de las sentencias de primera instancia en casos de jubilación patronal incluyen, en primer lugar, la identificación del órgano jurisdiccional que emite la sentencia. Este elemento es crucial para establecer la competencia y jurisdicción del tribunal que resuelve el caso. Debe incluirse el nombre completo del juzgado, su ubicación geográfica y la identificación del juez o jueza que preside.

El encabezamiento de la sentencia es otro elemento fundamental. En esta sección se deben detallar los datos de identificación del proceso, incluyendo el número de causa, los nombres completos de las partes procesales (demandante y demandado), sus representantes legales si los hubiere, y una breve descripción de la naturaleza del caso, especificando que se trata de una demanda por jubilación patronal.

La parte expositiva de la sentencia constituye un elemento esencial donde se presenta un resumen de los hechos relevantes del caso. En los casos de jubilación patronal, esta sección debe incluir una narración concisa pero completa de la relación laboral, detallando aspectos

como la fecha de ingreso del trabajador, los cargos desempeñados, el tiempo de servicios y las circunstancias que llevaron a la solicitud de jubilación patronal.

La fundamentación jurídica es un componente crítico de la sentencia. En esta sección, el juez debe exponer las normas legales, constitucionales y los precedentes jurisprudenciales aplicables al caso de jubilación patronal. Es crucial que se citen específicamente los artículos pertinentes del Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, y demás normativa relevante, así como las sentencias de la Corte Nacional de Justicia o la Corte Constitucional que establezcan criterios sobre la materia.

El análisis probatorio constituye otro elemento esencial de la sentencia. En esta parte, el juez debe valorar de manera exhaustiva y objetiva las pruebas presentadas por las partes. En casos de jubilación patronal, esto puede incluir el análisis de documentos laborales, certificaciones del IESS, testimonios, peritajes actuariales, entre otros. La valoración probatoria debe realizarse conforme a las reglas de la sana crítica y debe estar debidamente motivada.

La motivación de la sentencia es un elemento fundamental que da legitimidad a la decisión judicial. En casos de jubilación patronal, la motivación debe incluir un análisis detallado de cómo los hechos probados se subsumen en las normas aplicables. El juez debe explicar de manera clara y lógica cómo llegó a su conclusión, abordando cada uno de los puntos controvertidos y explicando por qué acoge o rechaza las pretensiones de las partes.

La parte resolutive o decisión es el núcleo de la sentencia. En esta sección, el juez debe declarar de manera clara y precisa si acepta o rechaza la demanda de jubilación patronal. En caso de aceptación, debe especificar el monto de la pensión jubilar, la fecha desde la cual se debe pagar, y cualquier otro derecho accesorio que se reconozca. La decisión debe ser congruente con las pretensiones planteadas y los hechos probados.

Las costas procesales son otro elemento que debe considerarse en la sentencia. El juez debe pronunciarse sobre la imposición de costas, fundamentando su decisión de acuerdo con las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos. En casos de jubilación patronal, donde generalmente existe una parte más débil (el trabajador), la decisión sobre costas puede tener implicaciones significativas.

La firma del juez es un elemento esencial que da validez a la sentencia. Debe incluirse al final del documento, junto con la fecha de emisión. En el contexto actual, donde muchas

jurisdicciones han implementado sistemas de firma electrónica, es importante que su uso cumpla con los requisitos legales que den cuenta de su validez.

Los recursos que proceden contra la sentencia deben ser mencionados claramente. El juez debe informar a las partes sobre su derecho a apelar la decisión, especificando el plazo y la forma en que pueden ejercer este derecho. Esta información es crucial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes.

La notificación de la sentencia, aunque no es parte del contenido mismo del documento, es un elemento procesal esencial que debe mencionarse. El juez debe ordenar que la sentencia sea notificada a las partes en los domicilios judiciales señalados, cumpliendo con los requisitos legales para una notificación válida.

En casos complejos de jubilación patronal, la sentencia puede incluir un elemento adicional de cálculos o liquidaciones. Si el juez determina que procede el pago de la jubilación patronal, puede ser necesario incluir un detalle de cómo se ha calculado el monto de la pensión, considerando factores como el tiempo de servicio, el promedio de remuneraciones, y otros elementos relevantes según la legislación aplicable.

La referencia a precedentes jurisprudenciales relevantes es otro elemento que fortalece la sentencia. El juez debe citar y analizar los fallos de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia o las sentencias vinculantes de la Corte Constitucional que sean aplicables al caso de jubilación patronal. Esto no solo refuerza la motivación de la sentencia, sino que también contribuye a la uniformidad de criterios judiciales.

En conclusión, la estructura y contenido de las sentencias de primera instancia en casos de jubilación patronal deben cumplir con estos elementos esenciales para garantizar su validez, eficacia y contribución al desarrollo del derecho laboral. Una sentencia bien estructurada y fundamentada no solo resuelve el caso concreto, sino que también contribuye a la seguridad jurídica y al fortalecimiento del Estado de Derecho en materia laboral.

2.1.7.3 La Motivación judicial en casos de jubilación patronal

La motivación judicial en casos de jubilación patronal constituye un elemento fundamental de las sentencias de primera instancia, cumpliendo con el mandato constitucional establecido en el artículo 76, numeral 7, literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador. Esta exigencia de motivación se fundamenta en la necesidad de garantizar el debido proceso y la tutela judicial efectiva, principios rectores del sistema judicial ecuatoriano. En el contexto

específico de la jubilación patronal, la motivación adquiere una relevancia particular debido a la complejidad técnica y jurídica que estos casos suelen presentar.

En primer lugar, la motivación debe abordar de manera exhaustiva y lógica los aspectos fácticos relacionados con la relación laboral. Esto implica un análisis detallado del tiempo de servicios del trabajador, los cargos desempeñados, las remuneraciones percibidas y cualquier otra circunstancia relevante para determinar el derecho a la jubilación patronal. El juez debe explicar cómo ha valorado cada uno de estos elementos y cómo contribuyen a la configuración del derecho reclamado.

La aplicación de precedentes jurisprudenciales es otro elemento clave en la motivación de estas sentencias. El juez debe considerar y analizar la jurisprudencia relevante, como la establecida en la Resolución No. 17-2024 de la Corte Nacional de Justicia, que unifica criterios sobre la jubilación patronal. La motivación debe explicar cómo estos precedentes se aplican al caso concreto o, si es el caso, por qué se considera que no son aplicables.

En casos de jubilación patronal, la motivación debe abordar cuidadosamente el cálculo de la pensión jubilar. Esto implica explicar detalladamente cómo se ha determinado el monto de la pensión, considerando factores como el promedio de remuneraciones, el tiempo de servicios, y cualquier otro elemento relevante según la legislación aplicable. La claridad en este aspecto es crucial para garantizar la transparencia y la justicia de la decisión.

La motivación también debe abordar las excepciones y defensas planteadas por la parte demandada. En casos de jubilación patronal, es común que los empleadores aleguen cuestiones como la falta de cumplimiento de requisitos, la prescripción del derecho, o la existencia de acuerdos previos. El juez debe analizar cada uno de estos elementos y explicar por qué las acoge o las rechaza, basándose en el derecho aplicable y en las pruebas presentadas.

Un aspecto importante de la motivación es la consideración de los principios del derecho laboral, especialmente el principio pro operario establecido en el artículo 326, numeral 3 de la Constitución. El juez debe explicar cómo ha aplicado este principio en la interpretación de las normas y en la valoración de las pruebas, siempre que exista duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral.

La motivación debe abordar también la forma en que se ha considerado la situación particular del trabajador, especialmente en lo que respecta a su edad, estado de salud y situación

económica. Estos factores son relevantes en casos de jubilación patronal, dado que esta prestación tiene como finalidad garantizar una vida digna al trabajador en su etapa post laboral. El juez debe explicar cómo ha ponderado estos elementos en su decisión.

En casos donde exista conflicto entre normas o interpretaciones divergentes, la motivación debe explicar claramente cómo se ha resuelto esta contradicción. Esto puede implicar la aplicación de criterios de interpretación constitucional, como la ponderación de derechos o la aplicación del principio de proporcionalidad, que deben ser explicados de manera clara y lógica en la sentencia.

La motivación debe abordar también la relación entre la jubilación patronal y otras prestaciones de la seguridad social. El juez debe explicar cómo ha considerado la interacción entre la jubilación patronal y la jubilación general del IESS, clarificando si estas son complementarias o excluyentes, según lo establecido en la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

En casos donde se discuta la responsabilidad de múltiples empleadores o la sucesión de empresas, la motivación debe explicar cómo se ha determinado la responsabilidad de cada parte en el pago de la jubilación patronal. Esto puede implicar un análisis detallado de la historia laboral del trabajador y de las relaciones entre las diferentes entidades empleadoras.

La motivación debe abordar también la forma en que se garantizará el cumplimiento de la sentencia. En casos de jubilación patronal, esto puede incluir la explicación de cómo se asegurará el pago continuo de la pensión, la posibilidad de capitalización de esta, o cualquier otra medida que el juez considere necesaria para proteger los derechos del trabajador jubilado.

Finalmente, la motivación debe incluir una explicación clara de por qué la decisión adoptada es la más adecuada para garantizar los derechos del trabajador y cumplir con los fines de la legislación laboral. Esto implica una síntesis de todos los elementos analizados y una justificación final de la decisión, que debe ser coherente con todo el razonamiento previo.

En conclusión, la motivación judicial en casos de jubilación patronal es un ejercicio complejo que requiere un análisis exhaustivo de elementos fácticos, jurídicos y probatorios. Una motivación adecuada no solo legitima la decisión judicial, sino que también garantiza el derecho a la defensa y posibilita un efectivo control de la decisión por parte de los

tribunales superiores, además, contribuye a la seguridad jurídica y al desarrollo coherente de la jurisprudencia en materia de derecho laboral.

2.1.8 Principio de Unificación de Criterio judicial y alcance

El Principio de unificación de criterio judicial es un concepto fundamental en el derecho contemporáneo que busca garantizar la coherencia y consistencia en la aplicación e interpretación de las normas jurídicas por parte de los órganos jurisdiccionales. Este principio postula que casos deben recibir un tratamiento similar por parte de los jueces, independientemente de la instancia o jurisdicción en la que se encuentren. La importancia de este principio radica en su capacidad para promover la seguridad jurídica, la igualdad ante la ley y la eficiencia en la administración de justicia.

El principio de unificación de criterio judicial busca construir un sistema jurídico predecible y confiable. La base teórica del principio de unificación de criterio judicial se encuentra en la doctrina del precedente judicial. Esta doctrina sostiene que las decisiones judiciales no solo resuelven casos concretos, sino que también establecen criterios interpretativos, de esta manera, se contribuye a la construcción de un sistema jurídico coherente y predecible. El precedente judicial, se convierte en una fuente de derecho que complementa la legislación y ayuda a su interpretación uniforme.

La conceptualización del principio de uniformidad de criterio judicial está estrechamente ligada a la teoría del precedente judicial. Esta teoría sostiene que las decisiones de los tribunales superiores deben ser seguidas por los tribunales inferiores en casos similares, a menos que existan razones fundadas para apartarse de ellas. La fuerza vinculante de los precedentes varía según los sistemas legales, siendo más rígida en los sistemas de common law y más flexible en los sistemas de derecho civil. No obstante, la tendencia global apunta hacia una convergencia, con sistemas de derecho civil adoptando gradualmente elementos del stare decisis, mientras que los sistemas de common law reconocen la necesidad de flexibilidad para adaptar el derecho a nuevas realidades (Bankowski et al., 2021).

El alcance del principio de uniformidad de criterio judicial se extiende más allá de la mera aplicación mecánica de precedentes, implica un proceso de razonamiento analógico complejo, en el que los jueces deben determinar la similitud relevante entre casos para justificar la aplicación de un criterio uniforme. Este proceso requiere una cuidadosa

consideración de los hechos, el contexto y los principios subyacentes en cada caso. Además, el principio reconoce la posibilidad de que los criterios evolucionen con el tiempo, permitiendo el overruling o modificación de precedentes cuando existan razones de peso para hacerlo. Esta flexibilidad es esencial para mantener la vitalidad y relevancia del sistema legal frente a cambios sociales, tecnológicos y económicos (Schauer, 2022).

En el contexto ecuatoriano, el principio de unificación de criterio judicial encuentra su fundamento constitucional en el art 185 de la CRE, este artículo establece el mecanismo de los fallos de triple reiteración, disponiendo que, cuando las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia emitan tres sentencias consecutivas sobre un mismo punto de derecho, este criterio será obligatorio y vinculante para los tribunales inferiores, tal como consta a continuación:

Art. 185.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o sí ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. (2008)

La constitucionalización de este principio refleja su importancia fundamental en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. La importancia del principio de unificación de criterio judicial radica en varios aspectos, primordialmente, contribuye a la seguridad jurídica al permitir que los ciudadanos y sus abogados puedan prever con mayor certeza el resultado de los procesos judiciales. Esta previsibilidad es esencial para la confianza en el sistema de justicia y puede tener un efecto positivo en la reducción de la litigiosidad. Además, promueve la igualdad ante la ley, asegurando que situaciones similares reciban un tratamiento jurídico similar, esto es relevante en un estado de derecho, donde la igualdad es un principio constitucional que debe materializarse en la práctica judicial cotidiana.

Desde la perspectiva de la eficiencia judicial, la existencia de criterios unificados ha demostrado contribuir a una reducción significativa en el tiempo de resolución de casos similares. Esta mejora en la eficiencia se debe a que los jueces cuentan con directrices claras para abordar ciertas cuestiones jurídicas, lo que agiliza el proceso de toma de decisiones. Asimismo, la unificación de criterios puede ayudar a descongestionar el sistema judicial al reducir la presentación de recursos innecesarios basados en interpretaciones divergentes de

la ley. Estos beneficios en términos de eficiencia son particularmente valiosos en sistemas judiciales que enfrentan altas cargas de trabajo.

Uno de los principales mecanismos para la unificación de criterios es la jurisprudencia vinculante. En el sistema ecuatoriano, los fallos de triple reiteración, una vez aprobados por el Pleno de la Corte Nacional, se convierten en precedentes obligatorios que deben ser observados por todos los jueces. Este mecanismo asegura la uniformidad en la interpretación y aplicación del derecho a nivel nacional.

Otro mecanismo importante para la unificación de criterios son las resoluciones interpretativas emitidas por los altos tribunales. Estas resoluciones proporcionan claridad sobre puntos de derecho controvertidos, facilitando una aplicación uniforme de la ley. Son particularmente útiles cuando existen ambigüedades o lagunas en la legislación, permitiendo a los tribunales inferiores contar con una guía autorizada para la interpretación de normas complejas. De esta manera, se previenen interpretaciones divergentes que podrían llevar a decisiones contradictorias en casos similares. La autoridad de estas resoluciones se deriva del rol de los altos tribunales como intérpretes finales de la ley.

Las sentencias de los tribunales constitucionales también juegan un papel crucial en la unificación de criterios. Las interpretaciones constitucionales realizadas por la Corte Constitucional son vinculantes y de obligatorio cumplimiento, contribuyendo así a la unificación de criterios en materia de derechos fundamentales y control constitucional. Estas decisiones no solo resuelven casos concretos, sino que también establecen parámetros interpretativos que deben ser seguidos por todos los órganos jurisdiccionales en casos que involucren cuestiones constitucionales similares. La supremacía de la Constitución y el rol de la Corte Constitucional como su máximo intérprete confieren a estas decisiones una autoridad particular en el ordenamiento jurídico.

En el derecho laboral, la jurisprudencia unificada ha fortalecido la protección de los derechos de los trabajadores y ha proporcionado claridad en la aplicación de la legislación laboral. Esto es especialmente importante dado el carácter tuitivo del derecho laboral y la necesidad de equilibrar los intereses de trabajadores y empleadores. La unificación de criterios en esta área ha contribuido a una mayor certeza en las relaciones laborales, reduciendo la

conflictividad y promoviendo un ambiente de trabajo más estable y justo. Además, ha ayudado a clarificar la interpretación de normas laborales complejas, como las relativas a la terminación de la relación laboral, los derechos colectivos y la seguridad social.

El proceso de unificación de criterios judiciales generalmente involucra varios pasos. El primero es la identificación de divergencias en la interpretación y aplicación de la ley. Esto requiere un monitoreo constante de las decisiones de instancias inferiores por parte de los altos tribunales, así como un análisis sistemático de la jurisprudencia existente. Este paso es crucial para detectar áreas del derecho donde existen interpretaciones contradictorias o ambiguas que necesitan ser clarificadas. La identificación temprana de estas divergencias permite a los altos tribunales intervenir oportunamente para prevenir la consolidación de criterios contradictorios en el sistema judicial.

Una vez identificadas las divergencias, se procede a un análisis jurídico profundo. Este análisis implica un estudio detallado de la legislación aplicable, la jurisprudencia existente y la doctrina relevante para determinar la interpretación más adecuada. Este proceso requiere de un alto nivel de experticia jurídica y de una comprensión profunda de los principios fundamentales del derecho. El objetivo es llegar a una interpretación que sea jurídicamente sólida, coherente con el ordenamiento jurídico en su conjunto, y que promueva los valores de justicia y equidad. Este análisis a menudo implica la consideración de argumentos jurídicos complejos y la ponderación de diferentes principios e intereses en juego.

Tras el análisis, el alto tribunal emite un criterio unificado, esto generalmente se realiza a través de una sentencia de unificación o una resolución interpretativa, que establece la interpretación que debe prevalecer. Estas decisiones deben estar meticulosamente fundamentadas para asegurar su legitimidad y aceptación por parte de la comunidad jurídica. La claridad y la solidez de la argumentación son cruciales para que el criterio unificado sea comprendido y aplicado correctamente por los tribunales inferiores. Además, una fundamentación robusta contribuye a la legitimidad del criterio unificado y facilita su aceptación por parte de la comunidad jurídica.

Finalmente, es importante señalar que el principio de unificación de criterio judicial no busca una aplicación mecánica o inflexible de criterios preestablecidos. El objetivo es lograr un

equilibrio entre la predictibilidad y la flexibilidad necesaria para adaptar la interpretación del derecho a las cambiantes realidades sociales y a las particularidades de cada caso. Los jueces deben mantener su capacidad de razonamiento crítico y su sensibilidad a las circunstancias únicas de cada caso, mientras se adhieren a los criterios unificados establecidos. Este enfoque equilibrado es esencial para asegurar que la unificación de criterios contribuya a una justicia más equitativa y eficiente, sin sacrificar la capacidad del sistema judicial para responder a las necesidades específicas de cada situación.

El COFJ contempla este principio, atribuyéndole la convicción de impedir la disparidad en la toma de decisiones fundamentadas, por lo tanto, el juez tiene la obligación de evitar que exista una segunda fase en el proceso sin una motivación adecuada. El principio de unificación de sentencias, o principio de uniformidad de criterio judicial, es esencial en el sistema de administración de justicia, ya que busca garantizar coherencia, predictibilidad y seguridad jurídica en las decisiones judiciales. Este principio establece que los jueces deben mantener un criterio homogéneo al resolver casos similares, evitando decisiones contradictorias o divergentes.

La unificación de sentencias implica que, ante situaciones fácticas y jurídicas similares, los jueces deben aplicar los mismos razonamientos y llegar a conclusiones consistentes, basándose en una interpretación uniforme de las normas legales y los precedentes jurisprudenciales. Esto asegura que los justiciables reciban un tratamiento igualitario y que exista certeza sobre cómo se resolverán los casos en el futuro.

Algunas razones por las cuales el principio de unificación de sentencias es importante son:

- ✓ Igualdad ante la ley: Garantiza que todas las personas sean tratadas de manera equitativa por los tribunales, sin discriminación o arbitrariedad.
- ✓ Seguridad jurídica: Permite a los ciudadanos conocer de antemano cómo se interpretarán y aplicarán las normas en situaciones específicas, lo que genera confianza en el sistema legal.
- ✓ Predictibilidad: Facilita que los abogados y los justiciables puedan anticipar el resultado probable de un caso, lo que promueve la resolución alternativa de conflictos y reduce la litigiosidad.
- ✓ Coherencia del sistema jurídico: Evita la existencia de decisiones contradictorias que puedan socavar la credibilidad y legitimidad de la administración de justicia.

- ✓ Economía procesal: Reduce la carga de trabajo de los tribunales al evitar la multiplicidad de criterios y la necesidad de resolver repetidamente sobre cuestiones ya decididas.

En síntesis, el principio de unificación de sentencias es un pilar fundamental para asegurar la igualdad, seguridad jurídica y coherencia en la administración de justicia. Su adecuada aplicación por parte de los jueces es esencial para fortalecer el Estado de derecho y la confianza ciudadana en el sistema judicial.

2.1.8.1 Unificación de Criterios Judiciales y su aplicación en la resolución de Jubilación patronal

La unificación de criterios judiciales es un principio fundamental en la administración de justicia ecuatoriana, que busca garantizar la coherencia, predictibilidad y seguridad jurídica en las decisiones judiciales. Este principio establece que los jueces deben mantener un criterio homogéneo al resolver casos similares, evitando decisiones contradictorias o divergentes.

Según Valdivieso Vintimilla (2007), estos criterios son obligatorios en su cumplimiento para casos que guarden identidad objetiva tanto con los hechos como con las pretensiones fundadas en el precedente proveniente de la unificación (como se citó en Apolo Maza, 2012). La sentencia constituye jurisprudencia constitucional produciendo la constitucionalidad unificada jurisprudencial, aplicable exclusivamente a aquellos casos que se ajusten a la identidad objetiva en hechos y pretensiones.

Uno de los derechos laborales que ha sido objeto de unificación de criterios judiciales es la jubilación patronal. Según Moyano (2022), la jubilación patronal es un derecho que adquieren las personas que han trabajado en una misma empresa de forma continua o interrumpida durante mínimo veinte años, y les provee de una pensión vitalicia pagada por el empleador como compensación a sus años de trabajo. El Código de Trabajo establece que "los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, la pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados" (CT, 2005, art. 216).

La implementación efectiva del principio de uniformidad de criterio judicial enfrenta diversos desafíos técnicos y prácticos, entre estos se encuentran: la necesidad de sistemas de información judicial eficientes que permitan el acceso rápido y completo a la jurisprudencia

relevante, la formación continua de los operadores jurídicos en técnicas de análisis jurisprudencial y el desarrollo de mecanismos para resolver conflictos entre precedentes de diferentes tribunales o jurisdicciones. Además, en sistemas federales o con múltiples jurisdicciones, surge el desafío adicional de armonizar criterios entre diferentes ámbitos territoriales o materiales de competencia. La superación de estos desafíos requiere de una estrategia integral que combine reformas legislativas, mejoras tecnológicas y cambios en la cultura judicial (López Medina, 2020).

En conclusión, el principio de uniformidad de criterio judicial se erige como un elemento fundamental para garantizar la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley en los sistemas judiciales modernos, su conceptualización abarca no solo la coherencia en las decisiones judiciales, sino también la previsibilidad y estabilidad del ordenamiento jurídico en su conjunto. El alcance de este principio se extiende a todos los ámbitos del derecho, influyendo en la forma en que se interpretan y aplican las normas jurídicas.

2.1.9. El principio de uniformidad de criterio judicial y su relación con la seguridad jurídica, la igualdad ante la ley y la tutela judicial efectiva

El principio de uniformidad de criterio judicial mantiene una relación intrínseca y fundamental con los conceptos de seguridad jurídica, igualdad ante la ley y tutela judicial, pilares esenciales del estado de derecho. Esta interrelación se manifiesta en la consistencia y predictibilidad de las decisiones judiciales, elementos cruciales para garantizar un sistema jurídico confiable y equitativo. La uniformidad de criterio judicial actúa como un mecanismo que fortalece la seguridad jurídica al proporcionar a los ciudadanos y operadores del derecho la capacidad de prever, con un grado razonable de certeza, las consecuencias jurídicas de sus actos y el posible desenlace de los procesos judiciales, simultáneamente, este principio refuerza la igualdad ante la ley al asegurar que casos similares reciban un tratamiento jurídico análogo, independientemente de las circunstancias particulares o del juez que conozca el caso.

La seguridad jurídica, consagrada en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, se ve significativamente reforzada por la aplicación del principio de uniformidad de criterio judicial. Este principio contribuye a la creación de un marco jurídico previsible y estable, donde las normas son interpretadas y aplicadas de manera coherente a lo largo del tiempo y en diferentes instancias judiciales. La consistencia en la interpretación y aplicación

del derecho permite a los ciudadanos organizar sus actividades y relaciones jurídicas con un mayor grado de certidumbre, fomentando así la confianza en el sistema judicial y en el ordenamiento jurídico en su conjunto. Además, la seguridad jurídica fortalecida por la uniformidad de criterio judicial promueve un ambiente propicio para el desarrollo económico y social, al reducir la incertidumbre y los riesgos asociados a las transacciones y relaciones jurídicas.

La relación entre el principio de uniformidad de criterio judicial y la igualdad ante la ley se manifiesta en la garantía de un trato equitativo para todos los ciudadanos frente al sistema de justicia. Al asegurar que casos similares sean resueltos de manera similar, este principio previene la arbitrariedad y la discriminación en la aplicación del derecho. La igualdad ante la ley, principio fundamental reconocido en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución ecuatoriana, se ve materializada a través de la uniformidad de criterio judicial, que actúa como un mecanismo de control y equilibrio, asegurando que las decisiones judiciales no varíen injustificadamente de un caso a otro o de un tribunal a otro. Esta consistencia en la aplicación del derecho fortalece la percepción de justicia y equidad en el sistema judicial, contribuyendo así a la legitimidad del poder judicial y al respeto por el estado de derecho.

La implementación efectiva del principio de uniformidad de criterio judicial en relación con la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley se apoya en diversos mecanismos institucionales y procesales, entre estos, destaca el sistema de precedentes jurisprudenciales obligatorios establecido por la Corte Nacional de Justicia, que proporciona directrices vinculantes para la interpretación y aplicación del derecho en casos análogos. Asimismo, las sentencias de jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional desempeñan un papel crucial en la unificación de criterios interpretativos en materia de derechos constitucionales. Estos instrumentos no solo promueven la coherencia en las decisiones judiciales, sino que también proporcionan un marco de referencia claro para todos los operadores jurídicos, fortaleciendo así tanto la seguridad jurídica como la igualdad en la aplicación de la ley.

La relación entre estos principios se refleja también en el ámbito de la tutela judicial efectiva. La uniformidad de criterio judicial contribuye a la realización de este derecho fundamental al asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso a una justicia predecible y equitativa. La previsibilidad de las decisiones judiciales, derivada de la aplicación consistente de criterios uniformes, permite a los ciudadanos evaluar con mayor precisión sus posibilidades de éxito en un proceso judicial, lo que a su vez puede desalentar la litigiosidad innecesaria y promover

la resolución alternativa de conflictos. Esta dinámica no solo beneficia a los individuos involucrados en procesos judiciales, sino que también contribuye a la eficiencia y efectividad del sistema judicial en su conjunto.

No obstante, es importante reconocer que la relación entre el principio de uniformidad de criterio judicial, la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley no está exenta de tensiones y desafíos. Uno de los retos principales radica en encontrar un equilibrio adecuado entre la necesidad de uniformidad y la flexibilidad necesaria para adaptar el derecho a las cambiantes realidades sociales. Un sistema judicial excesivamente rígido en su adhesión a precedentes podría, paradójicamente, generar injusticias al no considerar las particularidades de cada caso o los cambios en el contexto social y jurídico. Por ello, es crucial que el sistema jurídico ecuatoriano mantenga mecanismos que permitan el apartamiento motivado de precedentes cuando las circunstancias lo justifiquen, siempre bajo un escrutinio riguroso que garantice la preservación de la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley.

La relación entre estos principios se ve fortalecida por el rol de la formación y capacitación continua de los operadores de justicia. La comprensión profunda de la importancia de la uniformidad de criterio judicial y su relación con la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley es fundamental para su correcta aplicación en la práctica judicial. Los programas de formación de la Escuela de la Función Judicial deben enfatizar no solo el conocimiento técnico de los precedentes y jurisprudencia vinculante, sino también la comprensión de su impacto en la realización de estos principios fundamentales. Esta formación especializada contribuye a una aplicación más coherente y fundamentada del derecho, reforzando así la seguridad jurídica y la igualdad en la administración de justicia.

Al establecer criterios uniformes para la interpretación y aplicación de las normas constitucionales y legales, este principio proporciona parámetros claros para evaluar la conformidad de las actuaciones de los poderes públicos con el ordenamiento jurídico. Esta función de control refuerza la seguridad jurídica al garantizar la coherencia del sistema normativo y protege la igualdad ante la ley al asegurar que todos los actores, públicos y privados, estén sujetos a los mismos estándares jurídicos.

En conclusión, la relación entre el principio de uniformidad de criterio judicial, la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley constituye un pilar fundamental del sistema jurídico ecuatoriano. Esta interrelación fortalece la confianza en el sistema de justicia, promueve la previsibilidad de las decisiones judiciales y garantiza un trato equitativo para todos los

ciudadanos ante la ley. A medida que el sistema judicial ecuatoriano continúa evolucionando, es imperativo mantener y reforzar los mecanismos que aseguran la aplicación efectiva de estos principios interrelacionados. El desafío para el futuro radica en seguir desarrollando un sistema judicial que sea a la vez coherente y adaptable, capaz de proporcionar seguridad jurídica y garantizar la igualdad ante la ley, mientras responde a las necesidades cambiantes de una sociedad en constante evolución.

2.1.10 La discrecionalidad judicial vs uniformidad de criterios judiciales

El rol de los jueces de primera instancia en la aplicación de criterios uniformes se encuentra en una constante tensión entre el margen de discrecionalidad judicial y la necesidad de mantener la uniformidad en las decisiones judiciales.

La discrecionalidad judicial se refiere a la facultad que tienen los jueces para interpretar y aplicar la ley dentro de ciertos límites, permitiéndoles adaptar sus decisiones a las circunstancias específicas de cada caso. Este margen de maniobra es esencial para evitar la rigidez excesiva en la aplicación del derecho y para asegurar que se haga justicia en situaciones únicas o no previstas por la legislación. Sin embargo, esta discrecionalidad debe ejercerse dentro de los parámetros establecidos por el ordenamiento jurídico y los precedentes vinculantes.

Por otro lado, la uniformidad de criterios busca garantizar la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica, implica que casos similares sean resueltos de manera similar, independientemente del juez que conozca el caso. Esta uniformidad es fundamental para la previsibilidad del sistema judicial y para evitar la arbitrariedad en la toma de decisiones. Además, contribuye a la eficiencia del sistema al proporcionar directrices claras para la resolución de casos recurrentes.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce implícitamente este equilibrio al establecer en su artículo 172 que los jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley. Esta disposición proporciona un marco general dentro del cual los jueces deben ejercer su discrecionalidad, siempre en consonancia con los principios constitucionales y los derechos fundamentales.

El Código Orgánico de la Función Judicial del Ecuador aborda esta cuestión en su artículo 28, al establecer el principio de la obligatoriedad de administrar justicia. Este principio exige

que los jueces resuelvan los asuntos sometidos a su consideración, pero también les otorga la facultad de interpretar las normas y los precedentes jurisprudenciales aplicables, lo que implica un cierto grado de discrecionalidad.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha proporcionado directrices importantes sobre cómo debe manejarse esta tensión, por ejemplo, en la Sentencia No. 001-16-PJO-CC, la Corte estableció que los jueces tienen la obligación de aplicar los precedentes constitucionales, pero también reconoció la posibilidad de que se aparten de estos precedentes de manera motivada cuando las circunstancias lo justifiquen.

El margen de discrecionalidad judicial se manifiesta principalmente en la interpretación y aplicación de normas abiertas o principios generales del derecho. En estos casos, los jueces deben realizar un ejercicio hermenéutico para determinar el sentido y alcance de estas normas en el contexto específico del caso que están resolviendo. Este proceso interpretativo es inherentemente discrecional, aunque debe estar guiado por los métodos de interpretación reconocidos y los principios generales del derecho.

La uniformidad de criterios, por su parte, se refleja en la aplicación consistente de precedentes vinculantes y en la adherencia a las interpretaciones establecidas por las cortes superiores. Los jueces de primera instancia deben ser capaces de identificar los precedentes relevantes y aplicarlos de manera coherente a los casos que presentan similitudes fácticas y jurídicas. Esta tarea requiere un análisis cuidadoso para determinar la aplicabilidad del precedente al caso concreto.

Un aspecto crucial en el manejo de esta tensión es la motivación de las decisiones judiciales. Los jueces deben explicar de manera clara y exhaustiva cómo han aplicado los criterios uniformes y, en caso de apartarse de ellos, justificar de manera convincente las razones para hacerlo. Esta motivación es fundamental para la transparencia judicial y para permitir el control de las decisiones por parte de las instancias superiores.

La formación y capacitación continua de los jueces juega un papel fundamental en su capacidad para manejar adecuadamente la tensión entre discrecionalidad y uniformidad. Los programas de formación judicial deben enfocarse no solo en el conocimiento técnico del derecho, sino también en el desarrollo de habilidades analíticas y de razonamiento jurídico que permitan a los jueces aplicar criterios uniformes de manera flexible y adaptada a cada caso.

El sistema de recursos judiciales actúa como un mecanismo de control y equilibrio en esta tensión. Las decisiones de los jueces de primera instancia están sujetas a revisión por instancias superiores, lo que permite corregir posibles desviaciones en la aplicación de criterios uniformes o en el ejercicio de la discrecionalidad judicial. Este sistema de control contribuye a mantener la coherencia del ordenamiento jurídico y a refinar los criterios de aplicación del derecho.

En última instancia, el manejo adecuado de la tensión entre discrecionalidad judicial y uniformidad de criterios depende en gran medida de la integridad y el compromiso ético de los jueces. Estos deben ser conscientes de su responsabilidad en la administración de justicia y ejercer su discrecionalidad de manera prudente y responsable, siempre en el marco del respeto a los principios constitucionales y a los derechos fundamentales.

En conclusión, el rol de los jueces de primera instancia en la aplicación de criterios uniformes implica un delicado equilibrio entre el ejercicio de la discrecionalidad judicial y la adhesión a criterios establecidos, este equilibrio es esencial para garantizar un sistema judicial que sea a la vez flexible y predecible, capaz de adaptarse a las particularidades de cada caso sin perder la coherencia y uniformidad necesarias para la seguridad jurídica. El manejo adecuado de esta tensión contribuye significativamente a la calidad de la justicia impartida y a la confianza pública en el sistema judicial.

2.2. Marco Legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La evolución constitucional del Ecuador representa un proceso histórico que se inicia en 1830 con la Constitución de Riobamba, caracterizada por un sistema restrictivo y centralista, hasta llegar a la actual Constitución de 2008, que establece un Estado constitucional de derechos y justicia. En este desarrollo histórico se han promulgado veinte constituciones, destacando hitos fundamentales como la Constitución Liberal de 1906 que estableció la separación Iglesia-Estado, la Constitución de 1929 que introdujo importantes derechos sociales, la Constitución de 1945 que fortaleció las garantías laborales, la Constitución de 1978 que marcó el retorno a la democracia, y la Constitución de 1998 que reconoció el carácter pluricultural del Estado. La actual Carta Magna de 2008, aprobada en Montecristi, representa un cambio paradigmático al introducir conceptos innovadores como los derechos de la naturaleza, el Sumak Kawsay y un amplio catálogo de derechos y garantías

constitucionales, estableciendo un modelo de estado garantista con énfasis en la justicia social y la participación ciudadana (Ayala Mora, 2021; Grijalva Jiménez, 2020; Trujillo, 2019).

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:
3. La jubilación universal.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.

5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

Art. 167.- La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución.

Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:

1. Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa. Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley.

2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.

3. En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

4. El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.

5. En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley.

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.

Art. 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

Art. 172.- Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.

Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia.

Las juezas y jueces serán responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley.

Art. 173.- Los actos administrativos de cualquier autoridad del Estado podrán ser impugnados, tanto en la vía administrativa como ante los correspondientes órganos de la Función Judicial.

Art. 177.- La Función Judicial se compone de órganos jurisdiccionales, órganos administrativos, órganos auxiliares y órganos autónomos. La ley determinará su estructura, funciones, atribuciones, competencias y todo lo necesario para la adecuada administración de justicia.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las

empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.

La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada

La Constitución del Ecuador establece en su art.1 la naturaleza fundamental del estado como constitucional de derechos y justicia, incorporando elementos esenciales como la interculturalidad, plurinacionalidad y laicidad. Este artículo fundamental configura la estructura del Estado y establece que la soberanía radica en el pueblo, ejerciéndose a través de los órganos del poder público y las formas de participación directa, consolidando así un modelo de Estado garantista que prioriza la protección de los derechos fundamentales.

El texto constitucional desarrolla un sistema integral de derechos fundamentales, destacando el principio de igualdad y no discriminación establecida en el art. 11, numeral 2, que prohíbe toda forma de discriminación y establece la obligación del Estado de adoptar medidas de acción afirmativa. Este principio se complementa con el art. 66 numeral 4, que reconoce el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, configurando un marco normativo robusto para la protección de la igualdad como derecho fundamental y principio rector del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En materia de derechos sociales, los art. 33 y 34 establecen el derecho al trabajo y a la seguridad social como pilares fundamentales del sistema constitucional. El trabajo es reconocido no solo como un derecho sino también como un deber social y una fuente de realización personal, mientras que la seguridad social se configura como un derecho

irrenunciable, regido por principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad y equidad. Estos derechos se fortalecen con la garantía de jubilación universal para las personas adultas mayores, establecida en el art. 37.

La administración de justicia, regulada a partir del art. 167, se fundamenta en principios esenciales como la independencia judicial, autonomía administrativa y económica, unidad jurisdiccional, gratuidad del acceso a la justicia y oralidad procesal. El art.168 desarrolla estos principios de manera detallada, estableciendo garantías fundamentales para el funcionamiento del sistema judicial y la protección de los derechos de los ciudadanos. El art. 169 enfatiza que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, consagrando principios como la simplificación, uniformidad, eficacia y economía procesal.

Los derechos laborales reciben una protección especial en los art. 325, 326 y 328, estableciendo garantías fundamentales como la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, el principio pro-operario y la equidad remunerativa. La Constitución garantiza una remuneración justa que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia, establece la participación en utilidades y protege los créditos laborales como privilegiados de primera clase. Este marco normativo se complementa con disposiciones sobre la contratación colectiva y la resolución de conflictos laborales.

El sistema de seguridad social, desarrollado en los art. 367 y 369, se caracteriza por ser público, universal y no privatizable. La Constitución establece una amplia cobertura que incluye contingencias como enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos laborales, desempleo, vejez, invalidez y muerte. Un aspecto innovador es la inclusión de las personas que realizan trabajo no remunerado en hogares y tareas de cuidado, reflejando una concepción moderna y más inclusiva de la seguridad social.

2.2.2 Mandato Constituyente No. 2

Los Mandatos Constituyentes surgieron en Ecuador como instrumentos jurídicos excepcionales durante un período crucial de transición política iniciado en 2007, cuando la Asamblea Constituyente de Montecristi asumió plenos poderes tras una consulta popular. Este momento histórico representó una transformación fundamental en la evolución constitucional ecuatoriana, donde estos mandatos se convirtieron en herramientas esenciales para implementar cambios estructurales inmediatos. Bajo la dirección inicial de Alberto

Acosta y posteriormente de Fernando Cordero, la Asamblea emitió 23 mandatos constituyentes entre 2007 y 2008, estableciendo nuevos paradigmas en la organización estatal.

El Mandato Constituyente No. 2 fue emitido el 24 de enero de 2008, estableció un límite máximo para las remuneraciones en el sector público ecuatoriano, fijando como techo salarial la remuneración mensual unificada de US\$ 5.000 para los funcionarios públicos. Surgió como respuesta a la necesidad de regular y racionalizar los ingresos de los servidores públicos, eliminando privilegios, sobresueldos y compensaciones económicas que no estuvieran justificadas.

Artículo 1.- Remuneración Máxima. - Se establece como Remuneración Mensual Unificada Máxima, el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado, para los dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, delegados o representantes a los cuerpos colegiados, miembros de la Fuerza Pública, servidores y trabajadores del sector público, tanto financiero como no financiero. No se considera parte de la Remuneración Mensual Unificada: el décimo tercero y décimo cuarto sueldos o remuneraciones, viáticos, movilizaciones y subsistencias, horas suplementarias y extraordinarias, subrogación de funciones o encargos, compensación por residencia, el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los fondos de reserva.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. - El presente Mandato será de aplicación inmediata y obligatoria en las siguientes entidades: a) Las instituciones, organismos, entidades dependientes, autónomas, y programas especiales, adscritos, desconcentrados y descentralizados, que son o forman parte de las Funciones: Ejecutiva, Legislativa y Judicial; b) Los organismos de control y regulación: Contraloría General del Estado, Procuraduría General del Estado, Ministerio Público, Comisión de Control Cívico de la Corrupción, Superintendencias, Consejo Nacional de Telecomunicaciones, Secretaría Nacional de Telecomunicaciones, Defensoría del Pueblo, Tribunal Supremo Electoral, Tribunales Electorales Provinciales, Servicio de Rentas Internas y Tribunal Constitucional. Consejo Nacional de Electricidad, Centro Nacional de Control de Energía y Consejo Nacional de Radio y Televisión; c) Las entidades que integran el régimen seccional autónomo, sus empresas, fundaciones, sociedades o entidades dependientes, autónomas, desconcentradas, descentralizadas o adscritas a ellos, y cuyo presupuesto se financie con el cincuenta por ciento (50%) o más, con recursos provenientes del Estado; d) Las entidades financieras públicas; e) Las entidades financieras que se encuentran en procesos de saneamiento o liquidación; f) El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); g) Las Autoridades Portuarias y la Corporación Aduanera Ecuatoriana; h) Los organismos y entidades creados para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; i) Las personas jurídicas creadas por acto

legislativo seccional para la prestación de servicios públicos; j) Las universidades y escuelas politécnicas públicas y, las entidades educativas públicas de cualquier nivel; k) La Fuerza Pública, que comprende las tres ramas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional; l) La Comisión de Tránsito de la provincia del Guayas; m) Las empresas públicas y privadas cuyo capital o patrimonio esté integrado con el cincuenta por ciento (50%) o más de recursos públicos o a las entidades y organismos del sector público; n) Las personas jurídicas de derecho privado o sociedades mercantiles, cualquiera sea su finalidad, social, pública, lucro o utilidad, cuyo capital social, patrimonio o participación tributaria esté integrado con el cincuenta por ciento (50%) o más de recursos públicos; o) Organismos No Gubernamentales: sociedades civiles y fundaciones, con patrimonio, capital o financiamiento provenientes en el cincuenta por ciento (50%) o más del Estado; p) Los patrimonios autónomos, mercantiles con el cincuenta públicos; y, fondos de inversión o fideicomisos por ciento (50%) o más de recursos públicos; y, q) En general, las demás instituciones, organismos, entidades, unidades ejecutoras, programas y proyectos que se financian con el cincuenta por ciento (50%) o más con recursos del Estado.

Artículo 3.- Excepciones. - Se exceptúa de la aplicación del límite de la remuneración fijada en este Mandato a los funcionarios del servicio exterior, de la fuerza pública o de otras instituciones del Estado, que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador. Se establece que las remuneraciones de dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, personal que realiza actividades administrativas, servidores y trabajadores del sector público que trabajan en instituciones públicas y que viven en la provincia insular de Galápagos podrán incrementarse hasta el cien por ciento (100%) de dicha remuneración.

Artículo 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciadas a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso. Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente trabajadores

del sector público que se acojan a indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el podrán reingresar al sector público, a excepción elección popular o aquellos de libre nombramiento.

Artículo 9.- Prohibición. - Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente, serán de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción judicial o administrativa. Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá reconocer o declarar como derecho adquirido un ingreso mensual total que exceda los límites señalados en este Mandato Constituyente.

El Artículo 1 establece un límite para la remuneración de los dignatarios y funcionarios públicos en Ecuador, fijado en veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado. Este precepto busca imponer un tope a los ingresos de los servidores públicos, tanto en el sector financiero como no financiero, a fin de evitar desequilibrios salariales en el sector público y promover una equidad en la distribución de recursos. Se excluyen de este límite ciertos beneficios como el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, viáticos y horas extraordinarias, asegurando que estos complementos no distorsionen la estructura salarial.

En cuanto al Artículo 2, este amplía el ámbito de aplicación del mandato, haciéndolo extensivo a una diversidad de instituciones públicas y organismos, desde las funciones ejecutivas, legislativas y judiciales, hasta entidades descentralizadas y universidades públicas. La amplitud del artículo pretende asegurar que el mandato cubra todas las entidades cuyo presupuesto proviene mayoritariamente del Estado, protegiendo así la integridad del sector público. Al incluir organismos autónomos y entidades privadas con financiamiento público mayoritario, el artículo refuerza la idea de control y supervisión estatal sobre el uso eficiente de los recursos públicos.

El Artículo 3 introduce excepciones al límite de remuneración. Se exceptúan de esta normativa los funcionarios del servicio exterior y aquellos que cumplen funciones en el extranjero, permitiendo un ajuste salarial acorde a las condiciones de su destino. Asimismo, para los servidores que residen en las Islas Galápagos, se permite un incremento de hasta el 100% en su remuneración debido a las condiciones particulares de residencia en esta provincia insular, lo cual responde a las dificultades logísticas y al alto costo de vida en esta región.

Por último, el Artículo 8 aborda las indemnizaciones y liquidaciones en el sector público, limitando las indemnizaciones por supresión de puestos y otros motivos a un máximo de doscientos diez salarios básicos unificados del trabajador privado. Esta disposición busca controlar los costos de las salidas voluntarias o forzosas de los servidores públicos, y al mismo tiempo garantizar el derecho a la estabilidad laboral. Además, establece la prohibición de reingreso al sector público de aquellos que se acojan a estas indemnizaciones, salvo ciertas excepciones, lo que contribuye a evitar abusos en el acceso a compensaciones y posteriores reincorporaciones.

2.2.3 Mandato Constituyente No. 4

El Mandato Constituyente No. 4, expedido el 12 de febrero de 2008, se enfocó en regular las indemnizaciones por despido intempestivo en el sector público. Este mandato estableció límites a las indemnizaciones laborales en el sector público, determinando que ninguna persona que termine su relación laboral podría recibir una indemnización superior a los 300 salarios básicos unificados. El objetivo principal fue evitar el pago de indemnizaciones excesivas que afectaban significativamente al presupuesto del estado. Su implementación inicial generó importantes debates jurídicos, particularmente sobre su aplicación retroactiva y su relación con derechos adquiridos.

Art. 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.

El artículo 1 garantiza la estabilidad laboral, el derecho a la contratación colectiva y la organización sindical, reconociendo estos principios como esenciales para la protección de los trabajadores y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral. Este precepto reafirma el compromiso del Estado con los derechos laborales, asegurando que los trabajadores estén

protegidos frente a despidos injustificados y que sus derechos no sean vulnerados. En cuanto a las indemnizaciones por despido intempestivo en las instituciones públicas mencionadas en el Mandato No. 2, se establece un límite máximo de trescientos salarios básicos unificados del trabajador privado. Esta medida busca evitar abusos y garantizar que las indemnizaciones sean razonables y equitativas. Además, ninguna autoridad judicial podrá ordenar indemnizaciones que superen este límite, lo que otorga seguridad jurídica y previene decisiones arbitrarias en favor de pagos excesivos.

2.2.4 Mandato Constituyente No. 8

El Mandato Constituyente No. 8, aprobado el 30 de abril de 2008, fue uno de los más significativos ya que eliminó la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas en Ecuador. Este mandato buscaba terminar con la precarización laboral y garantizar los derechos de los trabajadores, estableciendo que la relación laboral debe ser directa y bilateral entre trabajador y empleador. Además, reguló las actividades de servicios complementarios permitidos como vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, siempre que no estén relacionadas con el giro propio del negocio.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el director regional del trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato. Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

El artículo 7 establece un régimen de sanciones para las violaciones de las normas contenidas en el Código del Trabajo, así como de las disposiciones del presente Mandato. Estas sanciones, cuando no haya una penalización específica en el Código del Trabajo, serán impuestas por el director regional del trabajo y consistirán en multas que van desde tres hasta veinte salarios básicos unificados del trabajador. Además, se refuerza la autoridad de los jueces y los inspectores de trabajo para imponer multas de hasta tres salarios básicos

unificados. Este artículo asegura que cualquier incumplimiento de las normativas laborales se castigue adecuadamente, fomentando el cumplimiento de la legislación laboral y protegiendo los derechos de los trabajadores. También se menciona que estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, lo que indica que se da especial atención a la protección de los derechos de menores de edad en el ámbito laboral.

2.2.5 Declaración universal de derechos humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) emergió como respuesta a las atrocidades cometidas durante la Segunda Guerra Mundial, cuando en 1945, los 51 países miembros fundadores de las Naciones Unidas se comprometieron a establecer condiciones para garantizar la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y otras fuentes del derecho internacional. Su proceso de redacción comenzó en 1947 con la Comisión de Derechos Humanos, presidida por Eleanor Roosevelt, siendo finalmente adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948 mediante la Resolución 217 A (III) en París, con 48 votos a favor y 8 abstenciones. Este documento histórico, traducido a más de 500 idiomas, estableció por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente, convirtiéndose en la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos y sirviendo como base para más de 80 tratados y declaraciones internacionales, numerosas convenciones regionales, leyes nacionales y constituciones estatales que en conjunto constituyen un sistema integral para la promoción y protección de los derechos humanos.

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.

Artículo 25:1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Los art. 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen pilares fundamentales para la protección social integral del ser humano, consagrando el derecho a

la seguridad social como un elemento esencial para garantizar la dignidad humana y el desarrollo personal. Estos preceptos reconocen que toda persona, en su calidad de miembro de la sociedad, debe tener acceso a un sistema de protección social que asegure condiciones de vida dignas, incluyendo aspectos fundamentales como la alimentación, vestido, vivienda, atención médica y servicios sociales básicos. La implementación de estos derechos requiere tanto del esfuerzo nacional como de la cooperación internacional, considerando la organización y recursos de cada Estado, estableciendo así un marco de responsabilidad compartida para su realización efectiva. Especialmente relevante es la protección prevista para situaciones de vulnerabilidad como el desempleo, enfermedad, invalidez, viudez y vejez, reconociendo que estas circunstancias, al ser independientes de la voluntad individual, requieren de mecanismos de protección social que garanticen la subsistencia y dignidad de las personas afectadas.

2.2.6 Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

El Convenio 128 de la OIT fue adoptado durante la quincuagésima primera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 29 de junio de 1967. Este instrumento internacional surgió como una revisión y consolidación de seis convenios anteriores relacionados con el seguro de vejez, invalidez y muerte, tanto para el sector industrial como agrícola, que databan de 1933. El objetivo principal fue establecer estándares internacionales actualizados para las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, adaptándolos a las nuevas realidades sociales y laborales de la época.

Ecuador ratificó el Convenio 128 de la OIT el 5 de abril de 1978, siendo uno de los primeros países latinoamericanos en hacerlo. Esta ratificación implicó un compromiso formal del estado ecuatoriano para garantizar prestaciones mínimas de invalidez, vejez y sobrevivientes conforme a los estándares internacionales establecidos en el convenio. La ratificación fue consistente con el desarrollo del sistema de seguridad social ecuatoriano y reforzó el marco normativo nacional para la protección social de los trabajadores y sus familias.

Artículo 14.- Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 151.- La contingencia cubierta será la supervivencia a una edad prescrita.
2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, pero una edad más elevada podrá ser prescrita por la autoridad competente, habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos.
3. Si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosas o insalubres a los efectos de la prestación de vejez.

Artículo 161.- Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a todos los asalariados, incluidos los aprendices;
(b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;
(c) sea a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 28.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 4, las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a categorías prescritas de asalariados que constituyan, por lo menos, el 25 por ciento de todos los asalariados;
(b) sea a categorías prescritas de asalariados en empresas industriales que constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados ocupados en empresas industriales.

Artículo 17 La prestación de vejez deberá consistir en un pago periódico calculado:

(a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando la protección comprenda a asalariados o a categorías de la población económicamente activa;
(b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando la protección comprenda a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

Artículo 18.-

1. La prestación mencionada en el artículo 17 deberá garantizarse, en caso de realización de la contingencia cubierta, por lo menos:

(a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación que podrá ser de treinta años de cotización o de empleo, o de veinte años de residencia; o
(b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la realización de la contingencia, haya cumplido un período de calificación de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, el promedio anual de cotizaciones prescrito.

2. Cuando la concesión de la prestación de vejez esté condicionada al cumplimiento de un período mínimo de cotización o de empleo, deberá garantizarse una prestación reducida por lo menos:

(a) a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido, según reglas prescritas, un período de calificación de quince años de cotización o de empleo; o

(b) cuando, en principio, todas las personas económicamente activas estén protegidas, a la persona protegida que, antes de la contingencia, haya cumplido un período de cotización prescrito y en cuyo nombre se haya pagado, durante el período activo de su vida, la mitad del promedio anual de cotizaciones prescrito de acuerdo con el apartado b) del párrafo 1 del presente artículo.

3. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo se considerarán cumplidas cuando, por lo menos a la persona que haya cumplido, según reglas prescritas, diez años de cotización o de empleo, o cinco años de residencia, se le garantice una prestación, calculada de conformidad con la parte V, pero según un porcentaje inferior en diez unidades al indicado para el beneficiario tipo en el cuadro anexo a dicha parte.

4. Podrá efectuarse una reducción proporcional del porcentaje indicado en el cuadro anexo a la parte V cuando el período de calificación exigido para la concesión de la prestación correspondiente al porcentaje reducido sea superior a diez años de cotización o de empleo, o a cinco años de residencia, pero no inferior a treinta años de cotización o de empleo o a veinte años de residencia. Cuando dicho período de calificación sea superior a quince años de cotización o de empleo, se concederá una prestación reducida, de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 19.-

La prestación mencionada en los artículos 17 y 18 deberá concederse durante toda la duración de la contingencia.

El artículo 14 del convenio internacional establece la obligación de los estados miembros de garantizar prestaciones de vejez a las personas protegidas. Este mandato se orienta a proporcionar seguridad económica a los individuos al alcanzar la edad prescrita para la jubilación. La norma se enmarca en la solidaridad intergeneracional, donde la sostenibilidad del sistema se asegura mediante la contribución activa de los trabajadores actuales, protegiendo a aquellos que han completado su vida laboral. De esta manera, se busca dar cumplimiento a los derechos de los trabajadores al brindarles una fuente de ingresos estable en su etapa de retiro.

El artículo 15 define que la contingencia cubierta será la supervivencia a una edad específica, no mayor a los 65 años, aunque las autoridades competentes pueden ajustarla de acuerdo con criterios demográficos, económicos o sociales. Además, para aquellos que han realizado labores penosas o insalubres, la edad de jubilación debe reducirse. Esto refleja un enfoque flexible que se adapta a las realidades particulares de los trabajadores, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que desempeñan y su impacto en la salud, asegurando que quienes han trabajado en condiciones difíciles puedan acceder a una jubilación más temprana.

Los artículos 16 a 19 regulan aspectos técnicos relacionados con la cobertura, la determinación del monto de las prestaciones y los requisitos para acceder a ellas. La protección se extiende a una porción significativa de la población económicamente activa o, en su defecto, a todos los residentes cuyo nivel de ingresos no supere un límite determinado. Se especifica que las prestaciones deben ser periódicas y su monto calculado en base al período de cotización o residencia, con el fin de garantizar una protección adecuada para quienes han contribuido al sistema.

2.2.7 Código Orgánico de la Función Judicial

El COFJ, promulgado el 9 de marzo de 2009 mediante Registro Oficial Suplemento 544, representa la culminación de un proceso evolutivo que se inició con la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1890 y se consolidó con la Ley Orgánica de la Función Judicial de 1974. Este cuerpo normativo surgido del mandato constitucional de 2008, introdujo innovaciones fundamentales como la carrera judicial basada en méritos, el sistema disciplinario independiente, la estructura orgánica integral de la Función Judicial y principios como el servicio a la comunidad y la justicia de paz. Las reformas posteriores, particularmente las de 2011, 2015 y 2018, fortalecieron aspectos como el sistema disciplinario, la evaluación judicial y la modernización tecnológica, configurando un marco normativo orientado a garantizar una administración de justicia eficiente, independiente y accesible.

Art. 4.- PRINCIPIO DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL. - Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido.

En consecuencia, cualquier jueza o juez, de oficio o a petición de parte, sólo si tiene duda razonable y motivada de que una norma jurídica es contraria a la Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables que los reconocidos en la Constitución, suspenderá la tramitación de la causa y remitirá en consulta el expediente a la Corte Constitucional, la que en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días resolverá sobre la constitucionalidad de la norma.

Si transcurrido el plazo previsto la Corte no se pronuncia, el proceso seguirá sustanciándose. Si la Corte resolviere luego de dicho plazo, la resolución no tendrá efecto retroactivo, pero quedará a salvo la acción extraordinaria de protección por parte de quien hubiere sido perjudicado por recibir un fallo o resolución contraria a la resolución de la Corte Constitucional.

No se suspenderá la tramitación de la causa, si la norma jurídica impugnada por la jueza o juez es resuelta en sentencia.

El tiempo de suspensión de la causa no se computará para efectos de la prescripción de la acción o del proceso.

Art. 5.- PRINCIPIO DE APLICABILIDAD DIRECTA E INMEDIATA DE LA NORMA CONSTITUCIONAL. -

Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, o para negar el reconocimiento de tales derechos.

Art. 6.- INTERPRETACIÓN INTEGRAL DE LA NORMA CONSTITUCIONAL. - Las juezas y jueces aplicarán la norma constitucional por el tenor que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la norma, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Art. 10.- PRINCIPIOS DE UNIDAD JURISDICCIONAL Y GRADUALIDAD. - De conformidad con el principio de unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

La administración de justicia ordinaria se desarrolla por instancias o grados. La casación y la revisión no constituyen instancia ni grado de los procesos, sino recursos extraordinarios de control de la legalidad y del error judicial en los fallos de instancia.

Art. 11.- PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD. - La potestad jurisdiccional se ejercerá por las juezas y jueces en forma especializada, según las diferentes áreas de la competencia. Sin embargo, en lugares con escasa población de usuarios o en atención a la carga procesal, una jueza o juez podrá ejercer varias o la totalidad de las especializaciones de conformidad con las previsiones de este Código.

Este principio no se contrapone al principio de seguridad jurídica contemplado en el art. 25.

Las decisiones definitivas de las juezas y jueces deberán ser ejecutadas en la instancia determinada por la ley.

Art. 15.- PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD. - La administración de justicia es un servicio público que debe ser prestado de conformidad con los principios establecidos en la Constitución y la ley.

En consecuencia, el Estado será responsable en los casos de error judicial, detención arbitraria, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, en virtud del recurso de revisión, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal

sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos en la forma señalada en este Código.

Todas las servidoras y servidores de la Función Judicial, cualquiera sea su denominación, función, labor o grado, así como los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos a su cargo. Serán administrativa, civil y penalmente responsables por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, según los casos prescritos en la Constitución, las leyes y los reglamentos.

Las juezas y jueces serán responsables por el perjuicio que se cause a las partes por retardo injustificado, negligencia, error judicial, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley, de conformidad con las previsiones de la Constitución y la ley.

Art. 19.- PRINCIPIOS DISPOSITIVO, DE INMEDIACIÓN Y CONCENTRACIÓN. -

Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley.

Sin embargo, en los procesos que versen sobre garantías jurisdiccionales, en caso de constatarse la vulneración de derechos que no fuera expresamente invocada por los afectados, las juezas y jueces podrán pronunciarse sobre tal cuestión en la resolución que expidieren, sin que pueda acusarse al fallo de incongruencia por este motivo.

Los procesos se sustanciarán con la intervención directa de las juezas y jueces que conozcan de la causa. Se propenderá a reunir la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, para lograr la concentración que contribuya a la celeridad del proceso.

Art. 20.- PRINCIPIO DE CELERIDAD. - La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario.

El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley.

Art. 22.- PRINCIPIO DE ACCESO A LA JUSTICIA. - Los operadores de justicia son responsables de cumplir con la obligación estatal de garantizar el acceso de las personas y colectividades a la justicia. En consecuencia, el Consejo de la Judicatura, en coordinación con los organismos de la Función Judicial, establecerá las medidas para superar las barreras estructurales de índole jurídica, económica, social, generacional, de género, cultural, geográfica, o de cualquier naturaleza que sea discriminatoria e impida la igualdad de acceso y de oportunidades de defensa en el proceso.

Art. 23.- PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS. - La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los

instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso.

La desestimación por vicios de forma únicamente podrá producirse cuando los mismos hayan ocasionado nulidad insanable o provocado indefensión en el proceso.

Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.

Art. 25.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. - Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas.

Art. 26.- PRINCIPIO DE BUENA FE Y LEALTAD PROCESAL. - En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.

Art. 27.- PRINCIPIO DE LA VERDAD PROCESAL. - Las juezas y jueces, resolverán únicamente atendiendo a los elementos aportados por las partes. No se exigirá prueba de los hechos públicos y notorios, debiendo la jueza o juez declararlos en el proceso cuando los tome en cuenta para fundamentar su resolución.

Art. 28.- PRINCIPIO DE LA OBLIGATORIEDAD DE ADMINISTRAR JUSTICIA.- Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República.

No podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de las mismas, y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a la materia.

Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento legal, así como también para suplir la ausencia o insuficiencia de las disposiciones que regulan una materia.

Art. 29.- INTERPRETACIÓN DE NORMAS PROCESALES. - Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material.

Las dudas que surjan en la interpretación de las normas procesales, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal, de manera que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso, se respete el derecho de defensa y se mantenga la igualdad de las partes.

Cualquier vacío en las disposiciones de las leyes procesales, se llenará con las normas que regulen casos análogos, y a falta de éstas, con los principios constitucionales y generales del derecho procesal.

Art. 130.- FACULTADES JURISDICCIONALES DE LAS JUEZAS Y JUECES.- Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto deben:

3. Propender a la unificación del criterio judicial sobre un mismo punto de derecho;
4. Motivar debidamente sus resoluciones. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos;
9. Procurar la celeridad procesal, sancionando las maniobras dilatorias en que incurran las partes procesales o sus abogadas y abogados;

Art. 182.- PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES. - Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.

La jueza o juez ponente para cada sentencia se designará mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la Sala, debiendo ponerse de inmediato en conocimiento del Pleno, el cual decidirá si se deja o no sin efecto el precedente obligatorio cuyo criterio se ha cambiado, o si se trata de una cuestión nueva que no se halla comprendida en dicho precedente.

Para el procesamiento de esta jurisprudencia, el Pleno de la Corte Nacional creará una unidad administrativa especializada.

El COFJ establece como piedra angular el principio de supremacía constitucional en su art. 4, exigiendo la aplicación directa de las disposiciones constitucionales sin necesidad de desarrollo normativo inferior. Este principio se complementa con el art. 5, que establece la aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional, configurando un sistema de garantías que prioriza la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Los principios de unidad jurisdiccional, gradualidad y especialidad, desarrollados en los art. 10 y 11, estructuran la organización y funcionamiento del sistema judicial. Estos principios garantizan que la administración de justicia sea ejercida de manera ordenada y especializada, estableciendo un sistema de competencias que optimiza la resolución de conflictos jurídicos. La especialización judicial se presenta como una garantía de eficiencia y calidad en la administración de justicia.

El COFJ desarrolla principios procesales fundamentales como el dispositivo, inmediación y concentración (Art. 19), celeridad (Art. 20), y tutela judicial efectiva (Art. 23). Estos principios configuran un marco procesal orientado a garantizar una justicia ágil, eficiente y accesible, estableciendo obligaciones concretas para los operadores de justicia en la tramitación y resolución de causas. La celeridad procesal se constituye como un deber fundamental, cuyo incumplimiento genera responsabilidad.

Los art. 25, 26 y 27 establecen los principios de seguridad jurídica, buena fe y lealtad procesal, y verdad procesal, respectivamente. Estos principios son fundamentales para garantizar la predictibilidad de las decisiones judiciales y la conducta ética de los participantes en el proceso judicial. La seguridad jurídica se materializa a través de la aplicación uniforme del derecho, mientras que la buena fe procesal asegura un desarrollo adecuado del proceso.

El sistema de precedentes jurisprudenciales, regulado en el art. 182, establece un mecanismo para la unificación de criterios judiciales y la creación de jurisprudencia obligatoria. Este sistema contribuye a la seguridad jurídica y la predictibilidad de las decisiones judiciales, estableciendo un procedimiento claro para la formación y modificación de precedentes vinculantes. La triple reiteración se constituye como el mecanismo formal para la creación de jurisprudencia obligatoria.

2.2.8 Código de trabajo

Los orígenes del derecho laboral ecuatoriano se remontan a principios del siglo XX, iniciando con la Ley Obrera de 1916 que estableció la jornada de ocho horas y el descanso dominical obligatorio. Un hito fundamental fue la promulgación del primer Código del Trabajo en 1938, durante el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, que consolidó la

legislación laboral dispersa y estableció principios fundamentales como la irrenunciabilidad de derechos y la estabilidad laboral. Las décadas siguientes (1940-1970) trajeron importantes reformas que fortalecieron los derechos laborales, incluyendo la regulación del contrato individual, la organización sindical, el derecho a la huelga y la introducción de beneficios como el décimo tercer y décimo cuarto sueldos, la jubilación patronal, así como el fondo de reserva.

La evolución del derecho laboral continuó con cambios significativos en los años 90, introduciendo nuevas modalidades de contratación y cierta flexibilización laboral. La Constitución de 2008 marcó un nuevo paradigma al fortalecer las garantías laborales, eliminar la tercerización y ampliar derechos para grupos específicos. Las reformas más recientes se han enfocado en adaptar la legislación a las nuevas realidades tecnológicas y formas de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo emergente, mientras se mantiene el énfasis en la inclusión laboral, la igualdad de género y la protección contra la discriminación, siempre preservando los principios protectores fundamentales del derecho laboral.

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.** - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- **Protección judicial y administrativa.** - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 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.

Art. 40.- **Derechos exclusivos del trabajador.** - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

Art. 133.- Salario mínimo vital general.- Mantiénese, exclusivamente para fines referenciales, el salario mínimo vital general de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4.00), el que se aplica para el cálculo y determinación de sueldos y salarios indexados de los trabajadores públicos y privados mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos; sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario.

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con 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.

Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad 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, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. 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. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar. - Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo.

El Código del Trabajo de Ecuador, en su artículo 1, establece el ámbito de aplicación de sus disposiciones, señalando que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en diversas modalidades y condiciones. Este artículo también prevé la aplicación de normas contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados

por el Ecuador, lo que garantiza que en situaciones específicas se utilicen aquellas disposiciones que ofrezcan una mayor protección o sean más adecuadas para las particularidades de cada caso laboral. Esta disposición subraya el compromiso del ordenamiento jurídico ecuatoriano con la adaptación de las normas laborales a las diversas realidades.

El artículo 4 destaca un principio fundamental del derecho laboral: la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Esto significa que los derechos reconocidos al trabajador no pueden ser objeto de renuncia, y cualquier acuerdo que estipule lo contrario será considerado nulo. Este principio protege a los trabajadores de posibles abusos por parte de los empleadores, quienes no pueden imponer condiciones que menoscaben los derechos laborales establecidos. La norma refuerza el carácter tuitivo del derecho laboral, cuyo objetivo es equilibrar la relación entre empleador y trabajador, en particular protegiendo a la parte más vulnerable.

El artículo 7 complementa esta protección al establecer que, en caso de duda en la interpretación de normas laborales, tanto judiciales como administrativas, se debe aplicar el criterio más favorable al trabajador. Esta disposición refuerza el principio pro operario, un criterio esencial en el derecho laboral que prioriza los intereses del trabajador en situaciones de ambigüedad. De esta manera, se asegura que la interpretación de las normas se realice bajo un enfoque protector y justo, buscando siempre la defensa y promoción de los derechos laborales.

Finalmente, los artículos 188 y 216 abordan aspectos críticos como la indemnización por despido intempestivo y la jubilación patronal, respectivamente. El artículo 188 establece que, en caso de despido intempestivo, el empleador debe indemnizar al trabajador conforme a su tiempo de servicio, y establece procedimientos para garantizar la efectividad de este derecho. El artículo 216, por su parte, regula el derecho a la jubilación a cargo del empleador, fijando reglas para determinar la pensión y garantizando la protección económica del trabajador jubilado. Ambos artículos son cruciales para asegurar la estabilidad y seguridad económica del trabajador, tanto durante la relación laboral como al finalizarla, protegiendo su bienestar a largo plazo.

2.2.9 Código Orgánico General de Procesos

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP), promulgado mediante Registro Oficial Suplemento 506 del 22 de mayo de 2015 y vigente desde el 23 de mayo de 2016, representa una transformación fundamental en el sistema procesal ecuatoriano, marcando la transición definitiva del sistema escrito al sistema oral por audiencias. Este cuerpo normativo unificó los procedimientos civiles, mercantiles, laborales, contencioso administrativo y contencioso tributario, introduciendo cuatro tipos de procedimientos principales: ordinario, sumario, monitorio y ejecutivo. Su implementación ha significado una revolución en la administración de justicia, estableciendo principios como la inmediación, concentración, publicidad, contradicción y dispositivo, además de incorporar herramientas tecnológicas como el expediente y las notificaciones electrónicas. En sus años de vigencia, ha experimentado varias reformas significativas, siendo la más reciente la efectuada mediante la Ley Orgánica Reformatoria del COGEP, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 517 del 26 de junio de 2019, que fortaleció aspectos como la oralidad procesal, la economía procesal y la celeridad en la administración de justicia.

Art. 89.- Motivación. Toda sentencia y auto serán motivados, bajo pena de nulidad. No habrá tal motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. La nulidad por falta de motivación única y exclusivamente podrá ser alegada como fundamento del recurso de apelación o causal del recurso de casación.

Art. 90.- Contenido general de sentencias y autos. Además del contenido especial que la ley señale para determinados autos o sentencias, todo pronunciamiento judicial escrito deberá contener:

1. La mención de la o del juzgador que la pronuncie.
2. La fecha y lugar de su emisión.
3. La identificación de las partes.
4. La enunciación resumida de los antecedentes de hecho.
5. La motivación de su decisión.
6. La decisión adoptada con precisión de lo que se ordena.
7. La firma de la o del juzgador que la ha pronunciado.

En ningún caso será necesario relatar la causa.

Art. 91.- Omisiones sobre puntos de derecho. La o el juzgador debe corregir las omisiones o errores de derecho en que hayan incurrido las personas que intervienen en el proceso. Sin embargo, no podrá otorgar o declarar mayores o diferentes

derechos a los pretendidos en la demanda, ni fundar su decisión en hechos distintos a los alegados por las partes.

Art. 92.- Congruencia de las sentencias. Las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con los puntos materia del proceso. Resolverán sobre las peticiones realizadas por las partes y decidirán sobre los puntos litigiosos del proceso.

Art. 93.- Pronunciamiento judicial oral. Al finalizar la audiencia la o al juzgador pronunciará su decisión en forma oral. Excepcionalmente y cuando la complejidad del caso lo amerite podrá suspender la audiencia por el término de hasta diez días para emitir su decisión oral. Al ordenar la suspensión determinará el día y la hora de reinstalación de la audiencia. La resolución escrita motivada se notificará en el término de hasta diez días.

El incumplimiento del término para dictar sentencia será sancionado conforme con lo dispuesto por la ley.

Art. 95.- Contenido de la sentencia escrita. La sentencia escrita contendrá:

1. La mención de la o del juzgador que la pronuncie.
2. La fecha y lugar de su emisión.
3. La identificación de las partes.
4. La enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la demanda y defensa de la o del demandado.
5. La decisión sobre las excepciones presentadas.
6. La relación de los hechos probados, relevantes para la resolución.
7. La motivación.
8. La decisión que se pronuncie sobre el fondo del asunto, determinando la cosa, cantidad o hecho al que se condena, si corresponde.
9. La procedencia o no del pago de indemnizaciones, intereses y costas.

Además de la emisión en idioma castellano, a petición de parte y cuando una de estas pertenezca a una comunidad indígena, la sentencia deberá ser traducida al kichwa o al shuar según corresponda.

Art. 332.- Procedencia.- Se tramitarán por el procedimiento sumario:

1. Las ordenadas por la ley.
8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia.

Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:

1. No procede la reforma de la demanda.
2. Solo se admitirá la reconvencción conexas.
3. Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días. El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291 de este Código.
4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial,

práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.

En materia de niñez y adolescencia y de despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación.

En materia tributaria, en acción especial por clausura de establecimientos, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas.

5. En las controversias sobre alimentos, tenencia, visitas y patria potestad de niñas, niños y adolescentes, la o el juzgador para dictar la sentencia no podrá suspender la audiencia para emitir la decisión oral, conforme este Código.

6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario. Las resoluciones de alimentos, tenencia, visitas, patria potestad, despojo violento, despojo judicial serán apelables solamente en efecto no suspensivo. Las sentencias que se pronuncien dentro de los juicios en que se ventilen las controversias entre el abogado y su cliente por el pago de honorarios, no serán susceptibles de los recursos de apelación ni, de hecho

El artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos establece la obligatoriedad de la motivación en las sentencias y autos judiciales, cuya ausencia conlleva la nulidad del acto procesal. Para cumplir con este requisito, es necesario que el juzgador explique las normas jurídicas aplicables al caso, así como su pertinencia con los hechos del proceso. Este artículo también especifica que la falta de motivación puede ser alegada únicamente como fundamento para interponer un recurso de apelación o casación, lo que resalta la importancia de la transparencia y justificación de las decisiones judiciales en el ordenamiento ecuatoriano.

El artículo 90, por su parte, detalla el contenido general que deben tener las sentencias y autos judiciales, destacando la identificación del juzgador, las partes involucradas, los antecedentes de hecho y la motivación de la decisión. Este artículo asegura que todos los pronunciamientos judiciales escritos sigan una estructura clara y precisa, facilitando la comprensión de las decisiones por parte de las partes afectadas. Es un recordatorio de la necesidad de que la justicia sea no solo justa, sino también comprensible y accesible para todos los ciudadanos.

La congruencia de las sentencias es abordada en el artículo 92, que exige decisiones judiciales coherentes con las peticiones de las partes y que se pronuncien exclusivamente sobre los puntos litigiosos del proceso. Esto implica que el juzgador no puede resolver aspectos que no hayan sido planteados por las partes, garantizando así el principio de

congruencia procesal. La falta de congruencia podría dar lugar a la interposición de recursos judiciales, ya que afecta directamente el derecho a una tutela judicial efectiva.

Por último, el artículo 332 establece el procedimiento sumario para ciertos casos específicos, como el despido intempestivo de mujeres embarazadas o dirigentes sindicales. Este tipo de procedimientos son más ágiles y están sujetos a plazos más breves para asegurar una resolución rápida y efectiva en situaciones donde se presume mayor vulnerabilidad. De esta manera, el Código refuerza la protección de sectores especialmente sensibles, garantizando que sus derechos laborales y procesales sean defendidos con celeridad y eficacia.

2.2.10 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD

El COOTAD tiene sus orígenes en la necesidad de implementar el nuevo modelo de organización territorial establecido por la Constitución de 2008, que planteó una reestructuración fundamental en la organización territorial del estado ecuatoriano. El COOTAD fue publicado en el Registro Oficial Suplemento 303 del 19 de octubre de 2010, consolidando en un solo cuerpo legal las normativas de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, la Ley Orgánica de Régimen Provincial, la Ley Orgánica de Juntas Parroquiales Rurales, la Ley de Descentralización del Estado y Participación Social. Este código estableció un marco normativo integral para regular la organización territorial y el funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs), definiendo sus competencias, facultades y atribuciones.

Desde su promulgación, el COOTAD ha experimentado diversas reformas significativas para adaptarse a las necesidades cambiantes de la gestión territorial y la descentralización. Entre las modificaciones más relevantes se encuentran las relacionadas con el fortalecimiento de la autonomía financiera de los GADs, la clarificación de competencias entre los diferentes niveles de gobierno, y la implementación de mecanismos de participación ciudadana y rendición de cuentas.

Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras

Art. 360.- Administración.- La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

Los artículos 354 y 360 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) refuerzan la autonomía administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados (GAD) en la gestión del talento humano. El artículo 354 establece que los servidores públicos de estos gobiernos se regirán por la normativa general del servicio público y por la normativa propia de cada GAD, lo que les permite adaptar la administración de personal y los planes de carrera a sus realidades locales y financieras. Asimismo, el artículo 360 otorga a los GAD la facultad de administrar de manera autónoma su talento humano, regulándose por las leyes y ordenanzas locales, lo que fomenta la descentralización y permite una gestión más eficiente y adecuada a las necesidades específicas de cada territorio.

2.1.11 Ley de Seguridad Social

El sistema de seguridad social ecuatoriano tiene sus orígenes en 1928 con la creación de la Caja de Pensiones durante el gobierno de Isidro Ayora, inicialmente destinada a empleados públicos, civiles y militares. Un avance significativo se produjo en 1935 con la promulgación de la Ley del Seguro Social Obligatorio y la creación del Instituto Nacional de Previsión, que expandió la cobertura al sector privado. La evolución del sistema continuó en la década de 1960 con la fusión de las Cajas de Previsión en la Caja Nacional del Seguro Social, que posteriormente se transformaría en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en 1970, estableciendo una estructura organizativa más robusta y ampliando la cobertura de servicios.

La modernización del sistema se consolidó con la Ley de Seguridad Social de 2001, que estableció principios fundamentales de solidaridad, obligatoriedad, universalidad y equidad. La Constitución de 2008 reforzó el carácter público y universal del sistema, prohibiendo su privatización y expandiendo la cobertura a grupos tradicionalmente excluidos. Las reformas recientes se han enfocado en fortalecer la sostenibilidad financiera, modernizar los sistemas administrativos y tecnológicos, y mejorar la calidad de los servicios, mientras se mantiene el compromiso con los principios de solidaridad y universalidad que caracterizan al sistema ecuatoriano de seguridad social.

Art. 176.- REGÍMENES DE JUBILACIÓN. - Los afiliados, con relación de dependencia o sin ella, aportarán a los regímenes de jubilación por solidaridad intergeneracional y por ahorro individual obligatorio y voluntario.

Para el efecto, se dividen los ingresos mensuales percibidos por los afiliados en tres niveles: el primero hasta los 165 dólares, el segundo hasta los 500 dólares y el tercero que comprende los ingresos superiores a 500 dólares. El aporte que se haga por el primero y el tercer nivel se destinará al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y el correspondiente al segundo nivel se entregará, medio por ciento al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y el monto restante al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

El aporte de los empleadores, públicos y privados, que también es obligatorio, se destinará al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.

Las aportaciones obligatorias de los afiliados y los empleadores se calcularán y pagarán sobre los ingresos o las remuneraciones imponibles totales, generadas en una o más fuentes de ingresos.

En lo pertinente al régimen de ahorro obligatorio, tanto el trabajador como el patrono aportarán obligatoriamente al régimen por ahorro solidario intergeneracional en los siguientes porcentajes: el trabajador, uno por ciento; y, el patrono, cinco por ciento, sobre el saldo del salario que supere los quinientos dólares.

Art. 184.- CLASIFICACIÓN DE LAS JUBILACIONES. - Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:

- a. Jubilación ordinaria de vejez;
- b. Jubilación por invalidez; y,
- c. Jubilación por edad avanzada.

Art. 185.- JUBILACIÓN ORDINARIA DE VEJEZ.- Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) impositivos mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales sin límite de edad.

A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientas ochenta (480) impositivos mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de toda la población de esa edad, para que el período de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio.

En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro, condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.

Art. 186.- JUBILACIÓN POR INVALIDEZ. - Se acreditará derecho a pensión de jubilación por incapacidad total y permanente en los siguientes casos:

- a. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) impositivos mensuales, de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,
- b. La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de

inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.

Quien se invalidare en forma absoluta y permanente para todo trabajo sin acreditar derecho a jubilación por incapacidad total, tendrá derecho a una pensión asistencial por invalidez, de carácter no contributiva, en las condiciones previstas en el artículo 205 de esta Ley, siempre que no estuviere amparado por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Para efectos de este Seguro, se considerará inválido al asegurado que, por enfermedad o por alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma región.

Art. 188.- JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA. - Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad avanzada cuando el asegurado:

a. Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) imposiciones mensuales, aún cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,

b. Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante ciento veinte (120) días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

La jubilación por edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Art. 199.- BASE DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN. - La base de cálculo de la pensión en este régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional, será el promedio de las remuneraciones imponibles mensuales actualizadas de los últimos diez años de servicios registrados, limitado al promedio mensual de los veinte mejores años de remuneraciones, incrementado este último promedio en un cinco por ciento. Si fuera más favorable para el trabajador, se tomará el promedio de los veinte mejores años de remuneraciones imponibles actualizadas. Las remuneraciones imponibles mensuales deberán actualizarse con el Índice Medio de Salarios elaborado por el IESS.

Si, para efectos de la jubilación por invalidez o por edad avanzada, el tiempo de imposiciones del afiliado fuere inferior a los indicados en el inciso anterior, se calculará el promedio de todas las remuneraciones mensuales actualizadas durante los períodos de actividad efectivamente registrados.

En todos los casos, sólo se considerarán las remuneraciones mensuales actualizadas hasta el límite del máximo imponible al régimen solidario.

Art. 200.- BASE DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN PARA LOS AFILIADOS COMPRENDIDOS EN EL ARTICULO 178.- Para la determinación de la base de

cálculo de la pensión del afiliado comprendido en el artículo 178, habrá una mejora del cincuenta por ciento (50%) sobre las remuneraciones imponibles que hubieren quedado registradas en el régimen solidario, a partir del momento en que ejerció su derecho de opción, hasta el máximo imponible de dicho régimen.

Art. 201.- CUANTÍA DE LA PENSIÓN ORDINARIA DE VEJEZ Y POR EDAD AVANZADA. - El afiliado que hubiere cumplido sesenta (60) años de edad y tuviere acreditadas trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la base de cálculo.

Si tuviere acreditadas más de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales, obtendrá adicionalmente una mejora del cero punto cinco por ciento (0.5%) de la base de cálculo, por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales, con un tope de dos punto cinco por ciento (2.5%).

Si hubiere diferido su retiro, obtendrá adicionalmente una mejora del tres por ciento (3%) de la base de cálculo, por cada año adicional de espera, con un tope del treinta por ciento (30%).

El reconocimiento de las mejoras señaladas en los dos incisos precedentes se hará conjuntamente si el afiliado tuviere, a la fecha de su retiro, edad y tiempo de imposiciones superiores a los mínimos para acreditar derecho a la jubilación ordinaria de vejez.

El afiliado con setenta (70) años de edad y ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno por ciento (1%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de cinco por ciento (5%).

El afiliado con sesenta y cinco (65) años de edad y doscientas cuarenta (240) imposiciones mensuales, recibirá el cuarenta por ciento (40%) de la base de cálculo, y tendrá una mejora del uno punto cinco por ciento (1.5%) por cada doce (12) imposiciones mensuales adicionales registradas a la fecha de su retiro, con un tope de siete punto cinco por ciento (7.5%).

Si el afiliado tuviere acreditadas cuatrocientas ochenta (480) imposiciones mensuales, recibirá una pensión equivalente al cien por cien (100%) de la base de cálculo, cualquiera sea la edad de retiro.

El artículo 176 del Código de Seguridad Social establece el régimen de jubilación basado en dos pilares: la solidaridad intergeneracional y el ahorro individual obligatorio y voluntario. El aporte al régimen de solidaridad intergeneracional es obligatorio tanto para el afiliado como para el empleador, mientras que el ahorro individual obligatorio se destina principalmente al segundo nivel de ingresos, estableciendo una estructura escalonada de contribuciones. Este esquema garantiza que el sistema de seguridad social se sostenga mediante la cooperación entre generaciones y a través de la responsabilidad individual en el ahorro para la jubilación, ofreciendo mayor equidad y sostenibilidad.

Por otro lado, el artículo 184 clasifica las jubilaciones según la contingencia que las origine: jubilación ordinaria de vejez, por invalidez y por edad avanzada. La jubilación ordinaria de vejez, regulada en el artículo 185, otorga derecho a una pensión vitalicia cuando el afiliado cumple los 60 años y ha alcanzado un mínimo de 360 imposiciones mensuales, o sin límite de edad con 480 imposiciones. Este artículo también prevé la posibilidad de ajustes en la edad mínima de retiro, en función de la esperanza de vida, lo que asegura la viabilidad del sistema frente a los cambios demográficos y económicos del país.

El artículo 186 aborda la jubilación por invalidez, que se concede cuando el afiliado sufre una incapacidad absoluta y permanente para trabajar. Existen dos situaciones principales en las que se puede acceder a esta prestación: cuando la incapacidad surge durante la actividad laboral o en un periodo de inactividad compensada, y cuando la incapacidad se presenta hasta dos años después del cese de actividad. La norma protege a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, asegurando que reciban una compensación adecuada cuando ya no pueden participar en el mercado laboral debido a limitaciones físicas o mentales.

Finalmente, el artículo 201 detalla el cálculo de la pensión, basándose en el promedio de las remuneraciones actualizadas de los últimos 10 años o los 20 mejores años del trabajador. Además, se establecen mejoras progresivas en función del tiempo de imposiciones adicionales o de la postergación del retiro, incentivando a los trabajadores a mantenerse activos por más tiempo. Este sistema busca compensar de manera justa a los afiliados, asegurando que quienes han contribuido más tiempo o diferido su retiro reciban una pensión más alta, lo que promueve una mayor justicia social dentro del régimen de jubilación.

2.1.12 Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC) surge como un pilar fundamental del nuevo ordenamiento jurídico ecuatoriano tras la promulgación de la Constitución de 2008, siendo publicada en el Registro Oficial Suplemento 52 del 22 de octubre de 2009. Este instrumento normativo emergió como respuesta a la necesidad de desarrollar y regular los procesos constitucionales establecidos en la nueva Constitución, representando la materialización del estado constitucional de derechos y justicia. Su implementación marcó un punto de inflexión en la protección de derechos fundamentales en Ecuador, estableciendo procedimientos específicos y garantías jurisdiccionales para la tutela efectiva de los derechos constitucionales.

Durante sus primeros años de vigencia (2009-2015), la LOGJCC experimentó un período crucial de desarrollo y consolidación, caracterizado por la implementación de nuevas garantías jurisdiccionales como la acción de protección, la acción extraordinaria de protección y el establecimiento de procedimientos más expeditos. La Corte Constitucional jugó un papel fundamental en este período, emitiendo jurisprudencia vinculante que estableció criterios interpretativos esenciales para la aplicación de la ley y el desarrollo de principios como la directa e inmediata aplicación de los derechos constitucionales, la oralidad en los procedimientos y la reparación integral.

El período comprendido entre 2015 y 2020 estuvo marcado por importantes debates sobre la efectividad y alcance de las garantías jurisdiccionales, así como por el desarrollo de jurisprudencia constitucional que clarificó aspectos procedimentales fundamentales. Durante esta etapa, se consolidaron criterios sobre la procedencia de las diferentes garantías, se establecieron límites más claros para su aplicación y se fortaleció la comprensión de figuras como la reparación integral y la subsidiariedad de ciertas garantías, contribuyendo significativamente a la maduración del sistema de justicia constitucional.

Art. 2.- Principios de la justicia constitucional. - Además de los principios establecidos en la Constitución, se tendrán en cuenta los siguientes principios generales para resolver las causas que se sometan a su conocimiento:

3. Obligatoriedad del precedente constitucional.- Los parámetros interpretativos de la Constitución fijados por la Corte Constitucional en los casos sometidos a su conocimiento tienen fuerza vinculante. La Corte podrá alejarse de sus precedentes de forma explícita y argumentada garantizando la progresividad de los derechos y la vigencia del estado constitucional de derechos y justicia.

El artículo 2, numeral 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece un principio fundamental para el sistema de justicia constitucional ecuatoriano: la obligatoriedad del precedente constitucional. Este precepto normativo reconoce la fuerza vinculante de las interpretaciones constitucionales realizadas por la Corte Constitucional, estableciendo un sistema de precedentes que busca garantizar la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación del derecho constitucional. Sin embargo, el mismo artículo introduce una flexibilidad necesaria al permitir que la Corte se aparte de sus propios precedentes, siempre que lo haga de manera explícita y debidamente argumentada, vinculando esta posibilidad al principio de progresividad de los derechos y a la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia, lo que refleja una concepción dinámica y

evolutiva del derecho constitucional que se adapta a las necesidades cambiantes de la sociedad y al desarrollo progresivo de los derechos fundamentales.

2.1.13 Acuerdo Ministerial 99 - Registro Oficial Suplemento 732 del 13 de abril del 2016 que regula las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal

El Acuerdo Ministerial 99 publicado en el Registro Oficial Suplemento 732 del 13 de abril de 2016 establece las normas técnicas para el cálculo de la jubilación patronal en Ecuador, aplicable a trabajadores que han prestado sus servicios por 25 años o más al mismo empleador. Este acuerdo determina que el cálculo se realizará considerando el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicado por los años de servicio, estableciendo también que la pensión mensual de jubilación patronal no podrá ser inferior a US\$ 20 ni superior al valor de la canasta básica familiar. Además, contempla la posibilidad de que el empleador y el trabajador puedan llegar a un acuerdo para pagar la jubilación patronal en un solo pago global, siempre que este no sea inferior al fondo de reserva acumulado por el tiempo de servicio, más una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual multiplicada por los años de servicio.

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.

Art. 2.- **Cálculo mensual.**- El valor mensual por concepto de jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: Los valores que por concepto de fondo de reserva le corresponden al trabajador se sumarán al valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. A esta sumatoria, se restarán los valores que el empleador hubiere pagado al trabajador, o hubiere depositado en el IESS, en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva y se procederá a dividir por el coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, este resultado se dividirá para doce para establecer el valor de la pensión mensual. Para esto, se utilizará la siguiente fórmula:

Nota: Para leer Fórmula, ver Registro Oficial Suplemento 732 de 13 de abril de 2016, página 5. (ver...)

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.

La pensión mensual de jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

En el caso de trabajadores que habiendo laborado menos de veinticinco años y más de veinte años, sean despedidos intempestivamente, se aplicará la fórmula contenida en este artículo de manera que se garantice su derecho de manera proporcional.

Art. 3.- Cálculo del fondo global.- Cuando exista el acuerdo entre las partes, se podrá pagar el fondo global de jubilación patronal, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables:

A.- El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo. Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá actualizar el valor que recibirá el ex trabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del ex trabajador, publicada por el Banco Central.

B.- El valor de la pensión mensual.

C.- El valor de una decimotercera remuneración.

D.- El valor de una decimocuarta remuneración.

Del cálculo así efectuado se verificará que el ex trabajador no reciba una cantidad inferior al cincuenta por ciento (50%) del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial vigente al cese de sus funciones, multiplicado por los años de servicio.

En el caso de que se decida pagar el fondo global, será preciso que las partes expresen su acuerdo mediante un acta suscrita ante un Inspector de Trabajo, un Notario Público o una autoridad judicial competente.

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.

Art. 4.- Pago de la pensión por jubilación patronal mensual.- Todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que tengan calidad de ex empleadoras, estarán obligadas a cancelar los valores mensuales por concepto de jubilación patronal que resulte de la aplicación exclusiva del Art. 216 del Código del Trabajo, bajo su responsabilidad. El pago del fondo global se realizará exclusivamente en caso de acuerdo entre las partes.

Art. 5.- Trámite.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores; en consecuencia tanto empleadores como trabajadores, podrán de manera voluntaria, solicitar asistencia técnica para realizar 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.ec>, ingresando al link "<http://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-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 y Servicio Público del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Los valores globales o mensuales emitidos por esta Cartera de Estado serán únicamente referenciales y no debe entenderse como valor único u obligatorio, en caso de discrepancias, las partes podrán acudir ante los jueces competentes de la función judicial para su resolución.

El artículo 1 establece el ámbito de aplicación del acuerdo para el cálculo de la jubilación patronal, haciendo referencia al artículo 216 del Código del Trabajo. Este precepto asegura que el cálculo de la jubilación patronal se realice bajo un marco regulatorio claro y aplicable a todos los empleadores en Ecuador, tanto públicos como privados, quienes deben cumplir con esta obligación una vez que sus trabajadores alcanzan los requisitos establecidos.

El artículo 2 describe el proceso para calcular la pensión mensual de jubilación patronal, tomando en cuenta los fondos de reserva, el tiempo de servicio y la remuneración promedio de los últimos cinco años. El cálculo busca garantizar un ingreso mensual equitativo, restando los aportes que ya han sido entregados al trabajador. La fórmula establecida proporciona transparencia y uniformidad en el cálculo de estas pensiones, ajustando proporcionalmente los derechos de aquellos despedidos intempestivamente tras haber trabajado entre veinte y veinticinco años.

El artículo 3 introduce la posibilidad de un acuerdo entre las partes para pagar un fondo global en lugar de una pensión mensual, con base en un cálculo que incluye variables como el coeficiente de renta vitalicia, decimotercera y decimocuarta remuneraciones, y tasas de interés pasivas. Esta opción permite a las partes ajustar el pago según un acuerdo mutuo, siempre y cuando se respete un valor mínimo proporcional al salario básico unificado y los años de servicio. Este acuerdo debe formalizarse ante una autoridad competente, garantizando la validez y transparencia del proceso.

Finalmente, el artículo 4 establece la obligatoriedad para todas las entidades que hayan sido empleadoras de cumplir con el pago mensual de la jubilación patronal, mientras que el artículo 5 permite a los trabajadores y empleadores solicitar asistencia técnica al Ministerio del Trabajo para calcular la pensión. Este trámite asegura que tanto el empleador como el trabajador puedan acceder a cálculos claros y justos, aunque dichos cálculos sean referenciales y las discrepancias puedan ser resueltas ante los jueces competentes.

2.1.14 Ordenanza Municipal del Gobierno Autónomo descentralizado municipal de Santa Elena, sobre la Jubilación patronal de los Obreros Municipales

La Ordenanza de Santa Elena representa un hito fundamental en el desarrollo normativo local del cantón Santa Elena, Ecuador, cuya evolución histórica se remonta a principios del siglo XX cuando formaba parte de la provincia del Guayas. Las primeras normativas locales se enfocaron principalmente en la organización territorial y la regulación del comercio local, con especial énfasis en la gestión de recursos naturales como la sal y el petróleo. Con la provincialización de Santa Elena en 2007, el marco normativo experimentó una transformación significativa, adaptándose a las nuevas competencias y responsabilidades administrativas. Las ordenanzas posteriores incorporaron aspectos innovadores relacionados con la gestión sostenible de recursos, la promoción del turismo responsable y la protección del patrimonio cultural, evidenciando una evolución hacia una regulación más integral y moderna. En la actualidad, el sistema de ordenanzas continúa desarrollándose para abordar desafíos contemporáneos como la gestión urbana sostenible, la regulación del uso del suelo y la implementación de tecnologías en la administración municipal, manteniéndose como un instrumento jurídico fundamental para el desarrollo local y la gestión territorial del cantón y en la actualidad, según la reforma del art 2 percibirán una pensión mensual de US\$ 90.00.

LA ORDENANZA REFORMATORIA QUE REGULA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PATRONAL PARA LOS OBRERO MUNICIPALES SUJETOS AL CÓDIGO DE TRABAJO CODIFICADA,

REFORMA DE ARTÍCULO. – En el art. 2 en lugar de: “percibirán una pensión mensual de US\$ de 70.00”, debe decir: “percibirán una pensión mensual de US\$90.00.”

La reforma al artículo 2 de la Ordenanza que regula la pensión de jubilación patronal para obreros municipales del GAD Municipal de Santa Elena representa una actualización significativa en el monto de la pensión mensual, incrementándola de US\$70.00 a US\$90.00. Esta modificación refleja un esfuerzo institucional por mejorar las condiciones económicas de los jubilados patronales, aunque es importante señalar que dicho monto debe analizarse en el contexto del actual costo de vida y en comparación con el Salario Básico Unificado vigente en Ecuador. La reforma, si bien constituye un avance en términos de beneficios laborales, podría requerir futuras revisiones para garantizar una pensión que asegure una vida digna a los trabajadores jubilados, considerando los principios de progresividad de derechos establecidos en la Constitución.

2.3 Marco Conceptual

1. **Derechohabientes:** Son aquellas personas que, por su relación familiar o dependencia económica con el asegurado o jubilado fallecido, tienen derecho a recibir prestaciones, pensiones o beneficios según lo establecido en la legislación de seguridad social. Como señala la Ley de Seguridad Social del Ecuador, estos beneficiarios tienen derecho a las prestaciones por viudez, orfandad y otros auxilios relacionados con el fallecimiento del asegurado o jubilado.
2. **Discrecionalidad Judicial Racionalizada:** Facultad del juez para tomar decisiones dentro de un marco de razonabilidad y proporcionalidad, limitada por criterios objetivos y precedentes establecidos.
3. **Holding:** En una sentencia judicial se refiere a la parte esencial o núcleo de la decisión judicial, es decir, la regla de derecho que el tribunal establece como fundamento para resolver el caso concreto. El holding es la parte vinculante de la sentencia y es lo que constituye un precedente en el caso de que la sentencia sea utilizada en decisiones futuras.
4. **Obiter dictum:** En plural: obiter dicta es una expresión latina que significa "dicho de paso" o "dicho sea de paso". En el ámbito jurídico, se refiere a aquellas consideraciones, razonamientos o argumentaciones que hace un juez en una sentencia y que, si bien pueden ser ilustrativas o aclaratorias, no constituyen la parte central o vinculante de la decisión judicial (ratio decidendi).
5. **Precedente Horizontal:** Criterio jurisprudencial emanado de órganos jurisdiccionales de igual jerarquía que, si bien no tiene carácter vinculante stricto sensu, genera una expectativa legítima de aplicación uniforme en casos similares dentro de la misma jurisdicción territorial.
6. **Precedente Judicial Horizontal Vinculante:** Decisión judicial que, por su fundamentación y coherencia, establece un criterio de referencia obligatorio para casos similares en la misma jurisdicción.
7. **Principio in dubio pro operario.** - Es un principio interpretativo de Derecho laboral, que podría traducirse como "ante la duda a favor del operario o trabajador". Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe,

ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

8. **Punto de derecho:** Es un término jurídico que se refiere a una cuestión o aspecto específico que surge en el transcurso de un proceso judicial y que está relacionado exclusivamente con la interpretación o aplicación del derecho, sin involucrar la valoración de hechos. Es una cuestión de carácter estrictamente legal, que requiere la determinación de cómo se interpreta o aplica una norma jurídica concreta en relación con los hechos del caso.
9. **Ratio Decidendi Laboral:** Fundamento jurídico esencial o razón de la decisión en materia de jubilación patronal que constituye el principio o regla que determina el sentido del fallo y que debe ser replicado en casos análogos.
10. **Stare Decisis Horizontal:** Principio jurídico que establece la obligación de los jueces de adherirse a los precedentes establecidos por tribunales del mismo nivel jerárquico, promoviendo la consistencia y predictibilidad en la administración de justicia laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de Investigación

El enfoque cualitativo de investigación que se centra en comprender los fenómenos sociales y humanos a través de la exploración detallada de las experiencias, percepciones y significados que las personas atribuyen a sus vivencias. Este enfoque se caracteriza por utilizar datos no numéricos, recoger información en contextos naturales y analizar los datos de manera interpretativa. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen el enfoque cualitativo como un proceso inductivo, recurrente, que analiza múltiples realidades subjetivas y no tiene una secuencia lineal.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que se buscó comprender en profundidad el fenómeno de la falta de uniformidad de criterio judicial en las sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal, fue ideal para examinar cómo los jueces de primera instancia interpretan y aplican la ley en casos de jubilación patronal, y para identificar los factores que influyen en la falta de uniformidad de criterio. Esta metodología permitió explorar en profundidad las complejidades y matices de las decisiones judiciales, así como las percepciones de los actores involucrados en el proceso.

Al adoptar este enfoque, la investigación pudo explorar no solo los aspectos legales y procedimentales de la uniformidad de criterio judicial, sino también los factores humanos, sociales y contextuales que influyen en las decisiones judiciales. Esto proporcionó una comprensión más rica y matizada del fenómeno, permitiendo identificar patrones, tendencias y posibles soluciones para mejorar la uniformidad de criterio en las sentencias sobre jubilación patronal.

Tipo de investigación

El presente estudio "Principio de uniformidad de criterio judicial en sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena, año 2020-2023" se enmarcó en un enfoque exploratorio, este tipo de investigación, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se utiliza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o novedoso, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes de manera específica.

El carácter exploratorio se justificó por la escasez de estudios previos que aborden la uniformidad de criterio judicial en materia de jubilación patronal, específicamente en la Provincia de Santa Elena. Como señalan Babbie y Mouton (2020), los estudios exploratorios son particularmente útiles cuando se busca familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa en un contexto particular o investigar nuevos problemas.

Al ser un estudio de tipo exploratorio, se indagó en un problema poco estudiado en el contexto específico de la Provincia de Santa Elena. En este caso, facilitó la exploración de cómo factores contextuales como la formación de los jueces o las particularidades socioeconómicas del contexto pueden influir en la aplicación del principio de uniformidad.

Creswell y Creswell (2018) argumentan que los estudios exploratorios son valiosos para identificar conceptos prometedores, establecer prioridades para futuras investigaciones y sugerir afirmaciones verificables. En este caso, la exploración de la uniformidad de criterio judicial en Santa Elena sentó las bases para estudios más amplios o comparativos en otras provincias o a nivel nacional.

Es importante señalar que, como indican Leavy y Hesse-Biber (2020), aunque los estudios exploratorios no suelen proporcionar respuestas concluyentes a problemas de investigación, sí ofrecen insights valiosos y direcciones para investigaciones futuras. En el contexto de este estudio, se esperó que los hallazgos proporcionen una comprensión inicial de cómo se aplica el principio de uniformidad de criterio en las sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal en Santa Elena, abriendo camino para análisis más profundos y específicos en el futuro.

3.2 Recolección de la información

Población

La población se refiere al conjunto completo de individuos, objetos o casos que comparten características comunes y sobre los cuales se desea hacer inferencias o sacar conclusiones. Es el grupo total del cual se extrae la muestra para un estudio.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población es el "conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p. 198). Esta definición enfatiza la importancia de delimitar claramente las características de la población para asegurar la validez y aplicabilidad de los resultados de la investigación.

Por su parte, Creswell y Creswell (2018) describen la población como "un grupo de individuos que tienen las mismas características" (p. 150), subrayando la homogeneidad de los elementos que componen la población en términos de las variables relevantes para el estudio.

La población del presente trabajo como a los Jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena y Abogados en el libre ejercicio de la Provincia de Santa Elena, así también las sentencias sobre la jubilación patronal de los años 2020-2023.

Muestra

La muestra se refiere a un subconjunto representativo de la población de estudio. La muestra no probabilística por criterio, también conocida como muestra intencional o por juicio, es un método de muestreo en el que los elementos son seleccionados deliberadamente por el investigador basándose en características específicas que se consideran relevantes para el estudio (Etikan et al., 2016).

Patton (2015) define la muestra no probabilística por criterio como la selección de casos ricos en información para un estudio en profundidad, donde el investigador selecciona los casos que pueden proporcionar la mayor cantidad de información sobre el fenómeno de interés.

Se seleccionarán cinco sentencias representativas que reflejen la problemática de la falta de uniformidad de criterio judicial en casos análogos de jubilación patronal. Específicamente, se analizarán las siguientes sentencias:

- Proceso No. 24331-2022-00273
- Proceso No. 24331-2021-00737
- Proceso No. 24331-2020-00578
- Proceso No. 24331-2021-00745
- Proceso No. 24331-2021-00699

Estas sentencias fueron escogidas por presentar fundamentos de hecho similares, pero decisiones judiciales divergentes, lo que permite ilustrar claramente el problema investigado. Se entrevistó a 2 jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena y a 3 abogados en libre ejercicio profesional especialistas en derecho laboral y derecho constitucional. Este número de participantes se ha determinado considerando la naturaleza cualitativa y exploratoria del estudio, que buscó obtener información detallada y en profundidad sobre las percepciones y experiencias de los entrevistados.

Los jueces fueron seleccionados por su experiencia directa en la toma de decisiones en casos de jubilación patronal, lo que les permite ofrecer una perspectiva única sobre los desafíos y consideraciones al momento de aplicar el principio de uniformidad. Se entrevistó a jueces con un número significativo de casos de jubilación patronal resueltos durante el período 2020-2023.

Por su parte, los abogados fueron elegidos en función de su especialización y amplia trayectoria en el ámbito del derecho laboral, derecho constitucional, particularmente en litigios relacionados con la jubilación patronal. Se buscó a profesionales que hayan llevado casos emblemáticos o que hayan estado involucrados en discusiones académicas o gremiales sobre esta problemática.

La selección de este número de jueces y abogados permitirá obtener una visión integral del problema, desde la perspectiva de quiénes toman las decisiones judiciales y de quiénes representan los intereses de los justiciables. Sus aportes serán fundamentales para comprender las causas, consecuencias y posibles soluciones a la falta de uniformidad en los criterios judiciales sobre jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena.

Tabla 3 Población y Muestra

Detalle	Población	Muestra
Sentencias sobre Jubilación Patronal (2020-2023)	150	5
Jueces Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena	3	1
Abogados de la Provincia de Santa Elena.	1.175	4

Elaborador por: Gloria Panchana y Laura Panchana

Métodos y Técnicas de Investigación

Los métodos fueron fundamentales en la investigación, ya que a través de ellos se emplearon técnicas propicias que arrojaron resultados satisfactorios para el desarrollo de la investigación, proporcionando información clara y precisa a través de un proceso sistemático que facilitó la obtención, recopilación y explicación de teorías en relación con el problema propuesto, contribuyendo con una base aplicable para futuros trabajos.

Método analítico: El método analítico, según Bernal (2010), implicó "descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual" (p. 60). En esta investigación, se aplicó de la siguiente manera:

- Descomposición de las sentencias seleccionadas en sus elementos constitutivos (hechos, fundamentos jurídicos, razonamiento del juez, decisión final).
- Examen detallado de cada elemento para identificar factores que contribuyeron a la falta de uniformidad de criterio.
- Síntesis de los hallazgos para obtener una comprensión global del fenómeno.

Se analizaron las sentencias seleccionadas, descomponiéndolas en sus elementos constitutivos para examinar a fondo el problema de la falta de uniformidad de criterio. Luego, se sintetizaron los hallazgos para obtener una comprensión global del fenómeno.

Método inductivo: Como lo describen Creswell y Creswell (2018), implicó "construir desde particularidades o datos a temas más amplios" (p. 63). En este estudio, se aplicó de la siguiente manera:

- A partir del análisis de los casos particulares (sentencias), se buscaron patrones y se extrajeron conclusiones generales sobre la problemática estudiada.
- Desarrollo de proposiciones teóricas basadas en los hallazgos observados en los casos individuales.

Método exegético: Fundamental en la investigación jurídica, se centró en la interpretación literal de los textos legales. Según Witker (1995), este método "utilizó como objeto de interpretación el texto mismo de la ley" (p. 67)

Se utilizó para el análisis e interpretación de las normas jurídicas relacionadas con el principio de uniformidad y la jubilación patronal detalladas en el capítulo dos de este trabajo.

Técnicas e instrumentos de la investigación

Fichaje. - Se realizó un análisis documental, enfocándose en la examinación en detalle las sentencias seleccionadas (No. 24331-2022-00273, No. 24331-2021-00737 y No. 24331-2020-00578), extrayendo información relevante sobre los hechos del caso, fundamentos jurídicos y decisión adoptada. Se utilizó la ficha resumen para ordenar información teórica desarrollada en el capítulo uno, asimismo se diseñó una matriz de análisis jurisprudencial para establecer relaciones entre los casos sometidos a valoración.

Entrevistas: Se realizaron entrevistas a abogados en libre ejercicio y jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en Santa Elena, para conocer sus percepciones y experiencias en torno a la aplicación del principio de uniformidad.

Tabla 4 Técnicas e Instrumentos

Técnica	Instrumento
FICHAJE	FICHAS BIBLIOGRÁFICAS FICHAS DE RESUMEN MATRICES JURISPRUDENCIALES
ENTREVISTAS	GUIA DE PREGUNTAS

Elaborador por: Gloria Panchana y Laura Panchana

3.3. Tratamiento de la información

El tratamiento de la información en la presente investigación siguió un proceso sistemático y riguroso, acorde con los estándares metodológicos de la investigación jurídica cualitativa. La información recopilada a través de las diferentes técnicas e instrumentos fue organizada, clasificada y analizada de manera metódica para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

El análisis documental de las sentencias seleccionadas se realizó mediante un proceso de codificación y categorización, identificando elementos clave como los fundamentos jurídicos, criterios interpretativos y razonamientos judiciales. Las fichas bibliográficas, de resumen y citas fueron sistematizadas utilizando criterios predefinidos que permitieron establecer comparaciones y contrastes entre las diferentes decisiones judiciales y del fundamento teórico de la investigación. Este proceso facilitó la identificación de patrones de divergencia y convergencia en la aplicación del principio de uniformidad de criterio judicial en casos de jubilación patronal.

Las entrevistas realizadas a jueces y abogados fueron transcritas íntegramente y sometidas a un análisis de contenido temático. Se identificaron categorías emergentes relacionadas con los factores que influyen en la falta de uniformidad de criterio, las dificultades en la aplicación de precedentes jurisprudenciales y las posibles soluciones propuestas por los entrevistados. Este análisis permitió triangular la información obtenida de las diferentes fuentes, contrastando las perspectivas de los distintos actores del sistema judicial.

La interpretación de los resultados se realizó mediante un enfoque hermenéutico-jurídico, que permitió comprender la problemática de la uniformidad de criterio judicial en su contexto específico. Se prestó especial atención a la integración de los hallazgos documentales con las percepciones y experiencias de los participantes, buscando generar una comprensión holística del fenómeno estudiado. Los resultados fueron organizados en función de los objetivos de investigación planteados, estableciendo conexiones significativas entre los diferentes elementos analizados y generando conclusiones fundamentadas en la evidencia recopilada.

3.4 Operacionalización de Variables

Variable Dependiente: Principio de uniformidad de criterio judicial

Variable Independiente: Sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal en la provincia de Santa Elena año 2020-2023

Tabla 5 Operalización de las Variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
Dependiente Principio de uniformidad de criterio judicial	Es el principio jurídico que propugna la consistencia y coherencia en la interpretación y aplicación de las normas legales por parte de los órganos jurisdiccionales, buscando que casos similares reciban un tratamiento similar bajo criterios jurídicos uniformes.	Principios de la administración de la justicia.	Consistencia en la interpretación de la norma.	Principio de uniformidad en la Constitución	Fichas bibliográficas
				¿Las sentencias muestran consistencia en la interpretación de normas similares?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
			Coherencia jurisprudencial	¿Los jueces suelen fundamentar sus decisiones en la jurisprudencia consolidada?	Entrevistas dirigidas a jueces de primer nivel de Santa Elena
				¿Los jueces de su jurisdicción interpretan de manera uniforme las normas legales?	Entrevistas dirigidas a jueces de primer nivel de Santa Elena
			¿El tribunal ha ofrecido capacitación específica sobre	Entrevistas dirigidas a jueces de primer nivel de Santa Elena	

				el uso de precedentes y la uniformidad de criterios judiciales?	
		Derecho Procesal	Referencia a precedentes judiciales	¿Con qué frecuencia se hace referencia a precedentes judiciales en las sentencias?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
				¿Qué obstáculos identifican para la aplicación efectiva de este principio?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
		Percepciones de los actores judiciales	Justificación de desviaciones de criterios previos	¿En qué medida las decisiones judiciales son previsibles para los litigantes?	Entrevistas dirigidas a jueces de primer nivel de Santa Elena
				¿Cómo influye la uniformidad de criterio en la confianza en el sistema judicial?	Entrevistas dirigidas a jueces de primer nivel de Santa Elena
				¿Se observa una reducción en la litigiosidad debido a la mayor uniformidad de criterio?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
	Es la resolución final emitida por un juez o tribunal al término de un	Fundamentación Jurídica	Efectos en los derechos de los trabajadores	Normas constitucionales se aplicaron en la fundamentación del tema	Fichas Bibliográficas

<p>Independiente</p> <p>Sentencias de primera instancia referentes a la jubilación patronal en la provincia de Santa Elena año 2020-2023</p>	<p>proceso judicial. Es el acto jurídico mediante el cual se decide el conflicto planteado entre las partes involucradas, estableciendo los derechos y obligaciones de cada una de ellas en relación con el asunto litigioso. En una sentencia se recogen las conclusiones alcanzadas después de evaluar las pruebas presentadas, aplicar las normas jurídicas correspondientes y argumentar las razones que fundamentan la decisión.</p>			<p>¿Se hace referencia a jurisprudencia relevante? ¿Cuál?</p>	<p>Entrevista dirigida a jueces de primer nivel de Santa Elena</p>
		Aspectos formales de las sentencias	Consecuencias para los empleadores	¿Cómo se consideraron los principios laborales en la decisión?	Entrevista dirigida a jueces de primer nivel de Santa Elena
				Circunstancias particulares del caso	Fichas Bibliográficas
				¿Qué consecuencias tiene la sentencia para los empleadores?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
		Uniformidad de sentencias	Percepción de justicia por parte de los involucrados	Consistencia con otras sentencias en casos similares	Fichas Bibliográficas
				Divergencias con otras sentencias sobre jubilación patronal	Fichas Bibliográficas
				¿Qué factores parecen influir en la falta de uniformidad de criterios?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena
		Jubilación Patronal	Código de Trabajo	¿Cómo afecta la sentencia a los derechos de los trabajadores?	Entrevistas dirigidas a los abogados de la provincia de Santa Elena

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

El tema investigado referente al principio de uniformidad de criterio judicial, debido a su naturaleza, ha sido desarrollado mediante el análisis detallado de las sentencias de primera instancia seleccionadas en la muestra, caracterizadas por abordar la jubilación patronal y su fundamentación en la normativa constitucional, internacional y leyes orgánicas. Se examinaron cinco sentencias que proporcionan una perspectiva amplia sobre la aplicación del principio de uniformidad en la Provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023. El análisis jurisprudencial aborda diversos contextos que fueron caracterizados mediante indicadores específicos, estos casos han permitido identificar patrones en la aplicación de criterios judiciales y sus implicaciones en la seguridad jurídica.

La metodología utilizada para seleccionar y analizar estas sentencias permitió establecer un diagnóstico claro sobre la falta de uniformidad en los criterios judiciales y sus consecuencias en la predictibilidad de las decisiones judiciales. Este enfoque metodológico se convirtió en una herramienta esencial para identificar áreas de mejoras que podrían ser consideradas por la administración de justicia para el fortalecimiento de la seguridad jurídica en materia laboral.

Los resultados obtenidos a través de entrevistas a jueces y abogados especialistas complementan el análisis documental, proporcionando una visión integral de la problemática.

Matriz 1 Valoración Jurisprudencial

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2022-00273	24331-2021-00745	24331-2020-00578
1. Aplicación del Art. 130.3 COFJ (Unificación de criterios)	Este criterio se refiere a la aplicación efectiva de la facultad jurisdiccional establecida en el artículo 130, numeral 3, COFJ, que establece como una de las facultades esenciales de los jueces "Propender a la unificación del criterio judicial sobre un mismo punto de derecho" (Asamblea Nacional, 2009)	No se aborda la unificación de criterios.	No se hace referencia a la unificación de criterios.	Se menciona la importancia de criterios uniformes, pero no se aplica explícitamente.	Se menciona la necesidad de uniformidad, pero no se aplica completamente.	Se citan precedentes para unificar criterios, demostrando una clara aplicación del principio.
<p>Análisis comparativo</p> <p>En el expediente 24331-2020-00578 se evidencia una clara aplicación de este principio, sustentada en la cita de precedentes jurisprudenciales, en los casos 24331-2021-00699, 24331-2021-00737 y 24331-2022-00273 se observa ausencia de referencia a la unificación de criterios, en el expediente 24331-2021-00745, se menciona la necesidad de uniformidad, pero esta no se aplica de manera cabal. Esta disparidad en el nivel de implementación del artículo 130.3 del COFJ pone de manifiesto la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y retroalimentación dentro del sistema de administración de justicia, con el fin de garantizar una interpretación y aplicación homogénea de la normativa laboral en materia de jubilación patronal, salvaguardando así la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.</p>						

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
2. Referencia a precedentes jurisprudenciales	Este criterio evalúa la medida en que los jueces hacen referencia y aplican precedentes jurisprudenciales relevantes en sus decisiones. Implica la identificación, análisis y aplicación de decisiones judiciales previas que abordan cuestiones jurídicas similares o idénticas al caso en cuestión.	No se hace referencia a precedentes, lo cual es una omisión significativa.	Se mencionan algunos precedentes, pero no se aplican a fondo en la decisión.	Se citan precedentes, pero no son determinantes en la decisión final.	Se basa fuertemente en precedentes, evidenciando una sólida aplicación de la jurisprudencia.	Se citan múltiples precedentes relevantes, demostrando un uso efectivo de la jurisprudencia.

Análisis comparativo

En los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737, se observa omisión de cualquier referencia a precedentes jurisprudenciales, y constituye una falencia significativa en la fundamentación de las decisiones judiciales. Por otro lado, en el caso 24331-2021-00745, si bien se citan algunos precedentes, éstos no resultan determinantes en la resolución final. En contraste, el expediente 24331-2020-00578 se destaca por su decisión en la cita de precedentes jurisprudenciales relevantes, evidenciando una aplicación efectiva de la jurisprudencia como herramienta de unificación de criterios, el expediente 24331-2022-00273 sobresale por el uso de múltiples precedentes jurisprudenciales, demostrando un manejo adecuado de este recurso.

Esta disparidad en el empleo de los precedentes jurisprudenciales denota la urgente necesidad de reforzar la capacitación y sensibilización de los operadores de justicia respecto a la importancia de la jurisprudencia como fuente de derecho, especialmente en materia laboral, donde la uniformidad de criterios judiciales resulta esencial para la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores y la consolidación de la seguridad jurídica.

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
3. Motivación según Art. 76.7.1 CRE	Este derecho implica que toda resolución emitida por cualquier autoridad, en especial las de carácter judicial, deben contener una exposición clara y coherente de los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión.	Motivación presente, pero con algunas deficiencias en la claridad y exhaustividad.	Motivación presente pero no exhaustiva, dejando algunos puntos sin desarrollar completamente.	Motivación suficiente pero mejorable, con algunas áreas que podrían haberse desarrollado más.	Motivación detallada y bien estructurada, demostrando un alto nivel de análisis.	Motivación exhaustiva y clara, cumpliendo plenamente con el mandato constitucional.
<p>Análisis comparativo</p> <p>En los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737 se observa que la motivación, presenta deficiencias en la claridad y exhaustividad, en el caso 24331-2021-00745 la motivación se considera suficiente, en el expediente 24331-2020-00578 cuenta con una motivación detallada y bien estructurada, demostrando un alto nivel de análisis jurídico y un cumplimiento pleno del mandato constitucional.</p> <p>El expediente 24331-2022-00273 sobresale por una motivación exhaustiva y clara, que evidencia un sólido sustento en el razonamiento jurídico. Esta disparidad en el nivel de cumplimiento del artículo 76.7.1 de la Constitución revela la necesidad de fortalecer los mecanismos de capacitación, supervisión y retroalimentación dirigidos a los operadores de justicia, a fin de garantizar una aplicación uniforme de este principio constitucional en materia de jubilación patronal, propiciando así la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.</p>						

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2022-00273	24331-2020-00578
4. Aplicación del Art. 185 CRE (Jurisprudencia obligatoria)	Este mandato constitucional asegura la aplicación uniforme de los criterios constitucionales en todo el país y establece un precedente vinculante que las demás autoridades, especialmente judiciales, deben respetar.	No se considera jurisprudencia obligatoria, lo cual podría ser una deficiencia.	No se hace referencia a jurisprudencia obligatoria, lo cual es una omisión notable.	El caso no requiere aplicación de jurisprudencia obligatoria debido a su naturaleza.	Se menciona jurisprudencia obligatoria, pero no es central en la decisión.	Se aplica jurisprudencia obligatoria de manera directa y efectiva.

Análisis comparativo

En los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737 se observa que no se considera la jurisprudencia obligatoria lo que podría constituir una deficiencia en la aplicación del citado artículo, en el caso 24331-2021-00745, no requiere la aplicación de jurisprudencia obligatoria, en el expediente 24331-2022-00273, se menciona la jurisprudencia obligatoria, ésta no resulta determinante en la decisión final, en el expediente 24331-2020-00578 se distingue por la aplicación directa y efectiva de la jurisprudencia. Esta disparidad en el nivel de observancia del mandato constitucional relativo a la jurisprudencia obligatoria pone de manifiesto la urgente necesidad de fortalecer los mecanismos de capacitación, supervisión y retroalimentación dirigidos a los operadores de justicia, con el fin de garantizar una interpretación y aplicación uniforme de este principio fundamental en materia de jubilación patronal, contribuyendo así a la consolidación de la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
5. Consideración del Art. 182 COFJ (Precedentes jurisprudenciales)	Este criterio no solo refuerza la coherencia del sistema judicial, sino que también protege los derechos de las partes involucradas al garantizar decisiones consistentes y predecibles. La correcta aplicación de los precedentes es esencial para la estabilidad del sistema judicial y para el respeto al debido proceso.	No se consideran precedentes jurisprudenciales, lo cual es una omisión significativa.	Se mencionan precedentes, pero no se aplican completamente, limitando su efectividad.	Se consideran precedentes de manera limitada, sin explotar completamente su potencial.	Fuerte consideración de precedentes jurisprudenciales, evidenciando su relevancia en la decisión.	Se consideran y aplican precedentes según este artículo, demostrando una comprensión clara de su importancia.

Análisis comparativo

En los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737, se observa una omisión significativa de los precedentes jurisprudenciales, lo que podría debilitar la solidez de las decisiones, en el caso 24331-2021-00745 se mencionan algunos precedentes, pero no se aplican de manera exhaustiva, limitando su efectividad en la resolución del conflicto, en el expediente 24331-2020-00578 existe una fuerte consideración de los precedentes jurisprudenciales, el expediente 24331-2022-00273 se destaca por considerar y aplicar los precedentes, demostrando una clara comprensión de la importancia de este recurso interpretativo.

Esta disparidad en el nivel de observancia del artículo 182 del COFJ pone de manifiesto la imperiosa necesidad de implementar mecanismos de control y retroalimentación dentro del sistema de administración de justicia, a fin de garantizar la aplicación uniforme de la jurisprudencia como herramienta esencial para consolidar la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en materia de jubilación patronal.

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
6. Interpretación normativa (Art. 6 COFJ)	Establece los lineamientos que los jueces y autoridades judiciales deben seguir para interpretar y aplicar las normas en el marco del sistema jurídico ecuatoriano.	Interpretación presente, pero con algunas deficiencias en la claridad y profundidad.	Interpretación presente pero no exhaustiva, dejando algunas áreas sin desarrollar completamente.	Interpretación suficiente pero mejorable, con algunos puntos que podrían haberse elaborado más.	Interpretación detallada y bien fundamentada, evidenciando un alto nivel de análisis normativo.	Interpretación clara y conforme a los métodos establecidos, demostrando una aplicación efectiva del Art. 6 COFJ.

Análisis comparativo

Expedientes como el 24331-2021-00699 y el 24331-2021-00737, la interpretación normativa está presente, pero se observan ciertas deficiencias en cuanto a la claridad y profundidad del análisis, en el caso 24331-2021-00745, la interpretación se considera suficiente, pero con aspectos que podrían haberse desarrollado con mayor exhaustividad. En marcado contraste, el expediente 24331-2020-00578 se distingue por una interpretación detallada y bien fundamentada, evidenciando un alto nivel de análisis normativo. Asimismo, el expediente 24331-2022-00273 sobresale por una interpretación clara y conforme a los métodos establecidos en el artículo 6 del COFJ, demostrando una aplicación efectiva de este precepto legal.

Esta disparidad en el nivel de observancia del artículo 6 del COFJ pone de manifiesto la imperiosa necesidad de implementar mecanismos de control y retroalimentación dentro del sistema de administración de justicia, con el fin de garantizar una interpretación normativa uniforme y sólidamente fundamentada por parte de los operadores de justicia, en aras de consolidar la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en materia de jubilación patronal.

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
7. Aplicación de principios de administración de justicia (Art. 5 COFJ)	Estos principios son fundamentales para garantizar un sistema judicial eficiente, imparcial y respetuoso de los derechos humanos. Su aplicación orienta la actuación de jueces y demás funcionarios judiciales, asegurando un proceso justo y transparente.	Se mencionan principios, pero no se aplican completamente, dejando áreas de mejora.	Se mencionan principios, pero no se desarrollan a fondo, limitando su impacto en la decisión.	Se aplican algunos principios de manera limitada, sin explotar completamente su potencial.	Fuerte aplicación de principios de administración de justicia, evidenciando su relevancia en el fallo.	Se aplican múltiples principios de manera explícita, demostrando una comprensión integral del Art. 5 COFJ.
<p>Análisis comparativo</p> <p>En expedientes, como el 24331-2021-00699 y el 24331-2021-00737, se menciona la aplicación de los principios, pero ésta no se desarrolla de manera completa, en el caso 24331-2021-00745 la aplicación de los principios se limita a algunos de ellos, sin explotar completamente su potencial, el expediente 24331-2020-00578 se distingue por una fuerte aplicación de los principios de administración de justicia, evidenciando su relevancia determinante en el fallo, y el expediente 24331-2022-00273 sobresale por la aplicación explícita de múltiples principios, se pone de manifiesto la necesidad de implementar mecanismos de control y retroalimentación dentro del sistema judicial, con el objetivo de garantizar una aplicación uniforme y debidamente fundamentada de estos preceptos fundamentales, para consolidar la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en materia de jubilación patronal.</p>						

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2020-00578	24331-2022-00273
8. Garantía de tutela judicial efectiva (Art. 23 COFJ)	Esta garantía se traduce en la obligación de los jueces y tribunales de resolver las controversias que se presenten ante ellos de manera imparcial, independiente y respetando los derechos fundamentales de las personas, garantizando una respuesta oportuna, motivada y fundada en derecho.	Se menciona la tutela judicial pero no se desarrolla a fondo, mostrando una aplicación superficial.	Se menciona la tutela judicial pero no se desarrolla completamente, dejando aspectos sin abordar.	Se considera la tutela judicial, pero de manera limitada, sin explorar todas sus implicaciones.	Fuerte énfasis en la garantía de tutela judicial efectiva, evidenciando su centralidad en la decisión.	Se garantiza explícitamente la tutela judicial efectiva, demostrando un compromiso claro con este principio.
<p>Análisis comparativo</p> <p>Mientras que en algunos expedientes se menciona este principio, su desarrollo y aplicación se consideran superficiales o limitados, sin explorar a fondo sus implicaciones. Por el contrario, el expediente 24331-2020-00578 se destaca por un fuerte énfasis en la garantía de la tutela judicial efectiva, evidenciando su centralidad determinante en la decisión adoptada, y el expediente 24331-2022-00273 sobresale por garantizar explícitamente este principio, demostrando un claro compromiso. Esta disparidad pone de manifiesto la necesidad de implementar mecanismos de control y retroalimentación dentro del sistema judicial, orientados a fortalecer la capacidad de los operadores de justicia para interpretar y aplicar de manera uniforme y exhaustiva el principio de tutela judicial efectiva, lo cual contribuiría a consolidar la seguridad jurídica y el acceso a la justicia de los trabajadores en el ámbito de la jubilación patronal.</p>						

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2022-00273	24331-2020-00578
9. Aplicación de jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional	Los jueces y autoridades públicas tienen la obligación de aplicar los criterios establecidos por la Corte en sus decisiones, asegurando así la protección efectiva de los derechos constitucionales y la correcta interpretación de las normas jurídicas.	No se considera jurisprudencia constitucional, lo cual podría ser una deficiencia.	No se aplica jurisprudencia constitucional, lo cual es una omisión notable.	Se menciona jurisprudencia constitucional pero no se desarrolla completamente.	Se menciona jurisprudencia constitucional pero no es determinante en la decisión.	Se aplica directamente jurisprudencia constitucional, demostrando su relevancia.

Análisis comparativo

En los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737 no se considera o aplica la jurisprudencia constitucional, lo que podría constituir una deficiencia en la fundamentación de las decisiones, en el caso 24331-2021-00745, si bien se menciona la jurisprudencia constitucional, ésta no se desarrolla de manera completa, y en el expediente 24331-2022-00273, la jurisprudencia constitucional se menciona pero no resulta determinante en la decisión final, el expediente 24331-2020-00578 se distingue por la aplicación directa y relevante de la jurisprudencia constitucional, demostrando una sólida comprensión de su carácter vinculante y su trascendencia para la resolución del conflicto, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar mecanismos de capacitación, supervisión y retroalimentación dirigidos a los operadores de justicia, con el fin de garantizar una interpretación y aplicación uniforme de los precedentes constitucionales, los cuales constituyen una herramienta fundamental para consolidar la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en materia de jubilación patronal.

Criterio de análisis	Caracterización del criterio	CAUSAS No.				
		24331-2021-00699	24331-2021-00737	24331-2021-00745	24331-2022-00273	24331-2020-00578
10. Consideración de instrumentos internacionales de derechos humanos	Esto implica que tanto los jueces como los legisladores deben interpretar las normas internas en armonía con los instrumentos internacionales de derechos humanos, favoreciendo siempre la protección más amplia de los derechos.	No se consideran instrumentos internacionales, lo cual podría ser una deficiencia.	No se consideran instrumentos internacionales, lo cual es una omisión notable.	El caso no requiere aplicación de instrumentos internacionales debido a su naturaleza.	Se mencionan instrumentos internacionales, pero no son centrales en la decisión.	Se aplican directamente instrumentos internacionales, demostrando su relevancia en el caso.
<p>Análisis comparativo</p> <p>El análisis revela que en los expedientes 24331-2021-00699 y 24331-2021-00737 no se consideran los instrumentos internacionales de derechos humanos en la fundamentación de las decisiones, lo cual podría constituir una deficiencia, pues los jueces tienen la obligación de aplicar estos estándares vinculantes. Por otro lado, en el caso 24331-2021-00745 la naturaleza del asunto podría no requerir su aplicación, mientras que en el 24331-2022-00273 la jurisprudencia constitucional no resulta determinante. En contraste, el expediente 24331-2020-00578 se destaca por la aplicación directa y relevante de instrumentos internacionales, demostrando una comprensión sólida de su carácter vinculante. Esta disparidad evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación y supervisión de los operadores de justicia para garantizar la interpretación y aplicación uniforme de estos instrumentos internacionales, fundamentales para la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en materia de jubilación patronal.</p>						

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

En conclusión, las sentencias emitidas entre 2020-2023 en la Provincia de Santa Elena, tomadas como parte de la muestra, revelan una significativa disparidad en la aplicación del principio de uniformidad de criterio judicial en casos de jubilación patronal. La evaluación de los expedientes No. 24331-2020-00578, No. 24331-2021-00699, No. 24331-2021-00737, No. 24331-2021-00745 y No. 24331-2022-00273

demuestran que, si bien todos abordan pretensiones similares relacionadas con la jubilación patronal, existe una notable variación en la fundamentación jurídica y en la interpretación de normas clave como el Mandato Constituyente No. 2 y el artículo 216 del Código de Trabajo.

La motivación de las sentencias también presenta variaciones en los expedientes 24331-2020-00578 y 24331-2022-00273 destacan por presentar una motivación exhaustiva y bien estructurada, mientras que otros casos muestran deficiencias en la claridad y profundidad del análisis jurídico. Esta situación se agrava particularmente en la interpretación de las ordenanzas municipales que regulan la jubilación patronal en el sector público, donde se observan criterios divergentes sobre su aplicación y alcance.

En cuanto a la aplicación de principios constitucionales y laborales, se identificó que solo dos de las cinco sentencias analizadas hacen referencia explícita a principios fundamentales como el principio *in dubio pro operario* y la irrenunciabilidad de derechos.

4.1.1 Análisis de sentencias sobre jubilación patronal de primer nivel.

4.1.1.2 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2020-00578

La sentencia analizada presenta una clara aplicación del principio de favorabilidad en materia laboral, conocido como *in dubio pro operario*. Este principio, reconocido en el artículo 326, numeral 3 de la Constitución del Ecuador, establece que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. El juez, al dar prevalencia a la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el Contrato Colectivo, no solo aplica correctamente este principio, sino que también respeta la jerarquía normativa establecida en el artículo 425 de la Constitución, donde las leyes orgánicas tienen preeminencia sobre los contratos y otras normas de menor jerarquía. La decisión se alinea con el enfoque de derechos humanos y la protección especial que la Constitución y los tratados internacionales otorgan a las personas con discapacidad. En este sentido, la sentencia contribuye a la materialización de los derechos de este grupo de atención prioritaria, como lo establece el artículo 35 de la Constitución, sin embargo, es importante señalar que la sentencia podría haber profundizado más en el análisis de la naturaleza y alcance de la jubilación por invalidez, distinguiéndola de la jubilación especial por vejez que menciona el artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Una explicación más detallada sobre cómo se aplica este artículo a diferentes tipos de jubilación habría fortalecido aún más la argumentación jurídica de la sentencia. En cuanto a la aplicación de la jurisprudencia, el juez hace una correcta referencia al criterio de la Corte Nacional de Justicia sobre el momento oportuno para impugnar el acta de finiquito. Sin embargo, habría sido valioso incluir referencias a otras sentencias que hayan abordado conflictos similares entre leyes orgánicas y contratos colectivos, para reforzar el precedente que sienta esta decisión.

Tabla 6 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2020-00578

Aspecto	Detalle
Número de juicio	24331-2020-00578
Tipo de proceso	Sumario laboral
Juzgado	Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena
Juez	Abg. Enrique J. Mármol Balda
Fecha de la sentencia	24 de noviembre de 2021
Parte actora	Rodríguez Severino Orly Enrique (fallecido), representado por su cónyuge superviviente y herederos

Parte demandada	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena
Tipo de acción	Sumaria laboral - Impugnación de acta de finiquito
Pretensión principal	Impugnación del acta de finiquito y pago de la indemnización contenida en el artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades
Problema jurídico	¿Debe aplicarse el artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el Contrato Colectivo en la liquidación del trabajador discapacitado jubilado?
Ratio decidendi	La Ley Orgánica de Discapacidades, al establecer beneficios para un grupo vulnerable, debe prevalecer sobre lo estipulado en el Contrato Colectivo
Normas aplicadas	Artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 595 del Código del Trabajo
Pruebas clave	Acta de finiquito impugnada, Oficio del Ministerio del Trabajo sobre el estado del finiquito
Decisión judicial	Se declara con lugar la demanda y se ordena el pago de 5 salarios básicos unificados por cada año de servicio, con un máximo de 150 salarios básicos unificados (\$54,000)
Precedentes citados	Criterio de la Corte Nacional de Justicia sobre la oportunidad de impugnar el acta de finiquito en la demanda
Relevancia	Establece la prevalencia de la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el Contrato Colectivo en casos de trabajadores discapacitados jubilados

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

En conclusión, la sentencia analizada representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador. Al dar preeminencia a la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el Contrato Colectivo, el juez no solo resuelve el caso concreto, sino que también establece un criterio importante para casos futuros, contribuyendo así a la seguridad jurídica y a la protección efectiva de los derechos de los grupos de atención prioritaria.

4.1.1.2 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00699

El caso se inicia con una demanda laboral interpuesta por Primitivo Leocadio Asencio González contra el GAD Municipal de Santa Elena, representado por su alcalde y Procurador Síndico. La demanda, tramitada bajo procedimiento sumario conforme al COGEP y Código del Trabajo, inicialmente reclamaba diversos beneficios laborales, incluyendo jubilación patronal. Sin embargo, durante la audiencia del 6 de julio de 2023, el actor desistió del reclamo de jubilación patronal por estar ya recibéndola, manteniendo únicamente la demanda por otros rubros laborales.

El problema jurídico central se enfocó en determinar si procedía la condena a los demandados al pago de bonificación por desahucio y el pago por Mandato Constituyente 2. La ratio decidendi del juez se fundamentó en varios elementos clave: la comprobación de la relación laboral mediante documentación presentada, el desistimiento expreso del reclamo

de jubilación patronal, el análisis del Art. 184 del Código del Trabajo respecto al desahucio, y la evaluación de la procedencia del pago por Mandato Constituyente 2.

La sentencia declaró parcialmente con lugar la demanda, resolviendo dos puntos específicos: negó el pago por Mandato Constituyente 2 y ordenó el pago de la bonificación por desahucio según el Art. 184 del Código del Trabajo. El fallo estableció que los valores a pagar no generarían intereses y que la responsabilidad del pago recaería exclusivamente sobre la entidad municipal. No se condenó en costas procesales por tratarse de una entidad del sector público, reflejando un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y las limitaciones legales y presupuestarias de las entidades públicas

Tabla 7 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00699

Aspecto	Detalle
Número de proceso	24331-2021-00699
Tipo de procedimiento	Sumario laboral
Tipo de acción	Impugnación del acta de finiquito
Actor	Primitivo Leocadio Asencio González
Demandados	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santa Elena
Juzgado	Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena
Juez	Ab. Eduardo Arturo Benavides León
Fecha de inicio	16 de julio de 2021 (fecha de sorteo)
Citación a demandados	10, 13 y 16 de agosto de 2021
Citación a Procuraduría	13, 16 y 17 de agosto de 2021
Término para contestar	30 días (por ser institución pública)
Audiencia única inicial	26 de abril de 2022 (declarada en abandono)
Recurso de apelación	Interpuesto por el actor el 16 de mayo de 2022
Reanudación audiencia	6 de julio de 2023
Fecha de sentencia	6 de octubre de 2023
Decisión	Se declara parcialmente con lugar la demanda
Rubros concedidos	- No existe pago por Mandato Constituyente 2 – Art. 8- Se condena al pago de bonificación por desahucio (Art. 184 CT)
Estado actual	Sentencia dictada (al 6 de octubre de 2023)

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

En conclusión, la sentencia resuelve parcialmente a favor del actor, reconociendo su derecho a la bonificación por desahucio, pero limitando otros reclamos que no encuentran sustento en la legislación vigente. Esta decisión demuestra la aplicación de los principios de legalidad

y seguridad jurídica en el ámbito del derecho laboral público, al tiempo que busca proteger los derechos fundamentales del trabajador.

4.1.1.3 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00737

El caso se origina con la demanda presentada por Dionicio Fausto Tigrero Lino contra el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena (GADMSE), solicitando el pago de pensión jubilar, bonificación por desahucio e indemnización según el Mandato Constituyente No. 2. El demandante trabajó para el GADMSE desde agosto de 1981 hasta noviembre de 2019, cuando presentó su renuncia voluntaria como obrero, con una última remuneración de USD 714,72. Aunque firmó un Acta de Finiquito en enero de 2020, la impugnó alegando renuncia de derechos.

El juez fundamentó su decisión en tres aspectos principales: a) Respecto a la pensión jubilar, reconoció que aunque el actor cumplía con los 25 años requeridos según el artículo 216 del Código del Trabajo, las entidades del régimen seccional autónomo pueden regular este beneficio mediante ordenanzas, confirmando que el actor ya recibía USD 90 mensuales por este concepto; b) Sobre la indemnización del Mandato Constituyente No. 2, interpretó que la norma establece montos máximos y no fijos; y c) En cuanto al desahucio, constató que este rubro no se incluyó en el Acta de Finiquito y ordenó su pago según el artículo 185 del Código del Trabajo.

El juez declaró parcialmente con lugar la demanda, ordenando únicamente el pago de la bonificación por desahucio por un monto de USD 6.789,84, y desestimó las pretensiones sobre la pensión jubilar y la indemnización respecto al Mandato Constituyente No. 2. Esta decisión refuerza tanto la interpretación de que el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 establece montos máximos para indemnizaciones, como la facultad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para regular la jubilación patronal mediante ordenanzas.

Tabla 8 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00737

Número de Juicio	24331-2021-00737
Juzgado	Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena
Juez	Abg. Enrique J. Mármod Balda
Fecha de Sentencia	30 de junio del 2022
Accionante	Dionicio Fausto Tigrero Lino
Accionados	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena (GADMSE), Otto Vera Palacios (Alcalde), Becker Salinas Buenaño (Procurador Síndico)
Tipo de Acción	Demanda laboral (trámite sumario)
Pretensiones	1. Pago de pensión jubilar 2. Bonificación por desahucio 3. Indemnización del artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2
Tiempo de Servicio	Del 01 de agosto de 1981 al 30 de noviembre de 2019
Última Remuneración	USD 714,72
Problema Jurídico	Determinar si el actor tiene derecho al pago de la pensión jubilar, la indemnización del artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, y la bonificación por desahucio
Ratio Decidendi	1. La pensión jubilar está siendo pagada conforme a la Ordenanza Municipal 2. El artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 establece montos máximos, no fijos 3. La bonificación por desahucio no fue incluida en el Acta de Finiquito y debe ser pagada
Normas Aplicadas	Art. 216 del Código del Trabajo Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 Art. 185 del Código del Trabajo
Decisión	Declara parcialmente con lugar la demanda
Monto Ordenado a Pagar	USD 6.789,84 por concepto de bonificación por desahucio
Costas	USD 150 por honorarios de la defensa técnica del actor

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

En Conclusión, esta sentencia es relevante para la interpretación y aplicación del derecho laboral en el sector público, especialmente en lo referente a la terminación de la relación laboral por renuncia voluntaria y los beneficios asociados a la jubilación patronal. El fallo establece un precedente importante al interpretar el alcance del artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 y al reconocer la autonomía de los gobiernos seccionales para regular la jubilación patronal. Además, subraya la importancia de incluir todos los rubros pertinentes en las actas de finiquito, como la bonificación por desahucio en casos de terminación laboral por acuerdo entre las partes.

4.1.1.4 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00745

El caso se origina con la demanda presentada por Pedro Gustavo Rodríguez Rocafuerte contra el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena (GADMSE), solicitando el pago de diferencias en la aplicación del Mandato Constituyente No. 2, liquidación de pensión jubilar patronal y bonificación por desahucio omitida en el

Acta de Finiquito. El demandante trabajó para el GADMSE desde mayo de 1982 hasta noviembre de 2019, cuando presentó su renuncia como obrero municipal. Existe una discrepancia sobre su última remuneración, pues el demandante alega USD 954,23 mientras que el GADMSE sostiene que fue USD 738,72.

El juez fundamentó su decisión basándose en tres aspectos principales: a) Sobre la indemnización del Mandato Constituyente No. 2, determinó que la norma establece montos máximos y no fijos, apoyándose en jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Nacional de Justicia; b) Respecto a la pensión jubilar, reconoció que si bien el actor cumplía con los 25 años requeridos, las entidades del régimen seccional autónomo pueden regularla mediante ordenanzas; y c) En cuanto al desahucio, verificó que este rubro no se incluyó en el Acta de Finiquito y ordenó su pago según el artículo 185 del Código del Trabajo.

En su decisión final, el juez declaró parcialmente con lugar la demanda, ordenando únicamente el pago de la bonificación por desahucio por un monto de USD 6.648,88, y desestimó las pretensiones sobre la diferencia de valores del Mandato Constituyente No. 2 y la pensión jubilar. Esta resolución refuerza la interpretación jurisprudencial de que los Mandatos Constituyentes no son fuente de derecho, sino que establecen límites a las indemnizaciones, y ratifica la facultad de los gobiernos autónomos descentralizados para regular la jubilación patronal mediante ordenanzas.

Tabla 9 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00745

Aspecto	Detalle
Número de Juicio	24331-2021-00745
Juzgado	Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena
Juez	Abg. Enrique J. Mármod Balda
Fecha de Sentencia	3 de junio del 2022
Accionante	Pedro Gustavo Rodríguez Rocafuerte
Accionados	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Elena (GADMSE), Otto Vera Palacios (Alcalde), Becker Salinas Buenaño (Procurador Síndico)
Tipo de Acción	Demanda laboral (trámite sumario)
Pretensiones	1. Pago de diferencia según Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 2. Liquidación de pensión jubilar patronal 3. Bonificación por desahucio omitida en el Acta de Finiquito
Tiempo de Servicio	Del 01 de mayo de 1982 al 30 de noviembre de 2019 (más de 36 años)

Última Remuneración	USD 738,72 (establecida por el juez)
Problema Jurídico	Determinar si al actor le asisten los derechos reclamados: diferencia de valores según Mandato Constituyente No. 2, pensión jubilar y bonificación por desahucio
Ratio Decidendi	1. El Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 establece montos máximos, no fijos 2.. Las entidades del régimen seccional autónomo pueden regular la jubilación patronal mediante ordenanzas 3. La bonificación por desahucio debe pagarse cuando la relación laboral termina por acuerdo entre las partes
Normas Aplicadas	- Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2 - Art. 216 del Código del Trabajo - Art. 185 del Código del Trabajo
Decisión	Declara parcialmente con lugar la demanda
Monto Ordenado a Pagar	USD 6.648,88 por concepto de bonificación por desahucio
Costas	USD 350 por honorarios de la defensa técnica del actor

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

En conclusión, esta sentencia es relevante para la interpretación y aplicación del derecho laboral en el sector público, especialmente en lo referente a la terminación de la relación laboral por renuncia voluntaria y los beneficios asociados a la jubilación patronal. El fallo refuerza la interpretación de que el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 establece montos máximos y no fijos para las indemnizaciones. Además, reafirma la autonomía de los gobiernos seccionales para regular la jubilación patronal y subraya la importancia de incluir la bonificación por desahucio en las actas de finiquito cuando la relación laboral termina por acuerdo entre las partes.

4.1.1.5 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2022-00273

El caso se origina con la demanda presentada por Pablo Ismael Reyes Borbor contra el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena (GADSE), impugnando un acta de finiquito y reclamando diferencias en su liquidación laboral tras su renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación. El demandante trabajó para el GADSE durante 33 años y un mes (desde febrero de 1987 hasta marzo de 2020), y al firmar el acta de finiquito el 17 de julio de 2020, recibió \$10,008.76 como bonificación por renuncia voluntaria. Sin embargo, alega que este monto es inferior al que le correspondía según el Mandato Constituyente No. 2 y los precedentes de pago a otros ex trabajadores.

La jueza fundamentó su decisión considerando varios elementos clave: a) La relación laboral y tiempo de servicio no fueron disputados; b) El acta de finiquito fue debidamente firmada y detallada; c) Se verificó el pago de \$10,008.76 al actor; y d) El acta especificaba pormenorizadamente la liquidación de haberes laborales. La juzgadora enfatizó que el actor malinterpretaba el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, aclarando que este no crea

nuevos derechos para trabajadores del sector público, sino que establece topes máximos para indemnizaciones.

Tabla 10 Análisis de la Sentencia del Juicio No. 24331-2022-00273

Aspecto	Detalle
Número de Juicio	24331-2022-00273
Juzgado	Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena
Jueza	María Auxiliadora Tandazo Reyes
Fecha de Sentencia	22 de diciembre del 2023
Accionante	Pablo Ismael Reyes Borbor
Accionados	Representantes legales de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena y/o Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena
Tipo de Acción	Demanda laboral (impugnación de acta de finiquito)
Pretensión Principal	Pago adicional de \$32,491.24 por bonificación por renuncia voluntaria y jubilación
Tiempo de Servicio	33 años y un mes (28/02/1987 - 31/03/2020)
Última Remuneración	\$829.44
Monto Liquidado	\$10,008.76
Fundamento Legal Principal	Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2
Pruebas Relevantes Accionante	1) Copia de renuncia voluntaria, 2) Copia de acta de finiquito
Pruebas Relevantes Accionados	1) Copia certificada de acta de finiquito, 2) Detalle de transferencias bancarias, 3) Aviso de salida del IESS
Ratio Decidendi	El acta de finiquito fue debidamente suscrita y pormenorizada. No se demostró que los valores liquidados no correspondieran legalmente a lo que el trabajador tenía derecho.
Decisión	Declarar sin lugar la demanda laboral
Costas	Sin costas ni honorarios profesionales

Elaborado por: Gloria Panchana y Laura Panchana

La sentencia declaró sin lugar la demanda laboral, basándose en que no se demostró que los valores liquidados en el acta de finiquito fueran incorrectos y en que el actor había aceptado dichos valores al firmar el documento. La decisión rechazó la aplicación del Mandato Constituyente No. 2 en los términos solicitados por el actor, enfatizando la importancia de la seguridad jurídica y el debido proceso. La sentencia no impuso costas ni honorarios profesionales al no demostrarse litigación abusiva o maliciosa.

4.1.2 Entrevista a abogados en libre ejercicio, especialistas en tema procesal, civil, y laboral.

Entrevista # 1

Nombre del entrevistado: Ab. Fernando Boloña Lemos, Mgtr.

Fecha de la entrevista: 10/10/2024

Hora: 10:00

Lugar de la entrevista: Oficina particular del entrevistado

Pregunta # 1 ¿En su experiencia, con qué frecuencia ha observado uniformidad en los criterios judiciales aplicados en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

En el sistema judicial laboral se observa una dualidad de criterios respecto a las demandas de jubilación patronal, el Ab. menciona que observa con bastante frecuencia, que la mayoría de jueces las acepta al cumplirse los requisitos legales, mientras que una minoría las rechaza en primera instancia, siendo posteriormente rectificadas en apelación. Adicionalmente, se evidencia un tratamiento procesal diferenciado según la naturaleza del empleador demandado, manifestándose mayor rigurosidad judicial cuando se trata de entidades públicas en comparación con empleadores naturales, lo cual refleja una aplicación heterogénea de la jurisprudencia laboral.

Pregunta # 2 ¿En qué aspectos se pone de manifiesto la falta de uniformidad de criterio judicial?

En el ámbito de la jurisprudencia laboral, se ha evidenciado una interpretación errónea por parte de algunos jueces respecto a la compatibilidad entre el desahucio y la jubilación patronal, quienes sostenían que la presentación del desahucio excluía el derecho a la jubilación patronal. Sin embargo, esta interpretación contravenía la naturaleza jurídica del desahucio, el cual constituye simplemente un aviso previo de terminación laboral que los trabajadores utilizan para acceder tanto a la jubilación patronal como a la jubilación ordinaria, siendo estos derechos plenamente compatibles según la legislación laboral.

Pregunta # 3 ¿Con qué frecuencia utiliza precedentes jurisprudenciales en sus argumentaciones en casos de jubilación patronal?

El entrevistado responde, siempre, siempre, en el ámbito procesal laboral, la efectividad de una demanda radica fundamentalmente en una sólida argumentación jurídica que integre sistemáticamente los hechos fácticos con los aspectos normativos aplicables, respaldada por jurisprudencia y precedentes jurisprudenciales relevantes, lo cual establece un camino más certero para obtener una resolución judicial favorable.

Pregunta # 4 En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia se encuentra con interpretaciones contradictorias de la ley en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

Se evidencia con regular frecuencia un fenómeno hermenéutico significativo, donde un porcentaje relevante de jueces realiza interpretaciones divergentes del alcance pretendido en la jurisprudencia establecida por la Corte. Este fenómeno, aunque no representa un porcentaje mayoritario, tiene suficiente relevancia para impactar en la uniformidad de criterios judiciales. La problemática central radica en que estos errores de hermenéutica jurídica distorsionan la intención original plasmada por el máximo órgano judicial. se evidencia con regular frecuencia un fenómeno hermenéutico significativo, donde un porcentaje relevante de jueces realiza interpretaciones divergentes del alcance pretendido en la jurisprudencia establecida por la Corte. Este fenómeno, aunque no representa un porcentaje mayoritario, tiene suficiente relevancia para impactar en la uniformidad de criterios judiciales.

Pregunta # 5 En su opinión, ¿cómo se podría mejorar la capacitación de los jueces para promover una mayor uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal?

Constituyendo Juzgados de Trabajo, como lo hay en todas las provincias del país, La ausencia de juzgados laborales en la Provincia de Santa Elena, contrasta con la realidad del resto del país, donde se ha implementado exitosamente la especialización jurisdiccional en materia laboral. Esta situación plantea desafíos importantes en términos de acceso a la justicia especializada y la eficiente resolución de conflictos laborales en dichas circunscripciones territoriales.

Análisis

La entrevista realizada al Ab. Fernando Boloña Lemos, Mgtr., se identifica una problemática fundamental en el sistema judicial laboral ecuatoriano, específicamente en lo referente a la

dualidad de criterios en materia de jubilación patronal. El experto señala que existe una marcada diferencia en el tratamiento de casos similares, donde la mayoría de jueces acepta las demandas cuando se cumplen los requisitos legales, mientras una minoría las rechaza en primera instancia, siendo estas decisiones posteriormente rectificadas en apelación. Particularmente notable es la observación sobre el tratamiento procesal diferenciado según la naturaleza del empleador, evidenciándose una mayor rigurosidad judicial cuando se trata de entidades públicas en comparación con empleadores naturales.

Un aspecto crítico que emerge de la entrevista es la identificación de interpretaciones erróneas respecto a la compatibilidad entre el desahucio y la jubilación patronal. El entrevistado señala que algunos jueces han sostenido equivocadamente que la presentación del desahucio excluye el derecho a la jubilación patronal, interpretación que contraviene la naturaleza jurídica del desahucio como mero aviso previo de terminación laboral. Esta situación se ve agravada por lo que el experto describe como un "fenómeno hermenéutico significativo", donde un porcentaje relevante de jueces realiza interpretaciones divergentes del alcance pretendido en la jurisprudencia establecida por la Corte, distorsionando así la intención original del máximo órgano judicial.

En cuanto a las soluciones propuestas, el experto enfatiza la necesidad urgente de constituir Juzgados de Trabajo especializados en la Provincia de Santa Elena, señalando que esta carencia contrasta significativamente con la realidad del resto del país, donde ya se ha implementado exitosamente la especialización jurisdiccional en materia laboral. Esta propuesta se fundamenta en la premisa de que la especialización judicial contribuiría a una mayor uniformidad en la aplicación de criterios jurídicos y mejoraría significativamente el acceso a la justicia especializada. Adicionalmente, el entrevistado destaca la importancia de una sólida argumentación jurídica que integre sistemáticamente los hechos fácticos con los aspectos normativos aplicables, respaldada por jurisprudencia y precedentes jurisprudenciales relevantes, como elemento fundamental para obtener resoluciones judiciales más predecibles y consistentes.

Entrevista # 2

Nombre del entrevistado: Ab. Douglas Yagual Ayala, MGT

Fecha de la entrevista: 10/10/2024

Hora: 13:00

Lugar de la entrevista: Oficina particular del entrevistado

Pregunta # 1 ¿En su experiencia, con qué frecuencia ha observado uniformidad en los criterios judiciales aplicados en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

Siempre he observado, esta divergencia en los criterios judiciales genera incertidumbre jurídica y afecta la predictibilidad del sistema judicial. Resulta preocupante que, a pesar de existir un marco normativo único, los jueces emitan resoluciones disímiles en casos análogos, comprometiendo así la seguridad jurídica y el principio de igualdad procesal. Esta situación evidencia la necesidad urgente de establecer mecanismos que garanticen una aplicación más uniforme y coherente de la ley en materia laboral.

Pregunta # 2 ¿En qué aspectos se pone de manifiesto la falta de uniformidad de criterio judicial?

Es preocupante la disparidad en los métodos decisorios de los jueces, donde algunos fundamentan sus resoluciones en el análisis de la jurisprudencia aplicable, mientras otros omiten esta crucial consideración, resulta alarmante la tendencia de ciertos jueces a desestimar los acuerdos preexistentes entre trabajadores e instituciones, argumentando una supuesta independencia del proceso judicial respecto a estos convenios previos. Esta diversidad de criterios judiciales y la discrecionalidad en la valoración de elementos probatorios fundamentales contraviene los principios de seguridad jurídica y uniformidad en la aplicación del derecho. La situación se agrava cuando los juzgadores asumen posiciones individualistas en sus decisiones, alejándose de la necesaria coherencia sistémica del ordenamiento jurídico.

Pregunta # 3 ¿Con qué frecuencia utiliza precedentes jurisprudenciales en sus argumentaciones en casos de jubilación patronal?

Siempre, porque resulta imperativo el acatamiento de los precedentes jurisprudenciales por parte de los jueces en todas las instancias procesales, fundamentado esto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador. Esta obligatoriedad se deriva de la naturaleza vinculante de la jurisprudencia, que se equipara a la ley en su fuerza normativa, especialmente cuando emana de la Corte Nacional o Constitucional. Los jueces de instancias inferiores están obligados a respetar estos precedentes, y en caso de apartarse de ellos, deben proporcionar una argumentación jurídica sólida y válida que justifique tal desviación. Sin embargo, en la práctica provincial, se evidencia una carencia significativa en el cumplimiento de esta obligación constitucional, lo que compromete la seguridad jurídica y la uniformidad en la aplicación del derecho.

Pregunta # 4 En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia se encuentra con interpretaciones contradictorias de la ley en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

El abogado menciona que con mucha frecuencia, y se evidencia una significativa disparidad en los criterios judiciales de primera instancia respecto al tratamiento de la jubilación patronal, derecho fundamental de carácter irrenunciable y se manifiesta en la existencia de dos corrientes interpretativas: por un lado, jueces que fundamentan sus decisiones favorables en el carácter irrenunciable de este derecho y en la jurisprudencia vinculante de la Corte Nacional; y por otro, magistrados que se apartan de estos criterios sin una fundamentación jurídica adecuada. La inconsistencia en la aplicación de criterios judiciales genera incertidumbre jurídica y afecta la confianza de los justiciables en el sistema de administración de justicia. Esta situación impacta negativamente en la relación profesional entre el abogado y su cliente, comprometiendo la predictibilidad y seguridad jurídica que debe caracterizar al sistema judicial.

Pregunta # 5 En su opinión, ¿cómo se podría mejorar la capacitación de los jueces para promover una mayor uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal?

Se evidencia la necesidad imperativa de implementar programas integrales de capacitación que articulen la participación conjunta de jueces de todas las instancias jurisdiccionales y profesionales del derecho en libre ejercicio. Este enfoque holístico de formación continua, materializado a través de seminarios y espacios de diálogo académico-profesional, busca

consolidar la unificación de criterios jurídicos en materia laboral. La interacción dinámica entre los diversos niveles de la judicatura y los abogados litigantes constituye un elemento fundamental para el desarrollo de una jurisprudencia coherente y predecible. La participación activa de los profesionales del derecho en estos espacios formativos garantiza una retroalimentación efectiva sobre la aplicación práctica de criterios jurisprudenciales. Este sistema integral de capacitación contribuye significativamente a la resolución eficiente de controversias interpretativas y al fortalecimiento de la seguridad jurídica en el ámbito laboral.

Análisis

La entrevista realizada al Ab. Douglas Yagual Ayala, MGT, se evidencia una profunda preocupación por la falta de uniformidad en los criterios judiciales relacionados con la jubilación patronal en Ecuador. El experto enfatiza que esta divergencia en las decisiones judiciales no solo compromete la seguridad jurídica, sino que también afecta directamente al principio constitucional de igualdad procesal. Sus respuestas revelan una problemática sistémica donde, a pesar de existir un marco normativo único, persiste una notable disparidad en la forma en que los jueces fundamentan sus resoluciones, especialmente en lo referente al tratamiento de acuerdos preexistentes entre trabajadores e instituciones.

Un aspecto particularmente relevante que emerge de la entrevista es la referencia específica al artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece la obligatoriedad de los precedentes jurisprudenciales. El entrevistado señala que existe una brecha significativa entre esta obligación constitucional y la práctica judicial a nivel provincial, donde se observa una tendencia preocupante por parte de algunos jueces a desviarse de los precedentes establecidos sin proporcionar la necesaria argumentación jurídica que justifique tal apartamiento. Esta situación se manifiesta especialmente en la existencia de dos corrientes interpretativas contrapuestas: una que respeta el carácter irrenunciable del derecho a la jubilación patronal y otra que se aparta de este criterio sin fundamentación adecuada.

Respecto a las posibles soluciones, el experto propone un enfoque innovador basado en la implementación de programas integrales de capacitación que involucren tanto a jueces de todas las instancias como a profesionales del derecho en libre ejercicio. Esta propuesta de formación holística, que incluye seminarios y espacios de diálogo académico-profesional,

busca no solo unificar criterios jurídicos sino también establecer un sistema de retroalimentación efectiva sobre la aplicación práctica de los criterios jurisprudenciales. La perspectiva del entrevistado sugiere que solo a través de esta interacción dinámica entre los diversos actores del sistema judicial se podrá alcanzar una jurisprudencia coherente y predecible que fortalezca la seguridad jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano.

Entrevista #3

Nombre del entrevistado: Ab. Becker Salinas Buenaño, Mgt.

Fecha de la entrevista: 23/10/2024

Hora: 10:30

Lugar de la entrevista: Vía online

Pregunta # 1 ¿En su experiencia, con qué frecuencia ha observado uniformidad en los criterios judiciales aplicados en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

Basado en la experiencia profesional del entrevistado, se evidencia una tendencia significativa hacia la uniformidad en los criterios judiciales, donde aproximadamente un 60-70% de los jueces, caracterizados por su experticia y sólida formación jurídica, aplican correctamente el derecho y los precedentes jurisprudenciales en materia laboral. No obstante, existe un preocupante porcentaje del 20-30% de magistrados que evidencian deficiencias en la aplicación adecuada del derecho, lo cual genera disparidad en los criterios judiciales.

Pregunta # 2 ¿En qué aspectos se pone de manifiesto la falta de uniformidad de criterio judicial?

Genera incertidumbre tanto para las empresas como para las instituciones públicas al momento de planificar sus presupuestos para liquidaciones laborales, esta situación es crítica en el ámbito de la administración pública, donde la previsión presupuestaria es un requisito fundamental para efectuar los pagos correspondientes a las liquidaciones laborales y a pesar de la existencia de precedentes jurisprudenciales vinculantes, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Nacional de Justicia, que deberían ser de obligatorio cumplimiento para todos los jueces conforme al ordenamiento jurídico vigente, persiste una resistencia por parte de algunos magistrados para acoger estos criterios uniformadores.

Pregunta # 3 ¿Con qué frecuencia utiliza precedentes jurisprudenciales en sus argumentaciones en casos de jubilación patronal?

El entrevistado manifiesta que utiliza en todos los casos que ha tenido en la actividad profesional, se aplica siempre antecedentes jurisprudenciales existentes en sentencia de corte constitucional, en sentencias en la corte nacional de justicia que son los que establecen precedentes jurisprudenciales obligatorios para todos los jueces, más, sin embargo, hay jueces que no se acogen a esos criterios.

Pregunta # 4 En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia se encuentra con interpretaciones contradictorias de la ley en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

De manera frecuente, en materia laboral, se evidencia que entre cuatro o cinco jueces civiles que conocen causas laborales, existe un esfuerzo de coordinación y diálogo que ha permitido establecer criterios uniformes en la resolución de casos. Sin embargo, se identifica la presencia de un elemento disruptivo en la forma de un juez que se aparta significativamente de estos criterios consensuados, emitiendo resoluciones contradictorias.

Pregunta # 5 En su opinión, ¿cómo se podría mejorar la capacitación de los jueces para promover una mayor uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal?

Sí, se implementan mecanismos de evaluación periódica para los jueces, enfocados principalmente en sus habilidades de comunicación y aplicación de criterios jurisprudenciales. Estos operadores de justicia están sujetos a un marco normativo claramente establecido, que incluye precedentes jurisprudenciales vinculantes y principios obligatorios que deben regir sus decisiones judiciales. A pesar de la existencia de estos sistemas de control y evaluación, se evidencia que algunos magistrados, por factores externos como relaciones personales o intereses particulares, se desvían de la correcta aplicación del derecho.

Análisis

De la entrevista al Ab. Becker Salinas Buenaño, Mgt., se evidencia una perspectiva detallada sobre la situación actual de la administración de justicia en materia de jubilación patronal en Ecuador. El experto presenta datos estadísticos significativos, señalando que aproximadamente entre el 60-70% de los jueces aplican correctamente los criterios jurídicos y precedentes jurisprudenciales, mientras que un preocupante 20-30% muestra deficiencias

en su aplicación. Esta disparidad en la administración de justicia genera un impacto directo en la seguridad jurídica y en la planificación presupuestaria, especialmente en el sector público, donde la previsibilidad de las obligaciones laborales es fundamental.

Un aspecto particularmente relevante que emerge de la entrevista es la identificación de una problemática estructural en la aplicación de precedentes jurisprudenciales vinculantes. A pesar de la existencia de criterios uniformadores establecidos tanto por la Corte Constitucional como por la Corte Nacional de Justicia, el entrevistado señala una resistencia significativa por parte de algunos magistrados para acatar estos precedentes. Esta situación se materializa especialmente en el contexto de los juzgados civiles que conocen causas laborales, donde se observa que, de un grupo de cuatro o cinco jueces, generalmente uno se aparta significativamente de los criterios consensuados, generando resoluciones contradictorias.

En cuanto a las posibles soluciones, el experto enfatiza la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación periódica de los jueces, particularmente en lo referente a sus habilidades de comunicación y aplicación de criterios jurisprudenciales. Sin embargo, también señala que la problemática no se limita únicamente a aspectos técnicos o de capacitación, sino que se extiende a factores externos como relaciones personales e intereses particulares que pueden influir en la correcta aplicación del derecho. Esta observación sugiere la necesidad de implementar no solo mejoras en la capacitación judicial, sino también establecer mecanismos más efectivos de control y supervisión que garanticen la independencia y objetividad en la administración de justicia laboral.

Entrevista #4

Nombre del entrevistado: Ab. Carlos Pesantes Mieles, Mgtr.

Fecha de la entrevista: 24/10/2024

Hora: 11:15

Lugar de la entrevista: Oficina particular del entrevistado

Pregunta # 1 ¿En su experiencia, con qué frecuencia ha observado uniformidad en los criterios judiciales aplicados en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

Si bien la jubilación patronal es un derecho exigible y aplicable constitucionalmente, he observado poca uniformidad en las sentencias depende en gran medida de dos factores principales: la carga probatoria presentada y la interpretación de la jurisprudencia constitucional vigente en materia laboral.

Pregunta # 2 ¿En qué aspectos se pone de manifiesto la falta de uniformidad de criterio judicial?

Dentro de los procesos de jubilación patronal, los aspectos que pueden variar respecto a la uniformidad de criterios se ven evidenciado en la falta de carga de prueba, falta de motivación por el actor o el demandado, e inconformidad jurisprudencial por parte del juez.

Pregunta # 3 ¿Con qué frecuencia utiliza precedentes jurisprudenciales en sus argumentaciones en casos de jubilación patronal?

En mi práctica profesional, utilizo precedentes jurisprudenciales con alta frecuencia, especialmente la jurisprudencia constitucional. Me apoyo particularmente en las sentencias de la Corte Constitucional que han sido ratificadas de manera reiterada, ya que estas proporcionan fundamentos claros para sustentar los alegatos y motivar adecuadamente las decisiones judiciales.

Pregunta # 4 En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia se encuentra con interpretaciones contradictorias de la ley en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?

Encuentro interpretaciones contradictorias con mucha frecuencia, particularmente en la provincia de Santa Elena. He observado que existe una tendencia a interpretar erróneamente la norma aplicable, especialmente cuando se trata de integrar la jurisprudencia y las sentencias de la Corte Constitucional con el objeto específico de la demanda.

Pregunta # 5 En su opinión, ¿cómo se podría mejorar la capacitación de los jueces para promover una mayor uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal?

La mejora debe iniciarse desde el Consejo de la Judicatura, mediante el fortalecimiento del programa de capacitaciones para jueces de primera y segunda instancia. Es fundamental implementar un sistema de actualización continua a nivel nacional que garantice la uniformidad en la interpretación y aplicación de criterios judiciales.

Análisis

De la entrevista realizada al Ab. Carlos Pesantes Mieles, Mgt., sobre la problemática de la jubilación patronal en el sistema judicial ecuatoriano, se pueden extraer importantes hallazgos que contribuyen significativamente al campo de la investigación jurídica laboral. El experto enfatiza la existencia de una marcada falta de uniformidad en los criterios judiciales, particularmente evidenciada en la provincia de Santa Elena, donde se observa una interpretación errónea de las normas aplicables y una confusión entre la jurisprudencia constitucional y el objeto de las demandas laborales. Este fenómeno sugiere una problemática sistemática en la administración de justicia laboral que merece un análisis profundo desde la perspectiva académica.

En cuanto a los factores que contribuyen a esta problemática, el entrevistado identifica tres elementos críticos: la deficiencia en la carga probatoria, la insuficiente motivación por parte de los actores procesales, y la inconformidad jurisprudencial por parte de los jueces. Resulta particularmente relevante cómo el experto destaca la importancia de la jurisprudencia constitucional y las sentencias reiteradas como herramientas fundamentales para la

motivación judicial, señalando que estas son utilizadas con alta frecuencia en la práctica profesional para fundamentar los alegatos en casos de jubilación patronal.

Desde una perspectiva de soluciones institucionales, el especialista propone una reforma integral que debe ser liderada por el Consejo de la Judicatura, enfocándose en el fortalecimiento de las capacitaciones para jueces de primera y segunda instancia a nivel nacional. Esta propuesta refleja la necesidad de una intervención sistemática que aborde no solo los aspectos técnicos del derecho laboral, sino también la uniformización de criterios interpretativos y la actualización constante de conocimientos en materia de jubilación patronal, lo cual constituye un aporte significativo para futuras investigaciones sobre reformas al sistema judicial laboral ecuatoriano.

4.1.3 Entrevista a Juez Titular de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena.

Nombre del entrevistado: Ab. Eduardo Benavides León, Mgt.

Fecha de la entrevista: 18/10/2024

Hora: 15:00

Lugar de la entrevista: Unidad Judicial Civil, con sede en el cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena

Pregunta # 1

Pregunta # 1 ¿Cuán vinculantes son los criterios unificados en causas sobre jubilación patronal que llegó a su despacho?

Los criterios son vinculantes en varios niveles jerárquicos: primero, cuando provienen de fallos de la Corte Constitucional, estos crean parámetros jurisdiccionales interpretativos vinculantes, conforme lo establecen la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control constitucional y la Constitución de la República. También son vinculantes los fallos declarados como tales por el pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como los fallos de triple reiteración de la extinta Corte Suprema de Justicia emitidos bajo la derogada Ley de Casación.

Pregunta # 2 ¿En qué medida considera que la falta de uniformidad de criterios afecta la tutela judicial efectiva y el principio de igualdad ante la ley?

La falta de uniformidad tiene un impacto significativo en el sistema judicial, ya que la ausencia de criterios uniformes afecta directamente el principio de igualdad y compromete el derecho a la tutela judicial efectiva, junto con otros derechos constitucionales fundamentales.

Pregunta # 3 ¿Cuál considera el principal obstáculo para lograr la uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal y qué medidas serían efectivas para promoverla?

El primer obstáculo es en la falta de difusión inmediata de los fallos en los órganos jurisdiccionales de la Corte Nacional, esto es para tener un conocimiento óptimo de los criterios que podían constituir precedentes vinculantes.

Pregunta # 4 ¿Cómo calificaría la claridad de las normas sobre jubilación patronal en el Código del Trabajo?

Las normas son claras desde mi perspectiva. De hecho, recientemente se publicó en el Registro Oficial un fallo de la Corte Nacional de Justicia que establece claramente el método de cálculo para la jubilación patronal, lo cual refuerza la claridad de la normativa actual.

Pregunta # 5 ¿Qué aspecto de la jubilación patronal considera más afectado por la falta de uniformidad de criterios y por qué?

El aspecto más problemático ha sido el pago global de la jubilación patronal. Esto ha generado considerable controversia porque, si bien la esencia de la jubilación patronal es el pago de pensiones periódicas mensuales de carácter vitalicio, existe una disposición normativa que permite el pago global bajo circunstancias específicas, lo cual ha generado interpretaciones divergentes.

Pregunta # 6 ¿Con qué frecuencia recibe capacitación sobre criterios unificados en jubilación patronal y cómo evaluaría la necesidad de una reforma legal para garantizar la uniformidad?

Actualmente las capacitaciones se realizan de manera virtual, sin embargo, considero necesario implementar un sistema de capacitaciones presenciales que permitan una mejor comprensión y una dinámica más efectiva en el aprendizaje. En cuanto a la reforma legal, es importante considerar la dinamización del derecho para satisfacer de manera más eficiente las necesidades de los usuarios de la administración de justicia y los grupos de trabajadores.

Análisis:

La entrevista realizada al Ab. Eduardo Benavides Leon, Mgtr. quien ejerce funciones en la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena, se evidencia un profundo conocimiento sobre la jerarquía y obligatoriedad de los precedentes jurisprudenciales en materia de jubilación patronal. El entrevistado destaca tres fuentes principales de criterios

vinculantes: los fallos de la Corte Constitucional que crean parámetros jurisdiccionales interpretativos, las resoluciones declaradas vinculantes por el pleno de la Corte Nacional de Justicia, y los fallos de triple reiteración de la extinta Corte Suprema de Justicia. Esta clara jerarquización demuestra la complejidad del sistema de precedentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, donde diferentes órganos jurisdiccionales contribuyen a la construcción de criterios uniformes.

Un aspecto crítico que emerge de la entrevista es la identificación del principal obstáculo para lograr la uniformidad de criterios: la falta de difusión inmediata de los fallos de la Corte Nacional en los órganos jurisdiccionales. Esta deficiencia en la comunicación institucional impacta directamente en la capacidad de los jueces para acceder y aplicar oportunamente los precedentes vinculantes. El entrevistado también señala una preocupación específica respecto al "pago global" de la jubilación patronal, identificándolo como uno de los aspectos más afectados por la falta de uniformidad de criterios, dado que genera dudas significativas en la aplicación práctica, a pesar de que la esencia de este derecho radica en el pago de pensiones periódicas de carácter vitalicio.

En cuanto a las soluciones propuestas, el magistrado enfatiza la necesidad de reformar el sistema de capacitación judicial, sugiriendo una transición de la modalidad virtual actual hacia un formato presencial que permita una mejor comprensión y aplicación de los criterios unificados. Esta propuesta se vincula con su perspectiva sobre la necesidad de una reforma legal que considere la dinamización del derecho como elemento fundamental para satisfacer las necesidades de los usuarios de la administración de justicia y los grupos de trabajadores. El entrevistado reconoce que, si bien las normas sobre jubilación patronal en el Código del Trabajo son claras, especialmente con las últimas actualizaciones normativas y fallos de la Corte Nacional, existe una necesidad continua de adaptación y mejora en su aplicación práctica.

4.2 Verificación de la idea a defender

El análisis exhaustivo de las cinco sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023, junto con las entrevistas realizadas al juez y abogados especialistas, confirma la idea a defender planteada inicialmente: la falta de aplicación del principio de uniformidad en las sentencias de primera instancia vulnera sistemáticamente los principios de la administración de justicia como tutela efectiva y seguridad jurídica regulados en la CRE y en el COFJ, afectando perjudicialmente los procesos de primera instancia en materia laboral.

Esta verificación se sustenta en hallazgos concretos, como se evidencia en el análisis comparativo de las sentencias No. 24331-2020-00578, No. 24331-2021-00699, No. 24331-2021-00737, No. 24331-2021-00745 y No. 24331-2022-00273, donde se observan divergencias significativas en la interpretación y aplicación de normas fundamentales como el artículo 216 del Código de Trabajo y el Mandato Constituyente No. 2. La disparidad se manifiesta particularmente en aspectos cruciales como la fundamentación jurídica, el uso de precedentes jurisprudenciales y la aplicación de ordenanzas municipales en materia de jubilación patronal.

La investigación revela que esta falta de uniformidad no solo afecta la predictibilidad de las decisiones judiciales, sino que también compromete la tutela judicial efectiva garantizada en el artículo 75 de la Constitución. Los resultados demuestran que casos con características similares reciben tratamientos jurídicos diferentes, generando inseguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores. Esta situación se agrava por la insuficiente capacitación especializada de los operadores de justicia y la ausencia de mecanismos efectivos para la unificación de criterios judiciales.

Se confirma además que la falta de aplicación del artículo 130.3 del COFJ, referente a la obligación de los jueces de propender a la unificación del criterio judicial, esto tiene consecuencias directas en la calidad de la administración de justicia laboral. Las entrevistas a los especialistas corroboran que esta problemática afecta significativamente la confianza en el sistema judicial y la efectiva protección de los derechos laborales, especialmente en materia de jubilación patronal, validando así la hipótesis inicial sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de uniformidad en la interpretación y aplicación de la normativa laboral.

CONCLUSIONES

1. El análisis de las sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal en la Provincia de Santa Elena durante el período 2020-2023 evidencia la falta de uniformidad en los criterios judiciales, particularmente en la interpretación del Mandato Constituyente No. 2 y el artículo 216 del Código de Trabajo, lo que afecta la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos laborales.
2. Las entrevistas realizadas a los abogados especialistas confirman que la ausencia de juzgados especializados en materia laboral en la Provincia de Santa Elena, lo que contribuye a la disparidad de criterios y afecta la calidad de la administración de justicia, por ende contribuye a la falta de la unificación del criterio judicial, lo que se refleja en decisiones contradictorias sobre casos análogos, generando una afectación a la seguridad jurídica, y tutela judicial efectiva tanto para trabajadores como empleadores.
3. Se constata que la motivación judicial en casos de jubilación patronal presenta notables disparidades en cuanto a su exhaustividad y fundamentación, lo que contraviene el mandato constitucional establecido en el artículo 76.7.1 de la Constitución y afecta el derecho a la seguridad jurídica de los justiciables.
4. Los mecanismos actuales de capacitación judicial y retroalimentación resultan insuficientes para garantizar la uniformidad de criterios en materia de jubilación patronal, especialmente la del sector público que se evidencia por la falta de un sistema efectivo de seguimiento y control de precedentes jurisprudenciales dificulta la consolidación de criterios uniformes en la administración de justicia laboral a nivel provincial.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Consejo de la Judicatura en coordinación con la Escuela de la Función judicial y Colegios de Abogados implementar programas especializados de capacitación continua para jueces de primera instancia y abogados del libre ejercicio profesional, sobre jubilación patronal, con énfasis en la interpretación uniforme del artículo 216 del Código de Trabajo y el Mandato Constituyente No. 2.
2. Se recomienda crear mesas técnicas de trabajo para los jueces de la Provincia de Santa Elena que sustancian procesos de jubilación patronal para que se unifiquen los criterios sobre este punto en casos análogos, hasta que se gestionen plazas de jueces especializados en materia laboral para la provincia de Santa Elena por parte del Consejo de la Judicatura.
3. Se sugiere a la Corte Nacional de Justicia realizar un diagnóstico exhaustivo sobre la aplicación del artículo 130.3 del COFJ en materia de jubilación patronal, con el fin de identificar las principales divergencias interpretativas y emitir resoluciones con fuerza de ley que unifiquen los criterios jurisdiccionales en esta materia.
4. Se recomienda crear espacios de diálogo y retroalimentación entre jueces, abogados y académicos para discutir y armonizar criterios sobre la aplicación de la normativa de jubilación patronal, fortaleciendo así la predictibilidad de las decisiones judiciales, con el objetivo de elaborar un proyecto de reforma al artículo 216 del Código de Trabajo para establecer parámetros más precisos en el cálculo de la jubilación patronal, incluyendo criterios específicos sobre la forma de computar el tiempo de servicio y la determinación de la pensión jubilar, reduciendo así el margen de discrecionalidad judicial entre el sector público y privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Guzmán, V. (2020). Tutela jurisdiccional del crédito en Ecuador. Ediciones Legales.
- Aguirre, V. (2012). La administración de justicia en Ecuador 2012. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
- Andrade Ubidia, S. (2018). Estudios sobre la Función Judicial. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Andrade, S. (2018). La uniformidad de criterio judicial como garantía de seguridad jurídica. *Revista Jurídica de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 33, 15-30.
- Andrade, S. (2023). Impacto social de la jubilación patronal en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Derecho Laboral*, 15(2), 78-95.
- Apolo Maza, J. T. (2012). Los principios del Código Orgánico de la Función Judicial y su aplicación dentro del proceso penal en el Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional UTPL.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449.
- Asamblea Constituyente. (2008). Mandato Constituyente No. 2. Suplemento del Registro Oficial No. 261 del 28 de enero de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento 544 de 9 de marzo de 2009.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial Suplemento 506.
- Ayala Mora, E. (2018). Resumen de historia del Ecuador (4ª ed.). Quito: Corporación Editora Nacional.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (3ª ed.). Pearson Educación.
- Cabanellas de Torres, G. (2007). Diccionario jurídico elemental (22.ª ed.). Editorial Heliasta
- Calvinho, G. (2018). El principio de uniformidad en la interpretación del derecho. *Revista de Derecho Procesal*.
- Carmona, M. (2020, 13 de diciembre). Algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo. [Artículo de opinión].
- Castillo Gallo, C., & Reyes Tomalá, B. (2015). *Guía metodológica de proyectos de investigación social*. Editorial UPSE. <https://doi.org/978-9942-8548-5-8>

- Congreso Nacional del Ecuador. (2001). Ley de Seguridad Social. Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2001.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Sentencia No. 223-18-SEP-CC. Registro Oficial Edición Constitucional 37.
- De Pina Vara, R., & De Pina, L. (2009). Diccionario de derecho (33.^a ed.). Editorial Porrúa.
- Ferrer Vanrell, M. A. (2013). Diccionario jurídico básico (2.^a ed.). Editorial Bosch.
- García Falconí, J. (2021). La administración de justicia en el Ecuador. Ediciones Rodin.
- García Falconí, J. (2022). *La independencia judicial en Ecuador*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- García Falconí, J. (2023). Jubilación patronal: Análisis jurídico y económico. Quito: Ediciones Legales.
- Gómez, M. (2022). "Evolución de la jurisprudencia sobre jubilación patronal en Santa Elena." *Anuario Jurídico de Ecuador*, 50(2), 98-117.
- Grijalva Jiménez, A. (2020). Constitucionalismo en Ecuador. Corte Constitucional del Ecuador.
- Grijalva, A. (2021). Derechos laborales y seguridad social en Ecuador. Foro: *Revista de Derecho*, 35, 98-120.
- Guarderas Izquierdo, S. (2019). El principio de congruencia en el proceso civil. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Guzmán, J. (2012). La administración de justicia en el Ecuador: Una visión crítica. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.
- López Medina, D. E. (2020). El derecho de los jueces: Obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial. Legis.
- Mandato Constituyente No. 2. (2008). Registro Oficial Suplemento 261 de 28-ene-2008. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_mandato2.pdf

- Marinoni, L. G. (2018). Precedentes obligatorios. Palestra Editores.
- Mármol Balda, E. J. (2021). Sentencia del Juicio No. 24331-2020-00578. Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.
- Mendoza, A. (2023). "Impacto del principio de uniformidad en la seguridad social." Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil.
- Monesterolo Lencioni, G. (2018). *Instituciones de Derecho Laboral Individual: Herramientas didácticas (5a ed.)*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Moyano, J. (2022). *La Jubilación Patronal en Ecuador*. Blog Jurídico.
- Oyarte, R. (2021). *Derecho constitucional ecuatoriano y comparado*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Pérez, J. (2021). "La uniformidad de criterios en la jurisprudencia laboral ecuatoriana." *Revista de Derecho Laboral*, 45(3), 123-145.
- Porras Velasco, A. (2020). *La jubilación patronal en el sector público ecuatoriano: Análisis jurisprudencial y doctrinario*. *Revista de Derecho UASB-Ecuador*, 33, 41-62.
- Porras Velasco, A. (2021). *La justicia constitucional en Ecuador*. UASB.
- Porras, A., & Romero, J. (2020). *Guía de jurisprudencia constitucional ecuatoriana: Período octubre 2008 - diciembre 2020*. Corte Constitucional del Ecuador.
- Ramírez, L. (2020). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica Nacional.
- Trujillo, J. C. (2018). *Derecho del trabajo en el Ecuador: La jubilación patronal y los mandatos constituyentes*. Editorial Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena. (22 de diciembre de 2023). Sentencia del Juicio No. 24331-2022-00273.
- Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena. (3 de junio de 2022). Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00745.
- Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena. (30 de junio de 2022). Sentencia del Juicio No. 24331-2021-00737.
- Vásquez López, J. (2022). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Zavala Egas, J. (2012). *Teoría de la seguridad jurídica*. *Iuris Dictio*, 13(15), 217-232. <https://doi.org/10.18272/iu.v13i15.713>
- Zavala Egas, J. (2016). *Teoría y práctica procesal constitucional*. Edilex.
- Zavala Egas, J. (2019). *Derecho constitucional, neoconstitucionalismo y argumentación jurídica*. Edilex.

ANEXOS

Anexos 1 Evidencias fotográficas

Anexo #1.1



Entrevista al Abg. Fernando Boloña Lemos, Abogado especialista en Derecho laboral

Anexo# 1.2



Entrevista al Abg. Douglas Yagual Ayala, Abogado especialista en Derecho laboral

Anexo # 1.3.



Entrevista al Abg. Becker Salinas Buenaño, Abogado especialista en Derecho Laboral y Constitucional

Anexo# 1.5



Entrevista al Abg. Carlos Pesantez Mieles, Abogado especialista en Derecho Laboral

Anexo# 1.6



Entrevista al Dr. Eduardo Benavides León Mgt., Juez titular de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Santa Elena de la provincia Santa Elena .

Anexos 2 Instrumentos de Investigación



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO
TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: PRINCIPIO DE
UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE
PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACION
PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020 - 2021



INVESTIGADORAS: GLORIA PANCHANA SUÁREZ
LAURA PANCHANA FAJARDO

**ENTREVISTA A JUEZ TITULAR DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN
SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

OBJETIVO: Evaluar la percepción de los jueces sobre cómo la falta de aplicación del Principio de uniformidad de criterio judicial en sentencias de primera instancia afecta la tutela afectiva y la seguridad jurídica en casos de jubilación patronal en la provincia de Santa Elena.

Estimado Sr. Juez: Sírvase dar lectura al presente cuestionario que profundizará aspectos clave de nuestra investigación jurídica.

1. ¿Cuán vinculantes son los criterios unificados en causas sobre jubilación patronal que llegó a su despacho?
2. ¿En qué medida considera que la falta de uniformidad de criterios afecta la tutela judicial efectiva y el principio de igualdad ante la ley?
3. ¿Cuál considera el principal obstáculo para lograr la uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal y qué medidas serían efectivas para promoverla?
4. ¿Cómo calificaría la claridad de las normas sobre jubilación patronal en el Código del Trabajo?
5. ¿Qué aspecto de la jubilación patronal considera más afectado por la falta de uniformidad de criterios y por qué?
6. ¿Con qué frecuencia recibe capacitación sobre criterios unificados en jubilación patronal y cómo evaluaría la necesidad de una reforma legal para garantizar la uniformidad?

Agradecemos vuestra colaboración



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO
TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR: PRINCIPIO DE
UNIFORMIDAD DE CRITERIO JUDICIAL EN SENTENCIAS DE
PRIMERA INSTANCIA REFERENTES A LA JUBILACION
PATRONAL EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2020 - 2021



INVESTIGADORAS: GLORIA PANCHANA SUÁREZ
LAURA PANCHANA FAJARDO

**ENTREVISTA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO, ESPECIALISTAS EN TEMA PROCESAL,
CIVIL, LABORAL**

OBJETIVO: Valorar la opinión de los abogados sobre cómo la falta de aplicación del Principio de uniformidad de criterio judicial en sentencias de primera instancia afecta la tutela afectiva y la seguridad jurídica en casos de jubilación patronal en la provincia de Santa Elena.

Estimado Abogado: Sirvase dar lectura al presente cuestionario que profundizará aspectos clave de nuestra investigación jurídica.

1. ¿En su experiencia, con qué frecuencia ha observado uniformidad en los criterios judiciales aplicados en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?
2. ¿En qué aspectos se pone de manifiesto la falta de uniformidad de criterio judicial?
3. ¿Con qué frecuencia utiliza precedentes jurisprudenciales en sus argumentaciones en casos de jubilación patronal?
4. En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia se encuentra con interpretaciones contradictorias de la ley en sentencias de primera instancia sobre jubilación patronal?
5. En su opinión, ¿cómo se podría mejorar la capacitación de los jueces para promover una mayor uniformidad de criterios en casos de jubilación patronal?

Agradecemos vuestra colaboración