

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Jubilación patronal como derecho laboral y el retiro voluntario como compensación laboral en Ecuador

Employer-provided retirement as a labor right and voluntary
retirement as labor compensation in Ecuador

Carolina Elizabeth Castillo Cevallos

carolinaecastillo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8762-2416>

Empresa Pública Flota Petrolera

Ecuatoriana EP FLOPEC

Esmeraldas – Ecuador

Elizabeth Mercedes Cevallos Gorozabel

cevallos-gorozabel-1966@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0425-3497>

Universidad Técnica "Luis Vargas Torres"

de Esmeraldas

Esmeraldas – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4899>

Artículo recibido: 26 de julio de 2025

Aceptado para publicación: 26 de noviembre
de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4899>

Jubilación patronal como derecho laboral y el retiro voluntario como compensación laboral en Ecuador

Employer-provided retirement as a labor right and voluntary retirement as labor compensation in Ecuador

Carolina Elizabeth Castillo Cevallos¹

carolinaecastillo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8762-2416>

Empresa Pública Flota Petrolera Ecuatoriana EP FLOPEC

Esmeraldas – Ecuador

Elizabeth Mercedes Cevallos Gorozabel

cevallos-gorozabel-1966@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0425-3497>

Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas

Esmeraldas – Ecuador

Artículo recibido: 26 de julio de 2025. Aceptado para publicación: 26 de noviembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente artículo analiza dos instituciones fundamentales del Derecho Laboral ecuatoriano: la jubilación patronal y el retiro voluntario, abordando su naturaleza jurídica, diferencias conceptuales y el marco normativo que las regula. A través de una metodología bibliográfica-documental, se examinan las disposiciones del Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), y el Mandato Constituyente N.º 2, evidenciando los vacíos, superposiciones y contradicciones existentes entre estos cuerpos legales. Se determina que la jubilación patronal constituye un derecho adquirido de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo, mientras que la indemnización por retiro voluntario es un beneficio discrecional sujeto a la disponibilidad presupuestaria y a políticas institucionales. Asimismo, se identifica la falta de una regulación unificada que precise el procedimiento, competencia y criterios de cálculo aplicables, lo que ha provocado conflictos administrativos y judiciales. Finalmente, el estudio propone la necesidad de una armonización normativa entre el régimen laboral público y privado, a fin de garantizar la seguridad jurídica, equidad y transparencia en la aplicación de ambos beneficios laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo una gestión eficiente en las instituciones públicas ecuatorianas.

Palabras clave: derecho, jubilación patronal, retiro voluntario, sistema judicial


Abstract

This article analyzes two fundamental institutions of Ecuadorian labor law: employer-provided retirement and voluntary retirement, addressing their legal nature, conceptual differences, and the regulatory framework that governs them. Through a bibliographic-documentary methodology, the provisions of the Labor Code, the Organic Law of Public Service (LOSEP), the Organic Law of Public Enterprises (LOEP), and Constituent Mandate No. 2 are examined, highlighting the gaps, overlaps, and

¹ Autora de correspondencia.

contradictions that exist among these legal instruments. It is determined that employer-provided retirement benefits constitute an acquired right of workers protected by the Labor Code, while severity pay for voluntary retirement is a discretionary benefit subject to budgetary availability and institutional policies. Furthermore, the lack of unified regulations specifying the applicable procedures, jurisdiction, and calculation criteria has led to administrative and judicial disputes. Finally, the study proposes the need for regulatory harmonization between the public and private labor regimes, in order to guarantee legal certainty, equity and transparency in the application of both labor benefits, protecting the rights of workers and promoting efficient management in Ecuadorian public institutions.

Keywords: law, employer-provided retirement, voluntary retirement, labor regime, Ecuadorian law

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Castillo Cevallos, C. E., & Cevallos Gorozabel, E. M. (2025). Jubilación patronal como derecho laboral y el retiro voluntario como compensación laboral en Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 379 – 392. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4899>

INTRODUCCIÓN

La jubilación patronal es un derecho del trabajador por el cual le corresponde recibir una pensión mensual vitalicia que debe ser pagada por el empleador siempre que este haya laborado bajo relación de dependencia para el mismo empleador continua o discontinuamente por al menos 20 años cuando la relación laboral culminó por despido intempestivo y por al menos 25 años sin importar la forma de terminación de la misma (Enríquez, 2015).

Asimismo, el retiro voluntario es una compensación que es solicitada por el trabajador que renuncia voluntariamente, la misma que debe cumplir con los requisitos establecidos en la normativa legal aplicable, cuya finalidad es la obtención de una indemnización por los años laborados en la Empresa o Institución Pública.

Para el análisis de las dos figuras jurídicas mencionadas, examinaremos a profundidad el Código de Trabajo, Mandato Constitucional Nro. 2., la Ley Orgánica de Empresas Públicas y Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento, sin considerar que, las empresas públicas cuentan además con las normas internas que regulan el procedimiento establecido por las leyes en mención.

Las controversias derivadas de la determinación del cálculo de la jubilación patronal han generado impases en la justicia, desgaste económico, y administrativo para los servidores judiciales, y también para los ex trabajadores y posibles beneficiarios de este derecho laboral. Ambas partes se ven afectadas.

El origen del problema radica en el desconocimiento de la normativa legal vigente respecto a temas de jubilación patronal, retiro voluntario y demás procedimientos judiciales que se interponen en las dependencias judiciales del país por ello, se considera como una propuesta de aporte a la solución, el presente estudio, con la finalidad de así mitigar las acciones legales, que resultan perjudiciales en razón de las erogaciones que se efectúan en los procesos planteados.

La metodología que se utiliza en la investigación es de tipo bibliográfica documental, examinando la información y efectuando la recopilación de datos de forma meticulosa, la misma que será obtenida en la norma jurídica, artículos, libros, revistas y páginas web institucionales, para explorar el tema y analizarlo con prudencia normativa con la finalidad de ampliar los conocimientos y despejar los objetivos planteados dentro del presente ensayo.

El objetivo general del presente estudio es analizar comparativamente las instituciones de la jubilación patronal y del retiro voluntario en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, identificando sus diferencias conceptuales, vacíos normativos y desafíos prácticos en su aplicación.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter jurídico–documental, orientado al análisis e interpretación de normas, doctrina y criterios jurisprudenciales relacionados con la jubilación patronal y la indemnización por retiro voluntario en el ordenamiento ecuatoriano. El propósito no fue medir variables numéricas, sino comprender la naturaleza jurídica de ambas instituciones, sus diferencias y las tensiones que se generan por la coexistencia de varios marcos normativos.

Diseño del estudio

Se empleó un diseño descriptivo–analítico y comparativo. Fue descriptivo porque se identificaron y sistematizaron las normas que regulan las dos instituciones (Código del Trabajo, LOEP, LOSEP, Mandato Constituyente N.º 2 y normativa conexas); y fue analítico–comparativo porque se contrastaron

sus elementos constitutivos (naturaleza, fuente, competencia, forma de cálculo, efectos y limitaciones) para determinar coincidencias, vacíos y contradicciones.

Unidades de análisis

Al no tratarse de una investigación con seres humanos, las “unidades de análisis” estuvieron constituidas por fuentes jurídicas:

Normas: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo (arts. 216 y 218), Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica de Empresas Públicas y Mandato Constituyente N.º 2.

Doctrina: autores de derecho laboral y administrativo que abordan jubilación patronal, terminación de la relación laboral y compensaciones en el sector público.

Criterios institucionales y jurisprudenciales: resoluciones administrativas del Ministerio del Trabajo y criterios de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional sobre cálculo, techo y aplicación temporal.

Estas unidades se seleccionaron por pertinencia temática (todas regulan o inciden en jubilación patronal o retiro voluntario) y por vigencia (normativa aplicable actualmente).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron fichas de registro y matrices de análisis normativo, elaboradas ad hoc, en las que se consignó para cada fuente: nombre de la norma, artículo analizado, ámbito de aplicación, sujetos, autoridad competente y forma de cálculo. En el caso de la doctrina, se registró autor, año, concepto central y posición sobre la naturaleza del beneficio. Esto permitió comparar en una misma grilla las exigencias y topes que fijan el Código del Trabajo, la LOEP, la LOSEP y el Mandato Constituyente N.º 2.

Procedimiento

Identificación y localización de normas relacionadas con terminación de la relación laboral y beneficios económicos en el sector público y en el sector regido por el Código del Trabajo.

Lectura analítica de cada disposición para determinar su objeto, sujetos y autoridad de aplicación.

Sistematización en matrices para observar superposiciones (por ejemplo, mismo tope en LOEP y Mandato N.º 2) y omisiones (como la falta de conceptualización del retiro voluntario en la LOSEP).

Contrastación de los resultados normativos con la práctica administrativa de las empresas públicas (especialmente en el punto de cálculo y financiamiento).

Redacción del análisis comparativo entre jubilación patronal y retiro voluntario, destacando sus efectos procesales (posibilidad de demanda cuando no se reconoce el beneficio) y las causas de conflictividad.

Análisis de datos

La información recolectada fue sometida a un análisis de contenido jurídico y a una técnica de comparación normativa. Primero, se identificaron las categorías principales (naturaleza jurídica, fuente normativa, competencia administrativa, forma de cálculo, límite o tope, y efectos del reingreso al servicio público). Luego, se compararon esas categorías entre regímenes (laboral-privado vs. administrativo-público) para determinar los puntos de fricción que generan litigios y reclamos. Finalmente, se integraron los hallazgos en una propuesta de armonización normativa.

Consideraciones éticas

Al tratarse de una investigación documental y basada en fuentes públicas y académicas, no se trabajó con información sensible de personas ni se requirió consentimiento informado. Se respetaron los principios de propiedad intelectual y citación de fuentes, así como el uso exclusivo de normativa vigente y publicaciones con autor identificable. La investigación se enmarca en los principios de legalidad, transparencia y honestidad académica.

DESARROLLO

Derecho Laboral

Bolaños (2014) considera que «toda persona que vaya a realizar, o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición del trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dichas condición» (p. 25).

Teodosio (2015), señala que «El Derecho del Trabajo es un conjunto sistemático de normas rectoras y de principios que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones jurídicas que nacen a raíz del trabajo de prestación del servicio bajo dependencia» (p. 308).

Es decir que este conjunto de principios y normas jurídicas regulan las relaciones existentes entre empleador y trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado, estableciéndose como el fin esencial del derecho del trabajo, la protección especial del trabajador, el cual es considerado la parte más débil de la relación laboral.

Entre las normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores, servidores y las instituciones públicas ecuatorianas, se encuentran: la Constitución de la República del Ecuador, El Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Empresas Públicas y la Ley Orgánica de Servicio Público, y su reglamento, entre otras.

El Derecho al Trabajo está orientado a proteger y tutelar al trabajador su origen se da para resarcir los tratos injustos e inhumanos que recibía el trabajador en épocas anteriores, este derecho a lo largo de su evolución ha tenido diferentes denominaciones, entre ellos están Derecho Industrial. Sindical, Obrero, Social; Económico hasta que finalmente de forma casi unánime fue aceptado con la denominación del Derecho del Trabajo. (Zamora, 2021, p. 23).

Es por ello que la normativa internacional protege al trabajador al establecer en el cuerpo normativo, contenido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo»,

Asimismo, en la Norma suprema ecuatoriana, establece que:

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. (Constitución, 2008)

Jubilación Patronal

En su artículo, (Moyano 2022) señala que la jubilación patronal es un derecho adquirido por una persona que haya prestado sus servicios en una empresa por más de veinte años, ya sea de forma continuada o interrumpida (p. 12).

La jubilación patronal es una figura que se encuentra exclusivamente determinada en el Código de Trabajo y es aplicable para las relaciones entre empleadores y trabajadores reguladas por el Código de Trabajo.

Este tipo de jubilación se introdujo en el Ecuador en el año 1938 a través del Código de Trabajo o como una alternativa para las personas que no pudieron acogerse a los beneficios de la recién creada Caja del Seguro (Moreno, 2013).

El artículo 216 del Código de Trabajo establece este derecho a los trabajadores y reglamenta la jubilación patronal, además de establecer el cálculo, el techo y piso, complementado con el artículo 218 del mismo cuerpo normativo.

Es importante señalar que este derecho beneficia a los trabajadores que han prestado sus servicios de forma continua o interrumpida, por 25 años o más y la misma atiende a las siguientes reglas de acuerdo al artículo 216 del Código de Trabajo:

Se fija siguiendo las normas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, tomando en cuenta el coeficiente, tiempo de servicio y edad del trabajador. Estas normas se encuentran contempladas en los estatutos vigentes del 17 de noviembre de 1938. (Código de Trabajo, 2005, p. 77).

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- 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.

Es importante señalar que se debe efectuar la REBAJA A FAVOR DEL EMPLEADOR, si el trabajador está afiliado al IESS, el empleador tiene derecho a que se deduzcan los valores que han sido depositados en el IESS, por concepto de fondos de reserva o aportes por parte del empleador, el saldo que se obtiene se llama CAPITAL CONSTITUTIVO DE RENTA.

En el artículo 216 del Código de Trabajo, numeral 2, se establece:

En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

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

Ejemplo de cálculo de jubilación patronal

Ahora bien, la fórmula que se usó para el cálculo, la cual acoge la normativa legal de los artículos 216 y 218 del Código de Trabajo y que guarda relación y coherencia con la resolución 07/2021 de la Corte Nacional de Justicia, así como con los preceptos legales y resoluciones vinculantes en materia de jubilación patronal; tomando en cuenta que el ex trabajador laboró por el tiempo de 30.03 años, la edad que tenía cuando terminó la relación laboral fue de 60 años, es la siguiente:

La sumatoria de las remuneraciones por los últimos cinco años -sin tomar en cuenta fondos de reserva del IESS- supongamos que es de \$ 91.328,33

Conforme al artículo 216 del Código del Trabajo el haber individual de la jubilación patronal está formado por el: “5% del promedio de la remuneración anual de los últimos 5 años multiplicados por los años de servicio y dividido para el coeficiente según la edad”. $\$91.328,33/5 = \$18.265,66$ (promedio de los últimos 5 años) $\times 5\% = \$913,28 \times 30,03$ (tiempo de servicio) $= \$27.425,89/.5.7728$ (Coeficiente del valor actual de la renta vitalicia unitaria anual con 60 años) $= \$4.750,83/12 = \$395,90$.

A partir del año 2019, a raíz de la Resolución 07-2021 se estableció como techo, la suma de la remuneración media del último año percibido, dividido en doce. Es por ello que desde ahí ya no es considerado el salario básico unificado de cada año (año de terminación de la relación laboral) como techo para el pago de jubilación patronal.

Sin embargo, los trabajadores que salieron antes del año 2019, fueron jubilados con el cálculo de acuerdo a la ley vigente y el cálculo realizado con el techo máximo conforme el artículo 216.2 del Código de Trabajo (remuneración básica del año en que se jubiló).

Es importante recalcar que, «la ley rige para lo venidero, no tiene efecto retroactivo», por ello, de acuerdo a lo establecido por el artículo 7 del Código Civil en concordancia con la sentencia No. 668-17-EP/22 de fecha 20 de abril de 2022, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, Juez ponente: Enrique Herrería Bonnet, sala que ha sostenido que la aplicación retroactiva de una norma si tiene incidencia en el ámbito constitucional y amerita un examen, toda vez que la irretroactividad de la ley constituye un principio básico del derecho a la seguridad jurídica, por lo que en la sentencia mencionada, declara la vulneración al derecho a la seguridad jurídica.

Beneficiario al derecho de la jubilación patronal

Asimismo, en la página web del Ministerio de Trabajo, respecto a la jubilación patronal, señala con exactitud los requisitos para que un trabajador pueda ser acreedor a la misma, señalando textualmente lo siguiente:

“El artículo 216 del Código del Trabajo establece la jubilación patronal como un derecho a favor de los trabajadores u obreros sujetos a esta Ley siempre y cuando cumplan ciertos requisitos, tales como:

Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código del Trabajo.

25 años de servicio o más.”

Así también, es preciso recalcar que este beneficio es inicialmente solicitado ante el Ministerio de Trabajo, quien, con la documentación otorgada por el solicitante (trabajador), debe efectuar el Informe Técnico para el cálculo del referido beneficio.

Este derecho es otorgado si el ex trabajador tiene la calidad de obrero amparado en el Código de Trabajo, razón de que el Ministerio de Trabajo no otorga el beneficio a personas amparadas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas que efectúen un trabajo administrativo, tal como lo determina la normativa vigente.

El código de trabajo establece lo siguiente:

“Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. - (...) Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado (...)”.

Conociendo lo determinado en el Código de Trabajo, es el Ministerio de Trabajo quien, en aras de cumplir la normativa vigente ecuatoriana respecto a la jubilación patronal, no le otorga la misma al

personal de carrera regido y amparado por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOSEP, o que efectúe un trabajo intelectual.

Es preciso definir al “régimen laboral”, como el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

En miras a regular a sus servidores públicos de las Empresas Públicas, la LOEP ha establecido ciertos parámetros de clasificación de los trabajadores con la finalidad de poder determinar los rasgos que los diferencian. En ese sentido, entre sus principales artículos ha establecido una clasificación que, en teoría, concuerda con el resto del bloque normativo.

(...) La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación:

Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción: Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;

Servidores Públicos de Carrera: Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública; y,

Obreros: Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública. (LOEP, 2009, art.18).

El artículo precedente, además de coincidir con la clasificación otorgada por la LOSEP para los trabajadores del sector público, también concuerda con lo expresado por la doctrina. Sin embargo, el mismo hace alusión a la clasificación que ha sido establecida para la generalidad de servidores públicos, olvidando que para aquellos que prestan sus servicios en empresas públicas se requiere de un régimen especial por la naturaleza que identifica a estas entidades. Es por ello, que de este artículo parte en gran medida la confusión conceptual que ha llevado a las interpretaciones ambiguas y erróneas sobre el régimen laboral de estos servidores.

Retiro Voluntario

Balbín, (2014) afirma que la renuncia es “una de las modalidades de extinción del vínculo de trabajo y una de las instituciones más importantes de todo el sistema jurídico laboral” (p. 323).

La indemnización por retiro voluntario es una figura jurídica del derecho administrativo laboral público cuya finalidad es la compensación a los servidores públicos por su labor en el ejercicio de su trayectoria pública.

Referente a ello, el autor (Ramírez, 2014) manifiesta que la renuncia voluntaria es “el mecanismo jurídico por el cual el trabajador puede dejar o dimitir su labor solamente con su exclusiva y única decisión personal sin imposición de terceros, bajo su consentimiento previamente deliberado actuando conforme a su derecho como los hemos analizado previamente” (p. 72).

Esta figura no es un derecho adquirido, sino más bien un beneficio condicionado a disponibilidad presupuestaria, políticas institucionales y normas especiales.

Es indispensable dejar sentado que la indemnización por concepto de “retiro voluntario” es una figura muy distinta a la “compra de renuncia”, la cual atiende a otras circunstancias, requisitos y cálculo,

última que ha sido declarada inconstitucional mediante Sentencia Nro. 26-18-IN/20 de la Corte Constitucional del Ecuador de 28 de octubre de 2020.

Por otro lado, La Ley Orgánica de Empresas Públicas (2009), define al retiro voluntario como un derecho al cual:

Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario (p. 14).

En las Empresas Públicas ecuatorianas, el retiro voluntario debe ser programado y planificado también de conformidad a las Normas Internas que tiene cada Empresa.

El Mandato Constituyente Nro. 2 artículo 8 señala:

Art. 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 renunciaciones 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.

Asimismo, la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar en su Disposición General señala:

A efectos del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015.

En tal razón, queda claro que se considera para el cálculo el monto del salario básico unificado a enero 2015, es decir, la cantidad de USD 354,00 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica.

Ejemplo de cálculo de indemnización por retiro voluntario

Supuesto de hecho: El señor René Sánchez, trabajador de una empresa pública, decide dar por terminada la relación laboral mediante la figura de renuncia para acogerse a la indemnización por retiro voluntario, para lo cual deja expresa constancia en el escrito de renuncia el querer acogerse a esta indemnización. Ha prestado su servicio por 25 años.

Tabla 1

Supuesto hecho

Concepto	Base de cálculo	Resultado
Salario básico unificado (SBU)	USD 354,00	
Valor por año de servicio	7x354,00	2.478,00
Año de servicio	25	
Total de indemnización	2.478,00 x 25 =	61.950,00

Este valor no podrá exceder el límite máximo legal de 210 salarios básicos unificados, lo cual equivale a USD 74.340,00 (210 × 354); en este caso, el cálculo no supera dicho tope.

Reingreso al sector público

La Ley Orgánica del Servicio Público establece en su artículo 14, las condiciones a considerar para el reingreso al sector público de ex trabajadores en caso de que hayan recibido la indemnización por retiro voluntario, siendo la siguiente:

Art. 14.- Condiciones para el reingreso al sector público. - Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto podrá reingresar al sector público solamente si devuelve el monto de la indemnización recibida, menos el valor resultante de la última remuneración que percibió multiplicado por el número de meses que no prestó servicios en el sector público, contados desde la fecha en que se produjo su separación. Así mismo, podrá reingresar a la administración pública quien hubiere recibido compensación económica por retiro voluntario, venta de renuncia y otras figuras similares, si devolviera el valor de la indemnización percibida; en caso de haberla recibido antes de la dolarización, para su devolución, ésta se calculará al tipo de cambio vigente a la fecha de su pago. (...)

El artículo busca impedir que una persona que fue indemnizada o compensada económicamente por su salida del sector público vuelva a ingresar sin antes restituir total o parcialmente el monto recibido.

Esto responde al principio de responsabilidad en el gasto público y al de eficiencia administrativa, previstos en la Constitución (art. 227) y la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), así como en la propia LOSEP.

Una vez revisado el marco teórico y normativo que sustenta ambas figuras, se describe a continuación la metodología aplicada para el desarrollo del estudio.

RESULTADOS

Presentación de los datos

El análisis documental permitió identificar los principales hallazgos sobre la jubilación patronal y el retiro voluntario como instituciones del Derecho Laboral ecuatoriano, evidenciando diferencias sustanciales en su naturaleza jurídica, fundamento normativo, mecanismo de cálculo, autoridad competente y fuente de financiamiento.

De la revisión normativa se comprobó que:

La jubilación patronal se encuentra regulada en los artículos 216 a 219 del Código del Trabajo, constituyendo un derecho adquirido y vitalicio del trabajador con 25 años o más de servicio.

La indemnización por retiro voluntario, prevista en el Mandato Constituyente N.º 2 y la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), se configura como un beneficio discrecional y condicionado a disponibilidad presupuestaria, más no como un derecho exigible.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) no desarrolla una definición precisa sobre el retiro voluntario, lo que provoca vacíos normativos en la administración pública.

La coexistencia de estos cuerpos normativos genera superposición de competencias entre el Ministerio del Trabajo, las empresas públicas y los tribunales laborales, ocasionando conflictos administrativos y judiciales.

Asimismo, el examen de sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia revela criterios no uniformes sobre el alcance retroactivo de las reformas legales y sobre la aplicación de los topes indemnizatorios establecidos en el artículo 216 del Código del Trabajo y la Resolución 07-2021.

Categorización y temas emergentes

A partir del análisis jurídico-comparativo, se identificaron cinco categorías temáticas principales que estructuran los resultados del estudio:

Tabla 2

Categorías del análisis comparativo

Categoría 1. Naturaleza jurídica	La jubilación patronal es un derecho adquirido; el retiro voluntario, un beneficio condicionado.
Categoría 2. Fuente normativa	Código de Trabajo vs. Mandato Constituyente No. 2, LOEP y LOSEP
Categoría 3. Procedimiento y competencia	Ministerio de Trabajo para jubilación patronal; autoridad institucional para retiro voluntario.
Categoría 4. Cálculo y Financiamiento	Fórmula lega fija en jubilación patronal; cálculo variable y sujeto a presupuesto en retiro voluntario.
Categoría 5. Seguridad Jurídica	Existencia de vacíos y falta de armonización normativa que provocan conflictos judiciales y administrativos

De este modo, el análisis evidencia la necesidad urgente de una armonización legislativa que unifique los criterios de aplicación entre ambos regímenes laborales (público y privado), garantizando la equidad, previsibilidad y transparencia en el reconocimiento de derechos económicos post-laborales.

DISCUSIÓN

La jubilación patronal y el retiro voluntario son dos instituciones jurídicas que, si bien se relacionan con la terminación de la relación laboral y el reconocimiento económico al trabajador, poseen naturalezas, fundamentos y alcances jurídicos distintos dentro del ordenamiento ecuatoriano.

En primer lugar, la jubilación patronal constituye un derecho adquirido de carácter obligatorio para el empleador, consagrado en el Código del Trabajo y sustentado en los principios de protección al trabajador y estabilidad económica post-laboral. Su reconocimiento no depende de la voluntad del empleador ni de la disponibilidad presupuestaria, sino del cumplimiento objetivo de los requisitos establecidos por la ley: haber trabajado 25 años o más, de manera continua o discontinua, bajo relación de dependencia. Esta figura, al derivarse de una obligación legal, tiene un carácter vitalicio y busca asegurar al trabajador una pensión mensual que le permita mantener una vida digna al culminar su etapa laboral.

Por el contrario, la indemnización por retiro voluntario no es un derecho adquirido, sino un beneficio de naturaleza compensatoria y condicionada. Surge en el ámbito del derecho administrativo laboral público, y su fundamento principal se encuentra en el Mandato Constituyente N.º 2, así como en la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP). A diferencia de la jubilación patronal, esta figura no se genera automáticamente, sino que requiere de un acto voluntario del servidor o funcionario público, quien renuncia a su puesto acogiéndose a los programas institucionales de retiro establecidos por la entidad, previa planificación presupuestaria y autorización de la autoridad competente.

Mientras que la jubilación patronal tiene carácter de pensión periódica y vitalicia, la indemnización por retiro voluntario se paga en un solo monto global, como reconocimiento por los años de servicio.

Asimismo, la primera se financia directamente con recursos del empleador privado o público sujeto al Código del Trabajo, mientras que la segunda depende de la asignación presupuestaria institucional aprobada por el Ministerio de Finanzas o el órgano rector del presupuesto estatal.

En cuanto a la autoridad competente, la jubilación patronal se tramita ante el Ministerio de Trabajo, que verifica el cumplimiento de los requisitos legales y emite el informe técnico para su cálculo. En cambio, el retiro voluntario es gestionado directamente por la institución pública o empresa estatal, conforme a sus normas internas y lineamientos financieros, siendo un proceso administrativo interno.

Sin embargo, es pertinente recalcar que ambas figuras pueden ser además demandadas por la vía ordinaria, en juicio sumario, en caso de que el ex trabajador pretenda un recálculo o el derecho en sí a percibir las.

Finalmente, desde el punto de vista jurídico, la jubilación patronal se enmarca en el régimen del Código del Trabajo, aplicable a trabajadores u obreros, mientras que el retiro voluntario pertenece al régimen del derecho público, regulado por el Mandato Constituyente N.º 2 y la LOEP. Esta dualidad normativa ha generado confusión e interpretaciones dispares en la práctica, lo que evidencia la necesidad de una armonización legal que defina con precisión los límites y alcances de ambas instituciones, garantizando equidad y seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el Estado.

Estas consideraciones permiten comprender la necesidad de reformar y armonizar el marco jurídico, tema que se desarrolla en las conclusiones siguientes.

CONCLUSIÓN

El presente análisis permite concluir que tanto la jubilación patronal como el retiro voluntario constituyen instituciones jurídicas de naturaleza laboral y administrativa que, aunque persiguen fines distintos, confluyen en un mismo propósito: reconocer y compensar los años de servicio prestados por el trabajador o servidor público al Estado o al empleador privado.

En el caso de la jubilación patronal, se trata de un derecho adquirido y garantizado en el Código de Trabajo, aplicable a los trabajadores amparados bajo dicho régimen. Este beneficio, de carácter vitalicio, busca asegurar estabilidad y dignidad económica al finalizar la relación laboral, reafirmando los principios de protección al trabajador y justicia social. Sin embargo, las múltiples interpretaciones jurisprudenciales, la falta de uniformidad en los cálculos y las reformas legales parciales han generado una inseguridad jurídica que repercute tanto en empleadores como en trabajadores, evidenciando la necesidad de una armonización normativa que garantice certeza en su aplicación.

Por su parte, la indemnización por retiro voluntario —a diferencia de la jubilación patronal— no configura un derecho adquirido, sino un beneficio condicionado a la política institucional, a la disponibilidad presupuestaria y al cumplimiento de requisitos legales. Su fundamento principal se encuentra en el Mandato Constituyente N.º 2, que fija el marco de cálculo hasta siete salarios básicos unificados por año de servicio, con un tope de doscientos diez salarios básicos. La LOSEP no desarrolla una conceptualización completa de esta figura, lo que ha provocado vacíos normativos e interpretaciones dispersas, debiendo aplicar de forma complementaria los preceptos del Mandato Constituyente N.º 2.

De este modo, el estudio revela que la coexistencia de múltiples cuerpos normativos —Código de Trabajo, LOSEP, LOEP y Mandato Constituyente N.º 2—, lejos de generar coherencia, ha dado lugar a confusión conceptual y determinación de a quien corresponde la aplicación de estas instituciones jurídicas. Por ello, se hace indispensable que el mismo marco normativo establezca específicamente el ámbito de aplicación, el régimen jurídico y el procedimiento para la concesión de la indemnización por retiro voluntario y la jubilación patronal, evitando así duplicidades, interpretaciones erróneas y litigios innecesarios.

Finalmente, se concluye que la comprensión integral de estas instituciones no solo demanda un conocimiento técnico de las normas, sino también una visión humanista del Derecho Laboral, en la que se reconozca el valor del trabajo, la dignidad del servidor público y la responsabilidad del Estado en garantizar condiciones justas al término de la vida laboral activa.

RECOMENDACIONES

Armonización jurídica. Se recomienda que el legislador impulse una reforma integral al régimen laboral público y empresarial estatal, a fin de unificar los criterios sobre la aplicación de la indemnización por retiro voluntario y la jubilación patronal. Esta reforma debería integrar en un solo cuerpo normativo las disposiciones actualmente dispersas en el Mandato Constituyente N.º 2, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), evitando duplicidades y conflictos de interpretación.

Emisión de un reglamento técnico conjunto. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, debería expedir un reglamento o acuerdo interministerial que establezca con claridad los procedimientos, parámetros de cálculo, requisitos y responsables en los procesos de retiro voluntario, asegurando transparencia, previsión presupuestaria y trato igualitario entre los servidores públicos.

Clarificación del carácter jurídico del retiro voluntario. Es indispensable que la normativa vigente diferencie expresamente el retiro voluntario como beneficio discrecional y excepcional, no como derecho adquirido, definiendo su naturaleza indemnizatoria y temporal, con el fin de evitar que se le confiera erróneamente un carácter de derecho subjetivo exigible por vía judicial.

Fortalecimiento de la seguridad jurídica. Se sugiere que los órganos competentes (Corte Constitucional, Corte Nacional de Justicia y Procuraduría General del Estado) promuevan criterios jurisprudenciales uniformes respecto a la aplicación de la jubilación patronal y del retiro voluntario. Ello permitirá consolidar una línea doctrinaria coherente, que brinde certeza a las instituciones públicas y a los trabajadores respecto de los alcances y límites de cada figura.

Capacitación institucional y socialización normativa. Las entidades del sector público deberían implementar programas de capacitación jurídica y administrativa sobre la correcta aplicación de los beneficios laborales de terminación de relación, dirigidos a sus departamentos de talento humano, asesoría jurídica y finanzas. Esto evitará errores en los cálculos, reclamos indebidos y litigios administrativos o judiciales innecesarios.

Promoción de una cultura de planificación laboral. Finalmente, se propone fomentar una cultura institucional de planificación del retiro y jubilación, que permita a los servidores públicos conocer con antelación sus derechos y alternativas, fortaleciendo el principio de dignidad en el cese de la vida laboral activa y evitando decisiones improvisadas o discrecionales por parte de las entidades públicas.

REFERENCIAS

Balbín, A. N. (2014). Consideraciones sobre la renuncia laboral en el derecho argentino. Argentina: Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Bolaños, F. (2014). JusCogens y Derechos Laborales. Revista Latinoamericana de Derecho, núm. 19 ISSN: 1870-4670, pp.3-29. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274001>

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre 2008, Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021 file:///C:/Users/ecc/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf1_-_CONSTITUCI%C3%83_N_DE_LA_REP%C3%83_BLICA_DEL_ECUADOR____%20(4).pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

El Código de Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de diciembre 2005, Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 242, 1-II-2023, file:///C:/Users/ecc/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf10275_-_C%C3%83_DIGO_DEL_TRABAJO_-_CT.pdf

Ley Orgánica de Empresas Públicas, Suplemento del Registro Oficial No. 48, 16 de octubre 2009, Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 118, 10-I-2020, file:///C:/Users/ecc/Downloads/CompletosSinConcordanciaspdf154_-_LEY_ORG%C3%83_NICA_DE_EMPRESAS_P%C3%83_BLICAS_-_LOEP%20(4).pdf

Ley Orgánica de Servicio Público, Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294, 6 de octubre 2010, Última reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 96, 3-X-2025, p. 12.

Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, Tercer Suplemento del Registro Oficial No.483, 20 de abril 2015, p. 29.

Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro, Revista de Derecho, 19, 79-95. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/422>.

Ramírez, R. (2014). La compra de renunciaciones obligatorias, la seguridad jurídica y los derechos constitucionales de los servidores públicos. Loja.

Teodosio, P. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? Omnia, vol. 21, núm. 3, ISSN: 1315-8856, pp. 335-343. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf>

Zamora. (2021). Los Derechos Laborales De Los Trabajadores En El Estado Ecuatoriano - Post Pandemia [Trabajo de titulación, UTMACH]. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17017/1/T-8733_ZAMORA%20VILLAMAR%20ADRIAN%20ALFONSO.pdf

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 