



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“EL DERECHO A UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR JUBILADO QUE HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER LA JUBILACIÓN PATRONAL AMERITA QUE SE REFORME EL CÓDIGO DEL TRABAJO”

Tesis previo a optar el título de Abogado.

AUTOR:

1859

LIC. ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE

DIRETOR:

Dr. LUIS ORLANDO ORTEGA

Loja - Ecuador

2013

Loja 15 de Febrero de 2013

DR. LUIS ORLANDO ORTEGA

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que una vez revisado el trabajo de investigación denominado **"EL DERECHO A UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR JUBILADO QUE HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER LA JUBILACIÓN PATRONAL AMERITA QUE SE REFORME EL CÓDIGO DEL TRABAJO."** Realizado por el egresado señor: **ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE**, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, cumple con los requisitos reglamentarios, por lo que se le autoriza su presentación final para la evaluación correspondiente.



Dr. LUIS ORLANDO ORTEGA.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo **ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis quien se responsabiliza de los contenidos del mismo y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

(F) 

ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE
CL. 110471385-2

Loja- mayo de 2013

AGRADECIMIENTO.

A la universidad Nacional De Loja,
templo del saber y la cultura por haberme
brindado la educación necesaria para mi
formación profesional habiéndome
preparado para ser una profesional líder
emprendedor y competente y con valores
éticos, sociales y morales para contribuir
con eficiencia al desarrollo de la colectividad.

A mi director de tesis Dr. **Luis Orlando Ortega** por su
apoyo constante y desinteresado en el desarrollo del
presente trabajo investigativo.

ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

DEDICATORIA.

Gracias, a mis padres, y hermanos, por brindarme
su apoyo Incondicional en los momentos difíciles
y permitirme quitarles una parte de su tiempo,
para alcanzar los logros trazados,
que sin ellos no se
Hubiesen hecho
realidad.

ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

ESQUEMA

PARTE PRELIMINAR

Portada
Autorización
Autoría
Agradecimiento
Dedicatoria

PARTE INTRODUCTORIA

1. TITULO
2. RESUMEN
ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN

PRIMERA SECCIÓN **CUERPO DEL INFORME FINAL**

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

- 4.1.1. Derecho Laboral.
- 4.1.2. Concepto de trabajo.
- 4.1.3. Derecho al Trabajo y Derecho del Trabajo.
- 4.1.4. Concepto de Trabajador.
- 4.1.5. Concepto de Empleador.
- 4.1.6. El trabajo- Justicia Social.
- 4.1.7. Jubilado.
- 4.1.8. Conceptos y definiciones de Jubilación-Patronal.

4.2. MARCO JURÍDICO.

- 4.2.1. Legislación Interna
- 4.2.2. Legislación Externa

4.3. MARCO DOCTRINARIO

- 4.3.1. Origen y evolución del Derecho Laboral.
- 4.3.2. Fuentes del Derecho de Trabajo.
- 4.3.3. Principios del derecho Laboral.
- 4.3.4. Historia de la Jubilación Patronal en el Ecuador y en el mundo.
- 4.3.5. Remuneraciones, Principios Generales
- 4.3.6. Principales Sistemas de pensión social y privada.
- 4.3.7. Trámites para la Jubilación Patronal en el Ecuador
- 4.3.8. Acta de Jubilación Patronal.
- 4.3.9 Proyecto de reforma de ley para mejorar pensión.

4.3.10 Ejercicio para sacar la jubilación Patronal.

5. MATERIALES, MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

5.1. MATERIALES.

5.2. MÉTODOS.

5.3. PROCEDIMIENTOS.

5.4. TÉCNICAS.

SEGUNDA SECCIÓN SÍNTESIS DEL INFORME FINAL Y REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

6. RESULTADOS.

6.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.

5.1.1. Análisis de los resultados de las Encuestas.

5.1.2. Análisis de los Resultados de las Entrevista.

6.2. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

5.2.1. Verificación de objetivos.

5.2.2. Contrastación de la Hipótesis

6.3. ESTUDIO DE CASOS.

7. DISCUSIÓN.

TERCERA SECCIÓN. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1 PROPUESTA JURÍDICA DE LA REFORMA LEGAL.

REFERENCIAS FINALES

- **10.** Bibliografía.
- **11.** Anexos.
- Índice.

1. TITULO:

“EL DERECHO A UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR JUBILADO QUE HA CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS PARA OBTENER LA JUBILACIÓN PATRONAL AMERITA QUE SE REFORME EL CÓDIGO DEL TRABAJO”

2. RESUMEN:

En el presente trabajo de grado, se hace un estudio minucioso de todo lo que corresponde a la jubilación patronal estipulada en el Código Laboral de nuestro país, concerniente específicamente a la pensión mensual actual, los pagos y la cantidad digna que se da o se debería dar por concepto de pensión jubilar patronal en el sector privado. En donde el objetivo principal de esta investigación es Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico sobre la jubilación patronal regulado en el Código del Trabajo.

En la primera sección, se exponen los conceptos de jubilación, su historia en nuestro país y en el mundo, justicia social, remuneraciones, así mismo los principales sistemas de pensiones como el sistema de reparto, el sistema privado y el sistema mixto y los preceptos legales escritos en las diferentes leyes utilizados en el país para su aplicación. Se dan a conocer los aspectos legales que sustentan la seguridad social y privada en el país y en los diferentes países de Latinoamérica y de los países desarrollados.

En la segunda sección, se hace mención a la investigación de campo, donde se presenta el análisis de las encuestas y entrevista y a la vez se contrasta la hipótesis planteada, y verificación de los objetivos, la fundamentación jurídica que sustente la reforma, igual como el estudio de dos casos acorde al tema.

En la Tercera sección, se hace mención a las recomendaciones y conclusiones llegadas y la propuesta de reforma de ley cuya finalidad es la protección y amparo directo de los derechos del trabajador atreves de una pensión mensual vitalicia digna y justa por concepto de jubilación patronal.

ABSTRACT.

In this paper grade, is a detailed study of all that is for the employer retirement stipulated in the labor code of our country, specifically concerning the current monthly pension, payments and decent amount given or should provide for pension Jubilee employers in the private sector. Where the main objective of this research is to study critical, doctrinal and legal employers on retirement regulated in the Lab our Code.

In the first section, we present the concepts of retirement, its history in our country and the world, social justice, compensation, itself the main pension systems and the distribution system, the private system and the mixed system and precepts legal writings used in the different laws in the country for implementation. Disclosed are legal aspects that support social and private security in different Latin American countries and developed countries.

In the second section, referred to field research, which presents the analysis of the surveys and interviews and also contrasted the hypothesis, and verification of the objectives, the legal basis underpinning the reform, just as the two case studies according to topic.

In the third section, referred to the recommendations and conclusions arrivals and law reform proposal aimed at the protection and direct protection of the rights of workers dare a lifetime monthly pension dignified and fair employer retirement concept.

3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador ha tenido una serie de cambios en el transcurso de la historia pero el cambio más significativo, es sobre 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 garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

De la misma manera el Código del Trabajo, ha sido implantado con el propósito de precautelar y cuidar los derechos del trabajador, sin embargo a pesar de existir esta ley se presentan innumerables irregularidades que van en perjuicio de y en contra de los derechos del trabajador y sobre todo de los principios laborales.

Por esta razón, no se considera al individuo en su entorno socioeconómico y en el trabajo, básicamente porque más del 50% del tiempo que están despiertos los seres humanos se encuentran en el trabajo, es decir, realizando alguna labor física o psicológica, que genera una contraprestación económica, que permite la satisfacción de sus necesidades básicas.

Actualmente en Ecuador la pensión de jubilación que le otorga el IESS al

jubilado no es un valor con el cual pueda vivir dignamente, es por ello que muchas empresas cuentan con un sistema de pensiones Patrono-Obrero, con el fin de ayudar a que sus empleados jubilados puedan mantener una vida digna y decorosa tal y como lo manifiesta nuestra constitución.

Las remuneraciones que reciben los jubilados y personas de la tercera edad, por los cambios que se han producido en el aspecto salarial y económico en el país, por culpa del legislador, por no proyectarse a un futuro de cambios en el Art, 216 numeral 2, regula la pensión mensual de jubilación patronal, que resultan poco menos que insignificantes, que no cubren el más mínimo de las necesidades básicas de cualquier persona. Según Cabanellas “Jubilado es la persona que percibe jubilación o haberes pasivos por sus pasados servicios. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación Como lo define Cabanellas, un jubilado no es sino una persona que tiene derecho a un beneficio por los años de servicios prestados para una empresa o empleador, sin que ello signifique inutilidad, como erradamente lo toma la sociedad” Una solución al problema de la desocupación de las personas de la tercera edad o jubilados, sería el darles una nueva oportunidad para laborar, en trabajos que no requieran mayor esfuerzo físico ni mental, ya que con ello se lograría mejorar su autoestima, pues así dejarán de sentirse seres inútiles, desmotivados e inactivos, pues sabemos todos que el trabajo dignifica a la persona e inclusive mejora su estado mental de salud, considerando que este

importante grupo de personas cuenta con capacidad y experiencia en muchos campos del trabajo manual sobre todo.

El trabajo es un derecho y un deber social Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En tal virtud es indispensable incorporar a nuestro Código del Trabajo normas jurídicas en beneficio de las personas jubiladas y las de la tercera edad, ya que sólo de esta forma estaremos dando cumplimiento a los preceptos constantes en el código antes mencionado y en nuestra ley suprema.

En fin, es necesario reformar nuestras leyes, para darle una vida digna, acorde a la realidad económica actual, proyectándose a un futuro de cambios, a través de una pensión justa mensual por concepto de jubilación patronal, de tal forma que en ellas se incluya a todos los estratos sociales y a todas las personas sin distinción de ninguna índole. No olvidemos que la propia constitución manifiesta LA IGUALDAD ANTE LA LEY.

En esta tesis se presentaran algunas opciones que el estado y la empresa privada podrá considerar para mejorar la pensión jubilar a sus trabajadores sin perjudicar en significancia su economía con un sistema único y especial mediante la propuesta de reforma de ley.

PRIMERA SECCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL:

4.1.1 DERECHO LABORAL.

4.1.1. 1. CONCEPTO.

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

4.1.1. 2. DEFINICIÓN.

Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Es decir que el derecho laboral está basado en las relaciones jurídicas de dos personas para tener un bien común, por una parte el empleador para el desarrollo de su empresa y por la otra el trabajador por una remuneración justa y apegada a ley.

4.1.1. 3. TERMINOLOGÍA.

La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

4.1.2 CONCEPTO DE TRABAJO:

Distingue **GARRIGUET** Manifiesta que hay “cuatro especies de trabajo a) ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera y forma; b) esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil que satisfaga sus necesidades o las ajenas; es decir , la elaboración del producto; c) medio ordinario para que los hombres se procuren las cosas necesarias para la vida, el esfuerzo ejecutase; d) objeto producido o utilidad conseguida”¹.

COMENTARIO: Para este autor, manifiesta que el trabajo es de diferentes tipos, toda actividad humana, producción de objetos que satisfagan necesidades propios o ajenos, utilidad conseguida, y es un medio de las personas para conseguir las cosas necesarias, resumiendo puedo decir que este autor manifiesta que trabajo es toda actividad física e intelectual que persigue un fin.

¹ CABANELLAS DE TORRE,Guillermo, “compendio de derecho laboral”, tomo I, editorial Elisasta, Argentina, 4ta edición, 2001,Pág. 52.

VAZQUEZ Vialard sostiene: “**El trabajo es la acción del hombre desplegada para dominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento a que la somete aquella.** También puede considerárselo, desde otro punto de vista, como una colaboración humana en la obra creadora de Dios. Tanto la tarea manual cómo la intelectual, presentan dos frases: una interior (aspecto psicológico), otra exterior que hace la vida social, a la economía, que se halla sujeta a la virtud de la prudencia”².

COMENTARIO: El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. Cuando el trabajo se efectúa involuntariamente, se está hablando de trabajo forzoso.

En significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aliado a la producción u obtención de la riqueza. También, toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Igualmente, la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la licitud.

Pasando de lo personal a lo material, se designa como trabajo a la operación de una máquina, aparato, utensilio o herramienta, aplicada a un fin.

4.1.3 DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO.

² SANTIAGO J RUBINSTEIN Diccionario de Derecho de Trabajo y de seguridad social; Editorial Depalma, Buenos Aires 5ta edición, 2006 ; pg 127

4.1.3.1 DERECHO AL TRABAJO:

El derecho al trabajo es uno de los derechos humanos más importantes, junto a los derechos del trabajador, los cuales son bastante recientes. Éstos surgieron en el siglo XIX cuando los trabajadores eran oprimidos por la **Revolución Industrial** (siglo XVIII).

Los trabajadores se asocian en sindicatos o gremios, para proteger y fomentar sus intereses comunes. En la antigüedad, la presencia de esclavos, que desarrollaban trabajos forzosos, era algo muy común; éstos brindaban sus servicios a cambio de casa y comida; eran maltratados y manejados como objetos, a tal punto que podían ser vendidos o comprados; sin otorgárseles ningún tipo de derecho. Actualmente, esta práctica es considerada ilegal.

Si bien concebimos al trabajo como algo propio de la naturaleza humana, si lo vemos desde otra perspectiva, los animales también trabajan, los miembros de una misma especie combinan sus labores para ayudarse en un fin determinado; por ejemplo, para protegerse de un depredador.

El diccionario de ciencias políticas y sociales OMEBA nos manifiesta que **“Si el trabajo constituye el medio normal para subvenir a las necesidades**

de la vida, parece evidente que toda persona debe tener derecho de trabajar”³

COMENTARIO: El estado tiene la obligación de asegurar a sus habitantes los recursos necesarios para su subsistencia entre ellos el trabajo necesario para el efecto.

GUILLERMO CABANELAS manifiesta que “**El estado debe asegurar a cada individuo por medio del trabajo y no de la caridad, las ventajas morales y materiales que derivan de la ocupación lícita que lo hacen digno**”⁴

COMENTARIO: El derecho de trabajo es definido como el que tiene todo individuo, con relación al estado, a que este le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva una ocupación que le permita decorosamente subsistir.

El desempleo en la población condena al hombre a vivir indignamente acrecienta los problemas sociales como delincuencia prostitución, drogadicción, y fomenta la migración.

³ Omeba; “Enciclopedia Jurídica OMEBA; tomo 21vo, editorial Omeba , Buenos Aires Argentina; edición 21, año 2006 pg 919

⁴CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, “compendio de derecho laboral” ; ibidem pg. 48

A partir de la década de los setenta, países capitalistas desarrollados entre ellos Estados Unidos, adoptaron o reforzaron la aplicación de políticas neoliberales para afrontar problema internos de inflación, cierre de empresas y desempleo creciente, tomando medidas con el fin de proteger sus explotaciones o la restricción progresiva de las importaciones, generando serios problemas a economía como el Ecuador.

Estos países desarrollados se dedicaron a la captación de ahorro internacional con el pago de altas tasas de interés, es así que en los países subdesarrollados el éxito relativo de las políticas adoptadas por los países desarrollados, significó una fuga masiva de capitales nacionales, reduciendo montos disponibles de fondos que habrían podido servir para la intervención en industrias y la creación de fuentes de trabajo.

La dependencia tecnológica y financiera respecto de los países desarrollados, las limitadas posibilidades de competir; en el mercado internacional, la alta dependencia de insumos y bienes de capital importados, la concentración de empresas en solamente dos provincias del Ecuador, ha dado como resultado signos negativos en la tasa de crecimiento anual de la producción industrial.

Para FOURIER, **“el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales del hombre, al firmar yo he nacido en esta tierra reclamo**

la admision a todos los trabajos que en ella se ejercen; reclamo la entrega adelantada de los instrumentos necesarios para ejercer este trabajo”⁵.

COMENTARIO: Que el derecho del trabajo es un derecho de todo persona, que se otorga o se gana con el solo hecho de nacer en un pais, por ende el estado esta en la obligacion de entregar todas las facilidades necesarias para poder trabajar y desempeñarse.

4.1.3.2 DERECHO DEL TRABAJO.

Ha sido discutido el nombre con el que debe denominarse al derecho del trabajo, es asi que se lo ha considerado como derecho industrial, derecho obrero e inclusive legislacion social.

A este nuevo derecho se ha denominado derecho obrero porque la dificil situacion producida por factores internos y externos como la guerra, la politica internacional, la politica interna de cada pais, impulso la aparicion de nuevas doctrinas y normas protectoras del trabajo asalariado, esta denominacion es limitada por referirse a trabajadores asalariados exclusivos de la industria.

⁵ FOURIER, Hneman, "Trabajo y Política Laboral Social", tono 1ro,Editorial Heliasta; Buenos Aires, Argentina, 3ra edición, Pg.88.

La definición de derecho industrial que se relaciona a la industria en si misma, es decir considerada cuando se convierte en objeto de la vigilancia administrativa, desde el punto de vista de la moralidad, de la seguridad o higiene como desde la política económica, excluyendo de su campo de estudio a los trabajadores no industriales.

El derecho del trabajo abarca todo lo relacionado con el salario, contrato de trabajo, limitación de libertad contra-actual, relación de trabajo, prevención social (que algunos consideran una disciplina autónoma), jubilaciones, pensiones, vacaciones pagadas, descanso, accidentes y enfermedades profesionales y derechos colectivos del trabajo.

TANDAZO ROMÁN CARLOS en su libro DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL define **“El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores (individualmente y colectivamente) y de estos con el estado , con el objeto de la tutela y protección del trabajo y con el fin último de logra la paz social.**

El objeto del derecho al trabajo es la tutela y protección del trabajo, con el cual se descarta el concepto de que se trata de un derecho de clases, si no que se trata de un derecho en el cual se tutela al trabajo e

implícitamente por razón del trabajo esta tutelado el hombre, por es quien realiza la actividad laboral.”⁶

COMENTARIO. Estimo que es necesario analizar al trabajo, desde distintos puntos de vista, económico, filosófico, y jurídico; En lo económico, el trabajo posibilita la transformación de la naturaleza; no va a interesar económicamente cuando el trabajo lo hace un hombre por cuanto a otro. Esto me lleva a concluir que el objeto de esa disciplina sea el trabajo humano dependiente; En lo filosófico, el hombre trabaja en la medida que cumple una actividad: el trabajo por consecuencia tiene carácter universal y trascendental, al constituir la proyección del hombre en el mundo mediante el trabajo; En lo jurídico se trata de toda regulación del trabajo que realiza el hombre.

Para KROTOSHIN, **“el derecho de trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo las consecuencias que en la realidad surgen de este puesto básico y cuyo sentido internacional apunta a lo jurídico”⁷.**

⁶ TANDAZO Román Carlos.- “Derecho Procesal del Trabajo Y Practica Laboral”.-tono 4to, Editorial, Loja – Ecuador, 4ta edición– 2010- Pág.10.

⁷ KROTOSCHIN David,“El Derecho Social del Trabajo”, TONO.4Editorial Barcelona,,Barcelona,España,4ta Edición, 2008 Pg. 39

COMENTARIO: Este autor afirma que, el derecho del trabajo y la previsión social son disciplinas distintas que tienen vínculos que representan medios jurídicos de la política social, como lo expresa.

Desde el punto de vista del sujeto, los alemanes **HUECK Y NIPPERDEY**, manifiestan que el derecho del trabajo es el “**Derecho de los trabajadores dependientes**”⁸.

COMENTARIO: El derecho del trabajo son todos aquellos de los obreros, trabajadores etc, que se encuentran en calidad de dependencia de un empleador.

El venezolano **RAFAEL CALDERA**, profesor universitario, según el objeto como hecho social nos dice que: “**Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que le toca a las relaciones entre partes que concurren a el, y, con la colectividad en general, como mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales**”⁹

COMENTARIO: Es así que tenemos la plena convicción de que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas dictadas por el

⁸ IBIDEM Pg. 15.

⁹TANDAZO Román Carlos.- “Derecho Procesal del Trabajo Y Practica Laboral”. IBIDEM pg. 28.

Estado, es el caso a través de la Constitución del Ecuador, cuyo ámbito de aplicación es el regular el trabajo bajo relación de dependencia de empleadores y trabajadores en el sector privado de la economía en relación con el Estado Ecuatoriano.

En lo referente a nuestro Código de trabajo en donde su artículo primero nos expresa “Los preceptos de nuestro Código regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diferentes modalidades y condiciones del trabajo”

Los trabajadores dependientes de los organismos de derecho público se rigen por el Código del Trabajo cuya tarea es de predominante a nula; en tanto que los funcionarios y empleados públicos que cumplen con funciones de dirección o administración, se encuentran regidos por la Ley de Servicio Público, pero ambas modalidades legales, han de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, sean estos tanto del sector público como del sector privado; **Es RAMA DEL DERECHO PRIVADO**, porque regula las relaciones entre los particulares, es decir las personas legalmente capaces de contratar, y obligarse libremente, es decir empresarios importadores, comerciantes entre otros y estos con personas naturales que por la relación de dependencia se han de convertir en trabajadores obreros etc, es decir el vínculo o relación laboral, conocida como obrero-patronal, significativa en el contexto laboral y social; **Es RAMA DEL DERECHO PÚBLICO**, por que regula la aplicación de sus normas es un mandato

imperativo del Estado y sus derechos son irrenunciables. EL Estado a través de organismos administrativos y rectores de la parte administrativa de las relaciones de trabajo, velaran por el cumplimiento de sus mandatos y la aplicación efectiva de sus derechos.

4.1.4 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

CABANELLAS TORRES GUILLERMO, en su diccionario elemental jurídico define al trabajador como **“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”**¹⁰

COMENTARIO: El trabajador es la persona que labora en los diferentes instituciones publicas o privadas cuyo objeto es prestar sus servicios lícitos en la ejecución de una obra, a cambio de una remuneración, basada en lo que manifiesta el Código del Trabajo y las leyes supletorias a el.

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está

¹⁰ CABANELLAS TORRES GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental. Tono 5, Buenos Aires,- Argentina.- Editorial Heliasta, edición 16va S.R.L. 1998. Pág.56.

oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador. A través suyo y gracias a la acción de muchos gobiernos interesados por el bienestar de este sector social es que los trabajadores han logrado desarrollar importantes avances en sus condiciones de vida

4.1.5 CONCEPTO DE EMPLEADOR:

CABANELLAS TORRES GUILLERMO.- DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. Define de esta manera **“Es empleadora aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral. Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. Pueden ser empleadoras una o más**

personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.”¹¹

COMENTARIO: Empleador es la persona dueña del establecimiento en el cual el trabajador se desempeña laboralmente, puede ser una persona natural o jurídica representada por un administrador, los empleadores deben estar bajo parámetros legales, y bajo el repeto de la norma jurídica y dispuesta a resolver causas en los tribunales en casos de conflictos laborales con sus trabajadores.

Nuestro CÓDIGO DEL TRABAJO conceptualiza al empleador de la siguiente manera **“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”¹²**

COMENTARIO: Para nuestro código el empleador es la persona natural o jurídica que presta fuentes de trabajo, o dicha de otra forma es quien da empleo.

4.1.6 EL TRABAJO- JUSTICIA SOCIAL:

¹¹CABANELLA TORRES Guillermo, “DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL”. Tono 9, Buenos Aires- Argentina.- Editorial Heliasta, 18va edición S.R.L. 2006. Pagina.- 34.

¹² CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación de estudios y publicaciones, Quito – Ecuador. 2011. Página 5.

Los filósofos griegos, ARISTÓTELES Y PLATÓN, conceptúan y tratan a la justicia **como un bien social, como función primordial del poder político.**

Los juristas romanos entendieron a la justicia, la manera subjetiva, concibiendo a lo justo como lo que se acomodaba al derecho.

El pensamiento cristiano bíblico, desde un punto de vista teológica y filosófica abordó la cuestión de la justicia a través de la biblia, esta justicia se basa en la fidelidad del hombre a la definitiva santidad.

“No es solo una fórmula económica, sino que es una aspiración humana tendiente a mejorar las condiciones materiales y manuales de los hombres; No cabe entenderla como mero reparto igualitario de las riquezas los fines son más amplios y pretenden terminar con las injusticias. **Tiene un importante valor ético** considera PALACIOS CALDERA; HAYEK asimila a la justicia social **como igualitario distribución de los ingresos y sostiene que por tener las personas capacidades diferentes, también deben ser similares los resultados; La función de la justicia social es el bien común y paz social.**

Es llamado por algunos autores, justicia general, pues no mira directamente el bien particular, sino el bienestar común.”¹³

¹³ SANTIAGO J RUBINSTEM “Diccionario de Derecho y de Seguridad Social”, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 5ta edición, 2004. pg. 127

COMENTARIO: A la justicia social vista dentro del derecho del trabajo tiene diferentes acepciones, vista hasta de la perspectiva de la justicia divina, para unos la ven como una fórmula económica, ayudado de aportes de la política y la sociología, de todos estos pensamientos puedo decir que la justicia social dentro del trabajo persiguen el mero reparto igualitario. La justicia social no se inscribe solo al marco económico, sino que también recibe los aportes de la política, la sociología, las ciencias sociales y las demás disciplinas que coadyuvan para el mejoramiento.

En esta sociedad capitalista, según **GONZALO AÑAZCO HIDALGO** “la división de clases se ha desarrollado y ha encontrado en contradicciones, por lo que el concepto de la Justicia Social, entro en el ambito de proteger a los desposeidos de los bienes materiales y del trabajo, para encontrar su satisfaccion sus necesidades mas elementales, es decir la proteccion que da el Estado a los mas pobres.”¹⁴

COMENTARIO: Este autor lojano y docente de nuestra prestigiosa UNL manifiesta que: La división de clases, que son por una parte los patronos o empleadores y por otra los empleados obreros etc, por esta razón aparece la ciencia llamada Justicia Social, para promover la protección de la clase vulnerable que son los segundos en calidad de dependencia de los primeros.

¹⁴ AÑAZCO HIDALGO Gonzalo” Flexividad Jurídica y Derechos Laborales”. TONO I, Editorial. Talleres gráficos de la Editorial UNL”. Loja Ecuador, 1ra edición 2010 pg. 46.

4.1.7 JUBILADO.

Toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente física o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social; o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez.

COMENTARIO: Es toda persona que ha cumplido con los requisitos de ley para el efecto y la cantidad mensual, que le daría el estado a través del seguro social o una compañía aseguradora.

4.1.8 CONCEPTOS Y DEFINICIONES DE JUBILACIÓN–PATRONAL

4.1.8.1 JUBILACIÓN.

Es el nombre que recibe el acto administrativo por lo que un trabajador, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar determinada edad máxima legal para trabajar.

COMENTARIO: Se entiende por jubilación, la situación laboral en la que se queda el trabajador al cumplir una edad reglamentaria. La prestación por jubilación que concede la Seguridad Social consiste en el pago de una pensión vitalicia, a partir del momento de cese laboral. Es decir es la retribución

económica que percibe el trabajador retirado de su ocupación profesional, a causa de haber alcanzado la edad preestablecida para tal efecto.

Según el **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO CABANELLAS** define a la jubilación como **“Acción o efecto de jubilación o jubilarse. Retiro del trabajador particular o de una función pública, con derecho a percibir una enumeración, calculada según los años de servicio y la paga a habida; Cuantía o importe que se percibe sin prestación de esfuerzo actual y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en una situación, como la invalidez que anticipe tal derecho o compensación.”**¹⁵

COMENTARIO: Esta definición establece que es un emolumento que se percibe sin cumplir ninguna actividad después de haber cumplido requisitos o circunstancias de ley con la que valide a anticipar dicha entrega de dinero.

Algunos tratadistas y juristas han conceptualizado y definido a la a jubilación de diferente forma así tenemos **Ara RAMIREZ GRANDA** dice que: **“Es un derecho que un afiliado a una caja de pensión posee, y así poder continuar percibiendo una pensión, mientras viva, una suma mensual de dinero, calculada en un promedio de los sueldos, cuando en virtud de su antigüedad, edad o por imposibilidad física se retira del servicio activo”**¹⁶

¹⁵ GUILLERMO CABANELLAS DE TORRE, “Compendio de derecho Laboral”, Tomo V, editorial Eliasta, Argentina, 26ta edición, 2004.pg 36

¹⁶ GUILLERMO CABANELLAS DE TORRE, “Compendio de derecho Laboral”, Tomo V. IBIDEM Pg. 49

COMENTARIO: Que para esta denominación se debe estar afiliado a una caja de pensiones, en nuestro país conocida como IESS, es una denominación que se ajusta al actual sistema de jubilación en nuestro país.

MENDOSA GARCIA manifiesta que la jubilación es la “**cesación es el trabajo del trabajador público o privado, mediante una pensión jubilar que le acontece al IESS o patrono;** En cuanto al trabajador público; cuando cumple cuarenta años de trabajo debe obtenerse forzosamente su jubilación, dentro de seis meses, contados desde que, haya cumplido dicho número de años; en nuestro país, este acto es por el cual el seguro social (IESS) asigna una pensión jubilar al cotizante, por cumplimiento de determinados requisitos.”¹⁷

COMENTARIO; Vemos que no se hace una definición por reparto de la jubilación otorgado, por el IESS y de la jubilación Patronal, llevando a confusión entre estas dos jubilaciones.

4.1.8.2 JUBILACIÓN PATRONAL.

La jubilación tiene implícito el concepto de cesación de alguna actividad promulgada, y, al mismo tiempo, el disfrute de algún beneficio que sea proveniente de dicha actividad por el patrono, pero que significa jubilación y

¹⁷ GUILLERMO CABANELLAS DE TORRE, “Compendio de derecho Laboral”, Tomo VII.IBIDEM Pg. 58

patrono, que al ser palabras con diferente conceptualización se encuentra ligadas, como lo veremos a continuación.

“la jubilación procede, a través del hebreo YOBEL, aunque la etimología pueda resultar sarcástica allí donde los habeos del jubilado lo condenan a la estrechez económica en los últimos años de la vida, De la liberación de los esclavos, del retorno de las propiedades vendidas de los años dueños, cada 50 años entre los antiguos de 40 años para acceder a cualquiera de las jubilaciones; Por otro aporte el **patrono**, también conocido como empleador, jurídicamente hablando, es uno de los elementos del contrato de trabajo, entendiéndose a tal contrato como “el negocio jurídico existente entre el patrono y un trabajador dirigido y condicionado por el Estado, mediante el cual el trabajador cumple una presentación de servicios subordinada y el patrono paga un precio como retribución”¹⁸

COMENTARIO: No se debe entender al Estado como un ente regulador de los contratos de trabajo, ya que es una relación sufrida del derecho privado en donde intervienen trabajador y empleador.

“En el Derecho Romano, patrono, que quiere decir padre de carga, del latín *pater unus*, era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían algunas obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores

¹⁸ Omeba; “Enciclopedia Jurídica OMEBA; tomo 21, editorial Omeba, Buenos Aires Argentina; 8va Edición 2007 pg. 919

a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes y, más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado ”¹⁹

COMENTARIO: En nuestro idioma, a mas de patrono se emplean los términos de empresario empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, Además, se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales los vocablos ambiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director

Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término dador de trabajo “arbeitgeber”, y así lo contraponen al otro de tomador de trabajo “arbeitnehmer” o aceptador de trabajo. La ley italiana utiliza el nombre de dador de trabajo.

“Algunos autores, como BARASSI, prefieren la expresión acreedor de trabajo, para indicar al que tiene el derecho de pretender del otro contratante la prestación del trabajo; para referirse al que tiene la

¹⁹ MICROSOFT.ENCARTA.2008.”Jubilación Patronal”, 1993-2007.Microsoft Corporación todos los derechos.

obligación de prestarlos²⁰. Los anglosajones recurren al vocablo “employer” para nombrar al patrono y a la voz “employee” para designar al empleado. Los franceses poseen, respectivamente, las expresiones de “employeur” y “employee”. En derecho Romano se llamaba “locator operarum”; y al dador de trabajo “conductor.

COMENTARIO: Casi todos los estudiosos del tema de la jubilación coinciden que hay dos partes que intervienen en esta figura, que es una parte dependiente y una independiente, llamado uno acreedor de trabajo, empleado, etc. y el dador de trabajo, empleador etc.

Manuel Ossorio, conceptúa a la jubilación patronal como **“el régimen en muchas legislaciones a efectos de que todos los trabajadores a todos los ciudadanos (según el sistema a adoptado), al llegar una edad determinada y variable según los países, en que se supone que no pueden trabajar o que han cumplido su deber social en la materia o cuando sin llegar a esa edad se invalidan para el trabajo, disfruten de una renta vitalicia (también variable según los diversos regímenes) que les permita atender a sus necesidades vitales.** Es muy corriente que la cuantía de la jubilación representa un porcentaje más o menos elevado, de la retribución de actividad. El derecho de jubilación se convierte en derecho de pensión a favor de algunos familiares del jubilado o de quien hubiese tenido derecho a la jubilación, es frecuente que en los derechos que limitan el derecho a los trabajadores,

²⁰ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo; “diccionario Usual”; tomó; Editorial Eliasta, Buenos Aires Argentina, 10ma Edición. 2009 pg.-126

cuando estos trabajan por cuenta ajena, el fondo para constituir las jubilaciones y las pensiones este formado por contribuciones de los beneficiarios y de estos patronos y, en algunos paises, por las del Estado; o solo por las de afiliado cuando se trata de trabajadores independientes ”²¹

COMENTARIO: Esta definición es totalmente diferente, a las demás analizadas ya que no solo se prevé la seguridad del trabajador, sino que también lo hace para todos los ciudadanos en general de un Estado, pero no se ajusta a la realidad de nuestro país ya que las pensiones que se reciben, no son el porcentaje de la última remuneración, sino en base a determinadas que hacen que las mismas sean ínfimas. Además, que es lógico a que la jubilación al estar enmarcada dentro del derecho social debe cubrir al beneficio a sus sucesores a falta de este.

En nuestro país como en casi todos los países del mundo tiene instituida esta figura de **jubilación patronal**, Otras de las conquistas obreras que han logrado a lo largo de su historia, la misma que ha sido reconocida jurídicamente e incorporada al Código del Trabajo y para su reconocimiento es necesario cumplir con ciertos requisitos, como el de haber prestado sus servicios de una forma continuamente ininterrumpida por veinticinco años.

²¹ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo; “diccionario Usual”; tomó; IBÍDEM Pg. 69.

4.2. MARCO JURÍDICO.

4.2.1 LEGISLACIÓN INTERNA

4.2.1.1 EL DERECHO AL TRABAJO COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL.

Jerargicamante nuestra norma suprema que es la Constitución textualmente dice; **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.”²²

COMENTARIO: Lo que significa que los ecuatorianos, deberíamos tener un trabajo con una paga digna, capaz de cubrir las necesidades más elementales de la familia, hecho que como otras tantas cosas ha quedado en calidad de letra muerta porque no se cumple en ningún sentido. Como se puede observar a diario, y que no es novedad para nadie, no existen fuentes de trabajo ni siquiera para la gente joven, peor aún para las personas que han llegado a la tercera edad o se han jubilado de sus trabajos, de allí que la migración se ha convertido en la noticia de cada día, quedando en total abandono los niños y ancianos, es decir, las clases más vulnerables de la sociedad.

²² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Pág. 17

4.2.1.2 DERECHO A UNA VIDA DIGNA.

Hablare de algunos artículos de la constitución de nuestro país.

En el capítulo tercero habla acerca de los grupos de atención prioritaria, en la que me centrare específicamente en el **“Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia.**

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: en sus numerales. 3. La jubilación universal, 7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento.”²³

Así mismo en él, **“Art. 66.-numeral 2** Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”²⁴

COMENTARIO: Como sabemos, este precepto constitucional no pasa de ser sino un enunciado, una de las tantas buenas intenciones del legislador,

²³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; *Ibíd*em pg. 30

²⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR; *Ibíd*em pg. 43.

porque la realidad nos muestra todo lo contrario, los ancianos constituyen la clase marginada, sin derechos, tal parece que no existieran porque la sociedad y el Estado muy poco se ocupan de ellos. He visto que el núcleo familiar se ha desmembrado, ya no existen, los valores morales y espirituales han desaparecido, no existe consideración para los ancianos toda la carga de crianza y manutención de los niños ha quedado en manos de los abuelos que en la mayoría de los casos se trata de jubilados o de personas que también dependen de otras personas vulnerables que han pasado de protegidos a desprotegidos vulnerando así el derecho a tener una vida digna y decorosa tal y como lo manifiesta nuestra norma suprema de nuestro país que es la constitución.

4.2.1.3 DERECHO DE JUBILACIÓN PATRONAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

JUBILACIÓN PATRONAL

La jubilación patronal es una obligación que tiene todo empleador en el Ecuador y se encuentra normada por los Arts. 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo Reformado.

Todo trabajador que ha laborado 25 años o más con el mismo empleador tiene derecho a recibir por parte la empresa una pensión en forma vitalicia,

calculada en base a las reglas determinadas en el código laboral, y al fallecimiento del jubilado, una anualidad para sus derechohabientes.

El **Art. 216** del Código del Trabajo, no da un concepto de jubilación patronal y establece los requisitos para tener derecho a ésta en los siguientes términos: "Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, 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 mínima unificada medio 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.

Exceptúese 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.”²⁵

²⁶“El **Art. 188 Inciso séptimo** Código del Trabajo, manifiesta que, Los trabajadores que hubieren cumplido de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.”

Pensión jubilar

Según la **Regla 2 del Art. 216**: ²⁷“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos **(30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20)** mensuales, si es beneficiario de doble jubilación”.

4.2.1.4 DERECHO A PENSIONES JUBILARES ADICIONALES

²⁵ CODIGO DEI TRABAJO DEL ECUADOR, Codificación, corporación de estudios y publicaciones, pg. 55

²⁶ CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Ibídem pg. 50

²⁷CÓDIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Ibídem. 55

Los jubilados patronales, además de la pensión jubilar mensual ordinaria, tienen derecho a percibir en las fechas que el Código del Trabajo establece para los trabajadores las siguientes pensiones jubilares adicionales: DÉCIMO TERCERA Y DÉCIMO CUARTA pensión.

DÉCIMO TERCERO:

De acuerdo al **Art 111** “del Código del Trabajo le corresponde a la doceava parte de la pensión mensual jubilar que el trabajador ha recibido entre el mes de diciembre del año anterior, al mes de noviembre del año posterior, y tendrá derecho a cobrar del 1 al 24 de diciembre”²⁸.

DECIMO CUARTO:

De acuerdo al **Art. 113 del código del trabajo** “el jubilado patronal tiene derecho al jubilado patronal, y se pagara hasta el 15 de agosto en la región sierra”²⁹

4.2.1.5 APOORTE MENSUAL AL IESS DE ACUERDO A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

²⁸ CODIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, Ibídem pg. 40

²⁹ Ibídem pg. 41

Art. 182.- Recursos del régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional.- “El régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional, tendrá los siguientes recursos:

a) La aportación patronal obligatoria del tres por ciento (3 %) sobre la remuneración base de aportación del trabajador bajo relación de dependencia laboral:

b) La aportación personal obligatoria del seis por ciento (6%) del a afiliado bajo relación de dependencia laboral sobre la parte de su remuneración imponible que no exceda de dos (2) veces el salario básico unificado mínimo del trabajador en general:

c) La aportación personal obligatoria del (9%) del afiliado sin relación de la dependencia laboral o afiliado voluntario sobre la parte de su remuneración imponible que no exceda de dos (2) veces el salario básico unificado.”³⁰

4.2.1.6 PAGO DE INTERESES EN PENSIONES JUBILARES.

El **Art. 208** de la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana, “dispone que el empleador que no haya pagado la pensión a su

³⁰ LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, corporación de Estudios y publicaciones, Pg. 54

jubilado y éste haya tenido que demandarle, pagará el interés que estuviere vigente para préstamo a un corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculada desde la fecha en que según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y se pague los valores correspondientes.”³¹

EL Código del Trabajo en su “**Art. 614.-** también habla del **Pago de intereses.-** Las sentencias que condenen al pago del salario mínimo vital, pensiones jubilares, sueldo y salarios, remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones, vacaciones, bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la vida, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.”³²

4.2.1.7 INDEMNIZACIÓN EN EL CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO.

³³“El **Art. 188, inc. 7o.**, del Código del Trabajo, dispone que en el caso de que un trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos que veinticinco

³¹ LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, Codificación, pg. 32

³² CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Codificación, pg. 120

³³ CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR, Ibídem pg. 50

años en la empresa, continuada o interrumpidamente fuese despedido intempestivamente, adicionalmente tiene derecho a que se pague la parte proporcional en concepto de jubilación patronal.”

Codificación de la Ley de Régimen Tributario Interno manifiesta.

Art. 9.- Exenciones.- “Para fines de la determinación y liquidación del impuesto a la renta, están exonerados exclusivamente los siguientes ingresos:

Numeral 7.- Los que perciban los beneficiarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por toda clase de prestaciones que otorga esta entidad; las pensiones patronales jubilares conforme el Código del Trabajo; y, los que perciban los miembros de la Fuerza Pública del ISSFA y del ISSPOL; y, los pensionistas del Estado,”³⁴.

4.2.2 LEGISLACIÓN EXTERNA

4.2.2.1 LEGISLACIÓN COLOMBIANA.

En su código capítulo II de la PENSIÓN. El CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO de la república de Colombia habla específicamente acerca del tema de la jubilación de sus trabajadores.

³⁴ LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO; Corporación de estudios y publicaciones, pg. 47

“**ARTICULO 260.- DERECHO A LA PENSIÓN.** Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

ARTICULO 263. PROCEDIMIENTO.- Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión y las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella.

ARTICULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS. Están obligadas.

1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de

servicio de sus trabajadores y los salarios devengados; 2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para aprobarlos cualquiera otra prueba reconocida por la ley, la que debe producirse ante el juez del Trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

ARTICULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA. La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigir previamente que se compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del Alcalde del Municipio donde resida.

ARTICULO 266. CONCURRENCIA DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA. La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplan los requisitos para la prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

ARTICULO 267. PENSIÓN - SANCIÓN El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez

(10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con presentación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARÁGRAFO 1o. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PARÁGRAFO 2o. Las pensiones de que trata el siguiente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

PARÁGRAFO 3o. A partir del 1. de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

ARTICULO 275. PENSIÓN EN CASO DE MUERTE

1. Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales,

cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, a los hijos.

3. A falta de cónyuge y de hijos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

4. La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

ARTICULO 276. SEGUROS. Autorízase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso a cargo del respectivo patrono.”³⁵

³⁵ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. Codificación.pg. 85.

COMENTARIO: El sistema de jubilación de nuestro vecino país COLOMBIA, hoy en día tiene uno de las mejores sistemas de jubilación de Latinoamérica, en la que se hace mención de una base del 75% mensual del promedio de los salarios devengados en el último año de trabajo, siempre que haya cumplido los 20 años en la empresa continuos o discontinuos y esto rige para todos los trabajadores públicos y privados, hasta en el caso de muerte del pensionado, tendrán derecho a recibir dos años la mitad de su pensión a sus familiares contados desde la fecha del fallecimiento.

4.2.2.2 LEGISLACIÓN DE GUATEMALA.

Según el Decreto 63-88 del Congreso de la República de la ley de clases pasivas del Estado, en su “**Art. 5.- PENSIONES POR JUBILACIONES**, se adquiere el derecho a pensión por jubilación de la siguiente forma) Por retiro voluntario: b) el trabajador que tenga veinte(20) años de servicio como mínimo cualquiera que sea su edad ; b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite como mínimo diez años de servicio. 2. Por retiro voluntario obligatorio. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y acrediten un mínimo de diez años de servicio, siempre que durante esos diez años hayan contribuido al financiamiento del Régimen.”³⁶

COMENTARIO: Dentro del sistema de pensiones guatemalteco, en su ley de clases pasivas, se asemeja mucho a los preceptos de nuestro país.

³⁶ LEY DE CLASES PASIVAS DE GUATEMALA; Codificación. 2008. pág. 13.

4.2.2.3 LEGISLACIÓN DE BOLIVIA.

La norma que consagra el derecho a la jubilación es el **Artículo 80** de la **Constitución de la República Bolivariana**, “prevé un lapso de tres (3) años para reclamar o solicitar la Jubilación. Es decir, que el derecho a la jubilación puede reclamarse por un período de hasta tres (3) años, contados a partir de la fecha de terminación de la relación laboral.”³⁷

COMENTARIO: Dentro de la carta suprema de la república de Bolivia, se prevé la prescripción de la acción para poder reclamar el derecho de pensión.

4.3. MARCO DOCTRINARIO:

4.3.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Es importante conocer cuál ha sido la trascendencia del que hacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cuál ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

VADO GRAJALES LUIS OCTAVIO en su libro “Concepto e Historia del trabajo” manifiesta que “**En la historia se encuentran normas relativas al trabajo**

³⁷ CONSTITUCIÓN D E LA REPÚBLICA DE BOLIVIA; Codificación, 2010 pg. 30

desde los días de la colonia. No se puede hablar propiamente de un Derecho Laboral Antiguo, no existían orígenes. En sus antecedentes las leyes de india se denominaban así la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones. Entre este conjunto de reglas que integran la recopilación referente a los indígenas destaca su reducción y libertad por constituir un monumento jurídico de equidad y justicia. El título XII dispone libertas del indio, su jornada de trabajo su remuneración, etc. los indios eran eximidos de responsabilidad en casos de negligencias o descuido”³⁸.

COMENTARIO: En los tiempos antiguos predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

GONZÁLEZ RAMÍREZ AUGUSTO en su obra “INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL” revela que **“En los comienzos de la edad moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. La desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al Viejo Continente prestaba gran**

³⁸ VADO GRAJALES, Luis Octavio. “Concepto e Historia de la Conciliación”. Tono I, Editorial Liberto México, 5ta Edición 2007. Pág.54.

facilidad para la generalización del salario. Los campesinos acudían a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron por un salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.”³⁹

COMENTARIO: Los griegos de la Edad de Oro pensaban que sólo el ocio recreativo era digno del hombre libre. La esclavitud fue considerada por las más diversas civilizaciones como la forma natural y más adecuada de relación laboral. Desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser remplazada por el trabajo asalariado. Con él emerge una valoración social positiva del trabajo, por primera vez en la historia de la Civilización

La Libertad de Trabajo tiene dos sentidos: Sentido positivo: es la facultad de la persona en el, al ejercicio de cualquier actividad lícita. Sentido negativo: se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad.

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

³⁹ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Augusto. “Introducción al derecho laboral”. Tono III, Editorial Ediciones Librería del Profesional, Colombia – Bogotá.- 7ma Edición .2004 Pág. 79.

GONZÁLEZ RAMÍREZ AUGUSTO en su obra “INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL” declara que **“La organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano, y la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia.”**⁴⁰

COMENTARIO: En la evolución del derecho a partir de la primera guerra mundial, el desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del derecho laboral, ha hallado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones políticas de los Estados, a través de la O.I.T.

Por lo mismo es necesario señalar la historia del trabajo, la naturaleza colectiva del trabajo "humano" y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante para los sociólogos: Comte, el fundador de la Sociología, sostenía que la división de trabajo lleva a la evolución social.

Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las

⁴⁰ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Augusto. "Introducción al derecho laboral". Ibídem .Pág. 82.

características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes.

GONZÁLEZ RAMÍREZ AUGUSTO en su obra INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL. Enseña que **“En general los grandes sociólogos (Comte, Weber, Durkheim) concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías.** Pero, es recién a partir de la Segunda Guerra Mundial que se desarrolla una Sociología del Trabajo. Conceptos claves de la Sociología como los de "división del trabajo", **"clase social", "estratificación social", "conflicto", "poder", "Población Económicamente Activa", "sobre trabajo", subocupación demandante y no demandante"; "mercado de trabajo".** Todo ello está relacionado con el plano "Macro" de las relaciones laborales están íntimamente relacionadas con las implicancias sociológicas del trabajo.”⁴¹

COMENTARIO: Para la Sociología del Trabajo el estudio del trabajo va más allá de las relaciones sociales de empleo para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto de mundo del trabajo, abarcador de todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de "empresa", como esfuerzo colectivo del trabajo. Cuando se llega a ello estamos en el plano "micro" de la sociología del trabajo, o sea las condiciones y medio ambiente de trabajo originadas por el plano "macro" que llevan el nombre de CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo) que es una especialidad en la Sociología Laboral.

⁴¹ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Augusto. "Introducción al derecho". Tono III, Ibidem. Pág. 83.

4.3.2 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

4.3.2.1 LA LEY:

Manifestación primigenia de la voluntad estatal, en la labor interna de formación del Derecho del Trabajo, la ley, se encuentra en el primer rango dentro del cuadro de las fuentes del Derecho, crea directa y concretamente el Derecho. En la mayoría de los casos, contiene los principios más abstractos y las disposiciones más generales de la reglamentación del trabajo.

4.3.2.2 DECRETOS Y REGLAMENTOS COMPLEMENTARIOS DEL CÓDIGO.

Como la Ley, constituyen fuente interna de origen estatal. Por más abundantes que sean las manifestaciones legislativas, no constituyen hoy en día, sino una parte del Derecho social, emanado de los competentes órganos del estado. HIDALGO ANDRADE GABRIEL en su obra APUNTES DE DERECHO LABORAL ECUATORIANO que **“Los actos del Poder Ejecutivo son numerosos y son los organizadores de la reglamentación concreta del Trabajo. Mediante ellos manifiesta el Gobierno su voluntad social. Si no crean Derecho, al menos lo desenvuelven permitiendo la aplicación práctica de los preceptos legales con carácter general. En efecto, como fuente jerárquicamente inferior y subordinada no pueden dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley Laboral.”**⁴²

⁴² HIDALGO ANDRADE, Gabriel. “Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano”. Tono II Teoría y práctica, desde Quito, Ecuador, 5ta Edición, 2008- Pág.- 34

COMENTARIO: Es precisamente en la materia social donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales. Justamente, porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con decretos reglamentarios como parte integrante de la ley correspondiente. Bajo estos aspectos estimamos que la Ley del Trabajo no puede ser interpretada con independencia o abstracción de los actos ejecutivos en ejercicio de la potestad reglamentaria. Contribuyen muchas veces a determinar la verdadera intención del legislador.

4.3.2.3 REGLAMENTO INTERNO O DE TALLER.

Consiste en la verdadera ley del asalariado, mientras presta servicios dentro de la empresa en lo cual el trabajador y el empleador se basan para el desarrollo de su empresa, por lo que el reglamento en forma general es ley dentro del círculo de la empresa y rige en la jurisdicción de la empresa.

4.3.2.4 CONTRATO INDIVIDUAL.

HIDALGO ANDRADE GABRIEL. En su libro APUNTES DE DERECHO LABORAL ECUATORIANO indica que **“En el Derecho del Trabajo, el contrato no solo es fuente de obligaciones, sino fuente también del Derecho Laboral y en su expresión más tangible: fuente para la aplicación misma del Derecho a un caso concreto. La realización viva de la doctrina**

del Dirigismo Jurídico tiene en el antiguo contrato de "arrendamiento de servicios" su más potente realización."⁴³

COMENTARIO: Figuradamente puedo decir, que la redacción de los contratos de Trabajo está a cargo del propio legislador por la necesidad en que se encuentran las partes de respetar estrictamente las disposiciones legales por el dictadas, sin que sea posible interpretarlas como supletorias de las voluntades concurrentes. Así, pues, no cabe duda acerca de que el contrato de Trabajo es fuente del Derecho Laboral.

4.3.2.5 CONTRATO COLECTIVO.

Como el contrato individual, es también fuente que concreta y directamente crea un Derecho. Es aquel que celebra un sindicato legalmente constituido con un patrón o empleador o con una asociación de patronos o empleadores y que tienen por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones.

4.3.2.6. DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO.

Tiene por objeto la interpretación del Derecho Social. He aquí otra diferencia entre el Derecho Laboral y la generalidad de las restantes ramas de la Ciencia

⁴³ HIDALGO ANDRADE, Gabriel. "Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano". IBIDEM,- .pg. 36

Jurídica. Un Organismo de la Administración, cuya principal misión consiste en obtener la correcta aplicación de la Ley Laboral y con atribuciones fiscalizadoras, tiene también facultades para señalar el alcance de las disposiciones laborales.

COMENTARIO: Los dictámenes que evacua de oficio o por consulta de interesados tienen el carácter de una verdadera interpretación auténtica del Derecho, del mismo modo que lo haría el propio legislador cuando de modo propio fija sentido a las expresiones de su voluntad, por la vía autoritaria.

4.3.2.7 CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

GRAU MORANCHO RAMIRO en su obra sobre “ESCRITOS LABORALES” cita que **“Se clasifican principalmente en vi y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un Derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las Conferencias Internacionales del Trabajo; han dado nacimiento a los Tratados Colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos**

creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del Trabajo.”⁴⁴

COMENTARIO: Aunque fuentes especial, los convenios, puesto que no es lo ordinario generarlos internacionalmente deben considerarse directamente productores de Derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del Derecho en forma inmediata.

4.3.2.8 JURISPRUDENCIA.

En Derecho del Trabajo, la jurisprudencia puede emanar tanto de la judicatura especial, como de organismos que ha semejanza de la Inspección del Trabajo tienen funciones tutelares que cumplir.

Su misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de las fuentes del Derecho. Judicial y administrativa la jurisprudencia, como fuente indirecta, ocupa un lugar destacado entre todas ellas. Es verdad que los jueces no crean Derecho, pues únicamente se dedican a la interpretación en los casos concretos que le son sometidos, pero como no pueden negarse a juzgar por obscura o insuficiente que sea la ley, tienen la facultad de aplicar las leyes

⁴⁴ GRAU MORANCHO Ramiro.- “Escritos Laborales”; Tono IV, Editorial Trivium, Madrid, Séptima 4ta Edición 2004, pg. 88

análogas o los principios generales del Derecho, llenando así una misión supletoria.

COMENTARIO: Cuando por una serie de fallos sucesivos se obtiene una interpretación uniforme, la jurisprudencia recibe una aplicación tan firme como la misma ley. La jurisprudencia que se ha formado alrededor del Derecho del Trabajo es desde un doble punto de vista, una fuente de este Derecho.

4.3.2.9 DERECHO NATURAL.

HIDALGO ANDRADE GABRIEL. En su libro APUNTES DE DERECHO LABORAL ECUATORIANO define como **"el dictado de la recta razón que hay en nosotros, acerca de aquellas cosas que han de hacerse u omitirse para la conservación de la vida", es evidente que el Derecho Natural preside decisiones de la magistratura, la cual determina lo justó**"⁴⁵

COMENTARIO: Viene directamente del derecho subjetivo que se inicia en el sujeto, o en nosotros, son todos aquellos valores éticos, morales e infrahumanos.

⁴⁵ HIDALGO ANDRADE, Gabriel." Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano". Teoría y práctica., 2008, desde Quito, Ecuador. Ediciones Heliasta- Pág.- 37.

4.3.2.10 USOS Y COSTUMBRES.

Los usos y costumbres han desempeñado en el Derecho del Trabajo un papel similar al que en otras materias jurídicas en formación. Algunas normas tuvieron su primera manifestación en las prácticas industriales. Ellas fueron impulsadas ciertas veces espontáneamente por los patrones y, otras, por la acción directa y solidaria de los obreros. Determinado número de usos recibió la confirmación del legislador moderno; otros quedaron derogados por su incompatibilidad con los nuevos conceptos tutelares del Estado. HIDALGO ANDRADE GABRIEL. En su libro APUNTES DE DERECHO LABORAL ECUATORIANO comenta que **“En los últimos tiempos, sin embargo, el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre. Justamente en Reglamento de Taller tiene origen en las viejas "costumbres industriales".** Los usos desempeñan, con todo, en el siglo XIX un papel preponderante en el Derecho del Trabajo. Parece que después de la abolición del Derecho Antiguo, empleadores y asalariados se encontraron bruscamente privados de una abundante fuente de reglamentación del trabajo, originadas principalmente en los Gremios, es así que al regresar a sus casas se volvieron a las normas tradicionalmente observadas.⁴⁶

COMENTARIO: Las normas consuetudinarias o más conocidas como tradicionalmente observadas, ya no se las está utilizando en gran escala, ya que la mayoría de ellas ya se encuentran dentro del derecho positivo.

⁴⁶ HIDALGO ANDRADE, Gabriel. “Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano”. IBIDEM- Pág.- 38.

4.3.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Los principios que integran la esencia de este derecho y hacen que el derecho laboral sea en favor a la clase vulnerable trabajadora son los siguientes:

4.3.3.1 PRINCIPIO PROTECTORIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

Llamada de imperatividad sanciona a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

4.3.3.2 EL PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO:

En caso de dudas, nuestra Constitución en su **Art 326 numeral 3** manifiesta “ en caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”⁴⁷ , así mismo el “**Art. 7 del CÓDIGO DEL TRABAJO**, dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral,

⁴⁷ CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR; *Ibíd.* Pág.- 29.

los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.”⁴⁸

Son diversas las formas que se expresa:

a) “LA REGLA INDUBIO PRO OPERARIO.- En la que el juez o interprete, para elegir a uno de ellos, utiliza el criterio que le permita determinar aquel sentido que sea más favorable para el trabajador.

b) LA REGLA MAS FAVORABLE.- Al contrario que la anterior regla en la que existe una sola norma con varios sentidos posibles, en esta se presume la existencia de más de una norma aplicable a un caso determinado, frente a lo cual se debe optar por la que mas favorezca la trabajador, aunque en aplicación de jerarquía normativa no sea aquella que hubiera debido aplicarse.

c) LA REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.- una nueva norma de carácter laboral no puede disminuir las condiciones favorables existentes al trabajador, debe ser reconocida y respetada. En definitiva el derecho de los trabajadores a que se aplíquela normativa legal en el sentido más favorable ellos lo que constituye aspecto fundamental, en la que se logre una igualdad.”⁴⁹

COMENTARIO.- En nuestro país tenemos este principio universal, citándolo gerargicamente desde la norma suprema, y especificándola para un

⁴⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.- Ibídem. Pág.- 3.

⁴⁹ <http://www.derechoecuador.com>; Revista judicial electrónica, La hora.

mayor entendimiento en el Código del Trabajo como protección al derechos del trabajador, la doctrina presenta diferentes formas en la que se expresa, pero a la final este principio reconoce como derecho fundamental a dictar lo más beneficioso para el trabajador en el caso de haber duda o confusión entre diferentes normas.

4.3.3.3 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:

Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala “que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”⁵⁰.

4.3.3.4 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación se mantiene en el tiempo, está relacionado con la seguridad en el trabajo.

4.3.3.5 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

⁵⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO.- Ibídem. Pág.- 3.

Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o fraude se corrige con este principio.

4.3.3.6 PRINCIPIO DE BUENA FE:

Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad, este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

4.3.3.7 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:

Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias, la base de este principio es la igualdad ante la ley, es necesario anotar lo que manifiesta nuestra constitución en el ámbito del derecho laboral, acerca de los principios del trabajador.

4.3.4 HISTORIA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR Y EN EL MUNDO.

La jubilación es un invento de los romanos en los que “Militares organizados, disciplinadas, con gran movilidad (podían recorrer 50

Km/jornada) y maniobrabilidad. Estaban compuestas por ciudadanos romanos que se alistaban voluntariamente a los 25 años y debían permanecer en “activo” durante 20 años, en épocas de guerra era obligatorio y en casos extremos se bajaba la edad de reclutamiento, cuando estos “veteranos” llegaban a los **45 años se “jubilaban” y recibían una pequeña porción de tierra y un modesto capital**, en muchas ocasiones se fundaron ciudades para asentar a los veteranos jubilados: **Emérita Augusta** (fundada por Octavio Augusto al licenciar a las legiones V y X), **Itálica** (fundada por Escipión para los soldados heridos en la batalla de Ilipa)⁵¹

COMENTARIO: Una de las comunidades más avanzadas del mundo empezaron a jubilar a sus veteranos de guerra, después de haber prestado sus servicios en las filas del ejército, en la que la retribución a su vida activa les otorgaban porción de tierras y una cantidad para ese tiempo onerosa y justa.

“El análisis de la jubilación patronal no puede desprenderse de su origen que se remonta al año 1938, cuando fue necesario crearla como una disposición transitoria que hacía viable un tratamiento justo para aquellos trabajadores antiguos que por el régimen de Seguridad Social que se creó en dicho año, debían esperar 35 años de afiliación y 55 años de edad para alcanzar una jubilación.

La norma transitoria previó una jubilación patronal, para cuyo cálculo el haber individual se integra por el Fondo de Reserva; más el 5% del

⁵¹ MICROSOFT Encarta. MSN® Encarta® Premium, “Jubilación”, 1993-2009, Microsoft Corporación.

promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicada por los años de servicio y una suma equivalente por el valor de una mensualidad por cada año de servicio anterior a 1938.

Pero de este monto se rebaja todo lo que el empleador ha depositado de aporte patronal para el fondo de pensiones y los valores depositados por el fondo de reserva.

Con esto, el haber individual, una vez aplicado el coeficiente según la edad y permanencia del jubilado, deriva en una cifra mensual razonable, precisamente, porque el Seguro Social se creó fundamentalmente para dar las pensiones de vejez, viudez y orfandad y para ello los patronos entregan como aporte al IESS un importante porcentaje del sueldo. Luego se ordenó, en 1979, que no puede ser inferior al salario mínimo vital; por su parte una jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de 28 de enero de 1983 señaló que sí cabe la doble jubilación (IESS y patronal)

Más tarde, en 1991, se reformó el Código del Trabajo disponiéndose que el trabajador que hubiere cumplido 20 y menos de 25 años continuadamente o a órdenes del mismo patrono y que fuere despedido intempestivamente, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal;

Luego y por último cambio que se realizó al Art, 219 numeral 2 hoy el 216, en la que se dice textualmente que las cantidades inferiores para la pensión

jubilación patronal sería de 20 y 30 dólares y hasta la actualidad no se ha hecho una reforma, y vista desde una perspectiva solidaria e igualitaria, ya que hoy son cantidades irrisorias que no alcanzan para nada.”⁵²

COMENTARIO: El tema de las jubilaciones patronal y del IESS debe manejarse con criterio técnico, sustentado sobre cálculos actuariales válidos. Debe coordinarse el régimen de pensiones que se implemente en la nueva Ley de Seguridad Social

4.3.5 REMUNERACIONES- PRINCIPIOS GENERALES.

El salario, palabra que se utiliza como una denominación enérgica, para conocer el pago por un trabajo o labor realizada, que en razón de dicho trabajo, motiva a las personas a dejar su libertad de acción para someterse a la disciplina de un empleador, en espera de un pago equitativo a sus servicios.

El salario es un medio de subsistencia, del cual dependerán los obreros, trabajadores, empleadores, funcionarios, etc, así como de sus familiares y la sociedad, es decir forma parte del engranaje fundamental para la economía ya que genera e impulsa su crecimiento y rotación, la sociedad depende de él, pues los trabajadores adquieren obligaciones individuales, con familiares como

⁵² DIARIO EL UNIVERSO, estudios y análisis del universo.. editorial el universo, quito 2007

parte del estado, en cumplir con los pagos como parte de sus obligaciones, entre ellas las básicas y necesarias y a consecuencia de ello los proveedores de servicio percibirán ingresos, así como el estado, lo cual se convierte en una rotación de capitales, lo que genera un crecimiento de la economía total de una nación, por lo tanto las remuneraciones deben obligatoriamente ser básicas y necesarias.

La prestación del salario, según la doctrina laboral, cuyo nombre o significado proviene desde tiempos ancestrales, se consideraba en estos tiempos, como la forma diaria de adquirir ingresos por sus labores y/o trabajos, como lo fue en Asiria, que se pagaba a los obreros con Sal, de manera que de allí nació la expresión “sal diaria”, lo que luego se generalizo como salario.

El salario, para la **Dra. Isabel Robalino**, lo define así **“Es la remuneración que el empleador debe al trabajador como contrapartida del trabajo realizado o servicio prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva”**⁵³ en tanto que para el jurisconsulto **PHILIP TALF**: dice **“es la compensación monetaria recibida por un trabajador por una unidad de tiempo o de esfuerzo, tales tipos se expresan como un tanto por hora, día, semana, mes año. O bien una determinada suma por unidad de producción”**⁵⁴

⁵³ ROBALINO Isabel, “Manual de Derecho del Trabajo”; editorial Fundación Antonio Quezada, México, 5ta edición 2004, Pg 189

⁵⁴ PHILIP Talf “Problemas Económico del Trabajo” tono 5to, Editorial Intercontinental S.A, México. 4ta edición. 1996 Pg 237

COMENTARIO: Según los dos jurisprudencias mencionados anteriormente el salario no son más que la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo y consiste no solo lo pagado en dinero y especie sino también las bonificaciones, gratificaciones, primas y las mismas se las paga por cada fracción de tiempo, sea este hora, diario o mes; mientras que en nuestra legislación dentro del código del Trabajo se define como el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo y sueldo

Se considera salario por unidad de tiempo, salario en especie (alimentación habitación, transporte y vestido destinados al consumo inmediato), salarios por tarea o piezas, comisiones, recargo por trabajo en tiempo extraordinario, primas, gratificaciones, bonificaciones, gastos de representación permanente.

4.3.6 PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIÓN SOCIAL Y PRIVADA

Los principales Sistemas de Pensiones social y privada y aplicaciones en otros países son los que nombramos a continuación: el Sistema Básico Social, el Sistema privado y el Sistema mixto. Estos sistemas han ido evolucionando periódicamente y según las políticas de cada país.

EL SISTEMA BÁSICO SOCIAL.

El sistema básico social o también llamado Sistema de Reparto fue creado en Prusia Alemania en el año de 1881 por el príncipe Otto von Bismark(1815-1898).El sistema de reparto es un acuerdo o contrato intergeneracional por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación recibirán la pensión.

COMENTARIO: La crisis de los sistemas de reparto se refleja en una serie de consecuencias negativas como déficit crecientes del sistema de pensiones, mayor costo para el Estado, caída de los beneficios que reciben las personas que se jubilan, incremento permanente de las tasas de cotización y aumento de la pobreza y del descontento social.

EL SISTEMA PRIVADO.

La capitalización individual constituye un esfuerzo personal de cada trabajador. Los aportes realizados representan un ahorro propio. El afiliado es el único dueño del dinero. El beneficio futuro (pensión) es proporcional a las cotizaciones entregadas durante su vida activa.

COMENTARIO: Las cotizaciones acumuladas en la "Cuenta Individual" son incrementadas por la rentabilidad (ganancia) obtenida por las inversiones que con sus aportes (obligatorios y voluntarios), efectúan las Administradoras de Fondos de Pensiones.

LOS SISTEMAS MIXTOS.

En la actualidad los programas de pensiones de la Seguridad Social pretenden alcanzar dos objetivos contrapuestos: uno asignativo que es el transferir capacidad adquisitiva individual de los periodos activos a los pasivos y otro redistributivo que significa redistribuir renta entre intrageneraciones.

COMENTARIO: Dos objetivos que representan un difícil compromiso entre seguro de rentas (equidad individual) y bienestar social o solidaridad.

4.3.6.1 PENSIONES PAÍSES AMÉRICA LATINA.

JUBILACIÓN EN BRASIL

“El sistema público en Brasil llevaron a los jubilados y pensionistas al paraíso en las décadas de los años 40, 50 y 60, vieron sus activos destrozados por el uso indebido de sus recursos por los gobiernos, prestando dinero para obras públicas y sociales administradas por la capital federal, Brasilia. Los fondos cerrados creados a partir de 1977, vienen resistiendo las investidas del Banco Central y el Ministerio de Hacienda que quieren usar sus activos para hacer política monetaria o tapar los hoyos del Tesoro.

En la actualidad el presidente brasileño ha planteado una reforma del sistema de pensiones, estableciendo que a los jubilados que perciben más de 1200 reales (400 dólares) mensuales se les descontara un 11% de la diferencia, asimismo todo funcionario estatal (federal, provincial o municipal) que se retire sólo tendrá derecho a recibir una jubilación igual al salario que percibía si acredita, por lo menos 55 años de edad y 30 años de contribución (en caso de ser mujer) y por lo menos 60 años de edad y 35 de aporte (en el caso de hombres). Además deberá haber trabajado al servicio del Estado no menos de 20 años, 10 de los cuales en la misma área o función.”⁵⁵

COMENTARIO: El gobierno brasileño se diría que es en parte paternalista, ya que las políticas de uso de fondos de jubilación para hacer políticas monetarias ha provocado que existan un desequilibrio en el sistema de previsión, y al mismo tiempo para cubrir este gasto se destine un cinco por ciento de su producto interno bruto en las pensiones de los trabajadores públicos y con cuya alternativa de solución por parte del ejecutivo les ahorre 56,000 millones de reales (18,600 millones de dólares) en 20 años

JUBILACIÓN EN PERÚ

El 6 de diciembre de 1992, el gobierno peruano promulgó el Decreto Ley N° 25897 creando el Sistema Privado de Pensiones como alternativa a los regímenes de pensiones administrados por el estado y concentrados en el

⁵⁵GACETA Mercantil, artículo escrito por el periodista José Antonio Severo. Edición 28, Brasil, pg 186.

Sistema Nacional de Pensiones, es así como el Perú se convirtió en el segundo país después de Chile que otorgó a sus trabajadores la opción de moverse de un sistema público a un sistema privado administrado por compañías de su elección, y además creó bonos de reconocimiento por los años aportados para aquellos que se trasladaron al sistema privado. La característica estructural más problemática del sistema del Perú es que todavía existe el programa gubernamental de Reparto, aún para los nuevos trabajadores que entran a la fuerza laboral. Esta característica es la que deja la puerta abierta a un sistema desfinanciado del cual los políticos pueden abusar una vez más y usarlo para debilitar el sistema privado

COMENTARIO: El sistema peruano es mixto y tiene una cobertura nacional, la pertenencia al mismo es obligatoria para los trabajadores en relación de dependencia y optativa para los trabajadores autónomos, la reforma del sistema previsional peruano, consistió en la creación de un régimen de capitalización individual, cuyo funcionamiento es paralelo al sistema nacional de pensiones. Ambos regímenes funcionan completamente separados en la legislación, administración y control. El régimen público funciona bajo la lógica del esquema de reparto y es administrado por la Oficina de Normalización Previsional, mientras el sistema privado funciona bajo la lógica del esquema de capitalización individual y administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones

JUBILACIÓN EN ARGENTINA

El sistema de Pensiones de Argentina es uno de los más antiguos del continente, ya que algunos de sus esquemas iniciales fueron creados hace un siglo. Originariamente organizado como una compleja red de esquemas independientes con capitalización total o administrado por un organismo gubernamental que abarcaba a la mayor parte de la fuerza laboral con empleo formal. El proceso de envejecimiento de la población, combinado con la falta de planeamiento, la mala administración y los problemas en el mercado local (incluyendo una alta tasa de desempleo y un elevado empleo informal) derivaron en una creciente crisis que desembocó en la reforma de 1993-94.

Estableció un sistema privado de retiro en 1994. Los trabajadores argentinos tienen la opción de colocar el 11% de sus salarios en cuentas individuales. Sin embargo también se mantiene el sistema de reparto, el cual provee a todos los trabajadores una llamada “pensión básica” tanto a los trabajadores públicos como privados. La ley establece que todos aporten el 16% de su salario al sistema de reparto. Al permitir que continúe el esquema de pensiones públicas, el gobierno argentino continúa incrementando las deudas de su fondo de pensiones por sí desfinanciado es decir, el sistema previsional argentino se encuentra integrado por un régimen de reparto, administrado por el estado a través de la Administradora Nacional de Seguridad Social y por un régimen de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones constituidas al efecto.

El modelo argentino tiene tres pilares: (i) Basado en el principio de solidaridad (régimen de reparto), el estado garantiza el pago de prestaciones

previstas, hasta el monto del crédito presupuestario comprometido, estas prestaciones son financiadas con los aportes personales de los trabajadores en relación de dependencia afiliados a dicho régimen (11% del ingreso imponible), las contribuciones a cargo del empleador (16% del ingresos imponible); (ii) obligatorio y (iii) optativo estos funcionan por medio de la capitalización individual, regímenes basados en los saldos acumulados en cuentas individuales de todos los aportes obligatorios y voluntarios que realizan los trabajadores, una vez deducidas las comisiones a favor de las administradoras de jubilaciones y pensiones y de compañías de seguros, más la rentabilidad obtenida por la inversión de los activos del fondo a lo largo de los años.

COMENTARIO: El sistema es mixto, tiene una cobertura nacional y cubre a la población frente a los riesgos de vejez, invalidez y muerte. La pertenencia es obligatoria para los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia y también para los autónomos, aunque en este caso existen excepciones (el personal militar de las fuerzas armadas y de seguridad y policiales)

4.3.6.2 PENSIONES MUNDO DESARROLLADO

Varios países desarrollados tienen sistemas privados de pensiones, especialmente los Estados Unidos, el Reino Unido, Japón, Suiza y Holanda. Sin embargo, ellos coexisten con importantes sistemas públicos de pensiones defectuosos. Solamente dos naciones desarrolladas Gran Bretaña y Australia han reformado sus sistemas públicos de pensiones, introduciendo parcialmente las cuentas individuales.

JUBILACIÓN EN SUIZA.

“En Suiza existen **dos seguros** que pueden ofrecer prestaciones de jubilación: el **Seguro de Vejez y Supervivencia (el I Pilar)** y el **Sistema de Fondos de Pensiones o Previsión Profesional (el II Pilar)**. Existe también un sistema de prestaciones complementarias para los perceptores de pensiones de vejez e invalidez, que tiene como objetivo satisfacer las necesidades vitales (**el III Pilar**). En este país se puede salir a la final con tres pensiones por concepto de jubilación.

En el primer pilar, se encuentran, entre otros, los Seguros de Vejez y Supervivencia (AHV/AVS), el Seguro de Invalidez (IV/AI), el sistema de Complementos por Mínimos (EL/PC) el Seguro de Desempleo (AV/LACI) y el Seguro de Enfermedad.

En este pilar se debe aportar (a partir de los 20 años) hasta alcanzar la edad de jubilación. O en su defecto a partir de los 17 años si ya se ha iniciado en una actividad económica; Hay pagar el 8,4% del salario y la mitad de la cotización corre a cargo del empresario. Quienes trabajan por cuenta propia pagan el 7,8% de las ganancias y el que no trabaja también tiene que para este seguro.

Los hombres que reúnen los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación pueden jubilarse anticipadamente con 63 ó 64 años de edad. No

obstante, por cada año que se adelante la jubilación, la pensión se reduce en un 6,8%. Las mujeres también podrán adelantar la jubilación uno o dos años. En este caso, la pensión se reduce el 3,4% por año, hasta el año 2009; Quienes lo deseen, pueden retrasar el cobro de la pensión de jubilación hasta los 70 años de edad. En este supuesto se tiene derecho a un incremento de la pensión del 5,2% por cada año que se posponga la jubilación.

El segundo pilar está integrado por el sistema de la Previsión Profesional (BVG/LPP) o fondos de pensiones y el Seguro de Accidente (UV / LAA). Su función consiste en completar la protección en caso de jubilación y supervivencia e invalidez que ofrecen los Seguros de Vejez, Supervivencia e Invalidez.

La afiliación a la Previsión Profesional es obligatoria para los trabajadores mayores de 17 años, afiliados ya al Seguro de la Vejez del I. Pilar, que perciben una retribución anual superior a 25.320 francos hasta el 2011.

Como anteriormente se señala, este sistema de Previsión Profesional se concibe como un complemento al Seguro de Vejez y Supervivencia, siendo el objetivo que con estos seguros se alcance una pensión por vejez equivalente al 60% del último salario. Las prestaciones del II. Pilar también se conceden en el caso de supervivencia e invalidez.

La cotización se fija en el Reglamento de la Institución de Previsión y corre a cargo del trabajador y del empresario. Normalmente, representa un porcentaje del salario asegurado, y puede variar, en función de la edad, entre el 7 y 18% de dicho salario. La ley permite a las Instituciones de Previsión gran libertad para configurar, la empresa que ocupa trabajadores sometidos obligatoriamente al Sistema de la Previsión Profesional puede elegir entre constituir una Institución de Previsión para gestionar las cotizaciones efectuadas por los trabajadores o afiliar dichos trabajadores a una Institución colectiva, que puede ser un banco, una compañía de seguros o una fundación.

El tercer pilar es lo que se conoce como el fomento de los planes individuales de ahorro para la jubilación, mediante incentivos fiscales.

Este sistema tiene carácter voluntario, tanto para los empleados como para los autónomos y consiste en ofrecer incentivos fiscales a determinadas cantidades depositadas en cuentas bancarias o en pólizas de seguro bloqueadas hasta que el titular alcanza la edad de jubilación, aunque en determinados casos se puede acceder antes al dinero.

La edad para jubilarse en los hombres que reúnen los requisitos para tener derecho a una pensión de jubilación pueden jubilarse anticipadamente con 63 ó 64 años de edad. No obstante, por cada año que se adelante la jubilación, la pensión se reduce en un 6,8%. Las mujeres también podrán adelantar la jubilación uno o dos años. En este caso, la pensión se reduce el

3,4% por año, hasta el año 2009. Quienes lo deseen, pueden retrasar el cobro de la pensión de jubilación hasta los 70 años de edad; En este supuesto se tiene derecho a un incremento de la pensión del 5,2% por cada año que se posponga la jubilación.”⁵⁶

COMENTARIO: Suiza puede presumir de tener uno de los niveles de calidad más altos de toda Europa, en la que para la mayoría de las personas, jubilarse en Suiza evoca parajes de ensueños, impuestos mínimos, seguridad y un sistema de salud envidiable con un sistema de pilares inderrumbables.

JUBILACIÓN EN ESPAÑA.

El actual modelo de pensiones en España es un sistema público con dos sub sistemas:

Como **regla general** la edad para causar la pensión de jubilación es la de 65 años. No obstante, el cumplimiento de esta edad no implica la jubilación automática. Sin embargo para el comienzo de este año mediante decreto se pueden jubilar anticipadamente de 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones. Siempre que haya cumplido 30 años de aporte.

⁵⁶ Portal Ministerio de empleo y seguridad social suiza.
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/suiza/pensiones/prestaciones.htm>

TIPOS DE JUBILACIÓN

A) Según el período de cotización

a) Sistema Contributivo: Tiene dos niveles, el sistema contributivo de la Seguridad Social, financiado con cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios, y el sistema de pensiones de funcionarios públicos denominado sistema de Clases Pasivas.

b) Sistema no Contributivo o asistencial: Financiado con impuestos generales, bajo el control de la seguridad social y que beneficia a la población mayor de 16 años incapacitada para el trabajo, enfermos crónicos o bien a aquellos que no han cubierto a los 65 años el período mínimo de cotización de la carrera de seguro.

B) Según la disponibilidad

a) Jubilación Total: Cuando cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador cese totalmente en su actividad laboral.

b) Jubilación Parcial: Posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del Sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial.

c) Jubilación Anticipada: Trabajadores por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas en alguna Mutualidad Laboral de trabajadores por cuenta ajena, antes del 1 de enero de 1967. Esta posibilidad no es aplicable a los trabajadores que no se encuentren en alta o en situación asimilada al alta.

Trabajadores con 61 años de edad inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo, de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación, que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias y que el cese en el trabajo no sea por causa imputable a la libre voluntad del trabajador.

d) Jubilación Flexible: Los trabajadores que deciden compatibilizar la pensión de jubilación ya causada con un trabajo a tiempo parcial, ya se trate de un trabajo iniciado con posterioridad a la jubilación ya con carácter simultáneo.

COMENTARIO: España teniendo un sistema público con dos subsistemas de pensiones en la que los criterios básicos en este sistema son el reparto, la equidad intergeneracional e intrageneracional y la universalidad, sistemas que a la final contienen tanto pensiones contributivas (en las que se tiene en cuenta la cuantía cotizada a lo largo de la vida, laboral, los años, etc.) pensiones indirectas derivadas de aportaciones de terceros (viudedad,

orfandad) como pensiones no contributivas (que responden a necesidades sociales sobrevenidas y que no requieren cotización previa. Cuya edad base es 60 años de edad y un número de aportaciones de 30 años.

JUBILACIÓN EN ESTADOS UNIDOS.

“El sistema de pensiones prevaleciente en los Estados Unidos se califica como dual, al existir dos regímenes sobrepuestos que proveen ingresos a las personas que se retiran: El Old Age Survivors and Disability Insurance System (OASDI) del gobierno federal, conocido comúnmente como “seguridad social” este es un sistema de reparto y como tal, no acumula activos, ni participa activamente en el mercado de capitales; y un diverso sistema de retiro, patrocinado por los patronos del sector público y privado.

La ley norteamericana no impone a las empresas la obligación de tener un plan de pensión; sin embargo cuando se establecen voluntariamente o como resultado de una negociación colectiva, deben apegarse a la legislación contractual y a la normativa específica existente. Otro aspecto que también vale la pena destacar es que el principal factor explicativo del extraordinario crecimiento de los fondos de pensión corporativos lo constituye el incentivo fiscal con que cuenta esta forma de ahorro, lo que explica gran parte del hecho de que a pesar de no ser un régimen obligatorio, está bastante generalizado y consolidado.

Las entidades que establecen planes de pensión para sus empleados se les denominan patrocinadores y como tal pueden participar las empresas privadas (que constituyen entre 65 y 70% del total), el gobierno federal, los gobiernos estatales o locales, los sindicatos, o simplemente individuos para su propio beneficio. En la mayoría de los casos, estos fondos de pensión son financiados por contribuciones del patrono, aunque muchas veces también participan los empleados.

Los gastos de jubilación se asumen como una responsabilidad que básicamente recae en el empleador, especialmente, en el caso de las grandes corporaciones, llegando a formar parte de los beneficios competitivos que pueda ofrecer una empresa a sus trabajadores.

El sistema privado de pensiones de Estados Unidos está compuesto por una gran cantidad y variedad de planes, dentro de los que destacan los de tipo empresarial u ocupacional, ofrecidos por las firmas grandes y medianas, los sindicatos y los entes públicos (estatales y locales), que pueden diferir de actividad en actividad e incluso de empresa a empresa. En el caso de trabajadores independientes o empresas pequeñas existen otras opciones, que tienen un tratamiento impositivo similar;

Un plan de pensiones se consolida de dos formas: La primera es cuando la empresa celebra un contrato con una compañía de seguros, en la que como patrono acuerda pagar la contribución para pensión y la aseguradora garantiza un cierto nivel de beneficios a los jubilados. El otro procedimiento que agrupa a casi el 70% del total es la contribución a un fondo de pensión

Los planes de Propiedad de Acciones por parte de los Empleadores (ESOPS), son una forma novedosa e interesante por medio de la cual las empresas norteamericanas dan participación accionaria a sus empleados y, a la vez contribuyen a su ahorro para la jubilación. Se estima que aproximadamente uno de cada diez trabajadores norteamericanos pertenecen a un plan de este tipo. El esquema consiste en que la empresa efectúa contribuciones al plan y este los utiliza en la compra de las acciones de la misma empresa contribuyente, a nombre de los trabajadores. Las acciones se van asignando a los trabajadores mediante algún método preestablecido, pero deben mantenerse hasta que el trabajador se jubile; momento en el cual el capital accionario de cada trabajador se convierte en un fondo de pensión individual.

L.Jacobo Rodríguez, Director adjunto del proyecto sobre la Libertad Económica Global del Cato Institute manifiesta que según los cálculos del propio gobierno norteamericano, el sistema actual pasará a tener un flujo de caja negativo en el 2015, es decir el estado pagará más en beneficios de lo que recibe en contribuciones de los trabajadores activos. En ese momento o bien se suben las tasas de cotización, o se reducen los beneficios prometidos, o se hacen ambas cosas. En aproximadamente 35 años, el fondo de garantía de seguridad social estará totalmente vacío”⁵⁷.

COMENTARIO: El presidente Obama ha apoyado públicamente el modelo chileno de pensiones, ya que para muchos especialistas en el mismo país del

⁵⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social; Enciclopedia libre en la web. 2012.

USA manifiestan el flujo de caja negativa. La reforma del sistema de Seguridad Social de los Estados Unidos no sólo transformaría a cada trabajador americano en un propietario de capital, sino también pondría más presión en el resto del mundo, especialmente Europa Continental y Japón para reformar su sistema gubernamental de pensiones, que actualmente se encuentra en bancarrota

4.3.7 TRAMITES PARA LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR.

Descripción: Calculo de Jubilación Patronal según el art 216 y parte proporcional según el art 188 del código laboral.

Requisitos:

1. Haber trabajado veinticinco años o más para el mismo empleador continua o ininterrumpidamente.
2. Estar cesante en sus funciones.
3. Haber sido objeto de despido intempestivo y haber laborado más de veinte y menos de veinticinco años para el reconocimiento de la parte proporcional de jubilación patronal.

Documentos que deben acompañar

- Solicitud por escrito dirigida al Director Regional del Trabajo.
- Copia fotostática de cédula de ciudadanía.

- Copia fotostática de aviso de entrada y salida.

En caso de despido intempestivo, adjuntar la respectiva Acta de Finiquito en la que conste el reconocimiento del Despido Intempestivo.

Procedimiento:

- La petición para el cálculo de jubilación patronal dirigido al Director Regional del Trabajo ingresará por la Unidad de Documentación y Archivo.

- El Director Regional del Trabajo sumilla a Servicio Social Laboral para empezar con el proceso de jubilación patronal; aquí se inicia revisando la documentación respectiva, luego se oficia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los siguientes datos:

º Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones

- Fondos de reserva,
- Tiempo de servicio
- Remuneraciones de los cinco últimos años

Con estos datos se procede a realizar el cálculo de la jubilación patronal; la liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador mediante un plazo de siete días a fin de que realice alguna observación o acotación a la

liquidación, acto seguido se procede a legalizar el Acta de jubilación patronal por parte del Inspector del Trabajo.

- Si el trabajador solicita el cálculo de jubilación patronal, se extiende el tiempo de duración del trámite ya que se requiere datos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, institución que remite información en un promedio de tres o cuatro semanas laborables.

Garantías de la pensión jubilar.

La pensión jubilar a más de las garantías establecidas por la ley para la remuneración, gozará de las siguientes garantías:

- Están exentas del pago del impuesto a la renta;
- Constituyen crédito privilegiado de primera clase;
- En el evento del fallecimiento del trabajador jubilado, sus herederos tendrán el derecho a recibir durante un año la pensión jubilar;
- Los trabajadores tiene derecho a la jubilación patronal, aunque tuviera derecho a la jubilación que concede IESS.
- A más de las pensiones mensuales, el trabajador jubilado tiene derecho a gozar de la decimotercera y decimocuarta remuneración.

4.3.8 ACTA DE JUBILACIÓN PATRONAL

En la ciudad de Quito, a los _____ días del mes de _____ de 2013 y ante el Inspector Provincial del Trabajo que certifica, comparecen a celebrar la presente Acta de Jubilación Patronal, por una parte, el señor _____, en calidad de Gerente General y como tal representante legal de la compañía.....; y por otra parte, el señor....., por sus propios derechos y portador de la cédula de ciudadanía No. _____; quienes al amparo de las expresas disposiciones de los Arts. 2348 y siguientes del Código Civil y más normas legales que también se mencionan con el objeto de precaver eventuales reclamos futuros, convienen en celebrar el acuerdo transaccional de finiquito de obligaciones jubilares patronales, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES.- Los antecedentes para la celebración de la presente Acta Transaccional son los siguientes: El señor, a quien en adelante se le denominará como el Ex-Trabajador, prestó sus servicios personales en calidad de _____, a favor de la compañía a quien en adelante se denominará el Empleador, durante el lapso de 26 años comprendido desde el hasta el 1 de Febrero de 2013, fecha en la cual concluyeron las relaciones laborales por separación voluntaria del Ex-Trabajador aceptada por el Empleador y amparados en la norma del numeral segundo del Art. 169 del Código del Trabajo, habiéndose suscrito el correspondiente finiquito de relaciones laborales ante el Inspector del Trabajo.

Para mayor abundamiento, el señor..... ratifica expresamente que se separó voluntariamente de su Empleador para acogerse a la Jubilación Patronal y deja constancia de que durante el tiempo de prestación de servicios en la compañía, le fueron abonados puntual, cumplida y oportunamente cada uno de los beneficios laborales, esto es: salarios, décimos terceros y cuartos sueldos, vacaciones, aportaciones al IESS y pago de fondos de reserva y sus intereses conforme a la liquidación correspondiente; que no sufrió accidente de trabajo alguno ni tampoco enfermedad profesional, por lo que en adelante nada tiene que reclamar a su Empleador por ningún concepto jubilar o social por el tiempo de prestación de servicios.

SEGUNDA: RECONOCIMIENTO DEL DERECHO JUBILAR.- Como los servicios prestados por el Ex-Trabajador al Empleador excedieron de veinticinco años por mandato del Art. 216 del Código del Trabajo tiene derecho a recibir la jubilación patronal de conformidad con las normas legales vigentes sobre la materia, como expresamente lo reconoce la compañía, habiéndose procedido a efectuar el cálculo actuarial correspondiente que se agrega como anexo número uno y que determina la obligación de pago de una pensión jubilar de dólares.

Tomando en cuenta que el Ex-Trabajador ya tiene derecho a la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de acuerdo con el Art. 216 reformado del Código del Trabajo, se determina que el monto mensual mínimo de esa pensión jubilar es dedólares, más las pensiones adicionales previstas en la Ley.

TERCERA: SOLICITUD DE ENTREGA DE FONDO GLOBAL.- El Ex-Trabajador en uso de la facultad consagrada en la regla tercera reformada del citado Art. 216 del Código del Trabajo ha solicitado que el Empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión de jubilación patronal mediante la entrega directa para su administración por parte del Ex-Trabajador, de un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado, que cubra el valor de las pensiones jubilares y que equivalga al menos al 50% del salario mínimo sectorial unificado vigente al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de trabajo.

El Empleador, acepta totalmente el pedido del Ex-Trabajador y al efecto ha calculado el valor actuarial presente de la Reserva Matemática necesaria y suficiente para pagar estas pensiones futuras en forma vitalicia; y, a la muerte del beneficiario, a los herederos, la anualidad establecida en el Art. 217 del Código del Trabajo, misma que de conformidad con el anexo número dos asciende a la suma de..... **dólares con setenta y seis centavos (US\$)**, determinada en base a principios actuariales enmarcados en las normas técnicas y legales pertinentes, que constituye el fondo global que al estar en poder del Ex-Trabajador extingue total y definitivamente la obligación del Empleador de pagar una pensión mensual de jubilación patronal.

CUARTA: PAGO.- Las partes de mutuo y común acuerdo, voluntariamente aceptan todas y cada una de las declaraciones y cálculos anotados en esta acta de jubilación patronal, y dejan constancia y reconocen que el presente documento no implica renuncia de derechos del Ex-Trabajador, sino por el

contrario, el reconocimiento total de los mismos, por lo que es legal y lícito, dándole las partes el valor de sentencia ejecutoriada.

Adicionalmente, declara el Ex-Trabajador que al recibir la suma de US\$ Mediante cheque No. _____ girado a su orden contra la cuenta corriente No. del Banco de la compañía, queda satisfecho en la totalidad de sus derechos y haberes jubilares, tanto más que la liquidación previa realizada está conforme a las disposiciones legales y actuariales referentes a la materia, por lo que reconoce que no tiene reclamo alguno que formular al Empleador ni a sus representantes legales o administrativos, anteriores, actuales o futuros, ni a ninguna otra persona natural o jurídica, por ningún concepto relativo a la jubilación patronal que queda totalmente pagada.

QUINTA: FINAL.- De conformidad con el último inciso agregado en la regla tercera del Art. 216 del Código del Trabajo, esta acta de jubilación patronal se otorga ante el Inspector del Trabajo que según el Art. 545 del Código del Trabajo, es la autoridad administrativa competente para celebrarla, a efectos de que este acuerdo amparado en el numeral 11 del Art. 326 de la Constitución, surta pleno valor legal.

Adicionalmente, convienen las partes que si el Ex-Trabajador intentare un reclamo judicial sobre la materia, la sola presentación de una copia auténtica del presente acuerdo transaccional servirá para que el Juez de la causa de por terminado el litigio ordenando el archivo del expediente, toda vez que de

conformidad con la norma del Art. 2362 del Código Civil, esta transacción surte el efecto de sentencia ejecutoriada de última instancia pasada en autoridad de cosa juzgada.

Para constancia de todos y cada uno de los acuerdos precedentes, firman las partes la presente acta transaccional de extinción definitiva de la obligación de pago de la pensión vitalicia de jubilación patronal, ante el suscrito Inspector del Trabajo que autentica las firmas de los otorgantes y la legalidad de los acuerdos para efectos de que se cumplan las exigencias sustantivas y procesales necesarias para la plena validez y eficacia de esta acta.

EL EX EMPLEADOR

EX TRABAJADOR

4.3.9 PROYECTOS DE REFORMA DE LEY PARA MEJORAR LA PENSIÓN MENSUAL POR CONCEPTO DE JUBILACIÓN PATRONAL.

PRESENTAN PROYECTO QUE MEJORA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PATRONAL 2005.

“Con el respaldo de 16 firmas, los asambleístas Marco Murillo y Edwin Vaca, Presidente y Vicepresidente de la Comisión de Derechos Colectivos, respectivamente, presentaron un proyecto de Ley Interpretativa a las reglas 2 y 3 del artículo 216 del Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial 167, del 16 de diciembre de 2005, a fin de establecer normas de aplicación para el cálculo de la jubilación patronal.

Según la propuesta, para el cálculo de la pensión mensual de jubilación patronal se considerará el salario básico unificado medio del último año o la remuneración mínima sectorial que constan en las tablas salariales que aprueba anualmente el Ministerio de Relaciones Laborales. El 100% se pagará a los jubilados que hayan cumplido 30 años de servicio; el 75% a quienes hayan laborado entre 25 y 29 años y 50% en el caso de 20 hasta 24 años de servicio.

También prevé que se respeten las pensiones jubilares que tengan escalas y valores superiores aprobadas por acuerdos, contratos especiales y adicionales acordados libre y voluntariamente entre las partes y las que consten en las cláusulas del Contrato Colectivo que protejan los derechos de los trabajadores jubilados y pensionistas de montepío en el sector público y privado.”⁵⁸

También prevé que se respeten las pensiones jubilares que tengan escalas y valores superiores aprobadas por acuerdos, contratos especiales y adicionales acordados libre y voluntariamente entre las partes y las que consten en las cláusulas del Contrato Colectivo que protejan los derechos de los trabajadores jubilados y pensionistas de montepío en el sector público y privado.

⁵⁸PORTAL.ASAMBLEA.NACIONAL.ECUADOR.<http://www.asambleanacional.gov.ec/200912071771/noticias/boletines/presentan-proyecto-que-mejora-pension-por-jubilacion-patronal.html>

El Fondo Global de la Jubilación Patronal que solicite el trabajador jubilado, de conformidad con la Regla 3 del Art. 126 del Código de Trabajo, se calculará sobre la base del valor mensual de la pensión patronal utilizando la media entre el coeficiente de vida del IESS desde la fecha de jubilación multiplicada por los años de servicio.

4.3.10 EJERCICIO PARA SACAR LA JUBILACIÓN PATRONAL.

Calcule el valor que acepta el (SERVICIO DE RENTAS INTERNAS) como provisión mensual a cargo del empleador para un empleado que tiene los siguientes datos: Fecha de nacimiento 26 agosto de 1965, fecha de ingreso a la empresa 1 de enero de 1989, salario mensual para el 2013 \$ 577,37.

FECHA DE NACIMIENTO	26-AGO.-65	f1
FECHA DE INGRESO	01-ENE-89	f2
SUELDO HOY	577,37	
FECHA DE JUBILACIÓN PATRONAL	02 DE ENE-14	f2 + 25 años
EDAD FECHA DE SALIDA	17.661 DÍAS =	48,38 años

1. Calculo del capital constitutivo de la renta. El capital constitutivo de la renta es igual al 5% del promedio de la remuneración mensual de los sueldos de los últimos cinco años, por el número de años trabajados.

2. Para realizar la proyección del salario hasta el tiempo de salida (jubilación), considere un crecimiento del 5% en cada año para las remuneraciones:

AÑOS		SUELDO+ 13 Y 14
2009	475,00	6395,00
2010	498,75	6703,75
2011	525,69	7027,94
2013	549,87	7368,33
2014	577,37	7725,75
	SUMA	35229,77

PROMEDIO REMUNERACIÓN ANUAL 5 ÚLTIMOS AÑOS

$$\frac{-35229,77}{5} = 7.044,15$$

$$\text{Por } 5\% \quad 7044,15 * 5\% \quad 352,21$$

$$\text{Por } 25 \text{ años de servicio} \quad 352,21 * 25 \quad \mathbf{8.805,19}$$

Capital constitutivo de la renta es igual a 8.805,19 dólares.

- 3.- Cálculo de la pensión mensual:

El coeficiente de edad corresponde a la edad a la fecha estimada de salida, para el caso de 49 años.

$$\text{Pensión mensual} = \left[\frac{\text{capital constitutivo vo}}{2 \text{ coeficiente de edad}} / 12 \right] =$$

$$\left[\frac{8.805,19}{9.7658} \right] \frac{1}{12} =$$

\$ 75,14

5. MATERIALES, MÉTODOS, PROCEDIMIENTO Y TÉCNICAS.

Dentro de esta investigación científica para cumplir a satisfacción los he utilizado, a los siguientes, métodos, procedimientos y técnicas .

5.1. MATERIALES.

Es preciso indicar que para la realización de la presente investigación nos serviremos de distintos implementos, los cuales provienen de la utilización de la técnica bibliográfica, documental, en cuanto comprende al contexto teórico, jurídico y doctrinario principalmente el material de oficina el cual incluye computadora, impresora, libros, hojas, carpetas entre otros; la ayuda bibliográfica que la encontramos en el Internet, y así de esta manera reproducir los ejemplares del borrador y la reproducción final de la investigación.

5.2. MÉTODOS.

Es muy importante indicar que en el desarrollo de esta investigación, se aplico el método **científico hipotético-deductivo** para señalar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procedió al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen los objetivos planteados, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración entre los métodos utilizados tenemos los siguientes.

Método Científico.-

Es un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias, aplicado a las ciencias jurídicas, implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar; en el presente caso nos proponemos realizar una investigación jurídica-doctrinaria, que se concreta en una investigación del Derecho tanto con sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; se aplicara para desarrollar la investigación formulada de manera lógica, con conocimientos verdaderos acerca de las normas constitucionales que garantizan la protección de los derechos fundamentales del trabajador jubilado, llegaremos a comprobar su veracidad, y así lograr la adquisición, organización y expresión de conocimientos en la parte teórica práctica, hasta la obtención de conclusiones y recomendaciones y la formulación de una propuesta.

Método Deductivo.-

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte de datos generales aceptados como verdaderos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. Este método me ayudara hacer un estudio a los ámbitos generales del código del trabajo. Especialmente a los principios que la rigen, para de esta manera llegar a las particularidades y singularidades que generen las diferentes irregularidades.

Método Inductivo.-

La inducción es un proceso mental que consiste en inferir de algunos casos particulares observados en la ley general que los rige y que vale para todos los de la misma especie. Este método me permitió relacionar las particularidades y principios comunes en la elaboración del marco jurídico, así como también haré comparaciones con otras legislaciones.

Método Analítico y Sintético.-

Es aquél que permite observar y penetrar en cada una de las partes de un objeto que se considera como unidad. Con la ayuda de este método lograre realizar el análisis y posteriormente la síntesis de toda la información recopilada en la investigación de campo y fuentes bibliográficas, así como también del estudio de casos, permitiéndome realizar el análisis cualitativo de encuestas y entrevistas, desmenuzando cada uno de los aspectos que directa o indirectamente están relacionados con los derechos del trabajador..

5.3. PROCEDIMIENTO.

Utilice los procedimientos de **observación análisis y síntesis** en la investigación jurídica-doctrinaria propuesta, auxiliándome de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico y documental y de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista. Así mismo utilice la ayuda del

internet donde he podido obtener información importante con respecto a la jubilación patronal.

5.4. TÉCNICAS.

La investigación de campo se concretó con las técnicas de acopio empírico, como las encuestas y entrevistas, a, profesionales del derecho conocedores del tema, en un número de treinta encuestados, y entrevistas a profesionales del Derecho en un número de diez entrevistados. En ambas técnicas se plantearon cuestionarios y preguntas derivados de la hipótesis general cuya operativización partió de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentan en tablas, con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que han sido analizados y comentados concienzudamente por mi parte en calidad de autor y los mismos que sirvieron de base para la verificación de objetivos e hipótesis que determinaron las conclusiones y recomendaciones.

El tipo de investigación en definitiva fue bibliográfica, documental, de campo y comparativamente con la de otros países, para encontrar normas jurídicas en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, para de esta forma compararlo y descubrir sus relaciones o estimular sus diferencias o semejanzas en lo referente a la jubilación patronal.

SEGUNDA SECCIÓN

SÍNTESIS DEL INFORME FINAL Y REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

6. RESULTADOS.

6.1. Análisis de los resultados de las encuestas y entrevistas.

6.1.1. Resultados de las Encuestas.

1. Cree Ud., que la jubilación Patronal en la actualidad cumple con su fin social de amparo económico del trabajador Jubilado y su Familia.

Si ()

No ()

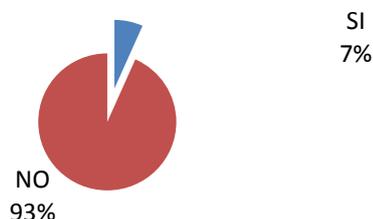
Porque:.....

PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

LA JUBILACION PATRONAL CUMPLIENDO SU ROL SOCIAL.



ANÁLISIS.

De las encuestas realizadas, un marcado rechazo a la jubilación patronal y está de acuerdo en que no cumple con su labor social: 2 personas, que corresponden al 7% manifiestan que la labor social está latente y a cabalidad en la jubilación actual, mientras que 28 personas que corresponden al 93% manifiesta lo contrario y en la pregunta abierta de la misma manifiesta que no cumple porque es

IRRISORIA.

ES INJUSTA.

NO ALCANZA POR EL ALTO COSTO DE LA VIDA.

COMENTARIO:

La pensión mensual por concepto de jubilación patronal, se ha deteriorado tanto en estos últimos tiempos, con la actual inflación, el alto costo de la vida, no se le permite al jubilado vivir en una forma digna y decorosa tal y como lo manifiesta la constitución, yéndose en contra del fin que se tubo al inicio con este logro de los trabajadores de la jubilación por parte de los patronos, así que los jubilados y las personas en general, en calidad de trabajadores para el sector privado, velamos por una reforma en la que se hagan cambios al Código del Trabajo y mas leyes para así poder gozar de equidad y no pensiones discriminatorias como las actuales de 20 y 30 dólares.

2. A su criterio cree que la Jubilación Patronal de acuerdo al Art 216 numeral del código de trabajo:

ES IRRISORIA:

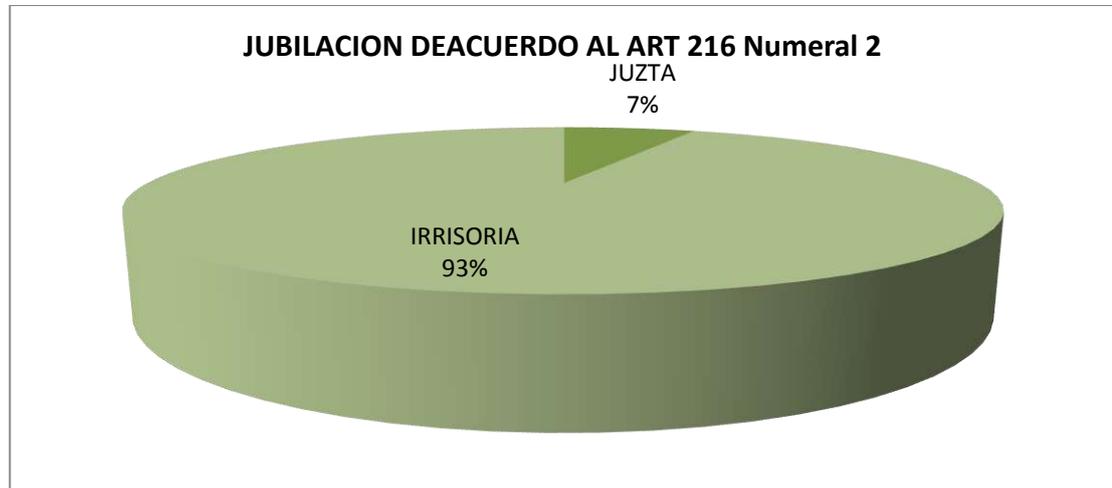
ES JUSTA:

Porque.....

PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
JUSTA	2	7%
IRRISORIA	28	93%
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.



ANÁLISIS:

De la población encuestada esta en total desacuerdo con la jubilación patronal manifestada en el Código del Trabajo por considerarla una pensión IRRISORIA para una persona que ha dejado su dedicación, esfuerzo y gran

parte de su vida productiva, consensuando en un total de 28 personas que corresponden al 93%, mientras que una minoría de 2 personas manifiesta que si es JUSTA por la situación de que viven en una edad en la que no necesitan mucho para su subsistencia, y, que la mayoría han adquirido bienes, lo que le corresponde al 7%, en la pregunta abierta concuerdan la mayoría que es irrisoria la cantidad recibida por qué:

NO ESTA ACORDE CON LA REALIDAD SOCIAL, QUE EN SI; SERIA EL ALTO COSTO DE LA VIDA.

COMENTARIO.

De acuerdo a esta pregunta, se puede apreciar los resultados obtenidos, los mismo que las personas no están de acuerdo con el contenido del Código del Trabajo de acuerdo al numeral 2 del Art. 216 en la que manda a pagar al trabajador jubilado la cantidad ínfima de 20 y 30 dólares, esta cantidad es IRRISORIO si se parte que la actual situación económica esta difícil para el país, y el alto costo de la vida, lo cual no permite vivir de una forma DIGNA Y DECOROSA, tal como lo manifiesta nuestra Constitución, transgrediendo de esta forma garantías básicas del trabajador.

3. Considera Ud.; que es necesario que el empleador y trabajador depositen una mensualidad adicional a la del IESS para que tenga una mensualidad digna al momento de acogerse a la Jubilación?

Si ()

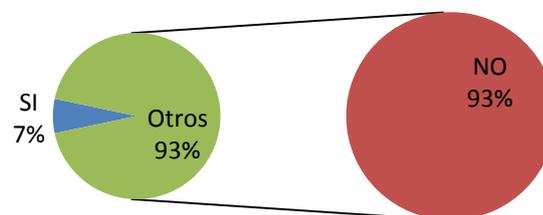
No ()

PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

NECESIDAD DE APORTE MENSUAL ADICIONAL AL DEL IESS DEL TRABAJADOR Y EMPLEADOR, PARA FONDO DE JUBILACION.



ANÁLISIS:

De acuerdo a la respuesta de los encuestados puedo decir que el 93% que corresponde a 28 personas, manifiestan que es necesario que se dé un aporte adicional al que se aporta al IESS para tener en forma, un complemento para una pensión DIGNA y JUSTA al momento de acogerse al derecho de la jubilación patronal, mientras que un 7% que corresponde un número de 2 personas no está de acuerdo.

COMENTARIO.

Este es la base de mi investigación el buscar una solución al problema complementándolo con la propuesta de reforma, en la que se propone, que se debe dar un aporte porcentual mensual, muy aparte al que se aporta al IESS tanto el empleador y trabajador, aporte que debe ser depositado en una cuenta especial anexa al IESS, para que pueda generar intereses y por ende ganancias, y se tenga un complemento al final cuando uno se jubile. Esto como resultado se obtendría una pensión digna y justa dando paz al corazón mente y alma que es lo que se necesita en el actual tiempo, lleno de carestías.

4. Si la respuesta anterior es Positiva en que porcentaje cree que se debería aportar del Empleador y Trabajador en base a su remuneración.

a) EMPLEADOR

1% ()
 2% ()
 3% ()
 MAS ()

b) EL TRABAJADO

0,5 % ()
 2% ()
 1% ()
 MAS ()

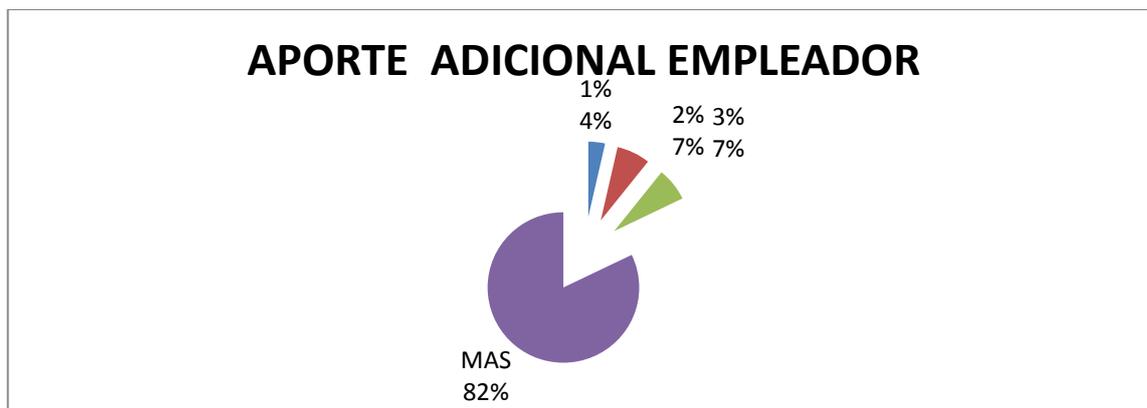
CUADRO UNO.

APORTE EMPLEADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1%	1	4%
2%	2	7%
3%	2	7%
MAS	23	82%
TOTAL	28	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

FIGURA 1.



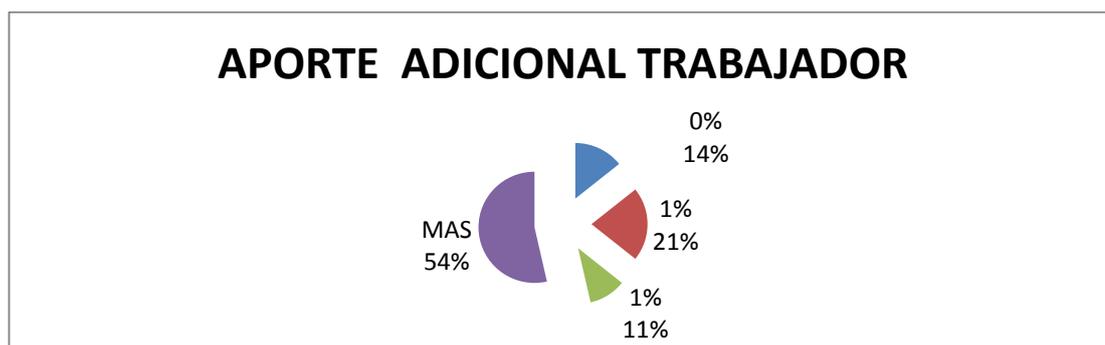
CUADRO DOS.

APORTE TRABAJADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0,15%	4	14%
0,5%	6	21%
1%	3	11%
MAS	15	54%
TOTAL	28	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.

FIGURA 2.

**ANÁLISIS:**

De acuerdo a las encuestas realizadas, esta pregunta complementándola con la anterior, el 93% que corresponden a 28 personas del total de 30 encuestados, manifestaron que si están de acuerdo con la reforma, entonces;

de estos 28 encuestados puedo decir QUE PARA EL EMPLEADOR, un 82% de los 28 encuestados manifiesta que se debería dar un aporte de **más del 3%**; mientras que el 18 % restante considera que debería aportar menos de un 3%; QUE PARA EL TRABAJADOR 15 personas que corresponden al 54% manifiestan se debería dar un aporte mensual adicional al que se aporta al IESS del **mas de 1%, mientras que** los trece encuestados restantes manifiestan que el aporte debería ser menor al 1 % repartándose criterios, entre diferentes cantidades porcentuales.

COMENTARIO:

Para hacer la reforma que conlleva este resultado de esta investigación, obligatoriamente se necesita la colaboración de las dos partes que intervienen en una relación laboral, EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR, en la que cada una de las partes depositen una cantidad porcentual del salario que perciben, en esta pregunta los encuestados están de acuerdo que las dos partes depositen una cantidad de dinero muy aparte a la del que se deposita al IESS, pero discrepan en la cantidad ya que algunos consideran cantidades superiores y otros inferiores; de todo esto para mi parecer creo conveniente que el empleador debería dar un aporte del 5,5% mensual de la cantidad que percibe el trabajador, mientras que el Trabajador debería dar un aporte del 2%, esto llevaría a un deposito solidario entre estas dos partes intervinientes, el uno depositaria en gratitud del esfuerzo realizado, mientras que el otro por la misma solidaridad, que se debe tener entre ciudadanos.

5. Con su experiencia considera Ud., que el actual régimen de Jubilación Patronal por la empresa privada se adapta a las necesidades económicas sociales del país

.....

ANÁLISIS:

En esta pregunta abierta del universo encuestado y de las diferentes respuestas recogiendo el criterio de los encuestados, puedo manifestar que el actual régimen de jubilación patronal por la empresa privada no se adapta a las necesidades económicas sociales del país,

- Porque no está acorde a la realidad económica y social.
- No abastece en ningún punto de vista las necesidades de los jubilados ya que la canasta básica esta bordeando los 617,38 dólares y esta cantidad mínima recibida por concepto de pensión jubilar está discriminaria.
- No sustenta necesidades básicas de las personas.

COMENTARIO:

Estando consiente por la misma situación socioeconómica del país, y la reforma que data desde hace muchos años atrás donde la remuneración no se asemeja en nada a la actual, la jubilación fijada por el régimen no se adapta ni

en lo más mínimo a las necesidades de este tiempo vulnerando derechos entre ellos a tener una vida digna y decorosa tal y como lo manifiesta la Constitución, sin embargo el fin del Código del Trabajo es buscar y dar una solución a la situación del jubilado así que ya es hora de rectificar esta falencia en la ley.

6. Considera que la jubilación patronal debe ser aplicada solo con 25 años de haber prestado el servicio para una misma empresa o más.

Mas años ()

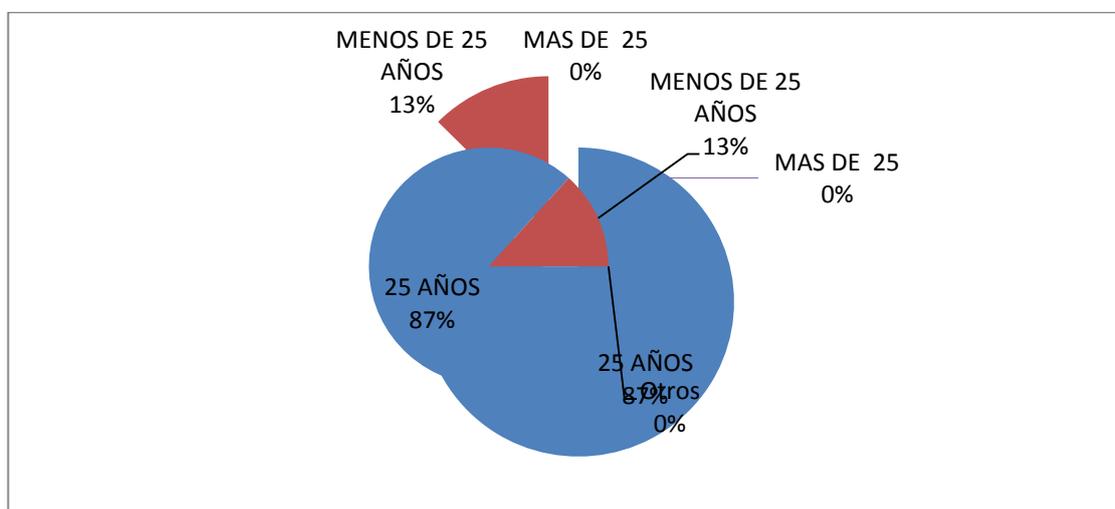
Menos años ()

25 años.

JUBILACIÓN A LOS 25 AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENOS	4	13%
25 AÑOS	26	87%
MAS	0	-
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.



ANÁLISIS:

Del universo encuestado puedo decir que el 87% considera que el número de años para la jubilación patronal está bien, como el que se encuentra estipulado en el Código del Trabajo de 25 años, que corresponde a 26 personas; mientras que una minoría de 4 personas consideran que se debería considerar menos años, lo que le corresponde a un 13%; y ninguno de los encuestados manifestó que deberían considerarse más años para la jubilación.

COMENTARIO:

La jubilación patronal se la debería considerar hasta en un número menor de años que las que estipula la ley que es de 20 años, en la que recibirán la parte proporcional; todos los encuestados consideran que el número de 25 años estipulada en el Código del Trabajo están bien, a mi criterio se debería considerarse un número de años menores en ciertos trabajos que conlleven peligro para su salud del trabajador, así no estén estipulados en contratos colectivos; sin embargo un número mayor de años que los estipulados en la ley, sería ir en retroceso a un logro que se tuvo en su tiempo en beneficio de la parte obrera que hasta la actualidad existe.

7. Considera Ud. Que debe reformarse el Código del Trabajo en relación con la jubilación Patronal centrándonos específicamente a la Pensión Mensual?

Si ()

NO ()

En qué forma:.....

PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS

AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.



ANÁLISIS;

De los resultados de las personas encuestadas puedo decir que 28 de ellas que corresponde al 93% concuerdan que el Código del Trabajo debe

reformárselo, mientras que una minoría de dos personas que corresponden al 7% manifiestan que no debe reformárselo. En la pregunta abierta de la misma manifiestan que están de acuerdo con esta reforma por:

POR QUE ES UN SISTEMA OBSOLETO.

PARA MEJORAR LAS PENSIONES:

PARA DARLE UNA VIDA DIGNA AL JUBILADO.

LESIONA LOS INTERESES DE LOS JUBILADOS.

COMENTARIO:

La reforma anterior data desde hace muchos años atrás, donde la relación al tiempo no se asemeja a la situación socioeconómica actual, así que la reforma es prioridad y se la debería hacerla ya; Solicitudo de la manera más comedida a los legisladores a tratar de ver este problema y aceptar en su totalidad la propuesta de reforma planteada en esta investigación. Las encuestas lo indican que el sistema es obsoleto, y es tiempo de darle una vida digna al jubilado ya que se está lesionando sus intereses.

- 8.Cuál sería su idea de una posible reforma en la que permita una Jubilación Patronal justa y equitativa. En la contratación colectiva cree Ud. Que se convenga un menor número de años que los 25 establecido en el código de trabajo.**
-

ANÁLISIS:

En esta pregunta abierta de las respuestas otorgadas manifiesto que si sería una solución el de convenir en la contratación colectiva el tiempo menor a los 25 años, y es más que en algunos contratos colectivos si se están firmando de esta manera, llamados jubilación especial; por, tratarse de trabajos en lugares inhóspitos peligrosos para la salud de los jubilados por ejemplo cementeras, minas, ciertas universidades privadas etc. Pero se debería considerar para todos los trabajadores en todas sus formas.

COMENTARIO:

Se debe tomar en consideración dentro de la propuesta de reforma, para todos aquellos trabajadores en general, un tiempo menor estipulando en contratos colectivos sobre todo para todos aquellos trabajadores que por un largo tiempo están trabajando en lugares que supusieren un posible peligro para su salud, por ejemplo en casi todas las minas no se toma en consideración este problema, y no se hace mención en los contratos en donde por el mismo hecho de estar en contacto con diferentes tipos de metales

nocivos para la salud, los trabajadores terminan muy enfermos y con cantidades ínfimas por concepto de pensión mensual de jubilación patronal.

9. Cuanto considera Ud., que debería ser el monto base (cantidad mínima) a percibir mensualmente el jubilado por concepto de pensión mensual jubilar patronal.

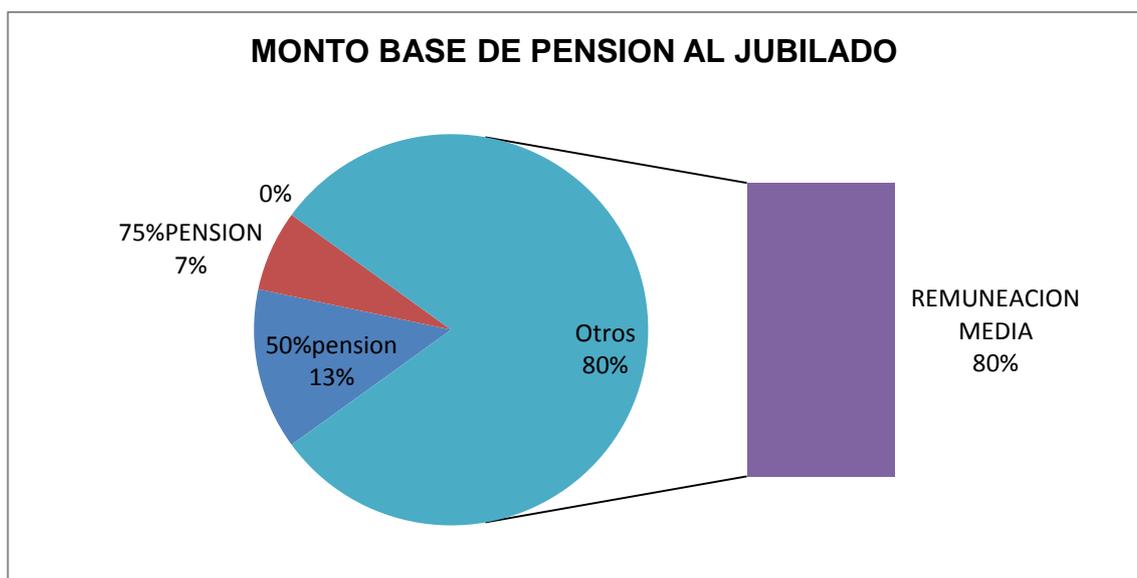
50% de una remuneración ()

75% de una remuneración ()

Remuneración media del último año. ()

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
50%	4	13%
75%	2	7%
REMUNERACIÓN MEDIA	24	80%
TOTAL	30	100%

FUENTE: ENCUESTADOS
AUTOR: ALEX MANUEL ÁVILA AGUIRRE.



ANÁLISIS:

De las encuestas realizadas a la población escogida, podemos decir que el 80% de ellos que corresponde a 24 personas, está de acuerdo en que la reforma del Código del Trabajo en el numeral dos; debería ser que en ningún caso la pensión mensual por concepto de jubilación patronal debería ser menor a una remuneración media del último año. Mientras que un porcentaje menor del 13% manifiesta que la cantidad debería ser considerada sobre el 50% de una remuneración básica lo que le corresponde a 4 personas, mientras que dos personas restantes que serían el 7 % de los encuestados dicen que la cantidad ideal sería el 75% de una remuneración básica.

COMENTARIO:

Se debería considerar en la reforma un monto base o llamémosla cantidad mínima que el trabajador debería quedarse como pensión al momento de acogerse con el derecho jubilación patronal, esta cantidad al momento se encuentra obsoleta que es de 20 y 30 dólares según las encuestas la mayoría de las personas manifiesta que se debería tomar la remuneración básica media del último año, yo lo considero correcto ya que debemos cambiar la mentalidad y perspectiva de todos los ecuatorianos, ya que por proteger en supuesto a los empleadores no se puede denigrar al trabajador con cantidades irrisorias que no alcanzan para nada.

6.1..2. Análisis de Resultados de las Entrevistas.

Con el objetivo de dar cumplimiento a otro punto de la investigación y procurando la búsqueda de la verdad, he requerido de la recopilación de datos reales y certeros que me permitan llegar a conocer, a ciencia cierta lo que suceda en nuestro entorno, relacionado a las cantidades mínimas que reciben por pensión jubilar por parte de sus patronos, para ello he realizado 5 encuestas a profesionales probos en el tema, funcionarios públicos de la Corte Provincial de Justicia de la ciudad de Loja y de conformidad al siguiente cuestionario.

PREGUNTA 1.

Cuál sería su criterio de una posible reforma en la que permita una Jubilación Patronal justa y equitativa.

Respuestas:

- * Que se debe cambiar la política de estado en lo referente la jubilación patronal.
- * Cambios emergentes a la ley, y derogar el art 216. Del Código del Trabajo.

- * Nuevo proyecto de ley en la que se acepte en totalidad en lo referente a los cambios de la pensión mensual por concepto de jubilación patronal ya que es atentatoria contra los derechos irrenunciables del trabajador.
- * Aportación mensual equitativa del patrono y trabajador al IESS, aparte del aporte mensual que la ley exige. Para que el capital crezca con los intereses.
- * Realizar estudios previos de la situación socio-económica del jubilado y a la vez lograr un incremento en las pensiones jubilares.

PREGUNTA 2.

A su criterio, para la jubilación Patronal considera que se debería aportar con el valor mensual porcentual, adicional al que se aporta al IESS, por parte del empleador y trabajador y en que monto, para que mejore la pensión al momento de acogerse con este derecho.

Respuestas:

- * **SI** se debería aportar solidariamente con un monto mensual por las partes intervinientes en el régimen de jubilación patronal, para que así se tenga una jubilación futura digna, cuyos montos deberían ser, para el trabajador no menos de un 1% y más de un 4% y para el EMPLEADOR

no menos de un 2% y más del 6% de la cantidad que estuviese percibiendo como salario.

- * **SI** se debería dar ese aporte el mismo que debería ser un 1% el trabajador y un 6% el empleador.
- * **SI** se debería dar ese aporte porcentual mensual, para que así pueda llegar a tener un salario digno, y lleve correlación al esfuerzo y entrega productiva del trabajador y el monto de 2% del trabajador y 6% del empleador en una cuenta especial en la que pueda generar intereses.
- * **SI**, y el monto sería de un 2% por parte del trabajador y un 5% de Empleador.

PREGUNTA 3.

Con su capacidad y experiencia, considera que el actual régimen de la jubilación patronal, se adapta a las necesidades económicas del trabajador y si vulnera o no el derecho del jubilado a tener una vida digna. O considera que se mantiene de una forma positiva el estatus social.

Respuestas:

- ✧ La jubilación patronal fijada por el régimen laboral **no se adapta a las necesidades actuales del país**, pues las cantidades de los cálculos que se analiza con la aplicación del art 216 del Código del Trabajo son ínfimas, **vulnerando derechos entre ellos a tener una vida** digna decorosa tal y como lo manifiesta la Constitución.
- ✧ Sobre la base de los últimos cambios económicos del mundo y de los procesos inflacionarios del país el régimen de jubilación patronal **no se ajusta** a las necesidades económicas y sociales actuales, ni siquiera a las necesidades básicas del trabajador pensionista, **vulnerando** en su totalidad el derecho Constitucional a tener una vida con dignidad y a la vez haciéndose imposible tener un status de vida racional.
- ✧ Los preceptos legales encontrados en el Código del Trabajo relacionados directamente al cálculo de las pensiones por concepto de jubilación patronal **no se compadecen** en lo mínimo ante las necesidades económicas sociales de los beneficiarios **vulnerando** en su totalidad el derecho a tener una vida digna y decorosa.
- ✧ Sin embargo la jubilación patronal busca mejorar la situación del jubilado, con este régimen y con la actual situación económica en poco o nada se ajusta a la economía y el alto costo de vida para el jubilado, vista de una manera directa la vulneración del derecho a tener una vida digna, y de estos grupos prioritarios que son los mayores adultos que

son los más afectados ya que no pueden conseguir ningún trabajo, por más insignificante que sea.

- * De ninguna manera se adapta a las necesidades de este tiempo de carestía ya que como lo vemos día a día los jubilados reciben pensiones miserables de 30 y 20 dólares, que no cumplen con las necesidades mínimas personales y peor aun para sus familiares vulnerando el derecho a una vida digna.

PREGUNTA 4.

Al reformarse la jubilación patronal en el código del trabajo y reemplazando por una jubilación adicional se debería crear una institución anexa al IESS para que administre estos dineros de los trabajadores para su retiro. Esta empresa pública bajo que parámetros debería funcionar y que estructura se debería establecer.

Respuestas:

- * Debería estar amparado bajo una política de estado en la que se administre.
- * Bajo los parámetros determinados por la ley.
- * Que tenga una estructura en la que garantice una solvencia de los fondos que administre.

- * Tendría que ser controlado por un representante del Ministerio de Trabajo.
- * Que sería mejor administrado por una empresa particular y no una pública, y se cortarían los atracos que se han producido a lo largo de la historia por el IESS, pero quienes se hagan cargo de estos fondos se les haga un seguimiento, y que estén capacitados para administrar con capacidad y probidad estos dineros, las mismas que deben ser supervisadas por la Superintendencia de Bancos y Seguros.

PREGUNTA 5.

En que monto cree Ud., que se debería tomar como la cantidad mínima que debe percibir el jubilado por concepto de pensión de acuerdo al Art, 216 numeral 2 del Código del Trabajo.

Respuestas:

- * Una remuneración básica unificada del trabajador en general.
- * 75% de una remuneración básica.
- * Una remuneración básica.
- * 50% de una remuneración básica.
- * Una remuneración básica.

6.2. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

6.2.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

En el presente trabajo investigativo sobre la temática “El derecho a una vida digna del trabajador jubilado que ha cumplido con los requisitos para obtener la jubilación patronal amerita que se reforme el código de trabajo.” se han presentado y planteado los objetivos general y específicos que a continuación se verifican.

6..2.1.1. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo general planteado para esta investigación fue el de “**Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico sobre la jubilación patronal regulado en el Código de Trabajo.**” y por el estudio efectuado durante todo el proceso investigativo he podido cumplir a cabalidad con este objetivo y determinar que la jubilación patronal como tal establecido en nuestro Código del Trabajo, emitido en 1938 cuyo fin principal de la aparición de este Código ley fue el de proteger y amparar a todas aquellas personas que se iban a quedar sin el derecho de la jubilación.

El derecho laboral pese a ser proteccionista, según lo afirman muchos tratadistas, en el caso de la jubilación patronal no ha sufrido cambios y por el contrario es una institución que ha quedado relegada ante la innovaciones y

reformas laborales, tanto es así que se que desde su comienzo el punto de referencia fue el salario mínimo vital general, el cual ha tenido incrementos: desde 1997, luego en el 2000, y por ultimo en el 2005 que hasta la actualidad nos estamos rigiendo lo que toma como cantidad mínima la de 20 y 30 dólares estos valores en cada reforma se han venido deteriorando, y esto es porque no ha tenido una visión el legislador de los cambios económicos que se avecinan en el futuro, y hoy en la actualidad no se sujeta ni lo más mínimo a la realidad económica que vive nuestro país. E incluso con la unificación salarial se perjudica aun mas por cuanto no se toma en cuenta a la pensión jubilar para ningún tipo de reforma o incremento, tanto es así que el jubilado a mas de recibir una renta mensual, tan solo tiene derecho a percibir los Decimos Cuartos, Quintos y Sexto sueldos, pero no se lo toma en cuenta para los demás componentes salariales es decir compensación, costo de la vida y bonificación complementaria que son los componentes que más han sufrido incrementos a partir de su creación.

En esta investigación he logrado plasmar el criterio doctrinario y conceptual de los que es la jubilación y lo del patrono, así como la justicia social, derechos del trabajo y del trabajador entre otros, dando una concepción propia de los que es la jubilación patronal, además que he llegado al origen del derecho laboral en nuestro país y por tanto de la jubilación.

Adicionalmente e he establecido el vinculo existente entre la jubilación patronal, establecida en el Código del Trabajo con las demás leyes que norman y regulan a dicha institución, realizando un estudio comparativo de los

diferentes modos de aplicación, a través de las conquistas laborales enmarcadas en Contratos colectivos, pudiendo determinar que ha consecuencia de este instrumento laboral se han logrado ciertas mejoras, pero ello para un cierto grupo de personas y no al conglomerado en general.

He determinado que el trámite a seguirse en ocasiones se vuelve engorrosa y con años para los jubilados, aun más si tomamos en cuenta que la pensión a recibir es ínfima, y por ello es que incluso las pensiones son diferentes para cada individuo, dependiendo mucho de su edad, remuneración y tiempo de servicio al momento de su retiro.

Del análisis de los fallos emitidos por la corte suprema de justicia se ha incluido la imprescriptibilidad en irrenunciabilidad que tienen todas aquellas personas que son sus derechos a la jubilación patronal, logrando con ello que no se viole los derechos de los jubilados con las llamadas Actas Transaccionales, que no son más que una violación y renuncia a los derechos de los trabajadores.

Espero que al final del trabajo investigativo, este a más de servir como material de consulta sirva a nuestros legisladores para implementar reformas al derecho de Jubilación Patronal, para lo cual plasmare un proyecto de ley para dar salarios dignos a los jubilados con la aparición o creación de un cuenta especial en el IESS para que sean depositadas cantidades mensuales por parte del empleador y trabajador y así pueda generar ganancias y a la final

sirva como complemento para una jubilación decorosa y digna, tal como lo que dice nuestra constitución, y contrario a lo que se vive en la actualidad.

6..2.1.2. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

En cuanto al planteamiento de los objetivos específicos había determinado tres objetivos esenciales:

EL PRIMERO: Objetivo planteado es **“Realizar un estudio teórico y normativo del derecho comparado y la legislación de otros países que estipulen la Jubilación Patronal”**.

Este objetivo se ha llegado dar a través del proceso investigativo en el marco jurídico en la que se ha hecho un análisis comparativo de leyes de países vecinos, en los que tienen un régimen de jubilación patronal idéntico al nuestro; así mismo con el marco doctrinario en la que se ha estudiado teóricamente y de una forma minuciosa los principales sistemas de jubilación social y privada aplicada en otros países en los que se ha llegado a determinar que se destacan siempre los tres principales sistemas de previsión social que son: Sistema Básico Social, el Sistema privado y el Sistema mixto sistemas que han ido evolucionando periódicamente y según las políticas de cada país- sobre todo haciendo énfasis a países de América Latina y países que se

encuentran en el Mundo Desarrollado. Así como el trámite que se debe seguir para hacerse acreedor a este derecho en nuestro país.

EL SEGUNDO objetivo específico es **“Realizar un análisis sobre la cantidad mínima que deben percibir por pensión los jubilados de acuerdo al art. 216 numeral 1 y 2 del Código del Trabajo.”**

He logrado determinar, verificar y cumplir este objetivo sobre la base de la investigación de campo realizada a través de las encuestas en su pregunta novena “en la que manifiesta cual sería un monto base o cantidad mínima a percibir mensualmente el jubilado por concepto de jubilación patronal”, los artículos de periódicos en la que hacen mención el desacuerdo de los mismo jubilados a la realidad irrisoria de dicha pensión, igual que en la quinta pregunta de las entrevistas y por la observación a una realidad tangible de que la actual sistema de jubilación patronal no satisface las necesidades básicas de los ex – trabajadores, se ha logrado determinar que la cantidad que sería factible a esta realidad que pasa nuestro país, y proyectándose a un futuro incierto, se consensó en una cantidad; que en ningún caso la pensión mensual debería ser menor que la remuneración media mensual del último año.

EL TERCER objetivo tenemos **“Realizar un proyecto de reforma al Código del Trabajo en su Art. 216 numeral 2 concerniente a la Jubilación Patronal.”**

Este objetivo lo he logrado sobre la base de la investigación de campo realizada a través de las encuestas con sus preguntas, segunda y cuarta y en las entrevistas con sus preguntas primera, segunda, cuarta y quinta y por la observación a una realidad tangible, de que el actual sistema de Jubilación Patronal que no satisface las necesidades básicas de los ex-trabajadores, vemos que es necesario e imprescindible el realizar reformas sustanciales, con el objeto de dar una renta vitalicia que en algo ayude a mantener el status de los jubilados y para ello se necesita del aporte del trabajador como del empleador y cuyos aportes sean administrados por el IESS, en una cuenta especial para que pueda ser invertida y generar ganancias.

Esta reforma de ley se sustenta en eliminar el actual sistema de jubilación patronal por ende crear un nuevo sistema jubilar, para que mediante ley el patrono y el trabajador aporten una cantidad del 5,5% por parte del empleador, y un 2% por parte del trabajador, cuyo aporte servirá para dar vida jurídica a la entidad pública captadora de estos fondos para que se tenga una pensión por concepto de jubilación patronal digna y justa cuando estos dejen de trabajar.

Considerando que este objetivo se puede cumplir y convertirse en una realidad tangible y no tan solo una aspiración, por cuanto los trabajadores y patronos están consientes de estos aportes para tener una equidad e igualdad de derechos irrenunciables adquiridos en nuestra Constitución y Código del Trabajo.

6.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Como hipótesis de este presente trabajo investigativo había establecido que **“El alto costo de la vida, provoca que la pensión mensual recibida por los jubilados amparados en el Código del Trabajo por concepto de jubilación patronal, vulnere el derecho consagrado en la Constitución a tener una vida digna y justa.”**

En el transcurso de este trabajo investigativo he determinado y contrastado que la hipótesis antes mencionada se ajusta a una realidad económica-social, en donde el perjudicado que sería el JUBILADO, clama por una reforma al actual sistema de jubilación patronal, ya que la reforma data de hace muchos años atrás donde el alto costo de la vida no se asemeja a la actual, y de esto se desprende esta investigación y se la puede constatar en la investigación de campo, en donde tanto los beneficiarios (JUBILADOS PATRONALES), los empleadores y los jueces en materia laboral, manifiestan que el actual sistema de jubilación patronal vulnera derechos constitucionales a tener una vida digna y decorosa, debido a que las cantidades que reciben son cantidades ínfimas e irrisorias luego que han entregado su vida productiva con dedicación y esfuerzo, y coinciden con mi punto de vista al establecer la necesidad imperiosa de una reforma legal, aun mas con el cambio de sistema económico y el alto costo de la vida considerando que a la vejez se atienden solos, la canasta básica esta por USD 617,38 dólares en la ciudad más cara que es Loja, la reforma anterior data de hace muchos años atrás y en la

actualidad no está acorde con las necesidades de este tiempo, y los 20 y 30 dólares establecidos en el Código del Trabajo no cubren en lo más mínimo cualquier necesidad básica de un habitante del Ecuador y menos a las personas consideradas como improductivos o jubilados que se encuentren en su estado pasivo, y así que mientras vemos que el sistema jubilatorio otorgado por el IESS ha venido aumentando, pero a la final no llegan a satisfacer la necesidad más apremiantes de las jubilaciones patronales.

Como lo manifiesta el Código del Trabajo igual que la lógica la jubilación patronal se establece a trabajadores que hayan estado ininterrumpidamente por veinticinco años o más, dentro de esta investigación he podido observar que existe un gran grupo de jubilados que han salido de sus empleos, relativamente jóvenes y los mismo se han topado con la cruda realidad que no se encuentran amparados en un sistema de jubilación que vele por los intereses al dejar de ser productivos para sus empleadores y el estado como tal, y así satisfagan sus necesidades básicas.

Es por ello que considero que es imperioso la reforma sustancial al actual sistemas de jubilación patronal, esperando que el presente trabajo académico-investigativo sirva de soporte para dicha reforma que servirá para todos los que tenemos en un futuro cercano o lejano que pasar, a formar parte de la larga fila de desocupados, no quisiéramos toparnos con la dura y cruel realidad de no tener después de haber dejado lo mejor de nuestra vida productiva para un empleador, pero para lograr este objetivo es necesario que se cuente con el aporte, tanto del empleador como del trabajador y se deposite

una cantidad mensual en una cuenta especial del IESS para que genere ganancias y sirva como complemento al momento de otorgar la jubilación patronal lo cual sería ideal como reforma al actual sistema de jubilación patronal que servirá para dignificar en algo el retiro del trabajador.

6.3. ESTUDIO DE CASOS.

CASO PRIMERO.

JUICIO NRO.: 344 – 2009

TIPO: Jubilación Patronal.

JUZGADO SEGUNDO DEL TRABAJO DE LOJA.

CASO: Demanda **N.N** en calidad de ex trabajador de PREDESUR, la pensión mensual por concepto de jubilación patronal desde el mes de noviembre de año 2009, mismo que fue despedido intempestivamente por supresión de partida, y obligado forzosamente a firmar el acta de finiquito cuyos servicios laborales prestados para la misma entidad fueron de 29 años continuos e ininterrumpidos para la misma entidad.

SENTENCIA: “Acepta parcialmente la demanda, y dispone que la entidad demandada por intermedio de su representante legal, **pague al actor de este**

proceso por concepto de pensión jubilar 30 dólares mensuales, que desde el 1 de noviembre del 2009 al mes de diciembre del 2011 da un valor de 540 dólares (en base a los meses reclamados) mas la decima tercera pensión jubilar (calculada en base al mismo tiempo) 45 dólares- Sumarian total= 1125,00 + intereses del 8.92% X 582 días= 160,00 Consecuentemente el valor a pagar es el de \$ 1285,00 (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO DÓLARES) que es a lo que hace el valor de lo adeudado por la institución demandada, la cual continuara pagando la pensión jubilar mensual de 20 dólares a partir del mes de Enero del 2012 y los décimos de Ley”.

COMENTARIO:

Estoy en total desacuerdo con la cantidad mínima de 20 dólares como mensualidad por concepto de jubilación patronal emitida en este fallo, sin culpar al administrador de justicia, ya que es culpa de la misma ley que permite esta inequidad de derechos, ya que me pregunto que si será primero alcanzar la igualdad formal para alcanzar una verdadera igualdad material inseparable e inherente de la dignidad humana, o contrario entonces sería afirmar que todas las personas que trabajan en el sector privado, no ostentan un trabajo digno, por ende una retribución digna vista desde la figura de jubilación patronal como un derecho adquirido pero mal aplicado por la ley, tal como lo manifiesta nuestra norma suprema el derecho a una vida digna, lo cual evidentemente es ajeno a la realidad en la que se vive, partiendo por el alto costo de la canasta familiar básica, la excesiva inflación, la crisis mundial,

etc. Esperando que esta reforma presentada en esta tesis sirva para poner fin a estas injusticias, y poner armonía entre mente alma y corazón.

CASO SEGUNDO.

JUICIO NRO.: 447– 2012

TIPO: Jubilación Patronal.

APELACIÓN SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE LOJA.

CASO: Demanda **N.N** en segunda instancia, por el desacuerdo por el fallo emitido por el Juez Segundo del Trabajo de Loja, de fecha 25 de enero del 2012, en la que se manda a pagar a la demandada Industria Lojana de Especerías ILE C.A, la cantidad de 30 dólares por concepto de jubilación patronal fundamentándose en el Art 216 del Código del trabajo numeral 2 como valores mínimos, al haber trabajado 27 años ininterrumpidamente para la misma empresa.

SENTENCIA: Confirma la sentencia materia de la alzada, toda vez que el cálculo, para establecer el valor de la pensión jubilar mensual se lo estima totalmente correcto, y debe ser en sus valores mínimos, tal y como lo manifiesta el Código del trabajo en su Art 216 numeral 2 y por cuanto no existe

demostración alguna en la que pruebe que el accionante ejerce coacción para renunciar, punto que antes quedo analizada de esta manera se devuelve la consulta y se desechan los recursos denunciados.

COMENTARIO:

Es indudable que el sistema de pensiones jubilares a lo largo de la historia, desde su creación, no ha logrado satisfacer las expectativas de los beneficiarios, es así, que en este caso ratificado por la sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, en la que se manda a pagar una cantidad denigrante para el trabajador jubilado, después de haber entregado su vida productiva para esta empresa que en compensación por ese esfuerzo, dedicación y contribución, que con su trabajo ha prestado al desarrollo de la misma, tan solo le otorga una mensualidad de 30 dólares, cantidad ínfima mensual en concepto de pensión jubilar, insuficiente para afrontar mínimas condiciones de subsistencia, vulnerando en su totalidad preceptos Constitucionales, como el derecho a una vida digna y decorosa; cantidad discriminatoria, si partimos del alto costo de la vida en este siglo, y es más, seguirá en auge cuyas consecuencias para el trabajador jubilado serán severas y de preocupación para toda la colectividad trabajadora.

7. DISCUSIÓN.

Desde tiempos venideros, hemos venido palpando una realidad que nos viene afectando a toda persona que labora en el sector privado. y esto es la pensión mensual por jubilación patronal con cantidades ínfimas e irrisorias tal como lo dicen los fallos dados en los juzgados de Trabajo en todo el país vulnerando ciertos principios constitucionales como es el Derecho a una vida digna y decorosa así mismo que todos somos iguales ante la ley.

En todo sistema de previsión, de cualquier tipo, se recibe entradas (recursos, información) y las transforma en salidas (prestaciones). Por su factor humano se lo presume teológico: creado para cumplir con una finalidad, con un objetivo.

Las pensiones bases de jubilación patronal parten de un nivel “inaceptable” que no cumplen con ese objetivo de protección y amparo del jubilado cesante o en estado pasivo.

Este es un dilema de hierro que afronta las pensiones; exigir mucho para poder dar satisfacciones a los beneficiarios, con lo cual son gravosas a las economías particulares o dan poco, con lo cual no cubren las necesidades que deben satisfacer.

En el caso de la jubilación patronal y pensiones de la empresa privada en nuestro país no solo se han detenido en el alcance y contenido de ellas, sino han sufrido evidentes retrocesos, esto por culpa del legislador que da cabida en la norma a este problema. Como la gran mayoría de los trabajadores llegan al límite de sus fuerzas sin haber ahorrado lo suficiente para su manutención.

Y por último, un sistema que está abriendo lentamente camino es el de pasar progresivamente de una total actividad hacia el retiro completo, lo cual hará que las personas mayores obtengan un mejoramiento en su situación, con practicidad en los derechos establecidos en nuestra Constitución de igualdad ante la Ley, retribución justa y sobre todo el derecho a una vida digna y justa por ende a una vida decorosa en la que la pensión pueda cubrir las necesidades más apremiantes.

Este sistema de jubilación patronal debe obligatoriamente coordinación y vinculación entre los regímenes públicos y privados, con un aporte de la empresa privada a una cuenta especial del IESS para que se depositen valores mensuales, que tendrán la finalidad de que crezcan y así poder complementar de una verdadera forma placentera a las pensiones irrisorias otorgadas hoy en día en a los trabajadores en algunas empresas privadas. Estamos hablando de un cambio a la ley en su Código del Trabajo en la que se instituya la obligatoriedad de aporte de una cantidad porcentual mensual, a un fondo de jubilación patronal anexa al IESS.

Es así que esta tesis está enfocada con un objetivo de dar protección al trabajador jubilado haciendo cumplir los derechos consagrados en nuestra Constitución como son los siguientes

➤ **Que** al tenor de lo prescrito en el Art 3, numeral 1 de la Constitución **en la que un deber del estado es garantizar el efectivo goce de los Derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales**

➤ **Que** en el numeral dos del Art 66 de nuestra Constitución establece el derecho a una vida digna, que asegure, el trabajo, empleo, descanso y ocio, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”;

➤ **Que** el Art 84 en su título III de las GARANTÍAS CONSTITUCIONALES de la Constitución estipula que “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

➤ **Que** de conformidad al Art 424 y 425 habla de un orden jerárquico de las leyes y de la supremacía de la constitución en la que dice que si una un derecho o deber está en la constitución esta debe ser prioridad, por esto es que se debe reformar el código de trabajo por la razón de que la jubilación patronal

prescrita en esta ley está obsoleta atentando con la dignidad de las personas yéndose en contraposición de una ley suprema.

➤ **Que** los Artículos 325 y 326 de la Constitución garantizan el derecho al trabajo; y, sustento en la misma bajo las siguientes principios; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e imprescindibles. Sera nula toda estipulación de lo contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias contractuales en materia laboral, estos se aplicaran en el sentido ms favorable a las personas trabajadoras,

➤ **Que** en virtud de la reforma al art 216 del Código del Trabajo introducido por la ley, se establece que la pensión mensual jubilar patronal no podrá ser superior al salario básico unificado medio del último año un inferior a USD\$ 30 dólares si el trabajador tiene derecho a la jubilación del empleador, si el beneficiario de doble jubilación su pensión no podrá ser inferior a USD\$ 20. actuales pensiones jubilares patronales se sujetan a los valores mínimos establecidos en la reforma descrita, lo que se podría considerar un menoscabo a los intereses de los jubilados quienes tienen que desarrollar sus actividades diarias con este monto, el cual es irrisorio y vulnerado, el estado garantizara en su constitución a que todos los miembros de la sociedad vivamos en igual de condiciones, con los mismos derechos, garantías y deberes tal como se explica en los artículos anteriores en mención.

Esta es la única forma de dar paz y armonía entre cuerpo, alma y espíritu en este siglo de carestías y a la vez de estar protegidos de contingencias con un verdadero sistema de pensión jubilar patronal.

TERCERA SECCIÓN.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA DE REFORMA.

8. CONCLUSIONES:

A la conclusión de este trabajo de investigación académico puedo determinar que el problema de impacto social escogido, es una realidad en la que afecta a la sociedad ecuatoriana centrándonos específicamente a un grupo vulnerable que son los adultos mayores, que ha sido delegada a lo largo de la historia legislativa en esta materia laboral y que ha venido y está generando problemas socio-económicos para las personas involucradas, problema que si no se toma una acción que conlleve a reformas en materia de la JUBILACIÓN PATRONAL enmarcada dentro del derecho social y concretamente en el CÓDIGO DEL TRABAJO, es por ello que he llegado a las siguientes conclusiones.

PRIMERA: Que no se cumple con el principio jurídico, de que todos somos iguales ante la ley, ya que mientras unos trabajadores reciben cantidades irrisorias producto de su trabajo, tienen que contentarse con lo que la ley y su patrono les dan, otro grupo de trabajadores, especialmente amparados por las leyes especiales, o en contratos colectivos, reciben cantidades onerosas, más

estas diferencias en el sector público, quienes abusan de los dineros del estado, perjudicando a la sociedad ecuatoriana en general.

SEGUNDA: El actual sistema de jubilación patronal es obsoleto y se ajusta a una realidad socio-económica discriminatoria ya que ningún jubilado puede solventar sus gastos, ni cubrir las necesidades básicas, con las cantidades mínimas que otorga el art, 216 de 30 dólares; Es más, pueden caer en el campo de la indigencia, pese a la pensión del IESS, vulnerando un derecho constitucional a tener una vida digna y decorosa, así como a las personas de atención prioritaria en este caso a las personas de tercera edad.

TERCERA: Se está lesionando los intereses de los jubilados, a causa del descuido del Estado, ya que hoy el sistema de JUBILACIÓN PATRONAL es un sistema obsoleto frente al derecho jubilar, pues se han presentado muchas propuestas que a la final han quedado en el papel, rompiendo con las garantías establecidas por nuestra legislación, al momento del cálculo o monto por muy debajo del salario básico vital unificado, no sostiene el ser de carácter social, como forma del desarrollo de la sociedad y del estado es por ello que esta institución debe ser reformada en su totalidad, con el fin de obtener mejoras para los jubilados pero para ello no solamente se necesita el aporte el empleador si no que el trabajador los cuales deben hacer conciencia del aporte.

CUARTA: La intención del legislador al crear el numeral 2 consenciente a la jubilación patronal del Art. 216 del Código del Trabajo, sus organismos y autoridades competentes para mejorar la pensión jubilar, y al no proyectarse en un futuro incierto ha provocado la desestabilidad del sistema de pensiones jubilares patronales y con incidencia en el tipo social al permitirse la ruptura de la igualdad y equidad social mediante un pago mensual injusto lo cual por esta causa, que por cierto forma científica y técnica atenta al precepto legal y técnico de los ex trabajadores.

QUINTA: A partir de los tópicos desarrollados es importante puntualizar que la jubilación no es un favor, por el contrario es el pago de una deuda, pues es un derecho adquirido que el trabajador tiene sucesivo a la relación laboral en el momento en que se cumplen los siguientes requisitos legales.

SEXTA: La pertinencia de este estudio permite concluir la importancia de indagar acerca de los procesos administrativos que solo permiten el cumplimiento de teorías burocráticas y a procedimientos normados que dejan de lado el sentir del individuo, la jubilación es uno de esos procesos que conlleva al resultado de trabajador desamparado.

9. RECOMENDACIONES:

Por lo expuesto, es irreputable, el hecho de que el actual sistema de pensiones de Jubilación Patronal es caduco, para la actual situación socio- económica del trabajador jubilado, de ahí la necesidad de crear conciencia entre patronos, trabajadores, jubilados, legisladores, magistrados de establecer un nuevo sistema jubilar, es por ello que las recomendaciones que expondré deben ser aplicadas para lograr un sistema justó, digno, para quienes dejan de laborar.

Las recomendaciones en el presente trabajo investigativo que me permito formular, han sido sintetizadas en las siguientes;

PRIMERA: Me permito sugerir a la asamblea, para que se tome en consideración esta investigación y así se pueda crear una reforma al código del trabajo específicamente en el art. 216 sobre la base de las pensiones mensuales por concepto de jubilación patronal, en la que se considere un aporte mensual por parte de los patronos y trabajadores, para que se complemente y así se tenga una pensión digna y justa que lleve relación con el esfuerzo y dedicación dejados en la empresa que se ha retirado.

SEGUNDA: Se debe establecer diálogos entre los diversos sectores de la población y del estado; La organización y realización de foros, mesas

redondas, simposios, debates entre otros, en los que intervengan directamente los funcionarios administrativos y judiciales, profesionales del derecho, así como docentes universitarios, abogados en libre ejercicio, economistas, técnicos laborales y especialistas, con el propósito de debatir sobre problemas de la clase obrera, relacionada a la jubilación patronal vista y tratada eminentemente desde el punto de vista social y estructural del desarrollo social, llegando así a un consenso y concientización, el aporte necesario entre el patrono y empleado en una cuenta especial, para así llegar a un objetivo de mejorar y encontrar la solución para que esta causal sea retomada para su reestructuración en el código del trabajo como motor social y estructural del desarrollo socio económico y productivo del país.

TERCERA. Que le estado a través del INEC debe realizar un censo de jubilados a fin de determinar el número exacto y su situación económico- social actual, considerando, si tienen como sustentarse, si viven al cuidado y amparo de otras personas, si viven en indigencia etc.

CUARTA. El estado debe proponer una mejor protección a los jubilados y a las personas de tercera edad a través de propagandas sociales que eviten que estos caigan en la indigencia y no se conviertan en cargas familiares.

9.1 PROPUESTA JURÍDICA DE REFORMA LEGAL.

LA REPÚBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

➤ **Que** al tenor de lo prescrito en el Art 3, numeral 1 de la Constitución **en la que un deber del estado es garantizar el efectivo goce de los Derechos establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales**

➤ **Que** acorde a lo establecido en la Constitución TITULO II, DERECHOS, Capítulo primero Principio de aplicación de los Derechos Art, 10 “ las persona, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales; y Art 11 numerales; 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. 7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

➤ **Que** en el numeral dos del Art 66 de nuestra Constitución establece el derecho a una vida digna, que asegure, el trabajo, empleo, descanso y ocio, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”;

➤ **Que** el Art 84 en su título III de las GARANTÍAS CONSTITUCIONALES de la Constitución estipula que “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

➤ **Que el** Art 283 de la Constitución en vigencia en la que manifiesta que el sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

➤ **Que** de conformidad al Art 424 y 425 habla de un orden jerárquico de las leyes y de la supremacía de la constitución en la que dice que si una un derecho o deber está en la constitución esta debe ser prioridad, por esto es que se debe reformar el código de trabajo por la razón de que la jubilación patronal prescrita en esta ley está obsoleta atentando con la dignidad de las personas yéndose en contraposición de una ley suprema.

➤ **Que** los Artículos 325 y 326 de la Constitución garantizan el derecho al trabajo; y, sustento en la misma bajo las siguientes principios; 2 Los derechos laborales son irrenunciables e imprescindibles. Sera nula toda estipulación de lo contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las

disposiciones legales reglamentarias contractuales en materia laboral, estos se aplicaran en el sentido ms favorable a las personas trabajadoras,

➤ **Que** en virtud de la reforma al art 216 del Código del Trabajo introducido por la ley, se establece que la pensión mensual jubilar patronal no podrá ser superior al salario básico unificado medio del último año un inferior a USD\$ 30 dólares si el trabajador tiene derecho a la jubilación del empleador, si el beneficiario de doble jubilación su pensión no podrá ser inferior a USD\$ 20.

➤ **Que** las actuales pensiones jubilares patronales se sujetan a los valores mínimos establecidos en la reforma descrita, lo que se podría considerar un menoscabo a los intereses de los jubilados quienes tienen que desarrollar sus actividades diarias con este monto, el cual es irrisorio y vulnerado, el estado garantizara en su constitución a que todos los miembros de la sociedad vivamos en igual de condiciones, con los mismos derechos, garantías y deberes tal como se explica en los artículos anteriores en mención.

➤ Los jubilados pertenecen relegados de toda iniciativa social, del Estado, quienes en su mejor momento dejaron su vida laboral activa, a favor de los patrono, y como parte de ellos, también está inmersa el estado, o que significa que con 20 y 30 dólares podrían ni siquiera comprar un quintal de arroz, alimento principal básico, y los demás Artículos para su subsistencia como los adquieren, ellos deben hacer un milagro para cubrir con esta cantidad sus gastos de alimentación, vestido, vivienda, salud, transporte y tratar de ayudar de apuntalar su dignidad frente a un sistema de pensiones jubilares

patronales que no dan muestras de poder mejorar su situación, al menos en un futuro cercano.

➤ Entonces es momento de poder hacer frente a estas pretensiones de los jubilados por vivir una vida digna, decente y acorde a la realidad socio-económica de país, por lo tanto, un llamado a los señores legisladores, al ejecutivo y a la sociedad entera para que den los cambios estructurales necesarios en beneficio de la clase obrera laboral de nuestro país por el mejorar las condiciones de los trabajadores en consideración al derecho social, mencionado en el marco conceptual, en definitiva el ser jubilado en nuestro país debería tener los mejores accesos a servicios, debería considerarse como la persona que ya cumplió con su ciclo laboral en la que pueda vivir de una forma justa por el resto de sus días.

En el ejercicio de sus facultades constitucionales y legales que tiene el poder legislativo, previstos en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la república. En la que manifiesta que es función de la asamblea Expedir, codificar, e interpretar las leyes, con carácter generalmente obligatorios.

RESUELVE EXPEDIR LA SIGUIENTE:

“LEY REFORMATORIA AL ART 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LA QUE SE LE DE UNA PENSIÓN MENSUAL DIGNA AL JUBILADO POR CONCEPTO DE JUBILACIÓN PATRONAL.”

Con la finalidad de restablecer la dignidad de las personas jubiladas y darles una pensión mensual digna, a su esfuerzo y dedicación por muchos años ininterrumpidos para una misma empresa me permito presentar esta propuesta de reforma del artículo 216 del Código de Trabajo,

Art. 1.- Sustitúyase el **PARÁGRAFO 3RO, CAPITULO XI DE LA JUBILACIÓN**, por lo siguiente.

Titulo actual: Parágrafo 3ro: DE LA JUBILACIÓN.

Titulo reformado Parágrafo 3ro: DE LA JUBILACIÓN Y “DEL FONDO DE JUBILACIÓN Y SU DISPONIBILIDAD”.

Art. 2.- Sustitúyase el numeral 2 y 3 del art 216 del Código del Trabajo con el siguiente enunciado.

Actual 216 numeral 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.

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

 **Reformado 216 numeral 2;** En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será menor que el 60% de la remuneración básica unificada del último año.

Para cumplir a cabalidad con lo dicho en el inciso 1ro de este numeral, será obligatorio el aporte del empleador una mensualidad aparte a la del IESS del 5,5%, y solidariamente el trabajador del 2%, porcentajes que serán depositados en una cuenta especial, anexa y supervisada por el IESS, para que sea invertida y pueda generar ganancias y así poder cumplir su fin de FONDO de jubilación patronal; La empresa captadora de fondos pública anexa al IESS, debe disponer de los fondos mensuales depositados por las partes que se registrará por el estatuto creado para el mismo.

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

Así mismo exceptúese a esta disposición a las empresas o instituciones que tengan un régimen de jubilación patronal Especial, siempre y cuando, sean los beneficios iguales o mejores a los mencionados en este artículo

Actual 216 numeral 3: El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión, o, en su defecto, le deposite en el IESS el capital necesario para que este se jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue el fondo global sobre la base del cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que le mismo trabajador administre el capital por su cuenta.

Sin perjuicio a 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, o remuneración básica mínima sectorial que corresponda al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

Reformado 216 numeral 3: Podrá solicitar el trabajador los cálculos como se refiere el numeral 1 de este artículo.

Este fondo será exclusivamente para la jubilación patronal, en razón de los aportes a que se refiere la regla del numeral 2 de este artículo y tal como lo manifiesta el estatuto para el mismo. .

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA: A partir de la promulgación y publicación de la presente ley los trabajadores y empleadores tendrán un plazo de dos meses para que en forma conjunta comiencen a operar en este nuevo sistema del fondo de Jubilación Patronal, en caso de incumplimiento de una de las partes se sujetaran a las penas establecidas para el efecto por el Ministerio del Trabajo quien deberá emitir un instructivo.

SEGUNDA: Los trabajadores que se jubilen durante el plazo fijado para que se instaure el nuevo sistema del modelo de pensiones, se sujetaran a las actuales normas establecidas en el artículo 216.

TERCERA: Tendrán derecho a esta jubilación después de un aporte de 8 años a este fondo de acuerdo a los estatutos que rigen al mismo.

CUARTA: Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a este nuevo sistema de la presente ley reformatoria al Código del Trabajo

La presente reforma legal entrara en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro oficial.

Dado en la ciudad de Quito a los Días del mes de año.....-

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

SECRETARIO.

FORMA DE APLICACIÓN DE LA REFORMA:

La empresa que se le va a depositarla la cantidad porcentual mensual por parte de empleadores y trabajadores, será una entidad anexa y administrada por el IESS captadora de fondos, los cuales tienen que ser invertidos, la ampliación y diversificación de su cartera de inversiones es prioritaria, dentro del marco de la ética, el honor, la dignidad, la moral y la responsabilidad, de tal manera que esta entidad sea **facultada mediante Ley** como una verdadera inversionista en el mercado nacional e internacional para que así pueda generar ganancias y cumplir con el fin a cabalidad, que es el de dar una pensión digna al jubilado amparado por el Código del Trabajo.

PROYECTO DE ESTATUTO PARA ENTIDAD PUBLICA CAPTADORA DE FONDOS ANEXA AL IESS, QUE BA HA ADMINISTRAR FONDOS DE JUBILACIÓN PATRONAL.

CONSIDERACIONES:

Que con el uso y atribuciones constantes en el Código del Trabajo y el reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo; se expide el siguiente Reglamento de Administración de fondos de jubilación patronal para la entidad pública captadora de fondos anexa al IESS.

CAPITULO I

Constitución y Naturaleza.

ART. 1.- El fondo de jubilación patronal anexa al IESS, está constituida y se regulara por este reglamento.

CAPITULO II

Finalidad, objetivos.

ART. 2.- El fondo de jubilación patronal tiene como finalidad administrar los recursos financieros originados en los aportes personales y patronales, estimados a satisfacer el beneficio de jubilación patronal dignos en términos que establece este reglamento.

ART. 3.- Son objetivos del fondo de jubilación patronal.

- a Otorgar a los beneficiarios sociales en términos que establecen este reglamento y más normas que se emiten.
- b Implantar mecanismos que aseguren la recepción mensual y oportuna de los aportes personales y patronales.
- c Planificar, promover y ejecutar actividades que permitan optimizar la utilización de los recursos de los Fondos, en resguardo de su capacidad adquisitiva.
- d Pagar en forma oportuna y ágil a los trabajadores beneficiarios de esta jubilación.

ART. 4.- La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores permanentes en una empresa o institución, con el fin de protegerlos de los riesgos a través de una pensión independiente de aquel que le confiere el IESS.

Exceptúese de la obligatoriedad en los casos de que las empresas, en sus estatutos tengan un FONDO DE JUBILACIÓN ESPECIAL, cuyos beneficios sean iguales o mejores que este fondo mencionado en este estatuto.

ART. 5.- Tendrán derecho a este beneficio, los afiliados actuales trabajadores de la empresa o institución y los que ingresen a futuro y cumplan los requisitos.

CAPITULO III.

De los afiliados, sus derechos y obligaciones.

ART. 6.- El sistema de jubilación es obligatorio para todos los trabajadores inmersos dentro del Código del Trabajo.

Exceptuase a esta disposición a las empresas mencionadas en el inciso segundo del art 4 de este estatuto, así como los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularan mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes a las jubilación patronal para estos aplicable, tal como lo manifiesta el art, 216 numeral 2 inciso tercero y cuarto.

ART. 7.- Deberes y Obligaciones.-Son deberes y obligaciones de los afiliados:

- a) Cumplir con las obligaciones de contribución mensual en este fondo.
- b) Percibir los beneficios que establezcan en este reglamento y los que se establecieren a favor de los afiliados.
- c) Los demás derechos y obligaciones establecidas en este reglamento y demás normas que se emitieren para el efecto.

ART. 8.-Perdida de la condición de afiliados.- Perderán la condición de tales, por separación definitiva de la empresa o institución por cualquier causa.

Pero podrán recuperar la condición de tales, si se integra con los aportes por parte de otra empresa o institución, los mismos que se sumaran para hacer los cálculos al momento de la pensión.

CAPITULO V **DE LA ADMINISTRACIÓN DEL FONDO.**

ART. 9.- De la comisión administradora del fondo. La administración estará a cargo del IESS, la cual estará integrada por miembros designados por la misma, igual que su duración y funciones.

ART. 10.-Funciones y facultades de la institución anexa al IESS administradora de fondos de jubilación patronal.- Serán las siguientes

- a) Administrar los fondos, sujetándose a políticas generales, administrativas económico-financieras, normas y principios técnicos que los estudios y consultorías recomienden.
- b) Aprobar anualmente el plan de actividades, los presupuestos de operación y de inversiones, previa la presentación de los correspondientes estudios y técnicas.
- c) Velar por el correcto cumplimiento de las disposiciones que regulan la administración del fondo.
- d) Conocer y resolver en única y última instancia los reclamos, solicitudes y trámites relacionados.
- e) Normar todo, respecto a lo administrativo, financiero o de cualquier índole, en relación con el manejo del fondo.
- f) Establecer, para el pago de las pensiones, el funcionamiento de un sistema adecuado de administración y manejo de los fondos acorde con el sistema financiero nacional.
- g) Implementar un eficiente sistema de control interno del movimiento a los fondos.

CAPITULO VI

ASPECTOS FINANCIEROS.

ART. 11.-Financiamiento.-El fondo de jubilación patronal se financiara.

- a) Con la aportación mensual, equivalente al 5,5% del sueldo de aportación, por parte del empleador.
- b) Con una aportación del trabajador, mensual del 2% del sueldo.
- c) Con una reserva matemática inicial la misma que se integra al fondo con una contribución inicial de determinado valor solidario por parte del estado, entregado a favor de este fondo.

ART. 12.-Inversiones lucrativas.- Los recursos económicos del fondo deberán ser invertidos considerando los principios básicos de rentabilidad, seguridad y liquidez.

Este fondo será exclusivamente para la jubilación patronal en razón de los aportes a que se refiere el Art 11 de este estatuto.

ART. 13.- Devolución de aportes.- Bajo ningún concepto se devolverán los aportes patronales.

Para aquellos trabajadores que se retiren sin cumplir con los requisitos necesarios para hacerse acreedores podrán reintegrarse en otra empresa como lo manifiesta el art. 8 incisos 2 de este estatuto.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA: TIEMPO DE SERVICIO.- Para los trabajadores iniciados en el fondo, se considera como tiempo valido 25 años de trabajo en la empresa y que se haya dado un aporte de por lo menos 8 años a este fondo, sin embargo los segundos se regirán a reglas y cálculos establecidas para el efecto, en parte proporcional a los años de servicio y sobre todo de aportes de acuerdo a las reglas del IESS.

SEGUNDA: REPRESENTANTES DE LOS JUBILADOS.- Hasta que existe un representante de los jubilados, la representación estará a cargo del Ministerio del Trabajo.

Quito a los Días del mes de año.....-

REFERENCIAS FINALES.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- AÑAZCO HIDALGO Gonzalo” Flexividad Jurídica y Derechos Laborales”. TONO I, Editorial. Talleres gráficos de la Editorial UNL”. Loja Ecuador, 1ra edición 2010.
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Constitución de la república del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito-Ecuador.
- CABANELLAS DE TORRES Guillermo; “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, Decima Octava Edición 2005.
- CABANELLAS DE TORRES,Guillermo: “Tratado de derecho laboral, Doctrinal y legislación Iberoamericana,”;Tono I, Vol. I, Editorial Heliasta 2003, Buenos Aires-Argentina, Decima Octava Edición.
- CABANELLAS DE TORRE, Guillermo, “Compendio de derecho laboral”, tomo I, editorial Elisasta, Argentina, 4ta edición, 2001.
- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo; “diccionario Usual”; tomó; Editorial Eliasta, Buenos Aires Argentina, 10ma Edición. 2009.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. Codificación 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, Codificación Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. Codificación 2008.
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. Codificación.

- DIARIO EL UNIVERSO, estudios y análisis del universo. Editorial el universo, quito 2007
- FOURIER, Hneman; “Trabajo y Política Laboral Social”; tono 1ro, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 3ra edición.
- GACETA Mercantil, artículo escrito por el periodista José Antonio Severo. Edición 28, Brasil.
- GONZALO AÑAZCO Hidalgo; “Flexividad Jurídica y Derechos Laborales”. Editorial. Talleres gráficos de la Editorial UNL”. Loja Ecuador TONO I.
- GRAU MORANCHO Ramiro.- “Escritos Laborales”; Tono IV, Editorial Trivium, Madrid, Séptima 4ta Edición 2004.
- GONZÁLEZ RAMÍREZ, Augusto. “Introducción al derecho laboral”. Tono III, Editorial Ediciones Librería del Profesional, Colombia – Bogotá.- 7ma Edición. 2004
- HIDALGO ANDRADE, Gabriel. “Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano”. Tono II Teoría y práctica, desde Quito, Ecuador, 5ta Edición, 2008-
- MICROSOFT *Encarta*. 2008 MSN® *Encarta*® Premium, “Jubilación”, 1993-2009, Microsoft Corporación.
- RODRIGO BORJA, Diccionario de Ciencias Políticas, Edino.
- ROMAN TANDAZO Carlos Derecho.- derecho procesal del trabajo y práctica laboral.- Edición 2009, parte II. Loja- Ecuador.

- ROMBOLA, Nestor Dario y REBOIRAS, Lucio Martin. “Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales”. Tono 3ro, Editorial Ruy Díaz., Chile,2009.
- ROBALINO Isabel, “Manual de Derecho del Trabajo”;editorial Fundación Antonio Quezada, México, 5ta edición 2004.
- Omeba; “Enciclopedia Jurídica OMEBA”; tomo 21vo, editorial Omeba, Buenos Aires Argentina, 2004.
- TANDAZO Román Carlos.- “Derecho Procesal del Trabajo Y Practica Laboral”.-tono 4to, Editorial, Loja – Ecuador, 4ta edición– 2010.
- KROTOSCHIN David, “El Derecho Social del Trabajo”, TONO 4 Editorial Barcelona,, Barcelona, España, 4ta Edición, 2008
- SANTIAGO J RUBISNSTEIN “Diccionario de Derecho de Trabajo y de seguridad social”; Editorial Depalma, Buenos Aires 5ta edición, 2006.
- LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA, Codificación, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, corporación de estudios y publicaciones,
- LEY DE CLASES PASIVAS DE GUATEMALA; Codificación. 2008.
- PHILIP talf “Problemas Económicos del Trabajo” tono 5to, Editorial Intercontinental S.A, México. 4ta edición. 1996
- Portal Ministerio de empleo y seguridad social suiza.
<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerías/suiza/pensiones/prestaciones>.
- PORTAL.ASAMBLEA.NACIONAL.ECUADOR.<http://www.asambleanacional.gov.ec/200912071771/noticias/boletines/presentan-proyecto-que-mejora-pension-por-jubilacion-patronal.html>.

11. ANEXOS.

Sr. Abogado:/Jubilado.

Con el afán de desarrollar mi Tesis previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República, acudo a Ud., para solicitarle que se sirva dar respuesta a las siguientes preguntas, cuya temática trata sobre **“la pensión mensual que recibe el jubilado por parte de su empleador después de haber prestado sus servicios lícitos con dedicación y esmero”**, por lo que agradezco su gentil colaboración.

- 1. Cree Ud., que la jubilación Patronal en la actualidad cumple con su fin social de amparo económico del trabajador Jubilado y su Familia.**

.....

- 2. A su criterio cree que la Jubilación Patronal de acuerdo al Art 216 numeral del código de trabajo:**

ES IRRISORIA ()

ES JUSTA: ()

Porque:.....

- 3. Considera Ud.; que es necesario que el empleador y trabajador depositen una mensualidad adicional a la del IESS `para que tenga una mensualidad digna al momento de acogerse a la Jubilación**

Si ()

No ()

- 4. Si la repuesta anterior es Positiva en que porcentaje cree que se debería aportar del Empleador y Trabajador en base a su remuneración.....**

5. Con su experiencia considera ud, que el actual régimen de Jubilación Patronal por la empresa privada se adapta a las necesidades económicas sociales del país

.....

6. Considera que la jubilación patronal debe ser aplicada solo con 25 años de haber prestado el servicio para una misma empresa o más.

Mas años () Menos años () 25 años.()

7. Considera Ud. Que debe reformarse el Código de Trabajo en relación con la jubilación Patronal centrándonos específicamente a la Pensión Mensual?

Si () NO ()

En qué forma:.....

8. Sería su idea de una posible reforma en la que permita una Jubilación Patronal justa y equitativa. En la contratación colectiva cree Ud. Que se convenga un menor años que los 25 establecido en el código de trabajo.

.....

9. Cuanto considera Ud., que debería ser el monto base (cantidad mínima) a percibir mensualmente el jubilado por concepto de pensión mensual jubilar patronal.

50% de una remuneración ()

75% de una remuneración ()

Remuneración media del último año. ()

ENTREVISTAS:**PREGUNTA 1.**

Cuál sería su criterio de una posible reforma en la que permita una Jubilación Patronal justa y equitativa.

PREGUNTA 2.

A su criterio, para la jubilación Patronal considera que se debería aportar con el valor mensual porcentual, adicional al que se aporta al IESS, por parte del empleador y trabajador y en que monto, para que mejore la pensión al momento de acogerse con este derecho.

PREGUNTA 3

Con su capacidad y experiencia, considera que el actual régimen de la jubilación patronal, se adapta a las necesidades económicas del trabajador y si vulnera o no el derecho del jubilado a tener una vida digna, o considera que se mantiene de una forma positiva el estatus social.

PREGUNTA 4.

Al reformarse la jubilación patronal en el Código del Trabajo y reemplazando por una jubilación adicional, se debería crear una institución anexa al IESS para que administre estos dineros de los trabajadores para su retiro. Esta empresa pública bajo que parámetros debería funcionar y que estructura se debería establecer.

PREGUNTA 5.

En que monto cree Ud., que se debería tomar como la cantidad mínima que debe percibir el jubilado por concepto de pensión de acuerdo al art, 216 numeral 2 del Código del Trabajo.

ÍNDICE

PARTE PRELIMINAR

Portada	I
Autorización	II
Autoría	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V

PARTE INTRODUCTORIA

1. TITULO	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4

PRIMERA SECCIÓN CUERPO DEL INFORME FINAL

4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
4.1. MARCO CONCEPTUAL	7
4.1.1. Derecho Laboral.	7
4.1.2. Concepto de trabajo.	8
4.1.3. Derecho al Trabajo y Derecho del Trabajo.	9
4.1.4. Concepto de Trabajador.	18
4.1.5. Concepto de Empleador.	19
4.1.6. El trabajo- Justicia Social.	20
4.1.7. Jubilado.	23
4.1.8. Conceptos y definiciones de Jubilación-Patronal.	23
4.2. MARCO JURÍDICO.	30
4.2.1. Legislación Interna	31
4.2.2. Legislación Externa	40
4.3. MARCO DOCTRINARIO	47
4.3.1. Origen y evolución del Derecho Laboral.	47
4.3.2. Fuentes del Derecho de Trabajo.	52
4.3.3. Principios del derecho Laboral.	59
4.3.4. Historia de la Jubilación Patronal en el Ecuador	62
4.3.5. Remuneraciones, Principios Generales	65
4.3.6. Principales Sistemas de pensión social y privada.	67
4.3.7. Trámites para la Jubilación Patronal en el Ecuador	83
4.3.8. Acta de Jubilación Patronal.	86
4.3.9. Proyecto de reforma de ley para mejorar pensión.	90

4.3.10	Ejercicio para sacar la jubilación Patronal.	92
5.	MATERIALES, MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.	94
5.1.	MATERIALES.	94
5.2.	MÉTODOS.	94
5.3.	PROCEDIMIENTOS.	96
5.4.	TÉCNICAS.	97
SEGUNDA SECCIÓN		
SÍNTESIS DEL INFORME FINAL		
Y REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS.		
6.	INVESTIGACIÓN DE CAMPO (RESULTADOS).	98
6.1.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.	
5.1.1.	Análisis de los resultados de las Encuestas.	98
5.1.2.	Análisis de los Resultados de las Entrevista.	114
6.2.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	
5.2.1.	Verificación de objetivos.	120
5.2.2.	Contrastación de la Hipótesis	126
6.3.	ESTUDIO DE CASOS.	128
7.	DISCUSIÓN.	132
TERCERA SECCIÓN.		
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.		
8.	CONCLUSIONES.	136
9.	RECOMENDACIONES.	139
9.1	PROPUESTA JURÍDICA DE LA REFORMA LEGAL.	141
REFERENCIAS FINALES		
➤	10. Bibliografía.	156
➤	11. Anexos.	159
➤	Índice.	160

