



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

“FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3ª EL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA”.

TESIS PREVIO A OPTAR EL GRADO DE LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADA.

POSTULANTE:

PAOLA GENOVEVA GARCÍA MORENO

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Luis Ortega

Loja – Ecuador

2011



DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que una vez revisado el trabajo investigativo intitulado:

“FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO

3^a DEL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL

TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA

DIGNA” presentado por la señora Paola Genoveva García Moreno, previo a la

obtención del título de Abogada; realizadas las observaciones y sugerencias

formuladas cumple con todos los requisitos reglamentarios por lo que autorizo

la presentación del trabajo para que sea sustentado ante el correspondiente

tribunal.

Loja, noviembre del 2011

Dr. Luis Ortega

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Expreso que soy la autora exclusiva de la presente investigación y manifiesto que éste trabajo es original, auténtico y personal; Y que todos y cada uno de los efectos académicos y legales que se desprendan de la presente investigación serán de mi exclusiva responsabilidad.

Paola Genoveva García Moreno

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, quien me ha dado la vida y salud para perseverar en mi propuesta impuesta.

A mis queridos padres que con su apoyo incondicional me han apoyado en todas las circunstancias de mi vida.

A mi esposo e hijo que supieron entenderme y apoyarme para ir cumpliendo con uno de mis anhelos como es el obtener mi título de Abogada.

A la Universidad Nacional de Loja que me abrió las puertas de la Institución, para ingresar a las aulas de la Carrera de Derecho y que con perseverancia me dio la oportunidad de llegar hasta el último nivel.

Y para culminar agradezco a cada uno de mis profesores, que sin ningún tipo de egoísmo supieron impartir sus conocimientos y experiencias a cada uno de sus estudiantes.

Paola Genoveva García Moreno

DEDICATORIA

Este trabajo va dirigido a mis padres y hermano quienes con su apoyo incondicional me han ayudado para hacer posible el cumplimiento de este anhelado propósito; a mi esposo Dr. Andrés V. Cañart Jácome y a mi hijo Neil Andrés Cañart García quienes forman parte de mi vida, mi inspiración y mi fuerza, los cuales me han servido para cumplir con todas y cada una de mis metas propuestas.

Y finalmente dedico este trabajo a todas y cada una de las personas quienes han colaborado para realizar la culminación del presente trabajo investigativo.

Paola Genoveva. García Moreno

TABLA DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA IAUTORIZACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMEINTO

DEDICATORIA

PARTE INTRODUCTORIA

1. RESUMEN
2. ABSTRACTO
3. INTRODUCCIÓN

CUERPO DEL INFORME

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

- 4.1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL
- 4.1.2. RESEÑA HISTÓRICA Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL
- 4.1.3. EL TRABAJADOR: CONCEPTUALIZACIÓN
- 4.1.4. EL TRABAJO: CONCEPTUALIZACIÓN
- 4.1.5. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
- 4.1.6. ORÍGEN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR.
- 4.1.7. LA JUBILACIÓN PATRONAL: CONCEPTUALIZACIÓN.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

- 4.2.1. LOS PRINCIPIOS Y VALORES REFERENTE A LOS JUBILADOS PATRONALES.
- 4.2.2. LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS JUBILADOS PATRONALES POR PARTE DEL EMPLEADOR.
- 4.2.3. CLASES DE JUBILACIÓN PATRONAL.

4.2.4. REFERENTES EN RELACIÓN A LA INCONFORMIDAD DE LOS JUBILADOS PATRONALES ECUATORIANOS.

4.2.5.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES QUE AMPARAN A LOS JUBILADOS PATRONALES.

4.3.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

4.3.3. LA JUBILACIÓN PATRONAL EL CÓDIGO LABORAL

4.3.4. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO

4.3.5. EN DERECHO COMPARADO CON LAS LEGISLACIONES DE CHILE Y ARGENTINA.

4.3.5.1. CÓDIGO LABORAL CHILENO

4.3.5.2. CÓDIGO LABORAL ARGENTINO

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. MATERIALES

5.2. MÉTODOS

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

6.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

6.3. CASUÍSTICA

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

8. SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

8.1. CONCLUSIONES

8.2. RECOMENDACIONES

8.3. PROPUESTA JURÍDICA

9. REFERENCIAS FINALES

9.1. BIBLIOGRAFÍA

9.2. ANEXOS

1. RESUMEN

Actualmente en Ecuador la pensión de jubilación patronal que se le otorga al jubilado no es un valor con el cual pueda vivir dignamente, es por ello que las empresas privadas están en la obligación de concederles a sus jubilados la pensión Patrono – Obrero, con el fin de ayudar a que sus ex-trabajadores, por medio de la pensión jubilar puedan mantener una vida digna.

Los derechos laborales elementales que protegen a los trabajadores, cada día resultan más difíciles de mantener, porque la parte empresarial a cada momento está exigiendo su liberalización, o eliminación, a tal punto que los empresarios quisieran la total desaparición de las normas laborales que benefician mínimamente a los trabajadores por serles muy onerosas a sus deseos de ganancia desmedida, pretendiendo que los trabajadores vuelvan a las condiciones laborales del siglo XIX, es decir, sin protección laboral.

Por otro lado, la falta de sanciones ejemplarizadoras contra los empleadores inmorales que incumplen las normas, hace que los trabajadores reclamen sus derechos ante estas Direcciones Regionales de Trabajo y el Poder Judicial.

Al revisar el Marco Jurídico Ecuatoriano, he podido determinar que las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo, respecto a la Jubilación Patronal, es insuficiente para prevenir y proteger a este grupo vulnerable.

El irrisorio pago que se realiza por concepto de Jubilación Patronal provoca efectos negativos tanto para los jubilados como para la sociedad en general, es por ello que en este trabajo me he preocupado de estudiar las manifestaciones sociales y jurídicas de esta problemática, tratando también de reunir los elementos de juicios suficientes, tanto legales, como doctrinarios y fácticos, que me permitan proponer una reforma al Código de Trabajo, con el único afán de contribuir a que los jubilados patronales tengan una vida digna que les asegure la satisfacción de sus necesidades y sobre todo el pleno ejercicio de las garantías y derechos reconocidos por el Estado Ecuatoriano para hacer posible su desarrollo integral.

2. ABSTRACT

Currently in Ecuador old-age pension awarded to the retiree is not a value which can live in dignity, is therefore that private companies are obliged to give their retirees pension employer - worker, in order to help their retired workers to maintain a dignified life.

Basic labour rights which protect workers, each day are more difficult to maintain, because the business side at every moment is demanding liberalization or elimination, to the extent that employers want the total disappearance of labour standards that benefit workers be very onerous to his desire for excessive profit, minimally pretending to bring workers back to the working conditions of the 19th centuries, without labour protection.

On the other hand, the lack of ejemplarizadoras sanctions against immoral employers who violate labour standards, makes workers to claim their rights to these regional directorates of labour and the judiciary, damaging over time, by a labor debt insofar as it relates to them, they met with their work, but they did not obtain payment accounted for the same.

Reviewing the Ecuadorian legal framework, have been able to determine that the rules set out in the Constitution of the Republic of the Ecuador and the labour code, employers retirement regarding, is insufficient to prevent and protect this vulnerable group.

The lack of non-payment of retirement Patronal causes effects both for these people and society in general, is why in this work I have been concerned to study the manifestations of this problem, also trying to bring together the elements of adequate trials, legal and social both legal, such as canonical and factual, they allow me to propose a reform of the labour code with the sole desire to contribute to the retired persons by their employers, have a life worthy to ensure them the satisfaction of their needs and above all the full exercise of the guarantees and rights recognized by the Ecuadorian State to make possible their integral development.

2. INTRODUCCIÓN

En la Constitución de la República del Ecuador vigente en su capítulo segundo nos habla del Buen Vivir, sin embargo en las actuales circunstancias, las condiciones de vida de los jubilados son difíciles por no recibir una jubilación patronal digna, tomando en cuenta que las jubilaciones que perciben por parte del IESS no son lo suficientemente onerosas; es decir que los jubilados viven una injusticia frente a las pensiones que perciben.

La Constitución de la Republica en su Título II, Capítulo Segundo Art. 33 nos manifiesta sobre el trabajo y la seguridad social: “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.

Tomando en cuenta de lo anteriormente manifestado cabe mencionar que si hablamos de los trabajadores directa e indirectamente también nos referimos a

los derechos de las jubiladas y jubilados patronales que ya vienen a formar parte de un grupo vulnerable de nuestro país que prestaron por 25 años o más, sus servicios a los empleadores.

El Art. 216 del Código del Trabajo numeral 2 nos manifiesta que: 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 americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Al revisar las normas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo, he podido determinar que las mismas no son suficientes para proteger a los jubilados patronales de nuestro país contra efímera jubilación que perciben de sus patronos, y que la insuficiencia jurídica que afecta a estos cuerpos de leyes, es una de las consecuencias para que continúe produciéndose esta forma de explotación económica en contra de

miles de jubilados de nuestro país.

Por lo tanto, con el objeto de estudiar de manera más amplia la problemática descrita en los párrafos anteriores, se ha desarrollado este trabajo, el cual lleva como título: **“FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3ª DEL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CÓDIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA”**

En la ejecución de esta investigación, que se ha desarrollado de acuerdo con las normas pertinentes contenidas en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, constan las partes que resumo brevemente a continuación.

La Revisión de Literatura, que es un acopio teórico de los principales conceptos relacionados con la problemática estudiada, en esta parte consta el estudio doctrinario y jurídico de aspectos como: Conceptualización, Reseña Histórica y Evolución del Derecho Laboral del; Conceptualización de Trabajo y

Trabajador; Derechos de los Trabajadores; Origen de la Jubilación Patronal en el Ecuador; Concepto de Jubilación Patronal: Principios y Valores Referente a los Jubilados Patronales; Derechos Vulnerados de los Jubilados Patronales por parte del Empleador; Clases de Jubilación Patronal; Referentes en Relación a la Inconformidad de los Jubilados Patronales Ecuatorianos; Derechos Constitucionales que Amparan a los Jubilados Patronales; Principios Fundamentales del Derecho Laboral; Jubilación Patronal en el Código Laboral; Jubilación Patronal en Derecho Comparado con las Legislaciones De Chile Y Argentina.

En los Materiales y Métodos, se describen los recursos que fueron empleados para el desarrollo de la investigación, los métodos utilizados, los procedimientos y las técnicas aplicadas tanto para el desarrollo de la revisión de literatura como para los resultados fueron obtenidos a través de la investigación de campo.

En los Resultados, cumpliendo con el diseño metodológico de la investigación, se reportan los datos que se obtuvieron con la aplicación de técnicas de

investigación como la encuesta y la entrevista.

La Discusión, contiene la verificación de los objetivos que fueron planteados en el proyecto correspondiente, así como la contrastación de la hipótesis, la cual se realiza tomando como referente las opiniones que se obtuvieron en la investigación de campo.

Se presentan también las Conclusiones y las Recomendaciones a las que se ha llegado en este estudio, y finalmente consta una Propuesta de Reforma Legal, la cual contiene una Reforma al Código de Trabajo, con el objetivo único de proteger en la mejor forma posible, a los Jubilados Patronales.

Espero que este trabajo investigativo contribuya de manera positiva a ampliar las normas de protección existentes en la Legislación Ecuatoriana, para garantizar una vida digna a los Jubilados del país, a objeto de que puedan ejercer plenamente sus derechos y lograr su desarrollo integral.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL

“El Derecho Laboral es la rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido distintos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.”¹

Este Derecho Laboral no surge de un momento a otro, tiene un período de evolución histórica el cual se lo desarrollara dentro del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América.

“La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se producen a través del trabajo humano se conoce como Derecho Laboral.

¹ GARCÍA Manuel Alonso, Curso del Derecho de Trabajo, 2da. Edición, Barcelona-España, 1967, pág. 23-24.

Se trata del conjunto de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en una relación de trabajo”².

El Derecho Laboral entiende al trabajo como la actividad que una persona realiza para modificar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación.

Esto supone que el Derecho Laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica.

² GARCÍA Manuel Alonso, Curso del Derecho de Trabajo, 2da. Edición, Barcelona-España, 1967, pág. 23-24.

El Derecho Laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la concurrencia de normas, aquella que es más favorable para el trabajador.

4.1.2. RESEÑA HISTÓRICA Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el “libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios”³, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo

³ La Sagrada Biblia, Génesis 3-19, Edit. Valera, 1998

de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

“No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcus surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra”⁴.

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral.shtml>, Ley Expedida por el Emperador Romano Marco Aurelio.

EN ROMA CLÁSICA.-

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo. Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que

desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

EN LA EDAD MEDIA.-

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, “surge una nueva concepción moral de

trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades "el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
- El poder de la Iglesia Católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los

Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor”⁵.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes inmuebles, muebles y piedras preciosas ya que lo más sencillo de acceder era esto.

Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/Edad-Media>

EN LA EDAD MODERNA.-

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento del dinero cambia y la concepción moral del trabajo.

“Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconocen a los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre el precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse

ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMÉRICA.-

Para el principio de los años 1900 la Legislación Americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados.

Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido: Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Veracruz).

4.1.3. TRABAJADOR: CONCEPTUALIZACIONES

“Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza actividades predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual”⁶.

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si nos presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre”⁷.

⁶ ANDRADE BARRERA Fernando Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca Ecuador 2009. Pag. 664

⁷ <http://es.wikipedia.org>.

Con la voz de Trabajador se designa en un sentido amplio, a toda persona que realiza una actividad laboral con carácter habitual, de la cual obtiene su medio fundamental de vida. Sin embargo, para el Derecho (v.) del trabajo el concepto es más restringido, comprendiendo al sujeto del contrato de trabajo deudor de una prestación de servicios, es de este significado restringido del que se trata especialmente, puesto que la calificación de “trabajador” se constituye en el acto decisivo para la aplicación en bloque del régimen jurídico-laboral con la generalización del trabajo por cuenta de organizaciones, se ha impuesto esta denominación general y vulgar para designar a todas aquellas personas físicas que asumen la obligación de trabajar por cuenta y bajo dependencia de un empresario quedando desplazadas por imprecisas, expresiones como «asalariado», «jornalero», «obrero» o «proletario», que tienen un significado limitado o una fuerte carga clasista.

Desde el punto de vista doctrinal podría definirse como: “La persona física que voluntariamente asume la obligación de trabajar mediante remuneración por

cuenta y bajo dependencia de otro”⁸.

En el Ecuador existen dos categorías de trabajadores: los que están amparados por el Código del Trabajo los mismos que tienen acceso a la posibilidad de dos jubilaciones y son beneficiarios sociales de la llamada “Jubilación Patronal” y los que solamente tienen derecho a la jubilación que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

4.1.4. TRABAJO: CONCEPTUALIZACIONES

“Trabajo es el medio necesario para suministrar bienes o servicios mediante el esfuerzo físico o mental para beneficio propio o de otros. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de

⁸ ANDRADE HIDALGO Gabriel. Apuntes del Derecho Laboral Ecuatoriano Teoría y Práctica. Editorial Wikilearning Quito-Ecuador 2008. Pág. 21.

esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico; sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en su conjunto, fue una actividad masculina. Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer.

Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín *tripalium*, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina: sin embargo hoy en día el significado está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza.

Para la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias, significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es

capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad está relacionada con el mantenimiento de la vida..

De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas, este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.

Para Guillermo Cabanellas “El trabajo es una actividad realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo con una utilidad social que es la satisfacción de una necesidad personal o de terceros, El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en alto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática con

gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales”⁹.

El DRAE, conceptúa al trabajo como: “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital”¹⁰.

Alonso García define: “el trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere el valor del que antes carecía la materia al que aplica su actividad”¹¹.

En la actualidad, el trabajo es realizado a cambio de un salario es así que el trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración por éste. El empleador, por su parte, contrata personal con la finalidad de percibir una ganancia. La falta de trabajo o desempleo es uno de los males sociales y económicos que los estados deben combatir.

⁹ CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. 2003. Pág.130.

¹⁰ <http://es.wikipedia.org>.

¹¹ *Ibidem*

Desde el punto de vista económico, significa una forma de despreciar recursos valiosos, y desde el punto de vista social, lleva a situaciones de pobreza e indigencia.

4.1.5. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En las Constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección que gozan frente al Estado.

En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores frente a sus empleadores.

Es así como empiezan aparecer en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo de Constitucional.

Entre ellos se pueden mencionar:

- Indemnización ante un despido injusto.

- Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones.
- Seguridad Social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el Estado que aporta dinero.
- Derecho a la Jubilación.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

4.1.6. ORIGEN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR.

“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 constaba de una jubilación patronal, para cuyo cálculo el haber individual se integra por el Fondo de Reserva; más el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicada por los años de servicio.

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. La demagogia e irresponsabilidad que han caracterizado al régimen de Seguridad Social determinaron que una disposición transitoria (que no debió aplicarse más allá de la mitad de la década de los 50), se incorpore como un título del Código del Trabajo.

Si bien se han mantenido las reglas y coeficientes para el cálculo de dicha pensión, estas han quedado radicalmente alteradas al disponerse, mediante Decreto Supremo N° 2225 de 1978 un valor de 1.000 sucres. 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 (del IESS y patronal).

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

Aportes de pensionistas del IESS.

Mientras en 1994 los pensionistas jubilados, viudas y huérfanos sumaban 158.867 y representaban el 14,34% de los cotizantes; para el año 2000, de 1,1 millones de afiliados, los cotizantes activos solo suman 843.068 (pues el 24% restante es inactivo).

Si bien esta situación se ha corregido en el año 2000 por una serie de incrementos, la fuerte devaluación determinó que el salario promedio imponible se redujera de US\$ 148 a US\$ 116.

El tema de las jubilaciones patronales 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 con las reformas que el Presidente propondrá para jubilación patronal”¹².

4.1.7. JUBILACIÓN PATRONAL

“La Jubilación Patronal es la pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante 25 años o más. Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno. El derecho del trabajador es imprescriptible”¹³.

“La Jubilación Patronal es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador aquellos trabajadores que, en forma continuada o interrumpida, le hubieren prestado servicios personales en relación de dependencia, por veinticinco años o más, cualquiera sea su edad”¹⁴

¹² EXPLORED. Archivo digital de noticias desde 1994. Publicado el 26 de Marzo del 2001

¹³ ANDRADE BARRERA Fernando Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca- Ecuador 2009. Pag. 191-192

¹⁴ ANDRADE BARRERA Fernando Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca- Ecuador 2009. Pag. 191-192

“La jubilación patronal, en la mayoría de las legislaciones se lo conceptúa como **"un retiro del trabajador"** cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo.

Nuestro Código Laboral Ecuatoriano, expresa que la jubilación patronal, opera cuando el trabajador que por 25 años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilado por su patrono”¹⁵.

Jubilación Patronal Proporcional: Los trabajadores que hubieren cumplido de veinte o menos de veinticinco años de servicio tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

¹⁵ REVISTA JUDICIAL/ www.derechoecuador.com

- Tiene derecho a este beneficio el trabajador que ha laborado veinticinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- También tiene derecho el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte a menos de veinticinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- Estar cesante en su trabajo.

El cálculo de la Pensión de Jubilación Patronal se lo realiza tomando en cuenta lo siguiente:

EL HABER INDIVIDUAL, se forma de las siguientes partidas:

- a) Por Fondo de Reserva a que tiene derecho el trabajador
- b) Por una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años, multiplicada por los años de servicio.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. PRINCIPIOS Y VALORES REFERENTE A LOS JUBILADOS PATRONALES

Un principio es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto designio. Etimológicamente principio se deriva del latín principium que significa comienzo, primera parte, parte principal a su vez se deriva de primero, en primer lugar.

El Principio como ley jurídica representa un conjunto de valores que inspiran las normas escritas que organizan la vida de una sociedad concreta sometida a los poderes de una autoridad, generalmente el Estado.

La ley establece una obligación social, de forma coactiva y sancionadora, por tanto actúa como principio condicionante de la acción que limita la libertad de los individuos.

Considerando que el Valor, es un sustantivo derivado del latín valere que significa ser fuerte, robusto, valer.

Dentro de los valores jurídicos encontramos a la justicia, el orden, la paz, la seguridad, entre otros.

De éstos la justicia es el valor jurídico por excelencia y de cuya elaboración depende la realización de otros valores jurídicos, es por esta falta de valores que se da inicio a la tragedia humana, la corrupción que hoy ahoga a nuestra sociedad.

Una sociedad integrada por seres humanos que no tienen principios se precipitan al hundimiento, la anarquía y descomposición; en cambio una sociedad que progresa y es digna es porque su pensamiento, sentimiento y acciones con llevan a un solo camino el bien común.

Aún cuando el tema de los valores es considerado relativamente reciente por la filosofía, estos se encuentran presentes desde los inicios de la humanidad, ya que los valores surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas.

Es precisamente el significado social que se atribuyen a los valores uno de los

factores que influyen para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, compartidos por las personas en la actualidad.

El valor se refiere a una excelencia o a una perfección, la práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.

“Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados como referentes pautas que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona”¹⁶.

Descubrir la raíz que hace a la familia el lugar ideal para forjar los valores, es una meta alcanzable y necesaria para lograr un modo de vida más humano que posteriormente se transmitirá naturalmente a la sociedad entera.

Por tanto, valor es la significación positiva de un hecho, objeto o fenómeno que

¹⁶ REVISTA JUDICIAL/ www.derechoecuador.com

actúa como regulación de la conducta, al convertirse en motivo de la actuación humana; y como **cualidad de la personalidad** es el conjunto de las propiedades o rasgos individuales y relativamente estables que se manifiestan en las maneras de actuar típicas de cada persona y que permiten identificar las particularidades de una personalidad concreta.

Desde el punto de vista social y tomando en cuenta que se configura la vejez como sinónimo de ancianidad, entendida como último período de la vida del hombre, al que se llega tras un largo período dedicado a la actividad y a la producción.

La protección se basa en el derecho al descanso obtenido y merecido por la aportación de una persona a la actividad productiva realizada durante un largo período de tiempo, protección que se configura como jubilación

También se considera a la vejez como sinónimo de la senectud o senilidad, entendida como erosión del estado físico o psíquico de la persona, a consecuencia del transcurso del tiempo. Por ello, para la obtención no es suficiente con que una persona alcance una determinada edad, sino que es

preciso, además, la constatación de que se ha producido una reducción de las facultades físicas o psíquicas.

Es decir según esta acepción la protección no se base tanto en un derecho al descanso, sino en la situación de necesidad social producida por esa reducción de las facultades físicas o psíquicas de las personas, que les impide continuar en el trabajo y, por tanto, procurarse los ingresos para su subsistencia: la protección se configura como retiro es decir, alejamiento de las actividades ordinarias, cuyo desarrollo queda impedido o dificultado por esa erosión del estado físico de la persona.

El nivel de la protección se desvincula de la actividad, ya que atiende más a la cobertura de la situación de necesidad provocada por la incapacidad para el trabajo, en razón de la edad. En consecuencia, la prestación no guarda relación con los ingresos obtenidos en la actividad, sino que tiende a fijarse en una cantidad uniforme sin perjuicio de la existencia de suplementos que mejoran el importe de la prestación, en razón de las cargas familiares o de las mayores necesidades del pensionista.

4.2.2. LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS JUBILADOS PATRONALES

POR PARTE DEL EMPLEADOR.

Los derechos que manifestamos a continuación se fundamentan en la justicia de los jubilados que plantean su derecho al valor íntegro de la jubilación patronal, en razón de que la misma corresponde a un derecho adquirido, intangible e irrenunciable, de absoluto beneficio en términos de equidad y solidaridad total, y a la vez, lograr mejorar su condición vital, punto que está previsto en la Constitución, cuando dice, que el Estado garantiza a las personas adultas mayores entre otros derechos un trabajo remunerado y retribuciones justas en función de sus capacidades y concomitadamente el de la jubilación universal.

1. Pensión Jubilar. - tienen derecho a percibir:

a) Si tiene una sola jubilación, (patronal) **USD 30.00**

b) Si tiene dos jubilaciones (IESS y patronal) **USD 20.00**

2. Pensiones Jubilares Adicionales.- 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:

a. *Decimotercera Pensión.-* esta pensión corresponde a la doceava parte de la pensión jubilar que el trabajador ha recibido entre el 1 de diciembre y 30 de noviembre del año inmediato anterior; y tendrá derecho a cobrar del 1 al 24 de diciembre.

b. *Decimocuarta Pensión.-* el jubilado patronal tiene derecho a recibir por concepto de decimocuarta pensión, si solo percibe la jubilación patronal, tendrá derecho al equivalente a dos salarios mínimos vitales de los trabajadores en general; pero si, percibe además, pensión jubilar del IESS, recibirá únicamente el equivalente a un salario mínimo vital de los trabajadores en general.

3. Crédito Privilegiado.- en caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieron en goce de la jubilación tendrán derecho preferente sobre los bienes

liquidados y concursados, y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios, como lo establecen tanto el Código del Trabajo como el Código Civil.

4. Exoneración De Impuestos.- las pensiones jubilares están exentas de todo impuesto.

5. Protección para los Deudos a la Muerte del Jubilado.- a la muerte del jubilado sus herederos tienen derecho a percibir durante un año una pensión igual a la que estaba gozando el fallecido.

6. Pago de Intereses en Pensiones Jubilares.- la Ley para la Promoción-Inversión y Participación Ciudadana, dispone que el empleador que no haya pagado la pensión a su 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.

4.2.3. CLASES DE JUBILACIÓN PATRONAL

En el Ecuador existen 2 clases por pago de jubilación patronal:

1. Tiene derecho a este beneficio el trabajador que ha laborado veinticinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.

Es decir que los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, de manera continuada, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a la remuneración básica mínima unificada promedio medio del último año ni inferior a 30 dólares mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador; y de 20 dólares mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Además determina, que 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 del cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

2. También tiene derecho el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte a menos de veinticinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.

Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido intempestivo y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la

resolución de autoridad competente y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

- Hasta tres años de servicio, le corresponde al empleador pagar el valor correspondiente a tres meses de remuneración;
- De más de tres años, con un valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco años de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.
- El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.
- En caso de Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.
- Cuando lo hiciere el empleador sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

- Cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

4.2.4. REFERENTES EN RELACIÓN A LA INCONFORMIDAD DE LOS JUBILADOS ECUATORIANOS.

Para tener algunos referentes acerca de la jubilación patronal y su incidencia en la sociedad ecuatoriana, he recurrido a citar y analizar algunos reportajes de prensa, que contienen información sobre este problema.

A. El diario El Tiempo, en edición del 19 de noviembre del 2008 nos dice lo siguiente:

Fin De Jubilación Patronal Es Analizada

“Tras el anuncio del decreto 1406 que firmó el presidente de la República, Rafael Correa, el pasado 24 de noviembre, de que a partir del 1 de enero de 2009 no se egresará, a título alguno, recursos del Presupuesto General del Estado destinados a financiar fondos de jubilación patronal y de cesantía

privada de entidades del sector público, las organizaciones de fondos de jubilación y cesantía mantienen diálogos para analizar el mencionado decreto.

Gorky Abad, director del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS Cuenca, califica al decreto como "grave", y agrega que los maestros de las universidades y agremiados de la Unión Nacional de Educadores, UNE, y sus familias serían los más perjudicados con este decreto.

Por su parte, Joselito Alvarado, presidente del Fondo de Cesantía del Azuay, apunta que el decreto 1406 debería ser con dedicatoria para los sectores de "los grandes sueldos" que a través de los contrato colectivos se benefician de la jubilación patronal. De esos sueldos, el Gobierno puede sacar provecho, en cambio de los maestros "nada, son pensiones míseras, y quitarnos más, es injusto", dice.

Mientras, Marco Proaño Maya, ex diputado, mediante un comunicado, puntualiza que la decisión gubernamental de terminar con el desborde de jubilaciones privilegiadas en determinadas instituciones del sector público, no

puede afectar a una mayoría de ciudadanos jubilados y en proceso de jubilarse y a sus familias, como es el caso del magisterio nacional, empleados públicos y maestros universitarios.

La UNE se reúne en Quito para tomar resoluciones de lucha y defensa, porque no conocen las intenciones del Gobierno, indica Bolívar Izquierdo, presidente de la UNE, núcleo del Azuay.

Sin pensión patronal no se cubren las necesidades.

Las pensiones que reciben los jubilados del IESS son irrisorias. El 90% de los jubilados recibe del Seguro Social de 200 a 400 dólares mensuales, y solo el 10 por ciento obtienen el máximo de 900 dólares, eso "si los aportes mensuales llegan a 1.500 dólares", afirma Gorky Abad. Con la eliminación de la jubilación patronal no les alcanzaría "ni para cubrir las necesidades básicas, menos para la salud", dice.

En la Empresa Eléctrica Centrosur 423 empleados se benefician de la jubilación patronal, los trabajadores de la empresa esperan un pronunciamiento

definitivo del Fondo de Solidaridad, pues desde el 1 de enero no tendrán pensiones complementarias.”¹⁷

Esto nos indica que mediante un nuevo decreto Presidencial que ha surgido, ahora el Presidente Rafael Correa ha dicho que se suspenderá la jubilación patronal.

Este tipo de acciones son ilegales, ilegítimas y son un robo al país, como lo ha denominado, por lo cual no dará marcha atrás en su decisión. La jubilación patronal no ha creado más que una forma de seguridad personal a los trabajadores, quienes merecidamente la recibían, pues creo es correcta después de sus años de trabajo brindado a favor del Estado.

Hay que dejar de acabar con la seguridad personal, dejar de crear una inseguridad en el país, y dejar de acabar con la tranquilidad de los ecuatorianos para su futuro.

¹⁷ DIARIO EL TIEMPO. www.eltiempo.com.ec. Fecha de Publicación 19 de Noviembre del 2008 a las 8:12.

Hay que preguntarnos ahora, ¿donde se refleja entonces el buen vivir (Sumak Kawsay), mencionado en la Constitución ¿Dónde queda lo escrito en la propia Constitución, si en vez de acatar lo dicho por la Carta Magna, la contradecemos?

Hay que rescatar que, si formas como estas de un aporte estatal se han creado, son porque desde un principio se ha buscado garantizar una vida mejor para las persona jubiladas, y si además se crean formas de mejoras como estas, son por la desatención que se ha mostrado en mejorar las pensiones de los jubilados que brinda el IESS, pues estas son tan bajas que ni siquiera garantizan una subsistencia de la persona.

Tenemos que desistir de acabar con la subsistencia honorable y merecida de una persona que ha trabajado y ha brindado su tiempo al estado y que lo único que espera es poder recibir una jubilación del IESS y una jubilación patronal merecida por todos sus años de servicio

Desertemos de acabar con la seguridad de la gente y de crear políticas de estado que solo buscan crear una inseguridad, hay que mejorar las formas de vida de las personas y crear una verdadera seguridad jurídica en el Ecuador.

B. El diario Carchi Noticias, en edición del 2 de junio del 2011 nos dice lo siguiente:

Ex Trabajadores De Andinatel Exigen Se Corrija Injusticia Desde Hace 10

Años.

“La Asambleísta Nacional Silvia Salgado expresó: El 4 de junio del 2002 comenzó la desazón de los 358 trabajadores estatales que fueron despedidos intempestivamente de ANDINATEL más aún cuando Gerente de Accesos de ANDINATEL dispuso: ***“Que no se permitirá la contratación de trabajadores despedidos de ninguna empresa de telecomunicaciones del país”.***

Miles de trabajadores fueron desahuciados a consecuencia de la aplicación de la neoliberal Ley de Modernización del Estado que, en su intención de privatizar los servicios públicos, desmanteló el Estado. En el caso de ANDINATEL, la

violación a los derechos laborales de más de 1200 trabajadores se constató en la cancelación de una jubilación parcial, incompleta desconociendo sus conquistas y lo que es peor, a otros ex trabajadores que a pesar de haber laborado por más de 20 años no se reconoce siquiera la jubilación proporcional al tiempo de servicio.

Resoluciones legislativas, amparos y fallos constitucionales, actas y resoluciones de diferentes organismos han sido parte del viacrucis que han tenido que pasar los trabajadores y sus familias, sin que hasta hoy se haga justicia.

Esta semana el Pleno de la Asamblea Nacional insistió en el cumplimiento de la resolución de la ***Asamblea Nacional Constituyente***, "de plenos poderes"- si acaso se han olvidado-, para que el IESS conceda amnistía sobre las imposiciones adeudadas y se incorpore a la nómina general de pensionistas a los ex trabajadores de ANDINATEL y se reconozca el derecho a la jubilación patronal a los trabajadores injustamente despedidos.

La Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, propuso una nueva Resolución que fue aprobada por el Pleno de la Asamblea Nacional , en la que se solicita se reconozca el tiempo que estuvieron cesantes como tiempo de servicio ante el IESS , en el caso de los 358 ex trabajadores que tengan menos de 17 años dentro de la institución, se reconozca las aportaciones del seguro social y las diferencias por la jubilación patronal; que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conceda una amnistía sobre las imposiciones adeudadas incorporando a la nómina general de pensionistas a los ex trabajadores de ANDINATEL; y, que el Ministerio de Telecomunicaciones reconozca el derecho a la jubilación patronal de los trabajadores injustamente despedidos y cumplan con los requisitos para acogerse a este beneficio.

La Asambleísta socialista Silvia Salgado manifestó que el Gobierno del Ecuador de ese entonces, cometió un atropello en contra de los 358 ex trabajadores de carrera de ANDINATEL, y que es obligación de las entidades del ramo resarcir sus derechos de acuerdo a la ley y comprometió su acción

como legisladora para realizar el respectivo seguimiento como se ha realizado en otros casos que si se ha hecho justicia, ya que los derechos laborales son irrenunciables.”¹⁸

Es decir: Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley. Inclusive el empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están reguladas en la ley en el Código Laboral.

¹⁸ www.carchinoticias.com.ec. Editado el 2 de junio del 2011. Pág. 3.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES QUE AMPARAN A LOS JUBILADOS PATRONALES.

En la Constitución de la República del Ecuador vigente en su capítulo segundo nos habla del Buen Vivir, sin embargo en las actuales circunstancias, las condiciones de vida de los jubilados son difíciles por no recibir una jubilación patronal digna; es decir que los jubilados viven una injusticia frente a las pensiones jubilares que perciben.

Para generar un bienestar en la vejez el país debe crear una generación de ciudadanos que trabajen, para sostener o cubrir a la generación que ya no es productiva por su vejez, se debe impulsar la educación, salud y vivienda, para el futuro, hay obligaciones de que preocuparse, agua, alimento, tierra fértil, que le permitan vivir con dignidad.

La Constitución de la República en su Título II, Capítulo Segundo Art. 33 nos manifiesta sobre el trabajo y la seguridad social: “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....”¹⁹.

Tomando en cuenta de lo anteriormente manifestado cabe mencionar que si hablamos de los trabajadores directa e indirectamente también nos referimos a los derechos de las jubiladas y jubilados patronales que ya vienen a formar parte de un grupo pasivo y vulnerable de nuestro país que prestaron por 25 años o más, sus servicios a los empleadores.

Por otro lado debemos manifestar que las jubiladas (os) viven una acuciante situación de pobreza, lesiva a su dignidad humana, ya que sus pensiones jubilares patronales fueron liquidadas y regularizadas en SUCRES y posteriormente pulverizadas por el sistema de dolarización impuesto en la economía ecuatoriana desde el año 2000; percibiendo en la actualidad como

¹⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Pág. 17

pensiones de jubilación patronal veinte y treinta dólares americanos mensuales, para su subsistencia, los cuales no les alcanzan a cubrir las necesidades de supervivencias mínimas de este sector vulnerable de la sociedad.

También se debe tomar en cuenta que la pensión debe ser equitativa al alto costo de la vida para que asegure al jubilado una vida digna y decorosa, el valor mínimo a pagarse no debería ser inferior al costo de la canasta familiar, con el fin de asegurar el derecho a una calidad de vida que por lo menos cubra: la salud, alimentación, educación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.

Continuando con el Art. 326 numeral 2 de nuestra Constitución nos manifiesta:

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”²⁰. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

La Legislación del trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del

²⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Pág. 85

derecho social y en especial los propios del Derecho del trabajo como son:

1. El Principio Protector: Gozando el trabajador de la protección del Estado, los funcionarios judiciales y administrativos prestarán a los trabajadores oportuna y debida protección para la eficacia de sus derechos. La carga de la prueba sobre la causa de terminación de la relación laboral corresponderá al empleador. La celeridad y moralidad de los trámites en ningún caso podrá provocar la indefensión del trabajador, ni podrá declararse el abandono de los conflictos individuales o colectivos ni trámites administrativos iniciados por los trabajadores. El Estado garantizará la defensa individual y colectiva de los derechos de los trabajadores. Protegerá y promoverá sus asociaciones.

No se podrá interponer recurso de amparo contra ningún acto administrativo en el que se reconozcan derechos a los trabajadores, se ordene inscribir sus asociaciones, o se dé trámite a sus reclamaciones.

2. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;

3. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral; salvo los casos especiales de prescripción de corto tiempo que señale el Código del Trabajo.

4. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; no se admitirán transacciones sobre el derecho a la jubilación patronal del trabajador.

Dentro de las relaciones laborales podemos constatar que se encuentran comprendidos los intereses individuales del trabajador, pero de igual manera lo están las personas que de él dependen económicamente; por consiguiente al trabajador le es imposible renunciar a sus derechos, y si así lo hiciera la ley no se lo permite.

Esta irrenunciabilidad de derechos es una garantía para evitar el abuso del que pueda constreñirse al trabajador la cual se frustrarían las garantías laborales, tomando en cuenta que uno de los derechos que tiene el trabajador es la jubilación patronal y considerándose la situación económica por la que atraviesan las personas que se han acogido a este derecho es sumamente crítica ya que quienes han aportado con su trabajo al adelanto de la empresa pública y privada, aspiran como es su derecho constitucional y legal poder acceder a la protección del Estado y las leyes a través de una pensión por jubilación patronal que les permita vivir en una forma digna y justa. Postulado que en la práctica no se cumple a cabalidad.

El Derecho a la jubilación patronal es imprescriptible.

Para Finalizar la vigesimoquinta Disposición Transitoria de la Constitución de la República del Ecuador señala: “El salario básico tenderá a ser equivalente al

costo de la canasta familiar. La jubilación universal para los adultos mayores aplicará de modo progresivo”²¹.

Tomando en cuenta lo manifestado en la disposición se puede manifestar que la canasta básica familiar se fija cada cinco años, esto se da por la variabilidad dentro de las costumbres y hábitos de los ecuatorianos.

Por otro lado existen las contradicciones estructurales, el salario básico permanece en \$264, mientras la canasta básica bordea los \$500, sólo uno de cada cuatro jubilados tiene ingresos mayores a la canasta básica ya que la mayor parte recibe ingresos mensuales menores a lo indicado.

4.3.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL.

Las leyes laborales imperantes en cada lugar y en cada época, varían debido a diferentes factores como son: los económicos, políticos, sociales, culturales, entre otros. Es así que las necesidades jurídicas cambian de tal modo que el

²¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Pág. 114.

legislador debe modificar sus reglas laborales existentes con aquellas que estén acordes a las nuevas circunstancias y necesidades.

En el campo del Derecho Laboral, es frecuente enfrentarse a la preocupación acerca de las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían reformarse.

Una manifestación concreta de lo anteriormente indicado es se evidencia en torno a los denominados principios del derecho laboral. En este sentido, cabe reconocer que la concepción tradicional de los principios generales del derecho de trabajo, deriva de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del estado, de su papel en la sociedad y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales.

Estos principios se constituyen en verdaderas directrices que se vinculan con cada institución y con la realidad social en que actúan, así tenemos:

a. **PRINCIPIO PROTECTORIO.**- se sancionan 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 existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general, la protección al trabajador.

La importancia del principio protector es tal que en realidad se lo encuentra diseminado en todo el contenido de la ley laboral, en todo caso se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador, pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos, el trabajador es la parte más débil.

En cada ordenamiento se devine a la legislación laboral una función tutelar a través de un enunciado general, según el cual el objeto principal de la ley es el de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

b. **PRINCIPIO IN DUVIO PRO OPERARIO.**- El Art. 7 del Código de Trabajo, dispone: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.”²²

Algunos tratadistas del derecho laboral consideran que esta regla debe ser aplicada solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, más a veces resulta imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales.

En la práctica, si bien no logra establecerse una igualdad total, pues la esencia de la relación laboral es estructural, si se alcanza a equilibrar, en determinada medida, las fuerzas componentes de la relación laboral.

²² CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 7, Quito-Ecuador, 2009, pág. 33

La razón de ser de este principio es la protección al artífice de la perfección social que es el trabajador, en razón de su situación de debilidad económica o material frente al patrono en la relación laboral, el trabajador no puede ser sometido a principios de desfavorabilidad, porque ello supondría una acción en desmejora de beneficios adquiridos como fines del Estado Social de Derecho.

c. **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.**- El Art. 4 del Código de Trabajo señala que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”.²³

Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación laboral más allá de su propia voluntad y a pesar de ella.

d. **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**- Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer una apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

²³ CÓDIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Art. 4, Quito-Ecuador, 2009.

e. **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.

f. **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.

Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho.

Establecer una violación al principio de igualdad de oportunidades equivale a desconocer que los humanos tienen identidad esencial, y por ello, aspiraciones comunes, así luego la vida se encargue de establecer diferencias con base a la cantidad y calidad del trabajo real.

4.3.3. JUBILACIÓN PATRONAL EN EL CÓDIGO LABORAL

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..

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.

Para que las empresas puedan cubrir estas contingencias es necesario calcular la reserva matemática que representa el monto, en valor actuarial presente, que garantiza el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias así como la anualidad a los deudos.

En la contabilización correspondiente a cada período fiscal, el valor en que se incrementa esta reserva para jubilación, debe registrarse en gastos generales

del ejercicio económico correspondiente y los créditos en la cuenta "reserva para jubilación patronal".

Del incremento del gasto por el período fiscal, solamente la parte correspondiente a los trabajadores con diez o más años de servicio pueden ser cargados como gasto deducible de impuestos a dicho período, según las reformas a la Ley de Régimen Tributario de agosto de 1998; mientras que la parte restante debe seguir aprovisionándose de acuerdo a las normas contables que establecen la necesidad de cargar gastos en forma progresiva.

Elementos Legales De La Jubilación Patronal En El Ecuador

- 1. Código de Trabajo, artículos 216, 217, 218, 219.**

- 2. Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 18 de Mayo de 1982, publicada en el Registro Oficial N° 421 de 28 de Enero de 1983, que ratifica el derecho de los trabajadores tanto a la pensión del IESS, cuanto a la pensión patronal.**

3. Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 15 de Junio de 1989, publicada en el Registro Oficial N° 233 (suplemento) de 14 de Julio de 1989, que establece la imprescriptibilidad del derecho de los trabajadores a la jubilación patronal;

4. Ley Reformatoria del Trabajo Ley N° 133 publicada en el Registro Oficial N° 817 de 21 de Noviembre de 1991.

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

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

6. El Art. 1 de la Ley que reforma el Art. 216 del Código del Trabajo publicado en el Registro Oficial N° 359 del 2 de julio del 2001 introduce la siguiente modificación:

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 a cargo del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación

7. El Art. 6 que reforma la Ley de Régimen Tributario Interno aprobadas por el Congreso Nacional, publicado en el R.O. N° 379 del 8 de Agosto de 1998.

La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años consecutivos de trabajo en la misma empresa.

8. El Art. 21 de la Ley que reforma los gastos generales deducibles publicado en el Registro Oficial N° 484 del 31 de diciembre del 2001 introduce la siguiente modificación:

"f) Las provisiones que se efectúen por concepto de jubilación patronal de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías.

En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la fórmula utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo en medio magnético, dentro del mes siguiente de haberlos elaborado, al Servicio de Rentas Internas.

9. Consulta realizada al Ministerio del Trabajo, referente a la pensión máxima de jubilación patronal.

"Se entiende como salario básico unificado a lo que el trabajador en general percibe en forma mensual, de conformidad con el Art. 95 del Código del

Trabajo, exceptuándose el componente salarial o cualquier otro rubro de carácter social.

Beneficios Adicionales A Que Tienen Derecho Los Jubilados Patronales.

Además de la pensión mensual tienen derecho a:

- **Décima Tercera Remuneración**

Se calculará dividiendo todo lo pagado durante el año por concepto de pensiones de jubilación patronal para doce meses (diciembre del año anterior a noviembre del año que se va a pagar este beneficio) Ley 96 R. Of. 4 de 15-01-1969, fecha de pago hasta el 24 de Diciembre de cada año.

- **Décima Cuarta Remuneración**

Se crea mediante Decreto No.171 publicado en el R. Of. 495 del 15 de febrero de 1974, modificada por Ley 153 R. Of. No.662 de 16 de enero de 1984 Art.6, mediante Ley 2003-10 se reforma el Art.113 del Código del Trabajo, publicado en el R. Of. No.117 del 3 de julio del 2003. Los jubilados patronales también tienen derecho a una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, que serán pagadas hasta el 15 de

marzo en las regiones de la Costa e Insular, y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente.

- **Muerte del Jubilado Patronal**

Si falleciere el jubilado patronal que está en goce de la pensión, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente.

- **Garantía de la Jubilación Patronal**

Está garantizado el pago de jubilación patronal ya sea en forma mensual o mediante la entrega directa de un Fondo Global, según la regla tercera del Art.216 del Código del Trabajo.

- **Convenio de Jubilación Patronal**

El jubilado patronal puede pedir que el empleador garantice el pago de la pensión depositando en el IESS, el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, o podrá pedir que el empleador le entregue en forma directa un

fondo global, calculado sobre una base fundamentada que garantice el pago de las pensiones jubilares, más las remuneraciones adicionales determinadas por la Ley.

- **Base Mínima por Concepto de Fondo Global de Jubilación Patronal.**

Lo mínimo que podrá recibir por fondo global el jubilado patronal será el cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse a este beneficio, multiplicado por los años de servicio.

4.3.4. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO.

Para realizar el presente análisis se debe tomar en cuenta que actualmente en el Ecuador la pensión de jubilación patronal que se le otorga a los jubilados no es un valor con el cual él o ella puedan vivir dignamente considerando lo que nos manifiesta el Capítulo Segundo de la Constitución referente al buen vivir y más aún lo que nos establece el Código de Trabajo en su Art. 216, regla 2 al monto por jubilación patronal que de acuerdo a la casuística es de veinte a

treinta dólares mensuales y que el IESS otorga la jubilación a los que tienen derecho por ser ínfima no permite que un trabajador en la última etapa de su vida pueda solventar sus más frecuentes necesidades.

De igual manera el Art. 33 de la Constitución nos establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, nos permite significar que trabajador o trabajadora al presentar su jubilación patronal le permite obtener la garantía establecida en la disposición Constitucional citada ya que viene a formar parte de un grupo vulnerable de nuestro país. “El estado garantizara 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”.

Es decir considerando lo anteriormente manifestado y analizado en el Marco Conceptual, Doctrinario y Jurídico y mediante la Investigación de Campo realizada me permito presentar al finalizar mi trabajo investigativo la Propuesta al presente Marco Jurídico.

4.3.5. EN DERECHO COMPARADO EN LAS LEGISLACIONES DE CHILE Y

ARGENTINA.

4.3.5.1. CÓDIGO LABORAL CHILENO

Este cuerpo de normas jurídicas, que tiene la finalidad de proteger a los trabajadores Chilenos, en referencia al problema que se estudia, textualmente dispone lo siguiente:

En el Art. 163 del Código Laboral Chileno literales a y b nos manifiesta lo siguiente:

a) “Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos”²⁴.

Art. 164. No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

²⁴ CODIGO LABORAL CHILENO.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Art. 165 “En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2 del Título III del Decreto Ley N 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N 3.500 de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad

que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél.

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas”²⁵.

Art. 166. Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2 de dicho cuerpo legal, para él sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Para que exista un mejor entendimiento de lo manifestado en los Artículos expuestos se los analizara a continuación:

²⁵ www.leychile.cl

Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de noviembre de 2002. La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha.

Quedan excluidos del seguro los siguientes casos:

1. Trabajadores de casa particular
2. Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje
3. Trabajadores menores de 18 años de edad
4. Trabajadores que tengan la calidad de pensionados, con excepción de los pensionados por invalidez parcial.
5. Trabajadores independientes

Cuando se trata de un **contrato a plazo fijo, por obra o faena**, todo el costo del seguro es de cargo del empleador, quien debe cotizar mensualmente el 3% de la remuneración imponible del trabajador, con tope de UF 99. Del cual el 2,8% se acumula en la cuenta individual del trabajador y el 0,2% restante

ingresa al fondo de reparto, denominado “fondo de cesantía solidario”.

Cuando se trata de un **contrato a plazo indefinido**, en cambio, el trabajador debe aportar mensualmente de su bolsillo un 0,6% de su remuneración imponible, con tope de UF 99, en tanto su empleador cotiza un 2,4% de ese mismo monto. Del aporte de la empresa, sólo un 1,6% se abona en la cuenta individual del trabajador, y el 0,8% restante ingresa al fondo de reparto, denominado “fondo de cesantía solidario”.

Cabe señalar que el aporte de 1,6% con cargo del empleador es deducible de la indemnización a que tiene derecho el trabajador con contrato indefinido cuando es despedido “por necesidades de la empresa”.

Los beneficios del seguro de cesantía están relacionados con la antigüedad o tiempo cotizado en el sistema, el tipo de contrato de trabajo y la causal de término de la relación laboral. En términos globales, la persona que es despedida o renuncia a su trabajo tiene derecho a realizar tantos giros como el saldo de la cuenta del afiliado le permita, mensuales y decrecientes,

permitiéndole con ello paliar en parte su carencia de ingresos cuando se ve enfrentado al desempleo.

El seguro de cesantía no sólo tiene beneficios en dinero, sino también en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación.

Adicionalmente, el seguro entrega beneficios al trabajador cuando se pensiona, quien puede retirar el total de los recursos acumulados en su cuenta individual en forma libre de impuestos. En caso de fallecimiento del afiliado, sus beneficiarios o herederos pueden retirar el saldo acumulado, con las mismas ventajas tributarias.

Afiliación Obligatoria la afiliación es el acto mediante el cual un trabajador se incorpora formalmente al seguro de cesantía y se entiende permanente hasta que la persona se pensione o fallezca.

La afiliación obligatoria o automática se aplica al trabajador dependiente que inicia o reinicia labores reguladas por el Código del Trabajo a partir del 2 de

noviembre de 2002, y rige a partir de su fecha de contratación.

Financiamiento Con El Saldo De Su Cuenta Individual

Tendrá derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su saldo le permita financiar, en razón del porcentaje promedio de las 6 rentas anteriores al despido (para los contratos a plazo fijo o por obra) o 12 rentas anteriores al despido (para los contrato a plazo indefinido).

El primer giro corresponderá al 50% del promedio de las 6 o 12 últimas remuneraciones anteriores al despido, y posteriormente al 45%, 35%, 30%, 25% y 20% hasta agotar el saldo de su cuenta individual.

Financiamiento Con El Fondo De Cesantía Solidario

Recibir giros por 5 meses (para los contratos a plazo indefinido) y giros por 2 meses (para los contratos a plazo fijo o por obra), una vez que se hayan agotado los dineros de su cuenta individual.

Además podrá recibir 2 giros adicionales, los que serán otorgados dependiendo de la tasa de desempleo nacional.

4.3.5.2. CÓDIGO LABORAL ARGENTINO

“Las jubilaciones y pensiones están regidas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP - Ley N° 24.241) que se encarga de la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte, integrando el Sistema Único de la Seguridad Social.

El mismo está compuesto por dos regímenes: un régimen público de reparto (RPR) y un régimen basado en la capitalización de cuentas individuales (RCI), que cubren a la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia o autónomos del país, con excepción de aquellos que pertenecen a la plantilla de los Estados provinciales o municipales, y los profesionales afiliados a cajas previsionales específicas de la actividad en las provincias.

El RPR es administrado por el Estado a través de la Administración Nacional

de la Seguridad Social (ANSES), organismo descentralizado en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Secretaría de Seguridad Social).

En el RCI, regulado por la Superintendencia de AFJP, participan empresas privadas, las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones (AFJP), las cuales tienen por función administrar los aportes personales de los trabajadores afiliados a las mismas, acreditarlos en sus cuentas de capitalización individual (CCI), invertirlos de acuerdo a normas reglamentarias que establecen las pautas de admisibilidad y límites, y abonar los beneficios propios del régimen.

El Régimen Previsional Público o Régimen de Reparto otorga distintos tipos de prestaciones, a saber:

Prestación Básica Universal (PBU) para tener derecho a la Prestación Básica

Universal, los afiliados deben reunir los siguientes requisitos:

- Hombres: sesenta y cinco (65) años de edad cumplidos.

- Mujeres: sesenta (60) años de edad cumplidos que acrediten treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad.

Prestación Compensatoria (PC) para tener derecho a esta prestación los afiliados debe reunir los requisitos de la PBU, acreditar servicios con aportes al anterior régimen previsional, y no percibir retiro por invalidez, cualquiera fuera el régimen otorgante.

Prestación Adicional por Permanencia (PAP) la Prestación Adicional por Permanencia sólo se otorga a los afiliados que continúen haciendo aportes al Régimen de Reparto o Previsional Público, y que cumplan con los requisitos de edad y años de servicios con aportes establecidos para la Prestación Básica Universal esta prestación se adicionará a la Prestación Básica Universal y a la Prestación Compensatoria.

Retiro por Invalidez tendrán derecho al retiro por invalidez, los afiliados que:

- Se incapaciten física o intelectualmente en forma total por cualquier causa. Se presume que la incapacidad es total cuando la invalidez produzca en su capacidad laboral una disminución del 66% o más; se excluyen las invalideces sociales o de ganancias.

- No hayan alcanzado la edad establecida para acceder a la jubilación ordinaria ni se encuentren percibiendo la jubilación en forma anticipada.

Pensión por Fallecimiento de un Afiliado en caso de fallecimiento de un afiliado gozarán de la pensión las siguientes personas:

- La viuda, viudo o conviviente del causante.

Hijo/a soltero/a hasta dieciocho (18) años y que no goce de otros beneficios.

- Hija viuda hasta dieciocho (18) años y que no goce de otro beneficio.

Hijo/a incapacitado/a sin límite de edad, si al momento del fallecimiento del causante, se encontrare incapacitado/a para el trabajo y a cargo del causante.

Pensión por Fallecimiento de un Beneficiario en caso de fallecimiento del

jubilado gozarán de la pensión las siguientes personas:

- La viuda, viudo o conviviente del causante.
- Hijo/a soltero hasta dieciocho (18) años y que no gozaran de otro beneficio.
- Hija viuda hasta dieciocho (18) años, y que no gozaran de otro beneficio.
- Hijo/a incapacitado/a sin límite de edad, si al momento del fallecimiento del causante, se encontraren incapacitados para el trabajo y a cargo del causante.

Prestación Edad Avanzada tendrán derecho a esta prestación afiliados:

- Hubieran cumplido 70 años, cualquiera fuera su sexo.
- Acrediten 10 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad, con una prestación de servicios de por lo menos cinco (5) años durante el período de ocho (8) inmediatamente anteriores al cese en

la actividad.

- Los trabajadores autónomos deberán acreditar, además, una antigüedad en la afiliación no inferior a cinco (5) años, en las condiciones que establezcan las normas reglamentarias”.²⁶

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. MATERIALES

Con la finalidad de estructurar la base teórica se emplearon básicamente textos relacionados con el derecho de los trabajadores a la jubilación patronal, también se emplearon las fichas para extraer lo más importante de la información analizada.

Con el objeto de recopilar y ordenar la información obtenida se utilizó una computadora, para el análisis y procesamiento de datos la calculadora, de igual forma se utilizaron algunos otros recursos materiales como papel, copiadora, y algunos otros materiales de oficina.

²⁶ www.argentina.gov.ar

5.2. MÉTODOS

De acuerdo a lo previsto en la metodología de la investigación jurídica, por las características de este estudio en lo general estuvo regido por los lineamientos del método científico, el cual se empleó tanto para la elaboración del sustento teórico del trabajo, como para el análisis de los resultados, la verificación de los objetivos y la contrastación de la hipótesis.

Como métodos auxiliares que contribuyeron en este estudio son el método deductivo – inductivo, que fueron utilizados según las circunstancias que se presentaron en la sustentación del eje teórico del trabajo; estos métodos permitieron entender de forma total el problema estudiado así como particularizar cada una de sus manifestaciones en la sociedad ecuatoriana.

El método bibliográfico; histórico y comparado, fue de singular valía en la elaboración del marco referencial de la tesis, pues permitió recopilar las referencias doctrinarias que mejor relación tienen con el problema de investigación, así como analizar la información bibliográfica existente al respecto.

En la presentación y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo se utilizaron los métodos de análisis y síntesis, que permitieron proyectar los resultados obtenidos a través de frecuencias y porcentajes ordenados en las respectivas tablas, y representados en gráficos estadísticos que permitieron realizar el análisis comparativo.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Para la recolección de la información que sustenta la parte teórica del trabajo se utilizó la técnica del fichaje, a través de la elaboración de fichas bibliográficas y nemotécnicas.

En el trabajo de campo para la obtención de datos fácticos acerca de la problemática estudiada, se procedió primero a aplicar una muestra al azar de treinta abogados en libre ejercicio profesional, quienes dieron sus criterios en una encuesta que estuvo orientada a recabar sus opiniones acerca de la temática propuesta, de igual forma se aplicó la entrevista a un número de cinco personas que desempeñan funciones relacionadas con el Derecho Laboral directamente a la Jubilación Patronal entre ellas principalmente,

Jueces Laborales y Civiles e Inspectores de Trabajo que laboran en las Instituciones del Estado relacionadas con la protección a este grupo de población ecuatoriana, estos datos sirvieron para la verificación de los objetivos planteados y para la contrastación de la hipótesis propuesta.

El desarrollo del presente informe final está regido principalmente por lo Dispuesto en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

6. RESULTADOS

Con la finalidad de conocer los criterios de personas profesionales del derecho, acerca de la problemática jurídica que se investiga en este trabajo, se procedió a la utilización de las técnicas de campo, de la encuesta y la entrevista las cuales fueron empleadas en la forma en que se detalla a continuación.

6.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA.

La encuesta se aplicó a un número de treinta profesionales del derecho que laboran en el libre ejercicio en la ciudad de Loja, para ello previamente se elaboró un formulario que contenía cuatro preguntas, todas ellas relacionadas con aspectos interesantes, que permitan confirmar la existencia de la problemática jurídica investigada, y que hagan posible determinar los criterios de los encuestados sobre ella.

La encuesta se realizó de una manera directa para lo cual se acudió hacia cada uno de los lugares y dependencias donde laboran las personas que fueron objeto del encuestamiento, todos los profesionales a los que se les requirió su colaboración, contestaron las preguntas a ellas planteadas de una forma muy colaboradora, por lo que no se presentaron inconvenientes en esta parte del trabajo investigativo. La colaboración prestada hizo posible que se obtengan los resultados que de manera ordenada se presentan, grafican, analizan e interpretan de acuerdo con el detalle que se hace en las siguientes páginas.

PRIMERA PREGUNTA:

¿CONOCE USTED A QUE SE REFIERE LA JUBILACION PATRONAL Y LA JUBILACION DEL IESS?

CUADRO Nº 1

<u>INDICADORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuestados: Abogados en Libre Ejercicio y Personas conocedoras de la Problemática

ELABORACIÓN: Paola Genoveva García Moreno



ANÁLISIS E INTEPRRETACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% de los encuestados que corresponde a treinta personas tiene conocimiento a que se refiere la Jubilación Patronal e incluso la diferencian a esta jubilación con la Jubilación del IESS.

SEGUNDA PREGUNTA

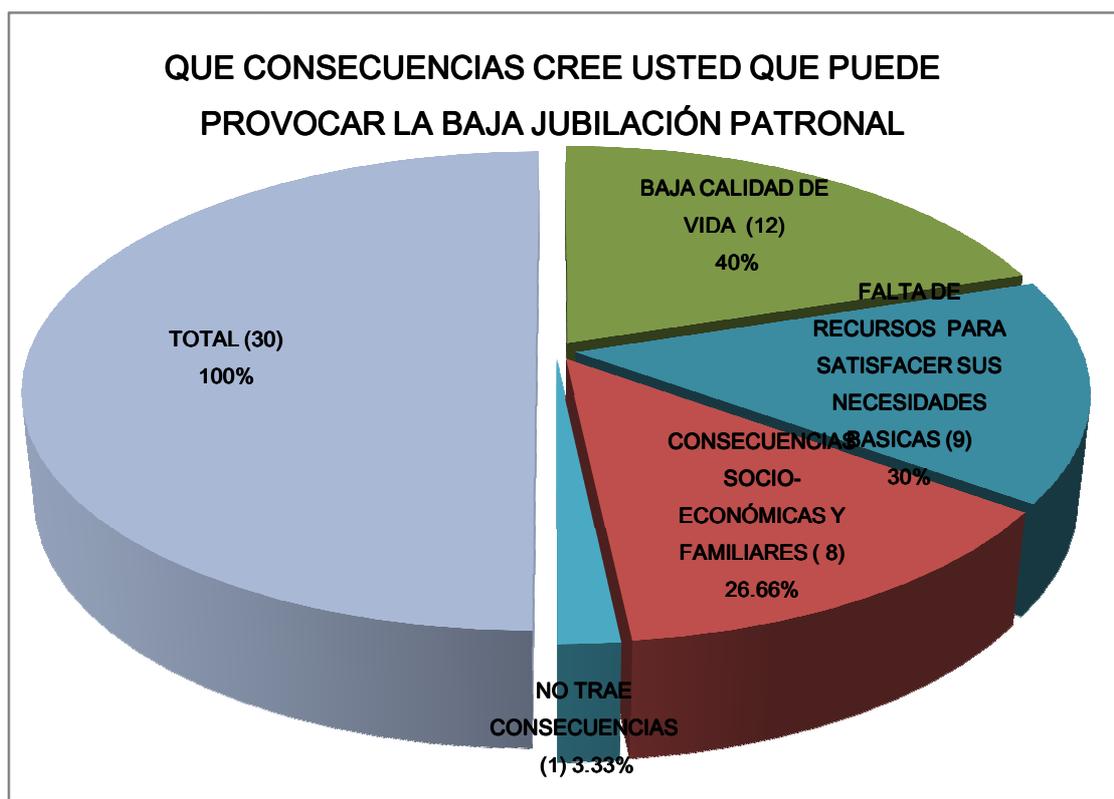
¿QUÉ CONSECUENCIAS CREE USTED QUE PUEDE PROVOCAR LA BAJA JUBILACIÓN PATRONAL.

CUADRO # 2

<u>INDICADORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
BAJA CALIDAD DE VIDA	12	40%
FALTA DE RECURSOS PARA SATISFACER SUS NECESIDADES BÁSICAS	9	30%
CONSECUENCIAS SOCIO- ECONÓMICAS Y FAMILIARES	8	26.66%
NO TRAE CONSECUENCIAS	1	3.33%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuestados: Abogados en Libre Ejercicio y Personas conocedoras de la problemática.

ELABORACIÓN: Paola Genoveva García Moreno



ANÁLISIS E INTEPRRETACIÓN:

Como podemos observar las consecuencias que se identifican como generadoras de la baja Jubilación Patronal de acuerdo al criterio de los encuestados son: la baja calidad de vida 40%, la falta de recursos para satisfacer sus necesidades básicas el 30%; consecuencias socio-económicas y familiares 26.66%; y que no trae consecuencias el 3.33%.

Las consecuencias que se señalan los encuestados son interesantes, porque sus criterios nos dejan divisar que la baja Jubilación Patronal ocasiona

diversos problemas a sus jubilados los mismos que han sido tratados de manera desvalorizada sin importarles que estas personas han entregado los mejores años de su vida a la empresa en la cual laboro para que al final de su vida reciban ínfimas cantidades por Jubilación Patronal.

Los criterios de las personas encuestadas son muy interesantes pues permite identificar que esta baja Jubilación Patronal pone en riesgo a los jubilados y vulnera sus derechos como la, la dignidad, la calidad de vida, el buen vivir, etc.

TERCERA PREGUNTA

¿SERÁ CONVENIENTE IMPLEMENTAR UNA REFORMA AL MARCO LEGAL MENCIONADO EN LA PREGUNTA ANTERIOR CON LA FINALIDAD DE PREVENIR Y PROTEGER LOS EFECTOS NEGATIVOS QUE PROVOCA LAS BAJAS JUBILACIONES PATRONALES?

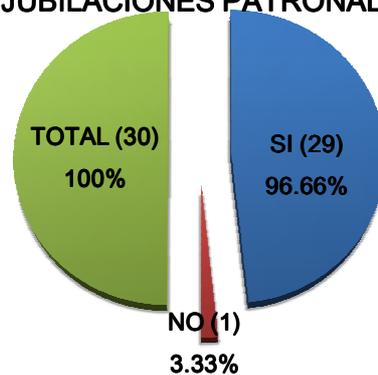
CUADRO # 3

<u>INDICADORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
SI	29	96.66
NO	1	3.33%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuestados: Abogados en Libre Ejercicio y Personas conectoras de la Problemática.

ELABORACIÓN: Paola Genoveva García Moreno

SERÁ CONVENIENTE IMPLEMENTAR UNA REFORMA AL MARCO LEGAL MENCIONADO EN LA PREGUNTA ANTERIOR CON LA FINALIDAD DE PREVENIR Y PROTEGER LOS EFECTOS NEGATIVOS QUE PROVOCA LAS BAJAS JUBILACIONES PATRONALES.



ANÁLISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos el 96.66% de los encuestados que corresponde a veinte nueve personas están de acuerdo que se realice una Reforma al Marco Legal con la finalidad de prevenir y proteger los efectos negativos que ocasiona la baja Jubilación Patronal; y el 3.33% que corresponde a una persona nos manifestó que no está de acuerdo con que se realice dicha Reforma por tal motivo de que el empleador ya realiza el aporte patronal al IESS.

Las respuestas anteriores, ratifican lo que se ha venido mencionando en este trabajo investigativo en el sentido de que en nuestro país existen muchos trabajadores que se dedican a entregar los mejores años de su vida a cambio de bajas Jubilaciones Patronales.

CUARTA PREGUNTA

¿CONOCE USTED CUALES SON LAS OBLIGACIONES QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA CON SUS JUBILADOS PATRONALES?

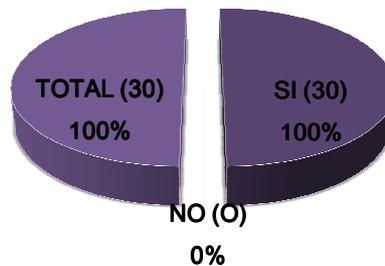
CUADRO # 4

<u>INDICADORES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
SI	29	96.66
NO	1	3.33%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuestados: Abogados en Libre Ejercicio y Personas conocedoras de la Problemática.

ELABORACIÓN: Paola Genoveva García Moreno

**CONOCE USTED CUALES SON LAS OBLIGACIONES
QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA CON SUS JUBILADOS
PATRONALES**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Las respuestas indicadas de manera contundente confirman que en efecto la totalidad de los encuestados que son un número de treinta personas que corresponde al 100% conocen cuales son las obligaciones existentes entre el empleador y sus trabajadores.

Pese a este conocimiento de las obligaciones que existen y la limitación en cuanto a monto se refiere a la Jubilación Patronal son ineficientes para poder proteger a los jubilados de nuestro país contra los efectos negativos que esta baja pensión provoca, y ante esto es indispensable tomar los correctivos legales, entre los cuales está la incorporación de normas en base al aumento

de dicho monto con la finalidad de dar una mayor seguridad a nuestros jubilados.

Los criterios recogidos como respuesta a esta pregunta me resultan muy interesantes también porque confirman la pertinencia de este trabajo y de la propuesta legal que constará en la parte pertinente del mismo.

6.2. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.

Además de la técnica de la encuesta que arrojó los resultados que se reportaron anteriormente, se creyó oportuna la realización de una entrevista a cinco personas, que desempeñan funciones estrechamente relacionadas con la vigencia y protección de los derechos de los trabajadores y que tienen conocimientos especializados en esta materia en razón de la profesión que actualmente desempeñan, las opiniones obtenidas en este caso, son las que se presentan a continuación.

PRIMERA ENTREVISTA:

REALIZADA AL JUEZ SEGUNDO DE LO LABORAL DR. PATRICIO JARAMILLO.

1. ¿ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE LOS EMPLEADORES DEL ECUADOR REALICEN EL PAGO DE LAS DOS JUBILACIONES LA DEL IESS Y LA PATRONAL?

Considero que como ya lo establece el Código de Trabajo dispone en su art. 216 el pago de la Jubilación Patronal aunque a estas alturas ese valor que se paga no es un monto impositivo muy fuerte que debe pagar una empresa a su trabajador, pero que de todas maneras le ayudan en algo a un anciano que han dejado su vida activa. Ya que la Doctrina y algunas sentencias de la Corte Nacional manifiesta que ese derecho fue creado con la finalidad de ayudar a la persona en el momento en que más necesita es decir en su vejez. Entonces esas predicciones que ha hecho la ley me parecen muy importantes y por eso estoy de acuerdo.

2. ¿LAS NORMAS QUE ACTUALMENTE ESTABLECEN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO LABORAL SON SUFICIENTES PARA PROTEGER A LOS JUBILADOS QUE PERCIBAN SUS DOS JUBILACIONES?

Si sin ningún tipo de restricción la Constitución del Ecuador valora en la cúspide de la pirámide de la justicia los derechos y con mayor razón el Código Laboral que nos establece en forma precisa cuales son los requisitos para Jubilación Patronal es decir creo que los dos cuerpos legales son suficientes para proteger a los jubilados.

3. ¿DE ACUERDO A SU CRITERIO, CREE QUE EN EL ECUADOR LOS JUBILADOS TIENEN UNA VIDA DIGNA CON LAS JUBILACIONES PATRONALES QUE PERCIBEN?

Creo que a pesar de que se ha mejorado mucho los valores de jubilación tampoco vamos a decir que son paupérrimos pero que si les alcanza para vivir a las personas aparte de que tiene la jubilación del IESS y a esas alturas ya no se tiene tantas obligaciones en lo que respecta a hijos y como el Estado está en la obligación de protegerlos por una parte la Institución del IESS por otra y

el empleador por medio de la Jubilación Patronal.

4. ¿CREE QUE PERCIBIENDO UNA SOLA JUBILACIÓN NO SE ESTÁN VULNERANDO SUS DERECHOS DEL BUEN VIVIR QUE MANIFIESTA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

Desde los 25 años ya tiene derecho el trabajador a percibir la jubilación patronal y si no se le diera claro que se estarían vulnerando sus derechos si su empleador no le diera pero para eso está la acción jurisdiccional y claro que se estaría vulnerando derechos Constitucionales como es el buen vivir y la seguridad social.

SEGUNDA ENTREVISTA:

REALIZADA AL JUEZ SEXTO DE LO CIVIL DR. MANUEL SALINAS.

1. ¿ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE LOS EMPLEADORES DEL ECUADOR REALICEN EL PAGO DE LAS DOS JUBILACIONES LA DEL IESS Y LA PATRONAL?

Bueno es un derecho que está establecido en el Código de Trabajo entonces es una norma legal que se debe cumplir.

2. ¿LAS NORMAS QUE ACTUALMENTE ESTABLECEN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO LABORAL SON SUFICIENTES PARA PROTEGER A LOS JUBILADOS QUE PERCIBAN SUS DOS JUBILACIONES?

Las normas en si son suficientes lo que no es suficiente es la cantidad que reciben ya que los montos son muy bajos.

3. ¿DE ACUERDO A SU CRITERIO, CREE QUE EN EL ECUADOR LOS JUBILADOS TIENEN UNA VIDA DIGNA CON LAS JUBILACIONES PATRONALES QUE PERCIBEN?

El monto o la cuantía no son adecuados ni permiten una vida digna.

4. ¿CREE QUE PERCIBIENDO UNA SOLA JUBILACIÓN NO SE ESTÁN VULNERANDO SUS DERECHOS DEL BUEN VIVIR QUE MANIFIESTA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

Si debería garantizarse al jubilado una remuneración justa para que pueda satisfacer sus necesidades de vivienda y salud principalmente por la edad que tienen los jubilados.

TERCERA ENTREVISTA:

REALIZADA AL INSPECTOR DE TRABAJO DR. FELIPE SOLANO

1. ¿ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE LOS EMPLEADORES DEL ECUADOR REALICEN EL PAGO DE LAS DOS JUBILACIONES LA DEL IESS Y LA PATRONAL?

Debe ser política de Estado para que las personas que han cumplido su tiempo de servicio debería para que se acojan a la jubilación debería haber una norma que setenta años de edad y treinta años de servicio se les dé automáticamente la jubilación y no estar con tanto tramite engorroso, realmente se viola algunos principios de la equidad de la personas como por ende de los principios constitucionales, la intangibilidad, de la irrenunciabilidad, en el Ecuador de cada 100 personas que se jubilan creo que son muchas de las personas que llegan a un básico de 300 a 400 dólares entonces yo pienso que debería ser equitativo para todos es decir así como hoy en día estamos hablando de un básico unificado, es decir un servidor público tiene un básico unificado por ejemplo 1000 dólares yo que todos los

servidores públicos todos ganen mil dólares, creo que así se debería mantener el tema en cuanto a jubilación sin embargo hay que hacer mucho y en la actualidad lo que tienen que acogerse los jubilados es a la norma vigente y yo no estoy de acuerdo en eso pero hay que cumplir no queda otra que cumplir el marco jurídico.

2. ¿LAS NORMAS QUE ACTUALMENTE ESTABLECEN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO LABORAL SON SUFICIENTES PARA PROTEGER A LOS JUBILADOS QUE PERCIBAN SUS DOS JUBILACIONES?

Así está el diseño no jurídico tanto para la jubilación patronal y la jubilación del IESS sin embargo insisto debe haber un marco jurídico en que se unas las dos jubilaciones para garantizar el buen vivir de los ciudadanos.

3. ¿DE ACUERDO A SU CRITERIO, CREE QUE EN EL ECUADOR LOS JUBILADOS TIENEN UNA VIDA DIGNA CON LAS JUBILACIONES PATRONALES QUE PERCIBEN?

No porque en definitiva son pensiones que se pagan mensualizadas muy ambiguas ya que no van de acuerdo a la realidad socioeconómica y es por eso

yo considero que no tiene ese principio del buen vivir para poder desarrollarse íntegramente como lo dice la Constitución a las personas que son de la tercera edad merecen un trato digno.

4. ¿CREE QUE PERCIBIENDO UNA SOLA JUBILACIÓN NO SE ESTÁN VULNERANDO SUS DERECHOS DEL BUEN VIVIR QUE MANIFIESTA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

Efectivamente como está diseñada la Constitución que dice de que el buen vivir tiene que enmarcarse al principio de la salud, de la educación y otras cosas que necesita el ser humano para poder sobrevivir aquí en el planeta no se cumple ya que son muy irrisorias las cantidades que ellos perciben por su jubilación de tal forma que ese principio es solo un enunciado que en la práctica todavía hay que hacer mucho.

CUARTA ENTREVISTA:

REALIZADA AL INSPECTOR DE TRABAJO DR. CARLOS BUSTAMANTE.

1. ¿ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE LOS EMPLEADORES DEL ECUADOR REALICEN EL PAGO DE LAS DOS JUBILACIONES LA DEL IESS Y LA PATRONAL?

Bueno si bien es cierto el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración mensual en la cual la Constitución y la Ley nos indican el trabajador y el empleador tiene que realizar aportaciones para que este trabajador pueda en un futuro acceder a la jubilación del IESS y por otro lado está la empresa que tiene la obligación de pagarle la jubilación patronal.

2. ¿LAS NORMAS QUE ACTUALMENTE ESTABLECEN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO LABORAL SON SUFICIENTES PARA PROTEGER A LOS JUBILADOS QUE PERCIBAN SUS DOS JUBILACIONES?

Bueno es necesario y creo que existe desabastecimiento por que en la actualidad se ha visto muchas controversias con el trabajador que ha prestado sus servicios por 25 años o más y que tiene derecho a la jubilación patronal pero que en muchas ocasiones se ha visto en la necesidad de presentar demandas para que sus derechos sean resarcidos y la norma que está actualmente no es suficiente para proteger los derechos de los trabajadores.

3. ¿DE ACUERDO A SU CRITERIO, CREE QUE EN EL ECUADOR LOS JUBILADOS TIENEN UNA VIDA DIGNA CON LAS JUBILACIONES PATRONALES QUE PERCIBEN?

Bueno las jubilaciones que perciben los jubilados de poco a poco se han venido mejorando es decir todo lo que se refiere a la jubilación va de acuerdo al Salario básico unificado, pero esto no quiere decir que las pensiones por jubilación patronal les permita a los jubilados vivir una vida digna.

4. ¿CREE QUE PERCIBIENDO UNA SOLA JUBILACIÓN NO SE ESTÁN VULNERANDO SUS DERECHOS DEL BUEN VIVIR QUE MANIFIESTA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

No es suficiente esa jubilación y hablando de vulneración de derechos falta bastante para que se cumpla en su totalidad por lo tanto el monto que recibe por jubilación del IESS y jubilación patronal es el único ingreso que va tener el jubilado hasta sus últimos días.

QUINTA ENTREVISTA:

REALIZADA AL JUEZ DE SUSTANCIACIÓN DEL TRIBUNAL

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DR. HOMERO JIMBO

1. ¿ESTA USTED DE ACUERDO EN QUE LOS EMPLEADORES DEL ECUADOR REALICEN EL PAGO DE LAS DOS JUBILACIONES LA DEL IESS Y LA PATRONAL?

Indudablemente esta dualidad de pago por parte de los empleadores en concepto de jubilaciones a sus servidores estuvo permitido anteriormente ya que por medio de decretos y la ley orgánica del Servicio Público a dejado sin efecto la jubilación patronal ya que esta se la incrementaba con fondos del Estado la prueba de ello es la jubilación patronal que tenían los docentes y empleados de la Universidad Nacional de Loja hace poco tiempo hace dos años atrás y se la derogo porque la ley y los decretos en mención pusieron fin a esta situación. En concepto personal dada las circunstancias de quien se va jubilar a laborado por largos años treinta años en servicio a dejado toda su vida en la colectividad merece que tenga alguna bonificación en concepto de

jubilación patronal ya que conocemos las jubilaciones del IESS la más alta no pasa de 1500 dólares aproximadamente y no es posible que a esa edad avanzada de la persona se le limite con una cantidad de esa naturaleza la patronal venia a complementar de alguna manera un aumento en las cantidades que percibía el servidor jubilado.

2. ¿LAS NORMAS QUE ACTUALMENTE ESTABLECEN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO LABORAL SON SUFICIENTES PARA PROTEGER A LOS JUBILADOS QUE PERCIBAN SUS DOS JUBILACIONES?

Vuelvo a manifestar que no existen las dos jubilaciones seria nuevamente una ardua y sacrificada aptitud y esfuerzo especialmente de quienes están en el servicio público para que el Estado fundamentalmente las Instituciones deberían iniciar un programa de protección a quienes trabajan en esas instituciones de tal manera que al culminar el tiempo que se requiere para jubilarse tenga la posibilidad de percibir las dos jubilaciones indudablemente hay que reformar la Constitución de la República y el Código Laboral así como la Ley Orgánica de Servicio Público en este sentido.

3. ¿DE ACUERDO A SU CRITERIO, CREE QUE EN EL ECUADOR LOS JUBILADOS TIENEN UNA VIDA DIGNA CON LAS JUBILACIONES PATRONALES QUE PERCIBEN?

Es en realidad muy triste si pensamos en que la jubilación patronal de existir puede haber aliviado la posición económica de los jubilados muy limitadas son las cantidades que reciben especialmente las del seguro no se diga de las patronales que tienen que buscarse de alguna una manera digna que permita que lo que obtiene el servidor público como jubilación sea de acuerdo a su situación su situación de persona que cumplió con su deber cívico de laborar a favor de la instituciones públicas en la prestación de los servicios hacia la colectividad que está y que está en su declive que requiere de mayores recursos de orden económicos para atender a sus necesidad la persona se siente agotada esta frente a una situación de enfermedad, abandonado en fin es una condición de los jubilados muy preocupante que indudablemente si hubiera una jubilación digna otra seria la situación a favor de quienes hemos culminado con la jubilación en la prestación de servicios públicos.

**4. ¿CREE QUE PERCIBIENDO UNA SOLA JUBILACIÓN NO SE ESTÁN
VULNERANDO SUS DERECHOS DEL BUEN VIVIR QUE MANIFIESTA LA
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?**

Si el buen vivir es un derecho que tenemos todos los ecuatorianos con mayor razón aquellos que prestaron durante toda su vida una actividad fructífera a favor de la sociedad y la prestación de servicios hacia quienes necesitan es muy triste y se están vulnerando los derechos de los ecuatorianos fundamentalmente porque no se cumple con esta situación del buen vivir que consta en la Constitución de la Republica del Ecuador como un principio o mejor como el derecho que tenemos todos a que tengamos esta posición de mantener una vida llena de satisfacciones hasta cuando en realidad culmine esa vida con el fallecimiento pero mientras tanto la ley y fundamentalmente la Constitución es la norma suprema de Estado que debe de alguna manera o principalmente mejor hacer realidad este derecho del buen vivir y como naturalmente que la jubilación le preste todos los requerimientos que se necesita para dar cumplimiento a este derecho.

COMENTARIO A LAS ENTREVISTAS:

Como podemos observar en las entrevistas, las personas que fueron investigadas aceptan que en el Ecuador, la jubilación patronal que perciben los jubilados son muy irrisorias lo cual confirma que ellos no pueden vivir una vida digna en base a sus necesidades.

Al preguntarles su criterio respecto a si consideran suficientes las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código Laboral para proteger a los jubilados los entrevistados en su totalidad aceptan de que si bien es cierto en nuestro país existen algunas disposiciones tanto en el texto constitucional como en la norma legal, éstas no son suficientes para garantizar de que estas personas puedan tener un buen vivir.

Todas las personas entrevistadas están de acuerdo con que se incorpore las reformas pertinentes al Código Laboral, a objeto de garantizar de mejor manera la protección a los adultos mayores en contra de las bajas jubilaciones patronales que perciben.

Como podemos observar los criterios manifestados por las personas entrevistadas confirman la problemática jurídica estudiada y demuestran de que en efecto en nuestro país la baja jubilación patronal es un problema social y evidente y que por lo tanto es conveniente que se adopten las reformas necesarias con la finalidad de evitar que estas bajas jubilaciones continúen afectando a los niños, niñas y adolescentes ecuatorianos.

6.3. CASUÍSTICA

Resolución: No. -95

Juicio: No. 586-94

ACTOR: Guillermo Efrén Ojeda Noriega

DEMANDADO: MALCA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Quito, 26de noviembre de 1998; las 15h00

VISTOS: El representante legal de la compañía Monterrey Azucarera Lojana C.A. (MALCA), interpone Recurso de Casación de la sentencia de segunda instancia dictada por la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Loja

que declara con lugar la demanda revocando la de primer nivel, dentro del juicio verbal sumario de trabajo incoado por Guillermo Efrén Ojeda Noriega contra la compañía recurrente. Realizado el tramite pertinente la causa se encuentra en estado de resolver y para hacerlo se formulan las consideraciones siguientes: **PRIMERA.-** Esta Sala es competente para conocer el recurso en mención en razón de lo prescrito en el Art. 200 de la Constitución Política de la Republica del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de Agosto de 1998 y Arts. 1 y 2 de la Ley de Casación, así como por el sorteo legal practicado cuya razón obra de autos. **SEGUNDA.-** El impugnante ataca la sentencia bajo la afirmación de que se han infringido los Arts. 119, 129,301 y 848 del Código de Procedimiento Civil; los Arts. 3, inciso segundo, 6 y 7 inciso primero y numeral 10 del Código Civil; Art. 19 inciso segundo y 22 de la Ley de Casación: Art. 613 de la vigente Codificación del Código de Trabajo. En síntesis señala el recurrente que al revocarse la sentencia de primera instancia que sí acepto la sentencia la excepción de cosa juzgada existiría dos juicios válidos, ambos concluidos mediante sendas sentencias contradictorias y

excluyentes entre sí, resultantes de procesos sustanciados entre las mismas partes y por el mismo asunto. Señala además el impugnante que el actor mediante juicio No. 586 tramitando en el Juzgado Segundo Trabajo de Loja, demandó a MALCA el pago de jubilación patronal por haber laborado más de 25 años para la empresa y que en la demanda del referido juicio al actor pidió que su reclamación fuera cubierta mediante pago de pensiones mensuales o mediante un monto único cuya cuantía la fijó en S/.4'100.000,00. Que MALCA al contestar la demanda reconoció que el ex trabajador y ahora el actor tenía derecho a percibir dicha jubilación y ofreció cubrirla en cualesquiera de las dos formas solicitadas por el actor y fue él quien pidió se le cubra un monto único, limitándose la demanda a aceptar dicho requerimiento. Que luego el Juez de dicha causa, a petición de ambas partes dictó sentencia aprobando el acuerdo al que habían llegado el 19 de diciembre de 1994, la misma que causo ejecutoria y que además se ejecuto inmediatamente convirtiéndose en sentencia firme y obligatoria para las partes e inmutable. **TERCERA.**-Para los efectos de esta resolución, la Sala estima necesario dilucidar previamente dos

cuestiones que son esenciales y que se contraen a lo siguiente: a) Si se produjo el efecto de cosa juzgada como derivación o consecuencia de la sentencia que aprueba el acuerdo al que se refiere el recurrente y al que habrían llegado las partes en la audiencia de conciliación realizada en el proceso incoado por el mismo acto contra la misma demandada, que tiene el No. 586 tramitado en el Juzgado Segundo de Trabajo de Loja; y b) si el acuerdo en que se llegó en la audiencia de conciliación del mismo juicio descrito en el literal anterior tiene o no validez. CUARTA.- En cuanto la alegación de cosa juzgada procede proceden las siguientes reflexiones: 1. El Art. 277 del Código de Procedimiento Civil señala que “La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella”. De aquí se infiere, que por lo menos, en los procesos contenciosos como el verbal sumario, es indispensable que exista litis o contienda para que se produzca una decisión judicial que la ley denomina sentencia; 2. Al tenor del precepto contenido en el Art. 61 de Código de

Procedimiento Civil. Pero para que haya contienda, es indispensable que exista contraposición, debate o pugna de intereses o derechos entre quien demanda (actor) y quien es llamado a juicio para que satisfaga la pretensión deducida o propuesta (demandado). Por tanto solo es posible la existencia de una “contienda legal”, después de superada la etapa de contestación a la demanda que, en el juicio verbal sumario, que se produce en la audiencia de conciliación:

3. En el Art. 848 del Código de Procedimiento Civil se ordena: “La audiencia de conciliación empezará por la contestación a la demanda, que contendrá las excepciones dilatorias y perentorias, de que se crea asistido el demandado.

Trabado así el litigio el juez procurará la conciliación y, de obtenerla, quedará concluido el juicio”. Es decir, que el legislador ha previsto una forma sui generis de terminar un litigio, que es la conciliación o acuerdo de las partes, a instancia de la acción conciliatoria del juez. O expresado de otra manera, no es la sentencia del juez lo que se quiere para dar por concluido el juicio, sino el acuerdo de las partes, lo cual resulta lógico toda vez que al producirse el acuerdo desaparece la “contienda legal” y, por tanto, ya no hay nada que decir

por falta de litigio; 4. A criterio de la Sala, el acuerdo de las partes resultado de la conciliación a que se refiere el Art. 848 del Código Procesal, constituye una verdadera transacción; 5. De lo expresado en los números precedentes de este considerando se deduce que la sentencia que al respecto emitió el Juez Segundo de Trabajo de Loja en el juicio previo 586 de 1994, en la que aprueba el acuerdo producido en la audiencia de conciliación del mismo juicio (fojas 73 vuelta a 74), no puede servir para sustentar ninguna decisión judicial por ser legalmente inexistente y en consecuencia, deviene improcedente fundamentar esta resolución en dicha sentencia porque carece de valor legal, razón por la que el recurso de casación propuesto sobre esta base resulta inepto. **QUINTA.-** Respecto a la validez del acuerdo transaccional contenido en el documento de fojas 73 vuelta a 74, importa establecer si no vulnera las limitaciones que sobre la irrenunciabilidad de derechos, señalan los numerales 4 y 5 del Art. 35 de la Constitución Política en vigencia, en concordancia con el precepto del Art. 4 del Código de la materia. Al respecto, observamos: 1. Del texto del documento de foja 73 vuelta a 74, que contiene el acuerdo y que fue suscrito el 19 de

diciembre de 1994, así como el de la demanda del primer juicio instaurado por el actor contra la misma demanda, (fojas 67) y del contenido del instrumento de fojas 91-92, se deduce lo siguiente: a) Que el ex_ trabajador, actor en este juicio, percibió de su ex empleadora, la compañía demandada, la suma de S/.4'100.000,00 por concepto de pensiones de jubilación patronal, según el acuerdo que se contiene en el acta de fojas 73 vuelta a 74, suscrita el 19 de diciembre de 1994 y la confesión judicial que obra de fojas 60; b) Que el demandante prestó sus servicios a la empresa demandada, entre el 1 de enero de 1962 y agosto 30 de 1994, esto es, 32 años y 7 meses; c) Que en los últimos cinco años de servicio percibió un monto de S/.11'454.548,00 por concepto de remuneraciones, lo que significa que su promedio anual de los últimos cinco años de remuneraciones fue de S/. 2'290.909,60; y, d) Que la edad del demandante, a la fecha del acuerdo, fue de 48 años. Sobre esta base, aplicando las reglas del Art. 219 del Código de Trabajo (antes 221), el cálculo respectivo de la pensión mensual arrojaría un resultado de S/.30.757.22, el mismo que era inferior al mínimo legal de S/.70.000,00 por ser éste el

equivalente de un salario mínimo vital vigente a la fecha de terminación de la relación; 2. Si lo percibido por concepto de pensiones jubilares fue de S/.4'100.000,00 y el valor de cada mensual era el máximo de S/. 70.000,00 el valor que el actor recibió a consecuencia del acuerdo fue el equivalente a 58,57 pensiones, que representan el tiempo de tres años y 8 meses, si admitimos que la obligación legal del empleador es la de pagar 16 pensiones por cada año aproximadamente; 3. Las apreciaciones que anteceden evidencian que desde la fecha en que se terminó la relación laboral entre los litigantes (agosto 30/94) y la fecha en que se cita la demanda que dio origen a este proceso (noviembre 20/95) había transcurrido un año tres meses, y la fecha que se dicta ésta resolución ha transcurrido un tiempo superior al que podría considerarse fue satisfecho con la suma de S/.4'100.000,00 entregada por el accionado: 4. Lo descrito, en los números precedentes de este considerando, refleja, sin lugar a dudas, que la transacción celebrada entre las partes litigantes y que consta en el documento de fojas 73 vuelta a 74, en su inicio fue válido, más por fuerza de la circunstancia de haberse prolongado la vida del actor por un tiempo que

supera el número de pensiones mensuales de jubilación que estaban cubiertas por la suma de suces pagada por la empresa demandada en forma anticipada, devino en insuficiente y por lo tanto perjudicial para sus intereses , lo que hace necesario para que, no se sacrifiquen los intereses de la justicia, que se revise el acuerdo el referencia. **SEXTA.-** En consecuencia de lo manifestado en el considerando inmediato precedente, la Sala estima admisible la reclamación acerca de fijación de pensión jubilar, únicamente a partir de mayo de 1998, incluyendo las pensiones adicionales, décimo tercera, décimo cuarta, décimo quinta y décimo sexta. Por las consideraciones manifestadas, la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia del Tribunal de Alzada y ordena que la empresa demandada pague el equivalente real de su pensión jubilar a partir de mayo de 1998, incluso las pensiones, décimo tercera, décimo cuarta, décimo quinta y décimo sexta. Ordenase además, que el Juez de la Ejecución fije la cantidad a pagarse sobre los fundamentos de esta resolución, sin intervención de perito.

Devuélvase el 50% del valor de la caución a la demandada y el 50% restante, entréguese al actor. Sin costas. Notifíquese, devuélvase y publíquese.

f) Drs. Jorge Ramírez Álvarez.-Nicolás Castro Patiño.-Ángel Lescano Fiallo

Además del fallo indicado existen dos de igual forma en donde se vulneran los derechos del trabajador referente a la Jubilación Patronal, son los siguientes:

1.-

Resolución: No. 335-98

Juicio: No.233-98

ACTOR: Jorge Cordero Arce

DEMANDADO: MALCA

2.-

Resolución: No.328-98

Juicio: No. 133-98

ACTOR: Guillermo Efrén Ojeda Noriega

DEMANDADO: MALCA

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos que se plantearon para ser verificados conforme a los resultados obtenidos en el presente trabajo investigativo, son los siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

- Realizar un estudio socio-jurídico y doctrinario, de la Jubilación Patronal, tipificada en el Código Laboral, garantizando una vida digna.

Este objetivo se verifica de manera adecuada en la presente investigación en la cual se desarrolla un análisis de las normas jurídicas, y de los criterios doctrinarios que ha sido posible recopilar en torno a la Jubilación Patronal de la Legislación Ecuatoriana, para ello se han revisado las normas pertinentes de la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral, así como también en la Legislación que forma parte del Derecho Comparado.

De igual forma se ha estudiado la Jubilación Patronal desde un punto de vista en general como un problema que afecta a las diferentes sociedades del mundo y de manera particular se ha hecho hincapié en el bajo monto que

perciben nuestros jubilados por concepto de jubilación patronal y sobre todo es un problema que sucede actualmente en nuestro país.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

🏗️ Establecer la necesidad de reformar el Marco Jurídico existente referente a la Jubilación Patronal en el Ecuador.

Este objetivo se verifica con los resultados de la investigación de campo en base a los cuales se determina que es necesario que se amplíe la Legislación existente en la actualidad, con el objeto de proteger a los jubilados del Ecuador frente a las bajas Jubilaciones Patronales que perciben.

Como se ha ilustrado convenientemente en este estudio, la Constitución de la República del Ecuador y el Código Laboral, contienen normas en base a la Jubilación Patronal a los valores que estos tienen que percibir, sin embargo estas han sido insuficientes hasta hoy para garantizar que los jubilados puedan tener hasta sus últimos días una vida digna y más bien puedan disfrutar adecuadamente de sus derechos.

Realizar un estudio Jurídico Comparado con las Legislaciones de Chile y Argentina.

El segundo objetivo Especifico se verifica con el estudio que se ha realizado en la Revisión de la Literatura en la cual se lo indica en forma clara según el estudio jurídico realizado con las Legislaciones de Chile y Argentina y se logro analizar cómo se llevan a cabo el pago de las jubilación en estos dos países.

🚩 Plantear una Propuesta basada en la reforma del Código Laboral, respecto al tema y problema planteado.

Este objetivo se verifica en la parte final de la investigación donde una vez confirmada la insuficiencia existente en el Código Laboral, se plantea una propuesta de reforma legal que está orientada a aumentar el valor correspondiente por Jubilación Patronal de los jubilados y que esto no continúe siendo un problema que afecte a la vigencia de los derechos de los jubilados y su desarrollo integral.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

✚ En el Ecuador la pensión jubilar patronal que perciben los jubilados no son lo suficientemente decorosas lo cual demuestra que estas personas no pueden vivir en forma digna y acorde a sus necesidades, por lo que requieren una mayor protección por parte del Estado.

Esta hipótesis se confirma por el criterio mayoritario de los profesionales del derecho que al contestar la encuesta aceptan que las normas contenidas en el Código Laboral no protegen de manera suficiente a los Jubilados contra los efectos negativos de las bajas jubilaciones patronales que perciben.

De igual manera las personas que fueron entrevistadas que además de ser profesionales del derecho desempeñan funciones estrechamente relacionadas con la protección a los trabajadores y aceptan el hecho de que las normas previstas en el Código Laboral no son suficientes para proteger a los jubilados de nuestro país contra las jubilaciones patronales irrisorias que perciben y sus efectos negativos que esta genera.

8. SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

8.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

✚ En la Legislación Ecuatoriana no existen una buena Jubilación Patronal adecuada para los jubilados, la cual genera inseguridad y propicia la vulneración de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código Laboral.

✚ Las principales consecuencias que provoca las bajas jubilaciones patronales son la baja calidad de vida, la falta de recursos para satisfacer sus necesidades básicas y consecuencias socio-económicas y familiares. de la que estos jubilados son objetos por parte de sus empleadores y de una efectiva protección por parte del Estado Ecuatoriano.

Las normas establecidas en el Código Laboral, que está vigente en nuestro país son insuficientes para proteger a los jubilados ecuatorianos frente a las estrafalarias jubilaciones patronales de la que son objeto por parte de sus empleadores.

Las personas encuestadas y entrevistadas están de acuerdo con que se plantee una reforma específicamente destinada a que en el Código Laboral se proteja de manera eficiente a los jubilados en contra de los riesgos y peligros que representa estos bajos montos que perciben los jubilados en lo referente a la jubilación patronal.

8.2. RECOMENDACIONES

Las sugerencias que es pertinente plantear en esta investigación son las siguientes:

Al Estado Ecuatoriano que se preocupe por ayudar a que los jubilados puedan vivir dignamente con los recursos económicos necesarios para la

manutención de su familia, de modo que puedan cubrir sus elementales necesidades, sin que tengan que verse en la necesidad de realizar nuevamente actividades peligrosas que ya no están acordes a su edad.

🇪🇺 A las patronos de las Empresas Privadas comprometerse en darles una mayor protección a sus jubilados por medio de un alza a la jubilación patronal que estos perciben, tomando en cuenta de que estos trabajadores es su momento contribuyeron con la empresa entregando sus mejores años para que esta pudiera producir.

🇪🇺 A las autoridades de la Universidad Nacional de Loja, que en cumplimiento de la labor de extensión propicien una tarea conjunta entre estudiantes y profesionales de las carreras de: Derecho y Trabajo Social, destinada a determinar la real situación de los jubilados y sobre todo a proponer soluciones inmediatas para dar una mejor solución a este problema.

🇪🇺 A todos los ciudadanos ecuatorianos en el sentido de que cumplamos el deber que nos imponen la Constitución de la República del Ecuador y el Código Laboral, es de tratar de precautelar los derechos de los adultos mayores a que

tengan hasta el final de sus días una vida digna y decorosa y la única manera de lograrlo es mediante el alza de la jubilación patronal ya que esta figura jurídica fue creada con el fin de ayudar a los trabajadores en el momento en donde ellos más lo necesitan es decir en su ancianidad.

🇨🇴 A la Asamblea Nacional que acoja la propuesta legal que presento a continuación con la finalidad que de considerarla oportuna sea puesta en vigencia para proteger de mejor manera los derechos de los jubilados previniendo que estos no sean vulnerados.

8.3. PROPUESTA JURÍDICA

PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el buen vivir y una vida decorosa a todos sus habitantes.

Que, el Código del Trabajo y el sistema Laboral Ecuatoriano se desarrolla, en base a los principios que demandan la sociedad, la ciencia y el Derecho.

Que, pese a que se han presentado normas constitucionales y legales de protección a los jubilados este sigue siendo un problema social que ocurre de manera cotidiana en el Ecuador y que provoca la vulneración de derechos fundamentales de las personas de la tercera edad ya que este tipo de jubilación patronal fue creada con la finalidad de ayudar en el momento en que este más lo necesita es decir en su vejez.

RESULEVE:

Expedir la siguiente Ley reformativa al Código de Trabajo.

Art. 1.- Refórmese las reglas 2 y 3 del artículo 216 de Código de Trabajo, a fin de establecer normas de aplicación para el cálculo de la jubilación patronal.

Que, para el cálculo de la pensión mensual de jubilación patronal se considerará vigente a la fecha de la petición de jubilación patronal; 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 que hayan cumplido de 20 hasta 24 años de servicio.

Art. 2. - Derogue el Art. 218 del Código de Trabajo, referente a la tabla de coeficientes.

Esta ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en la ciudad de Quito, a los.....días, del mes de.....del 2.....

f). Presidente

f). Secretario

9. REFERENCIAS FINALES

9.1. BIBLIOGRAFÍA

- ✚ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2003.
- ✚ DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Copyright, Cuenca-Ecuador 2009.
- ✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.
- ✚ CÓDIGO DE TRABAJO, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.
- ✚ GARCÍA Manuel Alonso, Curso del Derecho de Trabajo, 2da. Edición, Barcelona-España, 1967.
- ✚ ANDRADE BARRERA Fernando Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana. Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca Ecuador 2009.
- ✚ REVISTA JUDICIAL/ www.derechoecuador.com

 www.monografías.com/trabajos27/derecholaboral.shtml,

 <http://es.wikipedia.org/wiki/Edad-Media>

 DIARIO EL TIEMPO. www.eltiempo.com.ec. Fecha de Publicación 19 de
Noviembre del 2008

 www.carchinoticias.com.ec. Editado el 2 de junio del 2011.

 EXPLORED. Archivo digital de noticias desde 1994. Publicado el 26 de
Marzo del 2001

 www.leychile.cl

 www.argentina.gov.ar

9.2. ANEXOS

ANEXO # 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA, ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO Y PERSONAS

CONOCEDORAS DE LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA.

Señor Dr. (a):

Con la finalidad de obtener mi Título de Abogada, estoy desarrollando un trabajo investigativo en el cual se estudia la jubilación patronal como problema social y jurídico, por ello acudo a Usted con la finalidad de que se sirva dar respuesta a las preguntas que le presento a continuación, la información proporcionada será de mucha utilidad, por lo cual agradezco su gentil colaboración.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted a que se refiere la jubilación patronal y la jubilación del IESS?

2. ¿Qué consecuencias, cree Usted que puede provocar la baja jubilación patronal?

3. ¿Será conveniente implementar una reforma al marco legal mencionado en la pregunta anterior, con la finalidad de prevenir y proteger los efectos negativos que provoca las bajas jubilaciones patronales?

SI ()

NO ()

4. ¿Conoce Usted cuales son las obligaciones que tiene el empleador para con sus jubilados patronales?

SI ()

NO ()

GRACIAS

ANEXO#2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA A JUECES

Señor Dr. (a):

Con la finalidad de obtener mi Título de Abogada, estoy desarrollando un trabajo investigativo en el cual se estudia la “Jubilación Patronal” como problema Social y Jurídico, por ello acudo a Usted con la finalidad de que se sirva dar respuesta a las preguntas que le presento a continuación, la información proporcionada será de mucha utilidad, por lo cual agradezco su gentil colaboración.

CUESTIONARIO

1. ¿Está Usted de acuerdo en que los empleadores del Ecuador realicen el pago de las dos jubilaciones la del IESS y la Patronal?
2. ¿Las normas que actualmente establecen la Constitución de la República del Ecuador y el Código Laboral son suficientes para proteger a los jubilados a que perciban sus dos jubilaciones?

3. ¿De acuerdo a su criterio, cree que en el Ecuador los jubilados tienen una vida digna con las jubilaciones patronales que perciben?

4. ¿Cree Usted que percibiendo una sola jubilación no se están vulnerando los derechos del buen vivir que manifiesta la Constitución de la República del Ecuador?

GRACIAS



PROYECTO DE TESIS

“FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3ª DEL CAPITULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN NUESTRO CODIGO LABORAL, GARANTIZANDO UNA VIDA DIGNA”.

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL GRADO DE LICENCIADA Y
TÍTULO DE ABOGADA.

POSTULANTE:

Paola Genoveva García Moreno

DIRECTOR:

Dr. Luis Ortega

1. TITULO

“FUNDAMENTACIÓN SOCIO-JURÍDICA PARA REFORMAR EL PARÁGRAFO 3º DEL CAPÍTULO XI, REFERENTE A LA JUBILACIÓN PATRONAL TIPIFICADA EN EL CÓDIGO LABORAL GARANTIZANDO EL DERECHO A UNA VIDA DIGNA”.

2. PROBLEMÁTICA

El trabajo constituye para el ser humano el eje fundamental para su vida.

Desde los inicios de la humanidad, el hombre realizó actividades físicas e intelectuales a fin de buscar el sustento diario, así mediante su inteligencia y la necesidad de sobrevivir logro transformar y descubrir nuevas y mejores formas de vida perfeccionando su trabajo conforme fue evolucionando.

Es por esta evolución en que el Derecho Laboral surge como el grito desesperado de la clase trabajadora que viéndose explotada y con pocas

expectativas de adelanto, lucha por que el Estado le garantice justicia social y una vida digna.

Como en el Ecuador en el año de 1983 se patentiza el Código del Trabajo que establece y regula las relaciones entre patrones y obreros, con la intención de garantizar al trabajador un salario justo, estabilidad en su puesto de trabajo, así como también el derecho a recibir de su empleador una jubilación patronal justa y digna por sus servicios prestados.

Es así que entre los derechos fundamentales que consagra la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 nos determina que “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” y el Capítulo Tercero de la Sección Primera nos manifiesta acerca de los “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”; es por tanto que a través del trabajo se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, el cual al vivir en sociedad

necesita de normas que regulen las relaciones entre los individuos que la integran en igualdad de circunstancias.

Como en la actualidad la situación económica por la que atraviesan las personas que se han acogido a sus derechos de jubilación es sumamente crítica ya que quienes han aportado con su trabajo al adelanto de la empresa tanto pública como privada, aspiran, una vez llegados al final de sus años productivos, como es su derecho constitucional y legal poder acceder a la protección del Estado y las leyes a través de una pensión por jubilación que les permita vivir en una forma digna y justa. Tomando en cuenta que ya en la práctica no se cumple a cabalidad con estas normas vulnerando de esta manera sus derechos.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

Este trabajo se justifica por cuanto las personas que se acogen al derecho de jubilación por ser esta tan baja se considera un problema social que se

encuentra presente en cada una de las ciudades de nuestro país ya que lo único que aspiran una vez terminados sus años productivos es tener una vida digna y acorde a sus necesidades.

3.2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El desarrollo de la investigación se justifica por cuanto como parte de su contenido se estudiarán tanto las normas establecidas la Constitución de la República del Ecuador, en el Código Laboral, en la Ley de Servicio Público y en la Ley de Seguridad Social por lo que se presentará un trabajo respaldado en un estudio jurídico.

3.3. JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA

Desde este punto de vista se justifica, por cuánto para el desarrollo del mismo se pondrá en práctica todos los conocimientos jurídicos y de investigación adquiridos en mi formación como estudiante de la Carrera de Derecho.

Así mismo es necesario manifestar que existe el material bibliográfico suficiente para sustentar la parte teórica de la investigación, además también tengo acceso de las fuentes informativas del Internet, de igual forma cuento con la

colaboración de profesionales del Derecho que aportarán con sus criterios en calidad de encuestados y entrevistados.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio socio-jurídico y doctrinario, de la jubilación patronal, tipificada en el Código Laboral, garantizando una vida digna.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer la necesidad de reformar el marco jurídico existente referente a la jubilación patronal en el Ecuador.

Realizar un estudio Jurídico Comparado con las Legislaciones de Chile y Argentina.

Plantear una propuesta basada en la reforma del Código Laboral, respecto al tema y problema planteado.

5. HIPÓTESIS

En el Ecuador la pensión jubilar patronal que perciben los jubilados no son lo suficientemente decorosas lo cual demuestra que estas personas no

pueden vivir en forma digna y acorde a sus necesidades, por lo que requieren una mayor protección por parte del Estado.

6. MARCO TEÓRICO

La Constitución de la República del Ecuador, en su “Art. 35 dice: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado”²⁷.

Es decir en la actualidad a los adultos mayores como nos manifiesta la Constitución son considerados como un grupo de atención prioritaria, y por lo tanto merecen una protección especial por parte de la familia, la sociedad y sobre todo el Estado en todos sus ámbitos y de forma exclusiva frente a la vigencia de sus derechos y garantías a ellos reconocidos.

El Art. 36 de la Constitución de la República del Ecuador nos señala: “Las

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, 2009, Pág. 30.

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. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad”.²⁸

Es por eso que el objetivo de esta Constitución es la protección social es amparar al trabajador frente al riesgo de pérdida de ingresos por paro, enfermedad, vejez (jubilación) o accidente laboral. Las prestaciones sociales se financian mediante cotizaciones deducidas de los salarios, pagadas por los trabajadores y patronos y, por lo tanto, quedan reservadas a las personas que cotizan o a ciertos miembros de su familia.

El Art. 37 de la Constitución de la República del en su numeral 3 establece lo referente “La jubilación universal”²⁹, éste reconocimiento Constitucional

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, 2009, Pág. 30

²⁹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador, 2009, Pág. 37.

establece claramente a las personas mayores de 65 años a que se puedan acogerse a los supuestos beneficios de jubilación, sobre entendiéndose de que estas personas entran en una situación privilegiada, es en este momento donde al palpar la realidad se torna compulsivo el retiro laboral.

De igual manera en el “Art. 37 de la Constitución de la República en el numeral 9 inciso primero nos manifiesta: Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental”³⁰ es por esta afirmación constitucional que las personas jubiladas puedan contar con los medios económicos suficientes y adecuados a su edad para solventar cada una de sus necesidades garantizándoles así una vida digna.

Las normas señaladas anteriormente nos permite observar que al menos en Teoría El Estado los ampara, pero sin embargo la situación de disconformidad que presenta las personas jubiladas lo único que nos demuestra que el marco jurídico Constitucional y las Leyes que se derivan de este, en cuanto a este tema se refiere son insuficientes e ineficientes

³⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios a distancia y publicaciones Quito- Ecuador, Pág. 37.

El Art. 216 inciso primero del Código de Trabajo, en la parte pertinente, en forma textual señala “Los trabajadores que por veinticinco años ó más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores”³¹.

Es decir el Código del Trabajo, no da una definición concerniente a la jubilación patronal, desde ahí comienza la falencia en nuestro Código de Trabajo ya que la misma no se la considera como un riesgo social, sino más bien al simple cumplimiento de los 25 años de servicios en una empresa determinada indiferentemente cualquiera que fuera su edad.

El Art. 216, numeral 2 del Código de Trabajo nos manifiesta: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a los 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

³¹ Código de Trabajo, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador 2009 Pág. 116

América (US \$20) mensuales, si es beneficiario de jubilación doble”³².

Hasta ahora he anotado algunos referentes del orden jurídico, por lo que ahora voy también aportar criterios de orden doctrinarios que enriquezcan este marco teórico.

El término Jubilación según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, significa “Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o hasta encontrarse en otra situación, como la invalidez que anticipe tal derecho o compensación”³³.

Referente a lo conceptualizado lo único que se toma en cuenta es la mano de obra y el tiempo trabajado, es decir el trabajador pasa a una situación inactiva lo cual implica una pérdida de ingresos para estas personas.

³² Código de Trabajo, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones Quito-Ecuador 2009 Pág. 116

³³ GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L. 2003. Pág. 12.

La jubilación de acuerdo a la definición que nos da Ramírez Granda, la jubilación “es el derecho que un afiliado a una Caja Previsión posee de continuar percibiendo, mientras viva, una suma mensual de dinero, calculada según el promedio de sus sueldos, cuando en virtud de sus antigüedad y edad, o por imposibilidad física, se retira del servicio activo”³⁴

Es decir la jubilación es la remuneración que recibe la persona que ya ha cesado de sus funciones con el objeto de obtener una suma mensual de dinero, pero estos haberes que percibe lo condenan a la estrechez económica en sus últimos años de vida.

El concepto de Jubilación Patronal que nos da el Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana de Derecho Laboral es el siguiente: “Es la pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante veinticinco años o más. Las pensiones jubilares no están impuestas al pago de impuesto alguno.

³⁴ GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L. 2003. Pág. 12.

El derecho del trabajador es imprescriptible.³⁵

Como podemos darnos cuenta mediante este concepto ya existe un pensamiento socialista, pero no es una relación plena de justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsista el régimen capitalista ya que la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre va a continuar.

Es decir la Jubilación Patronal es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que por veinte y cinco años o más hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente;

Y la Jubilación Patronal Proporcional recibirán 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.

Para ser beneficiario de este derecho el trabajador que ha laborado veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente; también que ha sido despedido intempestivamente y que

³⁵ DICCIONARIO Y GUIA DE LA LEGISLACION ECUATORIANA DE DERECHO LABORAL Dr. Fernando Andrade Barrera, Editorial Copyright, Cuenca-Ecuador, 2009, Pág. 191 Tomo II.

hubiere laborado de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente; y estar cesante en su trabajo.

7. METODOLOGÍA

7.1. MÉTODOS

En el proceso investigativo se aplicará el método científico, el mismo que a través de la deducción, inducción, análisis y síntesis que nos conducirá a despejar la hipótesis y verificar los objetivos planteados, que se concretarán en las soluciones, recomendaciones y propuesta.

También se aplicará el Método Histórico y el Método Comparado.

Por otro lado se recopilará toda la bibliografía relacionada con el Tema y acudiremos a la Doctrina y Jurisprudencia, como fuentes del Derecho en el presente proceso investigativo.

7.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Además se utilizarán técnicas de acopio como el fichaje y las técnicas de

acopio empírico como la encuesta y entrevista.

La encuesta se aplicará a un número de treinta personas, y la entrevista a un número de cinco, en ambas se aplicará cuestionarios derivados de la hipótesis, este trabajo se realizará de manera directa recurriendo específicamente a personas conocedoras de la problemática.

Los resultados obtenidos de la investigación serán presentados mediante tablas, y gráficos estadísticos. De estos datos se hará el correspondiente análisis con las deducciones necesarias las mismas que servirán para verificar nuestros objetivos e hipótesis, así como para llegar a las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

7.3. ESQUEMA PROVISIONAL DEL INFORME FINAL

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que establece resumen en castellano y traducido al idioma inglés, introducción, revisión de la literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, propuesta,

bibliografía y anexos.

Además vale indicar que se abordarán dentro del acopio teórico: categorías conceptuales como: la jubilación, la jubilación patronal, los derechos constitucionales vulnerados de los jubilados, la jubilación patronal desde el punto de vista social cuáles son sus causas o sus consecuencias. Y las disposiciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador; Código de Trabajo; Ley de Servicio Público; en la Ley de Seguridad Social; y también realizaremos un estudio Comparado referente a la Jubilación Patronal en las Legislaciones de Chile y Argentina. En el marco doctrinario analizaré teorías y tendencias en el mundo y en el Ecuador respecto a la problemática a investigar.

En la sistematización de la investigación de campo se elaborará de la siguiente manera: presentación de análisis de los resultados de las encuestas; y presentación de los resultados de la entrevista.

Y como parte final constará la síntesis de la investigación jurídica, la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis, discusión, fundamentos

que sustentan la propuesta de reforma, la deducción de conclusiones, planteamiento de recomendaciones, y la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis, la bibliografía y anexo.

8. CRONOGRAMA

2010									
ACTIVIDADES	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO
Elaboración y presentación del Proyecto de Investigación.	xxxx								
Aprobación del Proyecto.		xxxx							
Elaboración de la parte teórica de la tesis.			xxxx	xx					
Trabajo de Campo.				xx	xxxx				
Elaboración del Informe Definitivo.						xxxx	xx		
Revisión y Aprobación por el Director.								xx	xx
Sesión reservada por el Tribunal de Tesis								xx	
Disertación, Defensa y Graduación.									xxxx

9. PRESUPUESTO

9.1. RECURSOS HUMANOS

- ✚ Asesor del proyecto de tesis
- ✚ Director de Tesis
- ✚ Investigador: Sra. Paola Genoveva García Moreno
- ✚ Personas entrevistadas y encuestadas
- ✚ Miembros del Tribunal de Grado

9.2. PRESUPUESTO

✚ Bibliografía sobre el tema de investigación	\$ 450
✚ Fotocopias	40
✚ Materiales de oficina	40
✚ Equipo de Oficina	500
✚ Internet	60
✚ Transporte y movilización	50
✚ Imprevistos	<u>100</u>
TOTAL	\$ 1.240

9.3. FINANCIAMIENTO

Los gastos que demande el presente trabajo investigativo serán financiados con recursos propios del postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA

✚ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2003.

✚ DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Copyright, Cuenca-Ecuador 2009.

✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.

✚ CÓDIGO DE TRABAJO, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.

✚ LEY DE SERVICIO PÚBLICO, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009

✚ LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2001.