Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

"Análisis de las propuestas y proyectos de ley para eliminar la jubilación patronal"

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad

AUTORA: KARLA ANDREA MONTESDEOCA RODRIGUEZ

ASESOR: DR. HENRY FRANCIS FRANCO FRANCO

IBARRA, JUNIO – 2020

CERTIFICADO DEL TUTOR

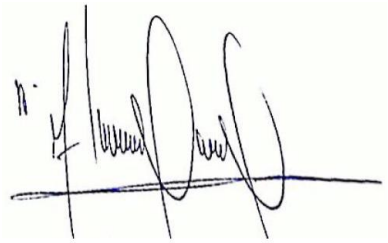
Ibarra, 23 de abril del 2021

Dr. HENRY FRANCIS FRANCO FRANCO

ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la escuela de Jurisprudencia, de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f:) 

DR. HENRY FRANCIS FRANCO FRANCO

C.C.: 1002188603

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



(f):

DR. FRANCO FRANCO HENRY FRANCIS

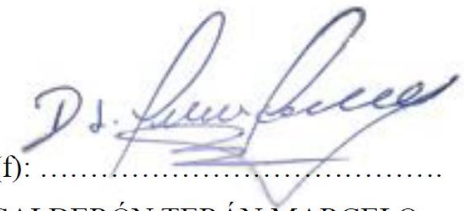
C.C.: 1002188603



(f):

DR. LALAMA PROAÑO JOAQUIN

C.C.: 1001772308



(f): ……

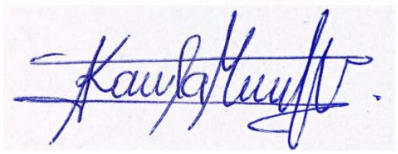
DR. CALDERÓN TERÁN MARCELO

C.C.: 1001713864

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo KARLA ANDREA MONTESDEOCA RODRIGUEZ, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, 23 de abril del 2021

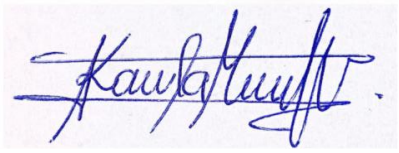
f): 

KARLA ANDREA MONTESDEOCA RODRIGUEZ

C.C.: 1003078050

AUTORÍA

Yo, KARLA ANDREA MONTESDEOCA RODRIGUEZ, portadora de la cedula de ciudadanía N° 1003078050, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora, y eximo expresamente a la pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): 

KARLA ANDREA MONTESDEOCA RODRIGUEZ

C.C.: 1003078050

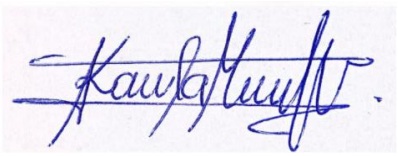
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Karla Andrea Montesdeoca Rodriguez, con CC: 100307805-0, autora del trabajo de grado intitulado: "ANALISIS DE LAS PROPUESTAS Y PROYECTOS DE LEY PARA ELIMINAR LA JUBILACIÓN PATRONAL", previo a la obtención de titulo profesional de "ABOGADA", en la Escuela de JURISPRUDENCIA.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontifica universidad católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el articulo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en forma digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.-Autorizo a la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 23 de abril del 2021

(f.) 

Karla Andrea Montesdeoca Rodriguez.

C.C. 1003078050

DEDICATORIA

Este articulo científico es dedicado con mucho amor a:

Mi ángel del cielo, mi papi Richard Montesdeoca por guiar cada uno de mis pazos, por confiar en mi y motivarme con su ejemplo a ser cada día de mi vida un excelente ser humano y un profesional con vocación, este logro se lo debo a él por motivarme a seguir esta carrera y porque se cuanto anhelaba verme con mi título de Abogada.

Así también a mi mami Zulma Rodríguez, por estar conmigo en cada uno de mis pazos, por darme su ejemplo de lucha y enseñarme que todos tus sueños por mas grandes que sean cuando luchas por ellos los podemos alcanzar.

Por último, a mi hermana Melanie Montesdeoca por ser mi cómplice, por verme como su ejemplo a seguir, para que se motive y siga adelante, y algún día podamos llamarnos hermanas y colegas.

AGRADECIMIENTO

Primero que nada, quiero agradecer a Dios por darme esta oportunidad, por guiar mis pazos y ser mi fortaleza en todos los momentos difíciles de mi vida.

Un eterno agradecimiento a mis padres por todos sus esfuerzos que realizaron por mí, por cuidarme y quererme y sobre todo por guiarme al momento de tomar mis decisiones, así también quiero agradecer a toda mi familia porque siempre estuvieron con una palabra de aliento.

A mi querida universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, en especial a mi Escuela de Jurisprudencia por no solo brindarme conocimiento, sino por regalarme los mejores años de mi vida, por haber sido el lugar donde me llevo gratos recuerdo y a muchas personas que las llevo siempre en el corazón.

A mi tutor el Dr. Henry Francis Franco Franco por todos sus conocimientos, por haberme orientado al momento de desollar mi trabajo de titulación.

ARTÍULO CIENTÍFICO

CERTIFICADO DEL TUTOR ii
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL iii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS iv
AUTORÍA v
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN vi
DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
ARTÍULO CIENTÍFICO ix
1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE x
2. ABSTRACT xi
3. INTRODUCCIÓN 1
4. ESTADO DEL ARTE 5
5. MATERIALES Y MÉTODOS 12
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 14
7. CONCLUSIONES 33
8. RECOMENDACIONES 35
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 36

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente artículo científico es un análisis de las propuesta y proyectos de ley que buscan eliminar la jubilación patronal o también modificarla ya que hoy en día se considera un derecho que tienen los trabajadores que han cumplido 20 a 25 años ininterrumpidos dentro de una misma empresa, generando varios cuestionamientos acerca de este derecho que gozan muy pocos trabajadores en nuestro país. El análisis de este artículo se basa en saber si al eliminar esta jubilación se podría vulnerar el derecho a una vida digna de los jubilados, así también si sería discriminatoria para los trabajadores que han permanecido menos de 20 años dentro de una empresa. Se conocerá un poco más acerca de los intentos fallidos de propuestas de ley que han querido modificar, remplazar o eliminar la jubilación patronal. Una de las opciones mencionadas y analizadas es la de remplazar la jubilación patronal por un bono de terminación de contrato sin importar los años de servicio, si este bono podría ser considerado como derecho y que tan beneficiosa es para los trabajadores y empleadores la creación del mismo. Todo esto en base a una investigación minuciosa, realizada con la recopilación de información documental y aplicando el método de entrevistas, generando así un debate de diversas opiniones a considerar y de utilidad para los estudiantes, trabajadores e interesados en el tema.

Palabras clave: jubilación patronal, fondo global, vulnerabilidad, bono, proyecto de ley, jubilado, remuneración.

2. ABSTRACT

This scientific article is an analysis of the proposals and bills that seek to eliminate or modify employer retirement since today it is considered a right that workers who have turned 20 to 25 years uninterrupted within the same company have, generating several questions about this right that very few workers in our country enjoy. The analysis in this article is based on whether eliminating this retirement could violate the right to a life worthy of retirees, as well as whether it would be discriminatory for workers who have stayed within a company for less than 20 years. A little more will be known about failed attempts at bills that have wanted to modify, replace or eliminate employer retirement. One of the options mentioned and analyzed is to replace the employer's retirement with a contract termination bonus regardless of the years of service, whether this bonus could be considered as a right and how beneficial it is for workers and employers to create it. All this based on a thorough research, carried out with the collection of documentary information and applying the interview method, thus generating a debate of various opinions to be considered and useful for students, workers and interested in the subject.

Keywords: employer retirement, global fund, vulnerability, bond, bill, retiree, remuneration.

3. INTRODUCCIÓN

El ser humano después de que ha culminado con su etapa laboral tiene como derecho a retirarse, esta acción ha sido reconocida hoy en día tanto por entidades publica como privadas y se la denomina jubilación; según Moragas (1989) se define:

> La jubilación es la situación en la que se encuentra el individuo tras el cese absoluto en el ejercicio de su profesión, con derecho, en la mayoría de los casos, a una compensación económica, (…). El objetivo de la jubilación es el reposo remunerado tras el desarrollo de una actividad laboral ejercida durante muchos años. De esta manera se plantea la jubilación como un logro social (p.39).

Se ha hablado de la naturaleza de la jubilación y para esto el autor Cabezas (2013) menciona que durante el año 1906 en el Código de la Policía se mencionaba que, si un jornalero no ha podido trabajar por alguna circunstancia que le haya pasado por o en el trabajo, su patrón no podía despedirlo y tendría que mantenerlo; si bien este puedo ser el primer rasgo, más adelante se cree que esta jubilación nació en beneficio de los empleados privados que no han podido cumplir con los requisitos para gozar de la jubilación por parte de la Caja de Seguros. En ese tiempo al no existir derechos legítimos de los trabajadores se creaban códigos como el antes mencionado con el fin de proteger al trabajador en ese tiempo al jornalero lo que hoy en día nosotros lo conocemos como seguro.

Ahora bien, dentro de la legislación ecuatoriana existe el derecho a una jubilación patronal que ha sido adquirido por los trabajadores que se rigen bajo el Código del Trabajo al haber cumplido entre 20 a 25 años de labores ininterrumpidos con el mismo empleador según lo que ha establecido el Código del Trabajo, el mismo que ha manifestado en su Art. 216 que el trabajador podrá tener el beneficio de recibir una pensión mensualmente o de forma global en el acta de finiquito a su libre elección. Hoy en día la jubilación patronal es un derecho de trabajadores que se rigen bajo el código del trabajo ya sean públicos o privados.

Desde el año 2018 hasta la presente fecha ha existido varias intensiones por querer reformar el articulo 216 del Código de Trabajo en donde se aborda el tema de la jubilación patronal, pero al llegar al pleno de la asamblea nacional se han quedado atorados en primer o segundo debate los proyectos de ley, el ultimo y mas reciente intento por querer modificarlo fue del presidente del Ecuador Lenin Moreno el día 1 de octubre del año 2019 el cual anuncio 6 medidas económicas y 13 propuestas de reformas, dentro de las cuales encontramos: el proyecto de ley denominado "Bono por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal" planteado por el Ejecutivo; otorgará un bono al terminar la relación laboral sin importar el número de años de servicio; el pago que sustituirá a la jubilación y se lo realizará tomando en cuenta el 50% y 35% de la última remuneración por cada año de servicio es decir que si posee más años laborados menor será el porcentaje que se ha de utilizar para calcular el bono a recibir (Orozco, 2019). Sin olvidar que la aprobación de este proyecto de ley podría poner en situación de vulnerabilidad a un grupo de atención prioritaria como son los adultos mayores quienes cuentan con la jubilación para sustentar su vida diaria y cubrir las necesidades ya sean propias o de sus familiares.

Fue necesario mencionar que hasta la fecha existió falta de conocimiento por parte de los trabajadores al confundir los tipos de jubilaciones que existen, así lo mencionó Mantuano (2018):

> Existe un desconocimiento y/o confusión de lo que se trata la Jubilación Patronal con respecto a la Jubilación del Seguro Social del IESS, ya que se trata de dos derechos sociales totalmente diferentes con principios de ley distintos; ya que el primero le compete al Ministerio de Trabajo su aplicación y el pago sale del bolsillo del empleador, mientras que el otro le corresponde al Instituto de Seguridad Social del Ecuador y es él quien realiza los pagos (p. 9).

Así como este son muchos de los problemas que se encontró y a los que se han enfrentado los trabajadores y que como resultado podría desencadenar injusticas sociales y desvaloración del trabajo de años realizado por personas si es que el empleador no realiza las acciones que le corresponde al jubilar a una persona.

Esta investigación tuvo como propósito el realizar un aporte analítico sobre los proyectos y propuestas, donde se ha buscado la eliminación de la jubilación patronal y ser remplazado por un bono por terminación de contrato, o simplemente modificarla; pues se ha verificado si la normas que se piensa efectivizar es en favor de los trabajadores que han permanecido por un largo tiempo ininterrumpido dentro de la misma empresa. Así como también, la necesidad que llevó a cabo esta investigación fue verificar si es que al quitar esta jubilación se pudo poner en vulneración los derechos a un grupo de atención prioritaria como también a su familia, y haber constatado que al llegar a cierta edad gocen de cierta estabilidad económica, aun después de haber culminado su relación laboral.

Con todo lo antes mencionado fue necesario conocer el alcance que llegará a tener esta investigación y cuáles fueron los fundamentos que dieron origen, por tal motivo el *objetivo general* del presente trabajo fue: Analizar las propuestas y proyectos de ley para eliminar la jubilación patronal por medio de un estudio comparativo entre las propuestas de reformas planteada y la norma vigente.

Así también la importancia de esta investigación radicó en el tema de derechos debido a que fue necesario constatar que con la aplicación de cualquiera de los proyectos de ley o propuestas no se ha retrocedido en los derechos de los trabajadores ya que esto sería inconstitucional llevarlo a cabo; por otro lado, es necesario que las personas que han trabajado por un largo periodo en determinada empresa privada hayan conocido acerca de sus derechos al momento del cese de la relación laboral.

Del objetivo general mencionado anteriormente, se han originado los siguientes *objetivos específicos:* 1. Analizar la propuesta presentada por la cámara de comercio de guayaquil en donde propone “Reformas al código del trabajo para la creación de empleos e impulso de la competitividad”; 2. Hacer un recuento acerca de tres proyectos de ley que buscan la modificación de la jubilación patronal y lo que impulso a presentar estos proyectos y propuestas; 3. Analizar jurídicamente las posibles consecuencias que traerían para la esfera de los derechos de los trabajadores la aprobación del proyecto de ley.

Esta investigación concordó con los mismos objetivos que se propone en la constitución actual que es proteger y garantizar el derecho de los trabajadores, es por esto que el gobierno dentro de su Plan Nacional denominado "Toda una Vida" (Consejo Nacional de Planificación, 2017) plantea una visión clara para el 2030 y manifiesta:

> El Estado garantizará a los trabajadores: 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. Esto encaminará la eliminación de brechas remunerativas entre mujeres y hombres, en reconocimiento del hecho que, a igual trabajo, corresponde igual remuneración (2017, p. 31- p. 32).

Por estas razones es que se debe realizó un análisis exhaustivo acerca de la aprobación de la eliminación de la jubilación patronal o su modificación para que de esta manera los trabajadores al momento de terminar su relación laboral puedan gozar de una vida digna en favor de todos los años prestados y su esfuerzo realizado.

El proyecto de investigación se desarrolló bajo la línea de investigación "Derechos, Participación Gobernanza, Regímenes Políticos e Institucionalidad". Bajo esta línea de investigación se estudió las diversas situaciones que se pudieron manifestar dentro del ordenamiento jurídico y en los trabajadores.

Es así que esta investigación fue dirigida a todos los trabajadores privados en general que desearon conocer acerca de los derechos que con el tiempo pueden ser acreedores, pero en específico a:

- ✓ todos los trabajadores que hayan permanecido prestando sus servicios de manera ininterrumpida en la misma empresa por un periodo de 20 a 25 años, incluso a los trabajadores que les falte poco para llegar a cumplir con este periodo de tiempo para que

puedan ya mantenerse informados y en caso de alguna vulneración defender sus derechos.

- ✓ A los estudiantes de derecho, con el fin de que sea un indicio de las futuras investigaciones que se pueden crear en caso de ser aplicado el nuevo proyecto de ley, y así no solo instruirse como abogados sino poder brindar ayuda a la sociedad.

- ✓ A la sociedad en general, debido a que si bien es cierto es un derecho en específico de los trabajadores regidos por el código del trabajo detrás de ellos existen muchas personas que serían afectas o beneficiadas directa o indirectamente.

Con todo lo mencionando anteriormente surgieron las siguientes interrogantes ¿eliminar la jubilación patronal y remplazarlo con un bono, o modificar su aplicación puede sustituir el beneficio de la jubilación de los trabajadores tal y como está concebido en la actualidad, que les permite disfrutar de un mínimo de condiciones de vida dignas? ¿Se vulneran los derechos de los trabajadores con la propuesta del proyecto de ley de sustituir el beneficio de la jubilación con el pago de un bono de terminación de contrato? ¿se considera que el articulo 216 no es completamente claro al momento de su aplicación?

4. ESTADO DEL ARTE

Al ser un tema nuevo de investigación no se ha encontrado investigaciones especificas acerca de la eliminación de la jubilación patronal y como esto podría repercutir en la sociedad; la revisión de investigaciones se realizó en base a los conocimientos vertidos por los autores acerca de la modificación del artículo 216 del Código del Trabajo, diversas opiniones acerca del derecho de los trabajadores y acerca de la jubilación patronal en general.

En el ámbito internacional, se tomó como referencia los criterios vertidos acerca de términos generales pero a su vez de importancia, es por esto que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, por el valor humano que se ha dado a dos grandes instituciones del

Derecho Social: la seguridad social y el trabajo, que permiten que los trabajadores dejen de tener una vulnerabilidad y desventaja frente a los empleadores como ha venido sucediendo a lo largo de la historia, si hablamos en contextos internacionales la Organización de Naciones Unidas (ONU) menciona que:

> Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (2015, p.48).

En la actualidad existe diversas organizaciones que protegen especialmente el derecho al trabajo que tiene los seres humanos, debido a la gran diversidad de trabajos que existe se ha recurrido a la implementación de normas que protejan al trabajador sin importar cual sea el ámbito en el que se encuentre trabajando, garantizando salarios y remuneraciones justas por las acciones realizadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) haciendo referencia al derecho de los trabajadores afirma:

> El trabajo decente significa que los trabajadores cuenten con protección social que también incluya a sus familias. Esto tiene que ver con el acceso a seguros de salud y a pensiones dignas al momento de la jubilación o en el caso de que adquieran discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo (2009, p. 6).

Existen organismos que tipifican principios que puede servir como referencia a los Estados, en materia laboral, la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) ha realizado un estudio sobre la seguridad social donde ha recopilado criterios de varios entendidos en la materia y mencionan:

> El principio de progresividad de la protección alude a la idea según la cual la protección que brindan los sistemas de seguridad social debe ser cada vez mayor para las personas, habida cuenta de las limitaciones económicas que tales sistemas enfrentan para establecer ab initio una protección plena. Este principio se basa en la idea de que las sociedades

> aspiran cada vez a un mayor bienestar económico y social, de suerte que los sistemas de seguridad social deben tener una tendencia permanente al mejoramiento de la protección. El principio de progresividad tiene importante reconocimiento jurídico en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el cual establece el deber de los Estados de adoptar las medidas apropiadas, hasta el máximo de los recursos disponibles, para lograr la plena efectividad de todos los derechos económicos, sociales y culturales (2014, p.182).

Como antecedente hablando a nivel nacional la autora Ximena Moreno Echeverria en la revista FORO hace un análisis crítico acerca de los inicios de la jubilación patronal, y por esto manifiesta:

> Al igual que otras instituciones, los antecedentes históricos de la jubilación se remontan a los inicios del siglo XX. Inicialmente fueron los militares los únicos que contaron con un régimen normativo que los auxiliaba frente a los riesgos de invalidez, vejez y muerte, siendo el Estado el que debía cubrir esos valores con parte de su presupuesto; posteriormente el Código de Policía sentó ciertos precedentes para la cobertura de los distintos riesgos de los trabajadores. Los profesores de escuelas primarias, en 1920, fueron los pioneros en establecer un sistema de recaudación de dinero destinado al pago de sus jubilaciones, con un descuento mensual obligatorio del 5%. Esta propuesta se regularizó mediante la "ley que crea rentas para Jubilaciones de Instrucción Pública", para los profesores primarios y secundarios (2013, p.88-89).

Ahora bien, dentro de la legislación ecuatoriana se puede marcar un inicio con la Constitución de 1929 debido a que tiene un carácter progresista y modernizadora, que serviría como impulso para el mejoramiento en el tema de derechos, así lo prescribe la autora Angelica Porras en su artículo "La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo" mencionando lo siguiente:

> En lo relativo a los derechos de los trabajadores: protege al trabajador y su libertad al establecer la obligación del contrato de trabajo, la jornada máxima, los salarios mínimos, el descanso semanal, la indemnización por accidentes de trabajo, y el seguro social (art.

> 151.18); señala la obligación del legislativo de regular mediante ley: las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo (2013, p. 21).

Continuando con la historia del país, la Constitución de la Republica del Ecuador fue nombrada como el regreso a la democracia ya que esta vez se basa en las garantías constitucionales y la justicia tipificada desde su preámbulo, así en su art. 64 numeral 5 derechos exclusivos para los trabajadores un poco más específicos y con una visión más moderna:

> El salario será vital y familiar: comprenderá una remuneración suficiente para las necesidades fundamentales de alimentación, vestido, vivienda y cultura, tanto del trabajador como de las personas a su cargo. La retribución corresponderá a la capacidad, y esfuerzo y necesidades del trabajador. En el grado y modo compatibles con el bien común, la ley fijará los salarios mínimo y familiar (1967, p.16).

En cuanto a la doctrina sobre lo importante y necesario que es para los trabajadores que después de dedicar varios años de servicio puedan retirarse y percibir una remuneración por su esfuerzo y actividad profesional, el autor Viteri citado por la Dra. Graciela Monesterolo prescribe:

> A partir de la etimología del término jubilación, que procede del hebreo *yobet* (júbilo), resulta irónico en la mayoría de las veces que quien ha dejado de laborar por su avanzada edad, se encuentra condenado a sufrir estrechez económica en sus últimos años de vida. El tradicional jubileo de los antiguos israelitas, que permitía a los esclavos recuperar su libertad, así como a los propietarios de tierras vendidas retomar sus propiedades, pasó a "la libertad del trabajo tras una larga vida dedicada a una actividad laboral" (2018, p. 144).

Hoy en día se implementaron diversas leyes para proteger al trabajador y crear retribuciones que le servirían al momento de jubilarse y dejar a un lado sus actividades sin causar un daño a su calidad de vida y la de su familia, el Dr. Julio Cesar Trujillo ha mencionado:

> En Efecto, el 13 de marzo de 1928 se promulgo la "Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa" y en esta Ley se creó la Caja de Pensiones, una de cuyas finalidades era la de "atender el pago de las pensiones de los empleados públicos que alcancen el beneficio de jubilación". A los nueve años, el 3 de abril de 1937 comienza a existir la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, entre cuyas funciones se cuenta la de establecer para estos trabajadores el seguro de vejez (2008, p 489).

Citando de nuevo a la Dra. Graciela Monesterolo en su libro de Curso de Derecho Laboral Ecuatoria hace énfasis sobre la importancia de las remuneraciones para los trabajadores, por esto manifiesta:

> Las remuneraciones como derecho del trabajador le permiten su sustento y el de su familia razón por la cual no puede quedar desprotegida ni al arbitrio del empleador, razón por la cual se ha rodeado de garantías para asegurar que llegue a manos del trabajador de manera íntegra y oportuna, además de respetar el principio de igualdad y no discriminación por lo que las tratadistas del Derecho Laboral coinciden en que las garantías de las remuneraciones son: integridad, inembargabilidad, intrasferibilidad, oportunidad y privilegio de primera clase (2014, p. 168).

En base al criterio de la autora anteriormente señalada en su libro Régimen jurídico laboral del sector privado:

> El convenio 95 de la OIT regula la protección del salario mediante el establecimiento de una seri de garantías que cubren los diversos aspectos relativos al mismo, las cuales en su mayoría ya han sido incorporadas a la legislación secundaria y que dicen, por ejemplo, a la prohibición de disminuir o retener la remuneración, a la obligación del empleador o de pagarla de manera íntegra, oportuna, en efectivo, en el lugar de trabajo, directamente a la persona trabajadora, de manera regular, entre otras (Monesterolo, 2018, p. 124).

Hoy en día el principio se encuentra consagrado en la Constitución de la Republica del Ecuador del año 2008, donde afirma que "ninguna persona puede ser obligada a realizar ningún trabajo gratuito o forzoso" la misma que concuerda con el Código del Trabajo que en su art. 3 donde se establece que todo trabajo deberá ser remunerado creando así una serie de remuneración para los trabajadores quien se podrán adaptar de acuerdo a las actividades que realicen o a lo pactado con el empleador por medio del contrato que deberá ser cumplido a cabalidad caso contrario se podría presentar un sanción para cualquiera de las dos parte que lo haya vulnerado.

En la actualidad existen autores que vierten su criterio a favor y otros en contra de la eliminación de esta jubilación, los autores Pérez; Bustamante; Ponce consideran:

> Con respecto al pago de la pensión de la jubilación patronal, especialistas en la materia consideran que "en los últimos años se han generado ciertas dudas sobre la validez de basar la cuantía del fondo global en cálculos actuariales, y los tribunales de justicia han señalado de manera reiterada que la jubilación patronal es esencialmente una obligación de pago mensual para el sustento del trabajador jubilado (2017)".

Así también las opiniones de escritores acerca de lo que pasa al eliminar la jubilación patronal hablando en tema de derecho y por esto los autores Lenin Pilalot Navarrete y Andrés Moreira Posligua en su Revista Caribeña de Ciencias Sociales analizan:

> Se ponen en evidencia las razones por las cuales el pago único de fondo global no cumple con la naturaleza jurídica del derecho de jubilación patronal, y por consiguiente vulnera principios de orden constitucional como la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la seguridad social previstos en la Constitución del Ecuador de 2008 (2019, p. 7).

Hoy en día, una vez adquirido el derecho a la jubilación patronal existe varios puntos a tomar en cuenta y por esto los autores Salazar & Ibarra han mencionado:

> El monto de la pensión mensual vitalicia y del fondo global no son negociables, la forma de pago, en términos de tiempo/plazos, tampoco es negociable, cuando por mutuo acuerdo entre las partes se va a pagar el monto del fondo global, se debe legalizar el pago a través de un acta de finiquito de Jubilación Patronal ante un notario o mediante el Ministerio del Trabajo. Cuando ha transcurrido algún tiempo desde que se realizó el cálculo del finiquito de Jubilación Patronal y no se ha procedido con el pago, se deben reconocer los rubros impagos (pensiones, décimo tercer y cuarto sueldos) más un recargo adicional en concepto de intereses (2017, p. 29-30).

Dentro de los trabajos de grados realizados por estudiantes encontramos opiniones acerca de la modificación o eliminación de la jubilación patronal, puesto que los temas de análisis se basan en fondos globales y derecho del trabajador, Andrés Moreira manifiesta en su trabajo de grado:

> El pago de un monto global único debería ser eliminado como una opción dentro del código del trabajo, puesto que, aunque es voluntad del trabajador acogerse a cualquiera de las dos formas de pago, solo la pensión vitalicia es coherente con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, o del derecho a la seguridad social (2019, p 52).

Ahora bien, dentro de la Asamblea Constituyente existen varios proyectos de ley en donde se hace referencia a la modificación del articulo 216 del Código del Trabajo, debido a que se ha considerado que no es un articulo muy explicito y definido sobre el monto, las formas de pago o los beneficiarios de este derecho, el proyecto de ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo del año 2018 busca:

> Sustitúyase el segundo inciso del numeral 3 del artículo 216 del código de trabajo por el siguiente: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior a un sueldo o salario mínimo vital general, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al

> cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación, multiplicado por los años de servicio" (2018, p 5).

Al no tener un artículo muy explícito, en base a la necesidad con el pasar de los años se han ido creando nuevos intentos por modificar un derecho, para poder ayudar a personas vulnerables, es el caso del proyecto de ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo del año 2019 se enfoca:

> Sustitúyase el primer inciso del artículo 216 del código de trabajo por el siguiente: los trabajadores que por veinticinco años o mas hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores. En el caso de personas trabajadoras con enfermedades catastróficas, discapacidad comprobada que le impida ejercer la labor para la cual se encontraba laborando y las que se encuentren bajo la modalidad de servicio doméstico, por 15 años o más, tendrán derecho a solicitar la jubilación. Para el otorgamiento de la misma se considerará las siguientes reglas (2019 p 10-11).

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Con el fin de materializar los objetivos se propuso utilizar los métodos, técnicas y enfoques que dieron sustento, viabilidad y soluciones al problema planteado que se mencionan a continuación.

Como primer punto para la investigación que se realizó se tomó el enfoque cualitativo ya que por medio de la recopilación de información en donde se pudo identificar los intentos por modificar la jubilación patronal, cuál sería el resultado de eliminar esta jubilación o modificarla y que repercusiones causaría a las personas que están a punto de adquirir este derecho, como también pudimos realizar un análisis entre normativa donde podremos concluir si existe un retroceso en los derechos de los trabajadores; por ultimo realizamos entrevistas con dos puntos de vistas diferentes con el fin de llegar a las conclusiones

pertinentes y poder obtener los resultados dentro de esta investigación que demuestra si la aprobación de estos proyectos o propuestas contribuyen favorable o perjudicialmente a las personas próximas a jubilarse.

En esta investigación se eligió el método normativista debido a que fue abordado de lo particular a lo general puesto que se necesitó realizar un análisis a fondo de los motivos por los cuales se busca eliminar la jubilación patronal y la normativa que lo regulariza y favorece para que proceda el proyecto de ley, para realizar las conclusiones acerca de que si se generara un retroceso en los derechos de los trabajadores; así también se utilizó el método socio jurídico en base a que se pudo determinar si se está afectando un derecho a grupo de atención prioritaria; para finalizar el ultimo método que se llevó a cabo es el analítico ya que por medio de las entrevistas realizadas se pudo validar y verificar el razonamiento planteado dentro de las preguntas realizadas al inicio de esta investigación.

Por ultimo las técnicas que se utilizaron con el fin de llegar a los objetivos planteados al inicio de la investigación son el análisis documental debido a que consistió en la búsqueda de referencias bibliográficas ya sea en libros, repositorios, normativa internacional y nacional encontrada en la biblioteca de la PUCE-si, así también artículos de revistas científicas, repositorios de diferentes universidades nacionales y extranjeras obtenidos de la web creando así una interpretación solida basada que facilitó el análisis que se realizó; como también la entrevista de las cuales fueron un instrumento para la recopilación de información acerca de las diferentes opiniones de dos puntos de vista por un lado el de un abogado el cual en base a las normas, un empresario el cual es un implicado directo acerca del tema abordado y por otro lado, una jubilado quien recibe su remuneración y un trabajador que esté a punto de jubilarse y pueda darnos a conocer a cerca de lo que saber de esta jubilación. Dentro de las entrevistas se aplicó diferentes cuestionarios al abogado, empresario, jubilado y trabajador con el fin de que cada uno dentro de su especialidad nos de la mayor cantidad de información para poder realizar las conclusiones y alcanzar los objetivos propuestos.

La información recaudada dentro de las entrevistas fue realizada por medio de preguntas, para lo cual se utilizó el cuadro explicativo donde se escribía la respuesta a cada una de ellas.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de este apartado se logra dar respuesta a la pregunta de investigación al inicio de esta investigación:

¿Eliminar la jubilación patronal y remplazarlo con un bono, o modificar su aplicación puede sustituir el beneficio de la jubilación de los trabajadores tal y como está concebido en la actualidad, que les permite disfrutar de un mínimo de condiciones de vida dignas?

Según Actuaria c. Ltda. (2016) el porcentaje de las personas en las empresas privadas en el Ecuador era de las personas con mayor a 25 años de servicio era solo del 1%, entre los 20 a 25 años era del 2% y entre los 10 a 20 años correspondería al 9%, por ultimo el porcentaje de jubilados era del 2% todo esto hablando dentro de la jubilación patronal (p 13).

Todo esto quiere decir que el porcentaje de las personas que pueden llegar a ser acreedora a una jubilación patronal es mínimo, no podemos olvidar que al recibir la jubilación patronal la empresa tiene la obligación de pagar la misma hasta después de sus días en base a que sus herederos también son beneficiados.

El presidente Lenin Moreno junto con la ley humanitaria busco reformar la jubilación patronal, eliminarla y remplazarla por un bono; en la actualidad este proyecto de ley se encuentra en borrador debido a que los trabajadores manifestaron su inconformidad con lo propuesto, ya consideran que deberían ser tomados en cuenta al momento de la eliminación o la creación de las mismas reformas y exigieron un acuerdo los trabajadores y empresarios han llegado aun acuerdo, así lo manifestó el diario Primicias:

> Los representantes de los empresarios y los trabajadores acordaron la modificación del sistema que está vigente en la actualidad. La propuesta, que se incluirá en la reforma

> laboral que redacta el Gobierno, es que se cree un fondo de jubilación patronal, que será financiado con aportes de los empleadores. Los recursos se acumularán en el fondo, aunque el trabajador cambie de empleo. Se pagará cuando el empleado cumpla 25 años de trabajo. Este sistema aplicará para las nuevas contrataciones. Todavía hay, sin embargo, dos temas por resolver: el porcentaje del aporte y la entidad que administrará ese fondo (2019).

Con estos intentos de reformar la jubilación patronal se debe tomar en cuenta muchos aspectos, si es conveniente una reformar, sin olvidar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, las medidas que se pueden implementar resolvería el tema económico como lo podría hacer una jubilación y mas aun cuando en la actualidad la economía está sufriendo una crisis no solo en nuestro país sino a nivel mundial.

Cabe mencionar que, hasta finales del año del 2020, no se ha terminado de llegar a un acuerdo para presentar un proyecto de reforma a la jubilación patronal pese a todos los intentos del estado y del ministro de trabajo quien a pesar de estar a punto de acabar su labor como ministro no ha perdido las aspiraciones de reformar el código del trabajo.

En el año 2019 se presenta una reforma al código Orgánico Monetario y Financiero en base a que se ha violentado el derecho a la jubilación patronal, tomando como antecedente que los trabajadores que recibían la jubilación patronal fueron perjudicados al disminuir totalmente mente su jubilación en base a un decreto presidencial y por este motivo se buscó exigir que se respete su derecho a la remuneración acordada, y se menciona:

> En el año 2008, 1040 trabajadores del Banco Nacional de Fomento entraron en un proceso de jubilación patronal, hasta que en el 2009 el Banco Nacional De Fomento disminuye entre el 50% y 70% el valor de la pensión jubilar con la justificación de que mediante decreto presidencial se ha reformado y derogado los tratados y convenios internacionales en derechos laborales (2019, p 3).

La Cámara de Comercio de Guayaquil (2019) ha publicado reformas al código del Trabajo y ha sugerido que se debería tomar en cuenta sus reformas al momento de presentar el proyecto de ley, a cerca de la jubilación patronal debido a que presenta una serie de antecedentes que motivaron a la creación de la misma la cual fue creada para aquellos que no pudieron alcanzar al seguro social lo cual hoy en día es un derechos de todos los trabajadores además menciona una manera más simple y detallada del calculo que se debería realizar, así también aumentando el límite mínimo de la pensión mensual obteniendo como resultado:

> En ningún caso el valor de la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada del trabajador en general promedio del último año; ni será inferior al diez por ciento (10%) de la remuneración básica unificada del trabajador en general, si el jubilado solamente goza de la jubilación del empleador, y al ocho por ciento (8%) de la remuneración básica unificada del trabajador en general, si el jubilado es beneficiario de doble jubilación (p 21-22).

En base a la norma actual el cambio de $20 y $30 correspondería al 8% y 10% respectivamente, así también dentro de estas reformas en su artículo siguiente se hace mención acerca de que pasaría si el jubilado en pleno goce de la jubilación patronal fallece proponiendo así que se deberían no hacer excepción en el tema de los herederos que vayan a ser beneficiados.

Miguel Santiago Lagla en su trabajo de pre grado a mencionado que la jubilación patronal es discriminaría debido a que si una persona se ha esforzado por 18 años debería tener los mismos derechos que las que tienen 20 años ya que en caso de salir de una empresa con menos de 20 años no gozarían de una jubilación patronal y al proponer el remplazo de esta por el "bono de terminación de contrato" menciona:

> El bono denominado "bono por terminación de contrato o fondo global de jubilación Patronal, tiene el beneficio de ser pagado cuando el trabajador culmine su contrato laboral, sin tomar en cuenta los años en los que este haya laborado, cabe mencionar que

> este mecanismo es un derecho que tienen solo las personas trabajadoras que estén amparados por el Código del Trabajo, mencionando además que los empleados públicos regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público no podrá acogerse ante este llamado beneficio" (2014 p 43).

Otra opinión semejante a la anterior es la vertida por la Revista Comercio, de la Cámara de Comercio de Guayaquil la cual en su Especial de Aniversario ha manifestado que la jubilación patronal debería ser eliminada totalmente debido a que ya existe una jubilación para los trabajadores y que al existir una doble jubilación ha creado una mala interpretación de la norma y menciona:

> Lo correcto es que la jubilación patronal sea derogada y sin que ningún otro nuevo concepto la sustituya, puesto que por ello existe la jubilación que ofrece el IESS y por el cual el empleador también paga. No obstante, si la jubilación patronal se mantiene, al menos, las autoridades deben aplicarla de acuerdo al sentido que el legislador le dio y no con base en interpretaciones arbitrarias. Es sumamente importante respetar el sentido lógico e histórico de la norma, pues fue conforme a él que la jurisprudencia se mantuvo igual durante décadas y así, a través de los años, los empleadores han realizado las provisiones actuariales correspondientes para el pago de las jubilaciones patronales. Establecer "nuevas interpretaciones" no solo perjudicaría el derecho, sino también la economía, cuestión que las autoridades deben comprender, pues sus actos pueden conllevar a precedentes y a consecuencias gravemente dañinas; lo peor es que muchas de estas autoridades no se percatan que por favorecer indebidamente a un jubilado, perjudican a futuros jubilados, ya que, por ejemplo, para un empleador sería más rentable despedir a los trabajadores antes de los 20 años de servicios o pagar la jubilación patronal en pensiones mensuales y no en fondo global -contrario a lo que muchos jubilados desearían-. Más beneficios laborales y más inseguridad jurídica terminan perjudicando a la propia clase obrera (2019 p 20).

De esta manera se pudo observar las diferentes opiniones acerca de como modificar o eliminar la jubilación patronal, cada punto de vista se basa desde la perspectiva y la necesidad de diferentes grupos, ya sean empleadores o trabajadores.

Como se mencionó anteriormente en la metodología se entrevistó a diferentes personas que puedan dar su opinión desde su estado actual (abogado, empresario, trabajador por jubilar y persona jubilada); cada uno tuvo un cuestionario especifico con preguntas abiertas en cuanto a sus conocimientos; todas las respuestas a las diferentes preguntas se las presento en un cuadro explicativo, los modelos presentados a cada una de las personas entrevistadas se encuentran en la sección de Anexos.

ENTREVISTA NRO 1

Entrevistado: Abogado Ronald Eduardo Briones Parraga.

PREGUNTA 1: ¿Conoce acerca de la jubilación patronal y la importancia de esta en la actualidad?
La jubilación patronal es un derecho de los trabajadores, que lo consiguieron en nuestro país a partir de los año 60, toda vez que el seguro social no era obligatorio, y el empresario o el empleador tenía que ayudar que al final de la jornada laboral el trabajador tuviera una posibilidad cierta de tener una jubilación; esta jubilación tiene dos aristas la 1.- se puede uno jubilar o puede alcanzar la jubilación patronal a los 20 años con el 80% de dicha jubilación y a los 25 años con el 100% de dicha jubilación.

Fuente: Dr. Ronald Eduardo Briones Parraga.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado manifestó haber conocido sobre esta jubilación, sus inicios y lo que representa para los trabajadores.

PREGUNTA 2: ¿Cree que es importante la jubilación patronal hoy en día?
Si, hoy ya existe la jubilación obligatoria del seguro social, pero es un aporte más para el trabajador a veces hay muchos trabajadores que salen con el mínimo de jubilación que es el salario básico que es actualmente $400, ósea ese es el piso, el techo esta entre los $2300, pero hay trabajadores que salen con el básico cuando trabajando podían ganar $800 haciendo horas extras, extraordinarias y suplementarias y esta jubilación patronal le ayuda a sumar un poquito para querer alcanzar la canasta básica familiar que hoy día es 900 dólares.

Fuente: Dr. Ronald Eduardo Briones Parraga.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado asegura que la jubilación patronal es una ayuda para las personas que salen con el mínimo de la jubilación del seguro social y que esto le beneficia a comparación de otras personas que pueden llegar a adquirir una jubilación ostentosa de dinero.

PREGUNTA 3: ¿al remplazar la jubilación patronal por un bono, cree que este no cubre lo que hoy en día representa la jubilación?
No representa nada, porque no es un derecho el bono es una dadiva es como un regalo dado del gobierno con la plata de todos, no con la plata de ellos; la jubilación patronal es un derecho laboral es intangible, la cual es un derecho de los trabajadores y sobre todo era intocable ósea que todo lo que han ganado los trabajadores actualmente no se lo puede ni si quiera soslayar ahora bien el bono del que habla el gobierno es una dadiva

que puede ser resuelta y mañana quitada en cambio la jubilación es un derecho que no se lo puede tocar.

Fuente: Dr. Ronald Eduardo Briones Parraga.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado manifiesta que el bono que remplazaría a la jubilación patronal no se considera como derecho y que el derecho de los trabajadores no se debe tocar.

PREGUNTA 4: ¿se podría hablar de retroceso en derechos cuando se trata de modificar, eliminar o remplazar la jubilación patronal?
Claro que es un retroceso además que hay que decir que la constitución no acepta retrocesos porque los derechos de los trabajadores son progresivos no regresivos, hoy se han dado una serie de cosas a pretexto de esta pandemia que ha ocurrido y se ha retrocedido en una serie de derechos de los trabajadores, como es posible que en una crisis que viven los trabajadores actualmente se les quite la posibilidad de tener su sueldo y se le reduzca el sueldo cuando la misma constitución establece que el sueldo de los trabajadores no se puede reducir, pero lo han hecho a pretexto de que se baja el horario del trabajo en eso no se ha centrado nadie para que haya acuerdos, entonces lo han hecho unilateralmente y han violado la constitución a través de un acuerdo ministerial que establece que el patrono puede rebajar el sueldo en base a rebajar las horas de trabajo.

Fuente: Dr. Ronald Eduardo Briones Parraga.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: Para el entrevistado la constitución no acepta retroceso en los derechos y que en la actualidad en pena pandemia se ha violentado los derechos de los trabajadores con pretextos y acuerdos ministeriales.

PREGUNTA 5: ¿si en algún momento se llegara aprobar una ley donde se modifique, se remplace o se elimine la jubilación, ¿cuáles serían las consecuencias?
Nefastas, porque mucho tiempo ha durado desde los primeros años del siglo 20 para que se organicen las leyes sociales, laborales que se fueron juntando hasta 1938 en donde se constituyó el código del trabajo y en donde aparecieron una serie de medidas para que el trabajador fuera protegido por ejemplo la duda el induvio pro operario en caso de duda una persona que estaba ejerciendo su caso de juez tenía que fallar a favor del trabajador, super regresivo a la constitución del 2008 que fue una de las mejores sino la mejor de los ecuatorianos pero debemos aplicarla adecuadamente, están violando la constitución de todos lados con decretos presidenciales y acuerdos ministeriales que no llevan a un buen camino que lo que puede ocurrir que haya protesta social ya que los trabajadores se encuentran contra la pared en razón de que ya no puede llevar adecuadamente su pan para la casa.

Fuente: Dr. Ronald Eduardo Briones Parraga.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado a segura que existiría consecuencias nefastas y se violenta a cada momento a la constitución del 2008 garantista de derecho ya sea con acuerdos ministeriales o con decretos presidenciales.

Análisis Y Discusión. –

Dentro de la entrevista que se realizo al Ab. Ronal Briones hablando desde el ámbito legal, como profesional de derecho primero enmarca la historia de la jubilación patronal, lo que le costo a los trabajadores y el motivo por el cual fue creada esta jubilación, que como se sabe obligo a los empleadores a entregar una jubilación cuando aun el seguro social no era

obligatorio, así también asegura que esto representa un derecho especialmente para muchos de los trabajadores que por diversas circunstancias solo han alcanzado a tener una remuneración mínima.

El abogado también considera que un bono por terminación de contrato no se puede considerar como un derecho, y que eliminar la jubilación patronal es violentar a la constitución del Ecuador siendo la misma garantista de derechos y que esto causaría muchas consecuencias en la vida de los jubilados que en si son personas de la tercera edad y por ende un grupo de atención prioritaria; así también afirma que la jubilación patronal es un reconocimiento por su ardua labor durante varios años.

ENTREVISTA NRO 2

Entrevistado: Ingeniero Carlos Aníbal Montesdeoca

PREGUNTA 1: ¿Dentro de su empresa cuantos empleados próximos a disfrutar el ejercicio de la jubilación?
Dentro de mi empresa aproximadamente estarían próximos a disfrutar de la jubilación patronal alrededor de 5 personas, claro que no todos tienen los mismos años de servicio unos ya están próximos a cumplir 20 años, otro 18 etc.

Fuente: Ing. Carlos Aníbal Montesdeoca

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado asegura que dentro de su empresa existen 5 personas próximas a jubilarse.

PREGUNTA 2: ¿conoce usted algún proyecto o propuesta donde se quiera eliminar, modificar o remplazar la jubilación patronal?
A fondo no, comentarios si, el bono por terminación de contrato lo cual pienso que lo importante es que el empleado sienta el beneficio de tener o recibir por su permanencia en la empresa por mas de 20 años , como un reconocimiento a su labor que para que un empleado este bastante en la empresa es porque realmente ha sido importante, ha sido capaz, ha generado, ha producido, y se requiere que la empresa también lo retribuya como un adicional a todos los beneficios que ha venido recibiendo en el transcurso del tiempo, porque la empresa tiene que cumplir con todos las disposiciones legales de sus beneficios además de su sueldo, los sobre sueldo, que el código del Trabajo nos indica y también del seguro social.

Fuente: Ing. Carlos Aníbal Montesdeoca

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: ha manifestado el entrevistado que conoce acerca de la propuesta del bono por terminación de contrato, y que es importante reconocer el trabajo realizado por los trabajadores que han permanecido en la empresa por tanto tiempo.

PREGUNTA 3: ¿la modificación de la jubilación patronal cree que atentaría contra los derechos de los trabajadores?
De ninguna manera, solamente es un cambio, años atrás los fondos de reserva los podías retirar cada dos 3 años y ese valor acumulado tu podías hacer tus cosas, después se cambió a que sea optativo y que el empleado sea el que decida si acumular o si quiere mensualizar; mensualizado resulta pequeño que el empleado si no es juicioso enseguida se gasta y después no tiene nada, si la empresa le hace una provisión que

cuando el empelado se jubile se le otorga ese valor entonces va a sentir un beneficio el empleado.

Fuente: Ing. Carlos Aníbal Montesdeoca

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: para el entrevistado la modificación de la jubilación patronal no presenta un atentando contra los derechos de los trabajadores, y los compara con los fondos de reserva.

PREGUNTA 4: ¿sus empleados conocen los beneficios de una jubilación patronal?
La ley dice claramente que hay una jubilación y el empleado sabe de esta jubilación, ahorita la ley le obliga a la empresa a ser una provisión, aunque no todos saben de esta jubilación ya que tu cuando entras a una empresa, la jubilación le ves lejos, ellos a lo mejor no tienen ni el interés, los que ya van caminando se preocupan un poco más y nuestro contador les explica claramente como es la situación.

Fuente: Ing. Carlos Aníbal Montesdeoca

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: El entrevistado menciona que los jubilados que están próximos a jubilarse, si conocen sobre sus derechos de jubilación y que ellos cumplen con lo que dice la ley.

PREGUNTA 5: ¿considera que debería haber una alternativa a la jubilación patronal?
Sí veo positivo que haya una alternativa a la jubilación patronal, que es un problema porque la nómina se hace muy amplia, en cambio sí se lleva a un acuerdo, donde en

vez de la jubilación patronal se le otorgue un beneficio directo al empleado para que disfrute una vez más del esfuerzo de su trabajo, creo que ambas partes quedarían satisfechas y este beneficio podría estar como programado desde el momento mismo que ingresa el empleado a trabajar para que haya un fondo que se le vaya acumulado como un sobre sueldo, también tenemos el sueldo adicional como los fondos de reserva que también se les otorga es decir que en el tiempo que permanezca el empleado la empresa le asigne una provisión a fin de que acumule y que cuando el si llega a cumplir esos años de servicio, reciba también ese incentivo adicional, esos sería muy bueno en vez de la jubilación patronal.

Fuente: Ing. Carlos Aníbal Montesdeoca

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: el entrevistado considera que si debería haber una alternativa a la jubilación patronal que sería un acuerdo entre empleado y empleador para que los dos puedan mantearse satisfechas.

Análisis Y Discusión. –

A diferencia de la entrevista pasada se puede observar diferencias muy marcadas a cerca de la jubilación patrona, por un lado, el Ingeniero manifiesta que los trabajadores con larga trayectoria dentro de la empresa si deberían tener un reconocimiento por su ardua labor, pero que también debería llegar a un acuerdo entre el empleado y el empleador a fin de que ninguna las dos partes salga perjudicada.

El entrevistado menciona que no existiría una vulneración en los derechos de los trabajadores la eliminación de esta jubilación, ya que muchas veces las empeladores no gozan con la liquides suficiente para pagar una jubilación y que ellos ya reciben la jubilación del seguro social, entonces si se pudiera llegar a un acuerdo donde al final de la relación laboral al empleado se le otorgue una remuneración en especie de bono seria mas beneficioso ya que lo pudieran invertir a comparación de recibir algo insignificante cada mes. No ha dejado de manifestar que los trabajadores hoy en día si gozan de beneficios dentro de la empresa, pero que hay que reconsiderar la idea de la jubilación ya que muchas veces la empresa no podrá mantener un salario a personas que ya no se encuentran produciendo dentro de la empresa.

ENTREVISTA NRO 3

Entrevistado: Licenciada Ana María Espinoza

PREGUNTA 1: ¿Cuantos años está por cumplir en la empresa?
Yo voy a cumplir 33 años en la Unidad Educativa Madre Teresa Bacq ininterrumpidamente, aparte estuve 7 años trabajando en otra empresa.

Fuente: Lic. Ana Espinoza.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: La entrevistada ya ha cumplido con el requisito de permanecer 25 años ininterrumpidamente en una misma empresa.

PREGUNTA 2: ¿Alguien de su trabajo le ha menciona acerca de sus derechos al momento de jubilarse?
En mi trabajo digamos que nadie me ha mencionado a cerca de mi derecho a la jubilación patronal, un día que conversaba con la rectora ella me proponía que no deje de trabajar, sino que me jubile y le siga colaborando, me dijo nosotros te pagamos, pero ya no con seguro porque ya no se puede. Mas no hemos comentado, no sabría cuánto tienen que darme o como sería el pago.

Fuente: Lic. Ana Espinoza.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada ha manifestado que no le han mencionado acerca de sus derechos al momento de jubilarse y que le han propuesto seguir trabajando en la unidad educativa.

PREGUNTA 3: ¿Conoce acerca de la jubilación patronal?
Del seguro social si conozco, porque tengo las aportaciones, me podría jubilar, pero con un monto bajo porque es lo que siempre me han aportado, pero si tendría el beneficio del mensual. De la jubilación patronal si desconozco cuanto me tendrían que darme en la institución por mis 33 años que han sido ininterrumpidos.

Fuente: Lic. Ana Espinoza.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada menciono que solo conoce acerca de la jubilación del seguro social, y que no tiene ningún conocimiento acerca del derecho que tiene por haber trabajado 33 años ininterrumpidamente en una empresa.

PREGUNTA 4: ¿Considera que eliminar, modificar o remplazar la jubilación patronal causaría una vulneración en su vida económicamente hablando?
No me afectaría económicamente hablando porque tengo mi ingreso de lo que trabajo en un negocio, el ingreso de mi esposo y yo recibiría mi jubilación del seguro, entonces considero que no me afectaría, porque como dije anteriormente no tengo conocimiento acerca de esa jubilación patronal.

Fuente: Lic. Ana Espinoza.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada considera que para ella no llegaría vulnerar su vida económica ya que cuenta con otros ingresos y próximamente con su jubilación del seguro social.

PREGUNTA 5: ¿Está de acuerdo con la eliminación, modificación o remplazo de esta jubilación? ¿preferiría un bono en vez de una jubilación mensual?
Si es que se va a eliminar no, pero si se cambia yo si preferiría el bono porque no se si después de jubilarme unos dos meses y me muera y no he disfrutado todo lo que he trabajado, entonces considero que si se debería hablar más del tema y hacer conocer a los trabajadores.

Fuente: Lic. Ana Espinoza.

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada está de acuerdo con que se remplace la jubilación patronal por un bono para ella poder disfrutar de los frutos de su arduo trabajo durante años, así también no comparte la idea de que se elimine la jubilación.

Análisis Y Discusión. –

Esta entrevista con la Licenciada Ana Espinoza ha mostrado uno de los tanto casos que como trabajadores se vive a diario, ella me ha manifestado que han pasado ya 33 años desde que ingreso a la institución educativa y hoy casi a las puertas de jubilarse al cumplir con sus 40 años de servicio aun no tiene claro el derecho que tiene por haber cumplido con mas de 25 años de servicio ininterrumpido, me ha manifestado que ella considera que el bono si es una buena opción ya que ella podría disfrutar de ese dinero lo cual no se sabe si pasaría lo mismo en caso de recibirlo mensual.

La entrevistada considera que para ella la eliminación de esta jubilación no le afectaría pues cuenta con diversos ingresos y pronto gozara de una jubilación por parte del seguro social, a pesar de que asegura que no es mucho pero con eso ya puede vivir tranquila, otro punto importante dentro de esta entrevista es saber que por parte de la institución que le brinda empleo solo le han manifestado que desean que ella siga trabajando, ya no asegurada pero si remunerada, mas no se ha hablado acerca de su derecho como jubilada.

ENTREVISTA NRO 4

Entrevistado: Contadora Fabiola Beatriz Michilena

PREGUNTA 1: ¿A los cuantos años de trabajo se jubiló en la empresa?
Yo me jubile en la empresa a los 27 años desde 1970 hasta 1997, dentro de una empresa que quebró justo antes de haberme jubilado.

Fuente: Lic. Fabiola Michilena

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada cumplió 27 años de trabajo ininterrumpidas dentro de su empresa.

PREGUNTA 2: ¿Cuenta al momento con una jubilación patronal?
Si, un año antes de mi jubilación al quebrar la empresa se impuso que ya no iba a ver jubilaciones solo para ciertas personas que tenían ellos los accionistas, porque tampoco me jubilaron los propios patronos porque uno de ellos falleció antes, el que quedo en remplazo le hice la liquidación porque quebró entonces yo no tenía ni jefes solo accionistas que dado los años de servicios me conocían, hable con uno que me iba a retirar voluntariamente porque no podía esperar hasta el último momento de la quiebra. Al momento de retirarme le pedí que tuviera en consideración mis años de servicio, no podía dinero sino la jubilación patronal y el con dijo que se iba hacer cargo, no iban a jubilar a todos sino a tres o cuatro.

Fuente: Lic. Fabiola Michilena

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada si cuenta con una jubilación patronal, la situación fue critica ya que no pudieron jubilar a todos, alcanzaron a jubilar máximo a 4 personas.

PREGUNTA 3: Algún funcionario de la empresa le dio a conocer sus derechos de jubilación?
Casi nadie conocía los derechos que por ley tenían los trabajadores, ni yo misma realmente a última hora casi los últimos meses me entere de un poco más por mi amigo abogado, nadie de la empresa nos manifestó nada, el resto no sabía nadie nada.

Fuente: Lic. Fabiola Michilena

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: nadie en la empresa de la entrevistada le di a conocer sus derechos, y los trabajadores tampoco lo conocían.

PREGUNTA 4: ¿En algún momento le propusieron negociar su jubilación?
La jubilación es dos cheques al año, no nos dan mensual solo que nosotros preferimos así, recopilado cada dos meses, ya que es preferible recoger reunido y no mensualmente tomando en cuenta que se dolarizo y las pensiones eran mínimas por ejemplo de $20. Entonces era absurdo era hacer un viaje que me costaba más el pasaje que la pensión, entonces hablaron conmigo y con las tres personas más y quedamos con los cheques al año.

Fuente: Lic. Fabiola Michilena

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada comento que sí, le ofrecieron entregar dos cheques en el año con todo reunido ya que entregarlo mensualmente era una cantidad insignificante.

PREGUNTA 5: ¿Cree que esta jubilación es de gran ayuda para su vida diaria?
Si me lo quitarían o no tuviera ese bono si cambiaria o si me afectaría mi vida ya que muchas personas no tenemos muchos ingresos, yo no recibo una jubilación del seguro social muy grande ya que mis patronos lucharon para que no vayan todos ingresos en la planilla solo una parte, yo tenía montón de ventajas que eran como adicionales, pero dentro de la planilla no iba con el valor real, más del 60% no constaba con lo que realmente ganaba, pero los otros ingresos me ponían por eficiencia, diciplina. Todo esto hizo que me rebaje completamente mi jubilación.

Fuente: Lic. Fabiola Michilena

Elaboración: Karla Andrea Montesdeoca.

Comentario: la entrevistada afirma que si le afectaría a su vida si le quitaran o hubiera recibido el bono, ya que ella recibe la mínima jubilación del seguro social, entonces al no tener muchos ingresos si le perjudicaría.

Análisis Y Discusión. –

Esta ultima entrevista tiene varios puntos de diferencia con la anterior, se trata de la Lic. Fabiola Michilena quien ya es jubilada desde el año 1997, ella se jubiló cuando el país todavía tenia la moneda oficial en sucres, el cambio a dólares definitivamente le perjudico tanto en la jubilación patronal como en la del seguro social; aun así comenta que fue un logro en ese momento haberse jubilado con las dos, ya que debido a la situación de la empresa no todos gozaron de ese derecho que hasta hoy lo percibe; menciona también que gracias a su amigo abogado pudo recibir la jubilación patronal mensualmente ya que ella pensaba que era mejor el bono global.

Podemos identificar que a pesar de que la empresa quebró en ese tiempo hasta estos días ella sigue percibiendo su remuneración, el pago de esta no se lo realiza mensualmente ya que al ser una mínima cantidad no representa el viaje a donde ella cobraría por esto ha llegado a un acuerdo con sus jefes donde se le entregaría un cheque dos veces en el año, ella considera que si existirá una vulneración en los derechos de los trabajadores el modificar esta jubilación y mucho menos eliminarla ya que si la persona no cuenta con otros ingresos ese seria su sustento por mínima cantidad, además menciono que el bono no representa en si un derecho ni una justa remuneración por todo el esfuerzo y trabajo de tantos años.

En caso de existir una nueva reforma se debería tomar en cuenta que no se trata de eliminar la jubilación patronal sino de adelantar los beneficios después de la jubilación que llegue a un consenso donde las dos partes queden conformes y sin ningún perjuicio.

7. CONCLUSIONES

- Después de haber realizado la investigación se puede concluir que en el posible caso de eliminar la jubilación patronal si podría vulnerar los derechos de los trabajadores y que gozar de una jubilación por parte del seguro social no garantizaría la vida digna de los jubilados ya que muchos lograron adquirir el mínimo porcentaje de la jubilación que en la actualidad es un salario básico, y con esa cantidad de dinero las personas de la tercera edad no lograrían tener una vida digna hasta sus últimos días.

- Dentro de la ley actual para adquirir una jubilación patronal se debe permanecer ininterrumpidamente con el mismo empleador si el proyecto de ley que se planea presentar en un futuro contiene que el trabajador no pierde su beneficio al momento de cambiar de trabajo y se mantiene la remuneración al cumplir los 25 años, es una ganancia para los trabajadores.

- Se concluye que si se plantea la idea de remplazar la jubilación patronal con el bono por terminación de contrato debemos tomar en cuenta que las personas que lo reciban y sean jubiladas no se encuentran ya en capacidad de invertir o generar ingresos de ese dinero debido a que son personas de la tercera edad, que después de haber trabajado tantos años solo solo buscan descansar y tener una vida digna disfrutando del fruto de su trabajo.

- Concluyo que no existe la suficiente información de parte de los empresarios a sus trabajadores próximos a jubilarse, hay una total desinformación sobre los derechos que ellos tienen hoy en día y más de los proyectos o propuestas que se generan entorno a los benéficos que puede llegar a adquirir, y que la jubilarse a una edad avanzada ya forman parte de un grupo de atención prioritaria.

- Así también se concluye que este análisis es que existen dos posturas muy firmes una es la del empleador que muchas veces no cuenta con la liquides suficiente para poder entregar una jubilación por muchos años y la de los trabajadores que las leyes mencionan que no se puede renunciar a sus derechos; generando así un conflicto, y

sin poder llegar a ningún acuerdo porque en realidad una de las partes tendría que ceder o ser menos beneficiada que la otra.

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los empleadores capacitar a los trabajadores próximos a jubilarse a cerca de sus derechos, de las opciones que pueden dar entorno a la jubilación patronal es decir ya sea una pensión mensual o fondo global, y comprometerse a pagar lo acordado por la ley hasta los últimos días de su vida.

- Es necesario recomendar a las personas que estén a cargo de la realización de los proyectos de ley que tomen en cuenta la opinión de los trabajadores y de los empleadores, que no se cierren a una solo posibilidad de eliminar o modificar la jubilación patronal, sino buscar el bien común de los trabajadores que han dedicado su vida al servicio de una empresa y de los que se encuentran iniciando a media vida laboral.

- Se recomienda tomar en cuenta en caso de la posibilidad de crear una modificación o reforma al código del trabajo en especial al Art. 216 en donde deba prevalecer una compensación de los derechos de los trabajadores y los empleadores todo esto con el fin de que puedan llegar a un acuerdo.

- Por ultimo se recomienda que se tome en cuenta la opción de poder generar diversos beneficios tanto para los trabajadores que poseen menos de los 20 años de servicio, para que no se sientan perjudicado al momento de terminar su relación laboral siempre y cuando la empresa goce de una liquides ya que tampoco es conveniente cuando la empresa en vez de generar estuviera perdiendo, así respetaríamos los derechos que tienen los empleadores.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Actuaria Consultores Cia. Ltda. (2016). *Análisis, Impacto y Aplicación de la Jubilación Patronal en el Ecuador*. Recuperado de:

https://www.actuaria.com.ec/wp-content/uploads/2016/11/analisisjp.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris. Recuperado de:

https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial 167 de 16-dic-2005. Recuperado de:

http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (1967). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito. Recuperado de:

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1967.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Recuperado de: http://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo*: oficio Nro. 168-AN-MHN-2018. Quito, 08-noviembre-2018. Recuperado de: http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cae97cc2-acf1-

4d07-b309-1de2af62a0f0/Proyecto%20de%20Ley%20Org?nica%20Reformatoria%20al%20C?digo%20de%20Trabajo%20Tr.%20345939.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Proyecto de Ley al Código Orgánico Monetario y Financiero*: Memorando Nro. PAN-CLC-2019. Quito, 18 de julio del 2019. Recuperado de:

https://observatoriolegislativo.ec/media/archivos_leyes/Proyecto_de_Ley_Org%C3%A1nica_Reformatoria_al_C%C3%B3digo_Tr._371959.pdf

Cabezas, J. (2013). *Administradora del fondo complementario previsional cerrado BNF*. Recuperado de: http://www.fcpcbnf.com/proEduFin/EvoSS3.pdf

Cámara de comercio de Guayaquil. (2019) *Comercio Propone: 40 Reformas al Código del Trabajo para la Creación de Empleos e Impulso de la Competitividad. Recuperado de:*

https://www.eltelegrafo.com.ec/images/Fotos_ElTelegrafo/Documentos/2019/mayo/reformas_laborales.pdf

Constitución Política de la República del Ecuador de (1929). *La reforma antes de la reforma: La construcción del nuevo Código del Trabajo*. Angélica Porras Velasco (compilador). Quito: UASB-Ecuador. Recuperado de:

http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf

Consejo Nacional de Planificación del Ecuador. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida. Quito: Senplades. Recuperado el 19.03.2019 de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Lagla, S. (2014). *La jubilación a cargo del empleador en la forma como esta concebida en nuestra legislación laboral vulnera el principio consagrado en el Art. 33 de la Constitución de la Republica del Ecuador. - Propuesta de reforma al Art. 216 numeral 2, del Código de Trabajo vigente.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Recuperado de:

https://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/8547/1/Miguel%20Santiago%20Lagla%20Chicaiza.pdf

Mantuano, M. (2018). *Interpretación practica sobre el cálculo de jubilación patronal*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Ecuador. Recuperado de:

http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11789/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-207.pdf

Monesterolo, G. (2014). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoria*. Ecuador-Quito: Editorial EDILOJA Cía. Ltda.

Monesterolo, G. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Ecuador-Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Moragas, R. (1989). *La jubilación: necesidad de reflexión*. Barcelona. Grijalbo. Recuperado de:

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Jubilacion-2699470%20(1).pdf

Moreno, X. (2013). *Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano.* FORO Revista de Derecho, No. 19. Quito-Ecuador. Recuperado de:

http://167.172.193.213/index.php/foro/article/view/422/417

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2000). Estudio sobre seguridad Social. Recuperado de:

http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/Libro_OISS_60_aniversario_web-2.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo.* San José. (pág. 6- pág. 12). Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Orozco, M. (abril 11,2019). Un bono reemplazará a la jubilación patronal. *El Comercio*. Recuperado de:

https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/bono-reemplazara-a-jubilacion-patronal.html

Pérez; Bustamante; Ponce. (2015). *La jubilación patronal.* PBP. Lenin Pilalot Navarrete y Andrés Moreira Posligua (compiladores). Recuperado el 4 de octubre de 2018, de: http://www.pbplaw.com/jubilacion-patronal/

Pilalot, L; Moreira A. (2019*): "Efectos del pago de fondo global de jubilación patronal en el derecho de jubilación"*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2019). Recuperado de:

https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/pago-fondo-global.html

Salazar, P., & Ibarra, M. B. (2017). *Aspectos importantes en el Cálculo de Finiquito de Jubilación Patronal*. ACTUARIA. Moreira Andrés (compilador). Guayaquil-Ecuador (Trabajo de pregrado para la obtención de titulo). P. 29-52. Recuperado de:

http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3187/1/T-ULVR-2786.pdf

Porras, V. A. (2013, 12 de diciembre). La reforma antes de la reforma: La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Revista de Derecho.* Quito: UASB-Ecuador / CEN. (pág. 1- pág. 19). Recuperado de:

http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf

Trabajadores y empresarios acuerdan modificar el esquema de la jubilación patronal. (23 de octubre del 2019) *Primicias*. Recuperado:

https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-empresarios-jubilacion-patronal-reforma-laboral/

Trujillo, J. (2008). *Derecho del trabajo.* Ecuador-Quito: QUALITY Print Cía Ltda.