



Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado

Realities of employer`s retirement in Ecuador. Comparative study

Realidades da aposentadoria patronal no Equador. Estudo Comparado

ARTÍCULO ORIGINAL

Eddie Javier Velásquez Delgado
eddie-javierVD@hotmail.com

Natasha Meredith León Mendoza
natashameredith@hotmail.com

Heidi María Hidalgo Angulo
heidi.hidalgo@uelam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i27.259>

Artículo recibido el 9 de octubre 2024 / Arbitrado el 6 de noviembre 2024 / Publicado el 18 de diciembre 2024

RESUMEN

La jubilación patronal constituye una etapa que para muchas personas suele ser difícil por los grandes cambios que surgen con este proceso, y su dificultad reside en el hecho de que con la jubilación muchas personas deben realizar algunos cambios en su vida y pasar a una etapa donde su actividad laboral se ve notablemente reducida, es un derecho que históricamente ha sido el resultado de luchas sociales y reformas del Estado para garantizar una pensión digna después de una vida laboral activa de los trabajadores. El presente artículo tiene como objetivo analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento en la realidad ecuatoriana. La investigación sugiere un tratamiento oportuno a la inexistencia de fondos, posibles despidos anticipados, falta de una base de datos, así como el amplio camino por hacer para resolver todas las falencias del sistema, siendo una reforma de este la mejor opción.

Palabras clave: Jubilación, Despido intempestivo, Patronal, Trabajadores, Derechos.

ABSTRACT

Employer retirement benefits are a right that has historically been the result of social struggles and state reforms to ensure a dignified life after an active working life for employees. The aim of this research is to analyse whether there is a clear application of the regulation or, for the contrary, the purpose of employer retirement is undermined, violating workers' rights. To understand the multiple realities of this right, research with a qualitative, analytical, and historical approach was carried out, obtaining information from valuable sources such as legal frameworks, rulings No. 15-14-AN/21 and 23-18-IN/19 of the Constitutional Court, case No. 09359-2019-03299, and articles relevant to the subject. The obtained results revealed varying realities including: The lack of funds, potential early dismissals, the absence of a database, among others. It is concluded that there is a long and challenging road ahead to resolve all the shortcomings of the system, with a reform being the best option.

Key words: Retirement, Dismissals, Employers, Workers, Rights

RESUMO

A aposentadoria patronal é um direito que historicamente tem sido resultado de lutas sociais e de reformas do Estado para garantir uma vida digna após uma vida ativa de trabalho aos trabalhadores. O objetivo desta investigação é analisar se há uma aplicação clara da norma ou se, pelo contrário, a finalidade da aposentadoria patronal é invertida, violando os direitos dos trabalhadores. Para conhecer as realidades deste direito, foi realizada uma investigação com abordagem qualitativa, analítica e histórica; obter informação junto de fontes valiosas como entidades reguladoras, acórdãos n.º 15-14-AN/21 e 23-18-IN/19 do Tribunal Constitucional, no acórdão n.º 09359-2019-03299 e artigos referentes a este tema. Os resultados revelaram que as realidades variam entre: falta de fundos, possíveis despedimentos antecipados, falta de base de dados, etc. Conclui-se que há um longo e árduo caminho a percorrer para resolver todas as deficiências do sistema, sendo uma reforma deste a melhor opção.

Palabras-chave: Aposentadoria, Demissões, Empregadores, Trabalhadores, Direitos

INTRODUCCIÓN

La Constitución vigente del país tiene un enfoque referido a la jubilación patronal que dirige a la sociedad hacia un buen vivir, el artículo 33 garantiza el respeto a remuneraciones justas. Como norma suprema también garantiza que los adultos mayores gozarán de la jubilación universal de esta forma se puede evidenciar la responsabilidad del Estado frente a sus trabajadores y el cumplimiento directo de sus derechos de carácter irrenunciables e intangibles que respaldan una vida digna para su subsistencia posterior a haber entregado su fuerza de trabajo durante largos años, y pese a que se encuentran consagrados mediante norma expresa, no significa que se esté obteniendo el resultado esperado.

Este derecho fue concebido en 1937, antes del Código de Trabajo (1938), como un beneficio de carácter transitorio para trabajadores que no podían acceder a la nueva Caja de Seguro, dando origen a vacíos legales que no han sido suplidos en totalidad. Inicialmente, se otorgaba tras 25 años continuos con el mismo empleador y debía finalizar en 1950. Sin embargo, en los años setenta, la Corte Suprema amplió su alcance, transformándola en un derecho permanente. En 1957, la Corte indicó que los trabajadores debían elegir entre la jubilación patronal o la del IESS, pero en 1983 reconoció el derecho a ambas. Esto generó inseguridad jurídica y debates sobre su naturaleza. Actualmente, la Corte Nacional de Justicia establece que la jubilación patronal es un derecho social clave, orientado a garantizar una vida digna a los trabajadores tras su retiro, aunque persisten dudas sobre su verdadero propósito en el marco legal ecuatoriano.

El Código de Trabajo determina la irrenunciabilidad de estos derechos y las responsabilidades del empleador con sus trabajadores. El artículo 216 ampara a aquellos trabajadores que durante 25 años o más hayan estado en servicio activo. Con sus años de vigencia, presenta varios desafíos que vulneran los derechos a los trabajadores y resulta desfavorable al momento de hacerse acreedor de ésta, empezando por reconocer los déficits presupuestarios de los empleadores. Adicionalmente, se ha evidenciado que la jubilación patronal se ha tomado como una excusa de despido intempestivo para aquellos trabajadores que están cerca de cumplir los años de servicio para gozar de este beneficio.

La ley laboral, en especial la norma que establece la jubilación patronal, no se adapta a la evolución de la sociedad, siendo responsable de esto el famoso populismo laboral que se ha usado de forma permanente por una sociedad política totalmente utópica.

Cuando se realizaron propuestas para reformar esta norma en particular y darle un verdadero fin a la jubilación patronal dentro del marco normativo ecuatoriano se ha encontrado resultados totalmente negativos, hasta el punto de llegar a denominar a la jubilación patronal como un despido anticipado por parte del empleador que afecta directamente al trabajador, es decir que esto aumenta las tasas de despidos intempestivos debido a que la mayoría de los empleadores deciden despedir a sus trabajadores hasta antes de los 20 años para no tener que reconocer los años de servicio antes mencionados con un único empleador lo cual se vuelve sumamente complicado para que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos.

El presente artículo tiene como principal propósito analizar la provisión de jubilación patronal y su dinámica de funcionamiento en la realidad ecuatoriana, con la utilización de un enfoque descriptivo a través de un estudio de los antecedentes en Ecuador..

Contexto social de la jubilación en el Ecuador

Las leyes no evolucionan, pero si se adaptan a la evolución de la sociedad, ya que estas responden al comportamiento humano de la misma, pero este no ha sido el caso del derecho laboral en el Ecuador; mediante el populismo laboral, la demagogia de los políticos de paso son aspectos de los cuales nació la jubilación patronal, cada vez que se propone una reforma a la ley o a la norma, esta enfrenta, en el mayor de los casos, a la famosa frase de que es “regresión de derechos” que es parte del mismo populismo laboral, y que a esto también se suma el factor económico que actualmente vive el Ecuador.

En el caso de la jubilación patronal, más que un derecho y una garantía para el trabajador, se ha convertido en un pretexto de “despido anticipado” ya que es permitido, pagándose la indemnización correspondiente, que los empleadores desvinculen de manera unilateral a sus trabajadores antes de cumplir los 20 años ininterrumpidos de trabajo, y esto se da para que el empleador no tenga que reconocer y cubrir la obligación que genera la jubilación patronal, por lo que se encuentran disposiciones normativas que no garantizan de forma eficaz e idónea el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Los paradigmas de la jubilación patronal en el Ecuador se ven fuertemente vinculados por la vulneración de los derechos y principios que acarrea la actual normativa del derecho laboral dentro de la legislación ecuatoriana, ya que la misma, que contempla específicamente la jubilación patronal, no se ha adaptado a la evolución de la sociedad y a los comportamientos de la misma, sin olvidar de que cuando se habla de los comportamientos de la sociedad ecuatoriana estamos haciendo referencia a una actual crisis política, económica y social que vive el Ecuador.

Tabla 1. FODA de la jubilación patronal en Ecuador.

Aspectos	Fortalezas	Debilidades
Seguridad y estabilidad	Es una fuente de ingresos garantizada después de una vida laboral activa. Permite planear el futuro financiero con mayor tranquilidad. Ayuda a reducir la dependencia del precario sistema de pensiones públicas.	El trabajador dependerá de la estabilidad financiera del empleador, para garantizar su seguridad y estabilidad laboral durante un tiempo de más de 20 años. Contribuirá a que los empleadores no garanticen el principio de flexibilidad laboral hacia los trabajadores, al no contar con el recurso económico para cubrir con el derecho adquirido del trabajador.
Derecho	La jubilación patronal es un derecho laboral contemplado en la legislación ecuatoriana, el cual se convierte en un derecho que se rige bajo los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y de imprescriptibilidad.	La legislación actual del Ecuador en la jubilación patronal permite limitar este derecho en comparación con otros derechos contemplados en el derecho laboral.
Requisitos	Una vez cumplido los requisitos previstos en la ley por parte del trabajador, la jubilación patronal no podrá ser desconocida y se convertirá en un derecho adquirido por el trabajador.	Se requerirá haber trabajado de manera ininterrumpida para un mismo empleador por un mínimo de 20 años para acogerse a la jubilación patronal proporcional y por un tiempo de 25 años o más para acogerse a una jubilación patronal total.
Opciones	El trabajador tendrá la opción de solicitar al empleador el pago de una pensión o que se le entregue a un fondo global que podrá administrar por su cuenta, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la ley.	Al momento que el trabajador es despedido intempestivamente antes de cumplir con los requisitos previstos en la ley para acogerse a la jubilación patronal, no podrá solicitar ninguna de las opciones para garantizar su derecho.
Incentivo para la retención de talentos jóvenes	Las empresas que ofrecen jubilación patronal pueden atraer y retener a empleados talentosos. Además, fomentan la lealtad y el compromiso de los trabajadores. También ayuda a mejorar la imagen y reputación de una empresa.	El costo de la jubilación patronal puede ser significativo para las empresas. No todas las empresas pueden ofrecer este beneficio lo cual puede dar paso a un despido anticipado para personas talentosas que buscan estabilidad laboral.
Adaptación a la evolución de la sociedad	Empezó como una medida temporal y se quedó como una medida permanente que busca garantizar una vida digna para el trabajador después de una vida laboral activa.	Desde su aparición en el año 1937 hasta la actualidad no han existido cambios sustanciales en la norma que establece la jubilación patronal, a pesar de contar con requisitos que actualmente parecen imposibles de cumplir para el trabajador con la situación económica, política y social del Ecuador que afecta de manera directa al sector privado.

Nuevas tendencias de la jubilación, enfoque progresivo de derechos y el respeto los Derechos Humanos.

En la Constitución de la República del Ecuador no se encuentra de manera expresa la figura de la jubilación patronal, pero sí varias normas que garantizan el derecho al trabajo, derechos conexos, tratados internacionales y varios principios en los que se sustenta el derecho laboral, pero en especial

el principio pro homine o pro persona. Es propicio que se considere la reforma a la norma que refiere a la jubilación patronal a fin de que este no vulnere principios fundamentales y garantías que tiene el trabajador en el pleno uso y goce de sus derechos, esto afecta consigo la estabilidad laboral y el derecho a una vida digna de los trabajadores después de su vida laboral activa.

Rigiéndose en el principio de progresividad, el cual establece que los derechos en el ámbito laboral deben ser respetados y protegidos de manera de que se implementen mejoras continuas; en las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de trabajadores mediante medidas como la reforma de las leyes o normas para así lograr el desarrollo progresivo de los derechos laborales, sin permitir retrocesos en los mismos. Esto implica que los derechos deben mejorar con el tiempo, es decir deben seguir adaptándose a los desafíos planteados por la sociedad.

La aplicación de la jubilación patronal en el Ecuador, que deben ejecutar los empleadores, no cumple el principio de progresividad, ya que desde ya hace varios años la norma no se adapta a las exigencias de la sociedad actual, la cual presenta una realidad más negativa que positiva para los trabajadores. El principio pro homine se aplica dentro del derecho internacional con base en los derechos humanos en el caso del Ecuador, este dicta que se acudirá a la norma más amplia que busque proteger los derechos en el caso laboral de los trabajadores, respaldado en el marco de los derechos humanos se encuentra el derecho al trabajo y la seguridad social, que de forma lamentable no se está respetando dentro ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Comparación de la jubilación con algunos países iberoamericanos

En este punto, surge la necesidad de realizar la comparación de los sistemas de seguridad social sobre la jubilación patronal, en diversos países; producto de diferentes luchas sociales en las que se refleja las realidades socioeconómicas y avances legislativos de cada nación. La viabilidad financiera de estos sistemas suele verse afectado por diversos factores y mediante reformas se han obtenido mejorías. Los modelos de jubilación que Ecuador presenta se diferencian en ciertas medidas con otros, sin dejar de destacar que el objetivo en común es proporcionar una vida digna a sus ciudadanos.

En Chile, el sistema de seguridad social se viene afianzando desde 1855, la historia no es diferente a la de Ecuador, pues fueron las condiciones precarias de los trabajadores y el acceso a la seguridad social a unos pocos las causas que conllevaron a manifestaciones para conseguir estos beneficios sociales.

Durante el régimen militar de Pinochet, se impartió la Ley 3500, estableciendo un nuevo sistema de pensiones de capitalización individual, de ahí en adelante el Estado chileno tuvo que redefinir su función a través de la formación de la Superintendencia de Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y el Instituto de Normalización Previsional.

A partir del 2008, posterior a una reforma en la que el Estado chileno obtuvo más participación como garante, el sistema de pensiones se configuró y ahora se basa en tres pilares: Solidario, Voluntario, Obligatorio. El pilar Solidario es financiado con presupuesto público pues trata de proteger a quienes no tienen un trabajo formal y pertenecen al porcentaje de la población más pobre. El aporte Voluntario tiene la finalidad de mejorar los fondos previsionales. El pilar Obligatorio está gestionado por las instituciones de carácter privado (AFP) que cuentan con un programa de capitalización individual.

Otro país cuyo sistema ofrece ámbitos importantes de análisis y comparación es Colombia. Desde 1945 empezó su sistema de pensiones hasta 1993, mediante Ley 100, se estableció la reforma definitiva en cuanto a su estructura: Prima media (RPM) y Ahorro individual (RAIS), la principal diferencia de estos dos es que la primera es administrada por el Estado y la segunda por entidades privadas. En ambos casos el monto de aporte es de un 16% que corresponde al salario, del cual el empleador asume la mayor parte. En la actualidad, bajo el gobierno de Gustavo Petro, ha sido aprobada la reforma pensional que dará paso a un nuevo sistema.

MÉTODO

La investigación realizada se fundamenta en un método cualitativo, cuyo enfoque permite comprender a mayor profundidad los aspectos sociales relacionados con la jubilación patronal. Sin dejar de lado el método analítico con el cual se examinará cada información encontrada desde la norma hasta el contexto histórico en el que se promulgó este derecho. Se considera relevante entender cómo ha respondido la jubilación patronal a las necesidades de los ciudadanos, mediante la revisión de sentencias y un estudio bibliográfico de artículos indexados y actualizados de tal forma que se recopile la mayor cantidad de información.

Además, se implementó la búsqueda bibliográfica y documental pues se consideró indispensable la obtención de información de fuentes primarias y secundarias, fue la justificación de la metodología utilizada, determinando las argumentaciones, destacando los diferentes contextos legales en el Ecuador; y en particular, el sistema jurídico laboral.

Se aplicó el método hermenéutico para interpretar los textos y documentos recopilados, buscando comprender los significados implícitos y explícitos, así como las diferentes perspectivas sobre la provisión de jubilación patronal. Asimismo, se realizó una investigación de análisis jurídico para evaluar la normativa vigente en Ecuador sobre la provisión de jubilación patronal, identificando vacíos legales, contradicciones y posibles áreas de mejora.

Como parte de la revisión de la literatura con un enfoque transversal y bajo una técnica de análisis cualitativa, se realiza una valoración de alcance descriptivo atendiendo a su nivel de profundidad. La investigación fue un diseño es de campo o no experimental de corte transversal, dado que no se manipuló ninguna variable, solo fueron observadas en su contexto natural y analizado posteriormente.

Para garantizar resultados significativos se implementó un estudio de comparación entre Chile y Colombia abordado desde un enfoque cualitativo y hermenéutico, en el cual lo que se busca es entender si aquellos sistemas de seguridad social son eficientes y aplicar un sistema similar en el país.

De los métodos y enfoques utilizados en la investigación se proporciona la comprensión profunda de políticas y prácticas actuales pueden mejorar y garantizar que en Ecuador se aplique el derecho progresivo al que tiene derecho el jubilado. El artículo pone su énfasis en descubrir, mediante un análisis integral, las fortalezas y debilidades de la jubilación patronal en Ecuador junto a sus posibles mejoras.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Epistemología acerca del concepto jubilación patronal

Según los criterios de la doctora Graciela Monesterolo, la definición del concepto jubilación patronal aparece explícita en el Código de Trabajo (artículo 216), denominada con nombre de jubilación a cargo de los empleadores. Es una realidad que esta definición ha sido poco tratada por la comunidad académica que aborda los temas sobre la jubilación patronal.

La citada autora, se pronuncia al plantear que la jubilación patronal es un pago de manera pensional donde el empleador tiene la obligación de pagar con una frecuencia mensual y una vez pactado su aplicación legal por los órganos laborales se convierte en un pago vitalicio por los servicios prestados al empleador ya sea de forma continua o discontinua en un plazo de tiempo por veinticinco años o más.

Tomando como referencia las anteriores observaciones y lo planteado por la jurista, es de señalar el pago sobre la mensualidad y su forma vitalicia a partir de un fondo de carácter global que debe desembolsar el empleador, en forma proporcional en caso de despido intempestivo; o en forma completa, a la persona que le prestó sus servicios, de manera continua o discontinua por veinte años o más, al amparo del Código de Trabajo (Abdullahi y Jummai, 2015).

De lo anterior se infiere, que el proceso de la jubilación patronal está fundamentado y justificado en una base legal y dictamina que todo trabajador al cumplir con su edad laboral, tiene el derecho a su jubilación; y por ende, a una mensualidad en el pago que es referido en un fondo global con pleno acuerdo de las partes que se encuentran involucradas en este proceso (artículos 216, 217, 218 y 219 del Código del trabajo)

Principales antecedentes, evolución y contextualización

Es reconocido en el área de Latinoamérica, las normativas específicas que tienen cada país para hacer frente al pago por retribución a pensiones a trabajadores que hayan cumplido con su edad laboral, y que tengan una historia de trabajo en una empresa determinada; por otro lado, se incluyen, además, a todas aquellas personas vulnerables en situación de riesgo social, donde el Estado garantizará un soporte económico para poder mantener su calidad de vida acorde a sus posibilidades.

Precisamente, en este Código de Trabajo (artículo 216) dictamina sobre la jubilación patronal a cargo de empleadores, se refiere a que para optar por una jubilación de esta índole el trabajador debe haber cumplido 25 o más años de servicio de manera continua o interrumpida a un mismo empleador; sin embargo, en el (artículo 188), solo se refiere que de 20 hasta 25 años es la proporcionalidad para su instrumentación.

Normativa vigente contexto ecuatoriano

Las personas en el contexto ecuatoriano que presten servicios en empresas constituidas legalmente, perciben de una remuneración económica a través de un pago mensual, este aprovisionamiento se realiza por etapas o períodos que justifica el tiempo trabajado en una empresa determinada, como parte de una prestación a los servicios ofrecidos como valor actual o de obligación de crédito proyectada.

Según Mallo y Pulido (2008), este reconocimiento de gasto como unidad de crédito por jubilación, esta en función de conservar la esperanza de vida de cada trabajador. Cada trabajador jubilado se acredita a una estimación de dependencia salarial, motivo por el cual, reciben beneficios económicos por una denominada remuneración por sus labores dentro de la empresa a la que brindaron sus servicios laborales.

El Código de trabajo dictamina las reglas de aplicación de la jubilación patronal, las cuales se relaciona a continuación: a) El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es quien determina las normas fijadas para la pensión tomando como referente los indicadores medibles (coeficientes de pago, edad y tiempos de servicios en la empresa); b) Se establece que para la pensión mensual de jubilación patronal no debe exceder a la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares mensuales (si solo tiene derecho a la jubilación del empleador) y a veinte dólares si es beneficiario a doble jubilación; c) Para solicitar que se acredite periódicamente el pago de la pensión al trabajador, deberá solicitar de manera fundamentada un fondo global para que éste le jubile por su cuenta o en su defecto; d) Los trabajadores que estuviesen en proceso de jubilación para la liquidación o prelación de créditos, tiene en su condición de jubilados el derecho a la preferencia de bienes y servicios prestados y liquidados, así como aquellos hipotecas contratadas en el tiempo de su trabajo empresarial.

Contexto actual ecuatoriano

Es conocido que en el contexto actual, Ecuador se moviliza para una profunda consagración al ordenamiento jurídico ecuatoriano como un derecho del trabajador, posibilitando la instrumentación de una nueva Ley de Oportunidades. Para Ortíz, (2022), esta ley dictamina como documento normativo legal el pago obligatorio a la jubilación patronal, estableciendo una lógica conducente a este proceso por el concepto de jubilación.

Mediados por este proceso judicial, se ha logrado transitar en el ámbito jurisprudencial ecuatoriano, estableciendo un ambiente de conformación e igualdad para atender la diversidad de realidades sobre la jubilación patronal, estas conceptualizaciones tienen sin dudas peculiaridades que las distinguen del resto de los países del área Latinoamericana delimitando sus normas específicas y aquellos casos judiciales que necesitan de una atención personalizada apegados a la ley ecuatoriana.

Desde este apartado legislativo, es necesario que toda empresa retome la instrumentación de directrices relacionadas con los derechos laborales. A continuación, se expresan estos principios constitucionales para el Ecuador. Entre los principios del Derecho Laboral que revisten mayor importancia a la luz de la Constitución ecuatoriana se encuentra la irrenunciabilidad, intangibilidad, condición más beneficiosa y el de la progresividad.

Estos principios se convierten en normativas de obligatorio cumplimiento como parte del código del trabajo para la jubilación patronal, permiten la visualización de normas y requerimientos judiciales importantes para poder transitar a la obligación de los pagos en concepto de jubilación a los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos, incluyendo la jubilación patronal; en el caso de incumplimiento con los preceptos de estos principios, se afectan sin dudas los estados financieros del empleador.

La esencia de cada principio apunta a la nueva Ley de oportunidades en el territorio ecuatoriano, cediendo la posibilidad para aquella parte o grupo poblacional que no tiene derecho a acogerse a un proceso de jubilación por no estar contratado temporalmente o no poseer un trabajo fijo; sin dudas, es una gran oportunidad para atender a la diversidad y defender los derechos laborales.

Discusión

Se ha comprobado que en la actualidad, el gobierno ecuatoriano se ocupa por promover la eliminación de la jubilación patronal sobre la base de la creación de una ley que brinde oportunidades y permita una apertura consciente para aquel sector de la población que no cuente con un puesto laboral fijo o sea intermitente en su contrato laboral; en este sentido, se ha creado una gran brecha entre el sector empresarial y los trabajadores con el objetivo de discutir los derechos y exigencias laborales en relación con la jubilación patronal ecuatoriana, sobre esta base se discuten bases legales y jurídicas en el contexto laboral que merecen modificaciones a las ya establecidas en este contexto Ortíz (2022).

Precisamente en el contexto jurisprudencial ecuatoriano, existen trabajos que han avanzado en la solución de la problemática a la jubilación patronal, aspecto que ha generado numerosas expectativas y consideraciones encontradas en cuanto a su conceptualización y la forma de proceder con el trabajador jubilado, respetando sus deberes y derechos que aparecen plasmados en las normas y mandamientos judiciales.

Una expectativa actual en la realidad ecuatoriana la constituye el llamado reordenamiento jurídico con respecto a la jubilación patronal, tomando como núcleo central los derechos del trabajador expresados en la acumulación del tiempo de trabajo la llamada antigüedad laboral reconocida en estos mandamientos judiciales laborales.

Este derecho a la jubilación patronal, al igual que los restantes derechos laborales reúne las características de ser una acción imprescriptible para cada trabajador como medio para continuar su vida social y económica, poder suplir sus necesidades primarias, por lo que se convierte en un derecho irrenunciable.

Dentro de los elementos de mayor discusión en este reordenamiento jurídico relacionado con la jubilación patronal, lo constituye su carácter transitorio; en este sentido Soto, (2015) se ha pronunciado por la reactivación de la Caja del Seguro para ser utilizada por aquellos trabajadores jubilados de avanzada edad. El citado autor, se pronuncia en sus estudios por el carácter procedimental e instrumental de la llamada Caja del Seguro para aquellos trabajadores con un tiempo de trabajo límite de treinta años ininterrumpidos para poder acceder de forma directa a la jubilación pública.

En esta misma línea de pensamiento se pronuncia en sus estudios Moreno, (2013), el cual agrega que este registro en la justificación laboral construida por el tiempo laborado, es aquí donde se justifica tal efecto contraproducente en relación a la jubilación patronal.

En comparación con los países Chile y Colombia, se destaca como principal diferencia la participación estatal, pues a diferencia de Ecuador, en estos existe intervención del sector privado, pese a esto el sistema continúa teniendo fallas, de tal forma que en las manifestaciones del pueblo chileno en el año 2019 se exigía una pensión digna tomando en cuenta que no todos poseían acceso a un trabajo formal, situación que afecta el monto final de la jubilación. En Colombia, debido a las mismas razones, se vio necesario una reforma, en la cual se ha tomado en consideración aquellas personas que debido a la informalidad e inestabilidad no han podido cotizar los ahorros para su vejez. Aun cuando estos tres países presentan problemas para generar una sostenibilidad del sistema a largo plazo, no se recomienda basarse en ellos con la finalidad de generar mejoras al sistema ecuatoriano, puesto a que no intervienen entidades privadas, el sustento de vida es diferente, y tanto los pilares que se basan el sistema chileno y colombiano son diferentes, tomarlos en cuenta sería ampliar el problema actual cuando existen otras debilidades que deben ser corregidas primero.

Si bien con los resultados estadísticos se puede contrastar como el desempleo ha aumentado en los últimos años, no se puede relacionar con alguna causa directa a la que se deba pues la información es limitada, a pesar de ello las razones se pueden relacionar a la situación crítica del país y al abuso de los empleadores junto al desconocimiento de los trabajadores, que es un denominador común en el derecho laboral.

Hay que reconocer que hacer investigación en derecho laboral es hacer investigación de, en y para poblaciones de trabajadores en jubilación patronal; y que implica necesariamente hacer investigación de carácter laboral y social, esto es, utilizar la movilidad laboral con el objetivo de complementar la pensión y reducir el miedo a contratar fuerza de trabajo, controlando las desventajas para aliviar los despidos; en el caso de los trabajadores ecuatorianos, se aleja de la necesidad en este sentido Montero (2020).

Como una forma de “populismo laboral”, el derecho laboral se ha visto sostenido por la situación económica que atraviesa el Ecuador, lo cual ha sido usado desde la política y ha impedido que los trabajadores logren reconocer de manera efectiva sus derechos y estos sean vulnerados, ya que la jubilación patronal no ha cumplido con el propósito por la cual fue creada, sino que se ha ido convirtiendo en una obligación difícil de cumplir para los empleadores y en consecuencia un “despido anticipado” para los trabajadores que desean gozar de este beneficio social, que es indispensable para el trabajador y que por derecho le corresponde para cubrir sus necesidades básicas, después de una vida laboral activa.

En las últimas décadas, Ecuador, ha sido uno de los países latinoamericanos cuya jurisprudencia avanza, dando respuesta a nuevos conflictos y necesidades, no obstante en el contexto laboral este principio de progresividad es ausente y se ve tachado por posturas políticas, las cuales lastimosamente no permiten que los derechos de los trabajadores no respondan a exigencias contemporáneas y las dificultades de aplicación crezcan.

Dentro de esta perspectiva, se establece cuáles son los verdaderos beneficios de la jubilación patronal y la proyección actual de los trabajadores ecuatorianos para asegurar un futuro digno y próspero, así como los pasos legales para detectar y superar las barreras patronales que se puedan presentar. Se trata de tener una visión generalizada sobre la jubilación patronal que supone la adopción de este tipo de medidas laborales justificadas en la constitución del país en el contexto laboral para las organizaciones empresariales y los empleados incidiendo en aquellos con edad establecida para su jubilación.

CONCLUSIONES

Como conclusiones se tiene que la realidad que enfrenta la jubilación patronal es grave y amplia, empezando por la falta de acceso a información con lo que es imposible realizar estadísticas para sostener una hipótesis, que más allá de ser usadas para un estudio, son importantes para el desarrollo de políticas públicas. Sin estadísticas claras es imposible que se generen propuestas interesantes para resolver estas realidades, con lo cual lo único que se beneficia es al populismo laboral que propone situaciones sin conocer el trasfondo y las necesidades del sector.

El sistema de jubilación ecuatoriano en general presenta fallas que se centran en el financiamiento a largo plazo, existe además el abuso de poder por parte de empleadores al no afiliar a sus trabajadores o el negociar el monto de dinero que se les dará por el finiquito de la relación laboral aun cuando el cálculo de estos se establece en la ley. Por ellos es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y reciban lo justo por haber entregado su fuerza de trabajo durante tantos años.

Los órganos jurisdiccionales mediante controles constitucionales y el ejercicio de la justicia han logrado ampliar el significado y objetivo de la jubilación patronal al remarcar su naturaleza imprescriptible e irrenunciable, a la par de otros derechos laborales. Estos principios logran la protección de los trabajadores, evitando que dicha remuneración sea negada, limitada o que carezcan de equidad, más bien garantice condiciones justas al finalizar su vida laboral.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Abdullahi, G y Jummai, M. (2015). Retirement challenges and sustainable development in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 94-98. <https://acortar.link/F7k9iU>
- Astudillo Valverde, L. (2023). Protección del principio de estabilidad laboral a través de la sustitución de la jubilación patronal. [Trabajo de titulación]. Universidad Católica de Cuenca.
- Basantes Figueroa, J. I. (2016). El derecho de la jubilación patronal y el pago arbitrario de la pensión jubilar patronal a los trabajadores del GAD. Municipalidad de Ambato, en el año 2014 (Bachelor's thesis).
- Bonilla, L. A. (2019). La jubilación, un derecho de los trabajadores o una mera prestación de la seguridad social ecuatoriana. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 18(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.33789/enlace.18.43>
- Cevallos Zambrano, J. (2017). Análisis de la sentencia No. 077-13-sep-cc. Caso No. 0080-10-ep. Sobre la inconstitucionalidad de la reducción del monto de la

- pensión jubilar patronal. Foro: Revista De Derecho, (24), 129–138. Recuperado a partir de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/450>
- Cueto, J. (2024,18 de junio). Reforma de pensiones en Colombia: Qué cambia para los jubilados en Colombia con la histórica reforma de pensiones de Petro (y cómo se compara a otros países de América Latina). BBC NEWS. <https://www.bbc.com/mundo/articles/crggvrmnvv1o>
- Cueva, C. E. (2023). Un examen prospectivo constitucional sobre la jubilación patronal proporcional: Análisis crítico constitucional de la jubilación patronal proporcional y estrategias argumentales. Revista de la Facultad de Derecho de México, 73(287), 29-52.
- Espinosa Cueva, C. (2023). Un examen prospectivo constitucional sobre la jubilación patronal proporcional: Análisis crítico constitucional de la jubilación patronal proporcional y estrategias argumentales. Revista De La Facultad De Derecho De México, 73(287), 29–52. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2023.287.86756>
- Graciela Monesterolo, Sistema regulatorio de empleados privados y obreros (Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2020), 158
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. Gestionar: revista de empresa y gobierno, 1(4), 19-31.
- Jerez-Quinquigano, A., Pachucho-Chisaguano, J., & Falconí-Hidalgo, M., (2023). Jubilación patronal: Un estudio del impacto rentable en las pequeñas y medianas empresas. 593 Digital Publisher CEIT, 8(3), 700-714 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1799>
- Mallo Rodríguez, C., & Pulido Álvarez, A. (2008). Contabilidad financiera: un enfoque actual. Paraninfo.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024, Mayo 27). Sistema Único del Trabajo. Retrieved from Sistema Único del Trabajo: <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>
- Moreira Posligua, A. E. (2019). Efectos del pago de fondo global de jubilación patronal en el derecho de jubilación (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2019.).
- Morejón Morejón, J. G. (2023). La jubilación patronal, un derecho no reconocido en el Municipio de Guaranda en el año 2020 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Derecho. Abogado de los Tribunales de la República.).
- Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro, Revista de Derecho, 19, 79-95. <https://acortar.link/5g5y3B>
- Moyano, J. A. (2022). La jubilación patronal en Ecuador. OBSERVATORIO DE FINANCIAMIENTO PARA EL DESARROLLO, (2), 12-17.
- Organización Internacional del Trabajo . (08 de Mayo de 2024). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/es/resource/news/casila-mitad-de-las-personas-mayores-de-65-anos-en-ecuador-no-recibe>
- Ortíz, E. (2022). Jubilación patronal en Ecuador: un derecho que "no debe eliminarse" pero si repensarse. Recuperado el 18 de Octubre de 2021, de <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/jubilacion-patronal-en-ecuador-underecho-que-no-debe-eliminarse-pero-si-repensarse-EI831226>
- Ramos Urra, R. (2021). Sistema de pensiones en Chile: origen y relación con la calidad de vida de la población chilena [Trabajo final del Grado de Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/2445/180165>
- Resolución No. 07-2021 de la Corte Nacional de Justicia publicada en el Registro Oficial No. 502 del 26 de julio de 2021.
- Rubio-Cano, B. S., Martínez-Arboleda, S. A., Reyes-Lindarte, J. A., Ibarra, D. A. P., & Velásquez-Carrascal, B. L. (2019). Planeación Para La Jubilación. Revista Convicciones, 6(11), 76-84.
- Soto, J. (2015, enero 15). La Jubilación Patronal. PBP. <https://www.pbplaw.com/es/jubilacion-patronal/>
- Taboada, P. El derecho a morir con dignidad. Acta bioeth. <https://acortar.link/9DdlJo>