



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

“LA PENSION JUBILAR PATRONAL EN EL ECUADOR”

TUTOR:

Msc. Ab. GUSTAVO MARRIOTT ZURITA

AUTOR

Sr. RAUL BRIONES MURILLO

GUAYAQUIL - ECUADOR.

2015 – 2016

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS POR AUTOR

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Raúl Elías Briones Murillo, con cedula de ciudadanía N. 0923221097 en calidad de autor, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran como producto de la investigación que he realizado.

Que soy el único autor del trabajo del Proyecto de Investigación “La Pensión Jubilar Patronal en el Ecuador”

Que el perfil del proyecto es de mi autoría, y que en su formulación se han respetado las normas legales y reglamentos pertinentes, previa obtención del título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA, de la Facultad de CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

De conformidad con lo establecido en el Capítulo I de la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, su reglamento y normativa institucional vigente dejo expresado mi aprobación de ceder los derechos de reproducción y circulación de esta obra, a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Dicha reproducción y circulación se puede realizar, en una o varias veces, en cualquier soporte, siempre y cuando sea con fines sociales educativos y científicos.

El autor garantiza la originalidad de su aportación al proyecto como el hecho de que goza de libre disponibilidad de los derechos que cede.

AUTOR
Sr. RAUL BRIONES MURILLO

Universidad Laica “VICENTE ROCAFUERTE” De Guayaquil

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del proyecto de investigación, nombrado por el Director de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Certifico:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el Tema:

“La Pensión Jubilar Patronal en el Ecuador”, presentando como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA

El mismo que consideramos que debe ser aceptado por reunir los requisitos legales, viables e importancia del tema.

Presentado por el Egresado:

Raúl Elías Briones Murillo C.I. 0923221097

Msc. Ab. Gustavo Marriott Zurita

TUTOR

CERTIFICADO DE PLAGIO

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TITULO Y SUBTITULO: PONER EL TEMA DE SU PROYECTO
COMPLETO**

**AUTOR/ES: RAUL
ELIAS BRIONES
MURILLO**

**REVISORES: Msc. Ab. GUSTAVO MRRRIOTT
ZURITA**

**INSTITUCIÓN:
UNIVERSIDAD LAICA
VICENTE
ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL**

**FACULTAD:
CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO**

CARRERA: DERECHO

**FECHA DE
PUBLICACIÓN:**

N. DE PAGS:

ÁREAS TEMÁTICAS:

**PALABRAS CLAVE: JUBILACION – TRABAJADOR – EMPLEADOR
– ESTADO – FAMILIA – ECONOMIA – SOCIEDAD**

RESUMEN:

La investigación ha sido orientada al análisis de los diversos factores que influyen en la cuantificación de la Jubilación Patronal, observando para esto los efectos sociales y económicos que generan tras de sí este derechos.

La exploración reflejara como las condiciones sociales están íntimamente relacionadas con los aspectos económicos de los trabajadores y sus familias, y cuál es la participación del Estado en la relación resultante de trabajadores y empleadores.

Se plantearan métodos de investigación, en que se determine las incidencias de una eventual modificación del derecho de jubilación, y como este se concibe al respecto de cada sector económico y social que interviene en este estudio.

Al finalizar se planteara un sistema de cálculo que se aproxime más a encontrar un valor resultante que satisfaga la demanda de los trabajadores, pero que tampoco transgreda los derechos y condiciones económicas y financieras de las empresas.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (tesis en la web):	<input checked="" type="checkbox"/>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES/ES: RAUL ELIAS BRIONES MURILLO	Teléfono: 0980617885	E-mail: raul12587@hotmail.com rbriones@bancoguayaquil.com
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	Nombre: MSC. WASHINGTON VILLAVICENCIO SANTILLAN DECANO	
	MSC. GUSTAVO MARRIOTT ZURITA DIRECTOR – CARRERA DE DERECHO	
	Teléfono: 2596500 EXT. 249 DECANO	
	2596500 EXT. 233 DIRECTOR CARRERA DE DERECHO	
	E-mail: wvillavicencios@ulvr.edu.ec gmarriottz@ulvr.edu.ec	

AGRADECIMIENTO

Antes de todo, quiero darle la gracias a Jehová por la vida y poder en ella disfrutar de las alegrías e incluso las tristezas, que nos dejan a su paso lecciones para regresar más fuertes y continuar con más ganas. Gracias a mi familia, mi papá Carlos Briones y mi mamá Elena Murillo, por darme los valores humanos necesarios para enfrentar las desigualdades sociales y a defender lo correcto incluso a riesgo de perderlo todo. A mis hermanos Roberto, Richard, Karen y Rodney Briones por confiar en mí y darme su apoyo, a mi tía Blanca Murillo quien me ayudo a confiar en mí en tiempos muy difíciles y a saber que el destino se lo construye uno mismo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi abuela, Ángelita Saltos Pinargote, por haber sido mi guía y mejor ejemplo de lucha en las dificultades de la vida, pero sobre todo por ser mi mejor amiga. A mis hijos, Romina Sofía y Carlos Alejandro Briones Gavilanes quienes me recuerdan con sus ocurrencias que la vida no pasa en vano. Y de manera muy especial a mi amada esposa Vanessa Gavilanes, a quien debo mucho la consecución de este título, por recordarme siempre que sin sacrificio no hay Recompensa. A todos ellos, gracias por ocupar ese lugar especial que guarda mi corazón.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS POR AUTOR	II
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	III
CERTIFICADO DE PLAGIO URKUND	IV
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA	V
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
TABLA DE CONTENIDO	IX
INDICES DE TABLAS	XII
INDICES DE GRAFICOS	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV

PRIMER CAPITULO EL PROBLEMA

TEMA	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
FORMULACION DEL PROBLEMA	17
SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	17
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	19
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	20
DELIMITACION O ALCANCE DE LA INVESTIGACION	20
VARIABLES	22
HIPOTESIS O IDEA DE TESIS A DEFENDER	22

SEGUNDO CAPITULO

MARCO TEORICO

MARCO TEORICO REFERENCIAL	
<i>LA LEGISLACION LABORAL</i>	27
<i>HERENCIA ROMANA</i>	27
<i>HISTORIA DE LA JUBILACION PATRONAL EN EL ECUADOR</i>	28
<i>EDAD PARA JUBILARSE</i>	32
<i>PRINCIPIOS Y VALORES REFERENTE A LOS JUBILADOS PATRONALES</i>	33
<i>TRÁMITE Y SOLICITUD DE JUBILACION EN EL MINISTERIO DE TRABAJO</i>	36
<i>PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIÓN</i>	40
<i>EL PRINCIPIO DE FAVOR O "PRO - OPERARIO"</i>	42
<i>ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO</i>	43
MARCO CONCEPTUAL	
<i>DERECHO LABORAL</i>	50
<i>JUBILACIÓN</i>	51
<i>JUBILACIÓN PATRONAL</i>	52
<i>SEGURIDAD SOCIAL</i>	52
<i>EL ESTADO</i>	54
<i>TRABAJADOR</i>	54
<i>EL PATRONO O EMPLEADOR</i>	55
<i>COSTO DE VIDA</i>	55
<i>CANASTA BASICA FAMILIAR</i>	56
<i>REMUNERACION BASICA UNIFICADA</i>	56
<i>LAS HIPOTESIS EN LA INVESTIGACION</i>	56
MARCO LEGAL	
<i>CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR</i>	59
<i>TRATADOS INTERNACIONALES</i>	63
<i>CODIGO DEL TRABAJO</i>	67
<i>PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR</i>	70
<i>LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO</i>	77
<i>REGLAMENTO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORG. DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO</i>	78

TERCER CAPITULO

MARCO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACION	79
ENFOQUE DE LA INVESTIGACION	81
TECNICAS DE INVESTIGACION	83
<i>LA ENCUESTA</i>	84
<i>LA ENTREVISTA</i>	85
POBLACION Y MUESTRA	87
ENCUESTA	87
<i>PREGUNTAS, TABULACION Y ANALISIS</i>	89
ENTREVISTA	100
<i>PREGUNTAS, RESPUESTAS Y ANALISIS</i>	101
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIÓN	113
PRESENTACION DE LAS RECOMENDACIONES	115
BIBLIOGRAFIA	121
ANEXOS	
COEFICIENTES DEL CÓDIGO DE TRABAJO	125
CERTIFICADO DE REGIMEN LABORAL	126
SOLICITUD PARA EL CALCULO DE JUBILACION PATRONAL	127
CERTIFICADO DE LA CANASTA BASICA AL NOV. 2015 - INEC	128

INDICE DE TABLAS

TABLA 1	PARAMETRO DE JUILACION ESTATAL	41
TABLA 2	CONDICIONES LABORALES DE EMPLEO Y SUBEMPLEO	46
TABLA 3	POBLACION DE ESTUDIO – CAMARAS DE COMERCIO	87
TABLA 4	FORMULA PARA OBTENER LA MUESTRA	88
TABLA 5	DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR CAMARAS	88
TABLA 6	PREGUNTAS PARA ENCUESTAS	89
TABLA 7	ENCUESTA – PREGUNTA 1	90
TABLA 8	ENCUESTA – PREGUNTA 2	91
TABLA 9	ENCUESTA – PREGUNTA 3	92
TABLA 10	ENCUESTA – PREGUNTA 4	93
TABLA 11	ENCUESTA – PREGUNTA 5	94
TABLA 12	ENCUESTA – PREGUNTA 6	95
TABLA 13	ENCUESTA – PREGUNTA 7	96
TABLA 14	ENCUESTA – PREGUNTA 8	97
TABLA 15	ENCUESTA – PREGUNTA 9	98
TABLA 16	ENCUESTA – PREGUNTA 10	99
TABLA 17	NOMINA DE ENTREVISTADOS	100
TABLA 18	COEFICIENTES DEL CODIGO DEL TRABAJO	116
TABLA 19	CALCULO DE 60 ULTIMAS REMUNERACIONES	116
TABLA 20	CALCULOS DE CASOS PRACTICOS	117
TABLA 21	PROPUESTA DE TABLAS PORCENTUALES DE EDAD Y AÑOS DE SERVICIO	118
TABLA 22	RESULTADOS DE LOS CALCULOS APLICANDO LA PROPUESTA	118
TABLA 23	COMPARACION DE RESULTADOS	119

INDICE DE GRAFICOS

<i>GRAFICO 1</i>	<i>POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA</i>	<i>43</i>
<i>GRAFICO 2</i>	<i>COMPOSICION DE LA POBLACION NACIONAL</i>	<i>47</i>
<i>GRAFICO 3</i>	<i>EVOLUCION DE INDICADORES LABORALES</i>	<i>47</i>
<i>GRAFICO 4</i>	<i>EMPLEO INADECUADO Y SEGURIDAD SOCIAL</i>	<i>48</i>
<i>GRAFICO 5</i>	<i>EMPLEO ADECUADO Y SEGURIDAD SOCIAL</i>	<i>48</i>
<i>GRAFICO 6</i>	<i>PORCENTAJE DE EMPLEO PUBLICO RESPECTO AL EMPLEO ASALARIADO</i>	<i>49</i>
<i>GRAFICO 7</i>	<i>PORCENTAJE DE EMPLEO PUBLICO RESPECTO AL EMPLEO TOTAL</i>	<i>49</i>
<i>GRAFICO 8</i>	<i>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION</i>	<i>82</i>
<i>GRAFICO 9</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 1</i>	<i>90</i>
<i>GRAFICO 10</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 2</i>	<i>91</i>
<i>GRAFICO 11</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 3</i>	<i>92</i>
<i>GRAFICO 12</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 4</i>	<i>93</i>
<i>GRAFICO 13</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 5</i>	<i>94</i>
<i>GRAFICO 14</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 6</i>	<i>95</i>
<i>GRAFICO 15</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 7</i>	<i>96</i>
<i>GRAFICO 16</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 8</i>	<i>97</i>
<i>GRAFICO 17</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 9</i>	<i>98</i>
<i>GRAFICO 18</i>	<i>ENCUESTA – PREGUNTA 10</i>	<i>99</i>

LA PENSION JUBILAR PATRONAL EN EL ECUADOR

RESUMEN

El presente trabajo ha sido orientado al análisis de los diversos factores que influyen en la cuantificación de la Jubilación Patronal, observando para esto los efectos sociales y económicos que generan tras de sí este derechos.

La exploración reflejara como las condiciones sociales están íntimamente relacionadas con los aspectos económicos de los trabajadores y sus familias, y cuál es la participación del Estado en la relación resultante de trabajadores y empleadores.

Se plantearan encuestas y consultas que lleguen a determinar en base a métodos de investigación cuantitativos y cualitativos cuales podrían ser las incidencia de una eventual modificación del derecho de jubilación, y como este se concibe al respecto de cada sector económico y social que interviene en esta investigación. Las conclusiones obtenidas serán reflejadas de la forma más clara y precisa por cuanto son los elementos que nos ayudaran a establecer un punto medio o más justo para la revisión y posible planteamiento de la modificación de la pensión de Jubilación Patronal.

Al finalizar esta exploración de ideas y criterios será planteado un sistema de cálculo que se aproxime más a encontrar un valor resultante que satisfaga la demanda de los trabajadores, pero que tampoco transgreda los derechos y condiciones económicas y financieras de las empresas.

THE EMPLOYER RETIREMENT PENSION IN ECUADOR

ABSTRACT

The present study was aimed at analyzing the various factors that influence the quantification of the Employer Retirement, watching to this social and economic effects generated behind this picture.

Exploration reflect the social conditions are closely related to the economics of workers and their families, and what is the state's share in the resulting ratio of workers and employers.

surveys and consultations to reach determined based on quantitative and qualitative methods of research which could be the impact of a possible change in the right to retirement were raised, and how it is conceived for each economic and social sector involved in this research . The conclusions will be reflected as clearly and precisely because they are the elements that will help us establish a medium point or more just for review and possible modification of approach to the pension management.

At the end of this exploration of ideas and approaches it will be raised a computing system that is closest to finding a resulting value that satisfies the demand for workers, but also violates the rights and economic and financial conditions of companies.

PRIMER CAPITULO

EL PROBLEMA

TEMA

La Pensión Jubilar Patronal en el Ecuador

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Descompensación Socio-Económica en el beneficio de Jubilación Patronal para una persona jubilada sugiere una depresión en su calidad de vida, dejando a un lado el nivel económico que tenía hasta antes de la jubilación.

El reducido pago que se cumple por concepto de Jubilación Patronal provoca resultados negativos tanto para los jubilados como para la sociedad en general, es por esta razón que en la investigación he procurado incluir las manifestaciones de grupos sociales con referencia a la problemática e insuficiencia jurídica, tratando también de reunir los elementos de convicción suficientes que me permitan proponer una reforma al cálculo de pensión jubilar patronal y a su vez al Código de Trabajo, con el objetivo de contribuir a que los jubilados patronales tengan una condición de vida que asegure la satisfacción de sus necesidades y sobre todo que se cumplan las garantías que ofrece el estado en garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en la constitución para hacer posible su desarrollo integral.

Para que esto no ocurra es necesario un sistema jurídico y gubernamental más comprometido en no permitir las vulneraciones al sector de jubilados de nuestra sociedad y con ello que no se sobreponga el poder de los grandes intereses capitalistas a los intereses de las grandes masas sociales.

Hace falta trabajar en un cálculo de pensiones jubilares más cercana a las necesidades de las familias ecuatorianas para que estas puedan encontrar una fuente de ingresos necesarios para continuar con sus proyectos y una vida con condiciones dignas de un jubilado.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Actualmente la pensión de jubilación patronal carece de regulaciones legislativas, a pesar de esto las empresas privadas continúan en la obligación de concederles a sus jubilados la pensión patronal, con el fin de sustentar sus gastos generales una vez jubilados de la empresa.

Al revisar el marco jurídico ecuatoriano, se determinan que las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código de Trabajo resultan insuficientes para prevenir y proteger a este grupo vulnerable.

Los derechos laborales fundamentales que protegen a los trabajadores, cada vez resultan más difíciles de mantener, ya que los empresarios presionan sean cada vez más flexibles, consiguiendo con ello el retroceso de muchos años de conquistas laborales, pretendiendo que vuelvan a las condiciones laborales del siglo pasado.

SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

Los Objetivos de la Pensión Jubilar Patronal deben de responder a la realidad socio-económica del país, observando los aspectos sociológicos e históricos, los cuales permitan mecanismos de cálculo necesarios para alcanzar una pensión para vivir con dignidad y no solo sobrevivir por no contar con los recursos necesarios para solventar los gastos de salud, vivienda, alimento, vestido, educación tanto personales como familiares.

Por eso se considera que una vez jubilado el ex trabajador dejara de percibir una remuneración acorde a sus necesidades y gastos frecuentes que mantuvo durante sus años de trabajo, por lo tanto al ser inferior su pensión jubilar este podría recaer en un abuso de gastos sin poderse ajustar a sus nuevos ingresos. Esta situación se agrava al tener aun entre sus miembros de la familia a personas dependientes como hijos menores de edad, los mismos que mantendrán gastos permanentes acordes a sus

edades, por lo que anclar estos presupuestos básicos al de la Pensión Jubilar se corre el riesgo que la educación, salud y esparcimientos se vean gravemente disminuidos en su calidad, más aun si esta pensión llega a ser el único ingreso permanente del hogar.

Sabemos que uno de los principales motores de la economía que mueve al país es el turismo, por lo que es obvio asumir que luego de una decisión de vida como es la jubilación, el pensionista piense en poder disfrutar su tiempo conociendo distintos lugares seguramente dentro del país, pero al tener una depresión en su presupuesto, difícilmente podrá alcanzar su objetivo, por lo tanto la sociedad tendrá a un grupo sensible como lo son sus jubilados en la penosa situación de no poder gozar sus oportunidades.

La Pensión Jubilar Patronal debe de contener elementos o variables que se ajusten a una realidad general de nuestra economía, las mismas que al momento de ser consideradas permitan obtener un resultando que satisfaga las necesidades básicas de los jubilados, entre estas consideraciones podemos obtener:

- 1.- Los gastos básicos de manutención que pudiesen generar una persona.
- 2.- El promedio de vida de la población ecuatoriana.
- 3.- Gastos extraordinarios propios de una vida digna.

El seguro social a la vejez la ve como un riesgo social, por lo que el trabajador ya no tiene las mismas capacidades para las labores cotidianas que venía desempeñando, en cambio la jubilación patronal solo mira que el trabajador haya cumplido los 25 años o más de trabajo. Existen dos criterios sobre el tema, uno en que se considera que la doble jubilación es un no tiene sentido de existir y por otro lado en que se considera que la jubilación patronal solo debe considerarse a falta de la jubilación del Seguro Social, o hasta que esta sea concedida. Por lo que podemos determinar que la jubilación patronal posee las características de jubilación complementaria, ya que sirve para mejorar las limitantes condiciones que exige la jubilación que otorga el IESS. La Jubilación Patronal es un derecho

que se encuentra reconocido en la constitución y las leyes del código de trabajo. Por eso si pueden coexistir la doble jubilación, porque ambas provienen de leyes vigentes, que se las considera como derechos irrenunciables, o adquiridos que están establecidos en la constitución ecuatoriana, e instrumentos internacionales.

Como determina la ley El Estado debe garantizar a los trabajadores las condiciones necesarias para una vida digna, ya que al ser estos la pieza clave del progreso individual y colectivo de la sociedad necesitan de su atención.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVOS GENERALES

Proponer la reformulación de los parámetros para el cálculo de liquidación de la Pensión Jubilar Patronal, de modo que permita la reformulación de las variables que influyen en la cuantificación de la misma y así eliminar la descompensación existente entre el beneficio y el costo de vida para un jubilado en el Ecuador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Sistematizar el marco legal de la Pensión Jubilar Patronal, así como las variables o elementos que se deben considerar para el cálculo de Pensiones Jubilares.
- b. Diagnosticar el nivel de la descompensación socio-económica en el beneficio de Jubilación Patronal
- c. Reformular las variables que influyen en la cuantificación del cálculo de pensión Jubilar Patronal.
- d.- Que en caso de muerte pueda su derecho habiente seguir beneficiándose de esa pensión y ya no sea solo por un año, si no por cuatro años posterior al deceso del causante.

JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La jubilación Patronal en muchos países y legislaciones se comprende como un retiro del trabajador de sus funciones habituales en una empresa por haber cumplido un determinado tiempo en la misma, de ahí que adquiere el derecho a recibir una pensión periódica o total en relación a ciertos procedimientos de cálculo que dispone por ejemplo nuestro Código de Trabajo.

Una vez desarrollada la investigación, podrá servir de sustento académico a personas que se interesen del tema como contenido bibliográfico y material de análisis docente por los casos que contiene, dejara así un registro práctico del desarrollo de una investigación pertinente a nuestra realidad social, interés que fue desarrollado y promulgado desde nuestras aulas universitarias.

Considero que esta investigación es de gran alcance social puesto que el 95,72% de la población económicamente activa se encuentra con un empleo del que puede ser beneficiado con la Jubilación Patronal de continuar en el mismo.

DELIMITACION O ALCANCE DE LA INVESTIGACION

La presente investigación tiene un sentido amplio en su aplicabilidad, ya que trata directamente sobre la inconsistencia contenida en el derecho positivo como lo es el Código de trabajo, que rige sobre todo el territorio nacional. Este cuerpo legal es el reflejo de las innumerables luchas y conquistas de los trabajadores a lo largo de los siglos y así como también estos mismos derechos han sido menoscabados por poderes económicos y políticos.

Deberemos así mismo realizar un análisis de nuestro ordenamiento jurídico con referencia a las garantías constitucionales que tutelan a los ecuatorianos y como estos derechos reconocidos deberían ser reflejo de lo que manifiesta el Plan Nacional del Buen Vivir que en su capítulo noveno nos habla del mejoramiento de la calidad de vida.

Tratar este tema se vuelve pertinente en la actualidad ya que conlleva efectos económicos directos en las empresas y como estas deberán ajustar sus presupuestos para saldar con este beneficio monetario los años de exclusiva dedicación laboral el jubilado dio a la misma empresa.

Deberemos con esta investigación alcanzar pensiones que permitan a los jubilados vivir en buenas condiciones el resto de su vida, que puedan solventar los gastos de salud, educación, vivienda y alimentación en su vejez, que es la etapa más difícil y dura del ser humano. Entonces el estado juega un rol preponderante para con sus ciudadanos, y garantizar y reconocer sus derechos y entre ellos los de jubilación

Entendemos que en nuestra realidad nacional se ha venido dando un trato desigual y discriminatorio por parte del empleador, como consecuencia de las continuas relaciones laborales , formándose un escenario complicado para los trabajadores que en su estado de indefensión poco pueden hacer para cambiar su destino. Un trabajador es la pieza fundamental para el desarrollo colectivo de una sociedad, de ahí la necesidad de que el estado y sus instituciones intervenga para un efectivo control y garantía de todos los derechos y beneficios que les asistan a los trabajadores, tanto constitucional, legal y administrativo.

Si bien los trabajadores son el motor del país, también es cierto que los empleadores juegan un rol importantísimo para mantener activa la economía nacional , por lo tanto, Trabajadores , Empleadores y Estado deben trabajar conjuntamente para impulsar y buscar nuevos horizontes económicos y de bienestar social, para que nos lleven al completo y versátil desarrollo humano, debemos entonces entender que tanto empleador y trabajador son seres humanos y desde esa perspectiva debe vérselos y regularlos, para evitar cualquier forma de injusticia o desigualdad, entendiendo que el trabajador siempre y en la mayoría de los casos se encuentra en un estado de desigualdad económica, pero como seres humanos siempre serán iguales .

Lo que buscamos con este proyecto de investigación es cerciorarnos sobre las pensiones que reciben los jubilados en el Ecuador sean de empresas privadas

Es necesario realizar un análisis sintetizado de los servidores públicos ya que en este campo debo referirme a la nueva ley Orgánica de Servidores Públicos que se encuentra en controversia y a generado disgustos en algunos sectores sociales como ejemplo: educación , trabajadores privados , trabajadores de las empresas públicas o con mayor participación Estatal , policías , militares . Como el tema de investigación es complejo y amplio voy a profundizar específicamente en la jubilación y sus diferencias con el sector público, para después dar algunas recomendaciones de ser necesarias, que de ser de su interés las puedan acoger alguna institución o la propia universidad o la persona que vaya a ejecutar la tesis en sí.

VARIABLES

DEPENDIENTE:

Compensación socio-económica más cercana a las necesidades del Jubilado

Soporte económico y presupuestario para afrontar el costo del beneficio de jubilación Patronal por parte de las Empresas

INDEPENDIENTE:

Reformular los parámetros para el cálculo de liquidación de la Pensión Jubilar Patronal.

HIPOTESIS O IDEA DE TESIS A DEFENDER

Si se reformulan los parámetros para el cálculo de liquidación de la Pensión Jubilar Patronal, se podrá replantear las variables que influyen en la cuantificación de la misma de modo que se obtenga una compensación más cercana a la realidad y necesidades socio-económicas del jubilado.

La hipótesis debe demostrar que aplicando correctamente la reformulación de las variables que influyen sobre el cálculo de las Pensiones Jubilares Patronales, el resultado deberá permitir la oportunidad para que el derecho habiente y sus dependientes puedan asegurar condiciones de vida más razonables a la realidad socio – económicas del país. Para llegar a este punto deberemos plantear de forma práctica los ejemplos necesarios de las condiciones actuales sobre el marco jurídico vigente y el resultado de las nuevas condiciones generadas por la modificación a la Pensión Jubilar Patronal.

SEGUNDO CAPITULO

MARCO TEORICO

El planteamiento de una investigación no puede realizarse si no se hace explícito aquello que nos proponemos conocer: es siempre necesario distinguir entre lo que se sabe y lo que no se sabe con respecto a un tema para definir claramente el problema que se va a investigar. El correcto planteamiento de un problema de investigación nos permite definir sus objetivos generales y específicos, como así también la delimitación del objeto de estudio.

Ningún hecho o fenómeno de la realidad puede abordarse sin una adecuada conceptualización. El investigador que se plantea un problema, no lo hace en el vacío, como si no tuviese la menor idea del mismo, sino que siempre parte de algunas ideas o informaciones previas, de algunos referentes teóricos y conceptuales, por más que éstos no tengan todavía un carácter preciso y sistemático.

El marco teórico tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea.

El fin que tiene el marco teórico es el de situar a nuestro problema dentro de un conjunto de conocimientos, que permita orientar nuestra búsqueda y nos ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que utilizaremos.

El punto de partida para construir un marco de referencia lo constituye nuestro conocimiento previo de los fenómenos que abordamos, así como las enseñanzas que extraigamos del trabajo de revisión bibliográfica que obligatoriamente tendremos que hacer. El marco teórico responde a la pregunta: ¿qué antecedentes existen? Por ende, tiene como objeto dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y

proposiciones, que permita obtener una visión completa del sistema teórico y del conocimiento científico que se tiene acerca del tema.

El marco teórico expresa las proposiciones teóricas generales, las teorías específicas, los supuestos, categorías y conceptos que han de servir de referencia para ordenar la masa de los hechos concernientes al problema o problemas que son motivo de estudio e investigación". En este sentido, todo marco teórico se elabora a partir de un cuerpo teórico más amplio, o directamente a partir de una teoría. Para esta tarea se supone que se ha realizado la revisión de la literatura existente sobre el tema de investigación. El marco teórico que utilizamos se deriva de lo que podemos denominar nuestras opciones razonables, es decir, de la teoría desde la cual interpretamos la realidad. *Schanzer, L. (2015). Facultad de Humanidades y Artes. Fhumyar.unr.edu.ar. Retrieved 18 december 2015, from <http://www.fhumyar.unr.edu.ar>*

Roberto Hernández Sampieri y otros destacan las siguientes funciones que cumple el marco teórico dentro de una investigación:

1. Ayuda a prevenir errores que se han cometido en otros estudios.
2. Orienta sobre cómo habrá de realizarse el estudio
3. Amplía el horizonte del estudio y guía al investigador para que se centre en su problema, evitando desviaciones del planteamiento original.
4. Conduce al establecimiento de hipótesis o afirmaciones que más tarde habrán de someterse a prueba en la realidad.
5. Inspira nuevas líneas y áreas de investigación.
6. Provee de un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio.

El Marco Teórico está relacionado a todas la información concerniente del tema de investigación entre ello podremos encontrar el marco teórico referencial, marco conceptual y marco legal, en la cual se sustenta la jubilación patronal y que se encuentran tipificadas en la Constitución, Convenios o Tratados Internacionales, Jurisprudencia, que nos permitan observar la manera o la forma en la que se encuentra regulado este

derecho y que nos permitan llegar a nuevos criterios de valoración del derecho, en la cual se encuentra inmersos la mayoría de los trabajadores del Ecuador. Se debe de partir de las normas y principios que se encuentran contemplados en la Constitución del Ecuador como ley suprema de nuestro ordenamiento jurídico. De tal manera entendemos que el trabajo es el esfuerzo hecho por los seres humanos, en cualquier campo donde se desempeñe, con la finalidad de obtener recursos económicos, para solventar gastos propios o de su familia, para lo cual el Estado está en la obligación constitucional y legal de garantizar y hacer respetar todos sus derechos y beneficios que les corresponden.

La protección y garantía Constitucional la podemos encontrar en la Sección Octava de Trabajo y Seguridad Social del Art. 33 de la Constitución que determina “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa y distribuciones justas y en desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” al igual que manifiesta el art. 34 de la constitución que dice “el derecho a las seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será un deber y responsabilidad primordial del estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia subsidiaridad, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

En el Ecuador existe un estado constitucional de derechos que implica una guía de valores jurídicos con los que deben vivir los ciudadanos y que no es más que un respeto incondicional de la constitución y todas las instituciones que son parte de las funciones del Estado.

MARCO TEORICO REFERENCIAL

LA LEGISLACION LABORAL

La legislación laboral elevó a los trabajadores a la categoría de personas, de seres humanos. Sin ella solo tenían apariencia de tales.

El trabajador sin justicia, sin libertad, sin igualdad, no podía participar de las ventajas que caracterizan a la civilización; sin dignidad, sin tranquilidad, despojado de las garantías más elementales propias de su condición humana, no podía ser hombre, sujeto de derechos.

Vivía al margen de una sociedad retardataria y decadente, llena de prejuicios para con seres de igual condición, considerados como mera cantidad de energía muscular, y a quienes sin disputa les negaba "lo suyo" contrariando la ley y los principios de la solidaridad social.

Esa sociedad, intocable e intolerable a la razón humana, que, como consecuencia de la conquista de América, impuso a las poblaciones aborígenes el sistema jurídico - español , con instituciones que sometieron a los conquistados a una verdadera esclavitud de por vida, a un trabajo forzado del que no podía escapar y que se transmitía por herencia de generación en generación, contemplaba el horror las cuestiones sociales que agigantadamente avanzaban a despojarle de la supremacía burguesa para colocar en un plano de igualdad jurídica al capital y al trabajo, elementos de la producción. *Montero Maldonado, Jorge. (1974). El Derecho Laboral Ecuatoriano. Pág, 7. Quito, Ecuador. Editorial Universitaria.*

HERENCIA ROMANA

La jubilación es un tema que constantemente vemos en las noticias. Esta prestación es parte básica de los derechos sociales conseguidos en el país, pero su aparición viene de mucho tiempo atrás, Como tantas otras cosas surgió en la Antigua Roma.

Cayo Mario político y militar romano protagonista clave en los acontecimientos que formaron parte de la convulsa historia de finales de la República, destacó entre otras muchas cosas por las reformas militares que realizó y entre las que podemos destacar el invento de la jubilación.

Entre los cambios más importantes llevados a cabo por Cayo Mario estaba la posibilidad de que las personas sin tierras ni propiedades, también denominado censo por cabezas se alistaran en la milicia para un plazo de 25 años. Esto permitió que aumentase considerablemente el número de soldados y dio como resultado un ejército profesional.

En el marco de estas reformas Mario inventó lo que podemos denominar jubilación. Logró promulgar una legislación que otorgaba una serie de beneficios a los soldados que dejaban de servir al ejército. A los 45 años los militares que terminaban el servicio recibían por un lado una pensión de su general y, por otro lado, una porción de tierra en alguna zona conquistada a la que podían retirarse. *QuHist.com.,. (2010). La jubilación también nos llegó desde la Antigua Roma. Retrieved 1 January 2016, from <http://quhist.com/cayo-mario-invento-jubilacion-legiones-antigua-roma/>*

HISTORIA DE LA JUBILACION PATRONAL EN EL ECUADOR

La jubilación patronal se crea en el Ecuador en Noviembre de 1938, con el fin de garantizar una retribución justa, para aquellos trabajadores que en esa época no podían acceder a los beneficios de la caja del seguro.

Las principales reglas y disposiciones inscritas en el Código del Trabajo todavía se mantienen, sin embargo a lo largo de todos estos años, la jubilación patronal ha resignado una serie de cambios respecto a los límites y montos de las pensiones, con el objetivo de garantizar a los Jubilados, montos razonables de acuerdo con la realidad económica. *ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA.,. (2016). ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR (pp. 4 - 6). QUITO. From <http://www.actuaria.com.ec/images/Documents/analisisjp.pdf>.*

1. Decreto Nro. 316 de noviembre de 1972, se crea la décimo tercera pensión patronal.
2. Decreto Nro. 495 de Febrero de 1974, se crea la décimo cuarta pensión patronal.
3. Decreto supremo N° 2225 del año 1978 se establece que la pensión de jubilación patronal tendrá un piso de S/. 1000. Luego en el año 1979 se

establece que la pensión por jubilación patronal no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

4. Decreto Nro. 3402 de abril de 1978, se crea la décimo quinta pensión patronal.
5. Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 18 de mayo de 1982, publicada en el Registro Oficial N° 421 de 28 de enero de 1983, se ratifica el derecho de los empleados tanto a la pensión del IESS, cuanto a la pensión patronal, si el empleado cumple con los requisitos mínimos.
6. Ley Reformatoria al Código del Trabajo. Ley N° 133 publicada en el Registro Oficial N° 817 de 21 de noviembre de 1991, se establece una nueva disposición del Código del Trabajo, en donde se indica que una persona que tiene entre 20 y 25 años de tiempo de servicio, podrá ser acreedor de la jubilación patronal proporcional, únicamente si la persona es despedida intempestivamente.
7. La Ley 19 publicada en el Registro Oficial N° 90 de 18 de diciembre de 1992, crea el Decimosexto sueldo para los empleados del sector público y privado. Cuyo monto es equivalente a la octava parte del sueldo mensual. El valor mínimo será de la doceava parte de dos salarios mínimos vitales y el máximo de un salario mínimo vital vigente.
8. El Art. 6 que reforma la Ley de Régimen Tributario Interno aprobadas por el Congreso Nacional, publicado en el R.O. N° 379 del 8 de agosto de 1998: “14. La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años consecutivos de trabajo en la misma empresa.”
9. R.O Nro. 144 del 18 de agosto de 2000 establece: “En ningún caso la pensión mensual de Jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación”.
10. R.O Nro. 359 se establece: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del

último año ni inferior a treinta dólares americanos (30 usd) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20 usd) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación”.

- 11.Registro Oficial N° 484 del 31 de diciembre del 2001 El Art. 21 de la Ley que reforma los gastos generales deducibles introduce la siguiente modificación: "f) Las provisiones que se efectúen por concepto de jubilación patronal de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la fórmula utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo en medio magnético, dentro del mes siguiente de haberlos elaborado, al Servicio de Rentas Internas".
- 12.Resolución N. 000167 del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos del 08 de mayo del 2002 “Conforme la disposición del Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, la unificación e incorporación a las remuneraciones de los Décimo Quinto y Sexto Sueldos, se limita exclusivamente a los empleados del sector privado y no a los jubilados patronales debido a que en las mismas no se refiere a éstos últimos; por lo que, no habiendo derogatoria expresa, de los Art.3 de la Ley Reformatoria sobre el Décimo Quinto Sueldo y a las Leyes de Regulación Económica y Control del Gasto Público, de Fomento y de Desarrollo Seccional y 7 de la Ley que instituye el Décimo Sexto Sueldo, los jubilados patronales tienen derecho a seguir percibiendo el décimo Quinto Sueldo y la Décimo Sexta Pensión otorgada en su favor por las indicadas disposiciones; beneficios que serán calculados en la misma forma que los empleados privados venían percibiendo con anterioridad a la unificación salarial. Esta Resolución deja sin efecto todas las absoluciones anteriores que se haya emitido en sentido contrario.”
- 13.El 28 de julio de 2003, luego de una consulta realizada a la Dra. María Fernanda Salazar, Directora Regional del Trabajo, respecto a la definición

de “Salario básico unificado” respondió: “En referencia a su inquietud, se entiende como salario básico unificado a lo que el trabajador en general percibe en forma mensual, de conformidad con el Art. 95 del Código del Trabajo, exceptuándose el componente salarial o cualquier otro rubro de carácter social” En el R.O. Nro. 167 del 16 de diciembre del 2005 se introduce la siguiente reforma: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a la remuneración básica mínima unificada media (sic) del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$30) mensuales si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$20) mensuales, si es beneficiario de la doble jubilación”.

14.R.O Nro. 167 del 16 de diciembre del 2005 se incluye la frase “remuneración básica mínima unificada media del último año”, se eleva una consulta al Congreso Nacional el 25 de julio de 2006, y posteriormente el Dr. Ramiro Lovato Freire remite copia del oficio en el que el Presidente de la Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional establece: “Pensión máxima de jubilación patronal. De las consecuencias en documentos de estudios del proyecto de codificación del Código del Trabajo, que reposan en Secretaría, se puede inferir, como también coincide el Dr. Rodrigo Ibarra Jarrín, quien suscribe la carta que nos corre traslado, se incurre en error generado en el archivo magnético, pues, en el primer inciso del numeral 2 del art. 216 de este cuerpo normativo codificado, consta la expresión: “remuneración básica mínima unificada medio”, cuando lo correcto es: “remuneración básica unificada media”. El Pleno de la Comisión, he resuelto, que se proceda a la correspondiente rectificación, remitiendo al registro Oficial la Respectiva Fe de Erratas”.

15.Fe de Erratas publicada en el RO 340 del 23 de agosto de 2006 corrige el error de la expresión “remuneración básica mínima unificada media” por “remuneración básica unificada media” El Art. 72 de la Ley Reformatoria para la Equidad Tributaria del Ecuador.

R.O. Nº 242 del 29 de diciembre del 2007, introduce la siguiente modificación: "La totalidad de las provisiones para atender el pago de

desahucio y de pensiones jubilares patronales, actualmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa". *ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA., (2016). ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR (pp. 4 - 6). QUITO. From <http://www.actuaria.com.ec/images/Documents/analisisjp.pdf>.*

EDAD PARA JUBILARSE

La determinación de la edad mínima para jubilarse y la de la máxima, cuando se fijan esos dos límites para invocar el primero como derecho y para acatar el Segundo como deber, para no extremar la prestación laboral en las postreras energías vitales, y gozar del “bien ganado descanso” en la frase estereotipada, dependen de múltiples circunstancias.

Ante todo, hay que considerar el promedio de vida de cada país, sin duda en los territorios ecuatoriales los organismos no pueden conservarse en adecuadas condiciones como si ocurre la latitud semipolar.

Por otro lado e igual de importante, hay que impulsar el ritmo económico de cada región del globo. Allí donde una mecanización avanzada y una automatización creciente se han implantado, las menores exigencias de mano de obra deben repercutir colectivamente sobre la comunidad, y conducir a jubilaciones anticipadas, sin guardar el agotamiento o decadencia normal de las energías.

La humanidad acaricia la ilusión de que sea precisos muy pocos años de cada individuo para mover la maquinaria social y poderse dedicar el resto de la existencia al esparcimiento, al culto de la ciencia o a la elevación cultural, a la práctica del deporte o a otras inquietudes al margen de la servidumbre del trabajo.

Aflicciones nacionales, las guerras sobre todo, conspiran contra el adelanto jubilatorio, ya que, tras cada una de tales tragedias, en los territorios que han soportado los estrados de las hostilidades, hay que proceder a una movilización laboral ulterior para la reconstrucción, incompatible tales

circunstancias con una jubilación pronta, que entonces experimenta incluso un transitorio retroceso, hasta alcanzar los objetivos de la reactivación.

Casi sin Excepción, la mujer se beneficia de alguna rebaja de años, por la evidencia fisiológica de su menor resistencia, producto de la maternidad en los más de los casos, y un sin ella, para alcanzar la edad avanzada que el hombre en los distintos trabajos. *Zamora y Castillo, Luis. (1976). Tratado de Política Laboral y Social. Pág, 519. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.*

PRINCIPIOS Y VALORES REFERENTE A LOS JUBILADOS PATRONALES

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

El Principio como ley jurídica representa un conjunto de valores que inspiran las normas escritas que organizan la vida de una sociedad concreta sometida a los poderes de una autoridad, generalmente el Estado. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

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

Una sociedad integrada por seres humanos que no tienen principios se precipitan al hundimiento, la anarquía y descomposición; en cambio una sociedad que progresa y es digna es porque su pensamiento, sentimiento y acciones con llevan a un solo camino el bien común. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

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

El valor se refiere a una excelencia o a una perfección, la práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

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

Descubrir la raíz que hace a la familia el lugar ideal para forjar los valores, es una meta alcanzable y necesaria para lograr un mejor modo de vida.

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

Desde el punto de vista social y tomando en cuenta que se configura la vejez como sinónimo de ancianidad, entendida como último período de la vida del hombre, al que se llega tras un largo período dedicado a la actividad y a la producción. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

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

También se considera a la vejez como sinónimo de la senectud o senilidad, entendida como erosión del estado físico o psíquico de la persona, a consecuencia del transcurso del tiempo. Por ello, para la obtención no es suficiente con que una persona alcance una determinada edad, sino que es preciso, además, la constatación de que se ha producido una reducción de las facultades físicas o psíquicas. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

Es decir según esta acepción la protección no se base tanto en un derecho al descanso, sino en la situación de necesidad social producida por esa reducción de las facultades físicas o psíquicas de las personas, que les impide continuar en el trabajo y, por tanto, procurarse los ingresos para su subsistencia: la protección se configura como retiro es decir, alejamiento de las actividades ordinarias, cuyo desarrollo queda impedido o dificultado por esa erosión del estado físico de la persona. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

El nivel de la protección se desvincula de la actividad, ya que atiende más a la cobertura de la situación de necesidad provocada por la incapacidad para el trabajo, en razón de la edad. En consecuencia, la prestación no guarda relación con los ingresos obtenidos en la actividad, sino que tiende a fijarse en una cantidad uniforme sin perjuicio de la existencia de suplementos que mejoran el importe de la prestación, en razón de las cargas familiares o de las mayores necesidades del pensionista. *García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la republica). Universidad Nacional de Loja.*

TRÁMITE Y SOLICITUD DE JUBILACIÓN EN EL MINISTERIO DE TRABAJO

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

- Tener la calidad de trabajador u obrero amparado al Código de Trabajo.
- 25 años de servicio o más.

De igual manera, el inciso 7 del artículo 188 del mismo cuerpo legal contempla que el mencionado derecho, en su parte proporcional, también se reconoce a favor de los trabajadores que hubieren cumplido más de 20 años y menos de 25 años en el caso de despido intempestivo.

Estimad@ Usuari@

La documentación que debe presentar en las oficinas del Ministerio del Trabajo es la siguiente:

Solicitud de cálculo de la jubilación patronal dirigida al Director/a Regional del Trabajo y Servicio Público que deberá ser ingresada por la Secretaria General.

Copia de cédula de identidad o ciudadanía.

En caso de ser trabajador del sector público adjuntar un certificado en el que deberá constar el tiempo que estuvo sujeto al Código de Trabajo, debidamente firmado y sellado por el empleador.

Archivos descargables:

1. Anexo 1: Solicitud para el cálculo de jubilación patronal (para presentar en el MDT)
2. Anexo 2: Modelo del certificado de régimen laboral en el caso de pertenecer al sector público (para presentar en el MDT)

Es responsabilidad exclusiva del usuario que la información proporcionada a esta Cartera de Estado sea real y completa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en que incurra el peticionario. *Ministerio del Trabajo, (2016). Jubilación Patronal. from <http://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>*

Asistencia en jubilación patronal

Es la pensión vitalicia que tiene derecho a recibir de su empleador, los trabajadores que por veinte y cinco años o más hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpidamente. (Art.216 Código del Trabajo).

Jubilación Patronal Proporcional: Los trabajadores que hubieren cumplido de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio tendrán derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Inciso séptimo Art.188 Código del Trabajo).

Requisitos para ser beneficiario

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

Documentos para tramitar el cálculo de la Jubilación Patronal

- Solicitud de Jubilación Patronal dirigido a Director/a Regional del Trabajo.
- Copia fotostática de la cédula de ciudadanía del ex trabajador.
- Copia del Carné de Afiliación al IESS o aviso de entrada y de salida del IESS.

- Acta de Finiquito para los que tienen de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio.

Procedimiento

Documentación que debe ser presentada en la Unidad de Documentación y Archivo 5to.piso del MDT o en las Direcciones Regionales o Inspectorías de Trabajo provinciales.

- Asistencia Técnica por parte del área de Asistencia en Jubilación Patronal a jubilados, trabajadores y empleadores.

- En el área de Asistencia en Jubilación Patronal, se revisará la documentación respectiva para luego proceder a oficiar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los siguientes datos: Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones y fondos de reserva, tiempo de servicio y remuneraciones de los cinco mejores años, con estos datos se procede a realizar el cálculo de la Jubilación Patronal. La liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador, en un plazo de siete días, a fin de que realice alguna observación o acotación a la liquidación, caso contrario dicha liquidación será definitiva. La documentación para Quito será receptada en el Ministerio del Trabajo, calle Clemente Ponce No.15-59 y Piedrahita.

- Acto seguido se revisa y se legaliza el Acta de Jubilación Patronal en la Oficina de Registro de Contratos, ubicada en el Ministerio del Trabajo, calle Clemente Ponce No.15-59 y Piedrahita.

Cálculo De La Pensión De Jubilación Patronal

El haber individual, se forma de las siguientes partidas:

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

Rebaja a favor del empleador, si el trabajador está afiliado al IESS, el empleador tiene derecho a que se deduzcan los valores que han sido depositados en el IESS, por concepto de fondos de reserva o aportes por parte del empleador, el saldo que se obtiene se llama capital constitutivo de renta.

La pensión mensual se obtiene dividiendo el Capital Constitutivo de Renta para el Coeficiente Relativo a la edad y este resultado para doce.

Límite de la Pensión

De conformidad con el Código del Trabajo, la pensión de jubilación patronal por ningún concepto podrá ser mayor que la remuneración básica unificada medio del último año, y como mínimo, **no podrá ser inferior** a treinta dólares mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación patronal y de veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.

Beneficios adicionales a que tienen derecho los Jubilados Patronales

Además de la pensión mensual tienen derecho a:

Décima Tercera Remuneración

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

Décima Cuarta Remuneración

Los jubilados patronales también tienen derecho a una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, que serán pagadas hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente.

Muerte del Jubilado Patronal

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

Garantía de la Jubilación Patronal

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

Convenio de Jubilación Patronal

El jubilado patronal puede pedir que el empleador garantice el pago de la pensión depositando en el IESS, el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, o podrá pedir que el empleador le entregue en forma directa un fondo global, calculado sobre una base fundamentada que garantice el pago de las pensiones jubilares, más las remuneraciones adicionales determinadas por la Ley.

Base mínima por concepto de fondo global de Jubilación Patronal

Lo mínimo que podrá recibir por fondo global el jubilado patronal será el cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse a este beneficio, multiplicado por los años de servicio. *Ministerio del Trabajo,. (2016). Asistencia en Jubilación Patronal., from <http://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/>*

PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIÓN

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el Ecuador están vigentes dos formas de jubilación para los trabajadores:

La jubilación a cargo del IESS, a la que tienen derecho los empleados que han cumplido con los requisitos para obtenerla como por ejemplo la edad y condiciones físicas que impidan cumplir con sus labores habituales.

La jubilación a cargo del empleador, la cual se genera a los trabajadores que habiendo trabajado 25 años o más para un mismo empleador tendrán derecho que se los jubile de forma particular a la del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esta jubilación al igual que la del IESS tiene carácter

de vitalicia. Esta pensión es calculada conforme a lo determinado en el código de trabajo. Cuando el jubilado fallece, sus herederos recibirán dicha pensión por un año más desde el deceso del titular del derecho o jubilado. Por lo descrito anteriormente es de fundamental importancia que las empresas tengan actualizadas sus provisiones y presupuestos para los trabajadores con más de diez años de servicio, y con esto puedan garantizar el presupuesto que puedan demandar estas contingencias calculadas en base a reservas matemáticas y estudios actuariales. *Actuaria consultores cia. Ltda., (2016). análisis, impacto y aplicación de la jubilación patronal en el ecuador (pp. 4 - 6). QUITO. Retrieved from <http://www.actuaria.com.ec/images/Documents/analisisjp.pdf>*

Jubilación Ordinaria del IESS.-

Consiste en la entrega de una renta mensual vitalicia, a la que pueden acceder los afiliados al IESS, que cumplan con la edad y número de aportes requeridos.

TABLA NO. 1

EDAD	IMPOSICIONES	AÑOS DE APORTACIÓN
Sin límite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Jubilación por vejez o edad avanzada.-

El afiliado con diez años de aportes o más al IESS, en cualquier tiempo, y siempre que haya cumplido 70 años de edad podrá solicitar la jubilación, que se concede desde el mes siguiente de la fecha de presentada la solicitud. *IESS, Jubilación ordinaria vejez, from <http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>*

EL PRINCIPIO DE FAVOR O “PRO - OPERARIO”

Es la aplicación de norma más favorable al trabajador, se deduce también del carácter propio de protección de este derecho.

En efecto, si las leyes laborales se han instituido para la tutela y salvaguardia de trabajo, lógico es que su interpretación fuera favorable, en general, al trabajador. Esta doctrina es unánime tanto en la teoría científica como en la legislación, en la que frecuentemente se la consigna en un precepto concreto. Pero tiene una limitación doctrinal que no se puede desconocer, me refiero a que estando todos los factores que intervienen en la producción lógicamente subordinados al bien común, la interpretación de las normas más favorable al trabajador no ha de hacerse en sentido absoluto, sino con la superior limitación impuesta por el interés supremo de la comunidad, al cual el trabajo. *Vera Monsalve, C. (1983). Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Tomo 28, pág. 85. Quito, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana*

En la primera hipótesis: caso de norma única susceptible de varias interpretaciones, que es el caso corriente y normal con que tropieza el profesional del derecho, con arreglo al principio general de que tratamos, las disposiciones del trabajo se han de interpretar siempre en sentido tutelar y benefactor de los trabajadores. *Vera Monsalve, C. (1983). Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Tomo 28, pág. 85. Quito, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana*

En la segunda hipótesis: pluralidad de normas aplicables al mismo caso concreto (por ejemplo, una ley, un reglamento nacional, un reglamento de empresa, un contrato colectivo) no han de explicarse según el principio jerárquico legal sino que se ha de optar por el más favorable al trabajador. *Vera Monsalve, C. (1983). Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Tomo 28, pág. 85. Quito, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana*

ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO INDICADORES LABORALES.

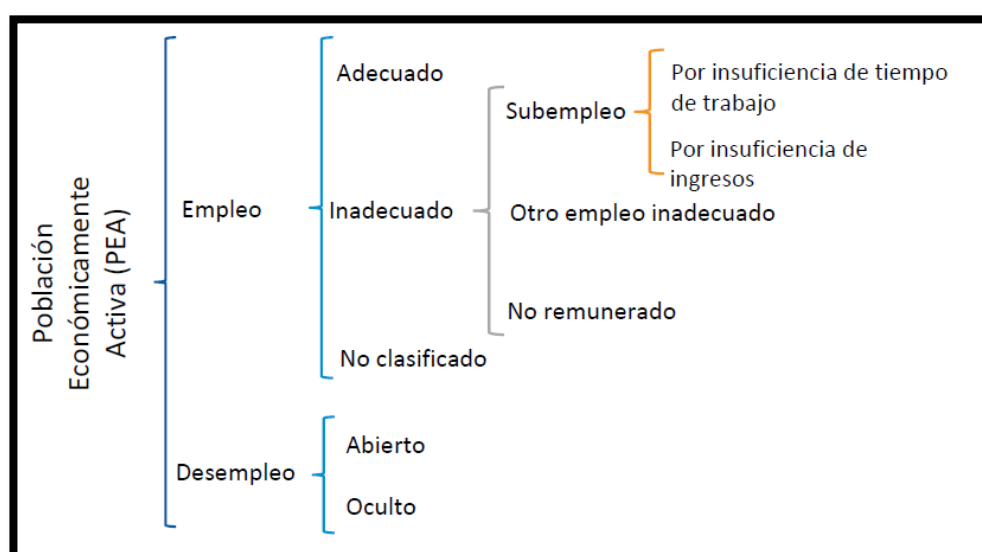
Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo La ENEMDU es una encuesta por muestreo probabilístico, cuyo propósito principal es la medición y seguimiento del empleo, desempleo y la caracterización del mercado de trabajo, que permite conocer la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población. INEC,. (2015). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

Ficha técnica de la encuesta

Tipo de encuesta	Longitudinal / panel de viviendas
Mes de levantamiento	Septiembre 2015
Cobertura geográfica	Nacional Urb/Rur
Población objetivo	Personas de 5 años y más (informante directo y calificado).
Muestra total	16,044 viviendas

Número de centros poblados urbanos – rurales: **322**

GRAFICO No.1



http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

Población en edad de trabajar (PET):

Comprende a todas las personas de 15 años y más.

Población económicamente inactiva (PEI):

Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son: rentista, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros.

1. Población económicamente activa (PEA):

Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).

2. Empleados:

Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

2.1 Empleo adecuado:

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

2.2 Empleo inadecuado:

Personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia, perciben ingresos

laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otros empleos inadecuados y no remunerados.

2.2.1 Subempleados:

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo:

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

Subempleo por insuficiencia de ingresos:

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

2.2.2 Otro empleo inadecuado:

Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

2.2.3 Empleo no remunerado:

Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los

trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros.

2.3 Empleo no clasificado:

Son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías.

3. Desempleados:

Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto.

3.2 Desempleo oculto:

Personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente;

TABLA No. 2

DISTRIBUCION	jun-14	dic-14	jun-15	sep-15
Población en Edad de Trabajar	11.236.793	11.159.255	11.282.084	11.318.398
Población Económicamente Activa	6.967.747	7.194.521	7.430.701	7.599.717
Población con Empleo	6.643.458	6.921.107	7.098.584	7.274.221
Empleo Adecuado	3.401.156	3.545.802	3.410.490	3.495.965
Empleo Inadecuado	3.224.978	3.358.884	3.646.257	3.739.505
Subempleo	851.939	925.774	977.785	1.121.988
Otro empleo Inadecuado	1.935.920	1.924.634	2.044.691	1.961.901
Empleo no remunerado	437.119	508.476	623.781	655.616
Empleo no clasificado	17.324	16.421	41.836	38.751
Desempleo	324.289	273.414	332.117	325.496
Población Económicamente Inactiva	4.269.046	3.964.734	3.851.383	3.718.681

Composición de la población: Total nacional

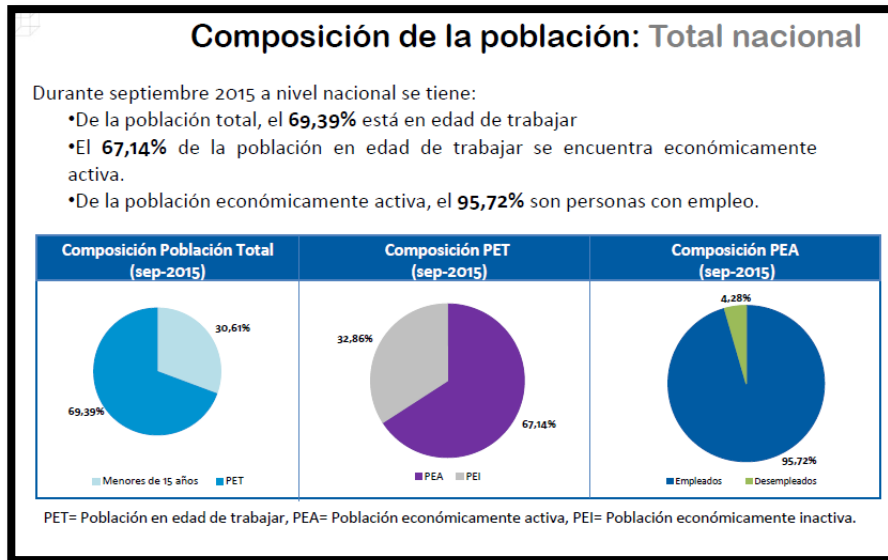
En el trimestre de septiembre 2015 a nivel nacional:

La población en edad de trabajar (PET) es de 11,3 millones de personas.

La población económicamente activa (PEA) es de 7,6 millones de personas

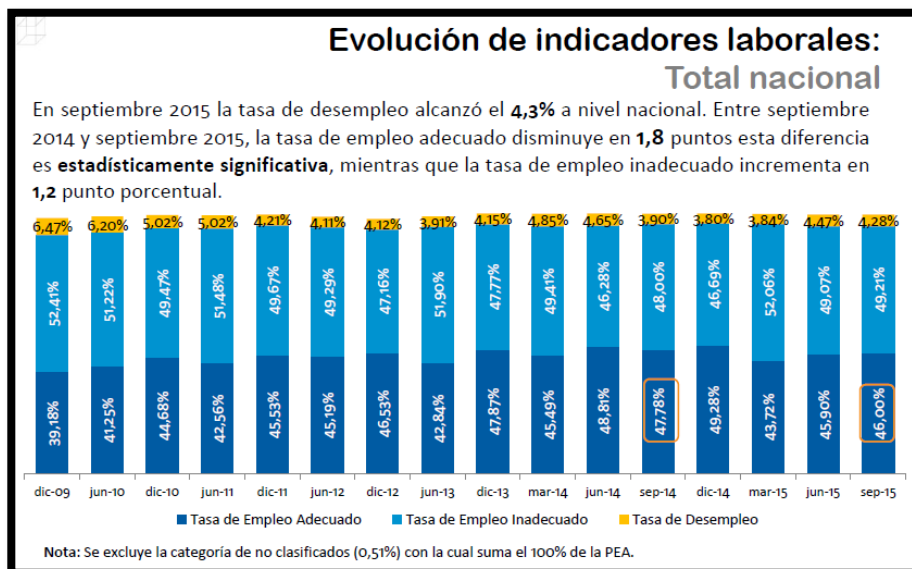
La población económicamente inactiva (PEI) es de 3,7 millones de personas.

GRAFICO No. 2



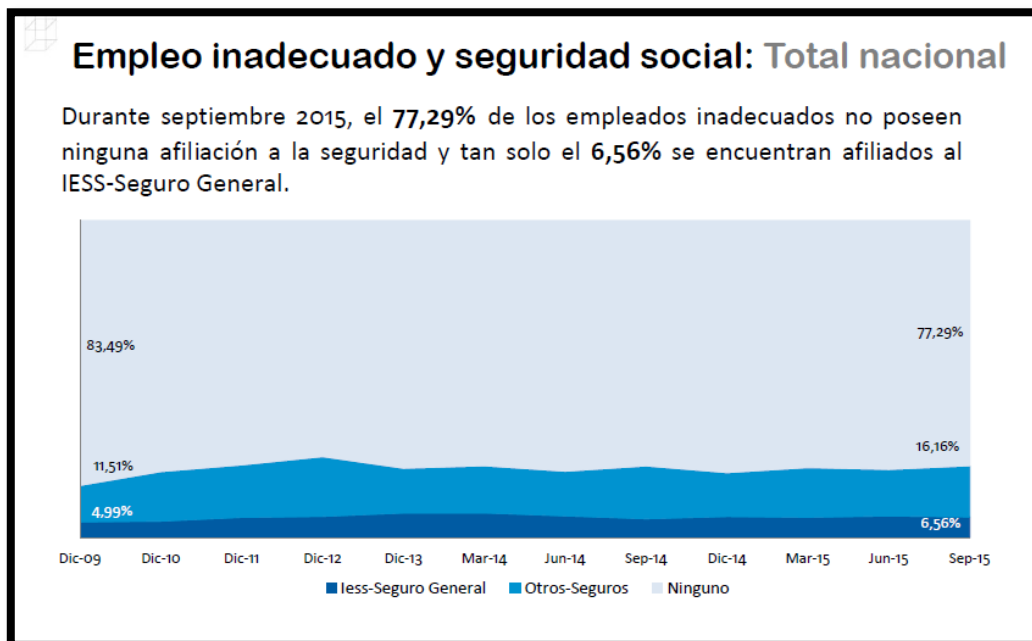
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

GRAFICO No. 3



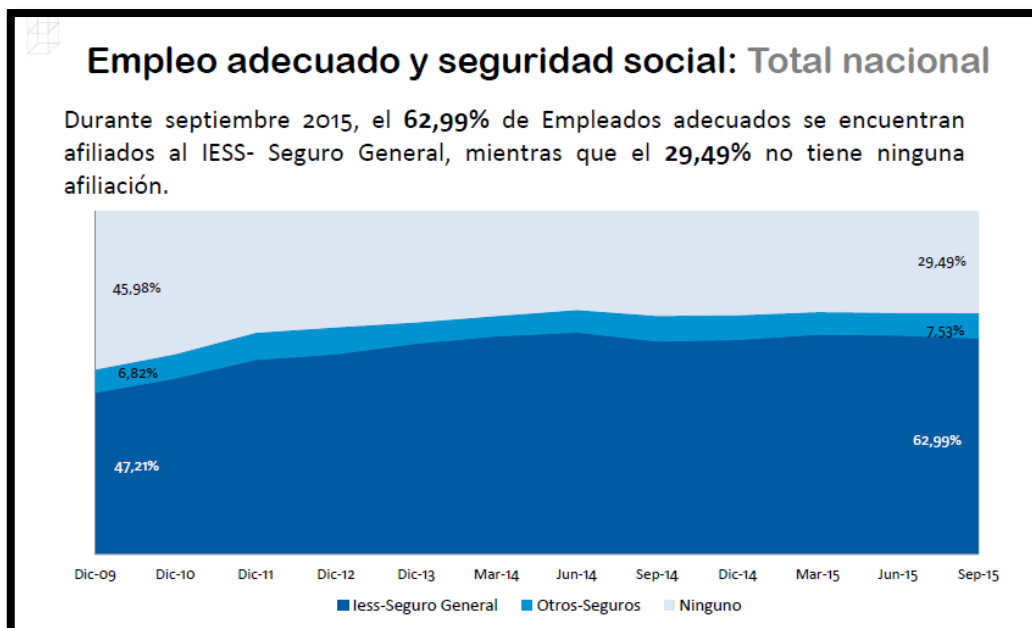
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

GRAFICO No. 4



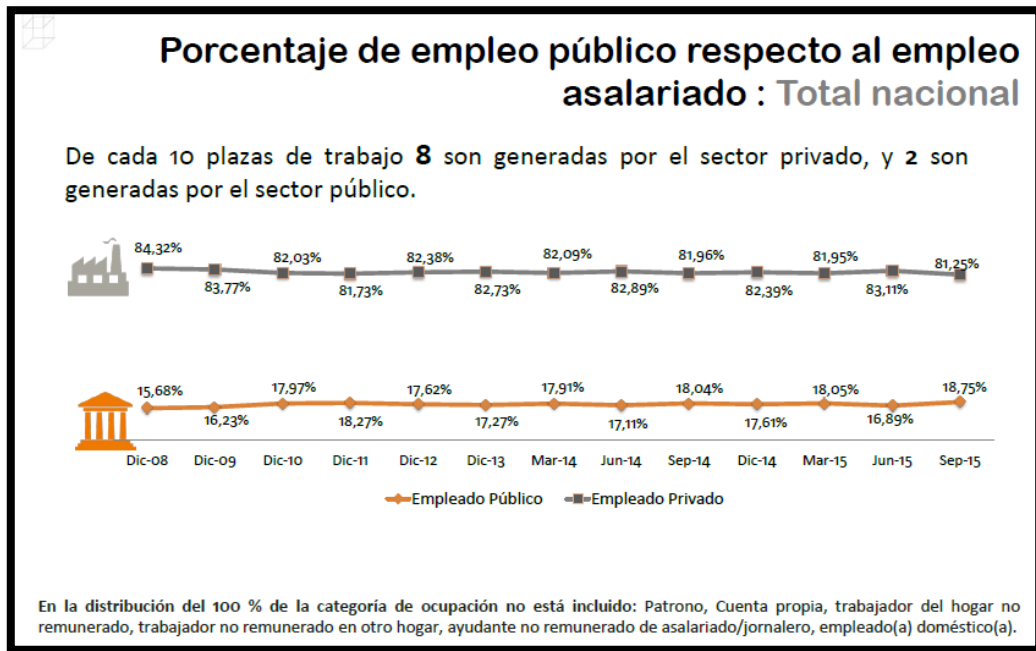
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

GRAFICO No. 5



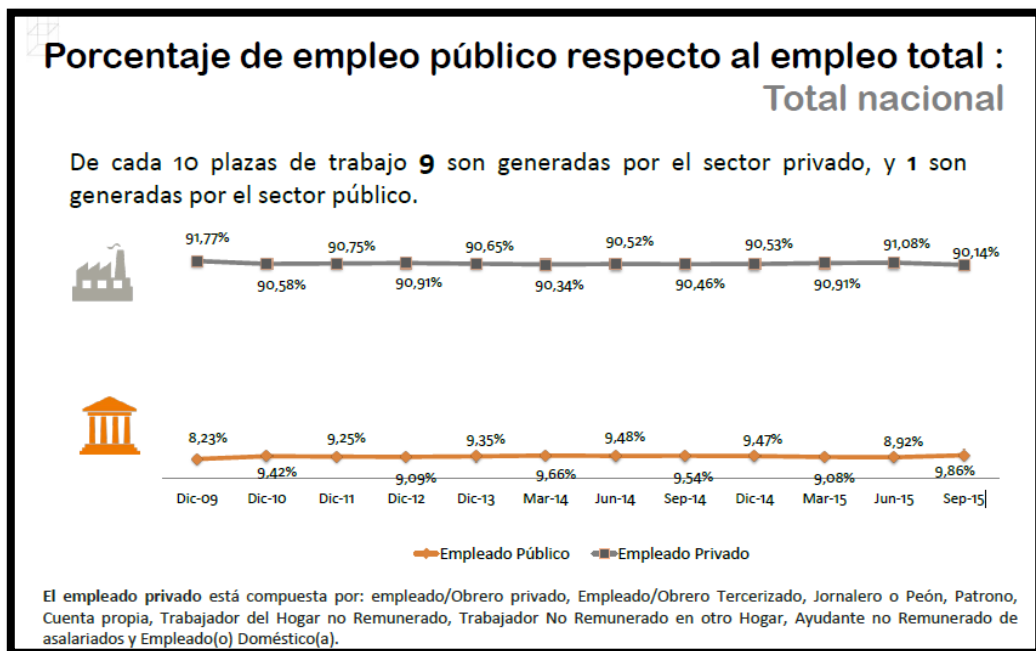
http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

GRAFICO No. 6



http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

GRAFICO No. 7



http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf

MARCO CONCEPTUAL

DERECHO LABORAL

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

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

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

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

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

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador quien contrata a un trabajador cuenta con una mayor fuerza que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación. Esto supone que el Derecho Laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. *celiavaesken, M. (2016). El Derecho Laboral - Monografias.com. Monografias.com, from <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>*

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

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

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (quien contrata a un trabajador. cuenta con una mayor fuerza que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil de la relación. *celiavaesken, M. (2016). El Derecho Laboral - Monografias.com. Monografias.com, from <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>*

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

Las leyes de Marcus surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra. *celiavaesken, M. (2016). El Derecho Laboral - Monografias.com. Monografias.com, from <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>*

JUBILACIÓN

Retiro o Cese del trabajador de sus funciones particulares o públicas, con derecho a percibir una retribución económica calculada según los años de servicio y remuneración. Pago que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta cantidad de años de servicio, edad o encontrarse en otra condición como la invalidez, que anticipen tal derecho.

Su finalidad es proteger la continuidad de ingresos permanentes amenazados en desaparecer por la terminación de la relación laboral, deben pagarse al trabajador que se suspendió de su labor, debiendo

comprender que el trabajador si bien dejó de laborar, requiere comer, vestirse, transportarse, etc.

Debe entenderse, que sus necesidades generales continúan siendo las mismas y por tanto requiere seguir contando con un ingreso económico fijo que cubra sus necesidades y el nivel de vida que antes mantenía.

A la Jubilación patronal se la reconoce con el carácter de complementaria en razón de la jubilación de la seguridad social, reconociendo este beneficio al trabajador que ha trabajado la mayor parte de su vida al servicio de una misma empresa o patrono. *celiavaesken, M. (2016). La Jubilacion - Monografias.com. Monografias.com,*

JUBILACIÓN PATRONAL

La Jubilación Patronal es la pensión mensual reconocida por el empleador en beneficio de los trabajadores, que hubieran prestado sus servicios en forma continua, durante 25 años o más. Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno. El derecho del trabajador es imprescriptible. *Derechoecuador.com. (2016). La Jubilación Patronal y la del IESS – DerechoEcuador,from<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechosocial/2005/11/24/la-jubilacionacuten-patronal-y-la-del-iess>*

La jubilación patronal, en la mayoría de las legislaciones se lo conceptúa como "un retiro del trabajador" cuando por haber cumplido determinado período de labor en la empresa, adquiere el derecho a percibir una remuneración o pensión, en relación con el salario percibido de acuerdo a ciertos procedimientos en el cálculo que dispone el mismo cuerpo orgánico del Trabajo. *Derechoecuador.com. (2016). La Jubilación Patronal y la del IESS – DerechoEcuador,from<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechosocial/2005/11/24/la-jubilacionacuten-patronal-y-la-del-iess>*

SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los

ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras. *Seguridadsocialparatodos.org*,. (2014). *¿Qué es la seguridad social? | Seguridad Social para Todos*. from <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social. *Seguridadsocialparatodos.org*,. (2014). *¿Qué es la seguridad social? | Seguridad Social para Todos*. from <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). *Seguridadsocialparatodos.org*,. (2014). *¿Qué es la seguridad social? | Seguridad Social para Todos*. from <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. *Seguridadsocialparatodos.org*,. (2014). *¿Qué es la seguridad social? | Seguridad Social para Todos*. from <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>

EL ESTADO

El concepto de Estado difiere según los autores, pero algunos de ellos definen el Estado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado. Max Weber, en 1919, define el Estado moderno como una “asociación de dominación con carácter institucional que ha tratado, con éxito, de monopolizar dentro de un territorio la violencia física legítima como medio de dominación y que, con este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de sus dirigentes y ha expropiado a todos los seres humanos que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas”. Por ello se hallan dentro del Estado instituciones tales como las fuerzas armadas, la administración pública, los tribunales y la policía, asumiendo pues el Estado las funciones de defensa, gobernación, justicia, seguridad y otras, como las relaciones exteriores. *Es.wikipedia.org,. (2013). El Estado. from <https://es.wikipedia.org/wiki/Estado>*

TRABAJADOR

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una

sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular. *Definición ABC*,. (2014). *Definición de Trabajador*,. from <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>

EL PATRONO O EMPLEADOR

El señalamiento de la persona del patrono persigue un objetivo categórico, que no es otro que mostrar con claridad la persona natural o jurídica responsable de las cargas y obligaciones que tal condición entraña.

Ante el trabajador aparecen, con frecuencia imprecisas y de indefinidos contornos, las figuras del patrono; de sus representantes; del intermediario y del contratista. *Temas de Derecho*,. (2012). *Sujetos de la Relación de Trabajo: El Patrono*. from <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/04/05/sujetos-de-la-relacion-de-trabajo-el-patrono/>

COSTO DE VIDA

Este concepto se usa en el contexto de la Economía y las finanzas públicas. Los Gastos que es necesario hacer para mantener un cierto nivel de vida. El índice del Costo de vida expresa un nivel de Precios determinado y mide, por lo tanto, las tendencias generales en el movimiento de los precios de los Bienes de Consumo. Generalmente se expresa como variación porcentual, para un período dado, de algún número base. En este sentido, en la práctica, es un indicador muy usado para medir la Inflación. *Eco-finanzas.com*,. (2015). *COSTO DE VIDA*. from http://www.eco-finanzas.com/diccionario/C/COSTO_DE_VIDA.htm

CANASTA BASICA FAMILIAR

Estas canastas se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, están constituidas por alrededor de 75 productos de los 359 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Los productos que conforman estas canastas analíticas, se considera que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda; indumentaria; y, misceláneos. *Instituto nacional de estadística y censos. (2015). Canasta Básica Familiar (p. ecadorencifras). Quito: INEC*

REMUNERACION BASICA UNIFICADA

La remuneración básica unificada es el salario mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores en compensación por sus labores realizadas. Esta cantidad es muy importante ya que se utiliza como referencia de cálculo para el pago de multas de tránsito, juicio de alimentos, tarifas de servicios, etc. El ministro de trabajo, Carlos Marx Carrasco, anunció en diciembre que existirá un incremento de \$12, con respecto al año anterior, es decir, la remuneración básica unificada durante 2016 es \$ 366. *ForosEcuador.ec. (2015). Remuneración básica unificada 2016. Retrieved from <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/econom%C3%ADa-y-finanzas/9947-remuneraci%C3%B3n-b%C3%A1sica-unificada-2015>*

LAS HIPÓTESIS EN LA INVESTIGACION

Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones.

De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación: “¿Le gustaré a

Paola?” y una hipótesis: “Le resulto atractivo a Paola”. Esta hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Después investigamos si se acepta o se rechaza la hipótesis, al cortejar a Paola y observar el resultado obtenido. *Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 92).*

¿Qué son las hipótesis alternativas?

Como su nombre lo indica, son posibilidades alternas ante las hipótesis de investigación y nula: ofrecen otra descripción o explicación distinta de las que proporcionan estos tipos de hipótesis. Si la hipótesis de investigación establece: “esta silla es roja”, la nula afirmará: “esta silla no es roja”, y podrían formularse una o más hipótesis alternativas: “esta silla es azul”, “esta silla es verde”, “esta silla es amarilla”, etc. Cada una constituye una descripción distinta de las que proporcionan las hipótesis de investigación y nula. Las hipótesis alternativas se simbolizan como H_a y sólo pueden formularse cuando efectivamente hay otras posibilidades, además de las hipótesis de investigación y nula. De no ser así, no deben establecerse. No habría posibilidad de formular una hipótesis alternativa, puesto que las hipótesis de investigación y nula abarcan todas las posibilidades. Las hipótesis alternativas, como puede verse, constituyen otras hipótesis de investigación adicionales a la hipótesis de investigación original. *Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 105).*

¿Qué es la prueba de hipótesis?

Como se ha venido mencionando a lo largo de este capítulo, las hipótesis del proceso cuantitativo se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa. De hecho, para esto se formulan en la tradición deductiva. Ahora bien, en realidad no podemos probar que una hipótesis sea verdadera o falsa, sino argumentar que fue apoyada o no de acuerdo con ciertos datos obtenidos en una investigación particular. Desde el punto de vista técnico, no se acepta una hipótesis a través de un estudio, sino que se aporta evidencia en su favor o en su contra. Cuantas más

investigaciones apoyen una hipótesis, más credibilidad tendrá; y, por supuesto, será válida para el contexto (lugar, tiempo y participantes u objetos) en que se comprobó. Al menos lo es probabilísticamente. Y como señala Kerlinger (1979), las hipótesis constituyen instrumentos muy poderosos para el avance del conocimiento, puesto que aunque sean formuladas por el ser humano, pueden ser sometidas a prueba y demostrarse como probablemente correctas o incorrectas, sin que interfieran los valores y las creencias del individuo. *Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 107).*

Cuando la evidencia no aporta a favor de la hipótesis

No siempre los datos apoyan las hipótesis. Pero el hecho de que éstos no aporten evidencia en favor de las hipótesis planteadas de ningún modo significa que la investigación carezca de utilidad. Claro que a todos nos agrada que lo que suponemos concuerde con nuestra “realidad”. Incluso hay quien formula una presuposición y luego la defiende a toda costa, aunque se haya percatado de que se equivocó. Es humano; sin embargo, en la investigación el fin último es el conocimiento y, en este sentido, también los datos en contra de una hipótesis ofrecen entendimiento. Lo importante es analizar por qué no se aportó evidencia en favor de las hipótesis. Para que las hipótesis tengan utilidad, no es necesario que sean las respuestas correctas a los problemas planteados. En casi todas las investigaciones, el estudioso formula varias hipótesis y espera que alguna de ellas proporcione una solución satisfactoria del problema. La prueba de “hipótesis falsas” también resulta útil si dirige la atención del investigador o de otros científicos hacia factores o relaciones insospechadas que, de alguna manera, podrían ayudar a resolver el problema. La American Psychological Association (2002, p. 16) señala, al mencionar la presentación de los descubrimientos en un reporte de investigación, lo siguiente: “mencione todos los resultados relevantes, incluyendo aquellos que contradigan las hipótesis”. *Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 108).*

MARCO LEGAL

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

ADULTAS Y ADULTOS MAYORES

Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.
3. La jubilación universal.
5. Exenciones en el régimen tributario.
7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento.

Art. 38.- El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias

específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

En particular, el Estado tomará medidas de:

3. Desarrollo de programas y políticas destinadas a fomentar su autonomía personal, disminuir su dependencia y conseguir su plena integración social.
5. Desarrollo de programas destinados a fomentar la realización de actividades recreativas y espirituales.
9. Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.

SISTEMA ECONÓMICO Y POLÍTICA ECONÓMICA

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

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

1. Asegurar una adecuada distribución del ingreso y de la riqueza nacional.
6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

SEGURIDAD SOCIAL

Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.

Art. 368.- El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud. El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente. La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.

Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados. La policía nacional y las fuerzas armadas podrán contar con un régimen especial de seguridad social, de acuerdo con la ley; sus entidades de seguridad social formarán parte de la red pública integral de salud y del sistema de seguridad social.

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado. Los recursos del Estado destinados para el seguro universal obligatorio constarán cada año en el Presupuesto General del Estado y serán transferidos de forma oportuna. Las prestaciones en dinero del seguro social no serán susceptibles de cesión, embargo o retención, salvo los casos de alimentos debidos por ley o de obligaciones contraídas a favor de la institución aseguradora, y estarán exentas del pago de impuestos.

Art. 372.- Los fondos y reservas del seguro universal obligatorio serán propios y distintos de los del fisco, y servirán para cumplir de forma adecuada los fines de su creación y sus funciones. Ninguna institución del Estado podrá intervenir o disponer de sus fondos y reservas, ni menoscabar su patrimonio. Los fondos provisionales públicos y sus inversiones se canalizarán a través de una institución financiera de propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; su gestión se sujetará a los principios de seguridad, solvencia, eficiencia, rentabilidad y al control del órgano competente.

Art. 373.- El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas dedicadas a la pesca artesanal; se financiará con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleadoras del sistema nacional de seguridad

social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte. Los seguros públicos y privados, sin excepción, contribuirán al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 374.- El Estado estimulará la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior, y asegurará la prestación de contingencias. El financiamiento de estas prestaciones contará con el aporte de las personas afiliadas voluntarias domiciliadas en el exterior.

TRATADOS INTERNACIONALES

CONVENIO SOBRE LAS PRESTACIONES DE INVALIDEZ, VEJEZ Y SOBREVIVIENTES - Núm. 128 del 29 de Junio de 1967

PRESTACIONES DE VEJEZ

Artículo 14.-

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 15.-

1. La contingencia cubierta será la supervivencia a una edad prescrita.
2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años, pero una edad más elevada podrá ser prescrita por la autoridad competente, habida cuenta de criterios demográficos, económicos y sociales apropiados, justificados por datos estadísticos.
3. Si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosa o insalubre a los efectos de la prestación de vejez.

Artículo 17.-

La prestación de vejez deberá consistir en un pago periódico calculado:

(a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando la protección comprenda a asalariados o a categorías de la población económicamente activa;

(b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando la protección comprenda a todos los residentes, o a los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

PRESTACIONES DE SOBREVIVIENTES

Artículo 20.-

Todo Miembro para el cual esté en vigor la presente parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 21.-1. La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de subsistencia sufrida por la viuda o hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia.

2. En el caso de la viuda, el derecho a la prestación de sobrevivientes podrá quedar condicionado al hecho de que tenga una edad prescrita. Tal edad no deberá ser superior a la edad prescrita para la concesión de la prestación de vejez.

Artículo 22.-

1. Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que sea asalariado o aprendiz;

(b) sea a la cónyuge, a los hijos y, según sea prescrito, a otras personas a cargo del sostén de familia que pertenezca a categorías prescritas de la población económicamente activa que constituyan, por lo menos, el 75 por ciento de toda la población económicamente activa;

(c) sea a todas las viudas, a todos los hijos y a todas las otras personas a cargo especificadas por la legislación nacional, que hayan perdido su sostén de familia, que sean residentes y, si fuera del caso, cuyos recursos

durante la contingencia no excedan de límites prescritos de conformidad con las disposiciones del artículo 28.

Artículo 23.-

La prestación de sobrevivientes deberá consistir en un pago periódico calculado:

(a) de conformidad con las disposiciones del artículo 26 o con las del artículo 27, cuando estén protegidos los asalariados o categorías de la población económicamente activa;

(b) de conformidad con las disposiciones del artículo 28, cuando estén protegidos todos los residentes, o los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos.

PRESTACIONES DE VEJEZ

Artículo 25.- Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26.-

1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.

3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Artículo 27.- Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

(b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;

(c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67;

(d) o bien, cuando se haya formulado una declaración, en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 28.- La prestación consistirá en un pago periódico, calculado en la forma siguiente:

(a) cuando la protección comprenda a categorías de asalariados o a categorías de la población económicamente activa, de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o con las del artículo 66;

(b) cuando la protección comprenda a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, de conformidad con las disposiciones del artículo 67.

PRESTACIONES FAMILIARES

Artículo 39.- Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 41.- Las personas protegidas deberán comprender:

(a) sea a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados;

(b) sea a categorías prescritas de la población económicamente activa que en total constituyan, por lo menos, el 20 por ciento de todos los residentes;

(c) sea a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos;

(d) o bien, cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 3, a categorías prescritas de asalariados que en total constituyan, por lo menos, el 50 por ciento de todos los asalariados que trabajen en empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, veinte personas.

Artículo 42.- Las prestaciones deberán comprender:

(a) sea un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito;

(b) sea el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica;

(c) o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Artículo 43.- Las prestaciones mencionadas en el artículo 42 deberán garantizarse, por lo menos, a las personas protegidas que hayan cumplido, durante un período prescrito, un período de calificación que podrá consistir en tres meses de cotización o de empleo, o en un año de residencia, según se prescriba.

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código de Trabajo Ecuatoriano regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y es en este cuerpo legal que encontramos la mayor cantidad de información referente a la jubilación Patronal.

Artículo 216.- Jubilación a cargo de empleadores: Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados,

respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

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

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

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

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

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad

inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

Artículo 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

Artículo 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, consta en el Anexo 2

Artículo 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR

PLANIFICAMOS EL FUTURO

CIERRE DE BRECHAS DE INEQUIDAD

Uno de los grandes retos del Buen Vivir es mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos.

Para lograrlo, la diversificación productiva y el crecimiento de la economía deben dirigirse al cumplimiento progresivo de los derechos en educación, salud, empleo y vivienda, la reducción de la inequidad social, y la ampliación de las capacidades humanas en un entorno participativo y de creciente cohesión social, con respeto a la diversidad cultural.

Pese a los importantes avances alcanzados en la satisfacción de las necesidades en educación, salud, empleo, vivienda y a la reducción de la inequidad social, persisten carencias significativas que deben superarse en el largo plazo.

No menos importante será el desarrollo de entornos innovadores y comunidades de aprendizaje en los territorios rurales, con ampliación de las oportunidades de experimentación conjunta, para fortalecer las economías campesinas y facilitar la emergencia de economías solidarias como parte integral de la nueva dinámica productiva. Las líneas de acción incluyen un sustancial aumento de la cobertura de seguridad social, la atención particular al subempleo juvenil y a la población de la tercera edad con acceso a la jubilación. *(Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 61)*

OBJETIVOS NACIONALES PARA EL BUEN VIVIR

Objetivo 3 - MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACIÓN

Mejorar la calidad de vida de la población es un reto amplio que demanda la consolidación de los logros alcanzados, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.

Pertinente a bienes superiores, así como la promoción del ambiente adecuado para alcanzar las metas personales y colectivas. La calidad de

vida empieza por el ejercicio pleno de los derechos del Buen Vivir: agua, alimentación, salud, educación y vivienda, como prerrequisito para lograr las condiciones y el fortalecimiento de capacidades y potencialidades individuales y sociales.

La Constitución, en el artículo 66, establece “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”. Por ello, mejorar la calidad de vida de la población es un proceso multidimensional y complejo.

Entre los derechos para mejorar la calidad de vida se incluyen el acceso al agua y a la alimentación, a vivir en un ambiente sano, a un hábitat seguro y saludable, a una vivienda digna con independencia de la situación social y económica, al ejercicio del derecho a la ciudad y a la salud. La calidad de vida se enmarca en el régimen del Buen Vivir, establecido en la Constitución, dentro del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, para la garantía de servicios sociales de calidad en los ámbitos de salud, cultura física y tiempo libre, hábitat y vivienda, transporte y gestión de riesgos.

El artículo 358 establece el Sistema Nacional de Salud para “el desarrollo, protección y recuperación de capacidades y potencialidades bajo los principios de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional”, incluyendo los servicios de promoción, prevención y atención integral. El art. 381 establece la obligación del Estado de proteger, promover y coordinar la cultura física en los ámbitos del deporte, la educación física y la recreación, para la formación y el desarrollo integral de la personas.

Por su parte, el Sistema de Hábitat y Vivienda establece la rectoría del Estado para la planificación, la regulación, el control, el financiamiento y la elaboración de políticas (art. 375). Es responsabilidad del Estado proteger a las personas, a las colectividades y a la naturaleza frente a desastres naturales y antrópicos mediante la prevención de riesgos, la mitigación de

desastres y la recuperación y el mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales que permitan minimizar las condiciones de vulnerabilidad (art. 389). Por último, el art. 394 establece que el Estado garantizara la libertad de transporte, sin privilegios de ninguna naturaleza y que promocionara el transporte público masivo.

El Programa de Gobierno 2013-2017 plantea la desmercantilización del bienestar, la universalización de derechos, la recuperación del vínculo entre lo social y lo económico y la corresponsabilidad social, familiar y personal sobre la calidad de vida de las personas. La salud se plantea como un instrumento para alcanzar el Buen Vivir, mediante la profundización de esfuerzos en políticas de prevención y en la generación de un ambiente saludable. Por su parte, la Revolución Urbana se establece desde el derecho a la ciudad y a su gestión democrática, así como desde la garantía de la función social y ambiental del suelo urbano y su equilibrio con lo rural, para el ejercicio pleno de la ciudadanía y la construcción de la vida colectiva.

Esto implica la recuperación de los espacios públicos y la garantía de la vivienda digna, en protección de la universalidad de los servicios urbanos. Generar movilidad segura y sustentable requiere romper los intereses corporativos y gremiales del transporte, fortaleciendo la planificación, la regulación y el control de la movilidad y la seguridad vial; fomentando el uso del transporte público seguro, digno y sustentable; y promoviendo la movilidad no motorizada.

Para el periodo 2013-2017 se plantea profundizar el reencuentro con la naturaleza, para vivir en un ambiente sano y libre de contaminación. Se proyecta fortalecer el ordenamiento territorial y la búsqueda de asentamientos humanos sostenibles en lo urbano y lo rural. La gestión de riesgos es un eje transversal de la Estrategia Nacional de Cambio Climático, para mejorar las prácticas de preparación, respuesta y recuperación. la generación de un ambiente y practicas saludables; fortalecer el ordenamiento territorial, considerando la capacidad de acogida de los territorios y el equilibrio urbano-rural para garantizar el acceso a un

hábitat adecuado y una vivienda digna; avanzar en la gestión integral de riesgos y fomentar la movilidad sustentable y segura. (*Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 135*)

DIAGNÓSTICO

Mejorar la calidad de vida de la población demanda la universalización de derechos mediante la garantía de servicios de calidad. En los últimos seis años y medio se han logrado importantes avances que se señalan en esta sección, pero aún quedan retos significativos. No se puede hablar de universalización sin tener como ejes transversales a la calidad y la calidez en los servicios sociales de atención. En materia de salud, es importante consolidar políticas de prevención y de generación de un ambiente sano y saludable. El hábitat y la vivienda dignos requieren reducir el déficit cuantitativo y cualitativo y el hacinamiento, garantizar el derecho a la ciudad, fortalecer el ordenamiento del territorio, lograr el equilibrio urbano-rural y consolidar la gestión integral de riesgos. Además, se debe fomentar la movilidad sustentable de manera articulada entre los diferentes niveles de gobierno.

En términos generales, el índice social comparativo del Atlas de Desigualdades nos muestra que los indicadores sociales mantienen una tendencia ascendente entre 1990 y 2010, pero que durante el primer intervalo censal 1990 y 2001 el avance fue más lento que el segundo periodo 2001-2010 (Senplades, 2013b). El mencionado índice ascendió de 50,3 a 66,9 puntos entre 1990 y 2001, con un crecimiento del 0,8% anual. En contraste, el crecimiento entre 2001 y 2010 alcanzó el 1,3% anual y llegó a un puntaje de 68,1 en el último año mencionado. El logro más significativo alcanzado es la expansión considerable de la cobertura y la calidad en la salud pública. El personal promedio de salud por cada 10 mil habitantes ha subido de 37 a 50 médicos equivalentes entre 2001 y 2010 (Senplades, 2013b). La mortalidad infantil 59 se ha reducido aproximadamente a la mitad de su valor en 1990, con 26 casos por cada mil nacidos vivos al 2010 (INEC, 2010c). (*Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 137*)

HÁBITAT Y VIVIENDA DIGNA

La Constitución, en su artículo 375, establece como obligación de todos los niveles de gobierno garantizar el hábitat y la vivienda dignos, con base en los principios del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social: universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación (art. 340). Por hábitat se entiende al entorno integral y construido en el que la población se asienta y desarrolla sus actividades; por lo tanto, debe ser ambientalmente sano y brindar condiciones de seguridad para la población. Las condiciones del hábitat y la vivienda son determinantes de la calidad de vida de las personas. El déficit habitacional cuantitativo⁶² paso de 21,2% en 2009 a 13,7% en 2012. Sin embargo, este indicador se mantiene en el 29,8% en zonas rurales. El indicador del porcentaje de hogares en situación de hacinamiento⁶³ se ha reducido de 18,9% en 2006 a 15,8% en 2009 y a 9,2% en 2012, lo que evidencia una reducción del 50% en los últimos seis años (INEC, 2012c). Una prioridad del periodo 2013-2017 es ampliar, de manera coordinada entre niveles de gobierno, la cobertura y la calidad de los servicios básicos, en particular el agua y el saneamiento, pues son factores determinantes de la calidad de vida de la población y tienen relación directa con la generación de un ambiente digno y saludable.

El porcentaje de viviendas que obtienen agua por red pública paso de 70,1% en 2006 a 74,5% en 2012 (Tabla 6.3.2.); sin embargo, en 2012, este porcentaje es de apenas el 36,3% en zonas rurales, frente al 93,7% en el área urbana. En cuanto a la adecuada eliminación de excretas, el porcentaje de hogares que cuentan con este servicio aumento del 65,6% en 2006 al 81,3% en 2012 en zonas rurales y del 96,9% al 99,2% en el área urbana, durante el mismo periodo. (*Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 141*)

FOMENTAR EL TIEMPO DEDICADO AL OCIO ACTIVO Y EL USO DEL TIEMPO LIBRE EN ACTIVIDADES FÍSICAS, DEPORTIVAS Y OTRAS QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR LAS CONDICIONES FÍSICAS, INTELECTUALES Y SOCIALES DE LA POBLACIÓN

- a. Masificar las actividades físicas y recreativas en la población, considerando sus condiciones físicas, del ciclo de vida, cultural, étnico y de género, así como sus necesidades y habilidades, para que ejerciten el cuerpo y la mente en el uso del tiempo libre.
- b. Impulsar de forma incluyente la práctica de deportes y actividad física en el uso del tiempo libre.
- c. Promover mecanismos de activación física y gimnasia laboral en los espacios laborales, que permitan mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de las y los trabajadores.
- d. Impulsar la organización, el asociativismo o la agrupación en materia deportiva o cualquier actividad física permanente o eventual, de acuerdo a las necesidades, aptitudes y destrezas de sus integrantes.
- e. Impulsar la generación de actividades curriculares y extracurriculares y la apertura de espacios que permitan desarrollar y potenciar las habilidades y destrezas de la población, de acuerdo a la condición etaria, física, de género y características culturales y étnicas.
- f. Diseñar e implementar mecanismos de promoción de la práctica de algún tipo de deporte o actividad lúdica en la población, de acuerdo a su condición física, edad, identificación étnica, género y preferencias en los establecimientos educativos, instituciones públicas y privadas, sitios de trabajo y organizaciones de la sociedad civil. (*Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 148*)

GARANTIZAR EL ACCESO A UNA VIVIENDA ADECUADA, SEGURA Y DIGNA

- a. Promover el desarrollo de programas habitacionales integrales accesibles a personas con discapacidad y adecuados a las necesidades de los hogares y las condiciones climatológicas, ambientales y culturales, considerando la capacidad de acogida de los territorios.
- b. Incentivar una oferta de vivienda social que cumpla con estándares de construcción y garantice la habitabilidad, la accesibilidad, la permanencia, la seguridad integral y el acceso a servicios básicos de los beneficiarios: transporte público, educación, salud, etc.

- c. Generar instrumentos normativos y sus correspondientes mecanismos de aplicación, para regular y controlar el alquiler de vivienda y permitir un acceso justo.
- d. Promover la construcción de viviendas y equipamientos sustentables que optimicen el uso de recursos naturales y utilicen la generación de energía a través de sistemas alternativos.
- e. Definir, normar, regular y controlar el cumplimiento de estándares de calidad para la construcción de viviendas y sus entornos, que garanticen la habitabilidad, la accesibilidad, la seguridad integral y el acceso a servicios básicos de los habitantes, como mecanismo para reducir el déficit cuantitativo y cualitativo de vivienda.
- f. Generar estrategias de mejoramiento de viviendas deterioradas y en condiciones inadecuadas, riesgosas o de hacinamiento.
- g. Promover la organización y responsabilidad familiar y comunitaria, para garantizar su participación en la obtención de vivienda nueva o mejorada y en el mantenimiento oportuno y adecuado de las viviendas y sus entornos que evite el deterioro y los consecuentes riesgos.
- h. Generar programas que faciliten los procesos de legalización de la tenencia y propiedad del suelo y las viviendas, con principios de protección y seguridad.
- i. Promover el acceso equitativo de la población a suelo para vivienda, normando, regulando y controlando el mercado de suelo para evitar la especulación. (Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 149)

CONSOLIDAR EL SISTEMA ECONÓMICO SOCIAL Y SOLIDARIO, DE FORMA SOSTENIBLE

El sistema económico mundial requiere renovar su concepción priorizando a la igualdad en las relaciones de poder –tanto entre países como al interior de ellos–, a la (re)distribución y al ser humano, sobre el crecimiento económico y el capital (Senplades, 2009). Esta nueva concepción permitirá la concreción de aspectos como la inclusión económica y social de millones de personas, la transformación del modo de producción de los países del

Sur, el fortalecimiento de las finanzas públicas, la regulación del sistema económico y la justicia e igualdad en las condiciones laborales.

Las economías populares y solidarias, base social y económica, son el mayor empleador del país y cuentan con millones de socios. La economía popular y solidaria que empleo en 2009 el 64% de los ocupados a nivel nacional (MIES, 2011), constituye un ejemplo palpable de que un sistema económico que privilegie al ser humano sobre el capital es posible. Por ello es fundamental insistir en la urgencia de cambiar las conductas individuales (los patrones consumistas), que son las que provocan y aceleran la insostenibilidad del consumo capitalista en el mediano plazo, aunque sean el fundamento de las utilidades del capital en el corto plazo.

Los instrumentos con los que cuenta el Estado para esta transformación son, principalmente, los recursos públicos y la regulación económica. El Estado debe orientar los recursos públicos y privados de forma sostenible para generar crecimiento económico y logros en empleo, reducción de pobreza, equidad e inclusión económica. Mediante las acciones directas y la regulación, el Estado debe minimizar el riesgo sistémico de la economía. Adicionalmente, la inserción estratégica internacional del Ecuador debe enfocarse en construir la soberanía económica regional para mitigar el impacto de escenarios externos de crisis. (Plan Nacional del Buen Vivir, pág. 247)

LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

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

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

Art. 10.- Deducciones.-En general, para determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos.

13.- La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. Ley orgánica de régimen tributario interno. Arts. 9, 10. Registro Oficial, Quito, Ecuador, 01 de Enero del 2000

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

Art. 25.- Gastos generales deducibles.- Bajo las condiciones descritas en el artículo precedente y siempre que no hubieren sido aplicados al costo de producción, son deducibles los gastos previstos por la Ley de Régimen Tributario Interno, en los términos señalados en ella y en este reglamento, tales como:

1. Remuneraciones y beneficios sociales

f) Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo, para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Reglamento para la aplicación de la ley orgánica de régimen tributario interno. Art 25. Registro Oficial, Quito, Ecuador, 01 de Febrero del 2015

TERCER CAPITULO MARCO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACION

Para el desarrollo de nuestro tercer capítulo será necesario la correcta aplicación y enunciación de un tipo o método de investigación que se ajuste a las exigencias de la misma.

Por lo tanto la investigación se llevara a cabo siguiendo los procesos del método hipotético-deductivo que determina la contratación de la hipótesis, por lo que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente.

La esencia del método **hipotético-deductivo** consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias. Su propuesta metodológica implica someter a examen las hipótesis de la manera más exigente posible, que no es la de buscar aquellos casos en los que se cumple. Por lo contrario, ponerlas a prueba consiste en buscar sus contraejemplos con toda decisión y ver que no se cumplen, para seguir sosteniéndolas. La ética que el método hipotético-deductivo exige del científico es que proponga los más exigentes contraejemplos, y compruebe que no se cumplen. Afirmar la hipótesis significa, fundamentalmente, refutar los contraejemplos. *Introducción a la Metodología de la Investigación. (2008, Pag. 34).*

De igual manera en amplitud de criterios en las formas de investigar procedentes de estos paradigmas ha producido diferentes métodos para obtener el conocimiento. *Introducción a la Metodología de la Investigación. (2008, Pag. 34).*

Método lógico deductivo

Mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares a partir de la vinculación de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:

- a. Consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Si un cuerpo cae decimos que pesa porque es un caso particular de la gravitación
- b. Sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos. Si sabemos la fórmula para calcular la velocidad, podremos calcular entonces la velocidad de un avión. La matemática es la ciencia deductiva por excelencia; parte de axiomas y definiciones. Introducción a la Metodología de la Investigación. (2008, Pag. 39).

Método inductivo

El método inductivo crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones. Dichas conclusiones podrían ser falsas y, al mismo tiempo, la aplicación parcial efectuada de la lógica podría mantener su validez; por eso, el método inductivo necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras no se encuentre ningún caso que no cumpla el modelo propuesto. Introducción a la Metodología de la Investigación. (2008, Pag. 40).

Método histórico lógico

El método histórico de investigación puede aplicarse no solo a la disciplina que generalmente se denomina historia, sino que también es posible emplearlo para garantizar el significado y fiabilidad de los hechos pasados en las ciencias naturales y básicas, la medicina, derecho o cualquier otra disciplina científica, El método histórico nos ayudara a establecer las relaciones existentes entre los hechos acontecidos en el desarrollo de estas ciencias. Introducción a la Metodología de la Investigación. (2008, Pag. 41).

ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

Para el enfoque de esta investigación se determina que es necesario la aplicación de procesos tanto cuantitativos como cualitativos por el trato y contenido que el trabajo de investigación requiere.

Para abordar el primer campo de acción cuantitativo, se aplicó la técnica de Encuesta, ya que está permite determinar mediante un formulario de preguntas objetivas las respuestas más cercanas a criterios del encuestado, podremos así obtener mediante el proceso de tabulación de la información, la cuantificación porcentual mediante gráficos generados en excel de los resultados de las preguntas, orientadas a la viabilidad de la aplicación de las mejoras a la pensión jubilar patronal.

Es necesario identificar a que grupo social de la investigación debe estar orientada la encuesta, por tal motivo esta ha sido dirigida a la parte empleadora, siendo esta quien cargaría económicamente con los efectos de la aplicación de reformulación de la pensión jubilar, no así podríamos obtener un resultado cercano a la realidad si ampliamos la encuesta al sector de trabajadores que por obvias razones siempre desearan el incremento de sus ingresos.

El Enfoque al método de investigación cualitativo esta orienta a la interpretación profunda de las perspectivas y expectativas de como observan los distintos sectores sociales que son parte en esta investigación, para ello se plantearan cinco preguntas a los entrevistados y el contenido de las mismas será presentado en un análisis presentado a continuación de cada serie de preguntas.

Características del enfoque cuantitativo de investigación

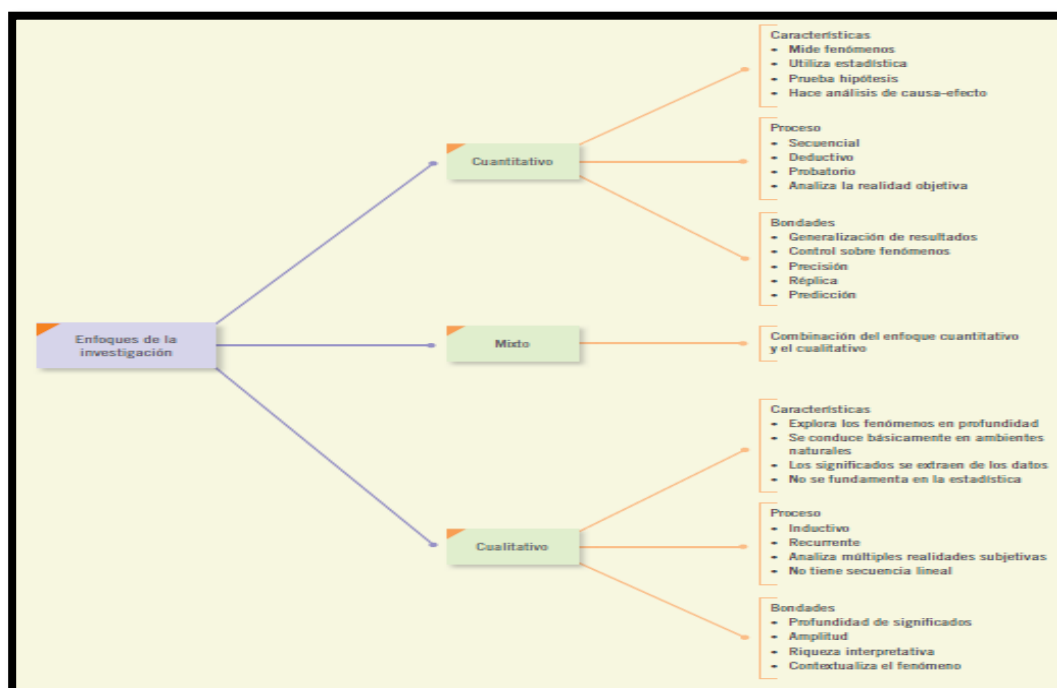
El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos,³ el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una

perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las ediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis. Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 4).

Características del enfoque cualitativo de investigación

El enfoque cualitativo⁵ también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 4).

GRAFICO No. 8



Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 5).

TECNICAS DE INVESTIGACION

Las técnicas de recolección de datos que serán utilizadas en la presente investigación están orientadas a la metodología cuantitativa y cualitativa descrita antes.

En la metodología Cualitativa utilizaremos la técnica de entrevistas, en la que podremos abordar a grupos variados que intervienen en el análisis de esta investigación, será para eso preciso determinar cinco preguntas por entrevistado en que se ajusten a sus conocimientos previos en la materia laboral, sean estos por capacitación técnica o la experiencia ganada.

La entrevista será estructurada y formalizada para de esta manera poder obtener un registro independiente que permita cotejar la información y realizar una comparación y posterior análisis general de los entrevistados con respecto a cada pregunta.

Para la metodología Cuantitativa ha sido preparada una encuesta de diez preguntas cerradas bajo el esquema de Escalamiento tipo Likert que permita la medición con respecto a la aceptación de quienes van a cargar con el impacto económico de la reforma a la pensión jubilar, siendo esta la parte empleadora.

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación.

Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra en la técnica de la observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó. Metodología de la Investigación. (2008, pag. 54).

LA ENCUESTA

A diferencia de un censo, donde todos los miembros de la población son estudiados, las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio.

La información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra, sino obtener un perfil compuesto de la población.

El tamaño de muestra requerido en una encuesta depende en parte de la calidad estadística necesaria para los establecer los hallazgos; esto a su vez, está relacionado en cómo esos hallazgos serán usados. Aun así, no hay una regla simple para el tamaño de muestra que pueda ser usada en todas las encuestas. Mucho de esto depende de los recursos profesionales y materiales disponibles. Los analistas frecuentemente encuentran que una muestra de tamaño moderado es suficiente estadística y operacionalmente. Por ejemplo, las muy conocidas encuestas nacionales frecuentemente usan cerca de 1,000 personas para obtener información razonable sobre actitudes y opiniones nacionales.

Cuando nos damos cuenta que una muestra apropiadamente seleccionada de sólo 1,000 individuos puede reflejar varias características de la población total, es fácil apreciar el valor de usar encuestas para tomar decisiones informadas en sociedades complejas como las actuales. Las encuestas proveen medios rápidos y económicos para determinar la realidad sobre los conocimientos, actitudes, creencias, expectativas y comportamientos de las personas. Metodología de la Investigación. (2008, pag. 62)

El cuestionario

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas contienen categorías o alternativas de respuestas que han sido delimitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a ellas. Pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuestas) o incluir varias alternativas de respuestas. Metodología de la Investigación. (2008, pag. 64)

Escalamiento tipo Likert

Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado.¹⁷ Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. Metodología de la Investigación, Quinta Edición. (2010, Pág. 245).

LA ENTREVISTA

La entrevista, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas.

La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer.

Pero existe un inconveniente de considerable peso que reduce y limita los alcances de esta técnica. Cualquier persona entrevistada podrá hablarnos de aquello que le preguntemos pero siempre nos dará la imagen que tiene de las

cosas, lo que cree que son, a través de toda su carga subjetiva de intereses, prejuicios y estereotipos. La propia imagen que el entrevistado tiene de sí mismo podrá ser radicalmente falsa y, en todo caso, estará siempre idealizada de algún modo, distorsionada, mejorada o retocada según factores que no es del caso analizar aquí, pero que nunca podemos prever en detalle. Metodología de la Investigación. (2008, pag. 56).

Entrevistas estructuradas o formalizadas

Estas se desarrollan en base a un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable. Comúnmente se administran a un gran número de entrevistados para su posterior tratamiento estadístico. Entre sus ventajas principales mencionaremos su rapidez y el hecho de que pueden ser llevadas a cabo por personas con mediana preparación, lo cual redundará en su bajo costo. Otra ventaja evidente es su posibilidad de procesamiento matemático, ya que al guardar una estricta homogeneidad sus respuestas resultan comparables y agrupables.

Su desventaja mayor estriba en que reducen grandemente el campo de información registrado, limitando los datos a los que surgen de una lista taxativa de preguntas. Esta lista de preguntas, que es el instrumento concreto de recolección empleado en este caso, recibe el nombre de cuestionario y puede ser administrado sin que necesariamente medie una entrevista. Debe ser cuidadosamente redactado, evitando preguntas demasiado generales, confusas o de doble sentido, y tratando de conservar un orden lo más natural posible. Metodología de la Investigación. (2008, pag. 60).

POBLACION Y MUESTRA

ENCUESTA

La encuesta está dirigida de manera exclusiva al sector Patronal, quienes de esta manera podrán exponer en los resultados cuantitativos la aceptación e impacto de incremento de las pensiones jubilares en sus presupuestos y reservas contables para el cálculo de las mismas.

Se realizó la investigación de campo en las Cámaras de Comercio de Guayaquil, Quito y Cuenca, con el fin de obtener una muestra del universo de empleadores afiliados a las cámaras y poder así acercarnos a nuestro sector de interés, de esta gestión se pudo obtener los Nombres de las compañías, las Direcciones, los Teléfonos y Nombres de responsables que manejen los presupuestos y conocimientos generales del personal de la Empresa, entre los cargos más comunes encontramos Gerentes Generales, Contadores y Gerentes de Talento Humanos.

POBLACION DE ESTUDIO

TABLA No. 3

CAMARA DE COMERCIO	AFILIADOS	%
Guayaquil	15.000	45%
Quito	17.000	50%
Cuenca	1.500	5%
TOTAL	33.500	100%

FUENTE: CAMARAS DE COMERCIO DE GUAYAQUIL, QUITO Y CUENCA

Como resultado de la Población y Muestra tenemos que las fuentes de información con respecto a las empresas afiliadas a las principales cámaras de comercio del país como lo son Guayaquil, Quito y Cuenca son de 33.500 empresas de las cuales han sido encuestadas 51 distribuidas en las 3 ciudades.

MUESTRA DE ESTUDIO

TABLA No. 4

1-	A	B	C	
2		e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.	e	0,05
3		Tamaño de la Poblacion	N	33500
4		Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.	$\sigma =$	0,5
5		Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.	Z (Confianza 95%)	1,96
6		n = El tamaño de la muestra.	$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$ $n = \frac{C2 * C3^2 * C4^2}{(C2-1) * C1^2 + C3^2 * C4^2}$	380

Fuente: Monografias.com. (2014) Calcular tamaño para una muestra de una Población

TABLA No. 5

CAMARA DE COMERCIO	AFILIADOS	%
Guayaquil	223	57%
Quito	112	29%
Cuenca	57	15%
TOTAL	392	100%

La muestra de estudio nos presenta una distribución desproporcional como consecuencia a la diferente cantidad de afiliados en cada una de las tres cámaras de comercio, siendo la más encuestada la ciudad de Guayaquil por la facilidad y accesibilidad a las personas con respecto a la investigación de campo en ejercicio de las gestiones realizadas para conseguir dichas encuestas.

ENCUESTA

PROYECTO DE REFORMA DE JUBILACION PATRONAL

Para la obtención del Título de Abogado

La presente Encuesta tiene como objetivo valorar la percepción de las condiciones actuales de la Jubilación Patronal por parte de los empleadores, así como una eventual reformulación de este derecho.

(A) Muy de Acuerdo (B) De Acuerdo (C) Desacuerdo (D) Muy en Desacuerdo

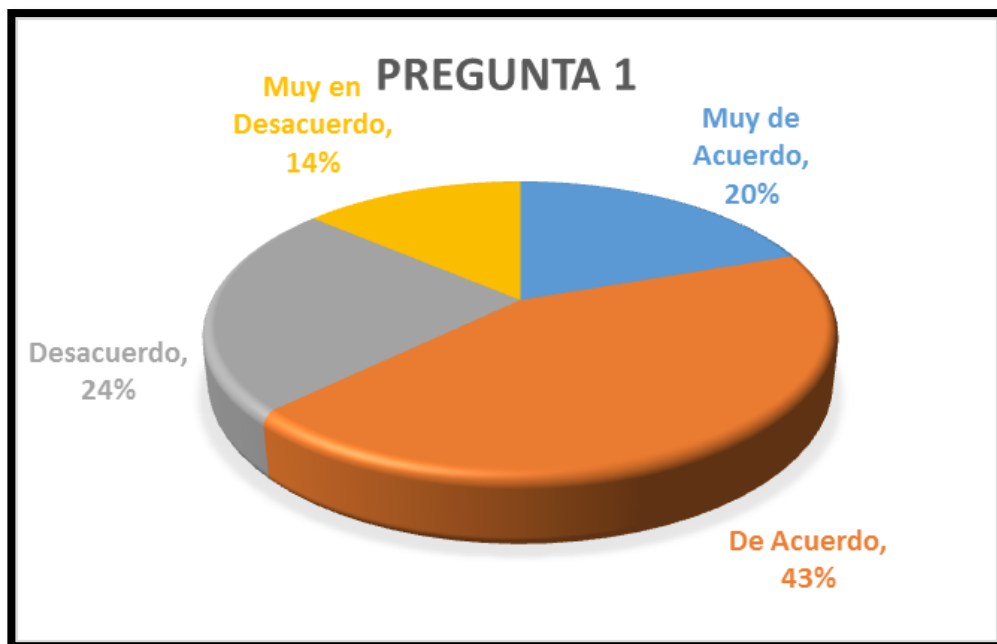
N.	Pregunta	A	B	C	D
1	¿Esta ud. de acuerdo en que se debe reconocer el derecho de Jubilación Patronal a los Trabajadores?				
2	¿Esta ud. de acuerdo que 25 años es poco tiempo para la aplicación de la Jubilación Patronal?				
3	¿Esta ud. de acuerdo que el valor resultante del cálculo de Jubilación Patronal no representa un sustento económico para el ex trabajador?				
4	¿Esta ud. de acuerdo que la jubilación patronal debe ser replanteada jurídicamente para su reformulación de cuantificación?				
5	¿Esta ud. de acuerdo que la Jubilación patronal deba representar al menos una Remuneración Básica?				
6	¿Esta ud. de acuerdo que el resultado de la jubilación Patronal pueda ser mayor al de la canasta básica en el Ecuador?				
7	¿Esta ud. de acuerdo que el beneficio de jubilación patronal, debería existir únicamente hasta cumplir con las condiciones de la jubilación del IESS?				
8	¿Esta ud. de acuerdo que el aumento de la pensión jubilar patronal podría llevar a problemas financieros de presupuestos a la empresa?				
9	¿Esta ud. de acuerdo que la Jubilación Patronal debería incluir los incrementos de inflación anualmente?				
10	¿Esta ud. de acuerdo que 65 años sea la edad máxima de servicio para un trabajador en cuanto al cálculo de jubilación patronal?, sin que esto implique causal para un Desahucio.				

PREGUNTA 1

¿Esta ud. de acuerdo en que se debe reconocer el derecho de Jubilación Patronal a los Trabajadores?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	78	20%
(B) De Acuerdo	169	43%
(C) Desacuerdo	90	23%
(D) Muy en Desacuerdo	55	14%
TOTAL	392	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

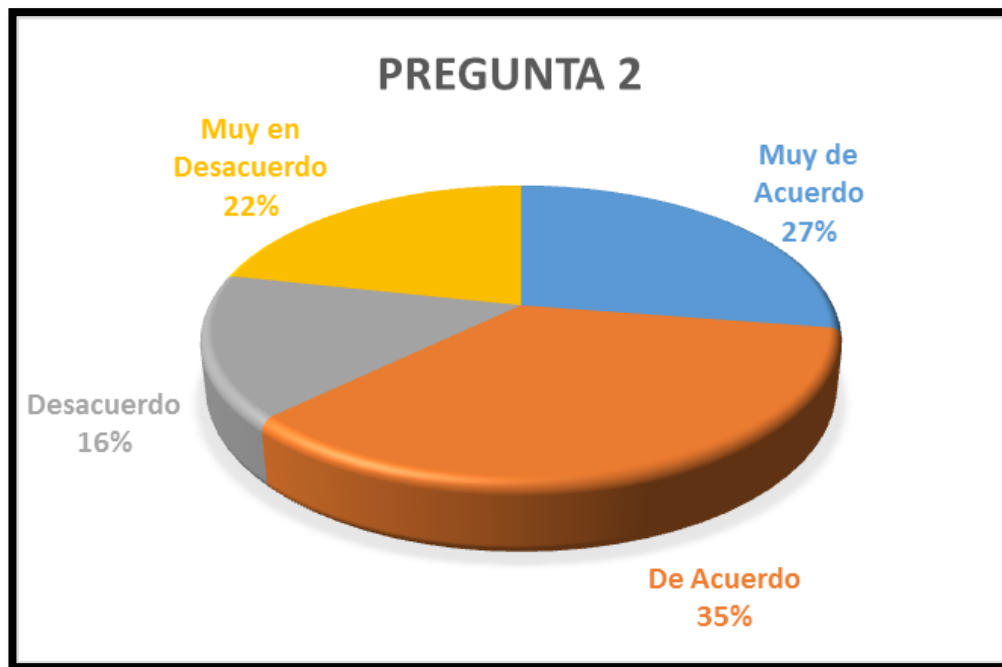
La tendencia positiva se refleja con el 63% de los empleadores, en estar de acuerdo en que el derecho de jubilación debe ser reconocido a los trabajadores, como consecuencia de los años de servicio del trabajador a un mismo empleador, entendiéndose que después de este periodo en la vida de una persona muy difícilmente está podría encontrar oportunidades laborales.

PREGUNTA 2

¿Esta ud. de acuerdo que 25 años es poco tiempo para la aplicación de la Jubilación Patronal?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	106	27%
(B) De Acuerdo	137	35%
(C) Desacuerdo	63	16%
(D) Muy en Desacuerdo	86	22%
TOTAL	392	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

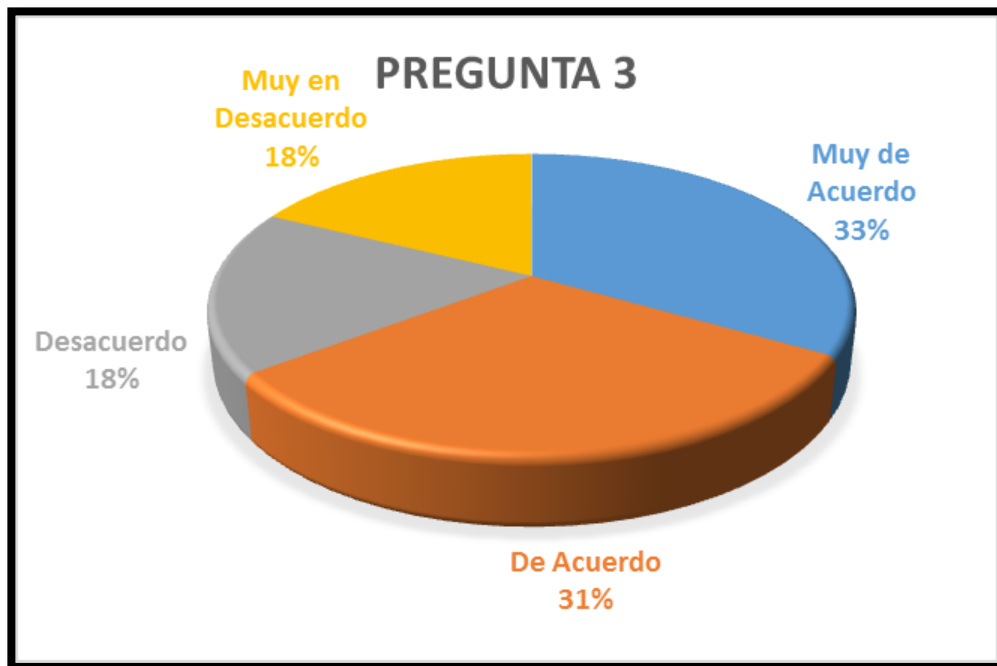
La tendencia positiva se muestra en el 62% de los empleadores, en considerar que 25 años es poco tiempo de trabajo para ser reconocido el beneficio de Jubilación Patronal. Por lo se considera que de proporcionar este beneficio a una persona que ajustándose a las condiciones establecidas en la ley, podría jubilarse a partir de los 43 años de edad, tiempo que es muy poco, para una persona podría ser económicamente activa por sus facultades físicas y mentales.

PREGUNTA 3

¿Esta ud. de acuerdo que el valor resultante del cálculo de Jubilación Patronal no representa un sustento económico para el ex trabajador?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	129	33%
(B) De Acuerdo	122	31%
(C) Desacuerdo	71	18%
(D) Muy en Desacuerdo	71	18%
TOTAL	392	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

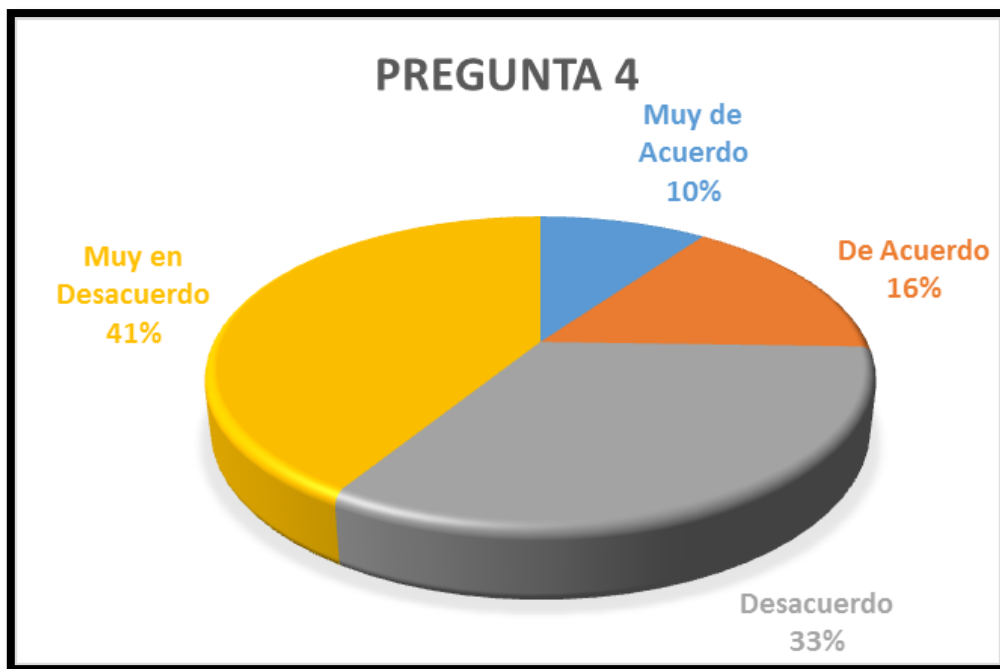
El 64 % de los empleadores consideran que el derecho de Jubilación Patronal no posee una cuantificación considerable económicamente. Por cuanto es un valor que no logra cubrir las elementales necesidades básicas del jubilado ni de su familia, esta respuesta no necesariamente implica que estén de acuerdo en un incremento para la Pensión de Jubilación Patronal.

PREGUNTA 4

¿Esta ud. de acuerdo que la jubilación patronal debe ser replanteada jurídicamente para su reformulación de cuantificación?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	39	10%
(B) De Acuerdo	63	16%
(C) Desacuerdo	129	33%
(D) Muy en Desacuerdo	161	41%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

En este caso podemos notar que el 74% los criterios están negativamente en desacuerdo con respecto a la reformulación jurídica de la Jubilación Patronal, seguramente por considerar que la modificación de la ley podría traer consigo algún incremento desmedido que pueda complicar la situación económica de la empresa.

PREGUNTA 5

¿Esta ud. de acuerdo que la Pensión de Jubilación Patronal deba representar al menos una Remuneración Básica?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	78	20%
(B) De Acuerdo	78	20%
(C) Desacuerdo	106	27%
(D) Muy en Desacuerdo	129	33%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

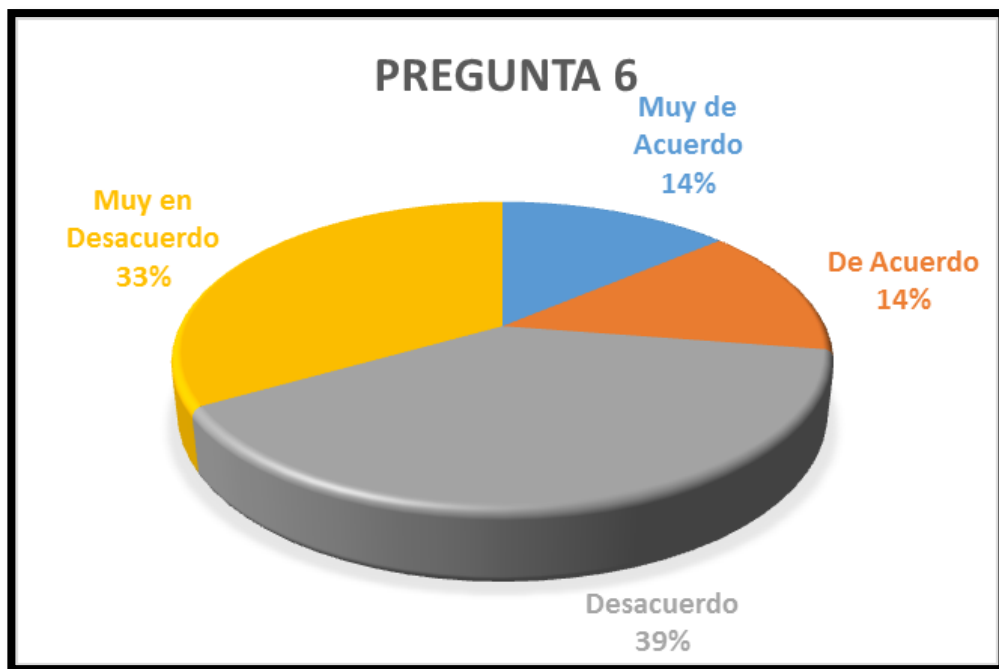
La tendencia Negativa se puede observar con el 60 % de los empleadores al estar en desacuerdo que la Pensión de Jubilación Patronal se valore con al menos la Remuneración Básica que actualmente se sitúa en 366 usd. por considerar que la variable de Remuneración Básica es algo que no pueden controlar los empleadores, ya que se podría sujetar a alzar estratégicamente políticas por parte del Gobierno en tiempos de campaña

PREGUNTA 6

¿Esta ud. de acuerdo que el resultado de la Pensión de jubilación Patronal pueda ser mayor al de la canasta básica en el ecuador?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	55	14%
(B) De Acuerdo	55	14%
(C) Desacuerdo	153	39%
(D) Muy en Desacuerdo	129	33%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

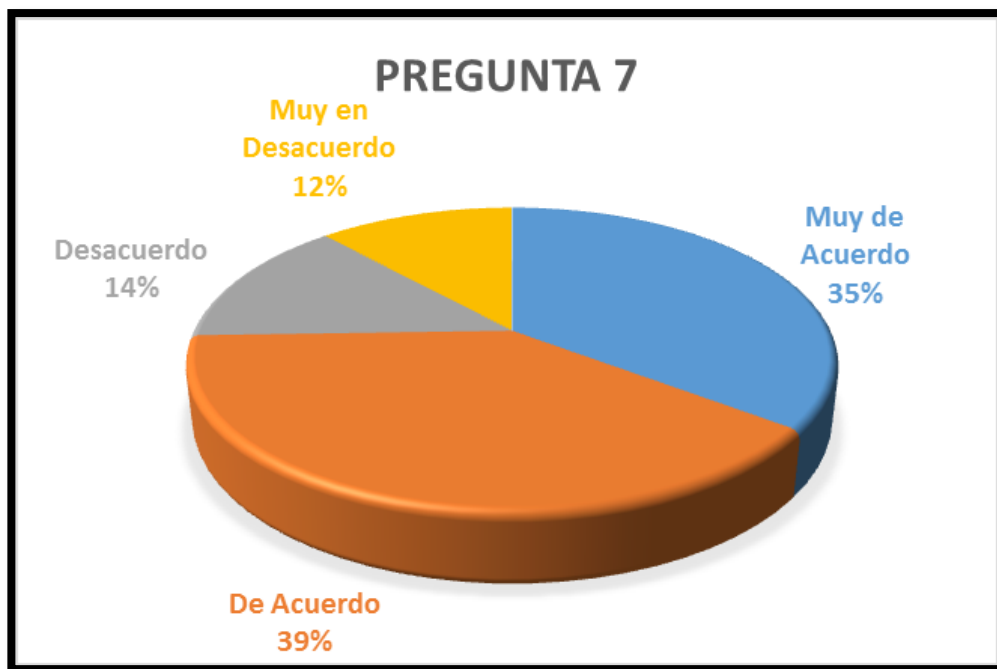
Al igual que la pregunta 5, podemos notar que la tendencia negativa se manifiesta en un 72% al considerar que la Pensión de Jubilación Patronal no deba superar al valor de la Canasta básica que actualmente se sitúa en 660 usd. por considerar que sería un valor que arruinaría los presupuestos de las pequeñas industrias por el alto costo de la canasta familiar así como el riesgo de que su valor pueda subir súbitamente.

PREGUNTA 7

¿Esta ud. de acuerdo que el beneficio de jubilación patronal, debería existir únicamente hasta cumplir con las condiciones de la jubilación del IESS?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	137	35%
(B) De Acuerdo	153	39%
(C) Desacuerdo	55	14%
(D) Muy en Desacuerdo	47	12%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

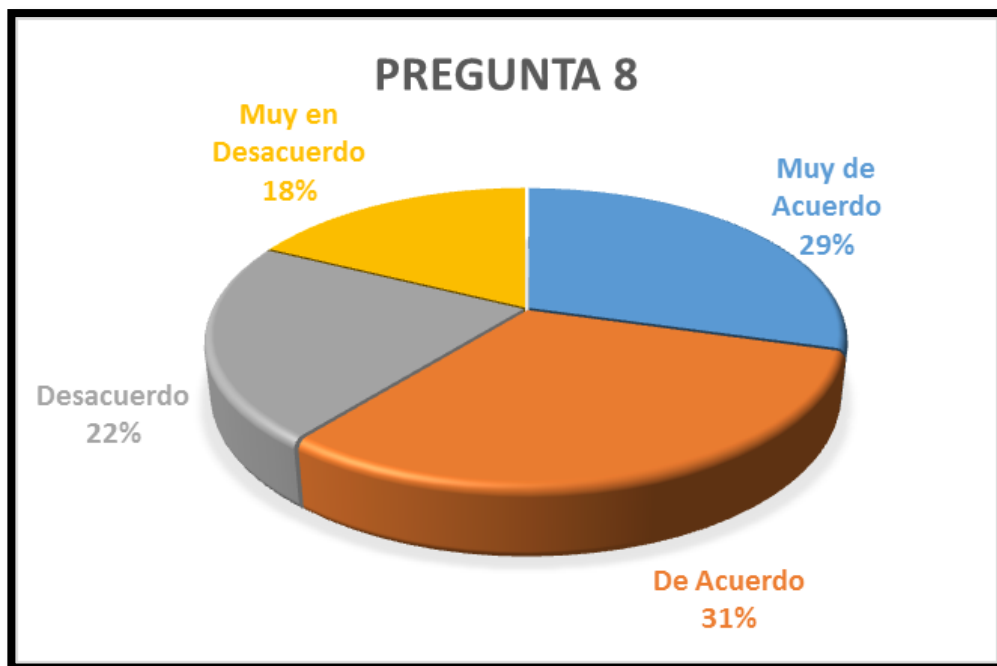
El resultado de esta respuesta es de 74 % de tendencia positiva al considerar que la obligación patronal debería únicamente subsistir hasta que las condiciones para jubilarse por el IESS se cumplan, por cuanto la empresa ha contribuido normalmente con los aportes mensuales al Seguro Social y la razón de existir se acabaría con la Jubilación del IESS.

PREGUNTA 8

¿Esta ud. de acuerdo que el aumento de la pensión jubilar patronal podría llevar a problemas financieros de presupuestos a la empresa?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	114	29%
(B) De Acuerdo	122	31%
(C) Desacuerdo	86	22%
(D) Muy en Desacuerdo	71	18%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

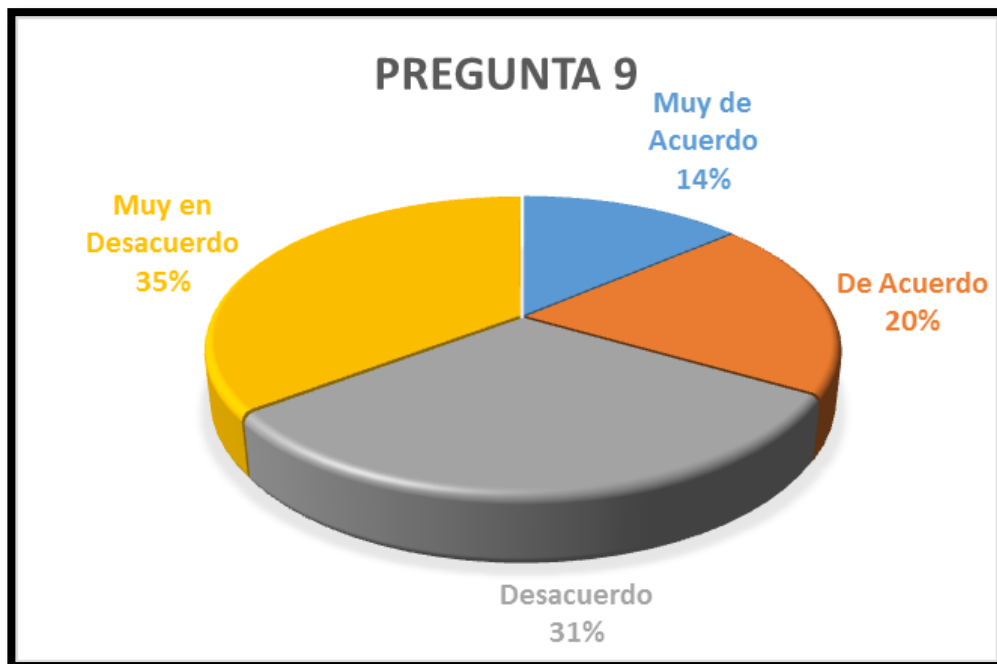
La tendencia se marca de manera Posita al considerar que un incremento de este beneficio puede ser perjudicial para la empresa, por no contar con el soporte presupuestario necesario para cubrir dicha obligación. Y que el incremento desmedido de dicha pensión limita el crecimiento progresivo de expansión.

PREGUNTA 9

¿Esta ud. de acuerdo que la Jubilación Patronal debería incluir los incrementos de inflación anualmente?

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	55	14%
(B) De Acuerdo	78	20%
(C) Desacuerdo	122	31%
(D) Muy en Desacuerdo	137	35%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

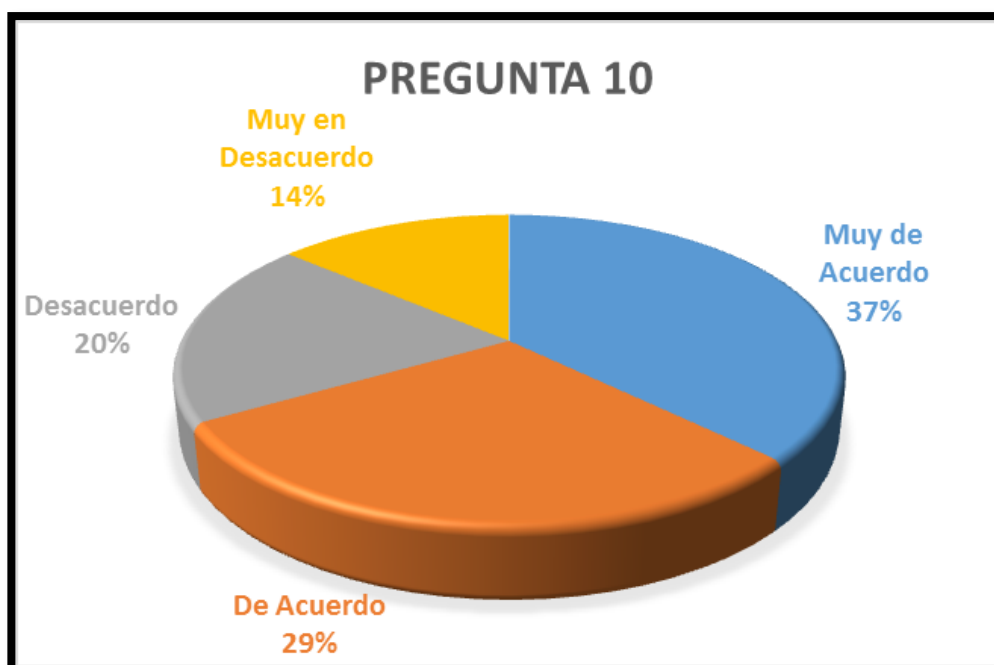
La respuesta de esta pregunta no se puede considerar con tendencia, por cuanto son iguales en su valoración, pero podremos entender que dejar un beneficio a merced de una variable tan peligrosa e impredecible como lo es la inflación sería un riesgo permanente a los presupuestos de las empresas.

PREGUNTA 10

¿Esta ud. de acuerdo que 65 años sea la edad máxima de servicio para un trabajador en cuanto al cálculo de jubilación patronal?, sin que esto implique causal para un Desahucio.

ESCALA	RESPUESTAS	%
(A) Muy de Acuerdo	145	37%
(B) De Acuerdo	114	29%
(C) Desacuerdo	78	20%
(D) Muy en Desacuerdo	55	14%
TOTAL	327	100%

FUENTE: ENCUESTA – RAUL BRIONES



Análisis

El 66 % de los empleadores consideran que el promedio de edad favorable para que una persona pueda trabajar es de 65 años como máximo, considerando que las energías y salud de esta persona van en relación que sus niveles de producción en la empresa así como el de su calidad de vida y oportunidades de disfrutar su retiro.

ENTREVISTA

La entrevista estará orientada a todos los sectores sociales y económicos que intervienen en estudio de esta investigación.

Para su elaboración se ha elegido a una persona de cada sector social que posea un conocimiento previo del tema y permita entender desde su punto de vista como opera la jubilación Patronal.

Las respuestas serán transmitidas de manera escrita a esta investigación, extrayendo los principales aspectos y puntos de vista más relevantes que nos permitan posteriormente realizar una comparación objetiva de los mismos.

Las representantes encuestados se detallan a continuación, los cuales serán emparejados con el literal adjunto a la izquierda para fines de rápida identificación.

TABLA No. 17

SECTOR SOCIAL O ECONOMICO ENTREVISTADO		CARGO QUE DESEMPEÑA	NOMBRE Y APELLIDO
A	Empleadores	Gerente General CRYSTAL CHEMICAL	Ing. Maria Mendoza
B	Trabajadores	Dirigente Sindical SGEBG	Sr Fernando Vizueta
C	Jubilados	Cesante Laboral	Jorge Cavagnaro S
D	Analista Económico	Contador CORPORACION BG	CPA. Erleem Hidalgo Piloso
E	Judicatura	Juez Provincial de Sala Especializada de Laboral	Dr. Víctor Fernández Álvarez

PREGUNTAS

PREGUNTA 1. ¿Considera ud que es necesario una reformulación del beneficio de pensión jubilar patronal?

Respuesta A

La gran mayoría de las empresas privadas del Ecuador cumplen con todas las exigencias de regularización y control que plantean ciertas instituciones públicas, poniendo en práctica todos los mandatos de las leyes concernientes a su administración de derechos y obligaciones civiles, entre las principales obligaciones se encuentran todos los derechos de los trabajadores que son cancelados mes a mes en el aporte obligatorio al IESS tanto personal como patronal, los mismos que deberían de cumplir con uno de sus principales objetivos que es brindar al trabajador todas las garantías para su jubilación. Por lo tanto la obligación de la Jubilación Patronal es un derecho duplicado que debería ser extinto desde el mismo código.

Respuesta B

El derecho de Jubilación patronal es un derecho que ha permanecido vivo a consecuencia de la necesidad de la clase trabajadora, supliendo en algo los errores que presenta la jubilación del IESS que exige condiciones de aportaciones difíciles en la mayoría de los casos en ser alcanzadas, como lo son los 65 y 70 años como edad mínima para solicitar la jubilación, dejando una brecha enorme entre la jubilación patronal y tal condición así como los pocos años de poder disfrutar una pensión en los mejores de los casos, ya que el promedio de vida en el Ecuador está alrededor de los 76 años. Por lo tanto considero que el derecho de Jubilación Patronal debería mantenerse y ser mejorado para alcanzar mejores condiciones de vida para los trabajadores.

Respuesta C

Para los Jubilados que cumplimos los 65 años de edad al momento es un valor que nos ayudó de mucho durante aquellos años que no pudimos alcanzar las condiciones que exigía la seguridad social, aunque es un valor pequeño debe mantenerse ese beneficio y si ha de modificarse debe procurarse que su cambio sea para beneficio de los trabajadores que se jubilan a una edad que ya no son aceptados por otras empresas.

Respuesta D

La jubilación patronal es un beneficio que es su cuantía es sustentable presupuestariamente, siempre y cuando se realicen los análisis y reservas de forma responsable, trabajando para esto con valores reales. Las grandes instituciones privadas se han dado cuenta que una de las claves de su grandeza está en confiar e invertir en su principal recurso que es el humano, dejando para ellos todas las garantías y reservas de poder brindar buenas condiciones para su retiro. El problema podría radicar cuando las instituciones estatales intervengan desmesuradamente en el normal flujo del mercado, causando con estos, sobre beneficios excesivos sin suficientes análisis técnicos que no puedan ser sostenidos por la compañía.

Respuesta E

La constante evolución de los derechos del trabajador ha conllevado que estos se vuelvan cada vez más garantistas de la herramienta fundamental de producción que es el humano, en cualquier arte u oficio que este se desempeñe. Estos derechos dan al individuo los mecanismos y procedimientos legales para alcanzar su entera satisfacción y desarrollo tanto personal como familiar, por tal motivo de no existir sería el retroceso histórico de nuestro legado como sociedad.

ANALISIS 1

Las Empresas se rigen al estricto cumplimiento de sus obligaciones civiles con respecto a sus empleados, consideran también que la Jubilación Patronal debería suspenderse por razón de ya existir en la seguridad social este beneficio, los representantes de trabajadores consideran que es una conquista laboral que debe mantenerse y mejorarse, junto con los jubilados, que aunque reconocen que no es un gran beneficio este podría servir para algún tipo de emergencia o pequeños gastos fijos. De esta manera el analista económico considera que siempre que la información sea clara y se maneje con responsabilidad, la jubilación patronal puede ser sustentable incluso en un eventual incremento, siempre que no se preste para demagogias políticas que produzcan excesivas alzas. Los derechos del trabajador no pueden retroceder históricamente, son considerados como irrenunciables y sus conquistas no se pueden perder.

PREGUNTA 2. ¿Considera ud que la pensión jubilar patronal cubre las necesidades básicas del ex trabajador al momento de ser cesante?

Respuesta A

Creo que la Jubilación Patronal dejó hace mucho de ser un valor representativo para quien tenga derecho, por cuanto su valor es el resultado de un casi inexplicable cálculo. Por lo que no creo que la pensión jubilar sirva de mucho para las necesidades de un jubilado peor para las de su familia.

Respuesta B

La pensión jubilar existe como auxilio a las necesidades elementales del Jubilado, pero este auxilio no llega a aportar de mucho a estas necesidades, por no ser un valor significativo contra los gastos básicos.

Respuesta C

No cubre las necesidades básicas del trabajador ni de la familia, pero ayuda en algo a sustentar algún gasto fijo que tenga el jubilado como los servicios básicos por ejemplo.

Respuesta D

La cuantía de la Jubilación Patronal es una cantidad que difícilmente pueda sustentar las necesidades básicas del jubilado, pero considerándolo de manera general contra la empresa, si llega a ser un valor significativo por la cantidad de jubilados que tengan el derecho en dicha empresa.

Respuesta E

Difícilmente creo que lo que el Código del Trabajo establece como pensión jubilar, pueda representar un verdadero aporte a la economía personal y familiar del individuo

ANALISIS 2

Todos los sectores sociales y económicos encuestados aquí coinciden de manera unánime que el resultado del cálculo para la Pensión Jubilar Patronal no es un valor significativo, ya que no cubre las necesidades básicas de un jubilado aun peor su familia. Pero no por esto deja de relativamente ayudar a cubrir alguna eventualidad o servicios básicos o gastos emergentes que se puedan presentar.

PREGUNTA 3. ¿Considera ud que la condición de edad de 65 años para la mujer y 70 para el hombre para la jubilación del IESS dificulta la posibilidad de acceder a ella?

Respuesta A

El IESS debería revisar las políticas de aplicación a la Jubilación, los años exigibles exponen en muchos de los casos a los trabajadores a continuar trabajando mientras que sus condiciones de salud no son las mejores en

relación a su avanzada edad. Lo cual puede afectar al normal rendimiento tanto de la persona como de la compañía. Una decisión así permitiría que más jóvenes ingresen a laborar en reemplazo de aquellas personas que ya habrían cumplido su proceso de vida dentro de la compañía.

Respuesta B

La clase trabajadora ve como las políticas estatales egoístas afectan cada vez más la posibilidad de poder disfrutar un retiro digno, a una edad acorde a las facultades motrices y psicológicas de la persona, forzándolos a continuar ejerciendo una actividad laboral con las dificultades propias de la edad.

Respuesta C

Muchos de mis excompañeros de trabajo dejaron a un lado la posibilidad de poder gozar de manera completa una pensión más digna por parte del IESS, ya que su salud y demás complicaciones de su edad no les permitieron continuar laborando los años restantes para aplicar a la completa jubilación estatal, y tuvieron que conformarse con valores proporcionales que les alcanza hasta el día de hoy solo para el sostenimiento económico básico de ellos y su familia, dejando a un lado las oportunidades del esparcimiento y recreación de poder ser disfrutado en su edad.

Respuesta D

Que el IESS reduzca los años de la edad mínima para aplicar por vejez a la jubilación sería favorable para muchos de los trabajadores de las compañías, por lo que seguramente muchos de ellos continúan laborando incluso en contra de sus condiciones físicas, esto permitiría una mayor participación de jóvenes y descargaría por mucho las reservas acumuladas por concepto de liquidaciones a los trabajadores con tantos años de servicio.

Respuesta E

Si el IESS analizaría tal cambio, sería una acertada decisión, por cuanto todos los trabajadores en relación de dependencia pública o privada podrían gozar de mejores oportunidades de disfrutar su pensión de jubilación a una edad más favorable, que les permita gozar de actividades propias a su condición de jubilados.

ANALISIS 3

Todos los sectores sociales y económicos aciertan en la misma observación que, 65 años para la mujer y 70 años para los hombres son muchos años considerando que un trabajador tendría que esperar muchos años eventualmente de acogerse a la Jubilación Patronal hasta cumplir con los requisitos legales, así como también las condiciones físicas y psicológicas al momento de su retiro no serían de las más óptimas considerando que la expectativa de vida en el Ecuador está en un promedio de 76 años para las mujeres y 73 para los hombres.

PREGUNTA 4. ¿Cree ud que considerar la remuneración del trabajador al momento del cálculo de su jubilación, podría dar lugar a pensiones desmesuradas que afecten las finanzas y presupuesto de una empresa, sino más bien determinar un tope máximo para el resultado de la pensión?

Respuesta A

La jubilación Patronal si bien es cierto se discute su cuantificación, creo que debería cubrir necesidades básicas no solo del jubilado sino también de su familia, pero considerar una pensión que supere los límites de estos gastos desnaturalizaría la finalidad de esta y ciertamente podría poner en riesgo los presupuestos generales de la compañía.

Respuesta B

Considero que el resultado del cálculo de la jubilación patronal debería estar sujeta a variables honestas que capturen el verdadero sentido de este

beneficio, así mismo se puede considerar que existen sueldos que superan los 4000 usd o más, que podrían dar lugar a pensiones desmesuradas que excedan y confundan el verdadero objetivo de una mejor pensión, por lo tanto plantear un límite razonable sería algo necesario, consideraría por tal motivo que el valor de la canasta básica podría ser un tope justo.

Respuesta C

Las pensiones deberían ser el reflejo de lo durante su tiempo de trabajo el colaborador logro conseguir como consecuencia de su experiencia y capacitación profesional, por lo tanto la pensión debería estar ajustada en consideración de su remuneración al momento de jubilarse.

Respuesta D

Las compañías consideran la remuneración de un trabajador en base a su experiencia y capacitación para ejercer sus funciones durante sus años de servicio, el sujetar una pensión de jubilación a la remuneración del trabajador al momento de jubilarse sería peligroso financieramente, puesto que es un valor que se pagara hasta el último día de vida del jubilado.

Respuesta E

Poco yo podría definir cuanto afectaría financieramente a la empresa una reforma al cálculo de Jubilación Patronal, pero considero que la ley debe cuidar siempre todos los sectores de la sociedad que podrían ser vulnerados con sus efectos, por tal razón debería considerarse una mejora sustancial al beneficio de los trabajadores sin que esto implique poner en riesgo la sostenibilidad económica de la compañía, ya que esto podría producir efectos colaterales de despidos o reducciones de personal a las siguientes generaciones de trabajadores.

ANALISIS 4

Es esta pregunta los criterios se dividen y tanto el empleador como el analista económico consideran que no se puede atar rígidamente la

pensión a una variable como la remuneración por motivo que no existe techo para estas, y sería muy difícil financieramente sostener un beneficio así de inseguro en su cuantía, a su vez los trabajadores consideran que si es importante un incremento que dependa de la remuneración del trabajador pero manteniendo un límite en su cuantía de una canasta básica. Los jubilados creen que no se debe presentar limitación a la cuantificación ya que la remuneración y la pensión es fruto de la experiencia y la capacitación que tuvo el jubilado. En derecho se considera que sus efectos no deberían afectar sobre manera a ninguna de las partes que intervenga en el análisis de este estudio.

Pregunta 5. ¿Cree ud que el estado ha cerrado las brechas sociales y económicas que dan lugar a condiciones precarias de jubilación en especial a quienes se encuentran en la tercera edad?

Respuesta A

Las condiciones en legislación laboral que los trabajadores en el Ecuador disfrutan son por mucho superiores que las existentes en la región, y el control de que así se cumplan son estrictamente revisadas por los organismos de control estatales. Pero el estado queda en gran deuda por la cantidad de personas que no pueden tener acceso a un trabajo y quienes lo logran conseguir, se exponen en algunos casos a precarización laboral, por tal motivo las brechas sociales seguirán existiendo siempre que no se creen planes y proyectos que generalice el trabajo en el Ecuador. Los bloqueos tributarios han extinguido la inversión extranjera, la misma que era responsable de la contratación de muchas personas que ahora no pueden tener acceso a un trabajo.

Respuesta B

El estado no interviene de forma activa en la protección eficaz de los derechos del trabajador, solo accede a propuestas de cambio de acuerdo al gobierno de turno. La Jubilación Patronal es el reflejo del descuido y falta de atención para aquellos trabajadores que podrían tener que esperar muchos años para aplicar a la pensión del IESS que establece edades demasiado elevadas para su aplicación.

Respuesta C

Las pensiones por jubilación Patronal solo podrían servir para algún asunto básico, por lo tanto no podría considerarse que las personas de tercera edad tendrían la oportunidad de disfrutar de ambientes de distracción o disfrute de su tiempo de ocio por no contar con recursos necesarios. El estado poco ha podido desarrollar planes de inclusión para las personas mayores de edad, muchas de las cuales se ven en la necesidad de seguir trabajando aun después de su retiro.

Respuesta D

El estado ha intentado desarrollar mecanismos para una mejor retribución económica de las Jubilaciones estatales, los problemas se pueden generar de las personas que durante muchos años no les fue aportado sus valores al IESS, lo cual produce pensiones muy bajas que dejan como consecuencia la precarización de los jubilados. Para eso es necesario el adecuado control de las instituciones estatales que velen por la obligatoria afiliación al IESS de los trabajadores.

Respuesta E

Las condiciones de jubilación estatal han mejorado por mucho la situación de vida de los jubilados en el Ecuador, el Estado ha propiciado medidas de control sobre las afiliaciones obligatorias y voluntarias al IESS, incluyendo a diferentes tipos de sectores sociales como por ejemplo las amas de casa; esto da la proyección de una sociedad más cubierta por la seguridad social y sus beneficios.

ANALISIS 5

El Estado en su deber social ha procurado fortalecer las retribuciones de pensión jubilar que ofrece el IESS como el caso de las amas de casa que pueden acceder ahora a la seguridad social, pero ha cerrado su vista a las condiciones previas que tienen los trabajadores eventuales, informales o en estado de precarización laboral, que no cuentan con una afiliación patronal o una seguridad social que vele por su futuro cuando lleguen eventualmente a la tercera edad. Estas personas que no cuentan con eficientes mecanismos sociales que garanticen una vejez digna podrían fácilmente aumentar los índices de indigencia en muchos de los casos. El estado debe comprometer más recursos para lidiar con las extremas diferencias sociales y económicas.

CONCLUSIONES

Todos los sectores sociales y económicos consultados en esta investigación están de acuerdo en que el derecho de jubilación debe ser reconocido a los trabajadores, como consecuencia de los años de servicio, entendiendo que después de este periodo en la vida de una persona muy difícilmente está podría encontrar oportunidades laborales.

Se puede considerar que el resultado del cálculo de pensión de la Jubilación Patronal es una cantidad que no logra cubrir necesidades básicas ni permite alcanzar las oportunidades de desarrollo personal ni familiar.

Se piensa que 25 años es poco tiempo de trabajo para ser reconocido el beneficio de Jubilación Patronal, ya que eventualmente una persona podría llegar a jubilarse a partir de los 43 años, lo que discrepa por mucho con los años que una persona puede destinar al trabajo durante su vida.

Las diferencias de criterios se empiezan a marcar a partir de cuál es el justo cálculo que debería aplicarse a la jubilación patronal. Por un lado encontraremos aspectos sociales que defenderán la existencia y protección de la jubilación patronal con respecto a las necesidades del trabajador y por otro lado los análisis presupuestarios y económicos que determinarían que no es sustentable presupuestaria mente para una compañía el tener que pagar valores superiores que los existente, por cuanto esto arriesgaría la estabilidad económica de una empresa, lo que podría terminar incluso en una quiebra.

La reformulación legal para cambiar la cuantía de la jubilación patronal llega ser algo necesario pero no bien recibido por los distintos sectores, ya que de prestarse este cambio para estrategias políticas que puedan producir un incremento excesivo del derecho.

El incremento de la pensión de jubilación patronal desde una mínima remuneración básica hasta un máximo del valor de la canasta básica podría ser una buena alternativa para calcular su cuantía, por cuanto se consideran los gastos elementales que estarían cubiertos con la remuneración básica, hasta un máximo del valor de la canasta básica en los casos que por razón de sueldo o años de servicio el valor se incremente.

La necesidad general y principal dependencia del jubilado a la pensión patronal se da durante los años que está persona tiene que esperar para cumplir con los requisitos que exige la seguridad social, es durante este periodo que la jubilado debería contar con recursos más propicios que los existentes actualmente para obtener una eficiente pensión de jubilación patronal.

La edad mínima para gozar del derecho de jubilación estatal es actualmente 65 años para las mujeres y 70 para los varones, lo cual constituye una barrera muy difícil de alcanzar por motivo de la expectativa de vida resultante de los ecuatorianos y considerando que en pocos casos la salud del jubilado permitiría disfrutar plenamente sus momentos de distracción y sano esparcimiento.

RECOMENDACIONES

Sostener jurídicamente la existencia de la Jubilación Patronal, ya que su aplicación actualmente si bien es cierto no generara una valiosa cuantificación al jubilado, no es menos cierto que sirve para casos emergentes o pequeñas necesidades instantáneas.

Debe considerarse la vigencia del derecho de jubilación patronal hasta que el trabajador aplique a la Seguridad Social, con esto quedaría eliminada la doble jubilación y evitar así el sobre beneficio por este concepto y con ello descargar al empleador de esta permanente obligación.

Se debe considerar la edad de 65 años como tiempo máximo en que un trabajador puede ejercer sus funciones con sus capacidades completas y normales tanto físicas como intelectuales, sin que esto implique la obligatoriedad del cese de sus funciones.

Se deberá crear un nuevo sistema de cálculo que genere la pensión de Jubilación Patronal, el mismo que deberá recoger todas las observaciones hechas en esta investigación.

Debemos iniciar en mantener las variables que indican la edad del jubilado y su tiempo de servicio. Se elimina de este cálculo la variable de sueldo o salario que percibió el trabajador al momento de solicitar ser jubilado por parte del empleador, ya que este rubro producía en algunos casos pensiones muy elevadas que podrían producir déficits presupuestarios, lo cual se aleja del principal objetivo de esta investigación que fue la de determinar una mejor cuantía para la jubilación patronal ya que esta no cubría en la mayoría de los casos las necesidades elementales del jubilado y su familia.

Se deberá considerara por el principio de equidad y justicia una cuantificación que no altere de sobremanera las condiciones financieras de la empresa, ya que es responsabilidad del estado y todos los organismos

que lo componen, el mantener sistemas financieros sostenibles y confiables.

Para sustituir la variable de sueldo o salario del trabajador, se considerara la Remuneración Básica Unificada que tiene el objetivo público de cubrir las necesidades básicas del trabajador, por tal motivo la mantendremos como techo máximo en la cuantificación de la pensión patronal.

El sistema para el cálculo de la Pensión Patronal está integrado por dos tablas que comprenden rangos y su respectivo porcentaje en cada una de ellas.

La primera Tabla será la EDAD DEL TRABAJADOR la cual mantiene un rango de edad de 18 a 65 años, por ser estas las edades en que una persona eventualmente iniciaría su actividad laboral y así mismo los 65 años es el tiempo máximo, que como ya he explicado una persona podría realizar sus funciones de manera normal.

La segunda Tabla contiene un rango de AÑOS DE SERVICIO, la cual inicia en 25 años que es el tiempo normal para aplicar a la jubilación Patronal y termina en 47 años que es la cantidad de años máximo que un trabajador podría realizar en el caso de iniciar a los 18 años y jubilarse a los 65 años que como ya indique es el tiempo máximo que un trabajador debería laborar.

La aplicación del sistema se da obteniendo la división para dos de la suma de los porcentajes referentes a la edad y tiempo de servicio del trabajador, este porcentaje resultante será multiplicado por la Remuneración Básica Unificada vigente al momento del cálculo.

Se podrá observar del resultado que a menor edad del jubilado su pensión será más baja, en consideración de que como pudimos ver en esta investigación, existe la realidad que en algunos casos la edad más joven en poderse jubilar es de 43 años lo que nos indica que esa persona aun es joven y no ha cumplido su proceso de capacidad laboral que en la Tabla uno podemos ver en porcentajes.

Así mismo podremos notar que mientras más años de servicio del trabajador, el porcentaje de participación de la Tabla dos también aumenta, en consecuencia de una mejor retribución por la mayor cantidad de años de servicio. De esta manera ponemos un techo a la Pensión de Jubilación Patronal, y mejoramos de gran manera las condiciones actuales de los próximos jubilados, siendo responsables con las condiciones presupuestarias que los empleadores consideran deben ser respetadas, en pro de mantener una fuente de trabajo para las próximas generaciones.

Ante los casos de despido intempestivo se deberá mantener el criterio de la proporcionalidad de la jubilación para los trabajadores que tengan 20 años al momento de ser notificados, siendo esto: 80% a 20 años, 84% a 21 años, 88% a 22años, 92% a 23 años, 96% a 24 años.

PRESENTACION DE RECOMENDACIONES

A continuación plantearemos tres casos de jubilación que serán sometidos al cálculo existente en el Código del Trabajo, así como también a la propuesta planteada en esta investigación.

Datos de los casos:

Caso 1: Los últimos 60 meses recibió la Remuneración Básica U.
Inicio a trabaja a los 18 años
La Edad de Jubilación es 43 años
Trabajo por 25 años para el mismo empleador.

Caso 2: Los últimos 60 meses recibió la Remuneración Básica U.
Inicio a trabaja a los 40 años
La Edad de Jubilación es 65 años
Trabajo por 25 años para el mismo empleador

Caso 3: Los últimos 60 meses recibió la Remuneración Básica U.
Inicio a trabaja a los 18 años
La Edad de Jubilación es 65 años
Trabajo por 47 años para el mismo empleador

Planteamiento de cálculo de Pensión Patronal, conforme al Art. 216 del Código del Trabajo:

TABLA No. 18

Edad	Coeficiente	Edad	Coeficiente	Edad	Coeficiente
39	13,2782	56	7,1884	73	2,8502
40	12,9547	57	6,8236	74	2,7412
41	12,6232	58	6,4622	75	2,6455
42	12,2863	59	6,1110	76	2,5596
43	11,9424	60	5,7728	77	2,4819
44	11,5919	61	5,4525	78	2,4115
45	11,2374	62	5,1468	79	2,3418
46	10,8753	63	4,8620	80	2,2787
47	10,5084	64	4,5940	81	2,2139
48	10,1378	65	4,3412	82	2,1384
49	9,7658	66	4,0991	83	2,0704
50	9,3930	67	3,8731	84	1,9633
51	9,0223	68	3,6622	85	1,8350
52	8,6544	69	3,4663	86	1,6842
53	8,2881	70	3,2849	87	1,4769
54	7,9218	71	3,1195	88	1,2141
55	7,5553	72	2,9731	89	0,9473

FUENTE: CODIGO DE TRABAJO DEL ECUADOR ART. 218

TABLA No. 19

Años	Rem. Mensual	Rem. Anual
1	272	3264
2	292	3504
3	318	3816
4	340	4080
5	254	3048
		17712
	Prom. 60 Rem.	3542,4

FUENTE: RAUL BRIONES – PRUEBA

TABLA No. 20.1

CASO 1	
\$ 3.542,40	
\$ 177,12	5 %
\$ 4.428,00	25 T. SERVICIO
\$ 370,78	11,9424 EDAD (COEF. 43 A)
\$ 30,90	PENSION

TABLA No. 20.2

CASO 2	
\$ 3.542,40	
\$ 177,12	0,05
\$ 4.428,00	25 T. SERVICIO
\$ 1.019,99	4,3412 EDAD (COEF. 65 A)
\$ 85,00	PENSION

TABLA No. 20.3

CASO 3	
\$ 3.542,40	
\$ 177,12	0,05
\$ 8.324,64	47 T. SERVICIO
\$ 1.526,76	4.3412 EDAD (COEF. 43 A)
\$ 127,23	PENSION

FUENTE: RAUL BRIONES – PRUEBA

Ahora plantearemos el cálculo de la propuesta hecha en esta investigación con los mismos casos que preceden.

TABLA No. 21

EDAD DE JUBILACION				TIEMPO DE SERVICIO	
18	0%	42	51%	25	50%
19	2%	43	53%	26	52%
20	4%	44	55%	27	55%
21	6%	45	57%	28	57%
22	9%	46	60%	29	59%
23	11%	47	62%	30	61%
24	13%	48	64%	31	64%
25	15%	49	66%	32	66%
26	17%	50	68%	33	68%
27	19%	51	70%	34	70%
28	21%	52	72%	35	73%
29	23%	53	74%	36	75%
30	26%	54	77%	37	77%
31	28%	55	79%	38	80%
32	30%	56	81%	39	82%
33	32%	57	83%	40	84%
34	34%	58	85%	41	86%
35	36%	59	87%	42	89%
36	38%	60	89%	43	91%
37	40%	61	91%	44	93%
38	43%	62	94%	45	95%
39	45%	63	96%	46	98%
40	47%	64	98%	47	100%
41	49%	65	100%		

FUENTE: PROPUESTA RAUL BRIONES

TABLA No. 22

CASO	EDAD. JUBI.	T. SERV.	% EDAD DE JUB.	% T. SERVICIO	% PROMEDIO	RBU	PENSION
1	43	25	53%	50%	51,6%	\$366,00	\$188,84
2	65	25	100%	50%	75,0%	\$366,00	\$274,50
3	65	47	100%	100%	100,0%	\$366,00	\$366,00

FUENTE: PROPUESTA RAUL BRIONES

RESULTADOS Y ANALISIS

TABLA No. 23

COMPARACION

CASO	COD. T	PROYECTO	CT /PROYECTTO	INCREMENTO	PROY / RBU
1	\$ 30,90	\$ 188,84	16%	611%	52%
2	\$ 85,00	\$ 274,50	31%	323%	75%
3	\$127,23	\$ 366,00	35%	288%	100%

FUENTE: PROPUESTA RAUL BRIONES

En esta tabla podemos observar la presentación de los resultados de los tres casos con diferentes condiciones de edad y tiempo de servicio que se han planteado, con la finalidad de ver como fluctúan los valores resultantes en base del cambio de estas variables.

En todos los casos se demuestra un considerable incremento en la cuantía de la propuesta con relación a los valores resultantes del cálculo del Código del Trabajo.

En el primer caso el trabajador se jubila bastante joven y con solo los 25 años de labores, por lo tanto su pensión es menor, considerando que tiene aún más años de capacidad laboral hasta cumplir con los 65 que es la edad máxima que se ha establecido en esta investigación para ejercer actividades laborales. Esto protege a que la empresa, ya que no pagará la máxima pensión a este trabajador durante los años que le faltaren hasta llegar a los 65.

En el segundo caso el trabajador comenzó su trabajo a partir de los 40 años de edad y cumplió los 25 años de labores a sus 65 de edad, lo cual produce una mejoría en su pensión puesto que los años que le restan como esperanza de vida son ahora mejores, y en la aplicación de este proceso se intenta compensar con una mayor participación del porcentaje de la Remuneración Básica Unificada.

Para el tercer caso el trabajador cumplió desde el inicio hasta el final de su capacidad laboral durante su vida, por lo tanto llegó a acumular 47 años de servicio de 18 a 65 años de edad, entonces es obvio entender que su situación encaja en lo máximo del 100% de cada tabla, y como consecuencia se produce la retribución total de la Remuneración Básica Unificada, que como ya habíamos visto anteriormente cubriría con las necesidades básicas del jubilado y su familia, sin que esto lleve o exponga al empleador a riesgos presupuestarios.

BIBLIOGRAFIA:

LIBROS

- Silva García, M. (1989). Estudio sobre la jubilación patronal en el Ecuador. Quito, Ecuador: Gráficas San Pablo.
- Vera Monsalve, C. (1983). Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Tomo 28, pag 85. Quito, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana
- Montero Maldonado, Jorge. (1974). El Derecho Laboral Ecuatoriano. Pág, 7. Quito, Ecuador. Editorial Universitaria.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, María del Pilar. (2010). Metodología de la Investigación, Quinta Edición. México, Ciudad de México. Editorial Mac Graw Hill.
- Behar Rivero, Daniel. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Colombia, Bogotá. Editorial Shalom.
- **DANIEL MARTINEZ** .Los Fondos de Inversión Social en Centroamérica y Panamá .PREALC.
- **MESA LAGO CARMELO** .Regímenes pensionales en el cono sur y en Área Andina. Revista Nueva Sociedad

PAGINA WEB

- Schanzer, L. (2015). Facultad de Humanidades y Artes. Fhumyar.unr.edu.ar. Retrieved 18 december 2015, from <http://www.fhumyar.unr.edu.ar>
- QuHist.com,. (2010). La jubilación también nos llegó desde la Antigua Roma. Retrieved 1 January 2016, from <http://quhist.com/cayo-mario-invento-jubilacion-legiones-antigua-roma/>
- IESS,. Jubilación ordinaria vejez. Retrieved 2 January 2016, from <http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>

- Sni.gob.ec,. (2016). Descarga Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial - Sistema Nacional de Información. Retrieved 3 January 2016, from <http://sni.gob.ec/web/inicio/descargapdyot>
- *Ministerio del Trabajo*,. (2016). *Asistencia en Jubilación Patronal*. Retrieved 3 January 2016, from <http://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/>
- celiavaesken, M. (2016). El Derecho Laboral - Monografias.com. Monografias.com, from <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>.
- Derechoecuador.com. (2016). La Jubilación Patronal y la del IESS – Derecho Ecuador, from <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechosocial/2005/11/24/la-jubilacion-acuten-patronal-y-la-del-iess>
- Seguridadsocialparatodos.org,(2014). ¿Qué es la seguridad social? | Seguridad Social para Todos. from <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1>
- Es.wikipedia.org,. (2013). El Estado. from <https://es.wikipedia.org/wiki/Estado>
- Definición ABC, (2013). Definición de Trabajador., from <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Temas de Derecho. (2012). Sujetos de la Relación de Trabajo: El Patrono. Retrieved from <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/04/05/sujetos-de-la-relacion-de-trabajo-el-patrono/>
- Eco-finanzas.com,. (2015). COSTO DE VIDA. Retrieved from http://www.eco-finanzas.com/diccionario/C/COSTO_DE_VIDA.htm
- ForosEcuador.ec. (2015). Remuneración básica unificada 2016. <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/econom%C3%ADa-y-finanzas/9947-remuneraci%C3%B3n-b%C3%A1sica-unificada-2015>

- **Monografias.com. (2014) Calcular tamaño para una muestra de una Población.** <http://www.monografias.com/trabajos87/calculo-del-tamano-muestra/calculo-del-tamano-muestra.shtml#ixzz40DMvUzf9>

TESIS

- García Moreno, P. (2011). FUNDAMENTACIÓN SOCIO JURÍDICA PARA REFORMAR LA JUBILACIÓN PATRONAL (Abogado de los juzgados y tribunales de la república). Universidad Nacional de Loja.
- ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA.,. (2016). ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR (pp. 4 - 6). QUITO. Retrieved from <http://www.actuaria.com.ec/images/Documents/analisisjp.pdf>

REVISTAS

- ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA.,. (2016). ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR (pp. 4 - 6). QUITO. Retrieved from <http://www.actuaria.com.ec/images/Documents/analisisjp.pdf>.

PRENSA

- *INEC, . (2015). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Retrieved from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf*
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS -. (2015). Canasta Básica Familiar (p. ecuadorencifras). Quito: INEC. Retrieved from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2015/Noviembre/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_nov2015.pdf
- El Comercio. Corral, F. (2014). Jubilación patronal, from <http://www.elcomercio.com/opinion/jubilacion-patronal.html>

LEYES

- Ley orgánica de régimen tributario interno. Arts. 9, 10. Registro Oficial, Quito, Ecuador, 01 de Enero del 2000

- Reglamento para la aplicación de la ley orgánica de régimen tributario interno. Registro Oficial, Quito, Ecuador, 01 de Febrero del 2015
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial, Quito, Ecuador, 20 De Octubre del 2008
- Código de Trabajo Ecuatoriano, Registro Oficial, Quito, Ecuador, 30 De Diciembre del 2005
- Ley Orgánica de Seguridad Social, Registro Oficial, Quito, Ecuador, 30 De Noviembre del 2001
- Plan Nacional del Buen Vivir, Registro Oficial, Quito, Ecuador, 11 De Septiembre del 2013

TRATADOS

- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, Ginebra, 29 de Junio de 1967, 51ª reunión CIT, No. 128, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616
- Convenio sobre la norma mínima de la seguridad social, Ginebra, 27 de Abril de 1955, 35ª reunión CIT, No. 102, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616

ANEXOS

COEFICIENTES DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Años de imposiciones	Coefficiente		Edad	Coefficiente
5	0,4375		39	13,2782
6	0,4500		40	12,9547
7	0,4625		41	12,6232
8	0,4750		42	12,2863
9	0,4875		43	11,9424
10	0,5000		44	11,5919
11	0,5125		45	11,2374
12	0,5250		46	10,8753
13	0,5375		47	10,5084
14	0,5500		48	10,1378
15	0,5625		49	9,7658
16	0,5750		50	9,3930
17	0,5875		51	9,0223
18	0,6000		52	8,6544
19	0,6125		53	8,2881
20	0,6250		54	7,9218
21	0,6375		55	7,5553
22	0,6500		56	7,1884
23	0,6625		57	6,8236
24	0,6750		58	6,4622
25	0,6875		59	6,1110
26	0,7000		60	5,7728
27	0,7125		61	5,4525
28	0,7250		62	5,1468
29	0,7375		63	4,8620
30	0,7500		64	4,5940
31	0,7625		65	4,3412
32	0,7750		66	4,0991
33	0,7875		67	3,8731
34	0,8000		68	3,6622
35	0,8125		69	3,4663
36	0,8325		70	3,2849
37	0,8605		71	3,1195
38	0,8970		72	2,9731
39	0,9430		73	2,8502
40	1,0000		74	2,7412
			75	2,6455
			76	2,5596
			77	2,4819
			78	2,4115
			79	2,3418
			80	2,2787
			81	2,2139
			82	2,1384
			83	2,0704
			84	1,9633
			85	1,8350
			86	1,6842
			87	1,4769
			88	1,2141
			89	0,9473

**FORMULARIOS DE SOLICITUD DE JUBILACION PATRONAL DEL MT
CERTIFICADO DE REGIMEN LABORAL**

CERTIFICADO DE RÉGIMEN LABORAL

Quito, de..... De.....

A QUIEN INTERESE:

A petición de la parte interesada, certifico que el /la señor (a)....., portador de la cédula de identidad No., trabajó en la Empresa Pública/ Institución Pública, desde el día....., mes....., año....., hasta el día....., mes....., año....., bajo el régimen laboral **Código de Trabajo**; y, fue cambiado de régimen laboral (LOSEP, LOEP O LOSCCA) desde el día....., mes....., año....., hasta el día....., mes....., año....., *(Este último solo debe ser llenado en los casos en los cuales hubo reclasificación conforme al Decreto Ejecutivo 1701)*

Esta certificación se emite de conformidad a los documentos que constan en los archivos de expedientes que reposan en la institución

Atentamente

.....
(Nombre del firmante)

(Cargo)

(Nombre de la institución)

(Sello institucional)



SOLICITUD PARA EL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL

Fecha de solicitud							
	UIO	GYE	AMB	LOJ	IBA	POR	CUE
Director Regional de Trabajo							
DATOS DEL EMPLEADOR							
Nombre o razón social							
No. RUC o cédula de identidad o ciudadanía							
DATOS DEL TRABAJADOR							
Nombres							
Apellidos							
Cédula de identidad o ciudadanía							
Tiene jubilación del IESS	Sí				No		
Fecha de ingreso a la empresa							
Fecha de salida a la empresa							
Forma de terminación laboral	Despido Intempestivo		Despedido		Muere sueldo		
Correo electrónico (obligatorio)							
Número telefónico (obligatorio)							
Dirección para notificación (obligatorio)							

REMUNERACIONES DE LOS ÚLTIMOS 60 MESES DESDE LA SALIDA DE LA INSTITUCIÓN (ESTE CAMPO DEBE SER LLENADO ÚNICAMENTE POR EL EMPLEADOR DE MANERA OBLIGATORIA)						
MESES	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ENERO						
FEBRERO						
MARZO						
ABRIL						
MAYO						
JUNIO						
JULIO						
AGOSTO						
SEPTIEMBRE						
OCTUBRE						
NOVIEMBRE						
DICIEMBRE						
TOTAL						

Atentamente

Rep. Legal / ex Trabajador

<p>Documentos que deberá adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Copia de cédula de identidad o ciudadanía legible del ex trabajador - En caso de ser trabajador del sector público adjuntar un certificado en el que deberá constar el tiempo que estuvo sujeto al Código de Trabajo. (anexo 2)

**INGRESO FAMILIAR DISPONIBLE DEL MES
(1,60 PERCEPTORES DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA)**

NOVIEMBRE - 2015

Remuneración Básica Unificada 1/.	354,00
Ingreso Total Mínimo	354,00
1/12 Décimo Tercera Remuneración	29,50
1/12 Décimo Cuarta Remuneración 2/.	29,50
<hr/>	
Ingreso Mínimo Mensual Total de un Perceptor	413,00
Ingreso familiar mensual de 1,60 perceptores de la remuneración sectorial unificada.	660,80
<hr/>	

1/. Remuneración básica unificada para los trabajadores en general se incrementa a partir del 1° de enero de 2015. (Acuerdo Ministerial No. 0256) Ministerio de Relaciones Laborales, fecha 30 de diciembre de 2014.

2/. Décimo Cuarta Remuneración. Registro oficial No. 117 de julio de 2013. Ley Reformatoria del Artículo 113 de Código de Trabajo.