

CAPÍTULO I

1.1.- PROBLEMA DE INVESTIGACION. (FORMULACION DEL PROBLEMA)

LOS PAUPERRIMOS INGRESOS POR JUBILACION PATRONAL PROVOCAN EL INCREMENTO EN LOS INDICES DE POBREZA EN EL CANTON NARANJITO.

CAUSAS	EFFECTOS	1.3 OBJETIVOS
<p>LAS BAJAS PENSIONES JUBILARES PATRONALES EN Naranjito.</p> <p>La LEGISLACION LABORAL EN EL ECUADOR MANTIENE BAJOS INGRESOS POR JUBILACION PATRONAL.</p> <p>LAS FAMILIAS QUE DEPENDEN DE LAS PENSIONES JUBILARES.</p>	<p>INCREMENTO PROGRESIVO EN LOS ÍNDICES DE POBREZA.</p> <p>PROMUEVE LA INEQUIDAD SOCIAL.</p> <p>ATENTA AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL BUEN VIVIR.</p>	<p>1.3.1 OBJETIVO GENERAL</p> <p>ELABORAR UN PROYECTO DE REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO PARA HOMOLOGAR EL VALOR DE LA PENSION JUBILAR PATRONAL AL EQUIVALENTE A UNA REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA.</p> <p>1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>EXPLICAR EL CRECIMIENTO DE POBREZA POR ESCASOS INGRESOS DE JUBILACION PATRONAL.</p> <p>DETERMINAR LA FALTA DE ACTUALIZACION DEL CODIGO DEL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS PENSIONES JUBILARES PATRONALES.</p> <p>ELABORAR LA REFORMA LEGAL AL CODIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA JUBILACION PATRONAL EN SU PENSION JUBILAR.</p>

1.2.-TEMA: "JUBILACION PATRONAL"

1.3- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA (CONTEXTUALIZACIÓN MACRO, MESO Y MICRO)

La Constitución de la República del Ecuador manifiesta que el Estado será responsable de formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, rehabilitación y atención general en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario. En el artículo 33 de la misma norma suprema dice "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. El Ecuador vive un nuevo ordenamiento jurídico que es el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, es decir que las leyes valen en el ámbito de los derechos fundamentales, razón por la cual todas las personas somos igual ante la ley y deben ser tratadas en igual forma y protegidos por los beneficios que el Estados otorga a través de la seguridad social.

La seguridad social como tal es un derecho y deber fundamental del Estado en proteger la vida humana, el trabajo, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución, tales como la igualdad ante la ley, misma que deben respetarse en forma efectiva.

Todos los seres humanos tenemos derecho a acceder a la seguridad social con el fin de estar protegidos por diferente acontecimiento, para lo cual se debe acceder a estos derechos con el objetivo de alcanzar de ellos la atención debida expedita y oportuna.

El Ecuador vive un nuevo ordenamiento jurídico que es el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, es decir que las leyes valen en el ámbito de los derechos fundamentales, razón por la cual todas las personas somos igual ante la ley y deben ser tratadas en igual forma y protegidos por los beneficios que el Estados otorga a través de la seguridad social.

El envejecimiento de la población de nuestro país debido a una tasa de fecundidad bajísima que se está prolongando muchos años, y que incluso tiende a bajar todavía más en algunas zonas, hace peligrar el sistema de pensión público.

La proposición más novedosa y útil propone "la indexación parcial del derecho a las pensiones de financiación pública en función del número de hijos". Es decir, aquellas familias con mayor número de hijos deberían pagar menos al sistema de pensiones y, cuando se jubilen, cobrar un retiro más alto que los que optan por una baja natalidad o por no tener descendencia.

Hay que señalar que, en comparación con las escasas ayudas que ofrece la Administración en nuestro país, compensan los gastos que trae el aumento del número de hijos con desgravaciones más altas en la declaración de la renta y con ayudas más cuantiosas para las familias numerosas.

1.4.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En la consecuencia de la actividad laboral en este sector, muchos trabajadores después de cumplir 25 años de trabajo, se acogen al derecho que establece el Código del Trabajo, en su artículo 216, que es la Jubilación Patronal a cargo de los Empleadores. La misma que

por ser parte del Código del trabajo, que data de 1.938 esta desactualizada y no responde al Procedimiento:

- La petición para el cálculo de jubilación patronal dirigido al Director Regional del Trabajo ingresará por la Unidad de Documentación y Archivo (quinto piso del edificio del MTE-Quito) la misma que se remite a la Dirección Regional del Trabajo.
- El Director Regional del Trabajo sumilla a Servicio Social Laboral para empezar con el proceso de jubilación patronal; aquí se inicia revisando la documentación respectiva, luego se oficia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los siguientes datos: Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones
 - Fondos de reserva,
 - Tiempo de servicio
 - Remuneraciones de los cinco últimos años

Con estos datos se procede a realizar el cálculo de la jubilación patronal; la liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador mediante un plazo de siete días a fin de que realice alguna observación o acotación a la liquidación, acto seguido se procede a legalizar el Acta de jubilación patronal por parte del Inspector del Trabajo, la misma realidad económica con la que debe vivir el trabajador, ya que le condena a vivir con una pensión irrisoria, que en ningún caso se compadece con la realidad.

El Cantón Naranjito es un floreciente centro de desarrollo económico, ya que en su circunscripción territorial, se hallan asentadas importantes industrias y agroindustrias del país, como: el Ingenio San Carlos, Papelera Nacional, Pronaca, Bananeras y oleaginosas.

El problema que abordo se encuentra ubicado en el Cantón NARANJITO, y afecta el derecho al buen vivir, que garantiza La Constitución de la República del Estado del Ecuador.

1.5.- OBJETIVOS:

1.5.1.-OBJETIVO GENERAL

Elaborar un ante proyecto de reforma al código del trabajo para homologar el valor de la pensión jubilar al equivalente a una remuneración mensual unificada.

1.5.2.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Explicar el crecimiento de pobreza por escasos ingresos de jubilación patronal.
- ✓ Determinar la falta de actualización del código del trabajo en referencia a las pensiones jubilares patronales.
- ✓ Elaborar la reforma legal al código del trabajo referente a la jubilación patronal en su pensión jubilar.

LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA CON SUS CAUSAS, EFECTOS Y OBJETIVOS.

Objetivo central de este anti proyecto ha sido identificar pautas de variación conjunta de las condiciones económicas y políticas y de las características institucionales del sistema de pensiones de jubilación, analizando la combinación de políticas que los gobiernos realizan según el margen de maniobra del que dispongan.

Para ello se ha considerado como objeto de estudio el diseño de las políticas, las características que se han considerado más relevantes

para analizar la variación en el contenido de las políticas de pensiones de jubilación han sido las siguientes:

- Las reglas que dan acceso al sistema.
- La cuantía de las pensiones.
- El abanico o la estructura de los beneficios.
- Las condiciones de financiación.

El proyecto se centra en un aspecto del Estado de bienestar: las pensiones de jubilación. En términos de gasto social, las pensiones de jubilación constituyen la partida presupuestaria más importante. Además, influyen en el nivel de bienestar de una parte muy significativa de la población. Las pensiones de jubilación no sólo afectan a la renta de la que disponen las personas que han abandonado el mercado de trabajo, sino que también constituyen un salario diferido para la población activa. Las implicaciones distributivas de los sistemas de pensiones son por tanto muy relevantes.

En el proyecto se realiza un análisis cualitativo la variación en el contenido de la política de pensiones de jubilación, y en los rasgos del régimen político y de los gobiernos, es examinada en detalle mediante la utilización de diversas fuentes. Éstas fuentes han incluido material estadístico y legislativo sobre el sistema de pensiones de jubilación, documentación gubernamental, sindical y empresarial sobre la política de pensiones, comparecencias y discursos de responsables políticos, debates parlamentarios, encuestas de opinión y artículos en prensa, y finalmente, entrevistas abiertas a dirigentes políticos y expertos.

Los argumentos principales del proyecto son los que a continuación se reflejan condiciones económicas pueden ampliar o restringir el margen de maniobra con el que cuentan los gobiernos para impulsar cambios en sus políticas de pensiones de jubilación.

Este margen de maniobra también se puede ver limitado por legados de políticas. Sin embargo, estos factores no impiden reformas del diseño de las pensiones en un sentido redistributivo.

En circunstancias económicas difíciles, y enfrentados a restricciones en el volumen de gasto total disponible, los gobiernos diseñarán sus políticas de pensiones de forma que eviten una penalización electoral por parte de sus grupos de apoyo.

Son las características del régimen político y la orientación partidista de los gobiernos las que determinan el contenido de las reformas, en la medida que permiten que puedan expresarse y defenderse intereses distributivos distintos en relación con las pensiones de jubilación.

1.6.- JUSTIFICACION

Por ser este tema un problema en el que se atenta a los principios constitucionales del buen vivir, y que afecta a un segmento de la población que la constitución denomina grupos Vulnerables como los jubilados, es que propongo como solución a este problema laboral y social una reforma al código del trabajo, en su **artículo 216**, para que por concepto de jubilación patronal se pague una pensión equivalente a una remuneración mensual unificada, que se incremente cada año. Y de esta manera cumplir con preceptos constitucionales permitiendo a los jubilados incrementar su capacidad de consumo y la integración plena al buen vivir; de no hacerlo, la

desigualdad, la injusticia, la discriminación seguirá atentando al principio del buen vivir de este grupo vulnerable.

Es importante este proyecto ya me permite dar solución concreta a este problema laboral en beneficios de los trabajadores con su empleador; así también seguiremos buscando los benéficos sociales, además no aumentaría la crisis económica en los hogares de los trabajadores, con este proyecto se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores jubilados, por que la actual Constitución de la República hace alusión a la jubilación justa, y con un salario digno que sirva para cubrir las necesidades básicas del jubilado y de su familia lo que hace necesario que se aplique esta propuesta porque de no ser así seríamos cómplices de omisión de no plantear alternativas de solución a estos casos, porque así **se** determina, además, que el trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base del cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin embargo, es muy posible también que la sentencia comentada no constituya el punto final del debate planteado y que muy probablemente, por una vía u otra, el Tribunal Constitucional acabe entrando en esta cuestión y ello, por cuanto no cabe olvidar que el debate de fondo se centra especialmente en la difícil determinación de los límites y el alcance del derecho a la negociación colectiva y del

derecho al trabajo del trabajador afectado y en el enfrentamiento de dos perspectivas:

- Un esencialmente laboral derecho a la negociación colectiva como lo manifiesta la Constitución.
- Una perspectiva de Seguridad Social derecho a la jubilación y no, por tanto, obligación de jubilarse.

Derecho a la jubilación respecto del que habrá que confirmar si, tal y como señala la sentencia comentada, es un verdadero derecho subjetivo con naturaleza de mínimo de derecho necesario absoluto.

A lo que cabe añadir que tal medida sólo sería posible además salvo situaciones excepcionales- cuando el trabajador afectado no sólo tenga derecho a la pensión de jubilación sino cuando ese derecho se traduzca en el 100% de la correspondiente base reguladora. Resulta sorprendente que a este condicionamiento se le ha atribuido una escasa importancia hasta el momento.

CAPITULO II

2.-MARCOTEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.- INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo es el resultado de meses de esfuerzo en la asignatura de Técnicas de Investigación, impartida para la tesis de grado por el tutor Máster Washington Eduardo Salinas Tómalá para los estudiantes del Décimo Semestre del Paralelo Naranjito de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo, Esta actividad nos ha permitido conocer muchas técnicas y recursos científicos, lo cual pienso que es de suma importancia porque tiene muchas aplicaciones útiles no solo para los profesionales de cualquier carrera sino que nos prepara para cualquier situación de la vida, son útiles las destrezas desarrolladas en este trabajo, tanto para la organización y elaboración del presente trabajo de tesis, como para plantear la solución a un problema económico y social que castiga a un alto número de trabajadores del Cantón.Naranjito al momento de acogerse a los beneficios de la Jubilación patronal, ya que reciben por este concepto valores irrisorios que no se compadecen con los altos estándares de vida actual

En esta investigación el tema es : **“LA JUBLILACION PATRONAL”**

2.2.-MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: fundamentación teórica y legal

2.2.1.-Fundamentación teórica

JUBILACIÓN

Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una

situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

1.- CONTEXTO

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.

Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, generalmente en torno a los 60-65 años.

Se pueden distinguir dos modalidades de jubilación: contributiva y no contributiva.

1.1.-La modalidad contributiva es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios.

1.2.- La modalidad no contributiva es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

FUTURO DE LAS PENSIONES

El envejecimiento de la población en muchos países debido a una tasa de fecundidad bajísima que se está prolongando muchos años, y que incluso tiende a bajar todavía más en algunas zonas, hace peligrar el sistema de pensiones público.

La proposición más novedosa y útil del informe 2005 del CesIfo (integrado por el Centro de Estudios Económicos de la Universidad de

Munich y el Instituto IFO) sugiere que el impuesto sobre la renta establezca diferencias según el número de hijos y “los sistemas de deducciones puedan utilizarse para proporcionar más incentivos por tener hijos”. Concretamente, el informe del CesIfo propone “la indexación parcial del derecho a las pensiones de financiación pública en función del número de hijos”. Es decir, aquellas familias con mayor número de hijos deberían pagar menos al sistema de pensiones y, cuando se jubilen, cobrar un retiro más alto que los que optan por una baja natalidad o por no tener descendencia.

Hay que señalar que, en comparación con las escasas ayudas que ofrece la Administración en algunos países , en muchos países de la Unión Europea se compensan los gastos que trae el aumento del número de hijos con desgravaciones más altas en la declaración de la renta y con ayudas más cuantiosas para las familias numerosas.

3.- EDAD LEGAL Y MEDIA DE JUBILACIÓN

La edad legal de jubilación es aquella que está regulada legalmente en los distintos países y que, excepto circunstancias contempladas de jubilación voluntaria o forzosa, prolongación de la jubilación o jubilación flexible, es general con diferencias de sexo en algunos países.

La media de la edad de jubilación es la media de edad real de las jubilaciones que se producen en un país y se establece atendiendo a las jubilaciones voluntarias antes de la edad legal de jubilación, las que se producen a la edad legal y aquellas que superan la edad legal establecida.

3.1.- EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL Y MEDIA EN LOS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA

En los países de la Unión Europea de los 15 los datos de jubilación legal -diferenciados por sexos- y edad media real de jubilación o salida del mercado de trabajo son los siguientes.

4.-REGULACIÓN POR PAÍSES

4.1.- ARGENTINA

En la Argentina hubo, desde 1993 a noviembre de 2008 dos sistemas jubilatorios. Bajo el gobierno de Carlos Menem se instauró un nuevo sistema, constituido por agentes conocidos como AFJPs. El sistema consistía en que los trabajadores en actividad aportaban a cuentas de capitalización individual, mientras que el estado seguía haciendo frente a los pagos a los jubilados en actividad (contrayendo deuda). El sistema creado en 1993 fue dado de baja en noviembre de 2008 bajo el gobierno de Cristina Kirchner, volviendo a un sistema estatal unificado, que ahora se llamaría Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

4.1.1 REQUISITOS

4.1.1.1 JUBILACIÓN ORDINARIA

- Los hombres deben tener 65 años, las mujeres 60.
- Se debe contar con 30 años de aportes al sistema.

4.1.1.2.- JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA

- Se debe contar con 70 años.
- Se exigen sólo diez años de aportes, con por lo menos cinco de esos años dentro de los últimos ocho años anteriores al cese de actividad.

4.2.- ESPAÑA

4.2.1.-Requisitos

- Es necesario estar afiliado en la Seguridad Social en alguno de los regímenes que se contemplan (Régimen General, Régimen Especial del Mar y la Minería, etc.)
- Cumplir la edad mínima de jubilación. Como se comenta anteriormente, con carácter general, son los 65 años.

Esta edad puede ser inferior en los siguientes supuestos y siempre para trabajadores que se encuentren en alta o en situación asimilada al alta:

4.2.2.- A partir de los 61 años y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que el cese en el trabajo o el fin del contrato no haya sido por voluntad del trabajador.
- Acreditar un período mínimo de cotización de 30 años.
- Estar inscrito en las oficinas de empleo (SPEE) un mínimo de 6 meses antes de solicitar la jubilación.

En estos casos, la pensión final será minorada por la aplicación de unos coeficientes reductores, según la siguiente tabla:

- Con 30 años de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años, un 7,5%
- Entre 35 y 37 años un 7%
- Entre 38 y 39 años un 6,5%
- Con 40 años o más: 6%

4.2.3.- Los que hubieran cotizado antes del 1 de enero de 1967:

Estos trabajadores tienen derecho a solicitar su jubilación a partir de los 60 años, aplicándoseles una reducción del 8% por cada año que les falte hasta llegar a los 65 años. Igualmente que en el caso anterior, y en función de los años de cotización (con un mínimo de 30

siempre), a los trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada se les aplicarán los coeficientes reductores de la tabla anterior.

4.2.4.- Jubilación Parcial del Trabajador:

A partir de los 60 años, es posible la jubilación parcial del trabajador, con una serie de condicionantes. El trabajador que quiere jubilarse, pacta con la empresa una disminución de su jornada y de su salario en unos porcentajes que van desde el 25% hasta el 85% como máximo. Este trabajador, que se llama trabajador relevado, debe acudir a trabajar el tiempo restante hasta el 100 % de su jornada. Esto es, por ejemplo, que si pacta una reducción del 85% de su jornada, debe trabajar un 15%, que lo puede distribuir más a o menos a su conveniencia, previo acuerdo con la empresa. A esta opción de jubilación debe acompañarle un **contrato de relevo**, esto es, la empresa establece un nuevo contrato con otro trabajador que sustituye al anterior al menos por el tiempo en que éste último reduce su jornada laboral. Evidentemente el contrato de relevo puede ser por más tiempo que el indispensable para cubrir la reducción de jornada del trabajador relevista. Este contrato de relevo debe durar al menos hasta el mismo día en que el trabajador relevista acceda a la situación de jubilación total, es decir, cuando cumpla los 65 años. El trabajador relevado percibirá una cantidad de la TGSS por el tiempo reducido y otra cantidad que le seguirá abonando la empresa por el tiempo restante.

Los requisitos generales para el acceso a este tipo de jubilación a partir del 1/1/2008, se han endurecido si bien en la actualidad estamos en un periodo transitorio. Estos requisitos son los siguientes

- Edad: 60 años para quienes cotizaron antes del 1/1/1967, y 61 años para quienes comenzaron a cotizar después de esta fecha (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 60 años y 2 meses).

- Una antigüedad en la empresa de 6 años (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 3 años de antigüedad)
- 30 años reales de cotización (periodo transitorio: durante el año 2009 sólo se exigen 21 años de cotización)
- Sólo pueden acceder los trabajadores contratados a tiempo completo.

4.2.2.- LA JUBILACIÓN PARCIAL DESDE ENERO 2011

La **jubilación parcial** de los trabajadores se regula en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. (Según redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo), el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social y en la disposición Transitoria segunda del Real Decreto -ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Esta última norma es muy importante, porque aunque se establecía un período transitorio para la aplicación de las condiciones para el acceso a la jubilación parcial, ésta suprime la aplicación paulatina de la norma y establece las condiciones para su acceso hasta el 31 de diciembre de 2012

Para poder acceder a la jubilación parcial, el trabajador pacta con la empresa una disminución de su jornada y de su salario del 75 % simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial . Este contrato que se hace con el jubilado parcial se extinguirá al producirse la jubilación total. A la vez la empresa suscribe un **contrato de relevo** con un trabajador. La jornada del trabajador relevista no tiene porqué coincidir con la que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente. El contrato de relevo podrá

formalizarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero como mínimo igual a la jornada acordada por el trabajador sustituido. El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Los requisitos para poder acceder a la jubilación parcial del trabajador desde el año 2011 son los siguientes: Tener 60 años y seis meses de edad si se es mutualista (haber cotizado antes del 1 de enero de 1967), y 61 años si no lo es. Acreditar un período de antigüedad de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. La jornada a realizar será del 75% para el trabajador relevista y el 25% para el jubilado parcial. El trabajador que se jubila debe tener 30 años de cotización (existen algunas peculiaridades) El contrato de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrá, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituir para alcanzar la edad de 65 años. El contrato de trabajo del relevista tiene que tener una fecha de efectos iniciales que coincida con la de la pensión de jubilación parcial, y con la de inicio de la cotización incluso aunque el alta sea posterior.

4.2.3.- CUANTÍA DE LA PENSIÓN

La cuantía inicial de la pensión, en principio, no cambia a lo largo de toda la vida del jubilado, más allá de los incrementos que establezca la Seguridad Social o el correspondiente Ministerio en relación con el Índice de Precios al Consumo.

Para cálculo del importe, se tienen en cuenta las bases reguladoras de los últimos 15 años del trabajador. Las bases de los últimos 2 años (24 meses), a las que se conoce como **período de referencia**, se cuentan por su valor nominal. Las bases de los meses restantes se actualizan conforme a la evolución del Índice de Precios al Consumo. La suma de los importes de todos los meses (180 en total) se dividen entre 210 (12 + 2 pagas extras en 15 años) y el resultado será la base reguladora para el importe de la pensión.

4.2.4.- LAGUNAS DE COTIZACIÓN

Si durante el período de los 15 años de cómputo para la base reguladora existen meses en los que no existieran cotizaciones o se hubieran perdido, las bases correspondientes a estos meses serán las bases mínimas de cotización establecidas para estos períodos para trabajadores mayores de 18 años. Se viene considerando, en general, como la base mínima la correspondiente al Salario mínimo interprofesional, (SMI) incrementado en una sexta parte.

4.2.5.- SITUACIÓN DE PLURIEMPLEO

En los casos de Pluriempleo, es decir, cuando el trabajador hubiera desempeñado su actividad simultáneamente en dos o más empresas distintas, para el cálculo de la base reguladora se computarán el total de las bases de cotización por las que se haya computado a dichas

empresas, teniendo en cuenta que no se puede superar el tope máximo de cotización.

4.2.6.- CUANTÍA DE LA PENSIÓN EN ESPAÑA

Para conocer la cuantía de la pensión, es necesario conocer los años cotizados, ya que en función de los mismos, se aplica un porcentaje legal según la siguiente tabla:

Años de cotización	% Base Reguladora	Años de cotización	% Base Reguladora	Años de cotización	% Base Reguladora
15	50%	22	71%	29	88%
16	53%	23	74%	30	90%
17	56%	24	77%	31	92%
18	59%	25	80%	32	94%
19	62%	26	82%	33	96%
20	65%	27	84%	34	98%
21	68%	28	86%	35	100%

4.3.- MÉXICO

La jubilación en México es contractual, es decir, no está contemplada en la Ley sino en las convenciones individuales o colectivas como por ejemplo en los Pactos Colectivos - conocidos también como Contratos Colectivos de Trabajo - celebrados entre PEMEX y el Sindicato Petrolero; CFE y el Sindicato de Electricistas; IMSS y su Sindicato. Antiguamente venía también en la Ley del ISSSTE que fue abrogada en marzo de 2007 y en la nueva Ley ya no aparece esta figura. Es importante mencionar que el sistema mexicano de pensiones está migrado al sistema de Contribución Definida.

La jubilación en México poco a poco va quedando en desuso, pues ahora los Bancos -dice el Maestro Ley- despiden a sus trabajadores antes de que cumplan su requisito para jubilarse y les pagan al cien por ciento su liquidación (los bancos aún tienen sistemas de Beneficios Definidos), de tal suerte que ya no les otorgan el beneficio jubilatorio pues de acuerdo a las expectativas de vida de los empleados eso sería una carga financiera para el patrón, razón por la cual se ha migrado al sistema de Contribución definida.

4.4.- URUGUAY

La jubilación en Uruguay está concebida como un derecho de los trabajadores para el goce de su retiro. El monto de la misma depende de los años aportados y del sueldo por el que haya aportado.

En el Sistema Previsional Mixto vigente en Uruguay, existen varias causales de jubilación:

4.4.1.- CAUSALES

- Jubilación común

Esta causal tiene dos requisitos mínimos: 60 años de edad y 35 de trabajo registrados en la historia laboral.

- Jubilación por edad avanzada

Los requisitos mínimos son: 70 años de edad y 15 de trabajo registrados en la historia laboral.

- Jubilación anticipada o parcial

En este caso la prestación es brindada sólo por la AFAP y el único requisito es tener 65 años de edad. Esta opción permite al afiliado jubilarse por sólo un tramo y seguir trabajando y aportando al Banco de Previsión Social.

Existe una jubilación especial denominada Jubilación por incapacidad total. En este caso una junta médica evalúa el caso del trabajador que la solicita para determinar si se trata de una incapacidad absoluta y permanente que le impida realizar cualquier trabajo. El veredicto de

esta junta es lo que habilitará o no al trabajador a solicitar esta jubilación.

5.- REFERENCIAS

1. Tobes Portillo, P (coord.), La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española. Círculo de Empresarios, julio de 2007, DL. M-32425-2007 Pág., 49 y ss. (fuentes: Nacional Reportas, UNFCCC)
2. ANSES - Futuros Jubilados - Prestaciones - Jubilación ordinaria o Jubilación por vejez - Requisitos
3. ANSES - Futuros Jubilados - Prestaciones - Jubilación por edad avanzada - Requisitos.

6.- ENLACES EXTERNOS

- Asesorías Previsionales Acreditadas en Chile
- Seguridad Social (España)
- Jubilación de Argentina
- Revista Sin-cuenta y más
- Asesorías Previsionales en Chile
- Simulador de Ahorro fiscal de las aportaciones
- Administradora de Fondos de Ahorro Previsional en Uruguay.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Tras la reciente aprobación de la **Reforma de Pensiones**, la edad de jubilación se retrasará de los 65 años actuales a los **67 años** en un horizonte de 15 años, hasta 2027. De esta forma, el incremento se

llevará a cabo de un mes por año durante los seis primeros y de dos meses por año durante los nueve últimos.

Asimismo, existen casos excepcionales en los que la edad de jubilación puede ser rebajada o anticipada, siempre que los trabajadores afectados estén de alta en la **Seguridad Social** y cumplan los requisitos estipulados en cuanto al periodo de cotización y a las causas que dan ese derecho.

JUBILACIÓN ANTICIPADA A PARTIR DE LOS 60 AÑOS POR TENER LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA

- Trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-67.

- Trabajadores de la RENFE desde antes del 14 de abril de 1967 o en FEVE desde antes del 19 de diciembre de 1969.

Estar incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar antes del 1 de agosto de 1970.

- Trabajadores que pertenecen al Régimen Especial de la Minería del Carbón desde antes del 1 de abril de 1969 o antes del 31 de diciembre de ese mismo año si se tiene condición de mutualista.

- En estos casos se aplicará un coeficiente reductor del 8% por cada año de anticipo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA A PARTIR DE LOS 61 AÑOS SIN TENER LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA

Los trabajadores desempleados pueden optar en forma voluntaria por jubilarse a los 61 años si cumplen los **requisitos** siguientes:

- Tener cumplidos los 61 años.
- Haber cotizado a la Seguridad Social durante al menos 30 años.
- Estar inscritos en las oficinas del INEM durante los 6 meses previos a la solicitud de pensión por jubilación.
- Demostrar que la finalización del último contrato laboral no se produjo por voluntad del trabajador.
- El coeficiente reductor que se aplicará es del 7,50% por cada año de anticipo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA SIN CAUSA A LOS 63 AÑOS

Como novedad, a partir de esta reforma, el trabajador tendrá la posibilidad de jubilarse a los 63 años de forma voluntaria sin causa, para lo cual deberá cumplir con el requisito de tener cotizados 33 años, en vez de 30 como se exige ahora. En este caso el coeficiente reductor será del 7,5% por cada año de anticipo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA EN DETERMINADAS PROFESIONES

Los profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa o tóxica pueden rebajar o anticipar su edad de jubilación, como, por ejemplo, los trabajadores incluidos en el Estatuto del Minero, el personal de vuelo de trabajos aéreos, los trabajadores ferroviarios, los artistas (60 años) y los profesionales taurinos (55 años)

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS POR UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 45% O AL 65%.

La edad ordinaria de jubilación podrá ser reducida mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65% o, también, con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que,

en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas, cuya edad de jubilación en este último caso será a partir de los 58 años.

PRESENTAN PROYECTO QUE MEJORA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PATRONAL

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

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

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

El Fondo Global de la Jubilación Patronal que solicite el trabajador jubilado, de conformidad con la Regla 3 del Art. 126 del Código de Trabajo, se calculará sobre la base del valor mensual de la pensión

patronal utilizando la media entre el coeficiente de vida del IESS desde la fecha de jubilación multiplicada por los años de servicio.

Los asambleístas explicaron que el Código de Trabajo en el artículo 216, en las reglas 2 y 3 se establece que los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, de manera continuada, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a la remuneración básica mínima unificada promedio medio del último año ni inferior a 30 dólares mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador; y de 20 dólares mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Determina, además, que el trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base del cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

2.2.2.-FUNDAMENTACIÓN LEGAL

EL PRESENTE TRABAJO SE FUNDAMENTA EN LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS LEGALES:

Constitución de la República del Ecuador:

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:

- Haber laborado por 25 años o mas para la misma empresa
- También tienen derecho los que hubieren laborado mas de 20 y menos de 25 años
- Estar cesante en su trabajo.

Documentos para el cálculo:

- Solicitud de jubilación patronal
- Copia de cédula
- Copia de carnet de afiliación del IESS.
- Acta de finiquito.

Beneficios adicionales a que tienen derecho los Jubilados Patronales

Además de la pensión mensual tienen derecho a:

- Décimo tercera remuneración
- Décimo cuarta remuneración
- 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

Base Legal

- Constitución de la República Arts. 33 y 326
- Código del Trabajo Arts.5, 188 inciso séptimo, 216, 217, 218, 219
- Sectores vulnerables
- Derecho al trabajo
- Derecho social
- El buen vivir
- Doctrina del derecho al trabajo
- Contratación colectiva y pensión jubilar

- Jubilación
- Código del trabajo
- La equidad Social
- El Salario – Mercancía
- La homologación Salarial
- Pobreza
- Derecho comparado

2.3.-MARCO TEÓRICO INSTITUCIONAL

2.4.-PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS: GENERAL Y ESPECIFICAS

2.4.1.-HIPÓTESIS GENERAL

ELABORAR UN ANTE PROYECTO DE REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO PARA HOMOLOGAR EL VALOR DE LA PENSION JUBILAR DE CONFORMIDAD AL INDICE INFLACIONARIO DETERMINADO POR EL INEC. E INICIALMENTE AL EQUIVALENTE A UNA REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA.

2.4.2.-HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ✓ EXPLICAR EL CRECIMIENTO DE POBREZA POR ESCASOS INGRESOS DE JUBILACION PATRONAL.
- ✓ DETERMINAR LA FALTA DE ACTUALIZACION DEL CODIGO DEL TRABAJO EN REFERENCIA A LAS PENSIONES JUBILARES PATRONALES.
- ✓ ELABORAR LA REFORMA LEGAL AL CODIGO DEL TRABAJO REFERENTE A LA JUBILACION PATRONAL EN SU PENSION JUBILAR.

2.5.-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.5.1.-VARIABLES INDEPENDIENTE

Exigir el cumplimiento de los conceptos de inclusión social de la Constitución de la Republica, para mejorar la calidad de vida de los jubilados , a través de una reforma al código del trabajo, que permita el pagotrabajadores.

2.5.2.-VARIABLES DEPENDIENTE

- ❖ * Planificar una agresiva campaña de educación, información y difusión de los derechos de los trabajadores a ampararse en la jubilación
- ❖ Determinar con precisión el perjuicio de que son víctimas de los empleadores y las autoridades del trabajo los trabajadores que no tienen jubilación patronal
- ❖ Sancionar tanto a empleadores y autoridades del Ministerio de relaciones laborales, que conspiren a que los trabajadores tengan el acceso a la Jubilación patronal.

2.6.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS USADOS.

CAPITULO III

3.-LA METODOLOGÍA

3.1.- METODOLOGÍA EMPLEADA: (método experimental, descriptivo, científico, histórico lógico, analítico, sintético, deductivo e inductivo, etc.)

Para la ejecución de nuestra investigación se utilizó a la entrevista como trabajo de campo que nos ha permitido recoger la información, en forma individual, que nos permitirá resolver el problema de este trabajo investigativo, para el efecto entrevistamos a trabajadores de las veinticuatro empresas más representativas que existen en el Cantón Marcelino Maridueña.

Los métodos utilizados nos han permitido fundamentar objetiva y científicamente esta investigación, y que por medio de ellos hemos podido construir y proponer una REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO para establecer la obligatoriedad deojo

A su vez el análisis histórico y la técnica de la medición nos provee mejor procesamiento de información que se confirma con el instrumento de la entrevista que con todos ellos hemos procesado adecuadamente la información que ha provocado nuestra investigación y resultado de propuesta.

3.2.- NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN: explicativo, cualitativo y cuantitativo.

La metodología de la investigación también debe considerar los niveles o tipos de investigación. Puesto que en cada uno de ellos tiene sus propias características que se articulan con determinados objetivos.

NIVEL DESCRIPTIVO

Es decir una investigación se encargará de describir las características e interrelación de los elementos o casos investigados.

Esto servirá para evaluar la forma y la aplicación y la ejecución del tiempo y de los recursos que se apliquen en clases.

NIVEL EXPLICATIVO

- Nos permite detectar casos con determinados temas.
- Responde el por qué de una Jubilación Patronal
- Requiere de conocimiento y asesoría.
- Metodología más flexible.
- Es de mayor amplitud y Disposición
- Desarrolla el conocimiento en el interés investigativo

Para realizar este proyecto podemos decir que nuestra investigación es de tipo documental porque vamos a analizar la información ya escrita o existente sobre el tema. Correlacionar ya que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto. Será explicativa porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recogemos información de nuestra población una sola vez en el tiempo.

3.3.-POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN Y MUESTREO

En cuanto a los sujetos a investigar, para la ejecución del proyecto "**JUBILACIÓN PATRONAL**" nos hace falta considerar la totalidad de elementos; si no se podrá escoger tan solo un caso de Jubilación.

POBLACIÓN

La población es la totalidad de elementos a investigar.

Ya que en varias circunstancias no se puede investigar a toda la población del cantón por ser muy numeroso, recurrir a un método estadístico de muestreo que consiste en seleccionar una parte del conjunto de sujetos el Gobierno Autónomo Descentralizado que constituye el grupo sobre el cual se procurará trabajar en el proyecto.

- 10 trabajadores
- 1 Gobierno Autónomo Descentralizado
- 10 Familias

MUESTRA

Es la parte o fracción representativa de la población. Para el presente proyecto la Muestra la constituye los trabajadores.

Por ser el universo de estudio de una población finita todos los individuos sujetos de investigación forman parte de la muestra es decir:

- 40 trabajadores del Cantón Naranjito
- 20 Familias
- 10 Supervisores

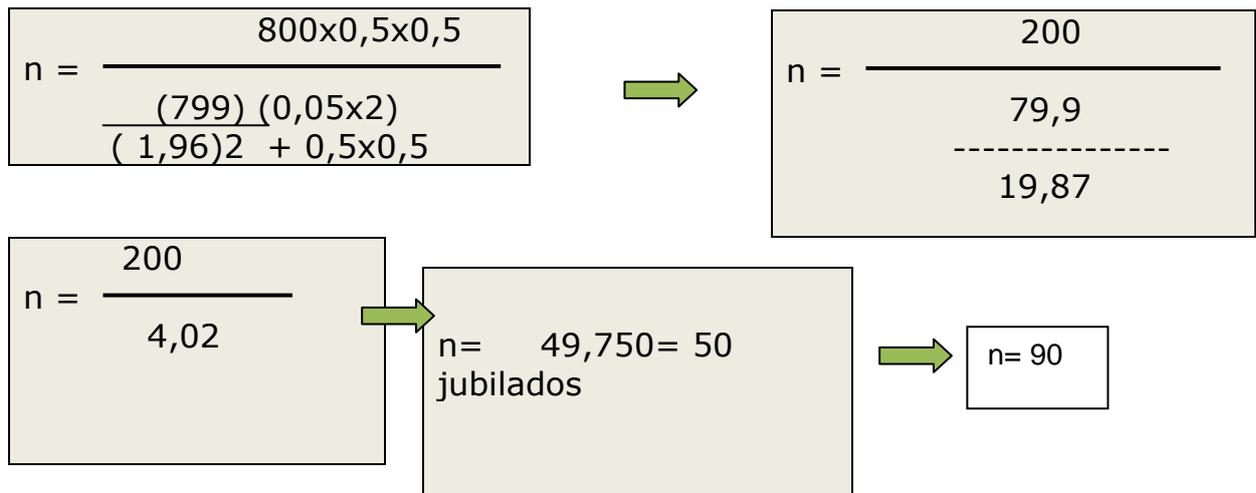
Es decir en total 70 personas serán objetos de la observación, entrevista y aplicación de encuesta.

La fórmula empleada, por ser la población finita, es decir conocida con certeza, es la siguiente:

En donde:

<p>N = Población n = muestra p = posibilidad de que ocurra un evento; $p = 0,5\%$</p>	<p>q = posibilidad de que no ocurra un evento; $q = 0,5\%$ E = Error (5%); $E = 5/100$; $E = 0,05$ Z = Nivel de confianza, que será el 95%; $Z = 95/100$; $Z = 0,95$</p>
---	--

Por consiguiente:



3.4.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: ENTREVISTAS, ENCUESTAS, ETC

Para la creación de esta reforma hemos decidido implementar la técnica de encuestas en el cual se aplicaría un cuestionario de preguntas tanto abiertas como cerradas. Implementando estas encuestas nos podríamos dar cuenta cuales serian las aspiraciones de los trabajadores, para así acceder a la jubilación patronal, que les permitan capacitarse y poder celebrar contratos colectivos incluyentes.

En esta investigación se ha diseñado luego de haber realizado un análisis de las diversas situaciones que se presentan Gobierno Autónomo Descentralizado.

La modalidad a seguir en la investigación que realizamos, utilizamos dos:

- De Campo
- Bibliográfica documental.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Naranjito obteniendo información en forma directa. En esta modalidad el investigador toma contacto en

forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

Mediante este método vamos a analizar la **Jubilación Patronal** de los trabajadores del cantón Naranjito y con la síntesis lograremos la vivencia en cada trabajador para crear conciencia de que debe recibir una Jubilación digna de ellos.

3.5.-RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA DOCUMENTAL

Este tipo de investigación es necesario e importante porque recurrimos a bibliotecas con el fin de recolectar información sobre la **JUBILACIÓN PATRONAL**.

Esta investigación tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir, diferentes enfoques, teorías conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre un tema determinado, basándose en documentos libros, revistas, periódicos y otros textos de consulta.

Empleadores.- De papelera Nacional y San Carlos colaboraron con información sobre el número de personas jubiladas

Jubilados: En el Cantón Naranjito provincia del guayas existen aproximadamente 800 Jubilados que han laborado en las empresas que se han afincado tanto en el Cantón Marcelino Maridueña, como en el Cantón Naranjito.

De una muestra de 40 jubilados la mayoría se encuentra casi viviendo en la indigencia, enfermos, sin medicinas ni tienen una buena alimentación, muchos no tienen ni siquiera viviendas y viven hacinados con sus familiares.

Todos coinciden en que se debe hacer una reforma al código del trabajo para que se incrementen las pensiones jubilares a un equivalente de una remuneración básica unificada, la misma que será actualizada anualmente

Las técnicas empleadas se limitaron a preguntas muy específicas sobre beneficios, garantías y derechos, es decir se utilizó la encuesta estructurada.

3.6.-SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

El comité de empresa de los trabajadores del ingenio San Carlos nos proporcionó de sus registros el número de trabajadores que se jubilan en San Carlos y esto da un promedio de 30 Trabajadores que se jubilan cada año.

Por otro lado tuve que movilizarme a pie por el Cantón Naranjito especialmente por los sitios de recreación social y deportiva como son la asociación de jubilados del Cantón Naranjito, canchas de Dolly Ball, de indoor football, el coliseo deportivo, el estadio de la liga deportiva, la feria libre y todas las ciudadelas de Naranjito

En muchos casos tuve suerte de poder conversar con compañeros jubilados de no muy avanzada edad que mantenían su lucidez, en otros me resultó muy difícil mantener una conversación y formular las preguntas de mi encuesta.

CAPITULO IV

Esta sirvió para tener la seguridad que este proyecto, tuvo un buen resultado.

Realicé las entrevistas por medio de un banco de preguntas preparadas, en orden concreto, basándonos en actividades de aceptación de acuerdo a las experiencias y conocimientos adquiridos.

Todo este proceso fue realizado con la observación que se realizó previamente y poder determinar que hacía falta el conocimiento de Jubilación Patronal en los trabajadores.

Mediante las técnicas de Entrevistas entablamos conversaciones con el personal administrativo y los trabajadores y nos permitió explorar temáticamente y ampliar este tema.

Para realizar las técnicas de entrevistas, una investigación debemos de plantearnos en la metodología varias modalidades básicas de la investigación que nos permita determinar y organizar el proceso a realizarse en la investigación como son los procesos de ¿Cómo o con qué se va a investigar?

ENCUESTAS

Las encuestas que se realizó en el cantón Naranjito, con los trabajadores y sus familias para tener conocimiento de la necesidad de ejecutar este proyecto, que consiste básicamente en la aplicación de la Jubilación Patronal Justa.

La encuesta se puede aplicar de manera individual o en grupo, dependiendo del caso y nivel de investigación la misma que nos proporciona una respuesta cuantitativa de codificación, tabulación y

análisis de resultado para luego aplicar los procedimientos estadísticos y gráficos.

4.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4 . 1 . - ANÁLISIS DE RESULTADOS: encuestas realizadas

¿La mensualidad que recibe por concepto de jubilación patronal le alcanza para subsistir?

SI NO DESCONOCE

2.-¿Con la pensión Jubilar patronal, que Ud. recibe sostiene a otros miembros de su familia?

SI NO DESCONOCE

3.-¿Realiza usted alguna actividad, que le genere otro ingreso adicional?

SI NO DESCONOCE

4.-¿Algún miembro de su familia le ayuda en su manutención?

SI NO DESCONOCE

5.- ¿Tiene Usted vivienda propia?

SI NO DESCONOCE

6.-¿Desearía Usted vivir en un asilo de ancianos ?

SI NO DESCONOCE

7.- ¿Posee Usted alguna cobertura médica estatal?

SI NO DESCONOCE

4. POBLACION

Para el desarrollo de la presente investigación he seleccionado como población un universo de 800 ex trabajadores Jubilado..

Con la aplicación de la formula estadística este estudio nos dio una muestra de 50 trabajadores en el cantón Naranjito, lo que nos permitirá tener una visión clara sobre la problemática humana que se genera por la escasa remuneración que reciben por concepto de la jubilación a cargo de sus empleadores.

POBLACIÓN	MUESTRA
Trab.Jubilados 800	
Trab. Jub muestra 50	6,25%
TOTAL 800	100%

4.1. MUESTRA

Para establecer las condiciones de vida precaria en que viven los ex trabajadores jubilados de las empresas del Cantón Naranjito, aplicamos la muestra recogida de 50 trabajadores jubilados. La fórmula empleada para determinar el número de la muestra fue la formula científica estadística.

4.2.- INTERPRETACION DE RESULTADOS:

4.2.1.-GRAFICOS

Con la encuesta realizada se obtuvieron los siguientes gráficos estadísticos de las pruebas de diagnóstico de las encuestas

realizadas a los trabajadores jubilados de las empresas del Cantón Marcelino Maridueña y del Cantón Naranjito.

4.2.2.- ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

LA JUBILACION PATRONAL COMO UN REFERENTE DE DIGNIDAD.

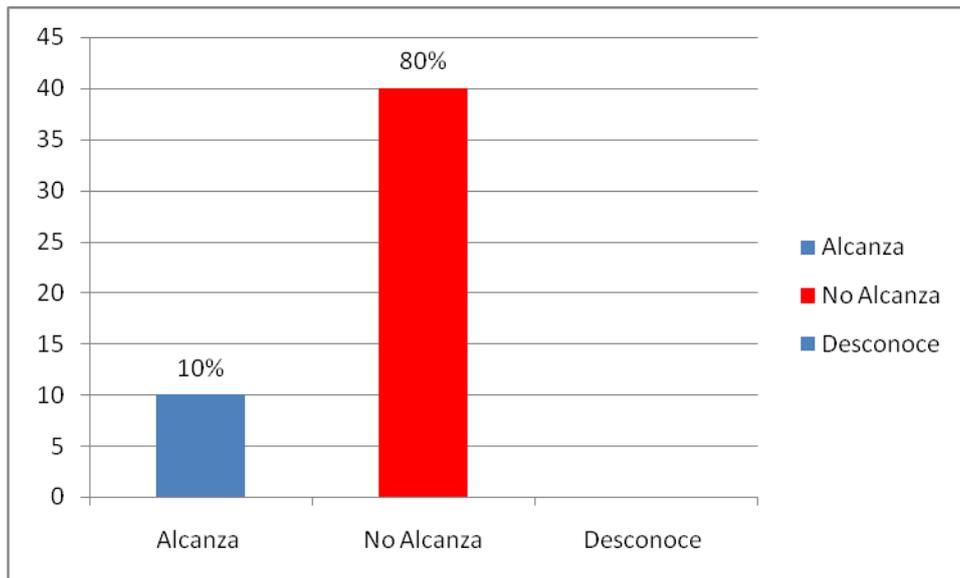
ENTREVISTA A 50 JUBILADOS DEL INGENIO SAN CARLOS, PAPELERA NACIONAL, MUNICIPIOS DE MARCELINO MARIDUEÑA Y DE NARANJITO, DE LAS AVICOLAS, Y BANANERAS DEL SECTOR.

ENCUESTA

1.- ¿La mensualidad que recibe por concepto de jubilación patronal le alcanza para subsistir?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	10	20%
NO	40	80%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 1



Análisis

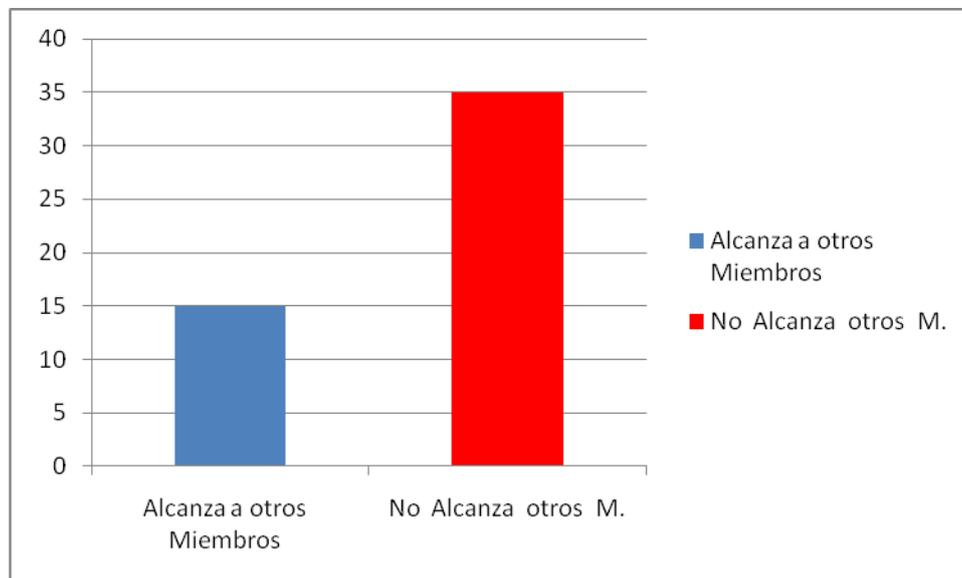
Una vez formulada la pregunta el 20% de los trabajadores encuestados respondió que sí, el 80% que no y el 0% desconocen, por lo cual como producto de este análisis tenemos que los jubilados no se sienten beneficiados

Con la pensión jubilar patronal y dicen que no les alcanza para nada

2.- ¿Con la pensión que Usted recibe sostiene a otros miembros de su familia?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	15	30%
NO	35	70%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 2



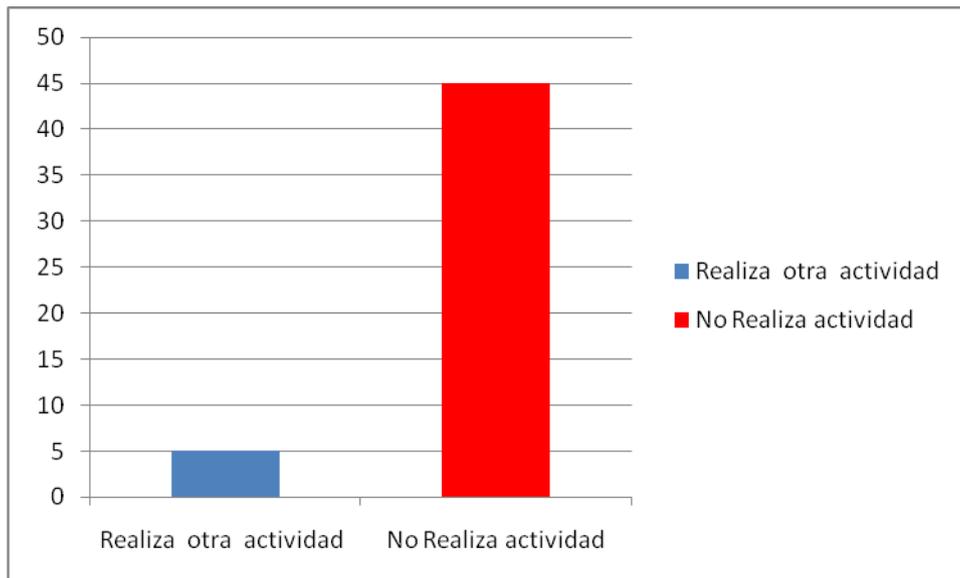
Análisis

35 jubilados encuestados manifestaron que no pueden sostener a ningún miembro de su familia, con la irrisoria cantidad de dinero que reciben por concepto de la jubilación a cargo de los empleadores

3-¿Realiza usted alguna actividad que le genere otro ingreso adicional?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	5	10%
NO	45	90%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 3



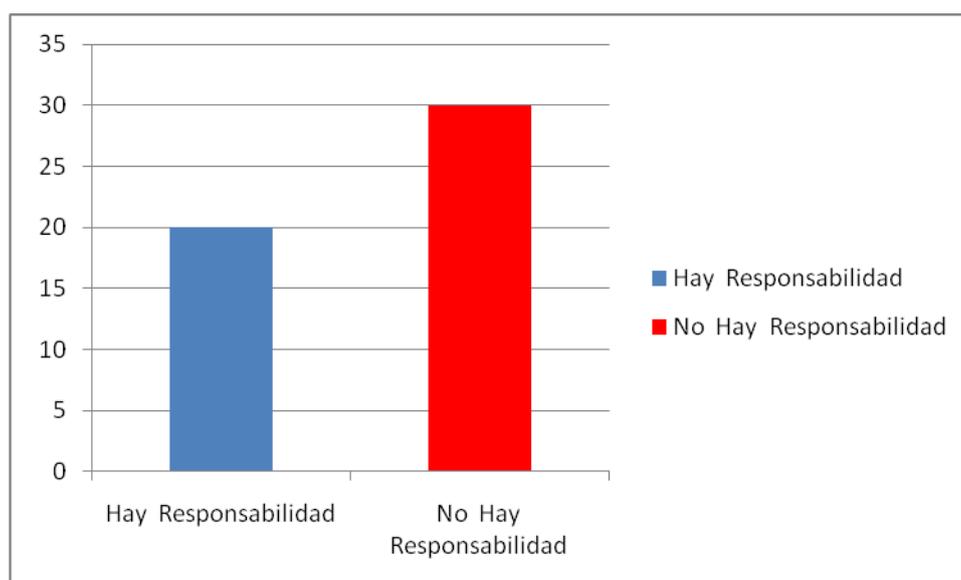
Análisis

Como resultado de esta pregunta 45 jubilados que equivalen al 90% de la muestra , respondió que no realiza ninguna actividad extra debido a su avanzada edad y solo 5 trabajadores expresaron que si realizan actividades adicionales como el trabajo informal.

4.- ¿Algún miembro de su familia se responsabiliza por usted?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	20	40%
NO	30	60%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 4



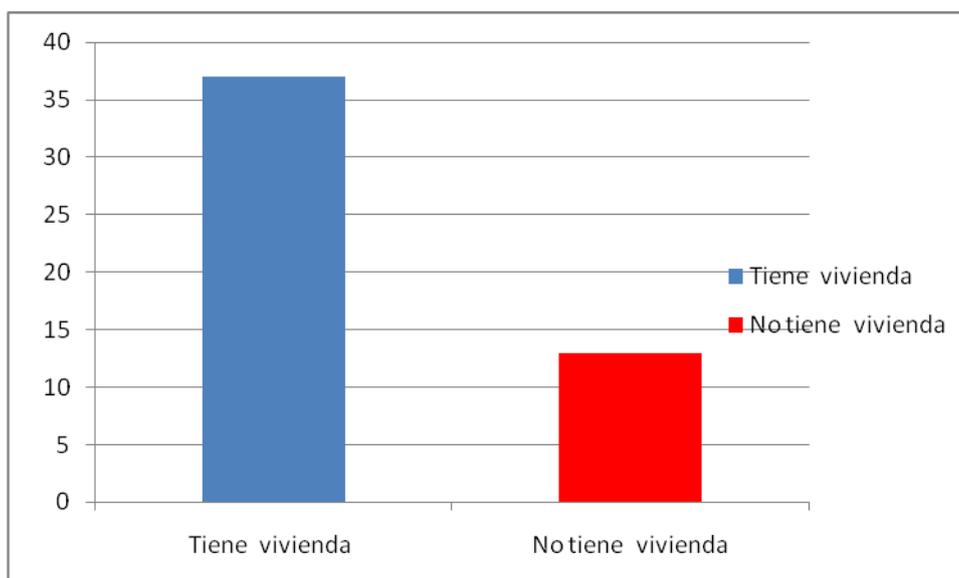
Análisis

Aquí se demuestra que el 60 % de los familiares de los jubilados no se responsabilizan por ellos y que el 40% de los familiares de los jubilados si los atienden en sus necesidades básicas.

5.- ¿Habita Usted en vivienda propia?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	37	74%
NO	13	26%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 5



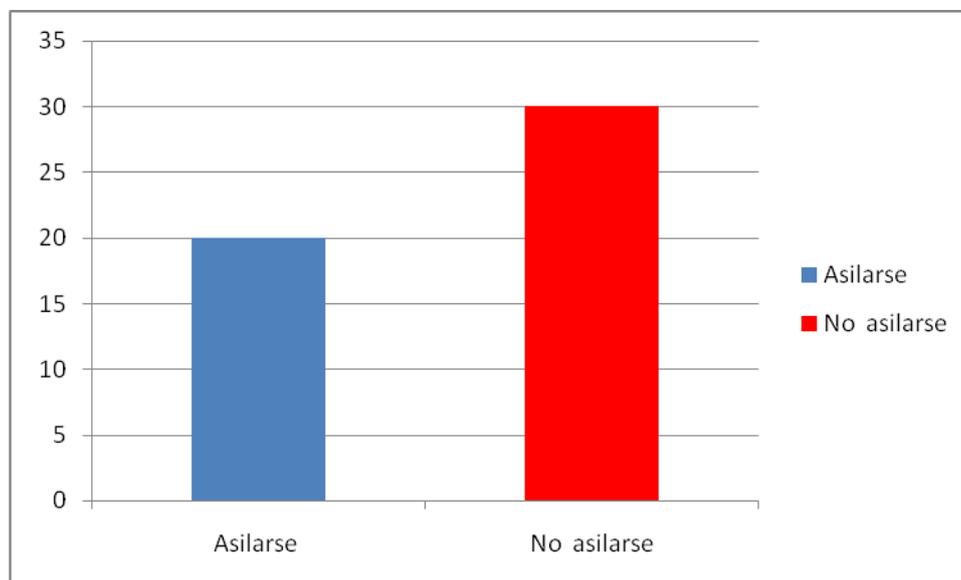
Análisis

El 74% de los jubilados encuestados que para el universo de nuestra prueba son 37 contestaron que si poseen vivienda propia y que habitan ellos con sus familiares. Y el 26 % no tienen casa propia y pagan arriendo o viven a expensas de sus familias.

6.- ¿Desearía vivir en un asilo de ancianos, y que el estado se hiciera cargo de Ud.?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	20	40%
NO	30	60%
DESCONOCE	0	0%
Total	50	100%

Grafico # 6



Análisis

El 60% de los jubilados encuestados no desearían vivir en un asilo de ancianos ni depender del estado. El 40% si está dispuesto a asilarse y vivir a expensas del estado.

CAPITULO V

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TEMA: "LA JUBILACION PATRONAL COMO UN REFERENTE DE DIGNIDAD"

6.1.- INTRODUCCION A LA PROPUESTA

La situación económica por la que atraviesan las personas que se han acogido a sus derechos de jubilación es sumamente crítica. Quienes han aportado con su trabajo al adelanto de la empresa pública y privada ecuatoriana, aspiran como es su derecho constitucional y legal y, una vez que han llegado al final de sus años productivos,

poder acceder a la protección del Estado y las leyes a través de una pensión por jubilación que les permita vivir en una forma digna y justa. Postulado que en la práctica no se cumple a cabalidad.

El caso concreto es el de los trabajadores jubilados por las empresas del sector público del cantón Naranjito, quienes en sus contratos colectivos suscritos antes y después de la dolarización mantenían al salario mínimo vital como criterio base para el cálculo de sus pensiones, resultando así, que desde el año 2000 vienen recibiendo en forma injusta, una pensión jubilar calculada equivocadamente a base de este valor, causando un perjuicio económico a estos trabajadores jubilados que han llegado a su edad adulta.

Todo esto, a pesar de que el Tribunal Constitucional en su Resolución número 193-2000-TP, publicada en el Registro Oficial número 234 del 29 de diciembre del 2000, declara inconstitucional al salario mínimo vital porque en la práctica es inexistente.

Posteriormente la Ley que reformó el artículo 219 del Código del Trabajo (actual artículo 216) promulgada en el Registro Oficial 359 de 02 de julio del 2001, estableció que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año y más aún, cuando la Disposición Transitoria de la misma, estableció textualmente que las pensiones jubilares a cargo de los empleadores se sujetarán en lo que respecta a sus valores mínimos a lo dispuesto por esa ley.

En este sentido, representantes de los jubilados organizados del Ingenio San Carlos, amparados en la Constitución de la República, que considera a los adultos mayores como un grupo llamado a ser protegido por la vulnerabilidad en la que se encuentran y al cual se le debe atención prioritaria en los ámbitos público y privado, han venido reclamando a lo largo de muchos años por el cumplimiento de sus derechos, a través de constantes comunicaciones dirigidas a instituciones y funcionarios del Estado ecuatoriano sin que se les haya dado una solución efectiva hasta el momento.

En vista de lo manifestado creemos como asunto primordial del trabajo de la Función Legislativa, contribuir para la búsqueda de una solución definitiva al problema en el que se encuentran los jubilados del cantón Naranjito de las distintas empresas del sector.

PROPUESTA

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 5 de su artículo 11, establece que en cuanto a la aplicación de los derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 35, reconoce a las personas adultas mayores como sujetos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 3 de su artículo 37, establece la jubilación universal como una garantía del Estado hacia las personas adultas mayores.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 de su artículo 38, establece como obligación del Estado tomar medidas respecto de la protección y atención de adultas y adultos mayores frente a todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o negligencia que provoque tales situaciones.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, con el fin de velar por los derechos de las adultas y adultos mayores, establece en el numeral 9 de su artículo 38, la obligación del Estado de tomar medidas orientadas a brindarles una adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 de su artículo 326, establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que se entenderá como nula toda estipulación que se pueda hacer en contrario.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 3 de su artículo 326, establece que al tratarse de materia laboral, las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales que presenten duda serán aplicadas en el sentido que más favorezca a las personas trabajadoras.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 426, establece la supremacía de la Constitución y la obligación a las

personas, autoridades e instituciones a someterse a ella y aplicarla aunque no sea invocada expresamente.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 427, establece que las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad y que en caso de duda, estas se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su Vigésima Quinta Disposición Transitoria establece que la jubilación universal para los adultos mayores se aplicará de modo progresivo.

Que, el Código del Trabajo, en el numeral 2 de su artículo 216, toma la noción de "remuneración básica unificada" como criterio para realizar el cálculo de la pensión mensual de jubilación patronal.

Que, la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 34-S, de fecha 13 de marzo de 2000, estableció la dolarización en el Ecuador y la relación fija e inalterable de veinticinco mil sucres por cada dólar.

Que, desde hace casi una década, los jubilados de Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A. vienen reclamando el pago de valores que no han sido debidamente cancelados por su empleador por concepto de jubilaciones patronales, conforme a sus derechos contenidos en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo y en las contrataciones colectivas.

Que, los jubilados de Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A. se han dirigido a diferentes instituciones públicas del Estado ecuatoriano para manifestar sobre la violación de sus derechos constitucionales, sin recibir atención concreta ni solución definitiva hasta el momento.

Que, ante la crítica situación económica en que se encuentran los jubilados de Sociedad Agrícola e Industrial San Carlos S.A., es obligación del Estado ecuatoriano velar y determinar la situación del cálculo de sus pensiones jubilares, reconociendo y exhortando al cumplimiento definitivo de sus derechos y garantías constitucionales.

En ejercicio de la capacidad legislativa que le concede la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

RESUELVE

Reformar el Código del Trabajo con lo que sigue:

Al art. 216 se agregará el siguiente inciso:

Art. Innumerado. **EL VALOR DE LA PENSION JUBILAR PATRONAL SERA EI EQUIVALENTE A UNA REMUNERACION MENSUAL BASICA UNIFICADA, REVISADA ANUALMENTE.**

2.- La presente Reforma regirá a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en el Salón del Pleno de la Asamblea Nacional, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los...

CONCLUSIONES

Por lo expuesto en líneas precedentes y por lo que se desprende de la formulación de las preguntas, fácilmente podemos colegir, que las condiciones de vida en que se encuentran los compañeros jubilados del Cantón Naranjito son deplorables y que no se compadecen con las nuevas estructuras sociales propuestas en la Constitución de la Republica expedida y aprobada por la mayoría del pueblo ecuatoriano en referéndum del 20 de Octubre del Año 2008.

Ante esta situación que viola todo precepto ético, social, moral y humano, ya que el irrisorio poder adquisitivo de la pensión jubilar a cargo de los empleadores, es una realidad lacerante, ya que el cálculo de la misma está establecido en el código del trabajo que entro en vigencia desde el año 1938, y en donde se establece una tabla de coeficientes, para su calculo hechas en la época del sucre, y que no se compadecen con la realidad económica actual.

Si bien es cierto el calculo que se realiza es legal, pero no siempre lo legal es correcto especialmente cuando se pone en riesgo la vida y la dignidad de las personas que han cumplido con su vida o ciclo productivo generando con su esfuerzo la grandeza de las Agroindustrias afincadas en el Cantón Marcelino Maridueña y en el Cantón Naranjito.

Concluyo sosteniendo la imperiosa necesidad de reformar el código del trabajo para que preceptos constitucionales del buen vivir sean una realidad que permita el ingreso a la vida decente a las personas productivas que se jubilan.

RECOMENDACIONES

La metodología utilizada ha sido la de estudio de caso. El análisis ha consistido en la confrontación empírica de las teorías sobre el Estado de bienestar a partir de un caso considerado crucial para algunas de las conclusiones de tales teorías. El caso seleccionado ha sido el de los Jubilados del Cantón Naranjito y las paupérrimas condiciones de vida que llevan después de haber entregado su fuerza de trabajo por varios años a las empresas agrícolas, industriales y agroindustriales afincadas en los cantones del sector.

La legislación consultada tanto interna como externa, y en especial la carta magna del Estado Ecuatoriano expresa en el tema relativo a los derechos y garantías ciudadanas la posibilidad de que todos los ciudadanos de este país nos podamos incorporar al régimen del buen vivir.

Pero que estos preceptos idealistas en la práctica se ven mermados por que existen una franca y real dicotomía entre el querer y el poder permitir el acceso a mejores condiciones de vida a los jubilados del cantón Naranjito y del país, esta contraposición ideológica se manifiesta en el código del trabajo que expresa de manera tácita, en el artículo 216 del Código del Trabajo la jubilación a cargo de los empleadores, en la que se establece el cálculo de la pensión jubilar a cargo de los empleadores a través de una tabla de coeficientes que para el efecto del cálculo de dicha pensión está determinada los valores en sucres, los mismos que se multiplican por un coeficiente inter generacional en el que mientras más viejo es el trabajador lo único que le hace es incrementar un valor económico que en la actualidad es irrisorio, por lo cual recomendamos que para que la Constitución de la República tenga concordancia con las demás leyes subordinas que forman parte del cuerpo legal que rige en el país se proceda a dar trámite a mi pedido de reforma del código del trabajo para que en estricto derecho y en cumplimiento de preceptos éticos morales y humanos la pensión jubilar a cargo de empleadores sea una remuneración básica unificada actualizada anualmente, que sin lugar a duda no compensa si quiera el valor de la Canasta Básica familiar, pero que constituirá sin lugar a dudas un aporte muy importante en el proceso de integración social de los jubilados del Cantón naranjito en particular y del país en general.

BIBLIOGRAFIA

- Publicaciones Monfort, S.R.L. Venezuela, 1996
- Revista del Ministerio de Justicia. Año XIV. No. 53. Abril-Diciembre 1965
- Código del Trabajo
- Constitución de la República.
- Código Civil
- Código Penal
- Diccionario de Cabanellas
- Diccionario de Derecho Registral Fernando Torres Perú