

La Jubilación Patronal en Ecuador

Juan Andrés Moyano *

La jubilación patronal es un derecho que adquieren las personas que han trabajado en una misma empresa de forma continua o interrumpida durante mínimo veinte años, la misma les provee de una pensión vitalicia pagada por el empleador como compensación a sus años de trabajo.

Este tipo de jubilación se introduce en el Ecuador en el año 1938 a través del Código de Trabajo o como una alternativa para las personas que no pudieron acogerse a los beneficios de la recién creada Caja del Seguro (Moreno, 2013).

Desde entonces ha sido objeto de múltiples críticas argumentando su anacronismo y el hecho de poder ocasionar, al contrario de su objetivo, afectaciones a los trabajadores, quienes estarían en peligro de ser despedidos cuando se aproximan los años necesarios para acceder a ella, además de las posibles afectaciones de liquidez que podría ocasionar en las empresas debido al doble desembolso que se generaría por un mismo rubro. La importancia de analizar esta figura es precisamente hacer un acercamiento al camino de reformas necesarias que den como resultado mejorar la situación de ambas partes.

El presente artículo busca determinar mediante un alcance metodológico descriptivo y explicativo a través de un breve recorrido por los antecedentes de esta institución, su normativa y revisión de algunas críticas, la vigencia de la misma en la actualidad y presentar posibles alternativas que podrían ser consideradas en el tratamiento de una reforma o sustitución.

Se comienza introduciendo el tema, se presentan brevemente los antecedentes, creación y evolución de la jubilación patronal, para posteriormente revisar su normativa y funcionamiento actual, más adelante se exponen algunas de las posturas críticas consideradas relevantes y algunas propuestas de modificación o reemplazo, finalmente se presentan las consideraciones finales a las que se llega en este artículo.

* Estudiante de Octavo nivel de la Carrera de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad Central del Ecuador. Correo electrónico: jamoyanog@uce.edu.ec

Antecedentes, creación y evolución

Los antecedentes de la creación de la seguridad social en el país se remontan a inicios del siglo XX, momento hasta el que los únicos que gozaban de beneficios de protección social por invalidez, vejez y muerte eran militares y policías. Fue en 1920, cuando gracias al interés mostrado por los profesores de escuelas primarias del país en la seguridad social, que se plantea la idea de formar un fondo de capital para el pago de jubilaciones al magisterio mediante el descuento mensual de un porcentaje del sueldo percibido. El proyecto fue finalmente aprobado en 1923 y publicado en el Registro Oficial N° 905 de ese mismo año, desde ese momento el descuento porcentual se hizo efectivo. En 1928, cuando promulgada la Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa, se crea la primera Caja de Pensiones en el país antecesora directa de la posterior Caja del Seguro (Núñez, 1993).

En 1935 se da lo que Núñez (1993) considera el mayor hito en la historia del Seguro Social Ecuatoriano, la expedición de la primera Ley de Seguro Social Obligatorio, ampliando el alcance de los beneficios y protección a toda la población trabajadora del país. Finalmente, en 1937 se crea la Caja del seguro de Empleados Privados y Obreros, orientada a la protección de todos los trabajadores y empleados privados.

La jubilación patronal se norma definitivamente en el Código de Trabajo en 1938 mediante decreto supremo, producto de una recopilación de leyes existentes aprobadas anteriormente, en gran medida gracias a la lucha incansable de movimientos sociales.

Actuaria Consultores (2016) detalla algunos de los cambios que ha sufrido esta figura a través del tiempo:

- (1972) creación de la décimo tercera pensión patronal.
- (1974) creación de la décimo cuarta pensión patronal.
- (1978) establecimiento de la pensión de jubilación patronal con un piso de 1000 sucres.
- (1979) establecimiento de la jubilación patronal con un valor no inferior al salario mínimo vital, además se crea la décimo quinta pensión patronal.
- (1983) ratificación del derecho de los trabajadores a acceder a una doble jubilación si cumplen con los requisitos necesarios (IESS y jubilación patronal).
- (1991) disposición de que el trabajador accedería a la pensión patronal proporcional si este cumple entre veinte y veinticinco años de labores y es despedido intempestivamente.
- (1992) creación del decimosexto sueldo para empleados del sector público y privado.

- (2000) establecimiento de límites superiores e inferiores para quienes acceden a la jubilación patronal, en ningún caso mayor que el salario básico unificado medio del último año ni menor a treinta dólares mensuales si es beneficiario solo de la jubilación patronal y veinte dólares si es beneficiario de doble jubilación.
- (2005-2006) inclusión en el cálculo de la “remuneración básica unificada media” (2016).

Funcionamiento y normativa vigente

El Código de Trabajo ecuatoriano en el art. 216 dispone: “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores” aplicando las siguientes reglas:

- 1) La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) respecto a los coeficientes, tiempos de servicio y edad.
- 2) La pensión mensual de jubilación patronal no será mayor a la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares mensuales (si solo tiene derecho a la jubilación del empleador) y a veinte dólares si es beneficiario a doble jubilación.
- 3) El trabajador podrá solicitar se le acredite el pago de la pensión periódicamente, se deposite en el IESS el capital para que este lo jubile por su cuenta o en su defecto se le en-

tregue un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado.

- 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 aun a los hipotecarios.” (2016)

Para calcular el monto de la pensión patronal, el mismo artículo dispone la determinación del “haber individual de jubilación” monto conformado por: a) el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador y b) la suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio, el monto obtenido debe ser dividido por el coeficiente establecido en el artículo 218 del mismo Código y finalmente dividido para doce para obtener el valor mensual.

Con la finalidad de evitar que los empleadores priven de este derecho a los trabajadores, prescindiendo de sus servicios antes del tiempo requerido para que puedan acceder a la jubilación patronal, el art. 188 del Código de Trabajo expresa: “En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal,

de acuerdo con las normas de este Código”¹.

Críticas y posibles alternativas

Soto (2015) enfatiza el carácter transitorio de la implementación de la jubilación patronal en el país. Argumenta que fue creada para aquellos trabajadores de avanzada edad que ante la entonces reciente creación de la Caja del Seguro, no alcanzarían a cumplir los treinta años requeridos para acceder a su jubilación bajo el novel sistema público. El autor afirma que la extinción de la jubilación patronal debió llevarse a cabo una vez que los primeros afiliados a la Caja del Seguro cumplieran treinta años de trabajo y accedieran a la correspondiente jubilación pública.

Moreno (2013) recalca que la intención de los legisladores al crear la jubilación patronal fue de hacerla transitoria, tal como claramente se registró en su justificación. También agrega que la misma puede resultar discriminatoria para quienes no hayan trabajado en la misma empresa durante el periodo de tiempo impuesto en el Código de Trabajo y que simplemente no podrían acceder a ella. Finalmente, las empresas que se vean en la obligación de pagar este tipo de jubilación incurren en un doble desembolso por el mismo rubro debido a su permanente contribución al IESS a favor del trabajador.

Por los motivos anteriores, la autora considera a las normas que rigen la ju-

bilación patronal, anacrónicas, sin una adecuada fundamentación jurídica y su permanencia como fruto de interpretaciones erradas. Adicionalmente presenta dos alternativas: la primera, un aporte adicional por parte de los empleadores mientras el trabajador se halle bajo su dependencia, depositados en el IESS con la intención de fortalecer su jubilación. La segunda, es su eliminación y la creación de una bonificación que la compense.

Es común encontrar posturas similares a las expuestas anteriormente. Patricio Donoso, actual ministro de trabajo, manifestó la intención de eliminar la jubilación patronal a través de la Ley de Oportunidades Laborales, argumentando que la misma ha ocasionado que muchos trabajadores sean despedidos antes de cumplir veinte años de trabajo bajo un mismo empleador. Como alternativa propone un fondo jubilar opcional que le permita al trabajador acceder a sus beneficios independientemente de si trabaja o no en la misma empresa durante su vida laboral (Madrid, 2021).

Con la intención de superar algunos de los conflictos provenientes de sistemas de pensiones como el vigente en Ecuador, se discute en muchos países la propuesta de implementación de una “mochila austriaca” que pueda permitir la portabilidad. Esta consiste en un sistema de capitalización en el que cada empleador aporta un porcentaje del salario mensual del trabajador a un fondo

¹ Adicionalmente pueden ser tomados en cuenta los artículos 34, 37, 284, 326 y 367 de la Constitución de la República del Ecuador relacionados con los derechos del trabajador y la seguridad social.

del que él mismo puede disponer en caso de despido o jubilación, así no importa el tiempo, el número o tipo de empleos, el trabajador lleva la “mochila” a lo largo de su vida laboral y la tiene disponible cuando considere necesario.

Montero (2021) encuentra entre las ventajas de este sistema, el favorecer la movilidad laboral, que puede complementar la pensión y que reduciría el miedo a contratar, y entre las desventajas, que abarataría el despido; en el caso ecuatoriano ya no existiría la necesidad de crear provisiones para el pago de la jubilación patronal, lo que a su vez desincentivaría el despido antes del tiempo requerido para su pago, pero podría facilitarlo en cualquier otra circunstancia.

La flexibilidad laboral, la disminución de costos de despido, la eliminación de desigualdades en los pagos por indemnizaciones y la dualidad de contratación, son los principales objetivos de la “mochila austriaca” (Cerros Rastrollo, 2022). La compatibilidad de estos objetivos con la realidad ecuatoriana es un tema materia de debate para encontrar la mejor alternativa al actual sistema

Consideraciones finales

Según lo aquí expuesto es evidente que en la actualidad la temporalidad de la jubilación patronal y los objetivos buscados versus los obtenidos, tienen un cierto descalce y puede resultar contraproducente para los trabajadores. Aunque no fue posible acceder a un estudio que permita sustentar esta últi-

ma afirmación, es notorio que los empleadores pueden preferir despedir al trabajador antes del tiempo en el que este pueda acceder al beneficio, que pagar la jubilación. Por lo tanto, la jubilación patronal, puede perjudicar tanto al trabajador, poniendo en riesgo su puesto de trabajo, como al empleador, al prescindir de trabajadores con experiencia, por posibles dificultades de liquidez y necesidad de financiamiento en el futuro ante la obligación de pago de montos relativos a la jubilación patronal (Marín, 2016).

El hecho de que la jubilación patronal se haya mantenido durante más de ochenta años en el país ha sido el fruto de las constantes luchas de los trabajadores por precautelar su bienestar en el futuro. Sin embargo, se deben buscar alternativas que permitan un mejor alcance de ese objetivo y que no obstaculicen el camino hacia el mismo. La “mochila austriaca” o un fondo similar alimentado por el empleador o por ambos, mientras se encuentren en relación laboral, parecen ser propuestas que se ajustan más a la realidad ecuatoriana en la actualidad y que podrían ser referentes para una nueva manera de aplicar este beneficio social.

La presentación de una propuesta concreta de modificación o reemplazo de esta figura debe discutirse en función de las necesidades de los trabajadores y empleadores, considerando los instrumentos legales que se requieran para paliar efectos indeseados. Todas las alternativas que se planteen deben estar necesariamente orientadas a asegurarle a los trabajadores estabili-

dad laboral y los mecanismos necesarios para un retiro digno.

Bibliografía

- Actuaria Consultores. (2016). Análisis, Impacto y Aplicación de la Pensión de Jubilación Patronal en el Ecuador—Observatorio Vejez. <https://www.oissobservatoriovejez.com/publicacion/analisis-impacto-y-aplicacion-de-la-pension-de-jubilacion-patronal-en-el-ecuador/>
- Cerros Rastrollo, A. (2022). Una alternativa a la indemnización por despido: La mochila austriaca como modelo sostenible para el desarrollo de pensiones en España. <https://doi.org/10/55263>
- Código del Trabajo reformado. (16-dic-2005). Registro Oficial Suplemento 167.
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Madrid, R. (2021, septiembre 13). Nueva normativa de trabajo busca eliminar jubilación patronal y crear un fondo jubilar. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/nueva-normativa-trabajo-eliminar-jubilacion-patronal.html>
- Marín, R. (2016). Análisis comparativo en el marco de la jubilación patronal y desahucio de dos empresas del sector automotriz en el Ecuador con enfoque a los resultados obtenidos por los estudios matemáticos actuariales. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/12182>
- Montero, P. (2021, mayo 13). Mochila austriaca: Ventajas e inconvenientes del sistema. 65 y más - El diario de las personas mayores. https://www.65ymas.com/economia/pensiones/mochila-austriaca-ventajas-e-inconvenientes_6953_102.html
- Moreno, X. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro, Revista de Derecho, 19, 79-95. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/422>
- Núñez, J. (1993). La caja de pensiones. La Seguridad Social en Ecuador. Quito: CIEES, pp.5-18 <http://biblioteca.ciess.org/adiss/downloads/582/ADISS2016-533.pdf>
- Soto, J. S. (2015, enero 15). La Jubilación Patronal. PBP. <https://www.pbplaw.com/es/jubilacion-patronal/>