UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y

Políticas

Carrera de Derecho

Proyecto de Integración Previo a la Obtención del Título de Abogada

TÍTULO

La jubilación patronal en Ecuador: entre la sostenibilidad económica y la protección laboral

Autora:

Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Tutor:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA-ECUADOR

2026

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **JOSELINE MARILYN YUMBO BADILLO**, para la obtención del Título de Abogada; cuyo título es: **"LA JUBILACIÓN PATRONAL EN ECUADOR: ENTRE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y LA PROTECCIÓN LABORAL",** considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente;



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo, **JOSELINE MARILYN YUMBO BADILLO** , portador de la cédula No 0250042660, egresada de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema**: "LA JUBILACIÓN PATRONAL EN ECUADOR: ENTRE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y LA PROTECCIÓN LABORAL ",** ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón , docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;



Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Autora



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

NOTARÍA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

No. ESCRITURA	20260201003P00863

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR: YUMBO BADILLO JOSELINE MARILYN
CUANTIA: INDETERMINADA
FACTURA: 001-005-000004494
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día treinta de marzo de dos mil veintiséis, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita: YUMBO BADILLO JOSELINE MARILYN, estado civil soltera, domiciliada en este cantón, con celular número 0991416611; por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, además autoriza el tratamiento de sus datos personales en este protocolo, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: **"LA JUBILACIÓN PATRONAL EN ECUADOR: ENTRE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y LA PROTECCIÓN LABORAL".** Previo la obtención del título de Abogada, de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mí exclusiva autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaria, la presente declaración, de todo lo cual doy fe.-

YUMBO BADILLO JOSELINE MARILYN
C.C. 0250042660

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

CERTIFICADO DE SIMILITUD



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Joseline Marilyn Yumbo Badillo , portador de la Cédula de Identidad No 0250042660, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: La jubilación patronal en Ecuador: entre la sostenibilidad económica y la protección laboral,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Yumbo Badillo

Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Autora

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento, por fortalecerme en cada prueba y brindarme la sabiduría y fortaleza necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida académica.

A mis padres, Alberto y Rosario, quienes han sido el pilar fundamental de este logro. Gracias por cada sacrificio, esfuerzo y lucha emprendida en favor de mi futuro. Su perseverancia, apoyo incondicional y valores inculcados han sido mi mayor inspiración. Este logro no es únicamente mío, sino el resultado del amor, la dedicación y el compromiso que siempre me han brindado.

De manera especial, a mi madre, quien ha sido y continúa siendo mi mayor ejemplo de fortaleza, entrega y perseverancia. Gracias por creer en mí incluso en los momentos en los que dudé de mis propias capacidades. Tu apoyo constante, sacrificio y amor han sido determinantes para alcanzar esta meta. Todo lo que soy y he logrado es, en gran parte, gracias a ti.

A mí misma, por el esfuerzo, la disciplina y la constancia demostradas a lo largo de este proceso académico. A pesar de las dificultades, los retos y la incertidumbre, logré mantenerme firme y concluir con éxito esta etapa de formación profesional. Reconozco el crecimiento personal y académico alcanzado durante este camino hacia la meta de convertirme en la abogada que siempre soñé ser.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este proceso y me acompañaron durante mi formación académica. Su apoyo, consejos y palabras de aliento fueron valiosos a lo largo de este trayecto.

Atentamente. Joseline Marilyn Yumbo Badillo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, fuente de fortaleza, sabiduría y paz en cada paso de este camino. Su guía ha sido mi luz en los momentos de incertidumbre y su amor el motor que me ha impulsado a seguir adelante. Este logro no hubiese sido posible sin la gracia de Dios, quien sembró este anhelo en mi corazón y puso en mi vida a las personas indicadas para orientarme con sabiduría y amor.

Con profunda gratitud, dedico este trabajo a mis padres, Alberto Yumbo y Rosario Badillo, por ser mis pilares inquebrantables. Su apoyo constante, sus sacrificios silenciosos y su amor incondicional me han sostenido y motivado a lo largo de todo este proceso. Cada palabra de aliento, cada ejemplo de esfuerzo y cada gesto de confianza han sido el fundamento sobre el cual he construido este logro. Esta tesis lleva grabado su nombre en cada página, porque todo lo que he alcanzado también les pertenece.

Gracias por ser quienes me enseñaron que la verdadera riqueza no está en lo material, sino en el conocimiento, en los valores, en la educación y en el esfuerzo constante por ser mejor cada día. Gracias por darme las herramientas más poderosas para enfrentar la vida: la fe, la honestidad, el respeto, la humildad y la perseverancia. Desde mis primeros pasos en la escuela hasta este logro profesional, ustedes han estado presentes no solo como proveedores de educación, sino como compañeros y guías durante todo este proceso académico.

Papá, gracias por tu ejemplo de trabajo incansable, por enseñarme que la disciplina y la responsabilidad son caminos seguros hacia el éxito. Tu silencio lleno de sabiduría, tu fortaleza en los momentos difíciles y tu amor incondicional han sido mi impulso para no rendirme.

Mamá, gracias por ser el corazón que sostiene todo; por tus abrazos llenos de consuelo, tus consejos sabios, tus oraciones constantes y por creer en mí incluso cuando mis propias fuerzas flaqueaban. Tu amor es mi refugio, tu voz es mi guía y tu entrega la razón por la que nunca dudé en luchar por este sueño. Este título es tan tuyo como mío.

De manera muy especial, agradezco a mi familia, quienes con su apoyo, generosidad y cariño fueron parte fundamental para que pudiera alcanzar esta meta. Su presencia, sus palabras de aliento, su empatía y su confianza fueron claves para que hoy pueda culminar este sueño. Gracias por estar presentes de corazón, por ofrecer su ayuda

sin medida y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles; los llevo con gratitud y cariño en mi corazón.

A mis hermanos Patricio, Gisela y Jesús, mis compañeros de vida, gracias por sostenerme en mis altibajos, por celebrar mis triunfos como propios y por abrazar mis fracasos sin juzgarme. Gracias por ser ese soporte incondicional en cada etapa de mi vida. Este logro es por y para ustedes, mi familia, que nunca soltó mi mano y que caminó conmigo incluso en los momentos más difíciles. Solo nosotros sabemos todo lo que hemos atravesado para llegar hasta aquí, y por ello les debo mi eterna gratitud.

A mi persona especial, por ser mi apoyo incondicional durante todo este proceso, por motivarme día a día para no rendirme, por creer en mí y nunca dejarme sola. Sin tu amor y paciencia, nada de esto hubiera sido posible. Te amo.

A mis amigas Elizabeth, Michelle y Nathaly, quienes han sido mi luz en este trayecto, les agradezco con todo mi corazón por haber sido parte fundamental de este camino. Gracias por sacarme de mi zona de confort, por estar presentes con su compañía incondicional y por todas las experiencias compartidas. Me siento profundamente afortunada; sin ustedes, este camino no habría sido igual. Gracias por ser parte de este logro. Las quiero mucho.

Agradezco infinitamente a mi tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla, por su dedicación y paciencia. Sin sus palabras y correcciones precisas, no hubiese podido alcanzar este sueño tan anhelado. Gracias por su guía y consejos, los llevaré siempre grabados en mi corazón.

Por último, agradezco a mi alma mater, la Universidad Estatal de Bolívar, que, si bien me ha exigido mucho, también me ha permitido alcanzar mi anhelado sueño profesional. Agradezco a cada docente y miembro directivo por su arduo trabajo y gestión, sin los cuales no existirían las bases ni las condiciones necesarias para la adquisición de conocimientos.

Atentamente. Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Índice de contenido

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA II

CERTIFICADO DE SIMILITUD III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO IV

CAPITULO I 1

1. Título 1

1.1. Resumen 2

1.2. Abstract 3

1.3. Introducción 4

1.4. Descripción del problema 6

1.5. Formulación del problema 8

1.6. Hipótesis 8

1.7. Variables 8

1.7.1. Independiente 8

1.7.2. Dependiente 8

1.8.1. Objetivo general 9

1.9. Justificación 10

CAPITULO II 12

2. Marco Teórico 12

CAPITULO III 25

3. Metodología 25

3.1. Métodos investigativos 25

3.2. Tipos de investigación 26

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación 27

3.4. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión 27

3.5. Población y Muestra 28
3.6. Localización Geográfica del Estudio 28
CAPITULO IV 29
4. Resultados y Discusión 29
4.1. Resultados 29
4.2. Discusión 39
CAPITULO V 41
5. Conclusiones y Recomendaciones 41
5.1. Conclusiones 41
5.2. Recomendaciones 42
5.3. Bibliografías 43
5.4. Anexos 46

CAPITULO I

1. Título

"La Jubilación Patronal en Ecuador: entre la Sostenibilidad Económica y la Protección Laboral "

1.1. Resumen

En nuestro país la jubilación patronal está regulada mediante el artículo 216 del Código del Trabajo, en donde se constituye como un derecho laboral de carácter indefinido el cual obliga al empleador a conceder una pensión o compensación económica mensual al trabajador que brindo sus servicios por 25 años o más, ya sea de forma continua o interrumpida, en una misma empresa. El objetivo inicial fue garantizar una protección social en un ámbito donde no había un sistema nacional de seguridad social establecido, su duración a través del tiempo ha causado una incertidumbre entre la sostenibilidad económica empresarial y la estabilidad laboral de los trabajadores.

En Ecuador menos del 2% de los empleados en el país acceden efectivamente a este beneficio, esto se da a consecuencia de una alta rotación laboral, los despidos anticipados y los cambios en la estructura del empleo formal. Siendo este uno de los motivos por lo que se ha convertido a la jubilación patronal en un factor que, paradójicamente, puede avivar la desvinculación temprana de trabajadores que están cerca a los 20 años de servicio, causando desempleo estructural en adultos de mediana edad y afectando la productividad nacional.

El debate contemporáneo gira en torno a la necesidad de reformar este régimen, buscando un equilibrio entre la protección laboral y la sostenibilidad empresarial. En los últimos años ha existido diversas propuestas como la creación de un fondo de capitalización individual administrado por el BIESS o un sistema de pensiones que evidencian la urgencia de modernizar esta figura sin desconocer su naturaleza protectora reconocida por la Corte Constitucional. Esta investigación busca analizar la jubilación patronal desde una perspectiva jurídica, económica y social, evaluando su impacto en la estabilidad laboral y su viabilidad dentro del actual modelo económico ecuatoriano.

Palabras clave: Jubilación patronal, derecho laboral, sostenibilidad, protección, empleo.

1.2. Abstract

In our country, employer-provided retirement benefits are regulated by Article 216 of the Labor Code, which establishes them as an indefinite labor right. This right obligates employers to grant a monthly pension or financial compensation to employees who have provided services for 25 years or more, whether continuously or intermittently, to the same company. The initial objective was to guarantee social protection in a context where there was no established national social security system. However, its duration over time has created uncertainty regarding the economic sustainability of businesses and the job security of workers.

In Ecuador, less than 2% of employees actually receive this benefit. This is due to high employee turnover, early dismissals, and changes in the structure of formal employment. This is one of the reasons why employer-provided retirement benefits have paradoxically become a factor that can encourage the early termination of employment for workers nearing 20 years of service, causing structural unemployment among middle-aged adults and negatively impacting national productivity.

The contemporary debate revolves around the need to reform this system, seeking a balance between labor protection and business sustainability. In recent years, various proposals have emerged, such as the creation of an individual capitalization fund managed by BIESS (the Ecuadorian Social Security Bank) or a pension system, highlighting the urgent need to modernize this mechanism without disregarding its protective nature, as recognized by the Constitutional Court. This research aims to analyze employer-sponsored retirement plans from a legal, economic, and social perspective, evaluating their impact on job stability and their viability within the current Ecuadorian economic model.

Keywords: Employer-sponsored retirement plans, labor law, sustainability, protection, employment.

1.3. Introducción

La jubilación patronal en el Ecuador es una figura del derecho laboral que pretende proteger al trabajador que ha dedicado la mayor parte de su vida al servicio de una misma empresa. Este derecho pretender garantizar un ingreso económico a las personas trabajadores cuando ha llegado su finalización de la prestación de sus servicios, es decir cuando la relación laboral cese entre el trabajador y la empresa, permitiendo afrontar la etapa de jubilación con condiciones mínimas de estabilidad y dignidad, esto es como reconocimiento al esfuerzo y compromiso demostrado toda la vida laboral.

Este derecho al trabajador se establece en el artículo 216 del Código de Trabajo, el cual en su parte pertinente establece que los trabajadores quienes hayan prestado sus servicios durante veinticinco años o más, ya sea de manera continua e interrumpida, para un mismo empleador, tienen derecho a recibir una mensualidad. Desde un punto de vista legal, este beneficio es un derecho irrenunciable, esto quiere decir que no se puede eliminar ni por acuerdo de voluntades, ni tampoco se puede perder por el trascurso del tiempo.

La jubilación patronal tiene sus orígenes cuando el Ecuador no contaba con un sistema de seguridad social que garantizara una pensión a los trabajadores al final de su vida laboral. Por este motivo, el Estado trasladó al empleador la responsabilidad de garantizar protección económica a quienes habían permanecido largos años en una misma empresa. Pero con el pasar de los años nos damos cuenta de que la realidad económica, social y laboral del Ecuador ha cambiado de manera transcendente mientras que este derecho se ha mantenido prácticamente sin modificaciones beneficiales.

Aplicar la jubilación patronal genera diversas dificultades tanto para los trabajadores como para los empleadores, muchos trabajadores no logran acceder a este derecho debido a la inestabilidad laboral, los despidos anticipados y la alta rotación de empleo, especialmente cuando se aproximan a cumplir los años necesarios para jubilarse. Como también las empresas, en particular las pequeñas y medianas, consideran que la jubilación patronal representa una carga económica elevada que afecta su sostenibilidad financiera.

La jubilación patronal ha generado resultados opuestos a los que se pretendían inicialmente con la norma, pues en lugar de promover relaciones laborales estables, en ciertos casos ha contribuido a que los empleadores finalicen de manera anticipada los contratos de trabajo. Como resultado, numerosos trabajadores, especialmente aquellos que se encuentran en una etapa intermedia de su vida laboral, quedan al margen tanto del

beneficio de la jubilación patronal como del sistema general de jubilación de la seguridad social, lo que los coloca en una situación de inseguridad económica y social.

Con esta situación se ha generado la preocupación y sobre todo la necesidad de reformar el régimen de jubilación patronal, con el objetivo de buscar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica de los empleadores. Para ello han surgido diversas propuestas que han planteado la creación de mecanismos alternativos, principalmente el fondo de ahorro administrado por una entidad pública, que establezca una mayor cobertura y sostenibilidad sin eliminar los derechos ya adquiridos.

Con la presente investigación se pretende analizar la jubilación patronal en el Ecuador con una perspectiva jurídica, económica y social, para que de esta manera se pueda evaluar su impacto en la estabilidad laboral y adecuación a la realidad actual del mercado laboral. De la misma manera pretendo aportar criterios que nos permitan reflexionar acerca de las posibles reformas al sistema, respetando por supuesto los principios constitucionales de protección al trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral y seguridad social.

1.4. Descripción del problema

En el contexto ecuatoriano actual, la jubilación patronal representa uno de los temas más controversiales del Derecho Laboral. Si bien nació como un mecanismo de justicia social, su configuración económica y jurídica ha devenido en una problemática estructural que afecta tanto a empleadores como a trabajadores.

Por un lado, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas que enfrentan un alto costo asociado a este beneficio, que incrementa los pasivos laborales y limita su capacidad de crecimiento. Por otro lado, los trabajadores enfrentan la incerteza de acceder efectivamente a este derecho, debido a la alta rotación laboral, los despidos anticipados y la escasa formalidad en el empleo.

El diseño actual de la jubilación patronal ha generado un efecto inverso a su propósito original. Al ser un beneficio condicionado a la permanencia prolongada en la misma empresa, los empleadores tienden a desvincular a los trabajadores cuando estos se aproximan a los 20 años de servicio, para evitar el pago de una pensión vitalicia que puede alcanzar valores significativos.

Esta práctica se traduce en desempleo estructural en personas de entre 40 y 50 años, que quedan fuera del mercado laboral sin haber acumulado suficientes aportes al IESS ni calificar para la jubilación patronal, generando una situación de vulnerabilidad social.

El problema se agrava por la falta de actualización del modelo frente a los cambios del mercado laboral moderno, caracterizado por la movilidad profesional y los contratos de corta duración. Además, la cobertura efectiva del beneficio no supera el 2% de los trabajadores, lo que evidencia una profunda inequidad entre el objetivo de protección y su impacto real.

El debate actual sobre la reforma al artículo 216 del Código del Trabajo plantea la posibilidad de sustituir el sistema actual por un fondo de capitalización individual administrado por el BIESS, financiado con aportes mixtos. No obstante, los expertos advierten sobre la necesidad de garantizar que cualquier reforma preserve el carácter tuitivo del derecho y se base en criterios técnicos, evitando efectos colaterales como mayor desempleo o regresividad de derechos laborales.

Es por eso que nos adentramos en la investigación de la jubilación patronal en Ecuador porque enfrenta un dilema central de cómo mantener la protección de los trabajadores de

larga data sin afectar la sostenibilidad económica de los empleadores ni limitar la formalidad del trabajo.

Resolver este conflicto requiere una revisión integral del régimen, sustentada en estudios jurídicos, económicos y sociales que orienten hacia un modelo más equitativo, sostenible y acorde con las realidades del siglo XXI.

1.5. Formulación del problema

¿De qué manera el régimen jurídico actual de la jubilación patronal en el Ecuador incide en la estabilidad laboral de los trabajadores y en la sostenibilidad económica de los empleadores, y que alternativas podrían permitir un equilibrio en la protección laboral y la viabilidad del sistema?

1.6. Hipótesis

La estructura actual de la jubilación patronal en Ecuador, al imponer una carga económica significativa a los empleadores sin mecanismos de sostenibilidad financiera, constituye un factor que limita la estabilidad laboral y fomenta la desvinculación anticipada de los trabajadores, afectando tanto la protección social como la formalidad del empleo.

1.7. Variables

1.7.1. Independiente

Régimen jurídico y económico de la jubilación patronal.

1.7.2. Dependiente

Estabilidad laboral y protección efectiva de los derechos de los trabajadores

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general

Analizar el impacto jurídico económico y social de la jubilación patronal en el Ecuador, con énfasis en su incidencia sobre la estabilidad laboral y la sostenibilidad del sistema, a fin de identificar alternativas que permitan equilibrar la protección de los trabajadores y la viabilidad para los empleadores.

1.8.2. Objetivo especifico

- Examinar la evolución histórica y normativa de la jubilación patronal en el Ecuador desde su creación hasta la actualidad, identificando los cambios legales más relevantes.
- Evaluar los efectos de la jubilación patronal en la estabilidad laboral, considerando las prácticas empresariales de desvinculación anticipada y su repercusión en el desempleo.
- Analizar las alternativas que se plantean al régimen de jubilación patronal en el Ecuador, valorando su viabilidad jurídica, económica y social.

1.9. Justificación

La jubilación patronal constituye uno de los mecanismos más antiguos de protección social en el Ecuador, pero también uno de los más cuestionados en términos de sostenibilidad económica y equidad laboral. A pesar de haber nacido como una medida transitoria para garantizar la estabilidad de los trabajadores en un contexto histórico sin seguridad social, este beneficio se ha mantenido vigente durante más de ocho décadas, generando una carga económica significativa para los empleadores y una cobertura mínima para los trabajadores.

El presente estudio es relevante porque aborda un tema de alta incidencia jurídica y socioeconómica, cuya permanencia afecta tanto al mercado laboral como a la seguridad social. Según datos del Ministerio del Trabajo (2025), menos del 2% de los trabajadores que cumplen los 25 años de servicio logran acceder efectivamente a la jubilación patronal, debido a la rotación laboral, los despidos anticipados y la falta de estabilidad en las relaciones de trabajo. Esta situación evidencia una desconexión entre la finalidad protectora de la norma y la realidad económica actual del país.

Analizar la jubilación patronal desde una perspectiva integral jurídica, económica y social nos permitirá identificar sus verdaderos efectos sobre la estabilidad laboral y la competitividad empresarial, así como valorar las propuestas de reforma que buscan reemplazar este régimen por un sistema de ahorro individual o múltiple administrado por el BIESS. La investigación aportará elementos de reflexión sobre el equilibrio necesario entre la protección de derechos laborales adquiridos y la sostenibilidad del empleo formal, en un entorno económico que demanda flexibilidad y justicia distributiva.

Además, el estudio contribuye al desarrollo del conocimiento en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social, generando insumos que pueden ser útiles para la formulación de políticas públicas, reformas legales y estrategias empresariales que promuevan relaciones laborales más sostenibles, justas y modernas.

En el ámbito académico y profesional, la investigación refuerza el compromiso con el análisis crítico de las instituciones laborales y con la búsqueda de soluciones jurídicas que armonicen el bienestar social con la estabilidad económica.

También, el estudio aporta al desarrollo del conocimiento en los campos social, educativo y jurídico, y puede servir como base para futuras investigaciones y acciones institucionales. A nivel personal y profesional, la investigación representa una

oportunidad para fortalecer el compromiso ético con la justicia social y la equidad, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa, en la que los niños, niñas y adolescentes puedan crecer en condiciones dignas, libres de explotación y con pleno acceso a sus derechos.

CAPITULO II

2. Marco Teórico

Conceptualización de la jubilación patronal

La jubilación patronal constituye una institución propia del Derecho Laboral dentro de nuestro país, y con ella el empleador asume la obligación de otorgar una pensión mensual o compensación equivalente al trabajador por sus años de servicios durante un determinado periodo, ya sea de manera continua o discontinua. Si bien es cierto la jubilación patronal es un término muy abordado por algunos autores dentro de lo que abarca en mi investigación puedo manifestar que, la jubilación patronal según Graciela Monesterolo significa *"La pensión que de manera mensual y vitalicia debe pagar el empleador a la persona que le prestó servicios, de manera continua o discontinua por veinticinco años o más, al amparo del Código de Trabajo"* (Cerón & Gónzalez, 2024).

Monesterolo menciona que la jubilación se considera una pensión porque se habla de una cantidad de dinero que un trabajador recibe con regularidad. En este sentido el trabajador la recibe de manera mensual por parte del empleador, es decir la persona a quien brindó sus servicios por 25 años o más una determinada suma de dinero.

Raúl Briones Murillo sostiene que el propósito de la jubilación patronal es la permanencia de ingresos amenazados en desaparecer por la terminación de la relación laboral, los mismos que deben pagarse al trabajador que se suspendió de su labor, debiendo comprender que el trabajador si bien dejo de laborar, requiere comer, vestirse, transportarse, etc. Reconociendo este beneficio al trabajador que ha trabajado la mayor parte de su vida al servicio de una misma empresa o patrono (Montalvo, 2021).

Tomando como referencia a las dos definiciones anteriores puedo argumentar que la jubilación patronal es entonces la pensión que, de forma mensual y vitalicia, o mediante la entrega de un fondo general debe dar el empleador de forma proporcional en caso de que existiese un despido intempestivo; o de manera completa al trabajador que prestó sus servicios ya sea de manera continua o discontinua por veinte años o más según lo determina el Código de Trabajo.

Antecedentes y evolución normativa

En Ecuador la jubilación patronal se comprende como una institución jurídica estrechamente vinculada al progreso histórico del Derecho Laboral y al avance del

modelo de protección social del Estado. Su origen se remonta al año 1937, tiempo en el cual nuestro país carecía de un sistema consolidado de seguridad social que garantizara una pensión a los trabajadores al finalizar su vida laboral. Por lo cual mediante el Decreto Supremo No. 27 de 1937, se dio paso a la creación de la jubilación patronal como un beneficio de carácter excepcional y transitorio, destinado principalmente a los trabajadores que no podían acceder a la recién instaurada Caja del Seguro, que hoy en día es denominada Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Velásquez, León, & Hidalgo, 2024).

La finalidad de esta institución fue sustituir de manera temporal la ausencia de cobertura estatal, asignando al empleador la responsabilidad de garantizar un ingreso económico al trabajador que ha prestado sus servicios durante un periodo prolongado. El propio decreto establecía que este beneficio tendría una duración por tiempo limitado y debía extinguirse en el año 1950, momento en el cual el sistema público de seguridad social asumiría completamente la protección previsional. De tal manera qué, la jubilación patronal no fue concebida como una obligación permanente, sino como un mecanismo supletorio frente a una realidad institucional incompleta.

Sin embargo, dicho proyecto transitorio se modificó principalmente con la promulgación del Código del Trabajo de 1938, que incorporo la jubilación patronal dentro del régimen laboral ordinario eliminando su límite temporal y consolidándola como una obligación estable a cargo del empleador. Desde lo dispuesto entonces, el derecho se configuro sobre la base del cumplimiento de veinticinco años de servicio continuo con un mismo empleador, lo que respondió a una lógica de estabilidad laboral propia del constitucionalismo social de la época, orientada a proteger al trabajador que había entregado gran parte de su vida laboral a una sola empresa. En las décadas siguientes, la jubilación patronal fue objeto de diversas interpretaciones jurisprudenciales que ampliaron y redefinieron su alcance.

En 1957, la entonces Corte Suprema de Justicia sustentó que el trabajador debía optar entre la jubilación patronal o la jubilación otorgada por el IESS, criterio que hizo que se limitara la acumulación de beneficios previsionales. Sin embargo, este pronunciamiento fue revisado en 1983, cuando el máximo órgano jurisdiccional reconoció el derecho del trabajador a percibir ambas jubilaciones, al considerar que provenían de fuentes distintas y respondían a finalidades complementarias, cabe mencionar que este cambio

interpretativo genero debates doctrinarios y una evidente inseguridad jurídica respecto de la naturaleza y finalidad del beneficio (Rosa, 2025).

Tiempo después, con la evolución del sistema jurídico y la consolidación del Estado constitucional se reafirmó el carácter social de la jubilación patronal, destacando su naturaleza irrenunciable e imprescriptible. Esto enfatizo que su finalidad principal es garantizar una vida digna al trabajador tras su retiro, en concordancia con los principios constitucionales de protección al trabajo y al adulto mayor. No obstante, la interpretación judicial se centró principalmente en la exigibilidad del derecho, sin resolver de manera estructural los problemas derivados de su aplicación práctica.

En el pleno normativo, el Código del Trabajo mantiene como requisito central el cumplimiento de veinticinco años de servicio para acceder a la jubilación patronal completa, mientras que el articulo 188 reconoce una jubilación proporcional para los trabajadores que, habiendo superado los veinte años de servicio, son despedidos intempestivamente (Monkey Plus, 2024). Esta regulación, pretende equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, generando efectos contraproducentes en la práctica, pues incentiva la desvinculación anticipada de trabajadores próximos a cumplir los requisitos legales.

Hoy en día, la jubilación patronal enfrenta un escenario complicado marcado por la transformación del mercado laboral, la alta rotación de empleo y las limitaciones económicas del sector privado. Estas circunstancias han evidenciado un desajuste entre la norma y la realidad social, lo que motiva la presentación de propuestas de reforma al artículo 216 del Código de Trabajo.

En el año 2025, el Ministerio de Trabajo planteo la creación de un fondo administrado por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS), financiado mediante aportes compartidos, como una alternativa para garantizar la sostenibilidad del sistema (González, 2025).

Con este debate se refleja la tensión permanente entre la protección de los derechos adquiridos de los trabajadores y la viabilidad económica de los empleadores. Por ello, analizar los antecedentes y la evolución normativa de la jubilación patronal resulta fundamental para comprender las causas estructurales del problema actual y evaluar si el régimen vigente cumple efectivamente con su finalidad protectora o si, por el contrario,

requiere una reforma integral acorde a las realidades sociales, económicas y laborales del Ecuador.

Fundamento Jurídico y principios laborales

La jubilación patronal en el Ecuador se encuentra respaldada por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y por jurisprudencia desarrollada por la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional, quienes han consolidado su naturaleza como un derecho laboral de carácter social, protector y cumplimiento obligatorio. En el marco del Estado constitucional de derechos y justicia, el trabajo es reconocido no solo como un medio de subsistencia, sino como una fuente de dignidad humana, cuya protección debe ampliarse después al finalizar la vida laboral activa.

La Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente re realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Const, 2008, Art. 33).

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 (Const, 2008, Art. 34).

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.

Estas disposiciones tienen relación con la jubilación patronal ya que, esta figura busca asegurar un ingreso económico que permita al trabajador mantener condiciones de vida dignas en la etapa posterior a su retiro.

De forma expresa el artículo 326 de la constitución en especial el numeral 2 determina que*: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"* (Const, 2008, Art. 326), por ende, la jubilación patronal no

puede ser válidamente renunciada, como tampoco ser limitada por pactos entre partes ya que no se extingue por el transcurso del tiempo. Este mandato se completa con el artículo 11 de la Constitución numeral 5 determina "En materia de 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", reforzando de estar forma el principio pro operario en materia laboral (Const, 2008, Art. 11).

Código del Trabajo

En el marco legal la Jubilación Patronal también se encuentra estipulada en el Código del Trabajo particularmente en los artículos 216 al 219:

Art. 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… (Código del Trabajo, 2025, Art. 216)

Art. 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 (Código del Trabajo, 2025, Art. 217).

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

El articulo 216 en su parte pertinente establece la obligación que tienen todos los empleadores de conceder una pensión o compensación económica equivalente a los trabajadores de hayan prestado sus servicios por el tiempo establecido en la misma ley ya sea de forma continua o discontinua, para el mismo empleador, lo cual confiere a la jubilación patronal un carácter normativo obligatorio, que no depende de la voluntad de las partes. Por otro lado, el artículo 188 del mismo código reconoce en su parte pertinente: *"Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. -...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"* (Código del Trabajo,

2025, Art. 188). Evidenciando en este artículo que la intención del legislador es proteger el desempeño laboral de años como un derecho adquirido.

A esto se agrega el artículo 42 del Código de Trabajo, el cual determina las obligaciones del empleador entre ellas la de cumplir con todas las prestaciones laborales previstas en la ley, principalmente la que nos interesa en esta investigación es la de la jubilación patronal, reforzando su exigibilidad jurídica.

De igual forma la Corte Nacional de Justicia, por medio de sus pronunciamientos, establece que:

"Jubilación Patronal, derecho imprescriptible que permiten se vayan sumando tiempos de servicios del trabajador, por más que entre uno y otro periodo pudiera haber transcurrido el tiempo necesario para la prescripción", definición que se sostiene en la resolución que consta en el Repertorio de Jurisprudencia No.1, L. 88. 071, que literalmente dice: "Jubilación patronal, es un derecho imprescriptible del trabajador". En la doctrina de igual forma se menciona que es un derecho imprescriptible e irrenunciable, así lo señala el tratadista ecuatoriano Dr. H.V.H., en su obra Legislación Ecuatoriana de Trabajo, p. 166, sostiene: "La jubilación patronal es un derecho irrenunciable, imprescriptible, que no lo pueden derogar, las partes, ni tampoco podría hacerlo el juez o magistrado". Por lo expuesto el trabajador tiene derecho al pago de la jubilación patronal (Corte Nacional de Justicia, 2014).

Esto se entiende en el sentido de que la jubilación patronal establece un derecho laboral de carácter imprescriptible e irrenunciable, ratificando que el trabajador conserva la facultad de reclamar su cumplimiento aun después de varios periodos desde la terminación de la relación laboral. Por ende, la jubilación patronal no puede ser vista como una indemnización común, sino como una prestación de naturaleza social y de tracto sucesivo, destinada a garantizar la manutención del trabajador en la etapa de retiro.

El principio de progresividad y prohibición de regresividad de los derechos laborales

Este principio tuvo sus raíces con el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, entrando en vigor, de conformidad a su artículo veintisiete, el 3 de enero de 1976" (Aragón, 2019).

Con este principio los estados establecen que los derechos garantizados podrán ser sometidos a cambios pero con la única condición de que se modifiquen para bien, promoviendo de tal manera el bienestar general de las sociedades democráticas, por lo que se entiende como regla general que al momento que surjan medidas que generen regresividad estas se constituirán como un incumplimiento al principio de progresividad, y en el caso de que existieran medidas regresivas en casos excepcionales estas deberán presentar una justificación adecuada y pertinente por los estados.

> La Corte Constitucional en la sentencia No. 008-13-SIN-CC, expone que: "Se debe considerar que la progresividad determina, que el Estado no puede implementar medidas que tengan como finalidad, la disminución del nivel de reconocimiento y cumplimiento de los derechos de la Constitución y los Instrumentos de Derechos Humanos" (Aragón, 2019).

Aquí se puede evidenciar que la Corte Constitucional obliga a un estado a avanzar en la protección de los derechos y no a retroceder y perjudicarlos, es decir, un estado no puede venir y dictar leyes, reformas o políticas públicas que disminuyan, debiliten o limiten los derechos de la ciudadanía ya que estos se encuentran estipulados en la Constitución de nuestro país y en Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Se entiende también que un derecho una vez reconocido y garantizado no puede minimizarse, salvo existan situaciones excepcionales que estén debidamente justificadas por el estado. La finalidad de este principio es clara y es la de impedir que se eliminen o disminuyan derechos consolidados bajo ningún argumento de índole económico o administrativo.

> Mancilla (2015) expresa que: El principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente‖. (p.83) (Andrade, 2017).

Entonces estaríamos diciendo que la progresividad implica no solo gradualidad sino también progreso, es decir gradualidad se entiende al momento de que se es consciente que la efectividad de los derechos no se logra de una vez y para toda la vida, sino que se trata de un progreso en donde se debe definir metas a corto, mediano y largo plazo, y el progreso en cambio patentiza que el goce de los derechos siempre tiende a mejorar, el principio de progresividad requiere que se plantee diseños, planes que permitan a un

derecho avanzar hacia un mejoramiento de condiciones a través del cumplimiento de dichos planes o metas.

Dimensión económica y sostenibilidad empresarial

La jubilación patronal que en su inicio fue concebida como un mecanismo temporal de protección social, ha evolucionado hasta convertirse en un factor de notable incidencia económica dentro del entorno empresarial y del mercado laboral. Su objetivo central es asegurar un ingreso al trabajador tras una relación laboral prolongada, su regulación actual ha generado obligaciones financieras significativas que afectan, principalmente a las empresas del sector privado.

En la práctica el acceso efectivo a la jubilación patronal es limitado. Diversos análisis evidencian que menos del 2% de la población trabajadora logra beneficiarse de este derecho, lo que revela una brecha entre su reconocimiento legal y su aplicación real. A pesar de ello, su sola vigencia repercute de forma general en el mercado laboral, ya que eleva los costos asociados a la contratación y a la permanencia del empleo formal a largo plazo.

Un dato clave en el agravamiento de esta situación ha sido la transformación en los criterios de cálculo de la jubilación patronal. A pesar de que el artículo 216 del Código de Trabajo fija parámetros específicos, determinadas decisiones judiciales recientes han alterado la aplicación de deducciones permitidas y han ampliado el concepto de remuneración. Lo que ha provocado incrementos considerables en las pensiones, aumentos que superan el 1.100% en comparación con los valores inicialmente previstos. Hay casos en donde las pensiones mensuales que antes bordeaban los 26 dólares, con fondos globales llegando a los 9.000 dólares, pasaron a superar 300 dólares mensuales y los 100.000 dólares en fondos acumulados, evidenciando una carga económica desproporcionada para el empleador (La Hora, 2025).

Mirando la situación actual que esta institución mantiene en el presente se puede manifestar que las repercusiones que ha tenido son negativas en la estabilidad del empleo, ya que muchas empresas optan por finalizar las relaciones laborales antes de que el trabajador cumpla los 20 o 25 años de servicio, con la finalidad de evitar riesgos financieros que generaría este beneficio. Una de las más graves consecuencias es el desempleo en personas de entre 40 a 60 años, una cantidad mayoritaria de población que enfrenta dificultades para reincorporarse al mercado laboral y en muchos casos tampoco

pueden acceder a la jubilación del IESS ya que no reúnen todos los requisitos, quedando en una situación de vulnerabilidad social. Siendo esta la situación en nuestro país se ha visto en la necesidad de plantear una reforma integral al régimen de jubilación patronal, dicho esto el Ministerio de Trabajo ha promovido espacios de diálogos y ha propuesto la creación de un fondo común de ahorro, sustentado en aportes de empleadores y trabajadores y administrado por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS). Modelo que permitirá examinar la trayectoria laboral acumulada con di tintos empleadores y disminuirá la carga individual que actualmente asume una sola empresa. Hay que manifestar que se advierte que la centralización de estos recursos en una única entidad podría implicar riesgos financieros y de liquidez, por lo que su implantación requiere un análisis técnico y jurídico riguroso.

Desafíos laborales: formalidad, estabilidad y mercado de trabajo

La exigencia de que los trabajadores acumulen 25 años de servicio continuo o interrumpido para acceder a la jubilación patronal es uno de los transcendentales desafíos del régimen actual, al crear incentivos que afectan la estabilidad laboral y la formalidad del empleo. Este es un requisito obtenido como un reconocimiento a la antigüedad prolongada en una misma empresa, hoy en día ya través de la práctica se convirtió en una variable que condiciona la conducta de los empleadores frente a su fuerza laboral. Al acercarse trabajadores a la cantidad o años de servicios, varias empresas optan por desvincularlos antes de que consoliden el derecho, con el objetivo de evitar pagar la pensión que represente un compromiso y responsabilidad económica significativa para el empleador.

Esto implica de forma directa la mayoría de segmentos específicos de la población trabajadora, especialmente aquellas personas que se ubican entre los 40 y 50 años, quienes son los que enfrentan más dificultades para mantener relaciones laborales estables, duraderas o reintegradoras al mercado formal después de una desvinculación. Al analizar la realidad ecuatoriana se afirma que, bajo este régimen, las empresas terminan contratos antes de que los trabajadores alcancen los años mínimos de servicio exigidos, intensificando la sensación de inseguridad laboral entre quienes se encuentran próximos a cumplir largos periodos de vínculo laboral formal.

Estas experiencias empresariales se insertan en un contexto laboral caracterizado por niveles persistentes de empleo informal. Según datos oficiales del Instituto Nacional de

Estadísticas y Censo (INEC), durante noviembre de 2025 el 53,4% de los trabajadores se desempeñó en el sector informal, es decir, sin contrato, sin acceso a seguridad social y sin beneficios laborales básicos (El Diario, 2025). Tal fenómeno es incrementado a la falta de formalidad: cuando los empleadores evitan relaciones de largo plazo para esquivar la obligación de la jubilación patronal, las personas trabajadoras se ven empujados hacia formas precarias de empleo o directamente a la informalidad, que se sitúa por encima del 50% en el país.

Datos recientes muestran que la proporción de empleo formal en Ecuador es limitada: el sector formal represento aproximadamente el 41,9% del empleo total en 2025, lo que revela una clara tendencia de debilidad de los vínculos laborales estables (Vásconez, 2026). Situación que se ve agravada por la mayor rotación del mercado laboral y la predominancia de modalidades contractuales temporales o parciales, que, si bien ofrecen flexibilidad, reducen la posibilidad de que los trabajadores acumulen los años de servicio requeridos para consolidar el derecho a la jubilación patronal.

Las estadísticas sugieren que los trabajadores de mediana edad enfrentan dificultades crecientes para acceder a empleos formales o reconvertirse profesionalmente tras una desvinculación laboral. Datos del mercado laboral reflejan que más de la mitad de los subempleados son personas de 35 años o más, con una fuerte presencia en el grupo de 45 a 64 años, lo que indica que gran parte de la fuerza laboral madura no logra insertarse en condiciones de empleo adecuado (La Nación, 2023), esto evidencia que el diseño actual de beneficio no responde a las dinámicas estructurales del mercado de trabajo.

La mezcla de una alta informalidad laboral, la prevalencia de empleos que no garantizan estabilidad y la percepción de un régimen de jubilación patronal que penaliza la contratación de largo plazo configura un escenario donde la formalización del empleo se ve seriamente restringida. a groso modo, la jubilación patronal, tal como está concebida en la legislación vigente se percibe no solo como un derecho de difícil acceso, sino como un factor que contribuye a la precarización de las relaciones laborales y al debilitamiento de la estabilidad laboral, especialmente entre trabajadores de mediana edad y aquellos con mayores dificultades para accederá un empleo duradero.

Propuestas de reforma y modelos comparados

El debate sobre la reforma del régimen de jubilación patronal en el Ecuador no solo responde a definiciones internas, sino también a una creciente necesidad de adaptarse a

patrones previsionales que han demostrado mayor sostenibilidad y cobertura en otras latitudes. Datos recientes muestran que el sistema tradicional ecuatoriano, concebido hace más de ocho décadas, tiene una cobertura efectiva extremadamente baja (menos del 2%), mientras que simultáneamente genera impactos adversos en la formalidad del empleo. Esta preocupación ha motivado un análisis más profundo sobre alternativas que permitan garantizar la protección del trabajador sin comprometer la viabilidad económica y financiera del mercado laboral.

La principal propuesta y que se encuentra en discusión es la de transformar la jubilación patronal en un mecanismo de capacitación individual con aportes compartidos por empleadores y trabajadores, administrado por una entidad pública, potencialmente el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS). Bajo este modelo, los recursos se acumularían de forma portable a lo largo de toda la vida laboral, superando la restricción de permanecer con un mismo empleador durante 25 años, lo que apunta a ampliar la cobertura y reducir incentivos para la desvinculación anticipada, introduciendo elementos de ahorro individual con respaldo institucional.

Sin embargo, la discusión técnica ha evidenciado tensiones importantes. Críticos señalan que un sistema administrado centralizadamente por el BIESS podría presentar riesgos financieros sustantivos, debido a la experiencia y capacidad técnica de la institución para gestionar fondos de capitalización individual con reglas actuariales y de inversión rigurosas. El diseño actual y el marco normativo serian determinantes para evitar la concentración de riesgos y garantizar la sostenibilidad del sistema, tema que ha sido recurrente en los análisis del sector privado y organismos académicos que han participado en mesas de diálogo nacional.

Para entender mejor el tema es importante conocer de igual forma cómo funcionan otros sistemas en la región, particularmente aquellos que han combinado elementos de seguridad social publica con mecanismos de ahorro individual y complementario.

Chile, por ejemplo, ha avanzado en una serie de reformas profundas a su sistema previsional, tradicionalmente basado en cuentas individuales administradas por Administradoras de Fondos de Pensiones(AFP). En la reforma aprobada en 2025 se incrementará gradualmente la tasa de cotización obligatoria, con un aumento que llevará el aporte empresarial de 1,5% a 8,5% de los ingresos, destinando una parte significativa a cuentas individuales y otra a una pensión básica financiada por el Estado (Molina,

2021). Lo que sugiere aumentar tanto la suficiencia como la sostenibilidad de los beneficios a largo plazo, aunque mantiene un componente solidario para proteger a los sectores de menores ingresos.

Colombia es un país que ha impulsado también algunas reformas destinadas a fortalecer su sistema previsional público, conocido como Colpensiones, y reducir barreras para el acceso a pensiones contributivas, la reforma aprobada en 2024 y programada para entrar en vigencia en 2025 busca consolidar un modelo donde los trabajadores con ingresos hasta 2,3 veces el salario mínimo tengan una cotización obligatoria al fondo público, mientras que los ingresos por encima de ese umbral se dirigen a cuentas individuales complementarias (Silvia, 2023). Estos cambios son contributivos y complementarios para ampliar la cobertura y mejorar la suficiencia de beneficios, además de introducir un componente solidario para personas informales o con aportes insuficientes.

En cambio, el sistema de seguridad social de Uruguay se ha mantenido históricamente sólido, con tasas de costo relativamente altas y una composición de avances contributivos y reparto estatal. Este país se ubica entre los mejores sistemas de pensiones de la región, con pensiones mínimas superiores a las de Ecuador y una cobertura amplia en comparación con sus pares latinoamericanos. Sin embargo, estudios recientes han señalado que, debido al envejecimiento poblacional y a la estructura demográfica, Uruguay requerirá mayores tasas de aportación para sostener el nivel de reemplazo de ingresos deseado en el mediano y largo plazo, lo que subraya la importancia de diseñar sistemas con mecanismos autonómicos de ajustes y financiamiento intergeneracional (La Hora, 2025).

La investigación comparada sugiere que los sistemas de pensiones más efectivos combinan elementos de seguridad social publica, ahorros individuales obligatorios y políticas de solidaridad que protegen a los más vulnerables. En Ecuador, la incorporación de mecanismos de portabilidad, acumulación de aportes al largo de la trayectoria laboral y mayor participación del sistema público en la garantía de beneficios podría mejorar tanto la sostenibilidad financiera como la cobertura del régimen de jubilación patronal o de cualquier sistema que lo reemplace. De igual forma los modelos exitosos de otros países demuestran la importancia de contar con un diseño regulatorio robusto, con reglas actuariales claras y mecanismos de supervisión que eviten la concentración de riesgos y aseguren una gestión transparente y profesional de los recursos acumulados (La Nación, s.f.).

Entonces cualquier propuesta de reforma en el ecuador debería articularse con políticas destinadas a fortalecer la formación del empleo y a reducir la brecha entre el empleo formal e informal, de modo que el sistema previsional pueda beneficiar a una mayor proporción de la población trabajadora sin comprometer la competencia y viabilidad de las empresas. Esta combinación de mecanismos comparados y adaptaciones contextuales constituyen la base de una discusión técnica y política que persigue un sistema de protección social más inclusivo, eficiente y sostenible.

CAPITULO III

3. Metodología

3.1. Métodos investigativos

Entendiendo el método como aquel camino que alcanzar el objetivo del proyecto de investigación "La jubilación patronal en Ecuador: entre la sostenibilidad económica y la protección laboral", el presente estudio se orienta bajo un enfoque cualitativo y analítico - descriptivo, sustentado en la revisión documental y normativa. Su propósito es analizar la incidencia de la jubilación patronal dentro del sistema jurídico ecuatoriano, su sostenibilidad económica y su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores.

Método descriptivo

Este método permitirá observar y analizar de manera objetiva el fenómeno actual de la jubilación patronal, describiendo su funcionamiento jurídico, su aplicación práctica y los efectos económicos y sociales que genera tanto en empleadores como en trabajadores.

> En esencia, la investigación descriptiva es un enfoque sistemático utilizado por los investigadores para recopilar, analizar y presentar datos sobre fenómenos de la vida real con el fin de describirlos en su contexto natural (Stewart, s.f.).

A través de la descripción se busca reflejar la situación real del sistema y los desafíos que enfrenta el país respecto a la protección social y la formalidad laboral.

Método deductivo

A partir de los principios generales del Derecho del Trabajo como el principio de protección, irrenunciabilidad de derechos y progresividad, este método permitirá analizar las normas, jurisprudencia y doctrinas aplicables a la jubilación patronal.

> El método deductivo —que en términos de sus raíces lingüísticas significa conducir o extraer—su aplicación es totalmente diferente, ya que en este caso la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares (Castellanos, 2017).

Su propósito es contrastar estos fundamentos teóricos con la realidad empírica, evaluando si el diseño normativo vigente cumple con los objetivos de protección laboral y sostenibilidad económica que justifican su existencia.

Método inductivo

El estudio partirá de la observación de casos reales y de las prácticas laborales actuales en el Ecuador, especialmente aquellas relacionadas con despidos anticipados, provisiones empresariales y cumplimiento del artículo 216 del Código del Trabajo.

A partir de estos hechos concretos se generarán conclusiones generales sobre la efectividad del sistema y la necesidad de posibles reformas que equilibren los intereses de trabajadores y empleadores.

> El método inductivo se desarrolla con base en hechos o prácticas particulares, para llegar a organizar fundamentos teóricos. En contraste, el método deductivo basa sus cimientos en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares (Castellanos, 2017).

3.2. Tipos de investigación

Investigación bibliográfica y documental

La investigación se basa en la recopilación, análisis y sistematización de información proveniente de fuentes académicas, doctrinarias y jurídicas: leyes, reglamentos, resoluciones judiciales, informes institucionales (Ministerio del Trabajo, IESS, BIESS) y artículos especializados. Este tipo de estudio permitirá construir un marco teórico sólido que sustente el análisis de la problemática.

Investigación histórica - jurídica

Se realizará una revisión cronológica de la evolución normativa de la jubilación patronal desde su origen en 1937 hasta las propuestas de reforma de 2025. Este enfoque permitirá identificar cómo los cambios legislativos, económicos y sociales han influido en la configuración actual del derecho y en su aplicabilidad práctica.

Investigación analítico- descriptiva

A partir de los datos recolectados y de la revisión normativa, se analizarán los elementos que determinan la relación entre el régimen jurídico de la jubilación patronal y la estabilidad laboral de los trabajadores. Este método busca describir la realidad laboral ecuatoriana y proponer alternativas viables de mejora.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Análisis documental

Se recopilará información de fuentes primarias y secundarias como el Código del Trabajo, sentencias de la Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia, informes del Ministerio del Trabajo, artículos académicos, y publicaciones de revistas especializadas.

Entrevistas estructuradas

Se prevé realizar entrevistas a profesionales del Derecho Laboral, economistas y funcionarios del Ministerio del Trabajo o del IESS, con el fin de obtener criterios técnicos y jurídicos sobre la viabilidad de las reformas planteadas y los efectos económicos de la jubilación patronal.

3.4. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Criterios de inclusión

- Legislación ecuatoriana vigente en materia laboral y de seguridad social (Código del Trabajo, Constitución, Ley de Seguridad Social).
- Doctrina y estudios académicos sobre jubilación patronal, protección social y sostenibilidad laboral.
- Jurisprudencia relevante emitida por la Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia.
- Datos estadísticos oficiales del INEC, Ministerio del Trabajo e IESS correspondientes a los últimos diez años

Criterios de exclusión

- Información no verificada o proveniente de fuentes sin respaldo académico o institucional.
- Opiniones personales o contenido de carácter no técnico que no contribuya al análisis jurídico-económico del tema.

3.5. Población y Muestra

Población

La investigación se enfocará en el conjunto de trabajadores y empleadores del sector privado ecuatoriano amparados por el Código del Trabajo, así como en las instituciones públicas y privadas vinculadas al ámbito de la seguridad social y las relaciones laborales como Ministerio del Trabajo, IESS, BIESS, asociaciones empresariales, colegios de abogados y sindicatos.

Muestra

La investigación está enfocada a 30 personas que conozcas del tema a investigarse como empleadores, trabajadores y abogados.

3.6. Localización Geográfica del Estudio

El estudio se desarrollará en la República del Ecuador, tomando como referencia las principales ciudades con mayor concentración de empleo formal: Quito, Guayaquil y Cuenca. Además, se incluirán referencias de provincias con alta participación de pequeñas y medianas empresas (como Cotopaxi y Tungurahua), donde el impacto económico del beneficio patronal presenta particular relevancia para la sostenibilidad empresarial.

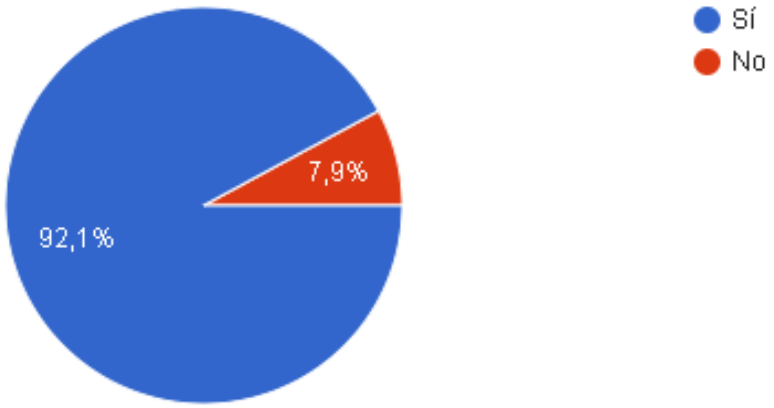
CAPITULO IV

4. Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Encuesta para trabajadores del sector privado

1. ¿Conoce usted qué es la jubilación patronal y cómo funciona en el Ecuador?

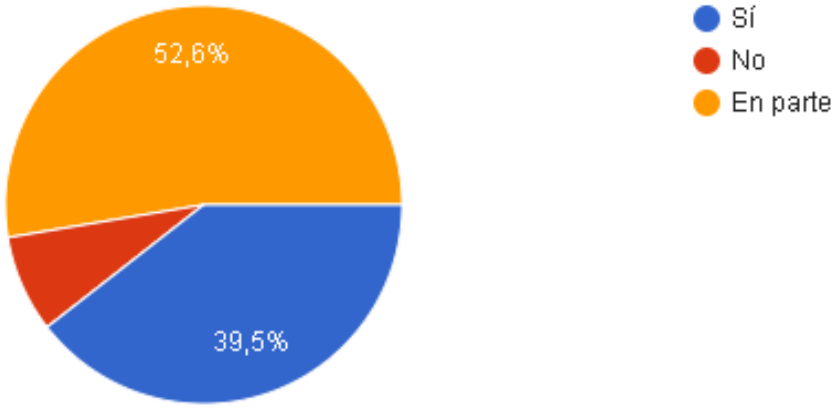


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: los resultados obtenidos de los encuestados nos demuestran que el 92,1% posee un conocimiento claro sobre que es la jubilación patronal y en que consiste en el Ecuador, frente a un reducido porcentaje del 7,9% que desconoce este término y como consecuencia se puede decir que tampoco saben en qué consiste este término y cuál es el beneficio que tienen los trabajadores que están regulados por el código del trabajo en nuestro país.

2. **¿Considera que la jubilación patronal protege adecuadamente a los trabajadores que han laborado muchos años en una empresa?**

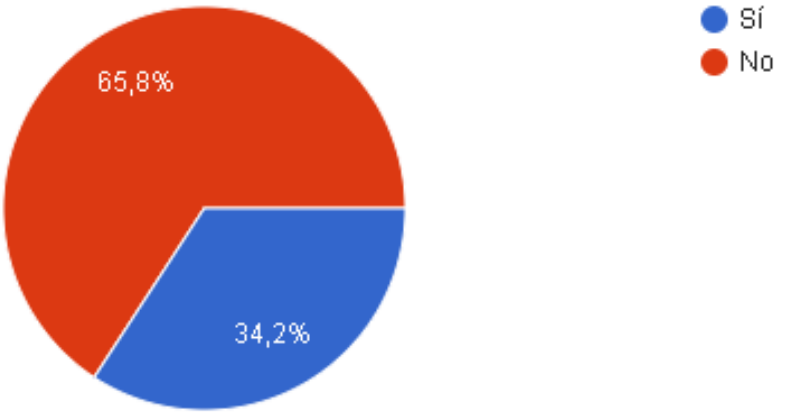


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: el 52,6% de los encuestados considera que la jubilación patronal protege "en parte" al trabajador, mientras que un 39,5% cree que lo hace adecuadamente. Con esta percepción mayoritaria de protección parcial se sugiere que, aunque el beneficio es valorado, tienen dudas sobre su suficiencia o efectividad integral. Con una minoría de 7,9% se observa una falta total de protección, lo que indica que la normativa es vista como una garantía necesaria pero posiblemente mejorable dentro del sistema laboral ecuatoriano.

3. **¿Cree usted que la jubilación patronal representa un alto costo económico para los empleadores?**

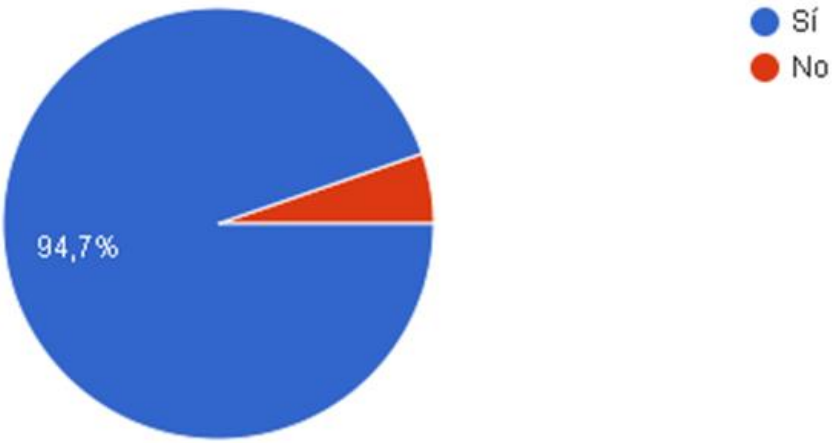


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: el 65,8% de los encuestados tiende a considerar que la jubilación patronal representa un alto costo económico para los empleadores, sin embargo, el 34,2% opina y piensa lo contrario y desde la óptica de la muestra, este beneficio no constituye una carga financiera excesiva que comprometa la estabilidad de las empresas. Cabe mencionar que existe un tercio de los encuestados que identifica un impacto económico significativo, que reflejan la dualidad de opiniones respecto a la sostenibilidad financiera de este derecho laboral en el sistema productivo ecuatoriano.

4. **¿Piensa que algunos empleadores despiden a los trabajadores antes de que cumplan los años necesarios para acceder a la jubilación patronal?**

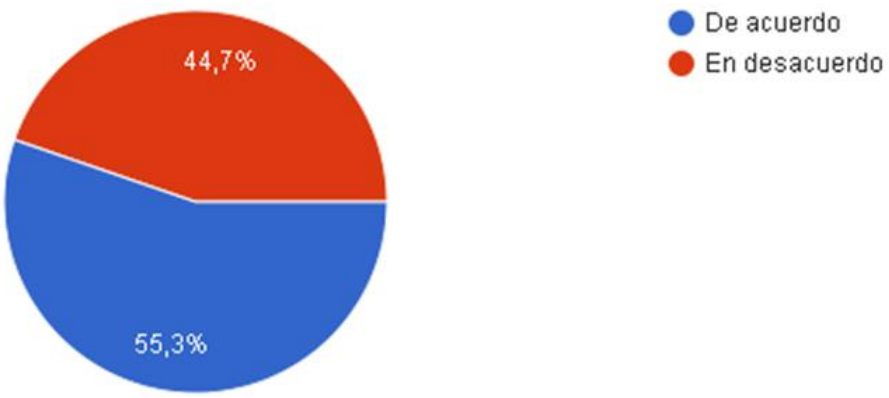


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: las respuestas revelan una realidad preocupante, ya que el 94,7% de los encuestados afirman que los empleadores despiden a sus trabajadores antes de que cumplan los años necesarios para acceder a la jubilación patronal. Con esto evidenciamos una desconfianza generalizada en la estabilidad laboral a largo plazo. Y señala un 5,3% de personas que opinan lo contrario.

5. **¿Está de acuerdo con que solo pocos trabajadores en el Ecuador logran acceder a la jubilación patronal?**

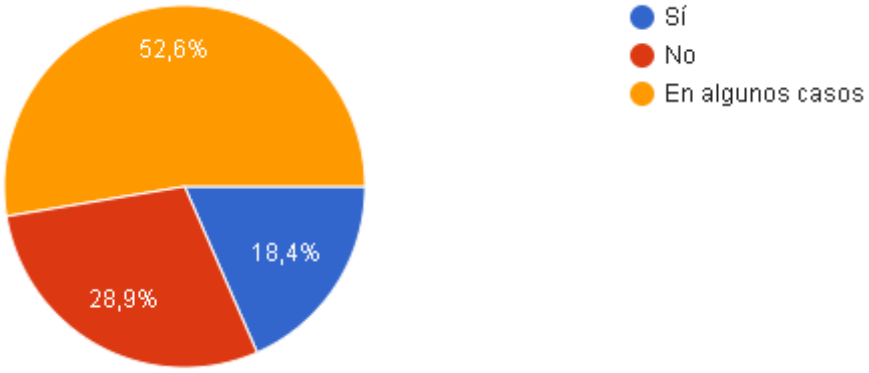


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: aquí el 55,3% de los encuestados está de acuerdo con que solo pocos trabajadores logran acceder a la jubilación patronal, mientras que el 44,7% se encuentra en desacuerdo. Con ello se confirma la existencia de una barrera crítica en el sistema laboral ecuatoriano, donde el beneficio se percibe como un privilegio de difícil alcance. La cercanía entre ambos porcentajes refleja una opinión dividida, sugiriendo que, aunque se reconoce la dificultad de acceso, existe un grupo considerable que aún confía en la aplicabilidad del derecho.

6. **¿Cree usted que la jubilación patronal ayuda a que los trabajadores tengan estabilidad laboral a largo plazo?**

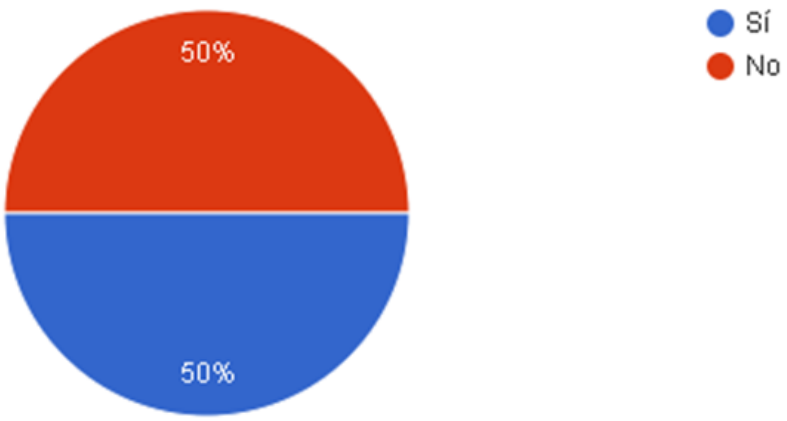


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: el 52,6% de los encuestados considera que la jubilación patronal aporta a la estabilidad laboral solo "en algunos casos", mientras que un 28,9% opina que no lo hace en absoluto, sumando ambas posturas, se evidencia un escepticismo mayoritario sobre la eficacia de este beneficio como garante de permanencia en el empleo. Y el 18,4% percibe una contribución directa a la estabilidad, lo que establece que la normativa actual no cumple plenamente su función de incentivar relaciones laborales de largo plazo.

7. **¿Considera que el actual sistema de jubilación patronal puede mantenerse en el tiempo sin afectar a las empresas?**

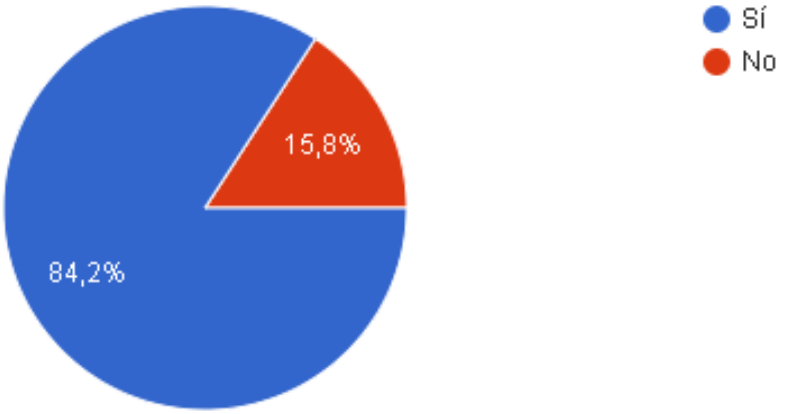


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: aquí se evidencia una división absoluta donde el 50% de los encuestados cree que el sistema actual de jubilación patronal puede mantenerse en el tiempo sin afectar a las empresas, mientras que el otro 50% sostiene lo contrario. Esto refleja la incertidumbre y el debate vigente sobre la sostenibilidad financiera del beneficio frente a la carga prestacional patronal.

8. **¿Está de acuerdo con que la jubilación patronal sea reformada, pero sin eliminar los derechos ya adquiridos por los trabajadores?**

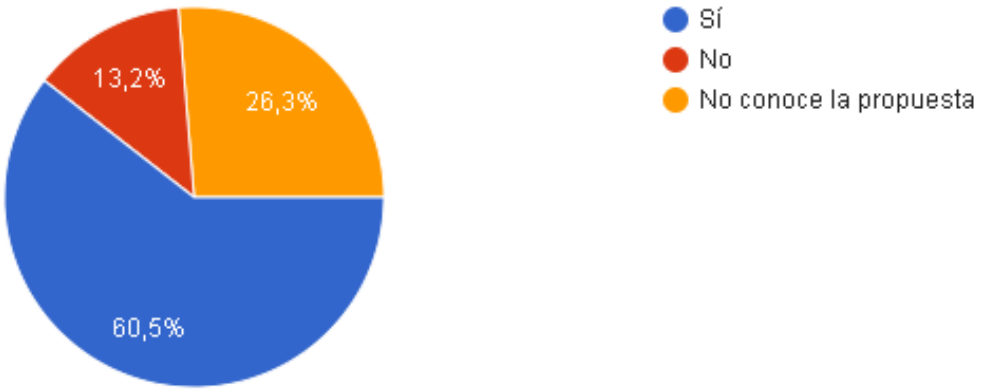


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: los resultados muestran un respaldo contundente del 84,2% a favor de una reforma a la jubilación patronal, siempre que se respeten los derechos ya adquiridos, frente a un 15,8% que se opone, la mayoría refleja un consenso social sobre la necesidad de actualizar la normativa vigente para adaptarla a la realidad económica actual sin perjudicar al trabajador.

9. **¿Le parece adecuada la propuesta de crear un fondo de ahorro administrado por el BIESS como alternativa a la jubilación patronal?**

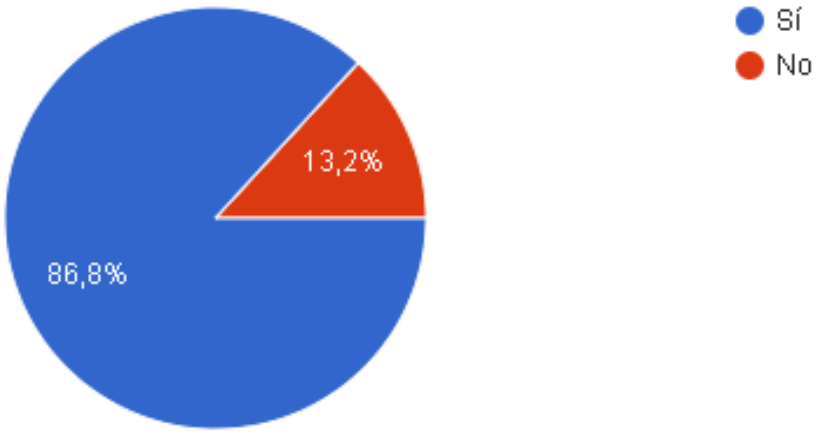


Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: el 60,5% considera adecuada la creación de un fondo de ahorro administrado por el BIESS como alternativa a la jubilación patronal tradicional, un 13,2% rechaza la propuesta, mientras que un significativo 26,3% manifiesta desconocerla. Lo que sugiere que existe una apertura favorable hacia modelos de gestión institucionalizada que brinden mayor certeza al trabajador. Sin embargo, el nivel de desconocimiento resalta la necesidad de una mejor socialización de estas reformas para que el respaldo sea plenamente informado y consciente.

10. ¿Cree usted que una reforma a la jubilación patronal podría mejorar la estabilidad laboral y el empleo formal en el Ecuador?



Fuente: Datos obtenidos por el encuestador

Elaborado por: Joseline Marilyn Yumbo Badillo

Análisis: finalmente se determina un consenso abrumador del 86,8% de los encuestados, quienes consideran que una reforma a la jubilación patronal mejoraría la estabilidad laboral y el empleo formal en el Ecuador, y un 13,2% no visualiza este beneficio tras un cambio normativo. Esta tendencia confirma que la estructura actual es percibida como un obstáculo para la formalidad, validando la urgencia de una reestructuración legal que armonice la protección del trabajador con el dinamismo del empleo.

4.2. Discusión

El propósito de la investigación realizada fue analizar el impacto jurídico, económico y social de la jubilación patronal en el Ecuador, particularmente en relación con la estabilidad laboral y la sostenibilidad empresarial. Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a personas conocedoras del tema, nos ha permitido contrastar la hipótesis planteada y los fundamentos teóricos desarrollados en los capítulos anteriores.

Primeramente, se evidencia un alto nivel de conocimiento sobre la jubilación patronal con un 90% de los encuestados quienes manifiestan conocer su existencia y funcionamiento. Teniendo muy claro que la jubilación patronal no es una figura o término desconocido dentro del ámbito laboral ecuatoriano, sino un derecho ampliamente identificado, con esto se refuerza su importancia jurídica y social dentro del sistema de protección al trabajador.

Sin embargo, es menester manifestar que este conocimiento no se traduce en una percepción plena de efectividad, principalmente porque los participantes consideran que la jubilación patronal protege solo parcialmente a los trabajadores que han trabajado durante largos años en una misma empresa y que están regulados por el código del trabajo. Apreciación que concuerda con el análisis doctrinario desarrollado en el marco teórico, donde se manifiesta que, si bien la norma mantiene una finalidad tuitiva, su aplicación práctica es limitada y excluyente, favoreciendo únicamente a un reducido porcentaje de trabajadores del sector formal.

Dentro de los hallazgos más relevantes es la percepción casi unánime de despidos anticipados, más del 94% de los encuestados considera que la mayoría de los empleadores cesan de sus actividades a los trabajadores antes de que cumplan los años necesarios para acceder a la jubilación patronal. De forma que estos resultados validan la hipótesis de investigación y confirman lo expuesto por diversos autores, que además sostienen que el diseño del sistema en la actualidad genera incentivos malignos que afectan directamente la estabilidad laboral, particularmente en trabajadores de mediana edad.

Como consecuencia al impacto económico, los resultados reflejan una división de criterios. Por otro lado, una mayoría no percibe la jubilación patronal como una carga económica excesiva para los empleadores, existe un porcentaje significativo que sí tienen en cuenta un impacto financiero relevante, teniendo en cuenta que la afectación económica no es homogénea y depende en gran medida del tamaño de la empresa, su capacidad financiera y el nivel de esta dentro del ámbito laboral.

En el ámbito de la sostenibilidad del sistema, la opinión de los encuestados se encuentra completamente dividida, generando incertidumbre social y jurídica sobre la viabilidad futura de la jubilación patronal. Esto refleja el debate actual existente a nivel institucional, académico y político, y demuestra que el régimen vigente no ofrece certeza ni a empleadores ni a trabajadores.

Los resultados obtenidos tienen un consenso amplio a favor de una reforma, siempre y cuando se respeten los derechos adquiridos. La mayoría de los encuestados consideran que una modificación del sistema podría mejorar la estabilidad laboral y fortalecer el empleo formal. Por lo que, existe igualmente una apertura mayoritaria hacia la propuesta de crear un fondo de ahorro administrado por el BIESS, aunque el nivel de desconocimiento detectado evidencia la necesidad de una mayor socialización y debate técnico sobre dicha alternativa.

Si bien el problema latente en cuanto al tema de jubilación patronal es el despido de los trabajadores antes de que cumplan con el tiempo necesario para acceder a este beneficio, es necesario que en la reforma que se plantea no solo se mejoren las condiciones de este beneficio sino que se proteja la estabilidad en el trabajo de aquel trabajador que ha cumplido 20 años o más, ya que en el Ecuador el BIESS ha determinado que apenas un 4% de los trabajadores regulados por el código de trabajo se han beneficiado de la jubilación patronal, y muchos de los cuales luego de afrontar procesos judiciales.

CAPITULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. La jubilación patronal en el Ecuador es un derecho laboral de naturaleza social, irrenunciable e imprescriptible, establecido en la Constitución como también en el Código del Trabajo y jurisprudencia nacional vinculante. Sin embargo, con los resultados de la investigación se puede observar que hay una brecha significativa entre el reconocimiento normativo y la aplicación efectiva, siendo como tal un factor que impide que cumpla plenamente con su finalidad protectora.
2. La jubilación patronal, en su diseño vigente, no garantiza de manera efectiva la estabilidad laboral a largo plazo. Por el contrario, los resultados obtenidos más bien evidencian que se ha convertido en un factor que incentiva prácticas empresariales de desvinculación anticipada, especialmente cuando los trabajadores se aproximan a los veinte o veinticinco años de servicio, situación que contradice el principio constitucional de protección al trabajo y estabilidad laboral.
3. La percepción casi generalizada de despidos anticipados confirma que el régimen actual genera efectos adversos no previstos por el legislador, provocando desempleo estructural en trabajadores de mediana edad, quienes enfrentan mayores dificultades para reinsertarse en el mercado laboral y, en muchos casos, no alcanzan a cumplir los requisitos para acceder a la jubilación del sistema de seguridad social.

5.2. Recomendaciones

1. Garantizar expresamente, en cualquier proceso de reforma, el respeto absoluto de los derechos adquiridos de los trabajadores que ya cumplen o están próximos a cumplir los requisitos legales para acceder a la jubilación patronal, en observancia de los principios constitucionales de irrenunciabilidad, intangibilidad y progresividad de los derechos laborales.
2. Evaluar de manera técnica, actuarial y jurídica la propuesta de creación de un fondo de ahorro administrado por el BIESS, asegurando mecanismos de transparencia, control y sostenibilidad financiera que eviten riesgos de liquidez o mala administración de los recursos.
3. Implementar procesos amplios de socialización y diálogo social que involucren a trabajadores, empleadores, y autoridades, con el fin de construir una reforma consensuada y legítima que responda a las necesidades reales del mercado laboral ecuatoriano.

5.3. Bibliografías

Andrade, E. A. (11 de Julio de 2017). *LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD, INTANGIBILIDAD Y EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES.* Obtenido de Dspace Uniandes: https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6392/1/TUAEXCOMMCO012-2017.pdf

Aragón, D. A. (28 de Marzo de 2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Obtenido de Repositorio Uasb: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf

Castellanos, B. J. (15 de Diciembre de 2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf

Cerón, V., & Gónzalez, F. (06 de Junio de 2024). *La jubialción patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores*. Obtenido de Repositorio Uasb: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9901/1/T4349-MDLSS-Ceron-La%20jubilacion.pdf

Corte Nacional de Justicia. (28 de Enero de 2014). *Sentencia nº 0068-2014-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia* . Obtenido de VLex: https://vlex.ec/vid/595095138

El Diario. (30 de Diciembre de 2025). *Empleo en Ecuador se estanca en 2025 y la informalidad sigue afectando a mas del 53% de trabajadores*. Obtenido de El diario: https://www.eldiario.ec/ecuador/empleo-ecuador-2025-informalidad-30122025/

González, P. (29 de Abril de 2025). *Reforma a la jubilación patronal plantea la creación de un fondo administrado por el Biess, ¿en qué consiste?* Obtenido de Primicias: https://www.primicias.ec/economia/reforma-jubilacion-patronal-fondo-biess-iess-trabajadores-95100/

La Hora. (28 de Octubre de 2025). *Ecuador tiene una pensión mínima de jubilación más alta que Perú y Paraguay, pero menor que la de Colombia y Uruguay*. Obtenido de La Hora: https://www.lahora.com.ec/economia/ecuador-tiene-una-pension-minima-de-jubilacion-mas-alta-que-peru-y-paraguay-pero-menor-que-la-de-colombia-y-uruguay-20251027-0043.html

La Hora. (29 de Agosto de 2025). *Jubilación patronal en Ecuador: De medida transitoria a carga millonaria que genera desempleo*. Obtenido de La Hora: https://www.lahora.com.ec/economia/De-medida-transitoria-a-carga-millonaria-el-costo-de-la-jubilacion-patronal-en-Ecuador-20250828-0046.html

La Nación. (41 de Octubre de 2023). *Más de cinco de cada diez subempleados tienen 35 años o más y necesitan una reforma laboral urgente*. Obtenido de Diario La Hora: https://lanacion.com.ec/mas-de-cinco-de-cada-diez-subempleados-tienen-35-anos-o-mas-y-necesitan-una-reforma-laboral-urgente/

La Nación. (s.f.). *Ecuador tiene una pensión mínima de jubilación más alta que Perú y Paraguay, pero menor que la de Colombia y Uruguay*. Obtenido de La Nación: https://lanacion.com.ec/ecuador-tiene-una-pension-minima-de-jubilacion-mas-alta-que-peru-y-paraguay-pero-menor-que-la-de-colombia-y-uruguay/

Molina, W. (30 de Agosto de 2021). *Pensiones: Modelo chileno frente a sistemas previsionales de otros países.* Obtenido de Asociación de AFP de Chile: https://www.aafp.cl/noticias/contraste-de-pensiones-modelo-chileno-frente-a-sistemas-previsionales-de-otros-paises/

Monkey Plus. (2024). *¿Qué Es La Jubilación Patronal En Ecuador Y Cuáles Son Sus Normas?* Obtenido de Seguros del Pichincha: https://segurosdelpichincha.com/blogs/que-es-la-jubilacion-patronal-en-ecuador-y-cuales-son-sus-normas

Montalvo, E. E. (25 de Junio de 2021). *Fundamentos de la Jubilación Patronal; estudio de las sentencias de cosa juzgada al 2019 en la ciudad de Riobamba*. Obtenido

de Repositorio Unach: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7782/1/8.-%20TESIS%20ERIKA%20LORENA%20ESPINOZA%20MONTALVO-DER.pdf

Rosa, L. V. (22 de Agosto de 2025). *La jubilación patronal en Ecuador: ¿protección social o freno a la formalidad laboral?* Obtenido de KCH FM: https://kchcomunicacion.com/2025/08/22/la-jubilacion-patronal-en-ecuador-proteccion-social-o-freno-a-la-formalidad-laboral/

Silvia, X. B. (18 de Octubre de 2023). *Colombia tiene el tercer mejor sistema pensional de la región en el índice de Mercer*. Obtenido de Diario La República : https://www.larepublica.co/finanzas/colombia-tiene-el-tercer-mejor-sistema-pensional-de-la-region-3730374

Stewart, L. (s.f.). *¿Qué es la investigacion descriptiva y cómo se utiliza?* Obtenido de Atlas.ti: https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva#que-significa-investigacion-descriptiva

Vásconez, L. (08 de Enero de 2026). *Construcción impulsa la mejora del empleo formal en Ecuador al cierre de 2025*. Obtenido de El Comercio: https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/construccion-impulsa-mejora-empleo-formal-en-ecuador-cierre-2025/

Velásquez, E., León, N., & Hidalgo, H. (25 de Octubre de 2024). *Realidades de la jubilación patronal ecuatoriana. Estudio comparado*. Obtenido de Revistalex: https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/361/870

5.4. Anexos

ENCUESTA JUBILACIÓN PATRONAL

1.- ¿Conoce usted qué es la jubilación patronal y cómo funciona en el Ecuador?

□ Sí

□ No

2.- ¿Considera que la jubilación patronal protege adecuadamente a los trabajadores que han laborado muchos años en una empresa?

□ Sí

□ No

□ En parte

3.- ¿Cree usted que la jubilación patronal representa un alto costo económico para los empleadores?

□ Sí

□ No

4.- ¿Piensa que algunos empleadores despiden a los trabajadores antes de que cumplan los años necesarios para acceder a la jubilación patronal?

□ Sí

□ No

5.- ¿Está de acuerdo con que solo pocos trabajadores en el Ecuador logran acceder a la jubilación patronal?

□ De acuerdo

□ En desacuerdo

6.- ¿Cree usted que la jubilación patronal ayuda a que los trabajadores tengan estabilidad laboral a largo plazo?

□ Sí

□ No

□ En algunos casos

7.- ¿Considera que el actual sistema de jubilación patronal puede mantenerse en el tiempo sin afectar a las empresas?

□ Sí

□ No

8. ¿Está de acuerdo con que la jubilación patronal sea reformada, pero sin eliminar los derechos ya adquiridos por los trabajadores?

□ Sí

□ No

9.- ¿Le parece adecuada la propuesta de crear un fondo de ahorro administrado por el BIESS como alternativa a la jubilación patronal?

□ Sí

□ No

□ No conoce la propuesta

10. ¿Cree usted que una reforma a la jubilación patronal podría mejorar la estabilidad laboral y el empleo formal en el Ecuador?

□ Sí

□ No