



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**LA JUBILACIÓN FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD
INTELLECTUAL EN EL ECUADOR, UN ANÁLISIS ENTRE LA
NATURALEZA JURÍDICA Y LA EFICACIA.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORAS: SISA MARIA CANGO MEDINA

ERIKA LIZBETH QUIZHPE AVILA

DIRECTORA: DRA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

**LA JUBILACIÓN FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD
INTELECTUAL EN EL ECUADOR, UN ANÁLISIS ENTRE LA
NATURALEZA JURÍDICA Y LA EFICACIA.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA**

AUTORAS: SISA MARIA CANGO MEDINA

ERIKA LIZBETH QUIZHPE AVILA

DIRECTORA: DRA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Sisa María Cango Medina portadora de la cédula de ciudadanía N.º **1105882748**. Declaro ser la autora de la obra: **“LA JUBILACIÓN FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD INTELECTUAL EN EL ECUADOR, UN ANÁLISIS ENTRE LA NATURALEZA JURÍDICA Y LA EFICACIA”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **10 de diciembre de 2024**

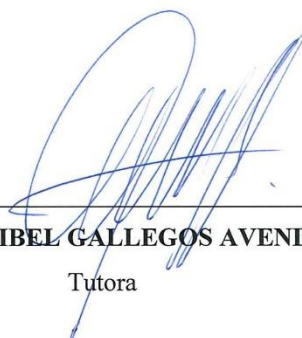
F: 

Sisa María Cango Medina

C.I.: 1105882748

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **SISA MARIA CANGO MEDINA** y **ERIKA LIZBETH QUIZHPE AVILA**, con el Tema “**LA JUBILACIÓN FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD INTELLECTUAL EN EL ECUADOR, UN ANÁLISIS ENTRE LA NATURALEZA JURÍDICA Y LA EFICACIA**”, bajo mi supervisión.



DRA. MONICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, MGS

Tutora

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios, quien me ha permitido llegar hasta este instante de mi vida, también lo hago a la memoria de mi madre cuya ausencia ha dejado un vacío profundo, pero su amor y enseñanza sigue siendo mi guía, de igual forma lo hago a nombre de mi padre Pablo Cango que a pesar de la distancia siempre me ha demostrado su cariño incondicional, su fortaleza y dedicación me han enseñado que pese a los desafíos siempre hay que seguir adelante.

A mi hijo Jayden quien ha sido mi luz y mi impulso para terminar este recorrido, cada sonrisa y travesura me recuerdan la belleza de la vida y la importancia de soñar en grande. A mi pareja sentimental Moises Zamora quien me ha apoyado en todo momento para que este sueño sea una realidad.

A mi tía Elvia Cango, mi segunda madre que, gracias a su sabiduría, sus consejos, he aprendido a enfrentar las barreras de la vida con gracia y humildad. A mis hermanos y hermanas por su fe y confianza en mí que me han sabido fortalecer día a día.

Y por último este logro es para mí, porque nunca me rendí, a pesar de las dificultades que conllevo mudarme y adaptarme a una nueva vida, encontré en cada obstáculo una oportunidad para crecer, esta pequeña travesía me ha enseñado que cada pequeño paso cuenta y que ser fuerte es un acto de amor hacia uno mismo.

Resumen

La jubilación es un derecho fundamental que garantiza la seguridad y protección social de los trabajadores después de una vida laboral. Sin embargo, en el Ecuador la jubilación flexible es una necesidad urgente, debido al envejecimiento de la población y la presión sobre el sistema de pensiones. Esta investigación analiza la eficacia de la normativa ecuatoriana en la continuidad de la contribución intelectual de los jubilados, así como la jurisprudencia y doctrina relacionada con la jubilación. El estudio utiliza un enfoque analítico- sintético, descriptivo, exploratorio, correlacional y explicativo. Los resultados de la investigación muestran que la jubilación flexible es beneficiosa tanto para los trabajadores como para el sistema económico del país. Se concluye que es necesario promover la jubilación flexible para fomentar entornos laborales mas inclusivos y contribuir al dinamismo de la economía, de esta forma garantiza la eficacia y eficiencia en términos de productividad intelectual, de igual forma este estudio contribuye al entendimiento de la estrecha relación existente entre jubilación y productividad intelectual en el Ecuador.

Palabras clave: jubilación, jubilación flexible, productividad intelectual, Ecuador, Legislación, envejecimiento poblacional.

Abstract

Retirement is a fundamental right that guarantees the security and social protection of workers after their working lives. However, in Ecuador, flexible retirement is an urgent necessity, due to the aging population and the pressure on the pension system. This research analyzes the effectiveness of Ecuadorian regulations in the continuity of the intellectual contribution of retirees, as well as the jurisprudence and doctrine related to retirement. The study uses an analytical-synthetic, descriptive, exploratory, correlational, and explanatory approach. The research results show that flexible retirement benefits workers and the country's economic system. It is concluded that it is necessary to promote flexible retirement to foster more inclusive work environments and contribute to the dynamism of the economy, thus ensuring effectiveness and efficiency in terms of intellectual productivity. This study also contributes to understanding the close relationship between retirement and intellectual productivity in Ecuador.

Keywords: retirement, flexible retirement, intellectual productivity, Ecuador, Legislation, population aging

Índice

Declaratoria de autoria y reponsabilidad	II
Certificado del tutor.....	III
Dedicatoria.....	IV
Resumen	V
Palabras clave	V
Abstract.....	VI
Keywords.....	VI
Índice	VII
CAPITULO I.....	1
LA NORMATIVA DE LA FIGURA DE LA JUBILACIÓN EN EL ECUADOR FRENTE A LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS JUBILADOS EN ECUADOR.....	1
Las Políticas Públicas en Ecuador	6
CAPÍTULO II.....	22
LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS VIGENTES EN LA GENERACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL DE JUBILADOS	22
Legislación Ecuatoriana.....	27
La Ley de Seguridad Social y las reformas sobre jubilación.....	28
La Constitución de la República del Ecuador y el derecho a la seguridad social.....	29
El Código del Trabajo y la Ley de Servicio Público (LOSEP).....	30
Constitución de Ecuador (Art. 11).....	33
Código del Trabajo:	33
Sensibilización y lucha contra la discriminación por edad.....	35
DERECHO COMPARADO	39
En Argentina	40
En Colombia	42
En México.....	43
En Chile	45
Análisis de una posible normativa que promueva la jubilación flexible.....	47
CONCLUSIONES:.....	59
RECOMENDACIONES:	60
Establecer una Normativa de Jubilación Flexible:.....	60

Implementar Condiciones Laborales Adecuadas:.....	60
Promover Capacitación y Actualización de Habilidades:.....	60
Fomentar una Nueva Percepción de la Vejez en la Sociedad:.....	61
Referencias Bibliograficas.....	62
ANEXOS.....	67

CAPITULO I

LA NORMATIVA DE LA FIGURA DE LA JUBILACIÓN EN EL ECUADOR FRENTE A LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS JUBILADOS EN ECUADOR.

La jubilación, definida como el derecho de los trabajadores a retirarse de la vida laboral activa al alcanzar una edad o tiempo de servicio, a nivel mundial ha evolucionado significativamente desde sus primeros precedentes hasta las formas modernas que conocemos hoy. En las antiguas civilizaciones la figura de la jubilación no existía, pues las personas trabajaban hasta que no podían más, la familia era el principal apoyo para las personas ancianas. Antiguamente algunos soldados recibían pensiones que era tomado mayormente como una recompensa por su servicio militar. Durante la revolución industrial en el siglo XIX, al volverse las condiciones laborales más rigurosas ya que las personas empezaron laborar en fábricas y ya no lo hacían solo en el campo, toda esta situación conllevó a la necesidad de proporcionar apoyo a los trabajadores de edad avanzada que ya no podían trabajar (Olid, González, & Esteve, 2021).

Alemania fue el primer país quien implementó el primer sistema de jubilación pública en el año 1889, el canciller alemán Otto von Bismarck estableció un sistema de seguro social para trabajadores mayores de 70 años, edad que más tarde se redujo a 65. Este fue el primer plan de jubilación estatal en el mundo y tenía como objetivo proteger a los trabajadores, a medida del desarrollo tanto de la sociedad y de la economía, los sistemas de seguridad social, incluyendo las jubilaciones, fueron extendiéndose a otros países, especialmente en las democracias industriales de Europa y América del Norte. En la actualidad, la mayoría de los países desarrollados y en vías de desarrollo tienen algún tipo de sistema de pensiones o jubilación, aunque la viabilidad de estos sistemas ha sido objeto

de debate debido a factores como el envejecimiento de la población y los cambios en los mercados laborales.

En el siglo XX Estados Unidos en el año 1935 firmo la Ley de Seguridad Social creando las pensiones para los trabajadores estadounidenses que no solo estaba en beneficio de la jubilación, sino que buscaba también el seguro del desempleo y discapacidad. Después de la segunda guerra mundial más países iban sumándose a los sistemas de pensiones públicas que cubría gran parte de la población, evidenciando el compromiso con el bienestar social y la justicia económica. Así mismo varios países adoptaron el sistema de la jubilación a pesar de que su estructura y alcance variaron considerablemente, pues en varios casos el sistema de pensiones era una combinación de seguros públicos y planes privados (Vleminckx, 2023).

Respecto a la introducción de estándares internacionales se destaca la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, el cual comienza a promover estándares de seguridad social, incluido el derecho a una jubilación desde su fundación la OIT ha buscado mejorar las condiciones laborales y promover una mayor justicia social. En el ámbito de la jubilación, uno de los enfoques principales ha sido la creación de sistemas de seguridad social que garanticen ingresos a los trabajadores al final de su vida laboral. Durante las primeras décadas del siglo XX, muchos países comenzaron a adoptar sistemas de pensiones, especialmente en Europa. Estos sistemas inicialmente estaban orientados a sectores específicos de trabajadores (funcionarios públicos o trabajadores de grandes empresas), pero la OIT ha abogado históricamente por una cobertura universal de seguridad social, para que todos los trabajadores, independientemente de su sector o tipo de empleo, tengan derecho a una pensión digna. digna (Organización Internacional del Trabajo , n.d.).

El Convenio N.º 102 Este es uno de los convenios más emblemáticos de la OIT en el ámbito de la jubilación, pues define un marco básico para los sistemas de seguridad social, abarcando nueve ramas de seguridad social, entre ellas las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes. Algunos puntos clave del convenio son; Los Estados deben garantizar que los trabajadores tengan acceso a un sistema de jubilación; La pensión debe otorgarse a personas que han cumplido cierta edad (generalmente 60 o 65 años) y que han contribuido durante un número mínimo de años y que debe ser suficiente para asegurar un nivel de vida digno. Muchos países adoptaron este convenio y ajustaron sus legislaciones nacionales de pensiones para cumplir con los estándares internacionales establecidos por la OIT. (Organización Internacional del Trabajo , 2022)

Es importante señalar la Recomendación N.º 162 sobre los trabajadores de edad (1980), dado que complementa las disposiciones del Convenio N.º 102 al centrarse en los derechos y condiciones de los trabajadores de edad. Esta recomendación sugiere medidas para facilitar la transición del trabajo a la jubilación, como: la flexibilidad en la edad de jubilación para adaptarse a las diferentes capacidades y deseos de los trabajadores, programas de capacitación para trabajadores mayores que deseen mantenerse activos laboralmente y garantía de que los trabajadores mayores puedan continuar trabajando sin ser discriminados por su edad, si lo desean y pueden hacerlo.

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la OIT ha establecido la protección social universal como una prioridad global. Esto implica que todos los ciudadanos deben tener acceso a sistemas de protección social, incluidos los de jubilación, independientemente de su estatus laboral. La OIT ha sido una fuerza impulsora en la creación de sistemas de jubilación y seguridad social a nivel mundial. Desde los primeros convenios hasta las actuales iniciativas bajo la Agenda 2030, su objetivo ha sido asegurar

que todos los trabajadores, independientemente de su lugar de residencia, disfruten de una jubilación digna. La labor de la OIT en este campo continúa siendo crucial en un contexto de cambios demográficos y económicos, y en la adaptación de los sistemas de jubilación a las nuevas realidades sociales, posteriormente en 1948 La Declaración de Derechos Humanos (ONU) reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluyendo pensiones en la vejez, y para el año de 1952 La OIT adopta el Convenio 102, estableciendo normas mínimas internacionales para la seguridad social, incluyendo las pensiones de jubilación. Muchos países se alinean con este convenio para desarrollar sus sistemas nacionales de jubilación (Naciones Unidas Derechos Humanos, n.d.).

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 22 establece que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, teniendo en cuenta la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Por lo tanto, mediante esta declaración se ha reconocido al seguro social como un derecho humano decretando la obligación a los Estados el de garantizar el mismo mediante una cooperación internacional, buscando con ello destacar la protección de la dignidad y el desarrollo de la personalidad (Organización de Naciones Unidas, 1948).

En el Ecuador no es sino hasta el año de 1928, bajo el liderazgo del presidente Isidro Ayora se crea el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), al inicio el sistema cubría a trabajadores públicos y de ciertos sectores privados, sentando las bases para un sistema formal de jubilación, en el año 1935 se implementa el Seguro General Obligatorio en Ecuador, cubriendo riesgos como enfermedad, invalidez y vejez, incluyendo una pensión de jubilación para los trabajadores asegurados. En 1942 se reorganiza el sistema de seguridad social, expandiendo la cobertura a más sectores y estableciendo formalmente la pensión de

jubilación para los trabajadores asegurados bajo el IESS. Ecuador para el año 1952 adopta el Convenio 102 de la OIT, comprometiéndose a seguir los estándares internacionales de seguridad social, incluidos los relativos a las pensiones de jubilación (Galiano & Bravo, 2019).

La jubilación esta entrelazada con la seguridad social, la misma que es otorgada como un derecho universal de todos los ciudadanos, se originó como consecuencia de las declaraciones y acuerdos internacionales, en el seno de la Organización de Naciones Unidas, donde se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948 así también los adoptados por la Organización de los Estados Americanos como la ONU. El reconocimiento de la seguridad social como un derecho humano, tiene como objetivo principal proteger a las personas ante situaciones inesperadas de la vida como: la enfermedad, vejez, desempleo, muerte entre otras. Partiendo de aquello se puede definir a la seguridad social como un conjunto de garantías legales que tienen como propósito el de garantizar al ser humano la igualdad de oportunidades para su bienestar y el de su familia, esta seguridad social se presenta como una técnica particular para proteger las necesidades y riesgos sociales que puedan presentarse (Galiano & Bravo, 2019).

La jubilación patronal aparece en el año 1937 y 1938 en el Código de Trabajo que en un principio estuvo dirigida específicamente a los empleados privados y extranjeros que como requisito primordial era el de tener 20 años o más de trabajo, posterior a ello se emitió una resolución en la cual se expandió este derecho para todos los ecuatorianos a percibir de dicha jubilación siempre y cuando hayan laborado por 25 años o más para un mismo empleador. Entre los años sesenta y setenta el sistema de pensiones empezó a consolidarse implementando reformas con la finalidad de mejorar el sistema de jubilación, de igual manera se ampliaron beneficios para cubrir a un número mayor de trabajadores (Moyano, 2021).

En el año 2001 se dio una reforma en el sistema de pensiones introduciendo un sistema de cuentas individuales, permitiendo así a los trabajadores tener una cuenta personal para su pensión, con esto se buscaba que exista una mayor transparencia y sostenibilidad del sistema. La más reciente reforma sobre la jubilación dentro del Estado ecuatoriano fue en el año 2015 en el cual se incluyó cambios significativos dentro de la ley de justicia laboral y el Código de Trabajo tanto en el sistema de pensiones como en la protección social en general. (Moyano, 2021).

Las Políticas Públicas en Ecuador

En relación con la inclusión laboral de jubilados se han centrado en principios generales de no discriminación, pero carecen de medidas específicas orientadas a este grupo. El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, conocido como el "Plan Toda una Vida", establece la necesidad de garantizar el derecho al trabajo para todas las personas, pero no presenta medidas concretas enfocadas en los jubilados. El enfoque ha sido principalmente promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para personas mayores de 50 años, buscando evitar la discriminación por edad (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo , 2021).

A través de la Ley Orgánica de Discapacidades y otras normativas que prohíben la discriminación laboral, se intenta generar un entorno más inclusivo, pero no existen incentivos claros para las empresas que contraten a personas que ya han alcanzado la edad de jubilación. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo ha promovido campañas para fomentar la contratación de grupos vulnerables, aunque estas iniciativas se han enfocado más en jóvenes y personas con discapacidad. Los jubilados, en muchos casos, quedan fuera de estas políticas activas de empleo, lo que limita las oportunidades de reincorporación laboral para

quienes desean seguir trabajando. (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo , 2021)

En el sector público, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) permite, bajo ciertas condiciones, que los jubilados puedan ser contratados para ocupar cargos en áreas donde su experiencia y conocimientos sean necesarios. Estas contrataciones se realizan generalmente bajo la figura de contratos provisionales o consultorías, en lugar de puestos permanentes. No obstante, esta práctica es poco común y no forma parte de una política estructurada para reincorporar jubilados. (Asamblea Nacional Constituyente, 2010)

En el sector privado, la inclusión de jubilados es aún más limitada. Aunque la ley no prohíbe explícitamente la contratación de jubilados, no se han implementado incentivos para que las empresas contraten a personas que han alcanzado la edad de retiro. Las empresas suelen preferir contratar a trabajadores jóvenes o en edad productiva, basándose en la percepción de que estos empleados tienen una mayor capacidad para adaptarse a las exigencias del mercado y menor costo en términos de seguridad social. (Huenchuan, 2018)

Una de las principales barreras que enfrentan los jubilados en Ecuador es la falta de incentivos para que las empresas los contraten. Mientras que algunos países han implementado subsidios o exenciones fiscales para las empresas que contratan a jubilados, en Ecuador no existen políticas de este tipo. Las empresas privadas que contratan jubilados deben seguir realizando aportes a la seguridad social, lo que en muchos casos desincentiva su contratación, especialmente en un mercado laboral altamente competitivo. Además, las empresas tienden a percibir a los jubilados como trabajadores que podrían requerir más descansos, presentar una menor capacidad de adaptación tecnológica o demandar salarios más altos debido a su experiencia. Estas percepciones, aunque no siempre basadas en la

realidad, afectan negativamente las oportunidades de inclusión de los jubilados en el mercado laboral. (Huenchuan, 2018)

En Ecuador, donde la seguridad social no siempre cubre todas las necesidades económicas de los jubilados, la posibilidad de seguir trabajando también contribuye a mejorar su situación financiera. De acuerdo con un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), un porcentaje significativo de personas mayores en el país depende de ingresos adicionales al de su pensión para cubrir sus gastos básicos. Por lo tanto, facilitar la inclusión laboral de los jubilados podría tener un impacto directo en su bienestar económico y emocional. A pesar de algunos avances en la legislación ecuatoriana en términos de protección y derechos laborales, el marco normativo relacionado con la jubilación y la reincorporación laboral de las personas jubiladas presenta varias limitaciones. Estos obstáculos legales, sociales y económicos dificultan que los jubilados continúen trabajando o se reincorporen de manera efectiva al mercado laboral, ya sea en el sector público o privado. (Aguilar, Trapero, & Parra, 2018).

Es importante tener una definición clara acerca de la jubilación, Cruz (2011) conceptualiza a la jubilación como un suceso inevitable dentro de la vida de todos los seres humanos que efectúan una carrera laboral, siendo este un cambio de etapa dentro de un ciclo desarrollo de quienes han dedicado gran parte de su vida a trabajar, estableciéndose una transición entre la vida adulta y la denominada vejez. Este autor deja claro que la jubilación no consiste en una terminación total de una actividad laboral, sino en un retiro específico dentro de un área de trabajo determinada (Saldarriaga, Sigüenza, & Gallegos, 2023).

Chiesa y Sarchielli definen a la jubilación como una transición que implica el abandono de un rol laboral y, por consiguiente, esto requiere la capacidad de reestructurar el sistema de funciones y actividades personales. Y al hacer mención la reestructuración del

sistema implica redescubrir sean intereses o pasatiempos con la finalidad de mantener una conexión social y encontrar nuevos propósitos. Es decir que la jubilación tiene aspectos tanto positivos como negativo, esto implica que las personas jubiladas tienen que enfrentar desafíos tanto personales como sociales (Chiesa & Sarchielli, 2008).

Es así como la jubilación es vista como el término de una carrera laboral y el inicio de un periodo de descanso, relacionado con la idea de relajarse y disfrutar después de años de trabajo. De esta manera la jubilación se percibe como una recompensa por la dedicación, así como por el esfuerzo laboral, por lo cual es necesario que este grupo de personas puedan seguir contribuyendo a la sociedad esto por la gran experiencia que han ido adquiriendo; al ser un proceso natural en la vida de las personas enfrenta desafíos bastantes significativos por lo cual es necesario que existan políticas y programas para el apoyo de estas personas para que aporten y participen activamente (Chiesa & Sarchielli, 2008).

Moragas en su libro titulado: Jubilación siglo XXI: salud, dinero y amor define a la jubilación como un cambio de situación de una a otra etapa, y esta nueva situación se condiciona por la naturaleza del trabajo, ya que es importante diferenciar entre jubilarse de un trabajo con esfuerzo físico que origina desgaste y cansancio, que jubilarse de un puesto con contenido intelectual donde la competencia se mantiene o aumenta con la edad (Moragas, 2012).

Gerardo Hernández define a la jubilación desde un punto de vista social como aquella situación a la que pueden acceder aquellas personas que, debido a su edad, dejan de trabajar sea de manera voluntaria o forzosa; constituyendo esto el final de sus labores remuneradas debido a que ha alcanzado una edad para acogerse a la jubilación, este suceso dependiendo del país en que se encuentren puede variar los años, pero generalmente se toma como referencia a partir de los 60 y 65 años (Hernández, 2009).

La jubilación es un fenómeno de transición que está sujeta a procesos de envejecimiento en la cual surgen varios cambios, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, este es un proceso de optimización en el cual participan cuatro pilares fundamentales que son: la salud, participación, seguridad y aprendizaje continuo; este es una etapa importante dentro del ciclo laboral de los trabajadores y esta proporcionada para dar seguridad económica en aquella etapa de vida que se deja de laborar a tiempo completo (Muros, 2021).

También entendida como una prestación económica que es otorgada por parte del Seguro Social, este servicio denominado como un derecho a favor de los trabajadores una vez que se haya acumulado los veinte y cinco años o más de servicio en una misma empresa o entidad de manera continua e ininterrumpida. Existen dudas por parte de las personas de cómo funciona este sistema de pensiones para los jubilados, pues bien, en el modelo actual se financia a través de aportes conjuntos entre el trabajador y el empleador. El trabajador contribuye con el 9.45% de su salario mensual, mientras que el empleador aporta un 11.15%, lo que representa un total del 20.6% del salario. De este porcentaje, aproximadamente el 10% se destina al fondo de pensiones que cubre la jubilación. Para acceder a una jubilación completa, el trabajador debe haber acumulado 30 años de aportes o, en su defecto, haber alcanzado la edad mínima de 60 años (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

La pensión de jubilación se calcula en base al promedio de los cinco mejores sueldos del trabajador durante su vida laboral, siendo la pensión completa equivalente al 80% de dicho promedio. En caso de no alcanzar los 30 años de aportes, el trabajador puede optar por una jubilación proporcional, cuyo valor se ajusta según los años de aportación, en el marco de la legislación ecuatoriana acerca del seguro social, la jubilación como institución no solamente garantiza una protección económica del individuo en su vejez, sino también

asegurar un retiro digno a los trabajadores que no cumplen con los requisitos para obtener la jubilación completa. Cabe mencionar que, en algunas situaciones, los trabajadores aportan al sistema durante varios años, pero no pueden cumplir con el tiempo general de servicio por diversas razones, como despidos intempestivos, por ejemplo.

Para tales situaciones, el ordenamiento propone el mecanismo de indemnización por despidos intempestivos y la posibilidad de obtener la jubilación proporcional, este tipo de jubilación es crucial para trabajadores que, por diferentes razones (despido intempestivo, enfermedades, situaciones personales), no alcanzan los años completos de aportes para acceder a una jubilación ordinaria, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social contempla una fórmula de continuación destinada a trabajadores en la jubilación que no completaron los años suficientes para acceder a una pensión completa (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

En este sentido, esta modalidad tiene el objetivo de permitir que los trabajadores que no llegan a cumplir los 30 años de aportes exigidos para la jubilación ordinaria puedan recibir una pensión, aunque de manera parcial o proporcional, los principales requisitos son: cumplir con la edad mínima, es decir el trabajador debe tener 60 años, a su vez debe haber aportado al menos 20 años al IESS, pero sin llegar a los 30 años que se requieren para la jubilación ordinaria. El monto de la pensión que recibirá el trabajador se calcula en función del número de años aportados y el promedio de los cinco mejores sueldos de su vida laboral. Cuantos más años de aportes tenga el trabajador, mayor será la proporción de su jubilación. Es decir, mientras la jubilación completa implica 30 años de aportes, si una persona solo ha aportado 20 o 25 años, recibirá un porcentaje menor en función de esos años (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

La jubilación parcial o proporcional al permitir que los trabajadores con menos de 30 años de aportes puedan recibir una pensión sea esta de manera parcial o proporcional, lo que se busca es garantizar la inclusión dentro del sistema de seguridad social, así también poder contribuir a mejorar la calidad de vida permitiéndoles disfrutar de su jubilación, ya que existen situaciones en las cuales es necesario un pago para poder solventar los gastos y necesidades familiares aportando de esta manera a una vida digna del trabajador (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

El derecho a la jubilación se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema en el Artículo 37 el mismo que establece que: el Estado también asegurará diversos derechos a las personas adultas mayores, incluyendo el derecho a la jubilación universal; consecuentemente el Artículo 34 establece que el derecho a la seguridad social es fundamental e inalienable para todas las personas, y es responsabilidad principal del Estado, demostrando con esto la estrecha relación existente entre la seguridad social y la jubilación, la Constitución de la República del 2008 establece en su artículo 3, apartado primero, que la seguridad social es un deber primordial del Estado, y más adelante en su artículo 34 establece que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. En este precepto se reconocen los fundamentos jurídicos que constituyen la base para lograr un modelo de seguridad social, creados por principios que han de guiar y sostener la organización y funcionamiento del seguro general obligatorio del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Existen dos tipos de jubilación la una es la patronal y la otra que es otorgada por parte del Seguro Social. El Código de Trabajo de acuerdo al Art. 216 se refiere a la jubilación patronal al mencionar que los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado

servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados, así también se puede evidenciar el mandato en el mismo articulado apartado 3. “El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta”, demostrando así la irrenunciabilidad de los trabajadores a este derecho (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Así pues, se entiende que la jubilación patronal es un derecho que tienen todos los trabajadores, este nace cuando el trabajador cesa sus actividades laborales y por lo cual se le concede una pensión vitalicia a recibir por parte de su empleador cuando cumplan con los siguientes requerimientos:

- a) Se Debe cumplir 25 años o más de trabajo según la ley laboral vigente,
- b) Estos 25 años o más deben ser para un mismo empleador o patrón,
- c) Puede ser estos 25 años o más de trabajo en forma continua o interrumpida,
- d) Finalmente existe una excepcionalidad y es que, al cumplir 20 años, también adquiere este derecho en forma proporcional.

La jubilación se reconoce como un derecho del trabajador, asegurando una pensión tras años de servicio. Sin embargo, también puede percibirse como una obligación impuesta por el sistema, al llegar a ciertos umbrales de edad y años de servicio, el trabajador es

incentivado o, en algunos casos, presionado a retirarse. Esto refleja una concepción dual: la jubilación es un derecho que asegura el bienestar del trabajador, pero también una forma de regular el mercado laboral, promoviendo la salida de los trabajadores mayores y la entrada de los más jóvenes (Bonilla, 2019).

En vista de esta problemática se debe considerar que la jubilación representa una exclusión económica por lo cual se da un impacto económico, la pérdida tanto de experiencia como del talento que poseen los adultos mayores por sus años de trabajo; por todo esto implica fomentar la continuidad laboral. Un punto clave para que los adultos mayores sigan laborando es buscar combinar la experiencia de estas personas con la creatividad de las personas jóvenes lo cual es indispensable dentro del ámbito laboral, considerando a esto un apoyo mutuo ya que los adultos mayores también requieren de capacitaciones en cuanto a las nuevas tecnologías e innovaciones en el mercado laboral (Nagusi Intelligence Center, 2019).

La reinserción laboral de los jubilados es conocida como el envejecimiento activo, lo cual no solo trae beneficio a las personas jubiladas sino también trae consigo beneficios a las empresas que contraten a este grupo de personas por su alta experiencia, así también se llega a determinar que gracias a su gran conocimiento pueden conseguir de manera más ágil una gran cartera de contactos, favoreciendo de esta manera a la empresa o institución en la cual se encuentren laborando. Otro de los beneficios destacados es que al incorporar personas mayores a los equipos de trabajo ayuda a fomentar un mejor ambiente laboral ya que por el grado de madurez ayudan a los nuevos profesionales a trabajar en equipo y sobre todo a aprender a respetar los diferentes puntos de vista (Nagusi Intelligence Center, 2019).

Otro aspecto importante para tener en consideración del por qué se debe contratar a las personas jubiladas es que actualmente por la ola migratoria está generando desafíos

económicos y sociales en varios países, siendo uno de ellos Ecuador. Afectando de esta manera al envejecimiento de la población ya que la mayor parte son jóvenes que acompañados de sus hijos deciden migrar hacia otro país quedando solo personas adultas mayores, esta situación hace importante que las personas jubiladas puedan seguir laborando. Por todo aquello la jubilación no debe ser vista como el fin de la etapa laboral sino más bien como el inicio de una nueva donde puedan realizar todas las actividades, siendo una de ellos el seguir trabajando (Esquivel, Icart, & Sgorbini, 2006).

En consecuencia, se tiene otra visión muy diferente al envejecimiento que no solo significa volverse una carga o ser un ser inactivo para la sociedad, sino más bien se refleje una manera exitosa y dinámica de poder seguir contribuyendo socialmente, es decir que puedan seguir sintiéndose útiles, ya que en la actualidad el papel del anciano sabio y experimentado que antiguamente lo realizaba ha llegado a debilitarse. Por tal razón es primordial reconocer la capacidad productiva, de igual forma llegar a revalorizar el papel del adulto mayor dentro de la sociedad para lo cual es primordial su participación sin discriminación ni limitación alguna por su edad en el desarrollo del país (Vlarez, 2016).

La jubilación en la ley de Seguridad Social que en su Art. 184 clasifica en: Jubilación ordinaria de vejez, Jubilación por invalidez y Jubilación por edad avanzada. Se menciona que jubilación ordinaria se acreditará el derecho vitalicio cuando el afiliado cumpla con 60 años de edad y haya realizado al menos 360 imposiciones mensuales, o 480 imposiciones mensuales sin importar la edad, en cambio la jubilación por invalidez de acuerdo al Art. 186 de la ley de Seguridad Social establece que se acreditará el derecho a pensión de jubilación por incapacidad total o permanente en dos casos principales: primero, cuando existe incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, ocurrida durante o después de la actividad laboral. Por último, la Jubilación por edad Avanzada de acuerdo al Art.188 para

acreditar derecho a jubilación por edad avanzada en el IESS: a los 70 años con al menos 120 imposiciones mensuales, incluso si sigue trabajando y a los 65 años con al menos 180 imposiciones mensuales, y demostrando estar cesante por al menos 120 días consecutivos al momento de solicitar la jubilación. (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

Dentro de la jubilación por parte del IESS se distinguen 3 clases de jubilación que puede ser: la voluntaria se da cuando un servidor al llegar a su edad de jubilación esto es de 60 a 64 con imposiciones de 360 o más, a su vez también cuando tenga 30 años de aportación o más, y en caso de tener una edad de 65 a 69 años con 180 o más imposiciones, también con 15 años o más de aportaciones. En el caso de la jubilación anticipada les da la posibilidad de jubilarse a partir de los 60 años de edad, en casos de enfermedades, discapacidades, o hayan prestado servicios aéreos, mineros entre otros. La jubilación flexible es el trabajador quien decide la pensión jubilar a causa de un trabajo parcial que puede ser posterior a la jubilación, es decir aquella donde el trabajador ya sea un pensionista, pero decida seguir laborando en un tiempo parcial (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

En la Ley de Seguridad Social se define las condiciones y requisitos necesarios para que los trabajadores puedan acceder a una pensión de jubilación, garantizando así una fuente de ingresos durante la vejez. El sistema de jubilación en Ecuador persigue varios objetivos fundamentales, todos orientados a proteger el bienestar de los trabajadores en la etapa posterior a su vida laboral activa; uno de los objetivos es promover el relevo generacional en el mercado laboral, este proceso actualmente está siendo cuestionado debido a la alta tasa de envejecimiento sobre todo aprovechar la experiencia valiosa que poseen los jubilados y que pueden aportar a la sociedad lo cual deben ser aprovechados al máximo permitiendo así mantener la actividad económica y social de las personas jubiladas. Al permitir que los trabajadores de mayor edad se retiren con seguridad financiera, se abre espacio para la

entrada de nuevas generaciones, lo que es esencial para la innovación y la adaptación a las nuevas demandas del mercado (Urrutia & Palacios, 2020).

De igual forma la figura de la jubilación se encuentra en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) el mismo que manifiesta en su Art. 23 sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

c)Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley

Entonces de acuerdo al mandato mencionado es menester del Estado garantizar el derecho a la jubilación digna después de años de servicio, este es un derecho adquirido al cumplir los requisitos de la ley, es indispensable que esta jubilación deba ser suficiente para asegurar la subsistencia y el bienestar del jubilado.

La jubilación es el cese de actividades tal y como lo indica la Ley Orgánica de Servicio Público(LOSEP) en su Art. 47 que se refiere a los casos de cesación definitiva de los servidores públicos litera j) por acogerse al retiro por jubilación; este es un proceso que implica la terminación de la relación laboral debido a que el trabajador a alcanzado la edad y los requisitos para acceder a la jubilación, por ende es indispensable que cese definitivamente sus actividades laborales por mandato de la ley tal como lo establece en el art. 128 de esta misma norma establece: las servidoras y servidores de las instituciones, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social (Asamblea Nacional Constituyente, 2010).

La jubilación busca proteger los derechos laborales de los trabajadores mayores, asegurando que puedan retirarse en condiciones justas y sin ser forzados a continuar trabajando en situaciones adversas, incluyendo protegerlos de la explotación laboral y

garantizar que reciban una pensión justa acorde con sus contribuciones. (Urrutia & Palacios, 2020)

La jubilación está diseñada para garantizar un ingreso digno a las personas después de una vida laboral. Sin embargo, la posibilidad de que un jubilado continúe trabajando puede generar conflictos legales y prácticos que se deben considerar. Según la normativa ecuatoriana, la percepción simultánea de una pensión de jubilación y un salario puede estar regulada o restringida, lo que puede crear problemas para los jubilados que desean continuar trabajando. (Figuerola, 2023)

A pesar de que el sistema de jubilación en Ecuador está diseñado para proteger y beneficiar a los trabajadores, la realidad es que la imposición de la jubilación obligatoria puede resultar en la vulneración de ciertos derechos fundamentales, especialmente en lo que respecta al derecho al trabajo y la no discriminación por edad. Los jubilados que reingresan al mercado laboral podrían estar sujetos a la obligación de contribuir nuevamente al sistema de seguridad social, lo cual genera preguntas sobre la doble contribución y el impacto en sus beneficios de jubilación. (Figuerola, 2023)

Los jubilados que vuelven a trabajar deben ser considerados bajo el marco legal de empleados, lo que implica el respeto de sus derechos laborales plenos, incluida la estabilidad laboral, lo que puede generar tensiones con los empleadores que buscan flexibilidad. En Ecuador, la legislación laboral y de seguridad social regula minuciosamente los derechos y obligaciones de los jubilados. Pese a que no se prohíbe explícitamente que las personas jubiladas sigan trabajando, existen limitaciones implícitas que reflejan la visión de la jubilación como una etapa de cese de obligaciones laborales y un retiro del mercado de trabajo activo. En algunos países, la jubilación depende de la edad laboral y la vida post productiva teniendo un cálculo de 60 años para jubilarse y los 25 años para trabajar, pero las

diferentes realidades existentes han influido en este cálculo, siendo uno de ellos el decrecimiento del número de nacimientos y por su puesto la sostenibilidad financiera, ya que hay preocupación por el aumento en el número de jubilados en los últimos años que trae consigo la crisis pensional de los jubilados. (Figueroa, 2023)

Los derechos humanos de las personas jubiladas se encuentran establecidas mediante convenios internacionales al considerarse como un grupo vulnerable de atención prioritaria; en donde el derecho a la igualdad y no discriminación ha sido bastante discutida puesto que las encuestas realizadas en los últimos años muestran un resultado negativo, los jubilados han mostrado preocupación ya que sienten que sus derechos están siendo vulnerados y sufren discriminación con mayor frecuencia principalmente en el ámbito laboral, pues es evidente que cada vez es menos frecuente ver a una persona de edad avanzada laborando. (Alvarado, León, & Figueroa, 2020)

En las sociedades actuales han buscado mayor participación laboral a los jóvenes dejando de lado a las personas consideradas como adulto mayor, esta acción es considerado como un incumplimiento al principio de equidad que tiene como principal objetivo la justa distribución equitativa en donde las personas jubiladas se beneficien del desarrollo del país, considerando que gran parte de las aportaciones tanto en conocimiento, estrategias han contribuido a este desarrollo y deben ser reconocidas. (Alvarado, León, & Figueroa, 2020)

El derecho a la salud, contar con atención a la salud preventiva, curativa y rehabilitación tomando en cuenta que para tener una buena salud en la vejez depende mucho la alimentación, el deporte lo cual es un proceso personal que exige un cuidado personal de cuerpo mente, así como el entorno garantizando un exitoso desarrollo, pero también necesaria atención medica cuando se requiera y en momentos oportunos con igualdad de

condiciones y mucho más si son un grupo de atención prioritaria tal como se encuentra establecido en el Art.35 de la Constitución.

Las personas que son jubiladas tienen derecho a un entorno propio y saludable en el cual la familia es el motor fundamental, sin embargo, también es necesario incluir condiciones económicas y políticas favorables. Dentro de este contexto es fundamental que el Estado garantice mayor participación de este grupo de personas que a lo largo de su trabajo han contribuido al desarrollo del país, de esta manera las personas jubiladas se sentirán útiles, pues también destacando el conocimiento que han logrado adquirir con el pasar de los años, los mismos que puede llegar a ser muy favorable para la formación y capacitación de profesionales jóvenes (Alvarado, León, & Figueroa, 2020).

La continuidad laboral es un principio que se fundamenta en el derecho al Trabajo, por lo cual el artículo 21 de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores establece: Las personas adultas mayores tienen derecho a acceder de forma voluntaria a un trabajo digno y remunerado en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, garantizando la equidad de género e interculturalidad (Asamblea Nacional Constituyente, 2019).

Las políticas existentes que regulan la jubilación ha desatado una fuerte discusión, puesto que ha llevado a que se estime que la aplicación de la jubilación está vulnerando derechos sociales como la igualdad, el buen vivir, la vida digna, el derecho al trabajo limitando sus capacidades en las actividades laborales. Razón por la cual es necesario que la jubilación deje de ser de manera forzosa y pase a ser de manera voluntaria de este modo la población del adulto mayor lo asimilaría de manera positiva y no como una vulneración a sus derechos (Silva & Andrade, 2022).

Primeramente, este tema ha sido algo preocupante dentro del mercado laboral, este término hace mención a un conjunto de factores relacionados con la población económicamente activa, niveles de educación, la dinámica, niveles de formación y sobre todo la calidad de trabajo; los mismos que se encuentran regulados por la ley para proteger a los trabajadores e instituciones. Se ha observado muy a menudo que a la hora de contratación depende de la demanda que esta tenga puesto que si existe un mayor número en la demanda menos ofertas de trabajo se dispondrán (Yamuca, Indio, Ganchozo, & Miranda, 2022).

CAPÍTULO II

LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA Y POLÍTICAS PÚBLICAS VIGENTES EN LA GENERACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL DE JUBILADOS

El mercado Laboral en el Ecuador ha ido evolucionando de a poco, trayendo consigo nuevas fuentes y modalidades de empleo. A partir del año 2017 las plataformas digitales han entrado en ejecución en nuestro país, lo cual tiene como objetivo principal generar ingresos a través de la utilización de estas plataformas enmarcando una nueva tendencia, esta nueva forma de trabajo ha traído un incremento de número de trabajadores que a pesar de que no se cuente con una estadística los datos otorgados por la CEPAL indican un crecimiento en este sector de trabajo (Marín, Maldonado, & Olmedo, 2020).

Esto ha ocasionado que los empleadores consideren en la posibilidad de contratar personal que se encuentra a puertas de la jubilación puesto que al tener un mayor conocimiento implica que puede llegar a ser más competitivo por su experiencia con lo cual busque desarrollar planes que traigan consigo un desarrollo sostenible y que puedan adoptar medidas inmediatas de forma eficaz que solo se consigue en aquellos profesionales que poseen un nivel de formación avanzado y con experiencia adquirida por los años para enfrentar cualquier tipo de problemas y dar soluciones inmediatas. En Ecuador la continuidad laboral después de la jubilación es un tema relevante debido a la creciente expectativa de vida y necesidad de mantenerse activo y comprometido, esto a pesar de los desafíos existentes ante la falta de oportunidades para personas jubiladas o al tener que acoplarse a un nuevo entorno laboral (Marín, Maldonado, & Olmedo, 2020).

A partir del año 2016 donde el gobierno buscaba garantizar plazas de empleo a los jóvenes de entre 18 y 26 años, que incluso se entregaban beneficios o incentivos a aquellas empresas sean públicas o privadas que contraten al personal joven con esta medida se

excluyó de cierta manera a las personas jubiladas quienes también necesitaban un empleo evidenciado una vulneración contra el derecho a la igualdad; partiendo de este particular se puede evidenciar que el Estado no promovió políticas públicas que puedan proteger y favorecer a los adultos mayores dentro del ámbito laboral, ese grupo de personas que es considerado como grupo vulnerable tiene la necesidad de que el Estado vele por su seguridad, garantizando una fuente de empleo para tener una vida digna y gocen de mejores días (Bermúdez & Jiménez, 2022).

La inclusión laboral es uno de los objetivos para el desarrollo social, que se encuentra obstaculizado por barreras que impiden acceder a un trabajo digno o a su vez la inserción al mercado laboral, por ello es importante la participación de la población considerada como vulnerable con el fin de desarrollar políticas públicas que permitan enfrentar la desigualdad en el país. El trabajo es considerado como una llave hacia las puertas de la igualdad, el mismo dignifica a las personas así como también ayuda a acceder a beneficios estatales y servicios indispensables para su diario vivir, el trabajo muestra dos dimensiones, la primera que se caracteriza por ser un derecho subjetivo, pero también posee una dimensión colectiva donde el Estado es quien vela y protege los derechos laborales, en donde se debe establecer condiciones sociales para que las personas puedan obtener un empleo digno. Permitir que los jubilados continúen trabajando tiene un impacto positivo en la economía (Alvarado, León, & Figueroa, 2020).

Por un lado, los jubilados que siguen trabajando generan ingresos adicionales, lo que les permite mantener un nivel de vida digno y continuar contribuyendo a la economía a través del consumo. Por otro lado, su participación en el mercado laboral puede ayudar a mitigar la escasez de mano de obra en ciertos sectores, especialmente aquellos que requieren experiencia y habilidades especializadas. Además, la inclusión de jubilados en el mercado laboral puede reducir la presión sobre el sistema de pensiones, ya que los jubilados que

continúan trabajando pueden seguir contribuyendo al sistema, retrasando el momento en que comienzan a recibir beneficios completos (Alvarado, León, & Figueroa, 2020).

Los jubilados pueden seguir contribuyendo al desarrollo del país de varias maneras, como lo sería en el tema de guiar y capacitar, mediante la cual los jubilados pueden desempeñar un papel crucial como maestro de las nuevas generaciones de trabajadores, con sus años de experiencia en diversas industrias les permiten transmitir conocimientos prácticos que no siempre se enseñan en las instituciones educativas, también tenemos la consultoría y asesoramiento, pues muchos jubilados tienen la capacidad de ofrecer servicios de consultoría en sus campos de especialización, las empresas pueden beneficiarse de la contratación de jubilados como consultores para ayudar en la resolución de problemas complejos, el desarrollo de estrategias o la formación de nuevos empleados, y por último, los jubilados también pueden contribuir al desarrollo social a través de su participación en proyectos comunitarios (Bonilla, 2019).

Es preciso destacar que el derecho al trabajo no es la libertad de poder trabajar sino más bien el derecho a un puesto de trabajo cumpliendo con los requisitos necesarios como las capacitaciones, pero también se constituye en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir que los trabajadores no pueden ser despedidos sin una causa justa. Teniendo en consideración que el derecho al trabajo tiene una dimensión colectiva que principalmente se centra en un mandato de los poderes públicos para que estos establezcan políticas justas y equitativas en cuanto al empleo, entonces se puede idealizar que si se realiza una jubilación a un determinado grupo de personas sea indispensable que surja el ejercicio y goce de este derecho a los más jóvenes que en la realidad no se está dando cumplimiento, por lo cual es necesario una jubilación flexible y no forzosa. (Bonilla, 2019)

La expulsión de los trabajadores a causa de la jubilación puede conllevar a problemas estructurales graves, principalmente al sistema de pensiones porque si se da la reducción de ingresos esto a largo plazo trae consecuencias económicas graves, además de esto también esta expulsión de los trabajadores de edad avanzada integra un factor calificador por ser un grupo sensible y riesgos especiales con criterios anticuados, arbitrarias, donde se pone una realidad social compleja, pues la edad se muestra como un factor potencialmente generador de desventajas al trabajador muy distinta a su personalidad y responsabilidad (Figueroa, 2023).

La edad que se impone para la jubilación afecta el derecho al trabajo, ya que este es entendido como la libertad para trabajar, es algo ilógico que se establezca una misma edad para todos los trabajadores sin tomar en cuenta que estos laboran en diferentes sectores económicos, por lo cual desarrollan diferentes actividades económicas, es importante tomar en consideración la edad en base a las funciones y exigencias que se necesite en cada actividad profesional consecuentemente la extinción de esta relación laboral se lo realice de acuerdo a la disminución de facultades tanto físicas como intelectuales de cada trabajador. En un sistema de pensiones de reparto, como el que opera en muchos países, incluidas partes de América Latina, las contribuciones de la población activa se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados actuales (Quesada, 2022).

A medida que disminuye el número de trabajadores por jubilado, la presión sobre el sistema aumenta, y se corre el riesgo de que no haya suficientes fondos para cubrir las pensiones futuras. Este desafío financiero ha llevado a varios países a reformar sus sistemas de pensiones. Las reformas suelen incluir aumentos en la edad de jubilación, recortes en los beneficios, o la transición hacia sistemas de pensiones mixtos que combinan elementos de reparto y capitalización individual (Quesada, 2022).

En este contexto este grupo de personas deja de producir recursos económicos porque se jubila y no cumple con requisitos que los campos laborales exigen siendo una de ellas la edad, con esto discriminan a las personas mayores de 60 años como un ser no productivo e inútil que puede ser prescindible; es preocupante como pasan de ser una persona que posee o desarrolla un rol importante dentro de una empresa o institución a ser tomada como un ser improductivo, impidiéndoles seguir desarrollando sus conocimientos y habilidades en la sociedad. Muchos de los jubilados no piensan en cesar sus actividades ya que lo más importante que pasa por sus mentes es el ser sustento de su familia, pues desean continuar realizando actividades laborales y no consideran la posibilidad de acceder a los servicios o pensiones jubilares. (Torres, Herrera, Meza, & Acuña, 2024)

Las personas jubiladas deciden reinsertarse o continuar en el trabajo, ya que ello les permite un mejor ingreso y ser considerados socialmente, pues en esta etapa de su vida se les permite continuar en plena actividad, además de ello permite mantener su vitalidad física e intelectual por un largo periodo. Un entorno negativo para las personas jubilados la preferencia a personal más joven y excluyen a los mencionados , pero también existen personas mayores que han preferido un trabajo independiente para de esa manera aprovechar sus conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de su vida laboral; el envejecimiento en el Ecuador lleva a tomar serias decisiones relacionado a la inserción laboral de los jubilados, es decir que se buscan políticas que aprecien la experiencia y reconozcan el potencial para contribuir de forma positiva a la economía y sociedad ecuatoriana, tomando en consideración la integración activa de las personas jubiladas es trascendental para la existencia de una comunidad equitativa y enriquecedora; pues los jubilados han contribuido a la productividad nacional transmitiendo conocimientos y habilidades tanto técnicas como administrativas en la gestión de empresas, instituciones y organizaciones (La Hora, 2023).

Legislación Ecuatoriana

La normativa laboral y de seguridad social en Ecuador ha experimentado cambios sustanciales a lo largo de las últimas décadas. Estos cambios han respondido a las necesidades sociales y económicas del país, afectando directamente a los jubilados y su posibilidad de reincorporarse al mercado laboral. Desde la promulgación de la Ley de Seguridad Social en 1928, el sistema de jubilación en Ecuador ha sido objeto de diversas reformas. Estas reformas han sido implementadas con el objetivo de garantizar una vejez digna para los trabajadores, asegurando su acceso a pensiones que cubran sus necesidades básicas una vez que dejan de trabajar. No obstante, este enfoque ha creado la percepción de que la jubilación es sinónimo de retiro definitivo, lo cual no siempre es una realidad para todos los jubilados (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 34, reconoce el derecho de las personas a la seguridad social, garantizando que todas las personas tengan acceso a la jubilación y otras prestaciones del sistema. Este mandato constitucional establece la base jurídica para el sistema de seguridad social en el país, que está administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El IESS es responsable de otorgar pensiones de jubilación, así como de asegurar el acceso a la atención médica y otros beneficios sociales para los jubilados (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Además, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) contienen disposiciones que afectan la relación laboral de los jubilados. En el caso del Código del Trabajo, la normativa establece que una persona que ha alcanzado la jubilación puede continuar trabajando si así lo desea, sin que se le prohíba o limite este derecho. Sin embargo, el empleador no está obligado a mantener una relación laboral indefinida con el trabajador jubilado, lo que en algunos casos puede generar incertidumbre laboral para

quienes deseen continuar activos. Con el objetivo de promover una mayor inclusión laboral, la normativa también ha establecido mecanismos para la reincorporación de jubilados en sectores específicos. Por ejemplo, en la administración pública, ciertos puestos pueden ser ocupados por jubilados en función de su experiencia y conocimientos. Esto, sin embargo, no siempre se traduce en una práctica común, ya que las limitaciones presupuestarias y las políticas de contratación pública suelen priorizar la contratación de jóvenes o de personas en edad productiva (Velasco, 2015).

La normativa ecuatoriana sobre jubilación ha evolucionado a lo largo del tiempo en respuesta a los cambios sociales, demográficos y económicos del país. La jubilación, entendida como el derecho de las personas a retirarse de la actividad laboral una vez cumplidos ciertos requisitos de edad y tiempo de cotización, ha sido regulada principalmente por la Ley de Seguridad Social, la Constitución de la República y el Código del Trabajo. Sin embargo, la forma en que estas normativas influyen en la posibilidad de que los jubilados continúen trabajando después de su retiro oficial es una cuestión compleja y, en muchos casos, contradictoria (Velasco, 2015).

La Ley de Seguridad Social y las reformas sobre jubilación

El sistema de jubilación en Ecuador se enmarca dentro de la Ley de Seguridad Social, administrada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esta ley establece que los trabajadores deben contribuir con un porcentaje de su salario durante su vida laboral activa, para poder acceder a una pensión de jubilación cuando alcancen la edad estipulada o el tiempo de aportes necesario. A lo largo de las últimas décadas, el sistema de seguridad social ha sido objeto de diversas reformas con el objetivo de hacerlo más sostenible y asegurar que los jubilados reciban una pensión adecuada. Entre estas reformas destaca la ampliación de los requisitos de tiempo de servicio para acceder a la jubilación, y el ajuste

periódico de las pensiones en función de la inflación y otras variables económicas. En términos generales, la Ley de Seguridad Social ha buscado garantizar una vejez digna para los trabajadores jubilados, pero ha sido menos explícita respecto a su reincorporación o permanencia en el mercado laboral. Esto genera un vacío legal que ha llevado a que muchos jubilados enfrenten dificultades para continuar trabajando formalmente, en particular debido a la falta de incentivos normativos para las empresas que deseen contratar a jubilados. (Velasco, 2015)

La Constitución de la República del Ecuador y el derecho a la seguridad social

El marco constitucional del país otorga un lugar preponderante a la seguridad social como un derecho humano. En su artículo 34, la Constitución de 2008 establece que "el derecho a la seguridad social es irrenunciable, y el Estado garantizará su cumplimiento a través de políticas públicas dirigidas a la universalización de la cobertura y la inclusión de las personas que realizan trabajo no remunerado". Este mandato constitucional refuerza la importancia de asegurar que los jubilados no solo reciban una pensión adecuada, sino que también puedan seguir participando activamente en la sociedad, ya sea a través de trabajo remunerado o voluntario. Sin embargo, la Constitución no aborda de manera específica el derecho de los jubilados a continuar trabajando después de su retiro oficial, dejando esta cuestión en manos de normativas secundarias como el Código del Trabajo y la Ley de Servicio Público (LOSEP). Es importante destacar que, aunque la Constitución promueve el bienestar de las personas mayores, el enfoque principal ha sido garantizar su acceso a servicios sociales y de salud, más que a su reincorporación en el mercado laboral. En este sentido, existe una oportunidad para reformar las leyes laborales y de seguridad social para que se reconozca y promueva más explícitamente el derecho de los jubilados a seguir trabajando si así lo desean (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El Código del Trabajo y la Ley de Servicio Público (LOSEP)

El Código del Trabajo regula la relación laboral en el sector privado y establece las condiciones generales bajo las cuales un trabajador puede continuar laborando después de haber accedido a la jubilación. En principio, no hay prohibiciones explícitas para que un jubilado siga trabajando en el sector privado, siempre que el empleador esté dispuesto a contratarlo. Sin embargo, el hecho de que no existan incentivos claros para la contratación de jubilados, como reducciones en las contribuciones a la seguridad social o beneficios fiscales, hace que muchas empresas prefieran contratar a trabajadores más jóvenes o en edad productiva (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que regula el empleo en el sector público, tiene disposiciones más estrictas respecto a la contratación de jubilados. En este ámbito, la posibilidad de que un jubilado continúe trabajando en el servicio público depende de la existencia de plazas especiales o nombramientos provisionales. A pesar de esto, algunos jubilados han logrado reincorporarse al servicio público en áreas donde su experiencia es altamente valorada, como en la educación o la administración. No obstante, estos casos son excepcionales, y en general, la reincorporación de jubilados en el sector público es limitada (Asamblea Nacional Constituyente, 2010).

En los últimos años, se han realizado algunos esfuerzos para modificar la legislación con el fin de adaptar la normativa de jubilación a la realidad actual, en la que las personas viven más tiempo y, en muchos casos, desean seguir siendo activas después de la edad de jubilación. Algunas propuestas de reforma incluyen la posibilidad de flexibilizar las condiciones de contratación de jubilados, ofreciendo incentivos a las empresas que los empleen y eliminando las barreras que actualmente enfrentan para reincorporarse al mercado laboral. El debate sobre la sostenibilidad del sistema de seguridad social también ha influido

en la discusión sobre la jubilación en Ecuador. A medida que la población envejece y la base de cotizantes disminuye, se ha planteado la posibilidad de aumentar la edad de jubilación o establecer mecanismos que incentiven a las personas a trabajar más allá de la edad tradicional de retiro. Sin embargo, este tipo de reformas suelen ser políticamente sensibles y enfrentan resistencia tanto de los sindicatos como de la población en general (Huenchuan, 2018).

Las limitaciones legales y normativas en Ecuador que dificultan o impiden a los jubilados seguir trabajando después de su retiro incluyen varios factores que generan incertidumbre o desincentivan tanto a los jubilados como a los empleadores. En Ecuador, no existe un marco legal claro que regule la situación laboral de los jubilados que desean continuar trabajando. Esto genera incertidumbre, ya que:

- Los jubilados no tienen garantías claras sobre cómo se verá afectada su pensión si deciden volver a trabajar.
- No hay disposiciones que aclaren si deben seguir contribuyendo al IESS y bajo qué condiciones.
- El régimen laboral ordinario no distingue las particularidades de un jubilado que desea reingresar al mercado laboral, generando ambigüedades sobre su protección laboral. (Cisneros, et al., 2023)

Aunque no hay una prohibición expresa de que los jubilados trabajen, la normativa actual del IESS no regula de manera clara la posibilidad de percibir simultáneamente una pensión y un salario. Las limitaciones que surgen incluyen:

- No está del todo claro si los jubilados deben realizar nuevamente aportes a la seguridad social al ser contratados después de su retiro. En algunos casos, puede haber dudas sobre si esto implica una reducción de sus pensiones o cambios en el régimen de aportación.
- Los jubilados que trabajan pueden no tener acceso a algunos beneficios, como el seguro médico, ya que el sistema de seguridad social podría considerar que ya están cubiertos por su jubilación. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, n.d.)

Desde la perspectiva de los empleadores, hay varios factores que desincentivan la contratación de jubilados:

- Si los jubilados deben hacer aportes al IESS, los empleadores también tienen que contribuir, lo que puede aumentar los costos de contratación.
- A diferencia de otros países, en Ecuador no hay beneficios fiscales que fomenten la contratación de jubilados, como reducción de impuestos o contribuciones patronales.
- Los empleadores pueden sentir inseguridad sobre cómo manejar la situación laboral de los jubilados en términos de estabilidad, despidos o beneficios laborales que suelen ser más exigentes en el caso de trabajadores mayores. (Lucero, 2021)

Uno de los mayores problemas que enfrentan los adultos mayores, es el tema de la discriminación por edad, esto ocurre cuando una persona es tratada de manera desigual debido a su edad, ya sea en el proceso de selección de personal, en las oportunidades de ascenso, o en el acceso a formación y desarrollo profesional. En el caso de los jubilados, esta discriminación se manifiesta a través de negación de oportunidades laborales basadas en la percepción de que las personas mayores no pueden adaptarse a nuevas tecnologías o entornos laborales, exclusión de programas de capacitación, bajo la presunción de que los

jubilados no requieren desarrollo profesional adicional y sobre todo en el trato desigual en términos de salario y beneficios, asumiendo que los jubilados deben conformarse con menos debido a que ya reciben una pensión (Román & Velasquez, 2024).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo la discriminación por edad. Sin embargo, aunque este principio constitucional ofrece una protección teórica, no existen leyes específicas que regulen de manera efectiva la discriminación por edad en el ámbito laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Constitución de Ecuador (Art. 11) Establece el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo por razones de edad, lo cual debería garantizar el acceso al empleo sin importar la edad.

Código del Trabajo: Este cuerpo legal establece derechos laborales generales, pero no contiene disposiciones específicas que aborden de forma clara la discriminación por edad en el contexto laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2005).

A pesar de la prohibición de discriminación por edad está presente en la Constitución, su aplicación en la práctica es limitada. No existen suficientes vías legales que permitan a los jubilados denunciar situaciones de discriminación por edad en el proceso de contratación o dentro de un entorno laboral, a diferencia de otras formas de discriminación (como la basada en género o discapacidad), los tribunales ecuatorianos no han desarrollado una sólida jurisprudencia en torno a la discriminación por edad, lo que deja a los jubilados en una posición vulnerable. Esta falta de legislación específica y mecanismos de denuncia dificulta que los jubilados puedan hacer valer sus derechos de igualdad en el empleo (Román & Velasquez, 2024).

La discriminación por edad se presenta en diversas formas, afectando a los jubilados que desean reintegrarse al mercado laboral o mantenerse activos.

- Muchos empleadores prefieren no contratar a personas de edad avanzada por percepciones erróneas sobre su productividad o adaptabilidad a nuevas tecnologías y prácticas laborales. En ausencia de leyes claras que sancionen este tipo de discriminación, los jubilados se enfrentan a barreras injustificadas para acceder a empleo.
- Algunos empleadores asumen que los jubilados no son capaces de cumplir con las demandas físicas o cognitivas de ciertos trabajos, lo que constituye una forma de discriminación basada en estereotipos negativos.
- En los casos donde los jubilados consiguen empleo, suelen enfrentarse a la discriminación dentro del lugar de trabajo. Por ejemplo, pueden ser excluidos de oportunidades de formación o ascensos, bajo la premisa de que ya no "vale la pena" invertir en su desarrollo profesional (Fundación Triangle Grupo, 2019).

En muchos países, se han adoptado leyes específicas para combatir la discriminación por edad en el empleo. Sin embargo, en Ecuador, no existe una legislación concreta que aborde esta problemática de manera exhaustiva, una ley de este tipo que proteja específicamente a los trabajadores de edad avanzada frente a la discriminación no ha sido implementada. Aunque el Código del Trabajo prohíbe la discriminación en términos generales, no detalla cómo se debe proceder en casos de discriminación por edad (Balseca, 2020).

La normativa no impone obligaciones claras a las empresas, tanto públicas como privadas, para fomentar la inclusión de personas mayores en el ámbito laboral. El problema de la discriminación por edad en Ecuador, especialmente en relación con los jubilados que desean seguir trabajando, se ve exacerbado por la falta de legislación específica y la ausencia

de mecanismos eficaces de protección. Esta situación coloca a los jubilados en una posición de desventaja frente a la contratación y el acceso a oportunidades laborales (Balseca, 2020).

El desarrollo de un marco normativo que aborde explícitamente la discriminación por edad en el empleo es crucial para garantizar la igualdad de oportunidades para los jubilados y promover una fuerza laboral intergeneracional. Además, sería beneficioso acompañar esta legislación con campañas de sensibilización, programas de capacitación y políticas públicas que incentiven la contratación de personas mayores (Román & Velasquez, 2024).

Sensibilización y lucha contra la discriminación por edad

Una propuesta crucial para fomentar la inclusión laboral de los jubilados es la sensibilización sobre el valor que aportan los trabajadores mayores y la lucha contra la discriminación por edad en el mercado laboral. Las políticas públicas deben incluir campañas de concienciación y educación que promuevan la igualdad de oportunidades y derriben los estereotipos que limitan la participación de los jubilados en el trabajo. Estas campañas pueden incluir, por ejemplo; mostrar los casos de éxito de empresas que han contratado jubilados y destacar los beneficios que esta decisión ha generado, tanto en términos de productividad como de cohesión en el equipo a su vez revisar y fortalecer las leyes existentes que prohíben la discriminación por edad en el trabajo. Además, el gobierno debe garantizar que se implementen mecanismos efectivos para denunciar y sancionar a las empresas que discriminan a los trabajadores mayores. Estas medidas contribuirían a crear un ambiente más justo e inclusivo para los jubilados, permitiendo que su reinserción laboral se realice sin prejuicios (Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo, 2023).

En Ecuador, la realidad de la continuidad laboral para los jubilados ha sido un tema de creciente interés en los últimos años. A pesar de que muchas personas alcanzan la edad

de jubilación y adquieren el derecho a una pensión, un número significativo opta por continuar trabajando o se ve obligado a hacerlo debido a varios factores. Esto ha generado una serie de interrogantes sobre la sostenibilidad de las políticas laborales y de seguridad social, así como sobre la capacidad del mercado laboral para incluir a estos trabajadores (Casalí P. , Jaramillo, Toledo, & Vallejo, 2023).

Existen diversos factores que explican por qué los jubilados en Ecuador eligen o necesitan seguir trabajando después de su retiro formal. Estos factores incluyen tanto aspectos económicos como personales y sociales. Uno de los factores más relevantes es la insuficiencia de la pensión que reciben los jubilados. En muchos casos, las pensiones otorgadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) no cubren las necesidades básicas, lo que obliga a las personas jubiladas a reincorporarse al mercado laboral para complementar sus ingresos. Esto es particularmente cierto en el caso de los jubilados que no cotizaron por largos periodos o que trabajaron en sectores informales (Orozco, 2023).

Para muchos jubilados, el deseo de seguir siendo productivos y activos juega un papel fundamental en su decisión de continuar trabajando. El trabajo no solo les proporciona un sentido de propósito y pertenencia, sino que también les ayuda a mantener relaciones sociales y a sentirse útiles en la sociedad y en algunos casos, los jubilados deciden seguir trabajando para apoyar financieramente a sus familias, especialmente si tienen dependientes, como hijos en edad universitaria o nietos a su cargo. La estructura familiar en Ecuador sigue siendo en muchos casos multigeneracional, y los jubilados suelen asumir responsabilidades adicionales para ayudar a sus familiares. El sistema de seguridad social en Ecuador no siempre garantiza una transición adecuada entre la vida laboral activa y el retiro. La falta de programas que faciliten el retiro gradual o la oferta de actividades post-jubilación

contribuyen a que muchas personas opten por seguir trabajando de manera formal o informal (Orozco, 2023).

En Ecuador, los jubilados que optan por continuar trabajando lo hacen principalmente en sectores que valoran la experiencia y los conocimientos técnicos que han acumulado a lo largo de su vida laboral. Entre los sectores donde es más común encontrar a jubilados activos se incluyen: La educación es otro sector que ha mostrado una mayor apertura a la continuidad laboral de los jubilados, pues profesores y académicos jubilados suelen seguir trabajando en instituciones educativas, ya sea como catedráticos, tutores o asesores de tesis, aprovechando su bagaje académico, a su vez, en el sector salud, es común que médicos y profesionales de la salud continúen ejerciendo su profesión después de la jubilación, ya sea a través de consultas privadas o colaborando en instituciones públicas o privadas, también muchos jubilados optan por emprender sus propios negocios, ya sea en el comercio, el turismo o la artesanía (Casalí P. , Jaramillo, Toledo, & Vallejo, 2023).

Este tipo de emprendimientos les permite gestionar su tiempo de manera más flexible y generar ingresos adicionales sin depender de un empleador y finalmente en muchos jubilados con experiencia en áreas técnicas, administrativas o gerenciales optan por ofrecer sus servicios como consultores independientes. Esto les permite mantenerse activos sin estar sujetos a horarios rígidos, al mismo tiempo que aprovechan su conocimiento especializado (Casalí P. , Jaramillo, Toledo, & Vallejo, 2023).

En el contexto ecuatoriano, la jubilación no siempre implica el retiro total de la vida laboral. Según datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), una parte considerable de los jubilados continúa trabajando, ya sea de manera formal o informal. Esto refleja no solo la necesidad económica, sino también el deseo de mantenerse productivos y activos en la sociedad. A nivel mundial, se ha observado un aumento en la participación

laboral de los mayores de 65 años, tendencia que también se manifiesta en Ecuador, aunque con características propias que derivan de la estructura del mercado laboral y las condiciones socioeconómicas del país. Aunque existe un creciente interés por parte de los jubilados en seguir trabajando, muchos enfrentan obstáculos considerables que dificultan su reincorporación al mercado laboral de manera efectiva (Casalí P. , Jaramillo, Toledo, & Vallejo, 2023).

Una vez abordado la discriminación por edad, es importante destacar que la lucha contra la discriminación no solo implica el cambio de percepciones y actitudes, sino también la creación de políticas públicas y laborales concretas que faciliten la inclusión de los jubilados en el mercado laboral. Mientras que la sensibilización busca transformar la mentalidad social y empresarial, la promoción de políticas laborales inclusivas se enfoca en ofrecer un marco normativo y estructural que respalde la equidad intergeneracional y la continuidad laboral de las personas mayores (Asamblea Nacional Constituyente, 2019).

Las políticas laborales intergeneracionales son aquellas diseñadas para promover la participación de trabajadores de distintas generaciones en el mercado laboral. Estas políticas buscan integrar tanto a jóvenes como a personas mayores, incluyendo a los jubilados que deseen seguir activos, con el fin de aprovechar al máximo la diversidad de experiencia y conocimientos en el lugar de trabajo, teniendo varios objetivos pero como principales son: Facilitar la convivencia y colaboración entre empleados de distintas edades, asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su edad, tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, formación y promoción y en sí, reconocer el valor de la experiencia de los trabajadores mayores y la innovación que suelen aportar las generaciones más jóvenes (Morán, 2022).

El fomento de políticas laborales intergeneracionales no solo beneficia a los trabajadores mayores, sino que también tiene impactos positivos a nivel organizacional y económico. Al aprovechar la experiencia y el conocimiento de los trabajadores mayores, las empresas pueden mejorar su capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas. La diversidad de perspectivas que ofrecen las diferentes generaciones en la fuerza laboral fomenta la innovación, ya que las soluciones pueden surgir de la combinación de distintas formas de pensar y experiencias (Cobee Team , 2024).

Las políticas laborales que promuevan la inclusión de jubilados deben abordar distintos aspectos que faciliten su integración y participación en el mercado laboral. Uno de los elementos clave es el Fomento de la Jubilación Flexible. La jubilación flexible permite a los trabajadores mayores elegir continuar trabajando después de la edad de jubilación, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial, o mediante contratos temporales. Algunas propuestas en este ámbito incluyen:

- Permitir que los jubilados trabajen a tiempo parcial, manteniendo una fuente de ingresos adicional mientras disfrutan de su jubilación.
- Establecer escalas salariales que reconozcan la experiencia de los trabajadores mayores, sin caer en discriminación salarial.
- Garantizar que los jubilados que sigan trabajando mantengan su acceso a beneficios como la seguridad social y servicios médicos, sin ser penalizados por continuar en el mercado laboral (Childers, 2023).

DERECHO COMPARADO

En el derecho comparado varios países han comenzado a abordar el concepto de jubilación flexible y la optimización del trabajo de personas adultas mayores o jubiladas. Este enfoque busca ofrecer alternativas a la jubilación tradicional, permitiendo a las personas

continuar trabajando bajo modalidades más adaptadas a sus necesidades y capacidades. La jubilación flexible es una herramienta para mantener a los trabajadores experimentados en el mercado laboral, garantizando que los jubilados no se vean obligados a dejar de trabajar por completo, sino que puedan optar por hacerlo de manera parcial o en otras formas menos demandantes. (Mesa, 2019)

Los sistemas de pensiones han evolucionado en respuesta a desafíos económicos, sociales y demográficos.

En Argentina El artículo de la ley del Sistema Integrado De Jubilaciones Pensiones nos dice Los beneficiarios de prestaciones del Régimen Previsional Público podrán reingresar a la actividad remunerada tanto en relación de dependencia como en carácter de autónomos. El reingresado tiene la obligación de efectuar los aportes que en cada caso correspondan los que serán destinados al Fondo Nacional de Empleo (Vescovo, 2019).

Los nuevos aportes no darán derecho a reajustes o mejoras en las prestaciones originarias Los beneficiarios de prestaciones provisionales que hubieren accedido a tales beneficios amparados en los regímenes especiales para quienes presten servicios en tareas penosas riesgosas o insalubres determinantes de vejez o agotamiento prematuro no podrán reingresar a la actividad ejerciendo algunas de las tareas que hubieran dado origen al beneficio previsional. Si así lo hicieren se les suspenderán el pago de los haberes correspondientes al beneficio previsional otorgado. El goce de la prestación del retiro por invalidez es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia. Quienes quieren seguir trabajando logran un empleo en relación de dependencia tienen la jubilación que les corresponde por los años de aportes, y también un sueldo que deben volver a acordar con el empleador. El costo laboral baja, pero no mucho. Entre el trabajador y el empleador hay un ahorro del 7.5% del sueldo en cuanto

a costo laboral total. Si se hace un descuento que va para el fondo Nacional de Empleo que es el seguro de desempleo (Vescovo, 2019).

Es decir que al reincorporarse un trabajador jubilado es necesario que se termine el contrato por el cual ha podido acceder al beneficio de la jubilación exigidos por la ley, así como realizar la indemnización pertinente logrando con este proceso no dejar de lado el beneficio de la pensión jubilar, y lo más importante no confundir aquel contrato de continuidad, esto con el fin de tener claro la antigüedad del trabajador en el momento de la indemnización por despido, ya que esta indemnización se contabilizara a partir de la fecha de jubilación o la fecha de la firma de un nuevo contrato de trabajo. El trabajador que quiera continuar laborando lo hará de acuerdo a sus aptitudes y capacidades por lo cual generalmente no todos trabajarán a tiempo completo, necesariamente necesitarán un horario flexible (Saldisuri, 2023).

Cabe mencionar que aquel trabajador que continúe laborando a pesar de haberse acogido a su jubilación debe cumplir con la obligación de los aportes y contribuciones previsionales del sueldo como activo, el mismo que de ninguna manera modificara el monto de la jubilación que perciben ya que el mismo no suma. En el caso de la salud de los jubilados al estar a cargo del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI) los jubilados que hayan decidido continuar laborando pueden acceder a ella a más de la cobertura de salud superior que les pueda brindar el empleador (Saldisuri, 2023).

En este país a pesar de que no existen muchas empresas que contratan personas jubiladas las pocas que han experimentado este tipo de contratación aseguran buscar personas con alta experiencia en cuanto a las necesidades presentadas expertos en orientar consultas, dudas y reclamos; esto ha servido en gran medida ya que se ha evitado entrar en conflictos intergeneracionales, es decir que las personas jubiladas pueden solventar

cualquier problema gracias a su experiencia de vida y al tener el conocimiento requerido puede manejar de mejor manera los negocios entre socios nacionales e internacionales demostrando así que la reinserción al campo laboral de jubilados es escasa pero anhelan que sigan sumando más empresas e instituciones que lleguen a valorar el gran potencial de saberes adquiridos de este grupo de personas (Vescovo, 2019).

En Colombia en primera instancia manifestaremos a la Constitución política de Colombia que de acuerdo a su artículo 54 establece la obligación del Estado y empleadores ofrecer formación, habilitación personal y técnicas a quienes lo requieran, por ende, debe ser el Estado quien debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar así mismo deberá garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde a sus condiciones de salud; es decir que desde la Constitución han buscado promover la continuidad laboral de personas jubiladas. Así mismo la Ley 344 de 1996, en la cual define las normas para racionar el gasto público, el artículo 19 establece que el servidor público que adquiera el derecho a disfrutar de su pensión de vejez o jubilación podrá optar por dicho beneficio o continuar vinculado al servicio, hasta que cumpla la edad de retiro forzoso. De esta manera se manifiesta que los docentes universitarios podrán hacerlo hasta por diez años más. La asignación pensional se empezará a pagar solamente después de haberse producido la terminación de sus servicios en dichas instituciones (Posada, 2023).

También se ha pronunciado mediante la Sentencia C-584 de 1997 de la Corte Constitucional en la cual manifiesta que los derechos al salario y a la pensión deben ser entendidos como complementarios, dado que el uno como el otro pretenden el sostenimiento económico del trabajador y pensionado respectivamente, reflejando de esta forma la inclusión laboral de aquellas personas jubiladas que son cabeza de hogar y que necesariamente muy aparte de las pensiones por jubilación necesitan un ingreso más para

poder sostener la economía de la familia, de igual modo sentirse útiles para la sociedad. A pesar de que en Colombia no existe restricciones en cuanto a la edad de la continuidad laboral de los jubilados existe ciertas excepciones así lo establece la Ley de 1996 N°344 en su artículo 19 en la cual se menciona que una persona pensionada del sector público no podrá seguir trabajando en el mismo sector más sin embargo si lo podrá hacer dentro del sector privado, mientras que aquellos pensionados del sector privado podrán seguir laborando en cualquier área, es decir puede continuar tanto en el privado como también lo puede realizar en el público (Posada, 2023).

En México el sistema de jubilación en México está diseñado para proporcionar seguridad económica a los trabajadores una vez que alcanzan la edad de retiro. Este sistema se fundamenta en las leyes del Seguro Social y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las cuales establecen un marco para las pensiones y los ahorros destinados a la jubilación. (CEFP). Desde la reforma de 1997, el sistema se divide en dos regímenes: el régimen de 1973, aplicable a quienes se afiliaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) antes de esta fecha, y el régimen de 1997, que corresponde a quienes se afiliaron posteriormente. En el régimen de 1973, las pensiones se calculan en función del salario promedio de las últimas semanas trabajadas y el tiempo cotizado, lo que significa que los trabajadores que han cotizado más tiempo y han tenido salarios más altos recibirán pensiones más elevadas. En contraste, el régimen de 1997 establece un sistema de cuentas individuales, donde las aportaciones de los trabajadores y los empleadores se depositan en cuentas que generan rendimientos a través de inversiones realizadas por Afores, las administradoras de fondos para el retiro. Cada trabajador es responsable de su propia cuenta, y el monto de la pensión se determinará según el ahorro acumulado y su rendimiento a lo largo del tiempo (Gobierno de México, 2022).

Los trabajadores en México aportan un porcentaje de su salario, que actualmente es del 6.5% para su cuenta individual, mientras que los empleadores contribuyen aproximadamente el 5.15%. Además, el gobierno también aporta un porcentaje que busca mejorar la sostenibilidad del sistema. Las modalidades de pensión incluyen jubilación, invalidez y cesantía en edad avanzada, cada una con requisitos específicos relacionados con la edad, el tiempo de cotización y las condiciones de salud. Los jubilados que han alcanzado la edad de 65 años y han cotizado al menos 1,250 semanas pueden acceder a su pensión por jubilación. Una de las características del sistema es que los beneficiarios pueden reincorporarse al mercado laboral después de jubilarse, ya sea como empleados o trabajadores independientes. Sin embargo, aquellos que reciben pensiones por invalidez podrían ver suspendido su pago si deciden trabajar. (López, 2023).

El monto de la pensión se calcula tomando en cuenta el total acumulado en la cuenta individual, la edad del trabajador al momento de jubilarse y el tiempo cotizado. Además, quienes se reincorporan al trabajo deben seguir realizando aportaciones al sistema, lo que puede aumentar el monto de su pensión futura, pero no afecta la pensión ya otorgada. Por otro lado, el sistema enfrenta desafíos importantes, como la baja tasa de cotización en la economía informal, donde muchos trabajadores no están afiliados al IMSS, lo que limita su acceso a pensiones y a otros beneficios de seguridad social. A pesar de que el sistema busca garantizar una pensión básica, muchos jubilados enfrentan dificultades económicas debido a la insuficiencia de los fondos acumulados, lo que ha llevado a discusiones sobre la necesidad de reformas para mejorar la cobertura y la calidad de las pensiones en el país. (López, 2023)

Además, la educación financiera se ha vuelto crucial, ya que los trabajadores deben comprender cómo funciona el sistema de pensiones y la importancia de ahorrar para su futuro. En la actualidad, las pensiones en México son objeto de atención por parte

del gobierno y organizaciones civiles, que abogan por ajustes que aseguren pensiones más dignas y que incluyan a la población que trabaja en la informalidad, buscando así mejorar la calidad de vida de los jubilados en el país. Con una esperanza de vida en aumento y un creciente número de personas que dependen del sistema de pensiones, se requiere un enfoque integral para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su sector, tengan acceso a una jubilación segura y sostenible (Gobierno de México, 2022).

En Chile el sistema de pensiones en Chile está estructurado principalmente sobre un modelo de capitalización individual, en el que los trabajadores contribuyen a cuentas personales administradas por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Este sistema fue instaurado en 1981, reemplazando un esquema de reparto, y ha sido objeto de diversas reformas para mejorar su efectividad y responder a críticas sobre las bajas pensiones que entrega. En el esquema actual, los trabajadores aportan el 10% de su salario a sus cuentas individuales, y pueden acceder a su pensión una vez alcanzada la edad legal de jubilación, que es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Las pensiones se financian exclusivamente con los ahorros acumulados a lo largo de la vida laboral y los rendimientos generados por las AFP (Subsecretaría de Previsión Social-Gobierno de Chile).

Además de las pensiones basadas en la capitalización individual, existe un pilar solidario, financiado por el Estado, que busca apoyar a aquellos que no han podido ahorrar lo suficiente para una pensión digna o que no han cotizado lo necesario para acceder a la pensión mínima. Este pilar incluye la Pensión Básica Solidaria (PBS), destinada a quienes no tienen derecho a una pensión contributiva, y el Aporte Previsional Solidario (APS), un complemento a las pensiones bajas. A lo largo de los años, el sistema ha sido fuertemente criticado por la insuficiencia de las pensiones que ofrece,

especialmente para quienes tienen trayectorias laborales interrumpidas o han cotizado durante pocos años. Las mujeres, en particular, suelen recibir pensiones más bajas debido a menores salarios y menos años de cotización, ya que se jubilan antes y muchas veces tienen interrupciones laborales por motivos de cuidado. (Lavín, 2024). En respuesta a estas críticas, el gobierno de Gabriel Boric impulsó una reforma previsional en 2023 que busca introducir mayor solidaridad al sistema. Entre las medidas propuestas está el incremento de la cotización obligatoria del 10% al 16%, con el 6% adicional siendo aportado por los empleadores. Una parte de este aumento se destinaría a cuentas individuales y otra parte a un fondo común, con el fin de aumentar las pensiones de los más vulnerables. También se ha propuesto la creación de una entidad estatal que pueda gestionar los fondos previsionales como alternativa a las AFP privadas, con el objetivo de reducir las comisiones que cobran estas empresas y mejorar la administración de los fondos. La reforma también busca fortalecer el pilar solidario para mejorar las pensiones mínimas y complementar las pensiones bajas (Palazzo, 2024).

PAÍS	EDAD	SISTEMA DE JUBILACIÓN	APORTACIONES	REQUISITOS DE APORTE	PENSIÓN MÍNIMA
Argentina	Entre los 60 y 65 años.	Sistema de Reparto y Capitalización.	17 % del salario.	30 años de aporte.	Aproximadamente 29,000 ARS.
Colombia	Entre los 57 años y 62 años.	Sistema de Reparto y Ahorro Individual.	16 % del salario.	1,3000 semanas de cotización.	Aproximadamente 1 salario mínimo.
México	65 años.	Sistema de Ahorro para el retiro.	6.5 % del salario.	1,250 semanas de cotización.	Aproximadamente 2,600 MXN.
Chile	Entre los 60 y 65 años.	Sistema de Capitalización Individual.	10 % del salario.	20 años de cotización.	Aproximadamente 210,000 CLP.

Ecuador	65 años	Sistema de Seguridad Social.	9.45 % del salario.	30 años de aportes.	Aproximadamente 424 USD.
---------	---------	------------------------------	---------------------	---------------------	--------------------------

Nota. Fuente: Sisa Cango, Erika Quizhpe.

Análisis de una posible normativa que promueva la jubilación flexible.

En los últimos años, muchos países han enfrentado desafíos en sus sistemas de pensiones debido al envejecimiento de la población, la prolongación de la esperanza de vida y los cambios en el mercado laboral, falta de mano de obra joven. Estos factores han incrementado la presión sobre los sistemas de seguridad social y las finanzas públicas. En América Latina, donde los sistemas de jubilación varían significativamente entre países, se ha comenzado a explorar la jubilación flexible como una solución potencial.

El objetivo de este análisis es evaluar la viabilidad de una normativa que promueva la jubilación flexible en la región, estudiando tanto sus implicaciones económicas y sociales como sus posibles bases legales. La jubilación flexible se refiere a un modelo en el cual los trabajadores, al llegar a la edad de retiro, pueden optar por trabajar de manera parcial o con horarios reducidos, mientras comienzan a recibir una porción de su pensión. Esta forma de retiro gradual permite mantener a las personas mayores activas en el mercado laboral, adaptando su nivel de participación según sus capacidades y necesidades personales.

La jubilación es un beneficio de carácter social que compensa a aquellos trabajadores que han trabajado por años dándoles la oportunidad de cobrar una pensión, pero a más de ello trae otros beneficios como el acceso a la salud para el jubilado, así como para sus hijos siempre y cuando sean menores a 18 años, también tienen acceso a los préstamos hipotecarios y los quirografarios. Sin embargo, la rigidez del sistema ha contribuido a que los jubilados cesen definitivamente sus actividades al llegar a una edad determinada, pues esto ha implicado un retiro forzoso que muchos jubilados no lo desean ya que la situación

actual de nuestro país tanto la economía, salud no permiten conformarse tan solo con los beneficios de la jubilación ya que es necesario seguir trabajando para tener una buena calidad de vida.

Ecuador cuenta con un sistema de pensiones gestionado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), basado principalmente en un esquema de reparto, donde los trabajadores activos financian las pensiones de los jubilados. Actualmente, la edad de jubilación está establecida en 60 años con al menos 30 años de aportes, o en 65 años con un mínimo de 15 años de aportes, 70 años de edad con 10 años de aporte. El sistema ecuatoriano enfrenta desafíos como la alta informalidad laboral, el envejecimiento poblacional y la necesidad de asegurar la sostenibilidad financiera del IESS.

En nuestro país el sistema de salud pública incluyendo el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) enfrenta críticas por la falta de calidad y recursos necesarios para brindar una atención médica adecuada, con mayor importancia a las personas jubiladas con necesidades específicas, por la infraestructura deficiente, la falta de personal de la salud, y sobre todo el desabastecimiento tanto de medicamentos como insumos médicos son los principales problemas que afecta la atención medica; esta situación ha llevado a que las personas jubiladas se vean en la necesidad de buscar una atención medica privada por lo cual al ser un gasto adicional requiere de un ingreso económico adicional que lo pueden conseguir a través de un trabajo.

Otra de las situaciones que trae vulnerabilidad a los jubilados es la crisis económica que enfrenta el país, ya que muchos de ellos no han estado recibiendo su pensión jubilar de forma regular y oportuna, generando de esta manera incertidumbre y preocupación puesto que los jubilados dependen de estas pensiones para cubrir sus necesidades básicas.

Pese a que el Estado ha buscado precautelar el respeto a la dignidad y vida de los trabajadores a través de remuneraciones y retribuciones justas el mismo que se dio gracias a la lucha constante de varios años, sin embargo, se ha dejado de lado la situación de los jubilados atribuyéndoles simplemente los beneficios de la jubilación sin preocuparse por el futuro de estas personas. Es por ello que se debe implementar una jubilación flexible en la cual se les conceda a los jubilados continuar laborando, una persona jubilada al contar con beneficios de por vida por haber alcanzado la edad requerida no necesita que se le afilie nuevamente en el IESS por ende el trabajo por horas es lo adecuado ante esta situación.

Pese a que el Estado ha buscado precautelar el respeto a la dignidad y vida de los trabajadores a través de remuneraciones y retribuciones justas el mismo que se dio gracias a la lucha constante de varios años, sin embargo, se ha dejado de lado la situación de los jubilados atribuyéndoles simplemente los beneficios de la jubilación sin preocuparse por el futuro de estas personas. Es por ello que se debe implementar una jubilación flexible en la cual se les conceda a los jubilados continuar laborando, una persona jubilada al contar con beneficios de por vida por haber alcanzado la edad requerida no necesita que se le afilie nuevamente en el IESS por ende el trabajo por horas es lo adecuado ante esta situación. La opción de continuar trabajando les permitiría incrementar su estabilidad económica sin poner en riesgo su salud o exigir un esfuerzo laboral excesivo. Más allá del aporte de una pensión, en muchos casos insuficiente para cubrir todos sus gastos, la oportunidad de trabajar de forma flexible ayudaría a reducir la dependencia financiera y les proporcionaría un respiro económico, permitiéndoles manejar sus propios recursos con mayor libertad.

Esta opción permitiría que los jubilados se mantengan productivos y económicamente seguros, dando también al Estado la posibilidad de aprovechar su experiencia en áreas específicas, en lugar de relegarlos a una vida de dependencia.

El concepto de jubilación flexible y la posibilidad de trabajo por horas para jubilados en Ecuador plantea una transformación interesante en el mercado laboral, especialmente desde la perspectiva de los empleadores y en la manera de estructurar el sistema de aportes al seguro social. Para los empleadores, el modelo de contratación por horas puede resultar atractivo, ya que se beneficiarán de la experiencia de los jubilados sin la necesidad de realizar aportes convencionales al sistema de seguridad social, dado que los trabajadores jubilados ya cuentan con la cobertura correspondiente. Sin embargo, esta modalidad también plantea desafíos en cuanto a la adecuación de la normativa laboral y los incentivos financieros.

La exoneración de la afiliación obligatoria para jubilados podría reducir costos para los empleadores, ya que no tendrían que realizar la retención de los aportes (del 9.45% en Ecuador) empleadores se limitarían a realizar un pago íntegro al trabajador jubilado, sin descuentos adicionales destinados al seguro social, ya que el jubilado mantiene su cobertura médica y su derecho a pensión por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto representa un incentivo financiero directo, especialmente para empresas que buscan empleados con experiencia específica y que valoren la flexibilidad en la cantidad de horas contratadas.

Desde el punto de vista de la normativa laboral, el contrato por horas para jubilados también requeriría que se definan condiciones claras sobre el tipo de relación laboral y los derechos específicos en cuanto a estabilidad y acceso a condiciones justas de empleo, sin que se traduzca en precarización. El marco jurídico debe proteger que los jubilados reciban una remuneración justa y proporcional a sus horas trabajadas, además de asegurar que no existan conflictos con su derecho a la pensión. Al no requerir que los empleadores asuman cargas patronales convencionales en estos casos, la legislación debería también prever

mecanismos que regulen la proporción de horas, el pago de compensaciones y una retribución adicional en caso de trabajo extraordinario o bajo circunstancias especiales.

Para los empleadores, la contratación por horas de jubilados podría mejorar la eficiencia de sus operaciones. Esto sería especialmente ventajoso en sectores que demandan experiencia específica o que requieren labores en horarios limitados o en proyectos con duración determinada, ya que los jubilados pueden ofrecer una combinación de experiencia y flexibilidad sin representar un compromiso de afiliación permanente al sistema de seguridad social, porque ya cuentan con ese beneficio, esta flexibilidad también permite a las empresas mejorar la planificación de sus recursos humanos, permitiéndoles contar con trabajadores altamente calificados para tareas críticas sin el costo completo de una contratación convencional.

En conjunto, esta dinámica fomenta un ambiente laboral intergeneracional donde la experiencia y el conocimiento profundo se complementan con las necesidades cambiantes del mercado actual. Así, la contratación por horas de jubilados no solo aporta a la eficiencia empresarial, sino que también permite a los jubilados seguir siendo parte activa y valorada de la economía, generando un círculo de beneficios continuos que favorece tanto a las organizaciones como a los profesionales jubilados.

Sin embargo, estas diferencias pueden interpretarse como un reconocimiento a su contribución laboral previa y la situación especial de ser pensionados. La ausencia de aportes también plantea el desafío de asegurar que la contratación de jubilados no sustituya el empleo de nuevos talentos, dado que el ahorro en aportes podría hacer que los empleadores prefieran jubilados sobre candidatos no jubilados en algunas circunstancias. La normativa debería considerar estas situaciones para evitar posibles distorsiones en el mercado laboral

y establecer límites o regulaciones sobre la proporción de trabajadores jubilados en ciertas industrias o sectores.

Desde la perspectiva de los trabajadores jubilados, la posibilidad de trabajar bajo un contrato por horas sin la retención del 9.45% en contribuciones al seguro social representa una ventaja económica significativa. Esta ventaja radica en que, al haber cumplido los requisitos para la jubilación, los jubilados ya cuentan con acceso garantizado a servicios de seguridad social, incluida la pensión y los servicios de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Esto convierte el ingreso por el trabajo por horas en un complemento neto a sus beneficios, que contribuye a mejorar su estabilidad económica sin comprometer los derechos ya adquiridos.

Este beneficio de obtener el salario completo, sin retenciones y comprometiendo el valor de hora de trabajo calculada con base a todos los beneficios laborales vigentes y legales; y, podría traducirse en un incentivo para que los jubilados continúen activos laboralmente. La percepción del salario íntegro incrementa su poder adquisitivo y permite que el jubilado destine este ingreso adicional a mejorar su calidad de vida, cubrir gastos personales, o incluso apoyar económicamente a sus familias, en lugar de destinar una parte a contribuciones que ya no les son requeridas. En lugar de verse afectado por la carga fiscal convencional, el jubilado recibe el beneficio completo de su trabajo, lo cual genera una mayor motivación y compromiso con el empleo, sobre todo en actividades en las que puede aplicar su experiencia y habilidades de manera flexible y adaptada a sus necesidades y capacidades actuales.

A nivel de bienestar, esta modalidad también ofrece a los jubilados una vía para mantenerse activos, física y mentalmente, sin las exigencias de un empleo de tiempo completo y sin la presión de asegurar contribuciones adicionales para el sistema de

pensiones. Al mantener un rol activo, pueden evitar los efectos negativos que a menudo trae la desvinculación laboral total, como el aislamiento o la disminución de la autoestima. La flexibilidad del trabajo por horas les permite conservar una rutina que se ajusta a su estilo de vida, optimizando su equilibrio entre trabajo y descanso y manteniéndolos integrados en el ámbito laboral y social.

Sin embargo, también es necesario abordar la importancia de asegurar condiciones laborales justas en este tipo de contratos. Aunque el jubilado recibe el salario sin retenciones, es fundamental que la normativa laboral proteja que los ingresos obtenidos sean proporcionales al valor de su trabajo y que el jubilado cuente con las mismas garantías frente a cualquier eventualidad que pueda surgir en el lugar de trabajo. Esto incluye protección contra el abuso de la modalidad por horas, como la falta de previsión de descansos o la extensión innecesaria de horas laborales, acoso laboral, etc.

La propuesta de consulta popular de abril del año en curso, del presidente de la República del Ecuador Daniel Noboa Azín, que busca implementar contratos de trabajo por horas en Ecuador, presenta una estructura de pago que incluye rubros como el décimo tercer sueldo y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado. Integrar esta propuesta en el contexto de una jubilación flexible permitiría a los jubilados acceder a estos beneficios económicos de manera proporcional, sin necesidad de estar sujetos a un contrato laboral de tiempo completo o a una nueva afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (Primicias, 2024).

En este esquema de contratación por horas, los jubilados tendrían la oportunidad de percibir un pago que, además de su salario, incluye beneficios adicionales como el décimo tercer sueldo, el décimo cuarto sueldo, vacaciones, fondos de reserva, calculados proporcionalmente a las horas trabajadas. Esta modalidad les proporcionaría ingresos

adicionales, reforzando su estabilidad económica sin comprometer su tiempo completo ni poner en riesgo su estado de jubilación. Este esquema de pago adaptado a la realidad de los jubilados garantiza que reciban una compensación justa y completa, adecuada a las necesidades de quienes desean seguir activos en el mercado laboral, pero en una modalidad de menor compromiso.

Otro aspecto relevante es que, al no estar obligados a contribuir nuevamente al IESS, el ingreso neto recibido por el jubilado bajo esta modalidad de contrato se convierte en una retribución que preserva su autonomía financiera y reconoce el esfuerzo de años de trabajo previo. Esta modalidad se convierte en una opción atractiva para aquellos que, aunque han cumplido con sus requisitos para jubilarse, desean seguir siendo económicamente activos sin que esto afecte su derecho a la pensión y otros beneficios adquiridos.

El contrato por horas para personas jubiladas no vulneraría ningún tipo de derecho es más traería consigo beneficios, pues generaría nuevas plazas de empleo como, por ejemplo: medio tiempo, tiempos parciales, etc., lo cual sería favorable para los profesionales jóvenes, quienes seguirían aportando mensualmente al seguro social. El contrato por horas fue eliminado por considerarse una forma de precarización laboral, el mismo que se refiere a que los trabajadores están expuestos a condiciones laborales inestables, sin protección social y bajos salarios; es decir se consideraba que este tipo de contrato fomentaba la explotación laboral, sin embargo desde el enfoque de beneficio para el jubilado no lo es, puesto que pueden continuar laborando si así lo requieren y ya no necesitarían una afiliación al seguro social ya que ellos ya cuenta con el beneficio de este servicio. Es necesario realizar un enfoque sobre el impacto que puede causar este tipo de contrato dependiendo la edad y necesidades de los trabajadores.

En este sentido sería de gran importancia analizar la posibilidad de crear un contrato por horas específicamente para los jubilados tomando en cuenta sus necesidades, de esta manera se estaría logrando un aprovechamiento a la gran experiencia que poseen. En esta situación la implementación de la jubilación flexible requeriría cambios en el Código del Trabajo para permitir formas de trabajo más flexibles para los trabajadores en edad de jubilación. Para la implementación de una jubilación flexible se tendría en cuenta varias reformas laborales necesarias las cuales incluirían, modalidades de contratos específicos para trabajadores mayores de 60 años, que contemplen empleo por horas, con garantías de incluir disposiciones que protejan a los trabajadores mayores contra la discriminación laboral, garantizando que el trabajo por horas no resulte en condiciones menos favorables.

La jubilación flexible también abordaría la situación de quienes reciben la jubilación por invalidez, ya que sería necesario revisar si aquellos que deseen reincorporarse cumplen con los requisitos. Si se reincorporan al trabajo, el beneficio de la jubilación por invalidez podría ser suspendido o reducido, dependiendo del caso.

En cuanto a la jubilación por invalidez que es otra de las formas de retiro laboral aquel beneficio que se otorga de manera anticipada por alguna enfermedad o discapacidad permanente y que por ello no pueden continuar laborando tal como lo señala el Art.84 de la Ley Orgánica de Discapacidades que no exige un requisito mínimo de aportaciones al seguro social; sin embargo, si desea seguir laborando es necesario que se realice una revisión del beneficio de la jubilación por invalidez para con ello verificar si realmente cumple con los requisitos establecidos, ya que puede haber una suspensión de este beneficio si la persona vuelve a trabajar, o en ciertos casos va existir una reducción del monto del beneficio esto dependiendo del caso que se presente.

Para que la persona jubilada por invalidez pueda volver a laboral es necesario tener claro la existencia de diferentes tipos de incapacidades existentes que pueden ser: incapacidad permanente absoluta es la situación de enfermedad sea común o general después de haberse sometido al tratamiento presenta lesiones definitivas que impiden desarrollar actividades laborales ya que su capacidad laboral es nula por lo cual no puede realizar ningún tipo de trabajo, así también existe la incapacidad permanente total pero con facultad remanente de laborar esto quiere decir que después de haberse sometido al tratamiento adecuado posee una capacidad laboral parcial, es decir que esta persona puede realizar algunos trabajos, pero con limitaciones. En cuanto a la incapacidad parcial o temporal se refiere a una situación temporal de enfermedad o lesión por lo cual se encuentra impedido de laborar, es decir solo se le impide laborar mientras dure su tratamiento o lesión ya que no ha perdido su capacidad laboral y puede seguir realizando cualquier tipo de trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

Para cada tipo de incapacidad se aplica situaciones diferentes por lo cual a continuación vamos a ejemplificar para una mejor comprensión. Por ejemplo en el caso de la incapacidad permanente una persona al sufrir un accidente de tránsito y luego de los tratamientos adecuados le declaran con discapacidad permanente, pero si desea volver a trabajar pese a su condición y encuentra un trabajo adaptado a sus capacidades que muy difícilmente lo podrá hacer ya que estas personas requieren de cuidados constantes puede perder el 100% de su pensión por invalidez ya que de acuerdo a las reglas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social si la persona posee una jubilación por invalidez total no puede trabajar y consecuentemente esta institución puede revisar la condición de invalidez para comprobar si la persona continua o no incapacitada (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

No sucede lo mismo cuando una persona tiene una incapacidad permanente por alguna enfermedad o accidente pero su capacidad laboral no se encuentra afectado como por ejemplo si una persona al sufrir una lesión en sus piernas le detectan discapacidad permanente, esta persona puede trabajar en otras actividades laborales como en consultoría, trabajos que no requieran esfuerzos físicos o en tareas que no necesite movilidad, en este caso su pensión por invalidez se reduce en un 40%, es decir si esta persona antes de trabajar recibía una pensión jubilar por invalidez de \$1000 ahora que se ha reincorporado al trabajo su pensión se ajusta a \$600 por mes, este proceso lo realiza el IESS en una revisión constante para brindar un servicio en igualdad de condiciones (Asamblea Nacional Constituyente, 2001).

Para llegar a determinar la magnitud de capacidades o incapacidades es necesario realizar evaluaciones tanto medicas como laborales de esta manera se aseguraría de manera correcta la posibilidad que estas personas tienen para volver a trabajar de acuerdo a sus condiciones y capacidades sin vulnerar sus derechos. Así como el Estado y el sistema de seguridad social se han preocupado por brindar, adecuar y acceder a beneficios de personas con discapacidad, así mismo es necesario que se tome en consideración la situación de los adultos mayores en cuanto a su reincorporación laboral a más del beneficio de su pensión, por ello es necesario una nueva reforma que beneficie a los jubilados y empleadores para que puedan continuar trabajando sin importar su edad. De igual manera también fomentaría una sociedad más inclusiva y permitiría que los adultos mayores mantengan un papel activo, adaptado a sus necesidades y condiciones. Aseguraría que la jubilación sea una etapa de la vida en la que se pueda elegir entre el retiro completo o la participación laboral adaptada, promoviendo la autonomía de los jubilados, garantizando su bienestar y respetando sus derechos al tiempo que permite aprovechar sus contribuciones al mercado laboral.

Un aspecto fundamental en este caso sería la implementación de incentivos fiscales dirigidos a las empresas que contraten a jubilados. Estos incentivos podrían incluir, por ejemplo:

- Una Reducción de Impuestos en el SRI aportaría a las empresas que contraten jubilados en modalidad de trabajo por horas se les podrían ofrecer deducciones fiscales o créditos en sus declaraciones de impuestos al Servicio de Rentas Internas (SRI). Esta reducción podría aplicarse en el pago de impuestos sobre la renta o en otros gravámenes empresariales, compensando parte del costo laboral y motivando la contratación de jubilados.
- Un acceso preferencial a créditos o financiamientos a empresas que adopten esta modalidad laboral podrían obtener acceso preferencial a líneas de crédito o financiamiento del Estado. Estos créditos, diseñados para promover el empleo inclusivo, podrían ofrecer tasas de interés preferenciales o incluso plazos extendidos de pago, permitiendo a las empresas expandir sus operaciones y obtener recursos adicionales para su desarrollo.

Estos incentivos ayudarían a mitigar las preocupaciones financieras de los empleadores sobre la contratación de personas mayores, y también contribuirían a la creación de entornos laborales más diversos e inclusivos. El apoyo financiero y técnico no solo permitiría que los jubilados puedan desarrollar negocios sostenibles, sino que también contribuiría a la diversificación de la economía nacional y a la generación de empleo para otros sectores de la población.

CONCLUSIONES:

- En Ecuador, la jubilación flexible es una necesidad urgente, principalmente por el envejecimiento de la población y la presión sobre el sistema de pensiones. Esta modalidad beneficiaría tanto a los trabajadores como al sistema económico del país:
- Una jubilación flexible cubriría necesidades y deseos de personas mayores permitiéndoles mantener dentro de su actividad laboral de manera flexible, ya que esto es un beneficio tanto para el trabajador como para la sociedad; una jubilación flexible aporta al mejoramiento de la calidad de vida y salud de la persona jubilada, pese a que nuestro país se encuentra con una de las tasas más altas en pensiones existen casos en los que necesariamente la persona adulta mayor debe continuar trabajando para así poder mantener su hogar al mismo nivel.
- Al permitir que los jubilados sigan trabajando, se reduce el número de personas que dependen completamente del sistema de pensiones, lo que podría aliviar la presión sobre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- Promover la jubilación flexible fomenta entornos laborales más inclusivos, en los que se valora la experiencia y el conocimiento acumulado por las personas mayores. Además, contribuye a la generación de empleo y al dinamismo de la economía al permitir que las personas mayores sigan siendo productivas.

RECOMENDACIONES:

Establecer una Normativa de Jubilación Flexible: Es fundamental desarrollar y promulgar una normativa que permita a los jubilados trabajar sin perder sus beneficios de pensión. Esta regulación debe facilitar la combinación de empleo y pensión, incentivando así la reincorporación laboral de las personas mayores. Es importante que se contemple la posibilidad de que los jubilados trabajen en empleos a tiempo por horas, lo que les permitiría recibir ingresos adicionales sin comprometer su derecho a la jubilación. Esta normativa debería ser inclusiva y adaptarse a las necesidades y deseos de cada jubilado, permitiendo que tomen decisiones informadas sobre su trabajo.

Implementar Condiciones Laborales Adecuadas: La normativa debe incluir condiciones laborales específicas que respeten la autonomía de los jubilados y garanticen su protección. Es esencial evitar que los jubilados sean expuestos a trabajos que puedan comprometer su salud. Se deben establecer modalidades laborales que consideren las limitaciones físicas de las personas mayores, promoviendo trabajos que sean apropiados y menos exigentes. Además, es necesario establecer un marco que ofrezca flexibilidad en los horarios y que minimice el estrés, permitiendo a los jubilados equilibrar sus responsabilidades laborales y su bienestar personal.

Promover Capacitación y Actualización de Habilidades: Para asegurar que los jubilados puedan participar activamente en el mercado laboral, es crucial ofrecer programas de capacitación continua, especialmente en tecnologías y habilidades relevantes para el trabajo actual. Estos programas deben ser accesibles y estar diseñados para atender las necesidades específicas de los jubilados, ayudándoles a mantenerse competitivos y actualizados en un entorno laboral en constante cambio. Asimismo, se deben fomentar iniciativas que promuevan el aprendizaje intergeneracional, donde los trabajadores más jóvenes puedan

compartir sus conocimientos tecnológicos con los jubilados, fortaleciendo así un ambiente colaborativo y de aprendizaje mutuo.

Fomentar una Nueva Percepción de la Vejez en la Sociedad: Es vital trabajar en campañas de sensibilización que modifiquen la percepción social de la vejez y el trabajo. Estas iniciativas deben destacar las contribuciones valiosas de los jubilados en el ámbito laboral y social, resaltando su experiencia y conocimientos. Se deben implementar programas que promuevan la inclusión de las personas mayores en el mercado laboral, así como en actividades comunitarias, para cambiar la narrativa de la vejez como una carga y presentar a los jubilados como activos valiosos para la sociedad. Además, es importante involucrar a empresas y organizaciones en esta labor, para que reconozcan y valoren la importancia de un trabajo diverso, que incluya a personas mayores.

Referencias Bibliograficas

- Aguilar, P. M., Trapero, F. G., & Parra, y. J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad . Methaodos, 1-16.
- Alvarado, J., León, I., & Figueroa, J. (2020). Derechos constitucionales y contexto de los adultos mayores en Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 950-960.
- Arza, C. (s.f.). Asuntos de Genero. Obtenido de Asuntos de Genero: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/el_diseno_de_los_sistemas_de_pension_es_y_la_igualdad_de_genero._camila_arza._.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2001). Ley de Seguridad Social. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 465, 30 de noviembre de 2001.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 167,16 de diciembre de 2005.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). Ley Organica de Servicio Público. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial 1008 de 19 de mayo de 2017.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2019). Ley Organica de las Personas Adultas Mayores. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 484 del 9 de mayo de 2019.
- Balseca, C. V. (2020). Los derechos humanos laborales de las personas adultas mayores en el sector público . Quito , Ecuador : Universidad Andina Simón Bolívar .
- Bermúdez, D. M., & Jiménez, L. D. (2022). La falta de oportunidades laborales a los adultos mayores en Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 572-579.
- Bonilla, L. A. (2019). La Jubilación un derecho de los trabajadores o una mera prestación de la seguridad social Ecuatoriana . Revista de Investigación Enlace Universitario .
- Casalí, P., Jaramillo, D., Toledo, A., & Vallejo, F. (2023). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Seguridad%20económica%20de%20personas%20adultas%20mayores%20en%20Ecuador.pdf>
- CEFP. (s.f.). Obtenido de CAMARA DE DIPUTADOS : <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/investigaciones/inv4.pdf>
- Chiesa, R., & Sarchielli, G. (2008). Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la sociedad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24(3), 365-388.
- Childers, L. (29 de NOVIEMBRE de 2023). AARP . Obtenido de AARP : <https://www.aarp.org/espanol/trabajo/exito-laboral/info-2023/jubilacion-flexible-es-adecuada-para-ti.html>

- Cisneros, M., Estupiñán, Y., Mancero, R., Páez, R., Romero, S., & Simbaña, L. (11 de 11 de 2023). Debate sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones de Ecuador. Ambato, Ecuador.
- Cobee Team . (24 de Abril de 2024). Cobee a pluxee company . Obtenido de Cobee a pluxee company : <https://cobee.io/blog/diversidad-generacional/>
- Esquivel, H., Icart, M., & Sgorbini, G. (2006). Reinserción y Continuidad Laboral del Adulto Mayor Jubilado. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Obtenido de <https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/05e002c7-f3e3-43cd-9da7-b4154a2c565b/content>
- Figuroa, I. N. (2023). La Jubilacion como Derecho Social y Humano . Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social , 101-105.
- Fundación Triangle Grupo. (10 de Abril de 2019). Obtenido de Fundación Triangle Grupo: <https://www.fundaciontriangle.org/blog/discriminacion-laboral-principales-causas-en-mayores-de-45-anos/>
- Galiano, G., & Bravo, I. (2019). La seguridad social en Ecuador: breves apuntes sobre sus deficiencias y beneficios. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 527-549.
- Gianella, N. D. (2014). Repositorio UCSG. Obtenido de Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2547/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-24.pdf>
- Gobierno de México. (24 de Agosto de 2022). Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/pensionissste/es/articulos/te-explicamos-el-regimen-de-la-ley-de-1997-del-imss?idiom=es>
- Hernández, G. (2009). Cese de la Actividad Profesional y Preparacion para la Jubilacion. Cuadernos de Relaciones Laborales, 27(2), 63-81.
- Huenchuan, S. (2018). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Perspectiva regional y de derechos humanos . Santiago : Naciones Unidas .
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s.f.). Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: https://www.iess.gob.ec/en/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/el-jubilado-de-vejez-puede-volver-a-trabajar-con-otro-empleador/10174?redirect=http%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fen%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3D0%26p
- La Hora. (5 de agosto de 2023). Red Latinoamericana de Gerontología. La Hora. Obtenido de <https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=5152#:~:text=La%20historia%20de%20Marta%20Vivas,emprender%20y%20alcanzar%20nuevas%20metas.>
- Lavín, C. M. (2024). Informe Estadístico Trimestral Pensión Garantizada Universal y Pilar Solidario. en C. M. Lavín. Jefe Dirección de .
- López, B. R. (2023). Sostenibilidad Social y Financiera de las pensiones en México . Observatorio de Financiamiento para el Desarrollo, 9 .

- Lucero, K. (2021). La sostenibilidad de la seguridad social en Ecuador pende de un hilo . Gestion Digital .
- Marín, K. A., Maldonado, P. C., & Olmedo, y. J. (2020). “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador”. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Mesa, A. A. (2019). Los sistemas de pensiones en la encrucijada Desafíos para la sostenibilidad en América Latina . En A. A. Mesa. CEPAL.
- Moragas, R. M. (2012). Jubilacion siglo XXI: salud, dinero y amor. España: Palibrio.
- Morán, I. A. (2022). Comunicacion y diversidad . Enfoque de la comunicación .
- Moyano, J. A. (2021). Jubilación Patronal en Ecuador. Universidad Central del Ecuador.
- Muros, A. (2021). La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Estudios Doctrinales, 91-112.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (s.f.). Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos: <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2022/02/13-El-derecho-humano-a-la-seguridad-social.pdf>
- Nagusi Intelligence Center. (2019). Como desarrollar modelos inclusivos con las personas mayores en el ambito laboral? Barcelona: Bizkaia.
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo . (2021). Obtenido de Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo : <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador>
- Olid, C. S., González, M. M., & Esteve, M. N. (2021). El FIn de una etapa: La Jubilación . Athenea Digital, 1-22.
- Organización de Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaracion Universal de Derechos Humanos. Ediciones Legales.
- Organización Internacional del Trabajo . (s.f.). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente.>
- Organización Internacional del Trabajo . (Marzo de 2022). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=57735>
- Orozco, M. (03 de JULIO de 2023). PRIMICIAS . Obtenido de PRIMICIAS : <https://www.primicias.ec/noticias/economia/pensiones-iess-reforma-legal/>
- Palazzo, M. (22 de Junio de 2024). infobae. Obtenido de infobae: <https://www.infobae.com/america/america-latina/2024/06/29/como-es-la-reforma-del-sistema-de-pensiones-chilena-que-busca-destrabar-el-gobierno-de-boric/>
- Posada, K. (2023). Implicaciones de la continuidad laboral de personas pensionadas en Colombia.

- Primicias. (2024). Trabajo por horas: la propuesta del presidente Noboa y sus implicaciones para el empleo. Quito.
- Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. (14 de NOVIEMBRE de 2023). Obtenido de Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo: <https://www.undp.org/es/ecuador/noticias/42-organizaciones-publicas-privadas-y-de-la-sociedad-civil-concluyen-el-proceso-de-inclusion-laboral>
- Quesada, S. P. (2022). El Nuevo Régimen Jurídico de la Jubilacion Forzosa. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 95-110.
- Román, R., & Velasquez, G. (2024). La vulneración y discriminación al Derecho al Trabajo de las personas adultas mayores, una mirada a la realidad ecuatoriana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14.
- Saldarriaga, C., Sigüenza, H., & Gallegos, M. (2023). Artículo 129 de la LOSEP: un Análisis de la Incidencia Laboral y Económica en los Servidores Públicos del Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 38-54. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6.2093>
- Saldisuri, S. (09 de octubre de 2023). Clarín. Obtenido de https://www.clarin.com/servicios/jubilarse-seguir-trabajando-tramite-requiere-aportes-pagar_0_FD9ltuTzYm.html?srsIid=AfmBOoqV92ORQOgatKtv01zsek0oVcY8qaACoaKhtqZ8Xa_X75gFaeYj
- Silva, E., & Andrade, M. (2022). El Abandono de los Adultos Mayores y su Retiro Forzoso de sus Actividades Laborales en la Provincia de Chimborazo en el año 2020. *Universidad Regional Autonoma de los Andes*, 1-31.
- Subsecretaria de Previsión Social-Gobierno de Chile. (s.f.). Obtenido de Subsecretaria de Previsión Social-Gobierno de Chile: <https://previsionsocial.gob.cl/seguridad-social/sistema-de-pensiones/#:~:text=El%20sistema%20de%20pensiones%20chileno,de%20propiedad%20de%20cada%20trabajador.>
- Torres, J., Herrera, C., Meza, H., & Acuña, D. (2024). Bienestar del adulto mayor: una revisión teórica sobre el apoyo que brinda la familia y el estado ecuatoriano. *Código Científico Revista de Investigación*, 1274-1294.
- Urrutia, J., & Palacios, S. (Diciembre de 2020). DSpace de Uniandes. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12113>
- Velasco, A. P. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigma . *FORO*, 1-28.
- Vescovo, A. (2019). Continuidad Laboral De jubilados En Puestos Claves [Tesis de Licenciatura, Universidad Empresarial Siglo 21]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/17914>
- Valarezo, C. (2016). Adulto mayor: desde una vejez "biologica-social" hacia un "nuevo" envejecimiento productivo. *Maskana*, 29-41.

Vleminckx, K. (15 de Febrero de 2023). SOCIEUX+. Obtenido de SOCIEUX+:
<https://socieux.eu/es/blog/el-origen-de-la-seguridad-social/>

Yamuca, J. L., Indio, C. M., Ganchozo, N. Y., & Miranda, E. E. (2022). Análisis de los principales indicadores del mercado laboral y las ramas de ocupación en el Ecuador. *Ciencia Latina*, 903-925.

ANEXOS



Universidad
Católica
de Cuenca

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Sisa Maria Cango Medina portador de la cédula de ciudadanía N° **1105882748**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA JUBILACIÓN FRENTE A LA PRODUCTIVIDAD INTELLECTUAL EN EL ECUADOR, UN ANÁLISIS ENTRE LA NATURALEZA JURÍDICA Y LA EFICACIA”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **10 de diciembre de 2024**

F: 

Sisa María Cango Medina

C.I. 1105882748