

Actuaría C. Ltda.

Desde 1986

ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN
PATRONAL EN EL ECUADOR

PREPARADO POR
ACTUARÍA CONSULTORES CIA. LTDA.

Contenido

1.	EVALUACIÓN GENERAL DE LA JUBILACIÓN PATRONAL	3
1.1	Antecedentes	3
1.2	Objeto del estudio y esquema general	3
1.3	Horizonte de estudio	3
2.	EVOLUCIÓN HISTÓRICA E IMPACTO	4
2.1	Evolución histórica.....	4
2.2	Impacto de la jubilación en el sistema económico	6
3.	SUSTENTO LEGAL DE LA JUBILACIÓN PATRONAL	7
3.1	La Jubilación patronal – Código del Trabajo	7
4.	ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DEL INFORME.....	10
4.1	Composición de las empresas en el Ecuador	10
4.2	Determinación de las reservas matemáticas	13
4.3	Selección, validación y análisis de datos	17
4.4	Análisis de los resultados.....	23
5.	ANÁLISIS DEMOGRÁFICO SALARIAL	24
5.1	Estadísticas y composición demográfica ¡Error! Marcador no definido.	
5.3	Comparativo de planes con otros países	24
6.	OPINIÓN Y RESULTADOS FINALES.....	31
6.1	Análisis y opinión de la seguridad social en el Ecuador	31
	Aspectos Reglamentarios	33
	Información analizada.....	33
6.2	Conclusiones y recomendaciones finales	36
7.	CERTIFICACIÓN.....	38

1. EVALUACIÓN GENERAL DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

1.1 Antecedentes

La realidad política y económica del país ha llevado a que cada vez más las empresas deban realizar estimaciones en el mediano y largo plazo, entre otros aspectos, con el fin de poder garantizar a los empleados el goce de una pensión mensual vitalicia complementaria a la que otorga el IESS, siendo éste un pilar fundamental de la seguridad social en el país.

1.2 Objeto del estudio y esquema general

El presente estudio tiene como objeto evaluar el esquema actual de la jubilación patronal en el Ecuador, proveer información actualizada sobre su alcance y su aplicación en concordancia con el marco legal vigente.

Se busca emitir una opinión sobre el actual sistema de jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y su relación con el esquema de jubilación patronal del Código del Trabajo. Finalmente se realizará un análisis de la tendencia que se establece actualmente en algunos países que utilizan tres pilares para el financiamiento de la pensión jubilar.

1.3 Horizonte de estudio

Con la autorización de tres grandes empresas en el Ecuador, ACTUARIA utilizó la información que reposa en sus archivos con el fin de poder extraer una muestra representativa y obtener datos para la validación y construcción de ejemplos que puedan ser útiles en el presente análisis.

Los datos demográficos y salariales han sido cortados al 31 de diciembre del 2012.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA E IMPACTO

2.1 Evolución histórica

La jubilación patronal se crea en el Ecuador en noviembre de 1938, con el fin de garantizar un tratamiento justo, para aquellos trabajadores que en esa época no podían acceder a los beneficios de la caja del seguro.

Las principales reglas y disposiciones inscritas en el Código del Trabajo todavía se mantienen, sin embargo a lo largo de todos estos años, la jubilación patronal ha sufrido una serie de cambios respecto a los límites y montos de las pensiones, con el fin de garantizar a los Jubilados, montos razonables de acuerdo con la realidad económica.

Mediante el decreto Nro. 316 de noviembre de 1972, se crea la décimo tercera pensión patronal.

Mediante decreto Nro. 495 de Febrero de 1974, se crea la décimo cuarta pensión patronal.

En el año 1978 mediante decreto supremo N° 2225 se establece que la pensión de jubilación patronal tendrá un piso de S/. 1000.

Luego en el año 1979 se establece que la pensión por jubilación patronal no podrá ser inferior al salario mínimo vital. En ese mismo año mediante decreto Nro. 3402 en el mes de abril, se crea la décimo quinta pensión patronal.

Mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia de 18 de mayo de 1982, publicada en el Registro Oficial N° 421 de 28 de enero de 1983, se ratifica el derecho de los empleados tanto a la pensión del IESS, cuanto a la pensión patronal, si el empleado cumple con los requisitos mínimos.

En el año 1991(Ley Reformatoria al Código del Trabajo. Ley N° 133 publicada en el Registro Oficial N° 817 de 21 de noviembre de 1991), se establece una nueva disposición del Código del Trabajo, en donde se indica que una persona que tiene entre 20 y 25 años de tiempo de servicio, podrá ser acreedor de la jubilación patronal proporcional, únicamente si la persona es despedida intempestivamente.

Art.35.-".....INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO.

La fracción de un año se considerará como año completo.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código.

La Ley 19 publicada en el Registro Oficial N° 90 de 18 de diciembre de 1992, crea el Decimosexto sueldo para los empleados del sector público y privado. Cuyo monto es

equivalente a la octava parte del sueldo mensual. El valor mínimo será de la doceava parte de dos salarios mínimos vitales y el máximo de un salario mínimo vital vigente.

El Art. 6 que reforma la Ley de Régimen Tributario Interno aprobadas por el Congreso Nacional, publicado en el R.O. N° 379 del 8 de agosto de 1998:

“14. La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años consecutivos de trabajo en la misma empresa.”

Posteriormente la jubilación patronal seguía presentando algunas reformas. En el R.O Nro. 144 del 18 de agosto de 2000 establece: “En ningún caso la pensión mensual de Jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación”. Luego en el R.O Nro. 359 se establece: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación”.

El Art. 21 de la Ley que reforma los gastos generales deducibles publicado en el Registro Oficial N° 484 del 31 de diciembre del 2001 introduce la siguiente modificación:

"f) Las provisiones que se efectúen por concepto de jubilación patronal de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la fórmula utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo en medio magnético, dentro del mes siguiente de haberlos elaborado, al Servicio de Rentas Internas".

Resolución N. 000167 del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos – mayo/08/2002

“Conforme la disposición del Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, la unificación e incorporación a las remuneraciones de los Décimo Quinto y Sexto Sueldos, se limita exclusivamente a los empleados del sector privado y no a los jubilados patronales debido a que en las mismas no se refiere a éstos últimos; por lo que, no habiendo derogatoria expresa, de los Art.3 de la Ley Reformatoria sobre el Décimo Quinto Sueldo y a las Leyes de Regulación Económica y Control del Gasto Público, de Fomento y de Desarrollo Seccional y 7 de la Ley que instituye el Décimo Sexto Sueldo, los jubilados patronales tienen derecho a seguir percibiendo el décimo Quinto Sueldo y la Décimo Sexta Pensión otorgada en su favor por las indicadas disposiciones; beneficios que serán calculados en la misma forma que los empleados privados venían percibiendo con anterioridad a la unificación salarial.

Esta Resolución deja sin efecto todas las absoluciones anteriores que se haya emitido en sentido contrario.”

El 28 de julio de 2003, luego de una consulta realizada a la Dra. María Fernanda Salazar, Directora Regional del Trabajo, respecto a la definición de “Salario básico unificado” respondió: “En referencia a su inquietud, se entiende como salario básico unificado a lo que el trabajador en general percibe en forma mensual, de conformidad con el Art. 95 del Código del Trabajo, exceptuándose el componente salarial o cualquier otro rubro de carácter social”

En el R.O. Nro. 167 del 16 de diciembre del 2005 se introduce la siguiente reforma: “En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a la remuneración básica mínima unificada media (sic) del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US\$30) mensuales si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US\$20) mensuales, si es beneficiario de la doble jubilación”

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

- La Fe de Erratas publicada en el RO 340 del 23 de agosto de 2006 corrige el error de la expresión “remuneración básica mínima unificada media” por “remuneración básica unificada media”

El Art. 72 de la Ley Reformativa para la Equidad Tributaria del Ecuador, publicado en el R.O. N° 242 del 29 de diciembre del 2007, introduce la siguiente modificación:

"La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actualmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa;"

2.2 Impacto de la jubilación en el sistema económico

Desde la creación de la jubilación patronal en el año 1938 el impacto que ha tenido en el sistema económico y en las empresas ha sido importante.

Las compañías con el fin de cumplir la reglamentación del Código del Trabajo, de la Superintendencia de Bancos y Seguros, Superintendencia de Compañías y el Servicio de Rentas Internas (SRI), deben realizar provisiones anuales de las reservas actuarialmente determinadas y que sirven para dar soporte a los pagos esperados por pensiones y fondos globales de los trabajadores que se acogen al beneficio de la jubilación patronal.

Desde el año 2009 con la aplicación de las normas NIIF, los balances de las compañías en el Ecuador deben reflejar de manera obligatoria estos pasivos laborales.

3. SUSTENTO LEGAL DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

3.1 La Jubilación patronal – Código del Trabajo

La jubilación patronal en el Ecuador está normada por el Código del Trabajo en los artículos 216-219, a continuación la transcripción de dichos textos:

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

1a.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempos de servicio y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

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

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio; y,

c) Por una suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicio, computado de conformidad con los Arts. 207 y 208 a los trabajadores que hubieren ingresado a laborar antes del 17 de noviembre de 1938.(El literal c) en la práctica actualmente ya no se aplica porque se refiere a quienes laboraban desde antes de 1938 y siguen activos.)

2a.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el salario básico unificado medio del último año, ni inferior a US\$ 30 mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, y de US\$ 20 si es beneficiario de doble jubilación.

3a.- 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá recibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que corresponde al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio;

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

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

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

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.-

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

Art. 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, es la siguiente:

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES
EDAD AL DETERMINAR COEFICIENTE VALOR LA RENTA ACTUAL DE LA
RENDA VITALICIA

Edad	Coficiente	Edad	Coficiente
39	13.2782	64	4.5940
40	12.9547	65	4.3412
41	12.6232	66	4.0991
42	12.2863	67	3.8731
43	11.9424	68	3.6622
44	11.5919	69	3.4663
45	11.2374	70	3.2849
46	10.8753	71	3.1195
47	10.5084	72	2.9731
48	10.1378	73	2.8502
49	9.7658	74	2.7412
50	9.3930	75	2.6455
51	9.0223	76	2.5596
52	8.6544	77	2.4819
53	8.2881	78	2.4115
54	7.9218	79	2.3418
55	7.5553	80	2.2787
56	7.1884	81	2.2139
57	6.8236	82	2.1384
58	6.4622	83	2.0704
59	6.1110	84	1.9633
60	5.7728	85	1.8350
61	5.4525	86	1.6842
62	5.1468	87	1.4769
63	4.8620	88	1.2141
		89	0.9473

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

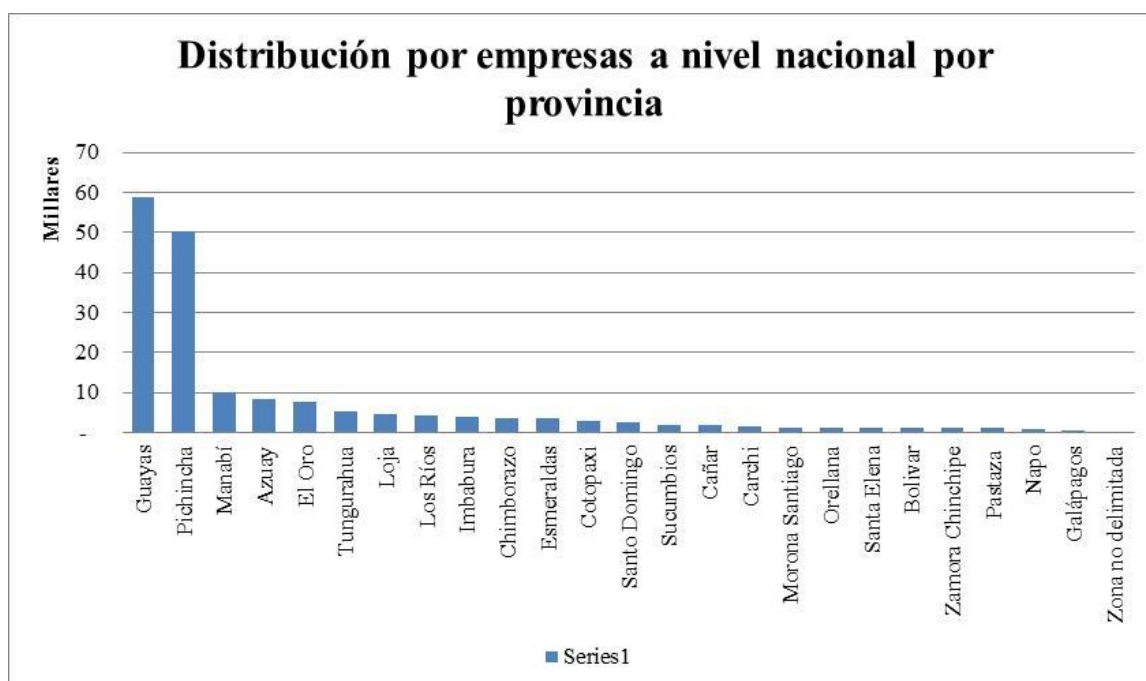
4. ANÁLISIS Y PREPARACIÓN DEL INFORME

4.1 Composición de las empresas en el Ecuador

De acuerdo al último censo realizado por el INEC en el año 2010, se determinó que en el Ecuador existen alrededor de 179.830 empresas divididas en 11 sectores.

Las compañías de comercio, inmobiliarias, actividades profesionales, salud y manufactura figuran entre los más importantes la actividad económica.

En el Ecuador una de cada cuatro empresas, es decir el 25% pertenecen al sector comercial.



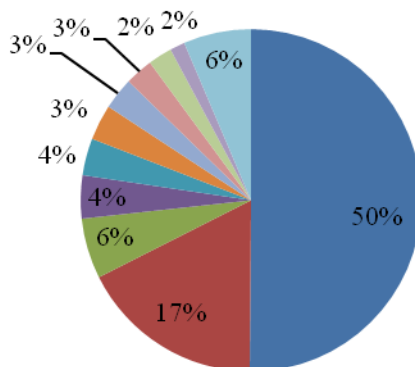
Fuente: Censo INEC

Del total de 179.830 empresas, 146.021 pertenece a sociedades, mientras 33.809 son de personas naturales. La mayor parte de sociedades y personas naturales tienen hasta 9 empleados.

Según información del IESS, el 84% de sociedades y el 35% de personas naturales pertenecen a empresas con ingresos menores o iguales a \$ 100.000.

En cuanto al personal afiliado por género en empresas se estableció que los sectores donde hay más mujeres que hombres son: enseñanza (3,86%) y salud (2,70%). Sin embargo, en el país el empleo de hombres predomina en los 11 sectores productivos.

Empresas por Actividad Económica



Fuente: Censo INEC

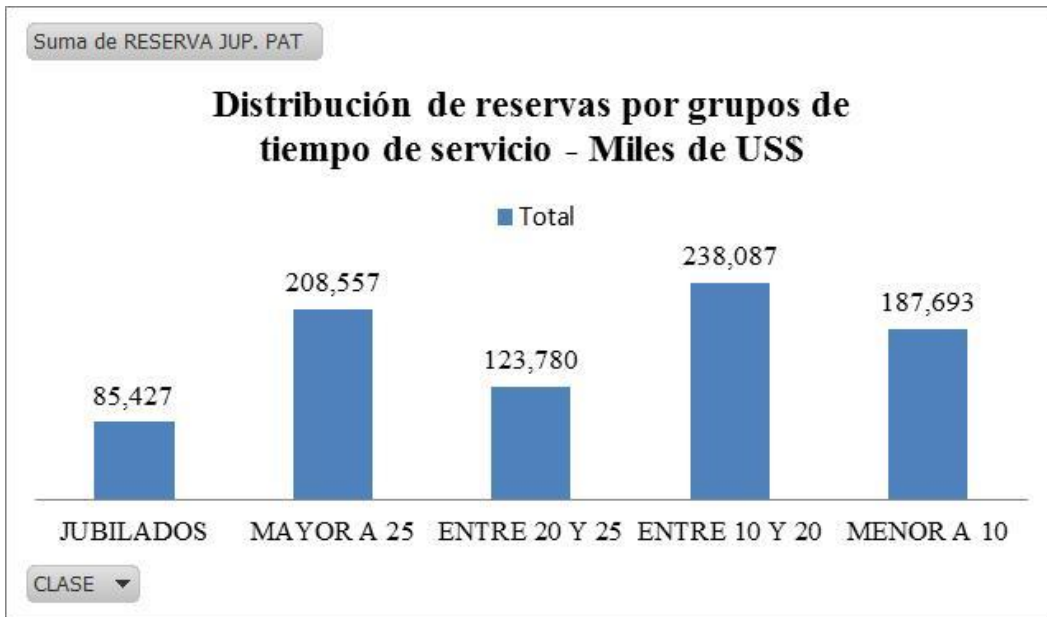
Del total de empresas distribuidas por sector económico se observa que el 50% pertenece a la actividad comercial, es decir alrededor de 89,915 empresas enfocan su actividad en las ventas y comercialización de bienes y servicios.

Otro de los sectores importantes es de la producción de bienes y servicios. El sector Industrial en el Ecuador ocupa el segundo lugar dentro del PIB en el Ecuador con el 14% aproximadamente. Las importaciones del sector industrial representan el 43% del total en el Ecuador.

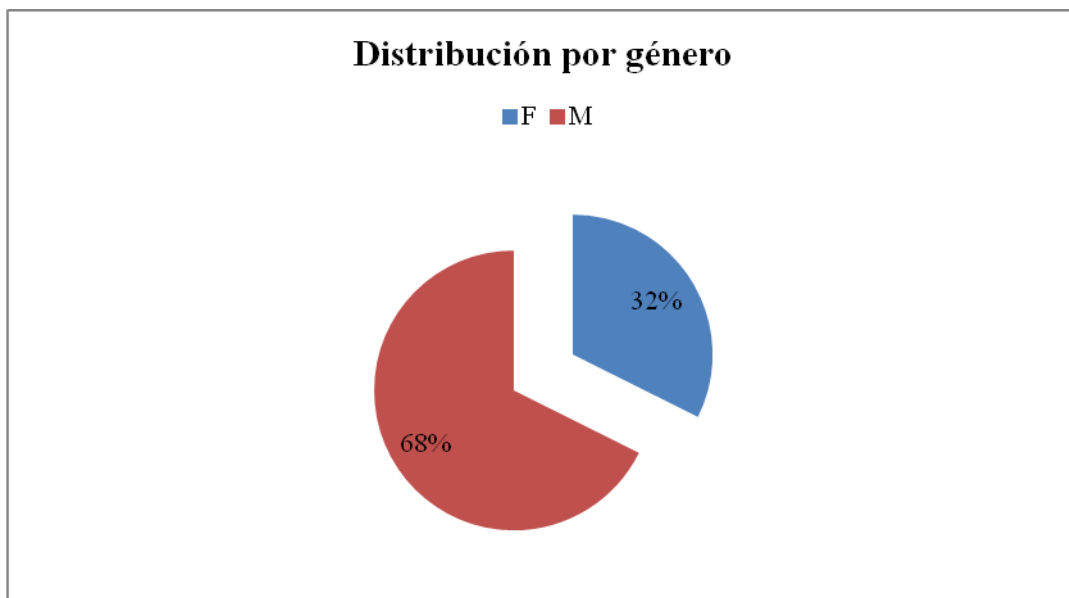
Luego se encuentran los sectores de agricultura y transportes que con un porcentaje entre el 3% y 4%, conforman los más importantes en la actividad económica del país junto con los antes mencionados.

Después de realizar un análisis de las empresas en el Ecuador, se ha tomado una muestra de 4.000 empresas, las cuales forman parte de la cartera de clientes activos de ACTUARIA, obteniendo la información respecto a la composición demográfica de los empleados, incluyendo a los que tienen beneficios adquiridos

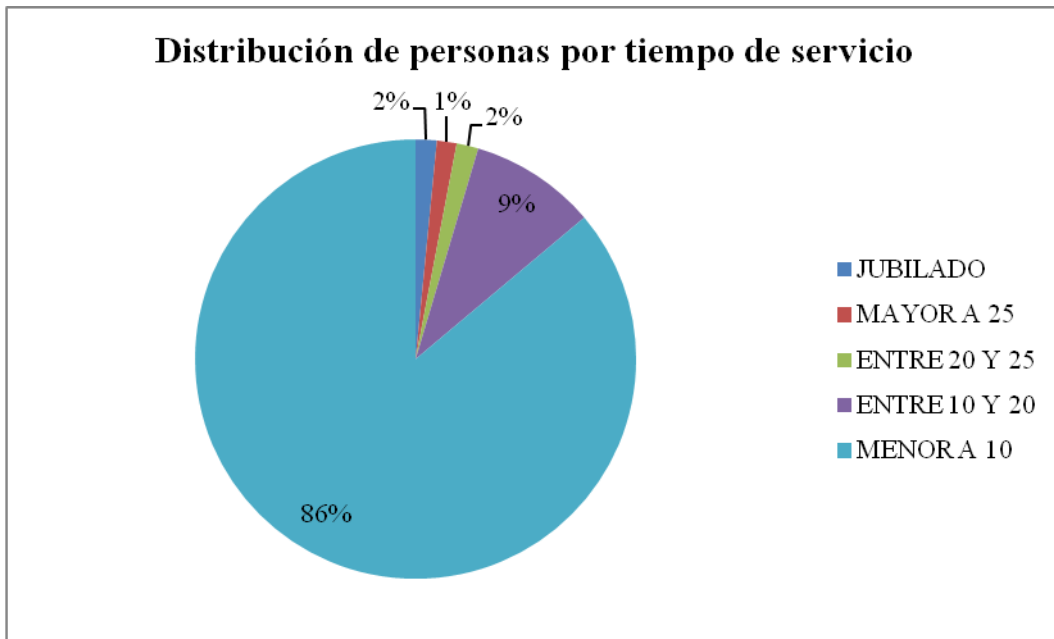
A continuación se presenta la distribución de las reservas actuariales de jubilación patronal según la antigüedad de los trabajadores.



El total de las reservas a diciembre de 2012, asciende a 843,5 millones de dólares, que es el impacto de la jubilación patronal en el sistema económico del país, considerando una muestra de aproximadamente 4,000 compañías en el Ecuador. Si se toma en cuenta el valor de la provisión para personas con más de 20 años de tiempo de servicio, se puede observar que asciende a 417.8 millones de dólares que representa el 50% del total del pasivo a largo plazo.



De la población analizada se observa que el 68% de los trabajadores son hombres y 32% mujeres.



4.2 Determinación de las reservas matemáticas

La reserva matemática es el valor actuarial presente que garantiza el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias, así como la anualidad a los deudos, según lo determina el Código del Trabajo.

A continuación se describen los cinco factores que intervienen en la formulación de la reserva matemática, en aplicación del Método de Costo Unitario Proyectado.

$$OBD = \frac{TS}{25} \left(\frac{1+i_s}{1+i_d} \right)^{TW-x} \frac{l_{TW}^a}{l_x^a} P_{TW} a_{TW}^{\sigma}$$

Para los jubilados patronales y trabajadores con derechos adquiridos, dicha fórmula se simplifica por:

$$OBD = P_{TW} a_{TW}^v$$

x : Edad actual en años.

TW : Edad al cumplir los requisitos de jubilación patronal.

TS : Tiempo de servicio en años.

P_{TW} : Monto anual de la pensión estimada que se pagaría a la edad TW .

$\frac{l_{TW}^a}{l_x^a}$: Probabilidad de que una persona de edad x llegue activa a la edad TW .

- a_{TW}^v : Valor actual de la anualidad vitalicia, incluido el año de pago a los beneficiarios a la edad TW.
- Is : Tasa de incremento salarial.
- Id : Tasa de descuento.
- OBD : Obligación por beneficios definidos en base a la antigüedad vigente a la fecha de cálculo.

Las reservas matemáticas de jubilación patronal, son el resultado de la aplicación de la fórmula compuesta por los cinco factores mencionados anteriormente y que se explican a continuación:

1. Factor 1: $\left(\frac{TS}{25}\right)$: A este factor se lo denomina, factor de proporcionalidad que esta explicado por tiempo de servicio acumulado por una persona sobre los 25 años de servicio, que son justamente cuando el empleado llega a cumplir los beneficios de la jubilación patronal. Esto explica la razonabilidad de establecer una provisión baja para un empleado que por ejemplo ha acumulado 2 años de servicio (2/25), ya que solamente ha alcanzado el 8% del tiempo requerido para llegar a los 25 años, que comparándolo con otro empleado que ya tiene 24 años de servicio ha alcanzado el 96%.

2. Factor 2: $\left[\frac{(1+i_s)^{TW-x}}{1+i_d}\right]$: La función del factor de descuento es proyectar los salarios a los 25 años de servicio a una tasa del 3.0% (justificada en los párrafos anteriores), y traerlo a valor presente por la misma cantidad de años, por ejemplo una persona que tiene un año de servicio se proyectarán sus reservas y se traerán a valor presente por los 24 años restantes, para una persona que tiene 25 años o más de servicio este factor será 1.

3. Factor 3: $\left(\frac{l_{TW}^a}{l_x^a}\right)$: Este factor busca explicar las probabilidades de que una persona con un tiempo de servicio menor a 25 años de pueda llegar activa y/o viva a dicho tiempo.

4. Factor 4: (P_{TW}) : Este factor dentro de la formulación matemática determina la pensión anual proyectada a la edad TW (edad en la que cumple requisitos). Este factor explica lo que establece el Código del Trabajo en el Art. 216, donde se determina una pensión mensual en función a los últimos 5 años de servicio en la empresa.

5. Factor 5: (a_{TW}^v) : El último factor dentro de la formulación complementa al factor (P_{TW}) explicado anteriormente, ya que este es el que determina la anualidad pagadera, es decir el número de años que se pagaría la renta mensual, considerando una probabilidad de vida a partir de la edad Tw.

Este estudio está practicado de acuerdo a lo que establece la norma NIIF en el literal 64 que indica lo siguiente: “La entidad utilizará el método de unidad de crédito proyectada para determinar tanto el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, como el costo por los servicios prestados en el período actual, y en su caso, el costo del servicio pasado”. En este método se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, es decir cada año se cargará una porción de la provisión hasta llegar a conformar la obligación final.

Todas las variables aplicadas en los estudios actuariales están debidamente justificadas de acuerdo al siguiente detalle, haciendo referencia también a lo que establece la norma NIIF en cada uno de sus literales:

La determinación de una reserva matemática implica que sean considerados algunos factores dentro de la formulación matemática, los cuales son mencionados a continuación:

a) Tasa de financiera de descuento:

Según lo establece la NIC19:

El valor presente de las obligaciones de una entidad a una fecha determinada deberá reflejar el valor estimado de los beneficios que los pensionistas hayan ganado por sus servicios en el período actual y en los anteriores. Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al período corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones bajo hipótesis actuariales respecto a variables demográficas, como tablas de mortalidad y tablas de rotación, variables financieras, como incrementos salariales y tasas de descuento. Estas hipótesis actuariales no deben estar sesgadas, deben ser conservadoras, mutuamente compatibles y ser seleccionadas dependiendo del medio en que se valoran con el objeto de alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

Además la norma determina que en países como el Ecuador, donde no existe un mercado de valores desarrollado, se utilicen los bonos de gobierno a mediano y largo plazo:

El párrafo 78 de la NIC 19 estipula que “la tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo [...] se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a la emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para tales títulos, se utilizará el rendimiento de los bonos emitidos por el gobierno. En cualquier caso, tanto la moneda como el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales se corresponderán con la moneda y el plazo de pago estimado para el pago de las obligaciones por beneficio post-empleo”.

De acuerdo a la emisión de Bonos del Gobierno y a la Resolución R.05 del Proyecto de Inversión Financiera Presupuestario y Manejo de Finanzas Públicas, la tasa de descuento utilizada para el estudio actuarial es del 7.0%. (se anexa en el estudio actuarial)

Es conocido que las obligaciones de jubilación patronal y desahucio en la casi totalidad de las empresas no están fondeadas; es decir no tienen una contraparte en el activo o un

fideicomiso como respaldo que genere rendimientos financieros y cuyos vencimientos permitan el pago de los beneficios. Por tanto, estas reservas son solamente contables y mal pueden asociarse con inversiones de otro tipo. La referencia de la utilización de la tasa del 7.0% o del 6.5% anual es técnicamente correcta.

Se ha tomado como referencia el valor de 7.0% dado a que el plazo y los vencimientos en los pagos de los bonos del gobierno pueden reflejar de la mejor manera y concuerdan con la duración esperada promedio del plan, es decir que se esperan pagos de las obligaciones en plazos similares a los vencimientos de dichos bonos.

b) Tasa de incremento de salarios:

Los estudios actuariales son estudios de carácter prospectivo, buscan estimar la pensión que tendría el trabajador cuando se jubile, la probabilidad de llegar activo a esa fecha, la expectativa de vida, etc.; por lo tanto, la información pasada es solamente referencial; y bajo ningún concepto, puede ser utilizada para proyectar en el futuro. Se parte del supuesto que la inflación en el país se estabiliza en el largo plazo; por lo que se ha utilizado un incremento salarial del 5.0% para el año 2013, del 4.0% para el 2014 y se estabiliza a partir del año 2019 en el 2.0%; cuando se considera el promedio geométrico se obtiene la tasa del 3.0% anual, utilizada en el estudio. Por otro lado, si se observa la relación entre la tasa de descuento del 7.0% y la de incremento de sueldos del 3.0%, se obtiene una tasa actuarial real del 4.0% que es la que, según el RO 650 de agosto de 2002, se aplica en el Ecuador. Por ejemplo, los resultados son muy similares si se utilizan tasas del 6,5% (descuento) y 2.40% (sueldos), del 8.0% y 4.0%, del 10.0% y 6.0%; porque en todos los casos la tasa actuarial real es del 4.0%.

Se obtendrían resultados inconsistentes, si por ejemplo, se utiliza una tasa salarial del 8,0%, más alta que la de descuento financiero, incumpliendo lo que exigen la norma que estas tasas deben ser compatibles e insesgadas.

c) Tasa de incremento de pensiones:

Se ha utilizado en el estudio referido como tasa de incremento de pensiones el 2,5% (referencial) que es consistente con el uso de una tasa salarial del 3,0%, las pensiones normalmente se incrementan menos que los sueldos de los trabajadores activos.

d) Tasa de rotación:

La tasa de rotación permite estimar qué trabajadores alcanzarían los requisitos de jubilación o desahucio, mediante las tablas de actividad que son construidas periódicamente por ACTUARIA.

Las hipótesis actuariales utilizadas por Actuaría, están técnicamente respaldadas, responden a un criterio conservador, no toman en cuenta la coyuntura que eventualmente podría significar variaciones importantes en estos supuestos y eventualmente podrían significar provisiones más altas cuando la compañía tenga utilidades elevadas. En consecuencia, se obtiene un mayor beneficio fiscal, con una eventual observación por parte del SRI.

El actuario tiene que presentar resultados consistentes, utilizando en forma prudente sus supuestos y que estén basados en la técnica y su buen juicio profesional.

4.3 Selección, validación y análisis de datos

Para la presente consultoría se ha tomado como muestra de tres compañías, y a partir de las bases datos proporcionadas se ha preparado un análisis de los empleados con beneficios adquiridos, es decir trabajadores con al menos 25 años de tiempo de servicio.

Los trabajadores de las tres empresas conforman una muestra representativa. A continuación se muestran ejemplos extraídos de cada base de datos para la determinación de la provisión de jubilación patronal.

1. Ejemplo 1:

Líteral	Descripción	Ejemplo 1
a.	$x = \text{Edad}$	54
b.	Género	F
c.	TS	35.31
d.	F1 $TS / 25$	1.00
e.	$TF = \text{MAX}(0, 25 - TS)$	0
f.	$TW = x + TF$	54
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(TW-x)}$	1.0000
h.	F3 I_{TW}^a / I_x^a	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	1,361
j.	Pensión mensual proyectada	224.98
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	2,727
l.	F5 a_{TW}^v	13.94
m.	$OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5$	38,008.24

Este ejemplo considera todas las variables que intervienen en el cálculo la reserva matemática de jubilación patronal. Considerando que el trabajador tiene 54 años de edad y 35.31 años de servicio, los factores F1, F2, F3 están al 100% ya que cumple con los requisitos de Jubilación. Luego se calcula la pensión mensual en función a lo que determina el Código del Trabajo en el Art. 216 y se calcula un fondo global en función a la expectativa de vida que tenga en el momento del cálculo.

2. Ejemplo 2:

Literal	Descripción	Ejemplo 2
a.	x = Edad	52
b.	Género	M
c.	TS	26.74
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	52
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(Tw-x)}$	1.0000
h.	F3 l_{TW}^a / l_x^a	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	2,730
j.	Pensión mensual proyectada	300.39
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	3,905
l.	F5 a_{TW}^v	14.28
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	55,763.55

3. Ejemplo 3:

Literal	Descripción	Ejemplo 3
a.	x = Edad	48
b.	Género	F
c.	TS	25.37
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	48
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(Tw-x)}$	1.0000
h.	F3 l_{TW}^a / l_x^a	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	1,025
j.	Pensión mensual proyectada	116
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	1,508
l.	F5 a_{TW}^v	15.69
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	23,663.74

4. Ejemplo 4:

Literales	Descripción	Ejemplo 1
a.	x = Edad	64
b.	Género	M
c.	TS	34.43
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	64
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(TW-x)}$	1.0000
h.	F3 i_{TW}^a / i_x^a	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	544.69
j.	Pensión mensual proyectada	137.27
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	1,732
l.	F5 a_{TW}^v	10.29
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	17,827.36

El ejemplo que es el caso de este trabajador con 64 años de edad y 34.43 años de servicio, se aplica un factor de proporcionalidad de 1 (25/25), debido a que ya cumplió con los requisitos para acceder a la jubilación patronal, es decir 25 años de servicios continuos o interrumpidos.

El segundo factor corresponde al descuento, mediante el cual se trae a valor presente las obligaciones por el número de años faltantes para cumplir los requisitos, y que también es 1, dadas las condiciones de superar la barrera de los 25 años, de la misma manera el factor de probabilidad (F3) se convierte en 1, debido a que la probabilidad de alcanzar la meta es de 100% actualmente.

Se ha calculado una pensión anual en base a lo que determina el Art. 216 del Código del Trabajo y se establece la anualidad de 10.29 años correspondiente a la edad del trabajador (64 años). Finalmente se multiplica los cinco factores de acuerdo a la fórmula propuesta y se obtiene el valor de la reserva matemática de USD 17,827.36.

5. Ejemplo 5:

Literal	Descripción	Ejemplo 2
a.	x = Edad	49
b.	Género	F
c.	TS	27.33
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	49
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(Tw-x)}$	1.0000
h.	F3 $1_{TW}^a / 1_x^a$	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	831.00
j.	Pensión mensual proyectada	108.98
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	1,817
l.	F5 a_{TW}^v	15.43
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	28,034.00

6. Ejemplo 6:

Literal	Descripción	Ejemplo 3
a.	x = Edad	45
b.	Género	F
c.	TS	25.44
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	45
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(Tw-x)}$	1.0000
h.	F3 $1_{TW}^a / 1_x^a$	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	935
j.	Pensión mensual proyectada	107
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	1,796
l.	F5 a_{TW}^v	16.41
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	29,480.19

7. Ejemplo 7:

Literales	Descripción	Ejemplo 1
a.	x = Edad	53
b.	Género	F
c.	TS	28.98
d.	F1 TS / 25	1.00
e.	TF = MAX(0 , 25 - TS)	0
f.	TW = x + TF	53
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(TW-x)}$	1.0000
h.	F3 $1_{TW}^a / 1_x^a$	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	450.00
j.	Pensión mensual proyectada	52.93
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	820.52
l.	F5 a_{TW}^v	14.26
m.	OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5	11,700.55

Este ejemplo es el caso de una trabajadora con 53 años de edad y 29 años de tiempo de servicio, se aplica el 100% de probabilidad a los factores 1, 2 y 3 debido a que ya tiene derecho a la jubilación patronal por haber cumplido los requisitos mínimos.

Se ha calculado una pensión anual en base a lo que determina el Art. 216 del Código del Trabajo y se establece la anualidad de 10.29 años correspondiente a la edad del trabajador (53 años). Finalmente se multiplica los cinco factores de acuerdo a la fórmula propuesta y se obtiene el valor de la reserva matemática de USD 11,700.55.

8. Ejemplo 8:

Literal	Descripción	Ejemplo 2
a.	$x = \text{Edad}$	48
b.	Género	F
c.	TS	26.9
d.	F1 $TS / 25$	1.00
e.	$TF = \text{MAX}(0, 25 - TS)$	0
f.	$TW = x + TF$	48
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(TW-x)}$	1.0000
h.	F3 $1_{TW}^a / 1_x^a$	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	371.00
j.	Pensión mensual proyectada	30.00
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	660.05
l.	F5 a_{TW}^v	15.69
m.	$OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5$	10,356.20

9. Ejemplo 9:

Literal	Descripción	Ejemplo 3
a.	$x = \text{Edad}$	61
b.	Género	F
c.	TS	35.61
d.	F1 $TS / 25$	1.00
e.	$TF = \text{MAX}(0, 25 - TS)$	0
f.	$TW = x + TF$	61
g.	F2 $[(1 + is) / (1 + id)]^{(TW-x)}$	1.0000
h.	F3 $1_{TW}^a / 1_x^a$	1.00
i.	Sueldo mensual en US\$	600
j.	Pensión mensual proyectada	88
k.	F4 Pensión Proyectada en US\$ (ANUAL)	1,435.62
l.	F5 a_{TW}^v	11.38
m.	$OBD = F1 * F2 * F3 * F4 * F5$	16,337.37

4.4 Análisis de los resultados

La jubilación patronal en el Ecuador desde su creación en el año 1938, ha funcionado como un sistema complementario al de seguridad social IESS, el cual ha permitido beneficiar a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, con el fin de obtener una pensión que pueda mejorar el monto entregado por parte del IESS y así incrementar la tasa de reemplazo en la edad de retiro.

Ante la eventual reforma de la jubilación patronal, los trabajadores que están próximos a jubilarse podrían verse afectados, ya que las tasas de reemplazo disminuirían de manera significativa respecto a la situación actual.

Ejemplo 1:

- Pensión mensual: US\$ 224.98
- Última remuneración: US\$ 1,361.00
- Tasa de reemplazo: 17%
- Pensión estimada IESS: US\$ 697.18
- Tasa de reemplazo IESS: 51%
- Tasa de reemplazo total: 68%

Ejemplo 2:

- Pensión mensual: US\$137.27
- Última remuneración: US\$ 544.69
- Tasa de reemplazo: 25%
- Pensión estimada IESS: US\$ 292.96
- Tasa de reemplazo IESS: 54%
- Tasa de reemplazo total: 79%

Ejemplo 3:

- Pensión mensual: US\$ 52.93
- Última remuneración: US\$ 450.00
- Tasa de reemplazo: 12%
- Pensión estimada IESS: US\$ 219.34
- Tasa de reemplazo IESS: 49%
- Tasa de reemplazo total: 61%

Observando los valores de las pensiones de tres personas distintas las cuales pertenecen a diferentes compañías, se puede comprobar que la tasa de reemplazo promedio (JP) es del 18%, lo que quiere decir que el beneficio de la jubilación patronal será un porcentaje adicional a la pensión del IESS.

5. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO SALARIAL

5.1 Comparativo de planes con otros países

En la actualidad, ningún sistema de previsión social resulta suficiente, fenómenos inflacionarios y demográficos como la tendencia que incita a los empleados a dejar la fuerza laboral a edades más tempranas, han generado presión en la viabilidad financiera del mismo. La necesidad de planes de jubilación complementaria a la de la Seguridad Social es una realidad en cualquier país.

En busca de sustentar la importancia de establecer un sistema de tres pilares que sean administrados de manera separada pero supervisados por del Estado (Estatad, Privado y Voluntario), se expone a continuación casos de algunos países latinoamericanos que pusieron en marcha reformas con el fin de implementar métodos complementarios e independientes al de la administración pública.

1. COLOMBIA:

Tras la aprobación de la Ley 100 de 1993, reforma que dio paso a la creación del sistema general de pensiones, los objetivos más importantes de la reforma eran: Lograr el equilibrio fiscal, aumentar la cobertura, especialmente para los más vulnerables y mejorar la equidad; fortalecer el sistema financiero (ahorro) y mejorar la eficiencia en el manejo de los recursos.¹

En el país existen dos regímenes en el sistema pensional: Régimen de Prima Media (RPM) y Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS).

Régimen de Prima Media.- Es el sistema de ahorro para la vejez administrado por el Estado a través de Colpensiones (Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo). Éste Régimen cuenta con beneficios predefinidos subsidiados por el Estado.

Régimen de Ahorro Individual RAIS.- Es el sistema de ahorro para la vejez administrado por fondos de pensión privados. La pensión depende del esfuerzo de ahorro. Los afiliados aportan a un fondo solidario para garantizar la pensión a los menos favorecidos.

Los requisitos tanto para el RPM y RAIS son: Las mujeres deben tener 55 años y los hombres 60 años para jubilarse, acumular 1,250 semanas para el RPM, mientras que para RAIS el requisito para obtener la pensión depende directamente del monto ahorrado. Si éste no alcanza para un salario mínimo debe acceder al beneficio solidario y para esto necesita haber cotizado al menos 1,150 semanas.

Actualmente el Ministerio de Trabajo Colombiano busca que el Régimen de Prima Media, que es administrado por el Estado, y el Régimen de Ahorro Individual, que lo administran los fondos de pensiones privados, se complementen y articulen entre sí, con un sistema estructural

¹ “El sistema Pensional en Colombia: Retos y alternativas para aumentar la cobertura”, Autor: Mauricio Santa María.

que proteja a todos los empleados, basado en tres ejes: más cobertura, más igualdad y la sostenibilidad del sistema en el tiempo.

El propósito primordial es que los empleados formales e informales puedan contar con un ingreso al llegar a la edad de jubilación o retiro, sea mediante una pensión o por medio del soporte brindado por el Estado, eliminando distorsiones existentes en busca de un sistema con más igualdad.

2. CHILE:

El 4 de noviembre de 1980 (año de reforma provisional), la Junta de Gobierno de la República de Chile por medio de la Ley N° 3.500, diseñó el sistema de fondo de pensiones, el cual consistía en un proceso de capitalización individual, donde el trabajador es el único aportante realizando los pagos de manera obligatoria para su administración a las AFP (Administradoras de Fondos de Pensión).

Los motivos que dieron paso a la creación de las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones) fueron: el cambio importante que ha tenido la administración pública, la tendencia demográfica del mundo entero, los bajos porcentajes de natalidad y el aumento de manera importante en la esperanza de vida de las personas mayores. Es por ello que al existir en mayor proporción personas que se encontraban a punto de jubilarse, el sistema no estaba diseñado para asumir las obligaciones jubilares en su totalidad. Los requisitos para ingresar a una AFP son: Encontrarse afiliado a alguna Administradora de Fondos de pensiones y tener a lo menos 65 años de edad, en el caso de los hombres o 60 años en el caso de las mujeres.

Las AFP son supervisadas y controladas por la Superintendencia de Pensiones. Este es un órgano contralor que representa al Estado y su objetivo es supervigilar y controlar las AFP y a las Administradoras de Fondos de Cesantía.

Da garantía en los siguientes casos:

- En los montos del Fondo de Pensión en caso de cesación de pagos o quiebra de una AFP.
- En la pensión mínima en el caso que los montos de la cuenta no alcancen o los fondos se agoten. La Pensión mínima cubre las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.

Gracias a la nueva Ley 20.255 de Reforma Previsional que fue publicada en el Diario oficial el 27 de marzo de 2008, el sistema de pensiones ha sido sujeto de modificaciones que promueven el perfeccionamiento a los tres pilares que lo conforman: Pilar Solidario (ingresos provenientes del Estado), Pilar Obligatorio (basado en la capitalización individual) y Pilar Voluntario (compuesto por los planes de ahorro previsional voluntario y cuentas de ahorro), todo esto con el objetivo de lograr un sistema integrado y coordinado que asegure la protección social a cada uno de los ciudadanos del país.²

² Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. 2002. *El sistema chileno de pensiones derivado de la capitalización individual*. Quinta edición. Santiago de Chile.

3. PERÚ:

Hacia 1992, el sistema de pensiones peruano, que funcionaba bajo un esquema de reparto administrado por una entidad estatal, el Instituto Peruano de Seguridad Social-IPSS, enfrentaba un desbalance financiero porque los aportes de los empleados activos no alcanzaban para cubrir las pensiones. Luego de la reforma de pensiones efectuada en 1992, el sistema previsional está integrado por dos regímenes que funcionan de manera paralela. Por un lado, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por el Estado el mismo que opera bajo un régimen financiero de reparto y, por otro, el Sistema Privado de Pensiones (SPP), administrado de forma privada por instituciones especializadas, el cual opera bajo un régimen financiero de capitalización individual, en el que cada afiliado aporta directamente a una cuenta personal e intangible hasta su jubilación.

Adicionalmente, existen otros regímenes pensionarios menores, dentro de los cuales destaca el del Decreto Ley No. 20530 para servidores públicos, recientemente cerrado a nivel constitucional para nuevos empleados.

Así, desde 1992, el sistema de pensiones peruano opera bajo un modelo en el que coexisten un pilar público administrado por el Estado y un pilar privado donde participan entidades con dedicación exclusiva a esta función.

Este esquema, a diferencia de los existentes en otros países, no implicó un cierre del sistema nacional, sino más bien creó el sistema privado de pensiones para que exista paralelamente, por lo que los empleados tienen la posibilidad de optar por uno de ellos al momento que ingresan al mercado laboral.

El sistema es obligatorio para todas aquellas personas que son empleados dependientes en el sector formal. Al inicio de su vida laboral todo trabajador debe elegir a cuál sistema pertenecer (al SNP o al SPP) y contar además con plena información sobre las características, diferencias y demás peculiaridades de los sistemas pensionarios vigentes.

Para los empleados en calidad de independientes o informales, la afiliación a un sistema de pensiones es voluntaria.

El sistema de pensiones se caracteriza por ser un sistema contributivo en el cual los empleados tienen que aportar para obtener una pensión, en el caso del sistema nacional, al operar bajo un régimen de reparto, teóricamente las contribuciones estaban destinadas a financiar las pensiones de los actuales jubilados; mientras que en el caso privado, las aportaciones se van acumulando en las respectivas cuentas individuales de ahorro para financiar la respectiva pensión. A diferencia de otros países, no existen regímenes pensionarios asistenciales o no contributivos.³

³ “Una mirada al Sistema Peruano de Pensiones”, Diagnóstico y Propuesta. (Servicio de Estudios BBVA)

4. MÉXICO:

En México con 100 millones de habitantes, alrededor de 69.4 millones están en edad de trabajar y aproximadamente el 39.5 millones participan en el mercado de trabajo. De éste conjunto, el 43% participa en algún esquema de seguridad social. Existen dos programas nacionales de Seguridad Social. El primero asegura a los empleados del sector privado y el segundo a los empleados al servicio del Gobierno Federal. Además, en cada entidad federativa los gobiernos locales ofrecen a sus empleados sistemas de pensiones.⁴

El programa para los empleados del sector privado fue creado a través de la ley del seguro social que fue expedida en 1943. En 1944 se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual ofrecía los siguientes seguros: Enfermedades y maternidad, riesgos del trabajo y los seguros de invalidez, muerte (vida), cesantía en edad avanzada y vejez.

Las razones de la privatización del sistema de pensiones en México que desplazaron el sistema anterior de reparto fueron: desequilibrios financieros que el sistema público empezó a enfrentar desde finales de los años ochenta, la caída sostenida del valor real de las pensiones en los últimos años, problemas administrativos provocados por el diseño del sistema anterior y su operación en la práctica crearon distorsiones en el mercado laboral, y la oportunidad de promover el desarrollo de los mercados financieros a través de un sistema de pensiones de capitalización.

El sistema privado de pensiones está basado en tres elementos fundamentales: Financiamiento mediante un esquema de capitalización, administración de cuentas individuales por empresas especializadas de giro exclusivo y libre elección del trabajador. La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR), es la encargada de emitir la regulación que norma cual debe ser el comportamiento de los participantes, siendo también el organismo responsable de regular y supervisar todos los procesos operativos relacionados con el Sistema Mexicano de pensiones actual.

El sistema adoptado en 1997, año en que entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, es un sistema de pilares múltiples: El pilar básico es de BD (Beneficios definidos), a través de una pensión mínima garantizada (PMG), igual al salario mínimo vigente el 1 de julio de 1997, la cual se actualiza cada año en el mes de febrero de acuerdo a la variación observada en el índice nacional de precios al consumidor (IPC). Un trabajador tiene derecho a esta pensión sólo si ha cotizado 1,250 semanas y si el saldo acumulado en su cuenta individual es inferior al necesario para adquirir una renta vitalicia o llevar a cabo un retiro programado mayor o igual a la PMG.

Las cuentas individuales se conforman de tres subcuentas: una denominada de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), otra denominada de vivienda y una de aportaciones voluntarias. La contribución a la subcuenta de RCV es igual al 6,5% del salario base de cotización del trabajador más una contribución denominada cuota social igual al 5,5% de un salario mínimo el primero de julio de 1997 y ese monto en pesos se deposita en todas las

⁴ "Sistema privado de pensiones mexicano", Autores: Fernando Solís Soberón, Osvaldo Santín.

cuentas individuales y se actualiza cada año conforme a las variaciones observadas en el IPC. La subcuenta de aportaciones voluntarias permite a los empleados y empleadores realizar aportaciones adicionales.

El segundo pilar es de CD (Contribuciones definidas), el cual es administrado por empresas de giro exclusivo denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOREs) y por el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los empleados (INFONAVIT). Las AFOREs llevan el registro contable de las cuentas individuales y administran los recursos de las subcuentas de RCV (Cuenta de retiro cesantía en edad avanzada y vejez) y de aportaciones voluntarias. El INFONAVIT administra los recursos de la subcuenta de vivienda. Los empleados eligen la AFORE y pueden cambiarse una vez al año o antes en caso de que ésta aumente las comisiones que les cobra, modifique su política de inversión respecto al prospecto, o entre en estado de disolución

En México, al igual que Chile y a diferencia de los otros países en América Latina, la ley establece que las administradoras de fondos de pensiones pueden ofrecer más de un fondo, siempre y cuando al menos uno de ellos invierta principalmente en valores que protejan el valor real del ahorro de los empleados. Actualmente, los fondos de pensiones no pueden invertir en acciones ni en valores emitidos en el extranjero. También se puede destacar que a diferencia de otros sistemas en América Latina y Europa del Este, las administradoras de los fondos no están obligadas a garantizar una tasa de rendimiento relativa; sin embargo, éstas deben constituir reservas equivalentes al 1% del valor del fondo de pensiones, las cuales deben estar invertidas de la misma forma que el patrimonio de los empleados.

El sistema privado de pensiones ha sido un gran impulso para el desarrollo de los mercados financieros en México. Debido al tamaño de los recursos acumulados en el sistema, ahora es posible que un mayor número de emisores encuentre la profundidad necesaria en los mercados de dinero y de capitales para colocar sus instrumentos bajo condiciones más favorables; sin embargo, es necesario por lo tanto flexibilizar el régimen de inversión para permitir diversificar mejor los portafolios de inversión y con esto ofrecer combinaciones riesgo-rendimiento más atractivas para los empleados.

5. ARGENTINA:

Inicialmente el Sistema de pensiones de Argentina evolucionó de un sistema de capitalización que era administrado por el sector público a principios del siglo XX, a un sistema mixto de capitalización y de reparto administrados por el gobierno y por el sector privado. La Ley 24,241 creó el nuevo sistema mixto, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, conocido como el SIJP, y su implementación fue a partir de julio de 1994.⁵

Argentina se convirtió en el primer país en desarrollo en establecer un sistema mixto de pensiones; luego, Uruguay sigue el mismo rumbo y más tarde, otros países Latinoamericanos también empiezan a implementar sus propias reformas. La mayoría de los países, tanto industrializados como en desarrollo, que reformaron su sistema de pensiones intentaron poner

⁵ “El sistema de Seguridad Social de Argentina, su reforma y los efectos en el ahorro voluntario”, Autora: Liliana Charles.

fin al constante y creciente déficit de sus sistemas, generado entre otros, por la ineficiencia, por las excesivas prestaciones para los jubilados, y por el fenómeno de envejecimiento poblacional.

El 9 de diciembre de 2008, entró en vigencia la Ley 26,425 que dio paso a la creación del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y elimina el régimen de capitalización, absorbido y sustituido por el régimen de reparto. El nuevo sistema circunscribe el otorgamiento de las prestaciones al Estado y se financia con recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales, además de impuestos recaudados a tal fin.

El Estado garantiza así a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización la percepción de iguales o mejores prestaciones y beneficios que los que gozaban a la fecha de la entrada en vigencia de ésta nueva normativa.

Los actores que deben ingresar al sistema son: Todos los empleados de 19 años de edad o mayores que son: a) empleados autónomos, b) servidores públicos, o c) empleados privados. Existen algunas excepciones: Las personas que hayan trabajado en el sector militar, los profesionales autónomos con título universitario, los cuales ya tenían su propio sistema de seguridad social, los servidores públicos de las provincias y los municipios que no hayan ingresado al sistema.

El Consejo del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino, es un organismo que fue creado con el objetivo de monitorear los recursos del Sistema. Se encuentra conformado por:

- a) Un representante de la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social).
- b) Un representante de la Jefatura de Gabinete de Ministros.
- c) Dos integrantes del Órgano Consultivo de Jubilados y Pensionados que funciona en el ámbito de la ANSES.
- d) Tres representantes de las organizaciones de los empleados más representativas.
- e) Dos representantes de las organizaciones empresariales más representativas.
- f) Dos representantes de las entidades bancarias más representativas.
- g) Dos representantes del Congreso de la Nación, uno por cada Cámara.

Los miembros integrantes de este consejo ejercerán su función con carácter ad honorem y serán designados por el Poder Ejecutivo nacional a propuesta de las entidades y organismos respectivos.

La totalidad de los recursos se utilizan únicamente para pagos de los beneficios del Sistema Integrado Previsional Argentino. El activo del fondo se invierte de acuerdo con criterios de

seguridad y rentabilidad adecuados, contribuyendo al desarrollo sustentable de la economía real a efectos de garantizar el círculo virtuoso entre crecimiento económico y el incremento de los recursos de la seguridad social. La inversión de los fondos en el exterior está prohibida.

A continuación se presenta un cuadro resumen con las características de cada uno de los beneficios con los que cuenta cada país:

PAÍS	NOMBRE DEL SISTEMA	CARACTERÍSTICAS
COLOMBIA	RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA (RPM)/ RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL SOLIDARIO	<i>(RPM): Sistema de ahorro para la vejez, administrado por Colpensiones (Entidad del Estado). (RAIS): Sistema de ahorro para la vejez administrado por fondos de pensión privados.</i>
CHILE	AFP (ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES)	<i>Sistema el cual consiste en un proceso de capitalización individual, donde el trabajador es el único aportante realizando los pagos de manera obligatoria para su administración a las AFP.</i>
PERÚ	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)/SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (SPP)	<i>El Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por el Estado, opera bajo un régimen financiero de reparto. El Sistema Privado de Pensiones (SPP), administrado de forma privada, basado en un régimen financiero de capitalización individual.</i>
MÉXICO	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES, AFORE PRIVADO (CUENTAS PERSONALES)	<i>Financiamiento mediante un esquema de capitalización, administración de cuentas individuales por empresas especializadas de giro exclusivo y libre elección del trabajador.</i>
ARGENTINA	SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA)	<i>Sistema que circunscribe el otorgamiento de las prestaciones al Estado y se financia con recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales, además de impuestos recaudados a tal fin.</i>

Autoría: Actuaría Consultores.

ANÁLISIS:

Los casos antes mencionados, subrayan nuevamente que la incapacidad de sostener los denominados sistemas de repartos desde un punto de vista financiero, el envejecimiento de la población (cambios demográficos), la implantación de nuevas políticas económicas y fiscales han llevado a la generación de reformas importantes de los sistemas de seguridad social y en particular de los sistemas de pensiones.

Es de vital importancia resaltar la trascendencia de generar un sistema de tres pilares. Un pilar solidario con el objetivo de prevenir la pobreza en la tercera edad o en caso de invalidez. El financiamiento de las prestaciones otorgadas por éste pilar, serán de ingresos generales de la Nación, lo cual convierte el beneficio en uno de carácter solidario. A éste pilar podrán acceder aquellas personas que tuvieron una participación nula en algún régimen previsional o muy baja en el sistema de pensiones contributivo.

Un pilar contributivo, que sea basado en la capitalización individual. Este pilar tiene como objetivo contribuir a un estándar de vida adecuado para los empleados que han concluido su vida laboral, procurando que se acerque razonablemente al ingreso que tenían durante su vida activa.

El tercero es un pilar voluntario que además de generar una cultura de ahorro en nuestra sociedad, sería en base a planes de ahorro previsionales, voluntarios y cuentas de ahorro.

Es decir se ampliaría la cobertura para los asegurados, se fomentaría una mayor eficiencia operativa y por ende una reducción de costos.

Existiría una mejora de las prestaciones (mayor equidad), aumento de los incentivos de ahorros y mejoras en materia de transparencia, seguridad y gestión de inversiones.

6. OPINIÓN Y RESULTADOS FINALES

6.1 Análisis y opinión de la seguridad social en el Ecuador

El presente análisis tiene por objeto revisar la situación del sistema de seguridad social en Ecuador con la finalidad de exponer su relación e incidencia en la existencia de la jubilación patronal en el país.

El análisis está conformado por cuatro secciones que son:

1. Introducción: expone datos de transparencia sobre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para establecer una idea general sobre la Seguridad Social en el país;
2. Aprobación y revisión de Balances Actuariales del IESS por ACTUARIA: esta sección aporta una visión más profunda sobre el estudio realizado al Instituto, que exhibe las falencias de los Seguros sujetos a análisis;
3. Notas de Prensa: permite identificar la perspectiva general sobre la situación actual y conocer las posibles preocupaciones de la población; y,
4. Conclusiones generales: su objetivo es la emisión de una opinión respecto al actual funcionamiento de la Seguridad Social con la finalidad de identificar la importancia de la existencia de la jubilación patronal en Ecuador.

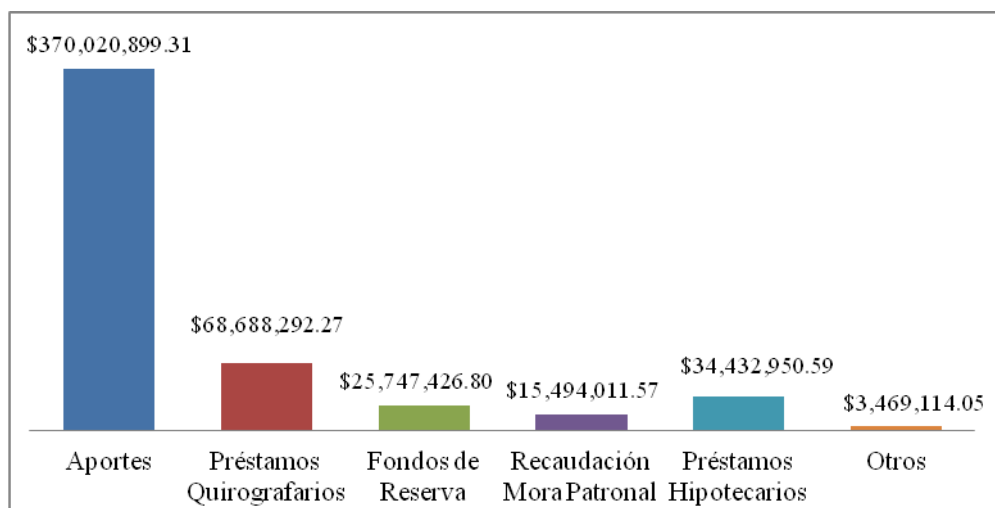
1. Introducción

La Seguridad Social en el Ecuador está dada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que a febrero de 2013 cuenta con 2'460,936 afiliados, con mayor concentración en Pichincha.

A continuación se detallan los valores recaudados por tipo de obligación en el mes de abril de 2013 en miles de dólares:

Tipo de obligación	Valor recaudado	Porcentaje
Aportes	\$ 370,021	71.45%
Préstamos Quirografarios	\$ 68,688	13.26%
Fondos de Reserva	\$ 25,747	4.97%
Recaudación Mora Patronal	\$ 15,494	2.99%
Préstamos Hipotecarios	\$ 34,433	6.65%
Otros	\$ 3,469	0.67%
	\$ 517,853	100.00%

Como se puede observar en la tabla anterior, cerca del 72% de las recaudaciones proviene de los aportes.



Fuente: IESS Transparencia 2013

Adicionalmente, el sector privado contribuye con el 63% del total de las recaudaciones, mientras que el 32% pertenece al sector público.

2. Aprobación de Balances Actuariales: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Conforme al cronograma del contrato de consultoría se realizaron las actividades y reuniones de trabajo conjuntas con los funcionarios de la Dirección Actuarial del IESS, con el objeto de revisar y aprobar los balances actuariales de los Seguros de Vejez, Invalidez y Muerte, Salud Individual y Familiar, Riesgos del Trabajo y Social Campesino preparados por esa Dirección con fecha de corte al 31 de diciembre de 2010.

Durante dichas reuniones, se solicitaron y posteriormente se evaluaron los ajustes solicitados por el equipo consultor de Actuaría Cía. Ltda. referentes a la base de datos, las hipótesis, el programa informático basado en hojas electrónicas de cálculo, el contenido de los informes actuariales definitivo y los análisis financieros, dando como resultado la elaboración de los balances actuariales finales.

Objeto del Estudio:

El objetivo principal del trabajo para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social fue el análisis, revisión y aprobación de los balances actuariales elaborados por la Dirección Actuarial del IESS correspondientes a los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), Salud Individual y Familiar (SIF), Riesgos del Trabajo (RT) y Seguro Social Campesino (SSC) con fecha de corte al 31 de diciembre de 2010.

Así mismo, se incluyó la consolidación de las tablas biométricas para actualizar las aprobadas mediante la Resolución C.I. 141 de 26 de julio de 2002, publicada en el Registro Oficial N°650 del 28 de agosto del 2002.

Aspectos Reglamentarios

El literal p) del Art. 27 de la Ley de Seguridad Social (Ley 2001-55), publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 465 de 30 de noviembre de 2001 establece, dentro de las atribuciones del Consejo Directivo del Instituto, el conocimiento de los balances actuariales preparados por la Dirección Actuarial y aprobados previamente por actuarios externos independientes, gestión que estuvo a cargo de la consultora ACTUARIA Cía. Ltda. que fue seleccionada luego del concurso privado de consultoría efectuado el 4 de octubre de 2012.

Información analizada

A lo largo de la consultoría, revisamos de manera exhaustiva la base de datos utilizada por la Dirección Actuarial del IESS en la valoración actuarial, mediante técnicas estadísticas y pruebas de consistencia de uso común en estos casos.

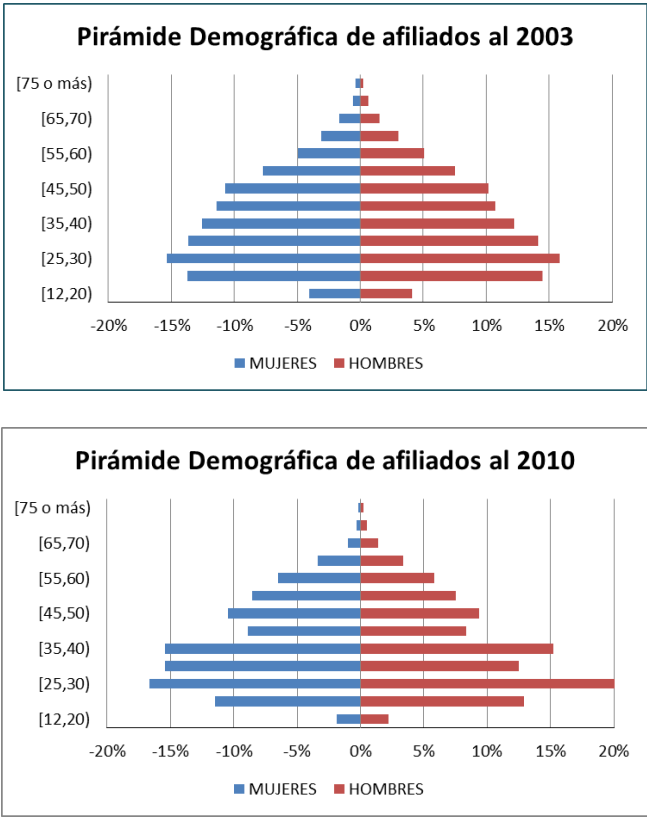
Opinión definitiva y aprobación de los Informes

La opinión actuarial se proporcionó bajo las prácticas sugeridas por la Asociación Internacional de Actuarios que considera las siguientes condiciones y características:

- a) Datos suficientes y confiables;
- b) Hipótesis razonables y apropiadas;
- c) Metodología apropiada y consistente; y,
- d) Sostenibilidad financiera del Programa de Seguridad Social.

Se revisaron los informes y balances actuariales preparados por la Dirección Actuarial del IESS con fecha de corte al 31 de diciembre de 2010, que ahora incluyen los ajustes solicitados por el equipo consultor.

A continuación se detalla la estructura demográfica de los afiliados entre los años 2003 y 2010:



Comparando las pirámides demográficas se aprecian los siguientes cambios:

- El número de afiliados entre 12 y 20 años disminuyó en forma significativa.
- Los afiliados entre 25 y 30 años de edad representaban el 15,6% en el 2003 y el 18,9% en el 2010.
- Los afiliados con 60 o más años de edad eran del 5,6% en el 2003 y de 5,3% en el 2010.

Considerando la proyección de la tasa de sostenimiento al año 2050 la situación del seguro de IVM sería crítica ya que se reduce el número de afiliados por cada pensionista.

Tasa proyectada de sostenimiento del sistema				
2010	2020	2030	2040	2050
7.4	6.0	4.9	4.1	3.5

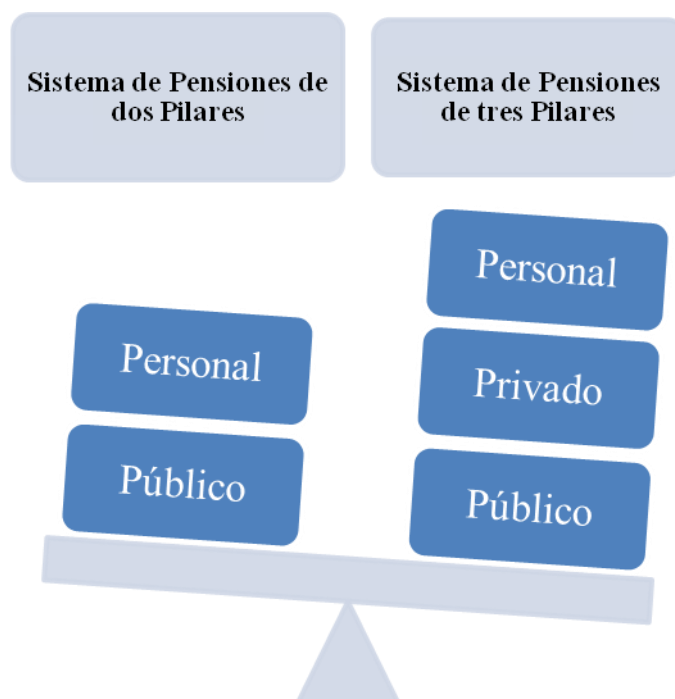
Cabe mencionar que un asunto de alta importancia es que la expectativa de vida en términos generales ha aumentado de manera significativa. Así, el promedio de edad de los pensionistas por vejez del IESS aumentó en 4 años en el año 2010, en relación a los resultados obtenidos en el 2003 (de 69 a 73 años).

El cuadro a continuación muestra un resumen estadístico de la edad de los pensionistas:

25% Inferior.	Mediana	Promedio	25% Superior
67	72	73	78

3. Sistema de tres pilares para pensiones

Durante las últimas décadas, diferentes países han optado por un modelo de pensión de jubilación en base a una gestión privada con una base de capitalización. En Ecuador, este sistema se conoce como la jubilación patronal. Uno de los objetivos primordiales de la jubilación patronal es reemplazar al sistema de reparto deficiente en cobertura, configuración y cuantificación de las aportaciones. De acuerdo con la determinación del Estado o el mercado, las pensiones de jubilación pueden escoger como ente administrador al Estado, al mercado o a ambos.



El Banco Mundial promueve el sistema de pensiones con varios pilares de manera que se pueda reducir la pobreza, suavizar el consumo durante el ciclo de vida y enfrentar riesgos económicos, políticos y demográficos.

De acuerdo al Banco Mundial⁶, los pilares básicos tienen mayor importancia en países de bajos ingresos que se encuentren en vías de desarrollo. La intención fundamental de los pilares múltiples es apoyar a personas en condiciones de pobreza que carecen de posibilidades de acumular ahorros significativos.

⁶ AAFP CHILE, <http://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2012/07/bcomundial.pdf>

En Ecuador se utiliza un sistema de tres pilares para pensiones que incluyen: Sistema Público, Sistema Privado y Cuentas Individuales de ahorro voluntario. La existencia conjunta de estos tres pilares es fundamental para un sistema equilibrado de pensiones.

6.2 Conclusiones y recomendaciones finales

- Los fenómenos inflacionarios y demográficos han llevado a que no se discuta la necesidad de establecer sistemas complementarios al básico administrado por el Estado. El consenso es establecer un sistema de tres pilares, administrados de manera separada.
- Para mantener los tres pilares anteriormente mencionados, se requiere estricto control y regulación por parte del Estado independientemente de cómo se manejen los Fondos.
- Como se exhibe anteriormente, el sistema de seguridad social en Ecuador presenta complicaciones que llevan a la población a un estado de inconformidad e incertidumbre. Por lo tanto, la jubilación patronal actúa como pacificador de la situación actual.
- Tras el análisis de la Seguridad Social en el Ecuador, se puede presenciar una necesidad inminente de la existencia de la jubilación patronal, de modo que se pueda mantener la calidad de vida de los habitantes y que exista un sistema de beneficios equilibrados, pues ningún esquema por sí solo resulta suficiente.
- En Ecuador se maneja un sistema de tres pilares que son: IESS, jubilación patronal y un sistema de Cuentas Individuales. Si uno de los pilares falla o no está controlado adecuadamente, la efectividad del resto de pilares disminuye.
- Se destaca que cada pilar tiene un enfoque propio, es decir que la eliminación de un pilar no se puede compensar con el aumento de otro, pues su impacto social es diferente.
- Evitar el colapso del sistema privado de Seguridad Social requeriría una disminución de los beneficios, préstamos de alto valor e incluso un incremento en los impuestos. Una mejor solución es mantener la inversión privada para la jubilación.
- Se estima que hacia el 2050, la tasa proyectada de sostenimiento del sistema alcanzará 3.5 afiliados por cada pensionista frente a 7.4 en el 2010. Con la utilización conjunta de los tres pilares de la seguridad social, se puede reducir las pérdidas de dinero futuras ocasionadas por menores aportes personales en la seguridad social pública.

- La jubilación patronal en el Ecuador ha sido desde su creación un sistema obligatorio para las empresas privadas, el cual ha permitido asegurar un renta vitalicia al jubilado como incentivo a los años de servicio trabajados y que en el largo plazo es considerado un beneficio adicional si se lo compara con las empresas públicas que están bajo el régimen de la LOSEP.
- La tasa de reemplazo resultante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no es suficiente para mantener la misma calidad y estilo de vida. Conservar la jubilación patronal y el ahorro privado voluntario permitirá obtener tasas de reemplazo más altas, beneficiando prioritariamente a las personas con menores ingresos.
- Privatizar una parte de la Seguridad Social disminuye el riesgo de la exposición del dinero. Con estricto seguimiento y organización, es posible controlar la inversión de los fondos que se destinen para la jubilación de los colaboradores.
- El superávit que pueda resultar de los seguros del IESS, podría ser utilizado para fondear otros gastos gubernamentales. Con la utilización de pilares múltiples se evita que el dinero sea utilizado con propósitos que no correspondan a la Seguridad Social.
- Dada la crisis actual, muchos empleados jóvenes temen no recibir el dinero depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tanto la jubilación patronal como el ahorro voluntario permiten tener mayor certeza de los beneficios que se recibirán a futuro, pues garantizan más individualidad de los ahorros.
- Las empresas privadas a lo largo de todos estos años han venido realizando las provisiones contables necesarias para hacer frente al pago de obligaciones futuras por jubilación patronal, revertir dichos fondos generaría un desequilibrio tanto en los empleados que consideran como beneficio adquirido y en las empresas que cada año se benefician tributariamente de una porción del gasto.
- De darse el caso de una posible reforma de la jubilación patronal y debido a la coyuntura que hay en el Ecuador respecto a este tipo de beneficios se deberá considerar crear un beneficio con características similares a las actuales permitiendo a los empleados complementar su pensión y mejorar la calidad de vida que el Ecuador tiene.

7. CERTIFICACIÓN

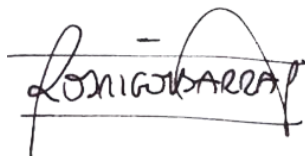
El informe actuarial preparado por ACTUARIA ha sido elaborado con base a los principios y normas actuariales generalmente aceptados, a la normativa legal y reglamentaria vigente.

Los supuestos actuariales utilizados en esta valoración reflejan de manera realista el comportamiento esperado de las variables que afectarán los Pasivos y que han sido determinadas conforme los parámetros económicos y financieros vigentes a la fecha de valoración.

Se ha utilizado la información demográfica, salarial, legal y financiera proporcionada por cada una de las Compañías con la debida autorización.

Atentamente,

ACTUARIA CÍA. LTDA.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'RODRIGO IBARRA JARRIN', written over a horizontal line.

Rodrigo Ibarra Jarrín
Actuario Consultor
Reg. Prof. N° PM 029
Presidente Ejecutivo