

PROPUESTAS DE REFORMAS LABORALES

Este documento pretende poner a consideración del Gobierno Nacional, de la Asamblea Nacional, de los gremios de trabajadores y de los empleadores, temas de interés público, tales como: el desahucio, la jubilación patronal y la situación del fondo de pensiones del IESS, con el objeto de aportar criterios técnicos y realizar las reformas necesarias. En esta primera parte se analiza el desahucio.



1.- Desahucio Diferido Acumulado (DDA)

Para ello, se presenta un breve análisis tanto legal como técnico de los actuales beneficios laborales. A continuación, se describen los aspectos positivos y negativos para identificar oportunidades que permitan proponer modificaciones a la legislación vigente sin menoscabar los derechos de los trabajadores, que de acuerdo a la Constitución vigente, no pueden ser regresivos, pero que tampoco pueden representar un pasivo laboral creciente para las empresas generando una disminución de su patrimonio.



En este análisis, se aportan criterios técnicos con cuadros comparativos y simulaciones que ilustran, de mejor manera, cómo un sistema bien estructurado, en el mediano y largo plazo, podría ayudar a que las pensiones de jubilación en el país estén financiadas a través de un sistema híbrido con una combinación entre la pensión de la seguridad social, que es de beneficio definido y basado en la solidaridad; y, otro, de contribución definida, fundamentado en la cuenta individual del trabajador.

Según el Código del Trabajo vigente, todo trabajador que se desvincula de la empresa, en caso de renuncia o despido intempestivo, tiene derecho a la bonificación por desahucio equivalente al 25% del último sueldo mensual multiplicado por los años de servicio. Así por ejemplo, si un trabajador tiene un sueldo de \$1.000 mensuales y 10 años de antigüedad, cuando se desvincula de la empresa, tendría derecho a recibir una bonificación de \$2.500. Para cumplir con esta obligación, las empresas deben realizar estudios actuariales de constitución de reservas, que de acuerdo a la NIC 19, deben ser efectuados todos los años.

Generalmente estas provisiones no tienen una contraparte en los activos de la empresa y simplemente son reservas de carácter contable no fondeadas. En otros países, este tipo de beneficios para empleados viene acompañado de un respaldo financiero que a través de inversiones adecuadas, pueden aminorar el impacto de estos pasivos laborales que son crecientes en el tiempo.



En la práctica, los trabajadores que reciben el desahucio consumen este beneficio sin tener la previsión de ahorrarlo para el futuro. Cuando el trabajador que ha salido de la empresa se incorpora a otro trabajo, igualmente puede tener derecho a otro desahucio y de esa manera el proceso se repite hasta que al final el trabajador, en su última relación laboral, previo el cumplimiento de los requisitos de jubilación por vejez del IESS, solicita hacer uso de su derecho y de forma paralela, recibe el último pago por desahucio. Esta situación podría cambiar, de manera ventajosa, tanto para el trabajador como para el empleador, si se aplica el concepto del **DESAHUCIO DIFERIDO ACUMULADO (DDA)**.

El DDA consistiría en mantener el beneficio del desahucio pero en lugar de entregar directamente al trabajador el monto correspondiente, se lo haría a un fideicomiso que podría ser administrado por una entidad pública, privada o mixta que garantice que esos recursos sean administrados de manera eficiente y con una rentabilidad financiera adecuada. De esa manera, el trabajador iría acumulando estas bonificaciones y obtendría rendimientos financieros con la única diferencia de que su entrega estaría sujeta al cumplimiento de los requisitos de la jubilación por vejez o por invalidez del IESS. Por lo expuesto, sugerimos que el nuevo texto del Art. 185 del Código del Trabajo sea el siguiente:

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Este pago será depositado en la cuenta individual del trabajador con la denominación de Desahucio Diferido Acumulado (DDA) y se acumulará con las otras bonificaciones por desahucio que pueda recibir el trabajador. Todos estos pagos irán generando rendimientos financieros y se entregarán al final, cuando el trabajador se jubile por vejez o por incapacidad, en forma de una pensión vitalicia. En caso de fallecimiento del trabajador, se pagará el valor acumulado a sus derechohabientes.

info@actuarial.com.ec

www.actuarial.com.ec



Evolución esperada del desahucio proyectado y saldo acumulado a los 30 años de tiempo de servicio

Sueldo mensual:	\$ 1,000.00	Incremento proyectado de sueldo:	3.00%
Tasa de rendimiento proyectado:	6.00%	Aporte para fondar BD:	1.2936%
Tiempo de servicio:	30	BD proyectado con 30 años de TS:	\$ 17,674.24

TS	Sueldo mensual	Bonificación Desahucio	Aporte mensual por desahucio	Saldo Inicial del desahucio	Intereses generados	Saldo Final del desahucio	Diferencia
a	b	c = 25%*b*a	d = 1.2936%*b	e	f = (d*6+e)*6%	g = 12*d + e + f	h = c - g
1	1,000.00	250.00	12.94	-	4.66	159.89	-90.11
2	1,030.00	515.00	13.32	159.89	14.39	334.17	-180.83
3	1,060.90	795.68	13.72	334.17	24.99	523.84	-271.83
4	1,092.73	1,092.73	14.14	523.84	36.52	729.99	-362.74
5	1,125.51	1,406.89	14.56	729.99	49.04	953.74	-453.14
6	1,159.27	1,738.91	15.00	953.74	62.62	1,196.32	-542.59
7	1,194.05	2,089.59	15.45	1,196.32	77.34	1,459.02	-630.57
8	1,229.87	2,459.75	15.91	1,459.02	93.27	1,743.20	-716.55
9	1,266.77	2,850.23	16.39	1,743.20	110.49	2,050.34	-799.90
10	1,304.77	3,261.93	16.88	2,050.34	129.10	2,381.97	-879.96
11	1,343.92	3,695.77	17.38	2,381.97	149.18	2,739.77	-956.00
12	1,384.23	4,152.70	17.91	2,739.77	170.83	3,125.48	-1,027.22
13	1,425.76	4,633.72	18.44	3,125.48	194.17	3,540.97	-1,092.75
14	1,468.53	5,139.87	19.00	3,540.97	219.30	3,988.23	-1,151.64
15	1,512.59	5,672.21	19.57	3,988.23	246.34	4,469.37	-1,202.84
16	1,557.97	6,231.87	20.15	4,469.37	275.42	4,986.63	-1,245.24
17	1,604.71	6,820.00	20.76	4,986.63	306.67	5,542.41	-1,277.60
18	1,652.85	7,437.81	21.38	5,542.41	340.24	6,139.22	-1,298.59
19	1,702.43	8,086.56	22.02	6,139.22	376.28	6,779.78	-1,306.78
20	1,753.51	8,767.53	22.68	6,779.78	414.95	7,466.93	-1,300.60
21	1,806.11	9,482.08	23.36	7,466.93	456.43	8,203.72	-1,278.36
22	1,860.29	10,231.62	24.06	8,203.72	500.89	8,993.38	-1,238.24
23	1,916.10	11,017.59	24.79	8,993.38	548.53	9,839.35	-1,178.25
24	1,973.59	11,841.52	25.53	9,839.35	599.55	10,745.26	-1,096.25
25	2,032.79	12,704.96	26.30	10,745.26	654.18	11,715.00	-989.96
26	2,093.78	13,609.56	27.09	11,715.00	712.65	12,752.67	-856.88
27	2,156.59	14,556.99	27.90	12,752.67	775.20	13,862.65	-694.34
28	2,221.29	15,549.02	28.73	13,862.65	842.10	15,049.56	-499.46
29	2,287.93	16,587.48	29.60	15,049.56	913.63	16,318.35	-269.12
30	2,356.57	17,674.24	30.48	16,318.35	990.08	17,674.24	-

PROPUESTAS DE REFORMAS LABORALES

2.- Jubilación Patronal Mejorada (JPM)

El trabajador que ha laborado por 25 años o más con la misma empresa, de forma continua o interrumpida, al momento de su desvinculación laboral, tiene derecho a recibir una pensión mensual de carácter vitalicio o fondo global como monto único, según lo establecen los arts. 216 a 218 del Código del Trabajo. Si el trabajador es despedido en forma intempestiva entre 20 y 25 años de trabajo, tiene derecho a la pensión proporcional.



Al igual que el desahucio, estas obligaciones laborales se provisionan de acuerdo a la NIC 19 con el informe actuarial correspondiente. En muchos casos, los trabajadores no acceden al beneficio de la jubilación patronal porque al término de su relación laboral no llegan a cumplir el tiempo de servicio requerido. Así mismo, al no existir una edad mínima para acogerse al beneficio, se pueden presentar casos de jubilados patronales que vuelven a trabajar, existiendo una diferencia con la jubilación por vejez del IESS.

JUBILACIÓN PATRONAL

Según el Código del Trabajo vigente, la obligación por jubilación patronal puede ser pagada en forma de una pensión mensual, más las pensiones complementarias hasta el fallecimiento del jubilado; y, cuando eso ocurra, durante un año adicional a los derechohabientes, o mediante un fondo global o pago único con base a un cálculo fundamentado que puede ser debidamente legalizado ante Notario mediante un Acta o ante el Ministerio de Trabajo.

En otros países donde hay esquemas avanzados de protección para la vejez, existen sistemas de pilares múltiples para financiar la jubilación. El más común, es el de tres pilares, el primero financiado por la seguridad social, el segundo por un plan de pensiones empresarial; y, el tercero, de carácter voluntario, por una cuenta individual, generalmente contratado con una entidad financiera o una compañía de seguros.



En nuestro país, al existir el beneficio de la jubilación patronal, que es un derecho ganado por los trabajadores y que, a nuestro juicio, bajo la Constitución vigente no podría ser eliminado, puesto que los derechos de los trabajadores no son regresivos, se requiere una reforma que permita integrar esta jubilación como complemento a la pensión del IESS, que actualmente atraviesa por una situación financiera y actuarial deficitaria, con el objeto de mejorar la tasa de reemplazo a la jubilación. Bajo el sistema vigente, se han presentado algunas anomalías o desviaciones. En primer lugar, los pasivos laborales de las empresas son cada vez mayores, no están fondeados y aumentan con el tiempo, debido al incremento en la esperanza de vida y a la antigüedad de los trabajadores. En segundo lugar, esta situación genera inestabilidad laboral e incertidumbre entre los trabajadores porque muchas empresas los despiden antes de cumplir los 20 años de servicio para evitar el pago de este beneficio. Finalmente, los trabajadores que se

desvinculan voluntariamente antes de los 25 años, pierden el beneficio y las reservas son revertidas en los estados financieros de las empresas.

Debido a que la situación del fondo de pensiones del IESS es crítica y el futuro de las jubilaciones es incierto, se recomienda adoptar un sistema complementario, como un segundo pilar, que podría ser el de la Jubilación Patronal a la que habría que incluir la posibilidad de que tanto el empleador como el trabajador aporten un porcentaje del sueldo a una cuenta individual y se administren los fondos a través de un fideicomiso con patrimonio autónomo e independiente de la empresa. El mejor ejemplo de esta idea es el sistema 401(k) de los EEUU o el Plan de Ahorro y Retiro (PAR) que ha desarrollado ACTUARIA para algunos de sus clientes.

info@actuaria.com.ec
www.actuaria.com.ec



ACTUARIA		PLAN DE AHORRO Y RETIRO					
D PAR		ESTADO DE CUENTA					
PLAN DE AHORRO Y RETIRO							
Participante:		Rentabilidad anual:					
Cédula de ciudadanía:		Últimos 3 meses:					
Tiempo de aportación (años):		Últimos 6 meses:					
Coefficiente según TA (1):		Últimos 12 meses:					
Fecha de ingreso al fondo:							
% de contribución vigente:							
Fecha de corte:							
DETALLE DE APORTES Y RENDIMIENTOS							
	Capital	Rendimientos	Total				
Saldo personal:							
Saldo patronal:							
Saldo patronal según coeficiente:							
Beneficio adquirido (2):							
DETALLE DE APORTES Y RENDIMIENTOS PERSONALES							
Mes	Acumulado Aportes Personales al Inicio	Acumulado Rendimientos al Inicio	Aportes Personales	Rendimientos Aportes Personales	Saldo Aportes Personales	Saldo Rendimientos	Saldo Total Aportes Personales
Enero 2018							
Febrero 2018							
Marzo 2018							
Abril 2018							
Mayo 2018							
Junio 2018							
Julio 2018							
DETALLE DE APORTES Y RENDIMIENTOS PATRONALES							
Mes	Acumulado Aportes Patronales al Inicio	Acumulado Rendimientos al Inicio	Aportes Patronales	Rendimientos Aportes Patronales	Saldo Aportes Patronales	Saldo Rendimientos	Saldo Total Aportes Patronales
Enero 2018							
Febrero 2018							
Marzo 2018							
Abril 2018							
Mayo 2018							
Junio 2018							
Julio 2018							
Notas:							
(0) El Plan de Ahorro y Retiro es un beneficio de orden social que concede voluntariamente la empresa a sus colaboradores. Se aclara que todos los beneficios que pague ACTUARIA por concepto de aportes patronales serán imputados a las obligaciones que por jubilación patronal y desahucio tenga la compañía, según el Artículo No. 12 del reglamento vigente.							
(1) Según el Artículo No. 7 del Reglamento del Plan y Ahorro y Retiro (ACTUAPAR), los beneficios se otorgarán al colaborador una vez que salga de la compañía, mediante un monto único, equivalente al 100% del saldo acumulado y capitalizado en la cuenta de aportes personales, más el acumulado de aportes patronales capitalizados, según los coeficientes establecidos en el Artículo No. 11.							
(2) El beneficio adquirido a la fecha de corte está conformado por los aportes personales del participante más sus intereses y la porción de los aportes patronales más sus intereses efectuados por el empleador. Este beneficio puede servir como colateral para préstamos al participante, puede ser mantenido en el fondo cuando se desvincule el colaborador o puede ser entregado al momento de su salida, salvo en caso de visto bueno.							
(3) En caso que el participante tenga un préstamo otorgado por el fondo, los pagos se deberán regir a la tabla de cotización definida.							

PROPUESTAS DE REFORMAS LABORALES

3.- Fondo de Reserva Capitalizado (FRC)

En esta tercera parte, se analiza la restitución del aporte del 8,33% correspondiente a los fondos de reserva del IESS. En la coyuntura actual, se requiere realizar reformas laborales y cambios en el sistema de seguridad social, buscando una modificación global que corrija los desfases y permita que los trabajadores sean titulares de una cuenta individual, que de manera oportuna y transparente, refleje la situación y evolución de su beneficio en el tiempo.



La seguridad social que se creó en el Ecuador hace más de 70 años, no ha logrado adaptarse a la realidad actual en la que la esperanza de vida se incrementa progresivamente, debido a los avances de la ciencia, las mejores condiciones de vida, la disminución de la tasa de natalidad, la incorporación de más mujeres en el mundo laboral, los fenómenos migratorios, el teletrabajo y una proporción, cada vez mayor, de personas de más de sesenta años de edad.

FONDO DE PENSIONES DEL IESS



Si la evolución demográfica se suma el manejo inapropiado de los fondos de la seguridad social, la injerencia política de los gobiernos de turno y la falta de un programa de inversiones a largo plazo, no cabe duda que el panorama del fondo de pensiones del IESS, actualmente es muy complejo, al no contar con las reservas acumuladas adecuadas para garantizar el pago de los actuales pensionistas y de las futuras generaciones.

Para corregir esta situación deficitaria del IESS, se deben adoptar de forma urgente, decisiones que permitan recuperar el equilibrio actuarial del fondo de pensiones. Para ello, se pueden aplicar ya sea modificaciones de carácter paramétrico o cambios estructurales en el sistema.



En el primer caso, manteniendo el sistema vigente, se debería aplicar el Art. 185 de la Ley del IESS e incrementar, de manera progresiva, la edad de jubilación y/o el tiempo de afiliación, disminuir la pensión mediante una modificación de la tabla de coeficientes que actualmente aplica el IESS o aumentar el número de años en la base de cálculo, por ejemplo pasar de los cinco mejores años de sueldo a los diez últimos. Es conocido que en países con sistemas similares, se han aplicado estas medidas que han provocado reticencia por parte de los trabajadores, tal como ya se ha advertido en el caso ecuatoriano.

En el segundo caso, es decir en la aplicación de cambios estructurales, la solución sería adoptar un sistema híbrido para el financiamiento de una pensión jubilar con dos componentes: por un lado, la pensión solidaria y de beneficio definido que se financiaría con el 13,74% del sueldo de cotización conformado por el actual 9,74% y un adicional del 4,00% que provendría de una porción del aporte por fondos de reserva. El 4,33% restante, se convertiría en un aporte de contribución definida dirigido a una cuenta individual que tendría cada trabajador, de manera que el monto se acumularía hasta el momento de la jubilación por vejez del IESS.

Mediante la restitución de los fondos de reserva se tendría un sistema híbrido de pensiones, uno de beneficio definido con el fondo solidario actual y una cuenta de contribución definida financiada con el 4,00% del Fondo de Reserva Capitalizado (FRC). Estas cuentas podrían ser administradas por el IESS o a través de un fideicomiso de carácter público o privado. Para ello, tanto afiliados como empleadores deberían exigir una reingeniería y depuración de la Institución para corregir todas las ineficiencias que son de conocimiento público.

Evolución esperada del aporte del 4.00% del sueldo como una porción del fondo de reserva capitalizado

Sueldo mensual:	\$1,000.00	Incremento proyectado de sueldos:	3.00%
Tasa de rendimiento proyectado:	6.00%	Aporte para acumular FR:	4.00%
Tiempo de servicio:	30		

TS	Sueldo mensual	Fondo de Reserva anual	Aporte mensual a la cuenta FR	Saldo Inicial F. Reserva	Intereses generados	Saldo Inicial F. Reserva	Aporte mensual adicional a IVM
a	b	c = 8.33%*b*12	d = 4.00% * b	e	f = (d*0.5+e)*6%	g = 12*d + e + f	h = 12*b*4.33%
1	1,000.00	1,000.00	40.00	-	14.40	494.40	43.30
2	1,030.00	1,030.00	41.20	494.40	44.50	1,033.30	44.60
3	1,060.90	1,060.90	42.44	1,033.30	77.27	1,619.80	45.94
4	1,092.73	1,092.73	43.71	1,619.80	112.92	2,257.24	47.32
5	1,125.51	1,125.51	45.02	2,257.24	151.64	2,949.12	48.73
6	1,159.27	1,159.27	46.37	2,949.12	193.64	3,699.21	50.20
7	1,194.05	1,194.05	47.76	3,699.21	239.15	4,511.51	51.70
8	1,229.87	1,229.87	49.19	4,511.51	288.40	5,390.25	53.25
9	1,266.77	1,266.77	50.67	5,390.25	341.66	6,339.95	54.85
10	1,304.77	1,304.77	52.19	6,339.95	399.19	7,365.43	56.50
11	1,343.92	1,343.92	53.76	7,365.43	461.28	8,471.79	58.19
12	1,384.23	1,384.23	55.37	8,471.79	528.24	9,664.46	59.94
13	1,425.76	1,425.76	57.03	9,664.46	600.40	10,949.22	61.74
14	1,468.53	1,468.53	58.74	10,949.22	678.10	12,332.22	63.59
15	1,512.59	1,512.59	60.50	12,332.22	761.71	13,819.98	65.50
16	1,557.97	1,557.97	62.32	13,819.98	851.63	15,419.43	67.46
17	1,604.71	1,604.71	64.19	15,419.43	948.27	17,137.97	69.48
18	1,652.85	1,652.85	66.11	17,137.97	1,052.08	18,983.41	71.57
19	1,702.43	1,702.43	68.10	18,983.41	1,163.52	20,964.10	73.72
20	1,753.51	1,753.51	70.14	20,964.10	1,283.10	23,088.88	75.93
21	1,806.11	1,806.11	72.24	23,088.88	1,411.34	25,367.15	78.20
22	1,860.29	1,860.29	74.41	25,367.15	1,548.82	27,808.91	80.55
23	1,916.10	1,916.10	76.64	27,808.91	1,696.13	30,424.77	82.97
24	1,973.59	1,973.59	78.94	30,424.77	1,853.91	33,226.00	85.46
25	2,032.79	2,032.79	81.31	33,226.00	2,022.83	36,224.57	88.02
26	2,093.78	2,093.78	83.75	36,224.57	2,203.62	39,433.21	90.66
27	2,156.59	2,156.59	86.26	39,433.21	2,397.05	42,865.42	93.38
28	2,221.29	2,221.29	88.85	42,865.42	2,603.91	46,535.55	96.18
29	2,287.93	2,287.93	91.52	46,535.55	2,825.08	50,458.83	99.07
30	2,356.57	2,356.57	94.26	50,458.83	3,061.46	54,651.45	102.04

A) Saldo final proyectado a los 30 años de aportación del 4.00% en su cuenta individual:	54,651.45
B) Factor de anualidad de Renta Vitalicia para calcular el monto de la pensión mensual complementaria:	10.29373254
C) Sueldo mensual proyectado a los 30 años de servicio:	2,356.57
D) Pensión mensual complementaria financiada por el aporte del 4.00% de los sueldos: (D = A / (B *12))	442.43
F) Tasa de reemplazo (TR) adicional por esta porción de los fondos de reserva y mejora en la pensión de vejez del IESS:	18.77%

Quito, 15 de agosto de 2019
 info@actuarial.com.ec
 www.actuarial.com.ec