

**EL SISTEMA DE PENSIONES ACTUAL vs EL NUEVO SISTEMA:
ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LEGAL PROPUESTA POR LA COMISIÓN**

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (IVM)

TEMA	SISTEMA ACTUAL	SISTEMA PROPUESTO CON LA REFORMA	VENTAJAS
Derechos adquiridos y transición		<ul style="list-style-type: none"> • Los ya jubilados siguen recibiendo su jubilación según las reglas del sistema actual • Los que han cumplido los requisitos de elegibilidad para jubilarse, pero no se han jubilado todavía, se jubilarán según el esquema actual • Quienes hayan aportado, pero no hayan cumplido con los requisitos para jubilarse bajo el actual sistema, podrán jubilarse al cumplir los nuevos requisitos de jubilación con una pensión que sería el promedio ponderado entre la jubilación bajo el sistema actual y bajo el nuevo sistema (por ejemplo, si al crearse el nuevo sistema un afiliado tiene 55 años de edad y 26 años de aportes, y se jubila a los 64 años con 35 años de aporte, tendrá una jubilación de 74% del sistema actual y 26% del nuevo) 	<p>Se respetan los derechos adquiridos de los ya jubilados y de los que han cumplido requisitos para jubilarse; y los derechos de aportantes que no han cumplido todavía con los requisitos para jubilarse</p> <p>En consecuencia, se instaura una transición de 3 décadas hacia el nuevo sistema</p>

<p>Aportes al IVM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El afiliado en relación de dependencia cotiza el 11,06% (personal + patronal) de su salario. El afiliado independiente cotiza 10,65% de su ingreso laboral • El afiliado realiza 12 aportes al año, pero recibe 14 pensiones en la etapa de jubilación • Trabajadores independientes solo pueden cotizar a partir de 1 SBU • Trabajadores en relación de dependencia pueden trabajar por menos del salario mínimo (tiempo parcial) y acreditan el mes de aporte proporcional al SBU 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene en 11,06% la tasa de aporte para todos los afiliados, dependientes e independientes • Se aumenta a 14 el número de aportes al año, porque los pagos por jubilación son 14 al año • Ingreso laboral imponible: los afiliados dependientes e independientes aportarán al IVM con base a su remuneración o ingreso laboral sujeto a un techo de \$8.000 por mes, el cual se ajustará anualmente por inflación (IPC) • Afiliados dependientes e independientes pueden aportar con base a cualquier nivel de ingreso inferior a \$8,000 por mes, incluso si es inferior al SBU. Pero al trabajador se le acredita un mes de aporte cada vez que cumpla con, por lo menos, 11,06% del SBU 	<p>Aumenta la cobertura al permitir la afiliación de trabajadores con ingresos inferiores al SBU</p> <p>Se incentiva a los afiliados de altos ingresos a no ocultarlos</p> <p>Se reconoce un principio de justicia: el techo al ingreso laboral imponible es congruente con la existencia de una pensión básica (ver más adelante)</p>
<p>Requisitos mínimos de elegibilidad para jubilarse (años de edad / años de aporte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos mínimos de elegibilidad son discontinuos: <ul style="list-style-type: none"> ○ 60 años y 30 años de aporte ○ 65 años y 15 años de aporte ○ 70 años y 10 años de aporte ○ Cualquier edad y 40 años de aporte • El afiliado que llega a los 70 corre el riesgo de perder sus aportes si en los siguientes años no 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene la edad mínima de 60 años • En una transición de 10 años se añade medio año de aporte por cada año después de la reforma, hasta llegar a una tabla lineal que arranca con 60 de edad y 35 años de aporte • Se mantiene luego una relación lineal inversa entre edad de jubilación y años de aporte: por cada año adicional de edad se reduce en 2 el número de años de aporte requerido 	<p>Sistema más justo: se piden menos años de aporte mientras mayor sea la edad de jubilación (esto es, mientras menor el tiempo de beneficio)</p>

	logra cumplir con el mínimo de aportes requerido	<ul style="list-style-type: none"> • En lugar de opciones discontinuas, esa tabla empieza con 60 edad/35 aporte, y pasa por 65/25, 70/15, pero el afiliado se puede escoger para jubilarse cualquier punto intermedio, por ejemplo 64/27 • Se mantiene, además, la opción de jubilarse a cualquier edad si se ha cumplido con 40 años de aporte. • Quien no llega a cumplir con el mínimo de años de aporte, a los 70 años puede escoger entre 3 opciones: donar sus años de aporte a su pareja, retirar gradualmente lo aportado, actualizado por inflación, o seguir acumulando 	
Salarios de referencia para el cálculo de la pensión	<ul style="list-style-type: none"> • El promedio de los 5 mejores años de remuneración, sin ajuste por inflación 	<ul style="list-style-type: none"> • Se empezará con el promedio de los 6 mejores años de remuneración y, luego, se aumentará en 1 año cada año después de la reforma, hasta llegar al promedio de los 30 años de mejor remuneración • Los salarios que se utilicen para calcular ese promedio se actualizarán por inflación 	<p>Sistema más justo y progresivo porque el cambio de 5 a 30 años afecta menos a los más bajos ingresos</p> <p>La transición será gradual y lenta: tomará 30 años</p>
Tasas de reemplazo y pensión vitalicia	<ul style="list-style-type: none"> • Las actuales tasas de reemplazo, que determinan el monto de la pensión, son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ○ 100% de los 5 mejores años de remuneración, cualquier edad y 40 años de aporte 	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez cumplidos los requisitos para jubilarse, la pensión a recibir es la <i>suma</i> de dos componentes: la <i>pensión básica</i> y la <i>pensión variable</i> • La primera es igual para todos los jubilados, la segunda se calcula en función de la tasa de reemplazo 	<p>Sistema más justo porque la pensión variable mantiene proporcionalidad sistemática ente años de aporte y años de beneficio</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 75% si se jubila a los 60 años con, al menos, 30 de aporte ○ 56% si se jubila a los 65 años con, al menos, 15 de aporte ○ 50% si se jubila a los 70 años con, al menos, 10 de aporte • La pensión máxima es igual a 5 SBU • La pensión mínima es igual al 50% de un SBU 	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa de reemplazo toma en cuenta la relación entre años de aporte y años de beneficio • Los años de beneficio se determinan por la esperanza de vida al momento de jubilarse • La tasa de reemplazo máxima para el cálculo de la <i>pensión variable</i> es de 60% para el caso de personas que deciden jubilarse a los 70 años de edad con 40 años de aporte • Dado que la <i>pensión vitalicia</i> es la suma de la <i>pensión variable</i> y la <i>pensión básica</i>, la “tasa de reemplazo efectiva” (calculada sobre la pensión vitalicia) es más alta mientras menores sean los ingresos de los afiliados que cumplen con los requisitos de jubilación • La <i>pensión básica</i>, que es igual para todos los jubilados, se paga exclusivamente con cargo a la contribución obligatoria del Estado (el 40%) • La pensión básica arranca con \$225 por mes y se ajusta anualmente con base a la inflación (IPC) • La pensión máxima arranca con un nivel de \$2500 al mes y se ajusta anualmente con base a la inflación (IPC) 	<p>La tasa de reemplazo ajusta automáticamente a cambios en esperanza de vida promedio de los afiliados</p> <p>El subsidio fiscal, que en el sistema actual es regresivo, se vuelve progresivo: es una proporción mayor de las pensiones de jubilados de ingresos bajos y menor de las pensiones de jubilados de ingresos altos</p>
<p>Subsidio fiscal (“contribución obligatoria del Estado”)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por causa del acelerado crecimiento del número de jubilados, el 40% de la contribución obligatoria del Estado que actualmente representa el 1.8% del PIB seguirá creciendo hasta llegar al 6% del PIB en 2050 y al 10% del PIB en 2080, lo cual es fiscalmente inmanejable 	<ul style="list-style-type: none"> • El fisco sigue pagando el 40% de las pensiones al IVM, siempre y cuando ese monto no exceda 3% del PIB promedio de los 3 años anteriores • La pensión básica, que es igual para todos los jubilados, se paga exclusivamente con cargo a la “contribución obligatoria del Estado” 	<p>Viabilidad fiscal: el Estado podrá presupuestar y pagar su contribución al IVM</p>

	<p>(tomaría casi todo el IVA e Impuesto a la Renta)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reparte proporcionalmente (40% de la jubilación), independientemente del nivel de ingreso del afiliado que se jubila • Se subsidia implícitamente el 40% de una pensión de \$2000 al mes y el 40% de una pensión de \$500 al mes 	<ul style="list-style-type: none"> • La ley exigirá que, en un plazo de 6 meses, se concrete un acuerdo entre el Gobierno y el IESS sobre el monto pendiente de la deuda no documentada y se acuerde en un plan de pagos 	<p>Más justo: el subsidio fiscal es proporcionalmente mayor para los de ingresos más bajos</p> <p>El fisco tendrá que transferir mensualmente y sin retraso la contribución del 40%, ya que esos son los recursos con los que se pagará la <i>pensión básica</i></p>
<p>Trabajadores independientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Están obligados por ley a afiliarse al IESS, pero muchos no lo hacen • Aporte: 10.65% para jubilación y 6.41% para salud y otros seguros, excepto el seguro de desempleo y cesantía 	<ul style="list-style-type: none"> • Están obligados a afiliarse a IVM con el 11.06% y al fondo de cesantía con el 2% de su ingreso laboral • No están obligados a afiliarse al seguro de salud, si demuestran tener un seguro médico alternativo • Aportarán con base a su ingreso laboral imponible (esto es, una vez deducidos los costos en que incurren para generar ese ingreso), sujeto a un tope de \$8.000 por mes, el cual se ajustará anualmente por inflación (IPC) 	<p>Se adapta mejor a las necesidades de los independientes</p> <p>Se incentiva para que cumplan su obligación de afiliarse</p> <p>Se elimina el incentivo para que “mientan” sobre su ingreso laboral real</p>

Regímenes especiales	<ul style="list-style-type: none"> Existen múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> Se eliminan todos, con excepción del régimen del Seguro Social Campesino y el régimen para Trabajadores No Remunerados del Hogar (TNRH) Algunos regímenes justificados se incorporan al seguro de riesgos de trabajo 	Simplificación y mayor equidad
Capitalización del sistema de pensiones por parte del Estado	<ul style="list-style-type: none"> No existe 	<ul style="list-style-type: none"> Se destinará al menos el 20% de recursos extraordinarios del PGE para el fortalecimiento del sistema de pensiones 	Mejor uso de los recursos colectivos
Claridad de la información	<ul style="list-style-type: none"> Cada afiliado solo sabe cuánto aporta cada mes y cuánto es su jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> La planilla de la pensión mensual dejará en claro cuánto de la jubilación es cubierta por los aportes de empleadores y empleados al sistema (pensión variable) y cuánto por el subsidio colectivo del Estado 	Transparencia

PLANES DE AHORRO PARA LA VEJEZ, SEGURO DE DESEMPLEO GOBERNANZA Y PENSIONES ASISTENCIALES

TEMA	SISTEMA ACTUAL	SISTEMA PROPUESTO CON LA REFORMA	VENTAJAS
Fondo de Cesantía	<ul style="list-style-type: none"> Cuenta individual del afiliado (trabajador en relación de dependencia) en la que ahorra obligatoriamente el 2% de su salario La inversión de esos fondos es gestionada por el BIESS Vinculado al Seguro de Desempleo, pero de un modo que resulta ineficaz Sirve de garantía para los préstamos del BIESS 	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene el Fondo de Cesantía, pero redefinido como plan obligatorio de ahorro para la vejez y desvinculado del Seguro de Desempleo A este fondo se destinarán los montos actuales y futuros correspondientes a la tasa de aportación obligatoria del 2% de los afiliados Podrá ser retirado únicamente al momento de la jubilación 	Más amplias opciones de acumulación e inversión del ahorro para la vejez

	<ul style="list-style-type: none"> No está abierto a trabajadores independientes 	<ul style="list-style-type: none"> Se abrirá a trabajadores independientes El BIESS seguiría gestionando la inversión del saldo actual del Fondo de Cesantía redefinido Una vez que se establezca un marco regulatorio idóneo para la administración e inversión de los planes de ahorro para la vejez, el afiliado podrá solicitar que los <i>nuevos</i> aportes al Fondo de Cesantía sean invertidos por la institución que él decida, incluyendo el BIESS Puede servir de garantía para préstamos hipotecarios de cualquier institución financiera El afiliado puede hacer aportes voluntarios adicionales para incrementar su pensión 	
Fondo de Reserva	<ul style="list-style-type: none"> El Fondo de Reserva puede retirarse mensualmente (se convirtió en la práctica en ingreso mensual) Los empleadores pagan al Fondo de Reserva el 8,33% del salario mensual de sus trabajadores a partir de que cumplen un año en su puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores con ingresos iguales o mayores al SBU están obligados a depositar al menos 4 puntos porcentuales del aporte al Fondo de Reserva en una cuenta propia de ahorro a mediano plazo (2-3 años) Este ahorro es opcional para trabajadores con ingresos inferiores al SBU El 4,33% restante podrá continuar siendo mensualizado El trabajador podrá elegir la entidad financiera (certificada por las respectivas superintendencias), incluyendo el BIESS, para que gestione esos recursos 	Fondo de Reserva vuelve, parcialmente, a ser de ahorro
Jubilación Patronal	Se aplica a muy pocos trabajadores porque las empresas los despiden (o acuerdan en una separación voluntaria) antes de que cumplan 20 años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> Para nuevas contrataciones con trabajadores que no hayan trabajado antes para el mismo empleador, la jubilación patronal se convertirá en un plan de ahorro para la vejez, de 	Un nuevo sistema más claro y útil, que no distorsione

		<p>propiedad del empleado y portable de un empleo a otro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se nutrirá de un aporte obligatorio del empleador equivalente a 1% de la remuneración imponible, por un lado, y de los aportes voluntarios del empleado, por otro. • Un grupo de constitucionalistas y laboralistas diseñará un sistema de transición para los contratos laborales existentes 	la contratación laboral
Planes de ahorro voluntario para la vejez		<ul style="list-style-type: none"> • Estos planes podrán involucrar a gestores de inversión del sistema financiero una vez que se haya establecido un idóneo marco regulatorio • Se crearía una cuenta de ahorro para la vejez para todo ciudadano ecuatoriano que cumple 18 años • El trabajador podrá aportar libremente a su cuenta de ahorro para la vejez • El empleador <i>podrá</i> ofrecer a sus empleados esquemas de emparejamiento (<i>matching</i>) a los aportes que haga el empleado y, si lo hace, accederá a un incentivo tributario • El Gobierno podría implementar programas de subsidio al ahorro para la vejez para los trabajadores de bajos ingresos, en la medida en que las restricciones fiscales lo permitan 	
Administración de cuentas y gestión de la inversión	<ul style="list-style-type: none"> • IESS y BIESS cumplen las funciones de administración de cuentas y gestión de la inversión, respectivamente 	<ul style="list-style-type: none"> • IESS seguirá encargado de las funciones de soporte (<i>back office</i>) al sistema de cuentas de ahorro voluntario para la vejez 	

		<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de la inversión de esos ahorros lo haría el BIESS y, una vez establecido el marco regulatorio idóneo, también entidades financieras especializadas y debidamente certificadas • En la gestión de inversión de los ahorros, el BIESS podrá contratar a entidades financieras de primera línea que tengan la experticia requerida 	
Seguro de Desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Los desempleados por renuncia voluntaria no pueden acceder al beneficio de este seguro • Tiene criterios de acceso demasiado rígidos; se confunde con el propósito del Fondo de Cesantía • Los requisitos para solicitarlo son excesivamente estrictos. Se requieren 24 meses de cotización (6 consecutivos), mientras que la OIT recomienda menos (típicamente 12 meses de cotización con 3 consecutivos) • Está sobre financiado 	<ul style="list-style-type: none"> • Desvincular el funcionamiento del Seguro de Desempleo del actual Fondo de Cesantía • Luego de un estudio actuarial y de estrés: <ul style="list-style-type: none"> ○ Se fijarán sus nuevos parámetros con miras a acercarlos a los recomendados por la OIT ○ Se decidirá sobre la posibilidad de dar acceso a desempleados por renuncia voluntaria y a trabajadores independientes • Se vinculará este Seguro a <i>políticas activas de empleo</i>, para evitar que beneficiarios reduzcan la intensidad de sus búsquedas laborales • Las políticas activas de empleo se administrarán a través del programa “Encuentra Empleo” del Ministerio del Trabajo, en forma coordinada con el Seguro de Desempleo administrado por el IESS-Pensiones 	
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> • Confusa 	<ul style="list-style-type: none"> • Separar las gobernanzas para salud y pensiones 	

	<ul style="list-style-type: none"> • El ámbito del actual Consejo Directivo del IESS es demasiado amplio: pensiones, desempleo, cesantía, riesgos de trabajo y salud • Baja eficiencia y calidad • Excesiva politización 	<ul style="list-style-type: none"> • El actual Consejo Directivo continuará ejerciendo gobernanza sobre los seguros de salud y riesgos de trabajo • Se creará dentro del IESS un nuevo cuerpo colegiado (separado del actual), que se llamará Consejo Directivo del IESS-Pensiones, y que ejercerá gobernanza sobre el IVM, Fondo de Cesantía y Seguro de Desempleo • El nuevo Consejo Directivo del IESS-Pensiones incluirá 2 vocales independientes (a más de los representantes de afiliados, jubilados y empleadores), no estará dominado por el poder Ejecutivo y exigirá altos estándares de probidad y experticia de sus vocales • El nuevo Consejo Directivo del IESS-Pensiones será también el Directorio del BIESS y nombrará un Comité de Inversiones profesional para guiar las inversiones de los fondos del IVM, Cesantía y Desempleo 	
<p>Pensiones asistenciales antipobreza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema no contributivo administrado por el MIES es un subsistema fundamental del sistema de pensiones ecuatoriano • Debe mejorar en su funcionamiento, ampliar su cobertura, fortalecer su focalización y coordinarse e integrarse apropiadamente con el resto de los subsistemas • Las reformas que se recomiendan no requieren de cambio legal y pueden implementarse mediante Decreto Ejecutivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformar, en lo posible. criterios de acceso y otros parámetros de los programas que administra el MIES (Mis Mejores Años y Pensión para Adultos Mayores) con los del Seguro Social Campesino y el régimen de Trabajadores No Remunerados del Hogar que administra el IESS • Eliminar la incompatibilidad entre el acceso al, o recepción del, Bono de Desarrollo Humano y la contribución al IVM y/o el ingreso a un empleo formal en relación de dependencia, por otro. Para ello, el monto del Bono de 	

		<p>Desarrollo Humano debe reducirse gradualmente (en lugar de desaparecer) en la medida en que aumenten los ingresos laborales (formales o informales) del beneficiario</p> <ul style="list-style-type: none">• El PGE debe programar recursos adicionales para el subsistema no contributivo, considerando que el número de personas de la tercera edad vulnerables y elegibles para dichas pensiones crece rápidamente por envejecimiento poblacional, y que ya hay una larga lista de espera de personas elegibles a pensiones asistenciales que no las reciben debido a restricciones presupuestarias• Profundizar la coordinación e intercambio de información entre los sistemas de pensiones contributivo y no contributivo y de éstos con el SRI, INEC, BCE, etc.• Asegurar la salida del sistema no contributivo de quienes dejan de ser elegibles para recibir pensiones asistenciales, corrigiendo los procedimientos legales que tienden a revertir dichas salidas	
--	--	--	--