|  |
| --- |
|  |
| VALUACIÓN ACTUARIAL DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA |
| al 30 de abril de 2011 |
|  |
| **Lic. Virgilio Ramón López** |
| **Guatemala, julio de 2011** |

|  |
| --- |
|  |

Tabla de contenido

[VALUACIÓN ACTUARIAL DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA 2](#_Toc299913900)

[I INTRODUCCIÓN 2](#_Toc299913901)

[II BENEFICIOS Y FINANCIAMIENTO 2](#_Toc299913902)

[1 BENEFICIOS 2](#_Toc299913903)

[1.1 Vejez 2](#_Toc299913904)

[1.2. Invalidez 3](#_Toc299913905)

[1.3. Viudez 3](#_Toc299913906)

[1.4. Orfandad 3](#_Toc299913907)

[1.5. Padres y otros dependientes 3](#_Toc299913908)

[1.6. Seguro de vida 3](#_Toc299913909)

[1.7. Compensación económica 3](#_Toc299913910)

[2 FINANCIAMIENTO 4](#_Toc299913911)

[III. COBERTURA 4](#_Toc299913912)

[1. Activos 4](#_Toc299913913)

[2. Jubilados y Pensionados 5](#_Toc299913914)

[IV INGRESOS GASTOS Y RESERVA 7](#_Toc299913915)

[V. BASES TÉCNICAS 7](#_Toc299913917)

[1 Salarios 8](#_Toc299913918)

[2 Pensiones 8](#_Toc299913920)

[3. Tasa de interés técnico 8](#_Toc299913921)

[VI RESULTADOS DE LA VALUACIÓN ACTUARIAL 8](#_Toc299913922)

[1. Escenarios 8](#_Toc299913923)

[2. Resumen 16](#_Toc299913924)

[3. Combinación de escenarios 17](#_Toc299913925)

[VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 19](#_Toc299913926)

# VALUACIÓN ACTUARIAL DEL PLAN DE PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

# I INTRODUCCIÓN

*Este estudio tiene como finalidad establecer la situación financiera del Plan tomando en cuenta las disposiciones reglamentarias vigentes. Además, medir el impacto financiero que ocasionaría mejorar las prestaciones bajo distintos escenarios.*

*La valuación actuarial se realizó por el método de proyecciones financiero-demográficas, el cual es congruente con el sistema financiero que rige al Plan de Prestaciones, el que adoptó para su financiamiento, de acuerdo al artículo 33 de su Reglamento, el sistema financiero de prima escalonada*

*La base de información de los extrabajadores, beneficiarios pensionados y trabajadores activos fue proporcionada por el Plan de Prestaciones y la División de Administración de Recursos Humanos de la Universidad. Se realizó un análisis de consistencia a la información en lo que se refiere a montos de salarios y pensiones cruzando los datos con los Estados de Resultados del Area de Contabilidad del Plan de Prestaciones. Asimismo se comparó la información del personal con las estadísticas de años anteriores.*

# II BENEFICIOS Y FINANCIAMIENTO

## 1 BENEFICIOS

*De acuerdo con las disposiciones vigentes el Plan otorga los siguientes beneficios:*

### 1.1 Vejez

*Para optar a la pensión de retiro por vejez se requiere que la edad más tiempo de servicio sume 85, el mínimo de tiempo de servicio es de 20 años y el valor de la pensión es equivalente al 100% del sueldo calculado como se indica a continuación:*

*Se toma como base el promedio de los sueldos contratados durante los últimos 8 años, excepto para los trabajadores que tengan cuota/hora/diaria/mes igual o menor a Q.312.50, en cuyo caso el sueldo promedio se calcula con base a los sueldos de 4 años. El valor máximo de pensión es de Q.10,000.00.*

### 1.2. Invalidez

*Se otorga con base en el salario promedio, a los trabajadores que se incapaciten para el trabajo y acrediten un mínimo de 2 años de servicio dentro de los 4 últimos años. Este último requisito no es necesario cuando la incapacidad es consecuencia de un accidente. En caso de invalidez parcial la pensión se calcula de acuerdo con los porcentajes que por edad y tiempo de servicio establece el Reglamento, en ningún caso su monto es menor que el 50% del sueldo base. En los casos de invalidez total y gran invalidez, el monto de la pensión equivale al 100% del sueldo base sin que esta sobrepase el valor del techo.*

### 1.3. Viudez

*El valor de la pensión equivale al 40 % del sueldo base y se otorga por el deceso de un trabajador o un jubilado, en forma vitalicia o temporal en el caso que el cónyuge supérstite contraiga nuevas nupcias.*

### 1.4. Orfandad

*Los hijos menores de 21 años o incapacitados se consideran como un solo grupo familiar y tienen derecho a una pensión equivalente al 40% del sueldo base por el deceso de un trabajador o un jubilado.*

### 1.5. Padres y otros dependientes

*En el caso del trabajador soltero fallecido, podrá otorgarse el 40% del sueldo base a los padres mayores de 60 años dependientes económicamente del fallecido. También esta pensión podrá otorgarse a otros dependientes económicamente del fallecido tales como hermanos menores de 21 años o incapacitados, siempre que previamente hayan sido designados por el trabajador.*

### 1.6. Seguro de vida

*Por el deceso de un trabajador o un jubilado, sus beneficiarios reciben Q.10, 000.00, en calidad de seguro de vida.*

### 1.7. Compensación económica

*Los trabajadores que se retiren de la Universidad, en forma definitiva pueden optar por una compensación económica, otorgada por el Plan, equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio. Para calcular la base de sueldo se aplica el procedimiento descrito en el apartado de Vejez.*

## 2. FINANCIAMIENTO

*El Plan se financia con los aportes laboral y patronal de 44.36% y los rendimientos de la reserva, se ha adicionado al financiamiento del Plan las donaciones voluntarias temporales de algunos jubilados y pensionados. El aporte patronal equivale al 33.78% y el laboral a 10.58%, lo que representa las proporciones siguientes en su orden, 76.15% y 23.85%.*

# III. COBERTURA

## 1. Activos

*Los trabajadores inscritos en el Plan al 30 de abril de 2010, están distribuidos por grupos de edad así:*

**

*El número de trabajadores inscritos en el Plan ha venido retomando su crecimiento normal y ha pasado de 6,318 en el 2007 a 7,419 en el 2010. La edad media es de 43 años y aproximadamente la tercera parte tiene 50 o más años de edad.*



## 2. Jubilados y Pensionados

Al 31 de diciembre de 2010 los Jubilados y Pensionados sumaban 2,601. En el caso de la horfandad se tomó al hijo menor.

**

*En los casos de retiro por edad, tiempo de servicio y la combinación de ambos (Escalonada) el 12% de los extrabajadores tienen menos de 60 años de edad, en el 2007 un 29% se encontraban bajo esta edad.*

*En el cuadro siguiente se muestra el efecto de las modificaciones introducidas en el Reglamento sobre el otorgamiento de nuevas pensiones por vejez.*

**

*Bajo un análisis en el que solo se toma la reforma consistente en incrementar de 75 a 85 puntos el valor mínimo que debe sumar la antigüedad más la edad, se esperaría que al transcurrir 5 años después de la reforma se tornaría a los niveles de pensionamiento observados en los años anteriores al 2004, sin embargo, otras medidas introducidas minimizaron el efecto incentivador para renunciar al trabajo que existía anteriormente, contribuyendo en el mismo sentido la política salarial de la Universidad, por lo que el efecto se revirtió, constituyéndose en un aliciente para continuar trabajando.*

# IV. INGRESOS, GASTOS Y RESERVA

## De acuerdo con los Estados Financieros, el patrimonio del Plan al 31 de diciembre de 2010 ascendió a Q.553.7 millones y la reserva alcanzó el monto de Q.552.8 millones y fue estimada de acuerdo a los criterios de cálculo incluidos en el cuadro siguiente:

**

*El gasto se ha mantenido en un nivel similar en los últimos 2 años con ligero decremento en el 2010, mientras que los ingresos por aportes han crecido en forma acelerada, esto ha permitido el crecimiento de la reserva. La causa más clara es que los trabajadores, no obstante que ya cumplen con las condiciones para retirarse, están posponiendo su retiro, lo anterior permite determinar que se ha modificado la cultura antes existente, de percibir el Plan como una oportunidad de obtener una pensión similar o mejor que el sueldo, si se toma en cuenta que el trabajador se libera de impuestos, y al mismo tiempo desempeñar otro puesto de trabajo, de tal manera el Plan esta cumpliendo con su verdadera función como lo es procurar un sostén financiero al trabajador cuando se desgastan las fuerzas de éste.*

# V. BASES TÉCNICAS

*Los indicadores demográficos, económicos y financieros se construyeron con base en la estructura poblacional activa y pasiva del Plan y en el comportamiento de las variables financieras.*

## 1. Salarios

## El crecimiento de los salarios está influenciado por los aumentos generales y los ascensos en el caso del personal administrativo y en el caso de los docentes, además de los aumentos generales, por las promociones y los reconocimientos académicos.

## 2. Pensiones

*Las pensiones de retiro por vejez en cada año de la proyección se estimaron bajo el supuesto de que los trabajadores optarán por retirarse en el año en que cumplen con las condiciones fijadas en el Reglamento actual.*

## 3. Tasa de interés técnico

Se utilizó una tasa de interés del 10%

# VI. RESULTADOS DE LA VALUACIÓN ACTUARIAL

*En el presente estudio los cálculos se realizaron con una tasa de interés del 10%, valuándose actuarialmente los escenarios siguientes:*

## 1. Escenarios

***1.1. Establecer la situación actuarial del Plan con las normas reglamentarias vigentes.***

*De acuerdo con los resultados de la valuación actuarial, la prima actual muestra suficiencia, con una holgura moderada para cubrir 15 años de gastos del Plan sin afectar el monto de su reserva. Los retiros previstos de los trabajadores en los últimos años, tanto de aquellos que cumplían con los nuevos requisitos al iniciarse la reforma, como los trabajadores que demoraron en 5 años su jubilación, se cumplieron en mínima parte. El gasto de estas pensiones, como valor actuarial, continúa formando parte de la previsión, sin embargo, su aplazamiento produjo economías en las finanzas del Plan. Se estima que para financiar los compromisos por un plazo de 15 años, incluyendo 2011, se requiere un aporte o prima de financiamiento del 41.40% de los salarios que cotizan al Plan.*

***1.2. Revisar el techo de las pensiones estableciendo el valor que armonice con el equilibrio financiero actual, sin modificar la prima de financiamiento y a partir de este valor estimar el impacto de 3 valores de techos con intervalos de Q.2,000.00 entre ellos.***

*Al 30 de abril del 2011, de 7,419 trabajadores afiliados al Plan, 5,968 trabajadores que representan el 80%, tienen un sueldo menor a Q. 10,000.00.*

5968

6325

6576

6730

7019

7419

0%

20%

40%

60%

80%

100%

120%

 Q10,000

 Q12,000

 Q14,000

 Q16,000

 Q18,000

Sueldo

mayor

**Porcentaje**

**Sueldos**

**GRÁFICO 1**

**PORCENTAJE ACUMULADO DE TRABAJADORES ABAJO**

**DEL RANGO DE SUELDO**

*Actualmente 815 trabajadores cumplen los requisitos para jubilarse, de los cuales 371 que equivalen al 46%, tienen un salario por debajo de Q. 10,000.00, como puede observarse en el gráfico siguiente.*

*.*

0%

20%

40%

60%

80%

100%

120%

**Percentage**

**Rango de sueldos**

 **GRÁFICO 2**

**PORCENTAJE DE TRABAJADORES POR**

**RETIRARSE ABAJO DEL RANGO DE SUELDO**

371

426

461

496

565

815

*Entre el valor de la prima vigente que es de 44.36% y la prima requerida de acuerdo con las condiciones financieras actuales del Plan que es de 41.40%, existe una diferencia de 2.96%, lo que permite poder introducir mejoras al Plan. El valor del techo que guarda equilibrio con un escalón con duración de 15 años es Q.11,900.00. Para fines de presentar alternativas considerando techos diferenciados entre cada uno de ellos por Q2,000.00 se partió de Q.12,000.00.*

No.

Techo

Aporte

Diferencia

1

 Q. 11,900.00

44.36%

0

2

12,000.00

Q

44.80%

0.44%

3

14,000.00

Q

47.30%

2.94%

4

16,000.00

Q

49.57%

5.21%

5

18,000.00

Q

51.19%

6.83%

CUADRO 6

PARÁMETROS ACTUALES CON MODIFICACIÓN DEL TECHO

***1.3. Estimar el impacto de establecer un techo bajo los escenarios de Q.10,000.00, Q.12,000.00, Q.14,000.00, Q.16,000.00 y Q.18,000.00, reduciendo la suma de 85 puntos a 80 puntos.***

*De reducirse la sumatoria de puntos de 85 a 80, se estima que 1,212 trabajadores cumplirían con este requisito en los próximos 12 meses.*

Q12,263,026.35

26%

Q35,009,391.54

74%

**GRÁFICO 3**

**COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS AL**

**ACUMULAR 85 PUNTOS**

Retiro en los proximos 12 meses

Resto

Q16,195,669.46

 34%

Q31,076,748.43

66%

**GRÁFICO 4**

**COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS AL**

**ACUMULAR 80 PUNTOS**

Retiro en los proximos 12 meses

Resto

*El impacto en términos de la prima de financiamiento se muestra en el cuadro siguiente:*

Techo Q.

Aporte

Diferencia

 10,000.00

51.90%

7.54%

12,000.00

55.40%

11.04%

14,000.00

59.15%

14.79%

16,000.00

61.85%

17.49%

18,000.00

63.00%

18.64%

SUMA DE PUNTOS IGUAL A 80

CUADRO 7

PARAMETROS ACTUALES CON MODIFICACION DEL TECHO

Y SUMA DE PUNTOS IGUAL A 80

***1.4. Suprimir el techo y fijar un porcentaje del salario base, revisando el impacto de aplicar 75%, 80%, 85%, 90%, 95% y 100%.***

*Estos escenarios, en su nivel más bajo, es decir 75% procuran ventajas financieras al Plan en el periodo estudiado, debido a que al ser aplicado este porcentaje al salario base el cual por ser un promedio de varios años resulta considerablemente inferior al último salario, sin embargo al compararlo con un techo fijo, presenta la desventaja que al ser proporcional al salario, el valor de la pensión crece con la misma velocidad que el salario y éste crece a una tasa más alta que el índice inflacionario, en cambio el valor del techo puede graduar periódicamente su crecimiento dependiendo de las economías que puedan lograrse en el desarrollo de las finanzas del Plan. Por otro lado este escenario modifica los criterios de solidaridad lo que conlleva a la reducción del valor de la pensión de un considerable número de trabajadores, que representan el 86%.*

**GRÁFICO 5**

**ESCENARIOS ACTUAL Y TECHO PORCENTUAL 80%**

0

2000

4000

6000

8000

10000

12000

14000

16000

18000

**Quetzales**

**Sueldos y número**

**PERSONAL DOCENTE**

Techo fijo

(Q. 10,000.00)

Techo porcentual

(80%)

*El requerimiento de aportes se muestra en el cuadro siguiente:*

Techo

Aporte

Diferencia

75%

43.83%

-0.53%

80%

46.00%

1.64%

85%

48.16%

3.80%

90%

50.33%

5.97%

95%

52.50%

8.14%

100%

54.67%

10.31%

SUMA DE PUNTOS IGUAL A 85

CUADRO 8

PARÁMETROS ACTUALES CON TECHO PORCENTUAL

Y APLICACIÓN DE PORCENTAJES

***1.5. Indexación***

*Se indexó en el gasto anual por concepto de pensiones, un porcentaje de la pensión a ser aplicado así: a) en forma anual y b) cada dos años. El porcentaje fue de 6% considerando este valor como un promedio alrededor del cual oscilaría el índice inflacionario en el largo plazo.*

1. *Incremento anual de las pensiones. El aporte se estima en 66.01%*
2. *Incremento de las pensiones cada 2 años. El aporte se estima en 52.06%.*

***1.6. Retiro de trabajadores que cumplían requisitos en el 2003-2004 con las condiciones que estaban vigentes en esos años.***

*El aporte necesario para cubrir este incremento del gasto se estima en 44.71%.*

***1.7. La omisión del pago de aportes de los trabajadores que se les otorga licencia sin goce de sueldo.***

*En el año 2010 disfrutaron de licencia 118 trabajadores con un promedio de 153 días, equivalente al 42% del año, el sueldo correspondiente al total de días con licencia alcanzó la cifra de Q.3,176,385.44 que al aplicarle el porcentaje que corresponde como cuota laboral y patronal suma Q.1,409,044.58, monto que no percibió el Plan.*



*El aporte requerido para financiar estos aportes que no se realizan por los trabajadores que gozan de licencia se estima en 41.73%.*

***1.8. Reingreso de los trabajadores que renunciaron al plan.***

*Si el grupo de trabajadores que reingrese al Plan presenta una estructura respecto a los años que le restan para jubilarse, similar a la que se observa en el total del grupo actualmente y que se presenta en el cuadro siguiente, el impacto sería favorable, sin embargo esto es muy difícil que suceda bajo una situación en que la voluntad priva en la decisión para regresar al Plan, siendo desfavorable el regreso si lo hicieran solo los trabajadores que se encuentran próximo a jubilarse.*

TRABAJADORES QUE RENUNCIARON AL PLAN

Años para retirarse

Porcentaje

0

2.73%

1

1.19%

2

1.70%

3

1.02%

4

1.19%

5-9

11.58%

10-14

17.04%

15-19

25.89%

20-24

24.87%

25 y más

12.78%

CUADRO 10

*El valor del aporte si regresa el grupo completo se estima en 40.61%.*

***1.9. Incremento del seguro de vida de Q.10,000.00 a Q.30,000.00.***

*Para financiar esta mejora el aporte sería de 41.72%.*

***1.10. Reducir la edad máxima a la que se puede ingresar al plan a 40 años.***

*El impacto de este cambio representa un aporte de Q.43.93%*

***1. 11. Fijar una edad máxima de 65 años como retiro obligatorio.***

*Se estima que 39 trabajadores que cotizan al Plan tienen 65 o más años de edad y aún no tienen 20 años de antigüedad como se observa en el siguiente cuadro:*



*La implementación de esta disposición representaría incrementar el aporte a 48.94%.*

## 2. Resumen

*A continuación se presenta un resumen de los diferentes escenarios*

**



## Combinación de escenarios

*Con base en los escenarios anteriores se prepararon varias combinaciones(“combos”)de los mismos, anotando el valor porcentual sobre el salario que las mismas requerirían las cuales se exponen a continuación:*

*El primer grupo incluye escenarios con techo fijo y el resultado de sumar la edad más la antigüedad sea 85.*



*El segundo grupo comprende escenarios con techo fijo y cuya suma de la edad más la antigüedad sea 80.*



*El tercer grupo incluye escenarios sin techo, aplicando porcentajes sobre el salario base y que el resultado de sumar la edad más la antigüedad sea 85.*



*El cuarto grupo comprende escenarios sin techo, aplicando porcentajes y que el resultado de sumar la edad más la antigüedad sea 80.*



*El quinto grupo comprende escenarios incluyendo una indexación para compensar el efecto inflacionario sobre el valor de las pensiones en 6%, tanto para el caso de fijar el techo en Q.12,000.00, como aplicando un porcentaje de 80% al salario base, combinándolo con la suma de edad más tiempo de antigüedad igual a 80 puntos e igual a 85 puntos.*



#

# VII. CONCLUSIONES

1. *Al 30 de abril de 2011, el Plan de Prestaciones muestra estabilidad financiera, la actual prima de financiamiento de 44.36% permite mantener el equilibrio del Plan por lo menos durante 15 años.*
2. *El estudio comparativo del techo fijo de las prestaciones, como actualmente esta regulado y el techo establecido sobre la base de porcentajes, concluye que la segunda modalidad tiene impactos significativos en las reservas del Plan, debido a la velocidad en que se incrementan los salarios, asimismo, esta última beneficia a los trabajadores con salarios mayores de Q.12,000, los cuales constituyen el 14.75%, en perjuicio de la mayoría de trabajadores.*
3. *La modificación de la sumatoria de edad y tiempo de servicio de 85 a 80 puntos, representa un incremento en la prima de contribución de 44.36% a 51.90%, es decir 7.54%, con un impacto financiero estimado de Q.41.4 millones.*
4. *Indexar las pensiones con base en un porcentaje de 6% anual, representa un incremento en la prima de contribución de 21.65%, equivalente a un impacto financiero de Q. 119.1 millones anuales; y si se realiza cada dos años, el incremento de la prima de contribución es de 7.7% equivalente a un impacto financiero de Q.42.3 millones anuales.*
5. *Reducir la edad de ingreso al Plan de 45 a 40 años conlleva un incremento de la prima en 2.53% respecto a la prima de equilibrio, con un impacto de Q. 13.90 millones anuales.*
6. *Incrementar el Seguro de Vida de Q. 10,000 a Q. 30,000, sin modificar las otras prestaciones, conllevaría aumentar la prima de contribución en 0.32%, con un impacto financiero de Q. 1.7 millones anuales.*
7. *Otorgar licencias sin goce de sueldo a los trabajadores pertenecientes al Plan de Prestaciones afecta las finanzas del mismo, cuando el pago de las cuotas laboral y patronal no se realiza oportunamente al no tomarse la decisión al inicio de la licencia, por parte del trabajador, de estar o no protegido por el Plan. Esta situación provocó que el Plan de Prestaciones dejara de percibir en el año 2010 Q. 1.4 millones.*
8. *El reingreso al Plan de Prestaciones de los trabajadores que se retiraron voluntariamente desde el año 2004, es conveniente si lo hace la totalidad de ellos, considerando que se amplía el número de contribuyentes.*
9. *La situación financiera del Plan de Prestaciones es estable, derivado que las reservas acumuladas cubren los compromisos pendientes, los cuales podrían incrementar los egresos del Plan a corto y mediano plazo ante la probabilidad de que aproximadamente 800 trabajadores que cumplen con los requisitos se retiren.*
10. *La tasa de cotización al Plan de Prestaciones de 44.36% tiene la siguiente composición, 33.78% patronal y 10.58% laboral, lo que representa las siguientes proporciones, 75.74% y 24.26%, respectivamente. Un punto porcentual de incremento en la tasa de cotización, conforme a la legislación actual se distribuye en 0.76 para el patrono y 0.24 para el trabajador.*

**VIII*.* RECOMENDACIONES**

1. *Mantener la actual cuota de contribución patronal y laboral del Plan de Prestaciones, la que de por sí es elevada, con la finalidad de lograr el punto de equilibrio del Plan durante 15 años, y cualquier modificación a los beneficios tendría que ajustarse a esta recomendación.*
2. *Mantener el Sistema de Techo Fijo para las prestaciones que otorga el Plan, ya que este beneficia al mayor número de trabajadores afiliados.*
3. *Establecer el techo máximo para las pensiones en Q. 11,800.00, tomando en cuenta que este se ajusta a la prima actual de financiamiento del Plan y que el mismo beneficia al mayor número de trabajadores afiliados. En el caso de las compensaciones económicas el techo de Q11,800.00 será anual, para efectos del cálculo de dicha prestación. Este monto se propone sea revisado cada 5 años.*
4. *Se sugiere la revisión actuarial del Plan cada 5 años para que además de verificar su situación financiera se cuantifiquen las posibles economías derivadas de la diferencia entre el comportamiento financiero real del Plan y el esperado según las hipótesis técnicas.*
5. *Admitir la reincorporación de los trabajadores que renunciaron al Plan, siempre que sea la totalidad de los trabajadores que se retiraron.*
6. *En los casos de licencia sin goce de sueldo, normar que el trabajador afiliado al Plan de Prestaciones al momento de solicitarla, deberá definir la aceptación de la protección del Plan durante el tiempo que dure la licencia, cuando opte por esta protección deberá pagar la cuota patronal y laboral.*
7. *No Indexar las pensiones porque representa un incremento en la prima de contribución y por consiguiente produce un impacto financiero significativo para los trabajadores afiliados y la Universidad.*
8. *Mantener el ingreso al Plan de Prestaciones en una edad cronológica no mayor de 45 años, porque rebajar la edad representa reducir la base de contribuyentes al Plan.*

1. *Aumentar el Seguro de Vida a Q. 30,000, en virtud de que no incrementa la cuota de contribución y porque beneficia a la totalidad de miembros del Plan de Prestaciones, siempre que no se modifiquen ninguna de las recomendaciones anteriores.*
2. *Mantener la sumatoria de edad y tiempo de servicio en 85 puntos para optar a la jubilación; reducirla a 80 puntos significa ampliar el número actual de trabajadores que pueden optar a la misma, así como, incrementar la prima de contribución.*