FUNDACIÓN INVERCO

Sistemas de Pensiones

Experiencia Española e Internacional

TOMO I

CAMILO PIESCHACÓN VELASCO

Fundación inverco

SISTEMAS DE PENSIONES; EXPERIENCIA ESPAÑOLA E INTERNACIONAL

Por Camilo Pieschacón Velasco

© **Fundación Inverco.** 2005

Príncipe de Vergara, 43. 28001 Madrid
Teléfono: 91 431 47 35
Correo electrónico: informacion@fundacioninverco.es
http://www.fundacioninverco.es

Depósito Legal: M-5868-2005

Maquetación: Gabriela Pieschacón

Realización e Impresión:
Print A Porter. Comunicación, S.L.
Imprenta Modelo, S.L.
Salvador Alonso, 12. 28019 Madrid

A mi hija Gabriela, sin cuya valiosa y paciente ayuda
no hubiese sido posible este libro

PRÓLOGO

La Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) agrupa a más de 6.200 entidades (Sociedades, Fondos de Inversión y Fondos de Pensiones), con un volumen de activos de más de 325.000 millones de euros y más de 15 millones de partícipes.

A nivel internacional, las *Instituciones de Inversión Colectiva* son el instrumento de ahorro más generalizado. Las cifras que se muestran a continuación así lo reflejan:

- El volumen de patrimonio de los Fondos de Inversión, en el ámbito de la Unión Europea, superaba en 2000 los 3.570 billones de euros, con más de 24.500 Fondos. En 2003, el volumen se situaba por encima de los 3.710 billones de euros, con cerca de 27.060 Fondos.

- A nivel mundial, el volumen de patrimonio de los Fondos de Inversión, superó en 2003 los 11.120 billones de euros, con cerca de 54.640 Fondos.

También a nivel internacional, los *Planes y Fondos de Pensiones* constituyen, en este momento, la fórmula más generalizada de prestaciones complementarias de pensiones, como lo reflejan las siguientes cifras:

- En 1993, el volumen de activos de los Fondos de Pensiones se acercaba a los 4.210 billones de euros. A finales de 1998 esta cifra era del orden de 9.440 billones de euros y, en 2003 el volumen de activos de estas instituciones alcanzó la cifra de 11.735 billones de euros.

La Asociación ha desarrollado una intensa labor desde su constitución para impulsar las Instituciones de Inversión Colectiva, así como de los sistemas complementarios de pensiones y, especialmente, los Planes de Pensiones, tanto individuales como colectivos.

INVERCO forma parte de cuatro Federaciones:

- La Federación Europea de Fondos y Gestión de Activos (European Fund and Asset Management Association - EFAMA, anteriormente FEFSI), que

está integrada por diecinueve Asociaciones de los países de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca y Suecia), más Liechtenstein, Noruega y Suiza.

- La Federación Europea de Fondos de Pensiones (European Federation for Retirement Provisión – EFRP), que está integrada por dieciséis Asociaciones de los países de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Reino Unido y Suecia), más Croacia, Guernsey, Islandia, Noruega y Suiza.

- La Federación Internacional de las Asociaciones nacionales de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), que está integrada por las veintitrés Asociaciones nacionales de Angola, Antillas Holandeses, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Federación Rusa, Guatemala, Honduras, Kazakhstan, México, Panamá, Perú, Polonia, República Dominicana, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

- La Asociación Mundial de Pensiones (World Pension Association – WPA) que está integrada por los miembros de la European Federation for Retirement Provisión (EFRP), los miembros de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), y Asociaciones nacionales de Australia, Canadá, Estados Unidos, Hong Kong, Nigeria y Tailandia.

INVERCO ha ocupado, durante el período 1994-1997, la Vicepresidencia y posteriormente la Presidencia de la Federación Europea de Fondos y Gestión de Activos, de cuyo Consejo de Administración y Comités de Trabajo forma parte.

Asimismo, desde 2001 ocupa una Vicepresidencia de la Federación Europea de Planes y Fondos de Pensiones y de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, y es miembro del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo de dicha Federación.

La Fundación INVERCO, recientemente constituida, tiene como fines el desarrollo de la investigación, la formación, la creación de opinión y divulgación sobre sistemas de ahorro colectivo, previsión social y gestión patrimonial y ha promocionado la elaboración de un libro sobre los sistemas de pensiones en el mundo que sirva de análisis y compendio de derecho comparado y de elemento de reflexión sobre los mismos, que se convierte así en su primera publicación.

La Fundación INVERCO ha confiado la realización de este estudio a Camilo Pieschacón Velasco, que ha sido miembro de la Junta Directiva y Vicepresidente de la Asociación, además de ser un profesional que ha estado siempre vinculado al mundo de la previsión.

Camilo Pieschacón, es colombiano y Doctor en Ciencias Económicas y Actuario por la Universidad de Colonia, Alemania. Fue fundador y Presidente de la Asociación Colombiana de Actuarios, así como de los Comités Consultivos de Actuarios del Instituto Colombiano de Seguros Sociales y de la Superintendencia Bancaria. Ha sido miembro de numerosas asociaciones internacionales, entre ellas, de la American Society of Pension Actuaries, Washington y de la Asociación Internacional de Actuarios, Bruselas. Ha pertenecido a varios Consejos de Administración en España y Colombia, y ha sido Vicepresidente del Grupo Skandia, Colombia, fundador y Consejero Delegado de Intercaser, S.A., de Seguros en España - Grupo Skandia-, primeras aseguradoras especializadas, respectivamente, en Seguros y Fondos de Pensiones.

Fue asesor del Programa Mercados de Capitales, OEA, Washington y de la Corporación Andina de Fomento, Caracas, así como profesor universitario de Seguros y de Teoría de Integración Económica. En 1965 obtuvo el Premio América Latina por su ensayo *"Integración Latinoamericana: Mito y Realidad"* y en 1985 el de la Federación Interamericana de Empresas de Seguros por su trabajo *"Seguro, Ahorro y Desarrollo Económico"*.

La Fundación INVERCO ha respetado, en todo momento, el contenido de la publicación y las opiniones del autor del estudio, que reflejan, por tanto, su propio criterio y no el de la Institución.

PRÓLOGO DEL AUTOR

Indudablemente, en comparación con los principales países integrantes de la UE y otras economías desarrolladas, tales como los Estados Unidos, Suiza, Reino Unido, Holanda y Canadá, verbigracia, el sistema español de pensiones - definido como la conjunción del sistema público de Seguridad Social y del privado constituido por los sistemas complementarios - adolece de grandes debilidades y de un alto grado de vulnerabilidad, factores que hacen recomendable un replanteamiento de la concepción en que descansa desde hace más de medio siglo, la cual, como es obvio, acusa todavía marcados vestigios de la política social de antaño, no superada por completo en nuestro sistema democrático, pese a las reformas introducidas a partir de la transición.

En efecto, las cifras respectivas nos indican que nuestro sistema se caracteriza por un excesivo peso de la financiación mediante el reparto, registrando la correspondiente a la capitalización un exiguo desarrollo relativo, consecuencia lógica de un marco legal muy rígido y nada pluralista y que, por lo tanto, ofrece muy pocas posibilidades de diversificación e individualización, predominando una marcada tendencia hacia lo estatal y colectivo y dejando menos margen que en otros países a la iniciativa privada y a la responsabilidad personal.

Además, desde su promulgación, pese a posteriores modificaciones, la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones se ha caracterizado por su exigua flexibilidad y rigidez normativa, atributos que han impedido la adecuada diversificación de los sistemas privados de pensiones, mientras que otros países han tratado, aunque no siempre desde un principio, pero sí posteriormente, en que dicha previsión descanse en varios instrumentos, al considerar que el ahorro para la jubilación debe ofrecer varias opciones y alternativas en función de la edad, perfil de riesgo, nivel de ingresos, preferencias, patrimonio familiar, etc.

Estas rigideces estructurales e institucionales han traído consigo que nuestro sistema carezca del necesario impulso, dinamismo y capacidad de innovación para hacer frente a los problemas derivados del envejecimiento demográfico inducido por la drástica reducción de la tasa de mortalidad y el gran aumento de la esperanza de vida, así como para dar respuesta a los retos de la globalización económica, la deslocalización geográfica de las empresas y de los conglo-

merados financieros y de servicios y los cambios experimentados en el patrón de consumo, ahorro, estilo de vida y escala de valores de las unidades familiares.

Pero quizás lo más preocupante de nuestro sistema de previsión social radique en su mínima y muy lenta capacidad de reacción para adaptarse rápidamente a las nuevas exigencias, claro reflejo de su rigidez y fuerte arraigo en concepciones pasadas, generalmente, paternalistas.

Es por ello que nuestra legislación además de ser rígida e intervencionista, tanto en su concepción como en su estructura, no ha tenido desde su promulgación medidas suficientes y oportunas de adaptación a los cambios sociales, económicos y financieros que se han registrado en el mundo y en nuestro entorno desde los últimos 15 años, y ello a pesar de las reformas introducidas en el sistema durante los últimos años. No sería aventurado afirmar que aunque en su época representó un importante avance en esta materia, hoy día es insuficiente para que la sociedad española encare con éxito los problemas del envejecimiento y se desarrolle un 2º y 3er pilar de previsión flexible, fuerte y diversificado.

Esta última aseveración resulta aún más contundente, si tomamos en cuenta que algunas de las economías de nuestro entorno y, primordialmente, aquéllas con sistemas de pensiones más antiguos y eficientes, han introducido en su ordenamiento jurídico elementos de gran flexibilización, diversificación y estímulo a la previsión social, permitiendo el advenimiento de cuentas de previsión individualizadas en el seno de las empresas, ampliando los instrumentos para ello y permitiendo que los partícipes elijan libremente, cuando así lo dispongan, los instrumentos de previsión e inversión que más se adapten a sus necesidades específicas, sin que ello vaya en detrimento de los estímulos fiscales previstos. Es el caso, verbigracia, de los Estados Unidos y más recientemente de Suecia, el Reino Unido, Alemania e Irlanda.

Con estas reformas los respectivos legisladores han querido ofrecer una solución rápida y flexible a la tendencia mundial que desde hace algunos años se registra en los sistemas complementarios del 2º pilar. En efecto, ante las exigencias legales, los estrictos criterios de las agencias de rating, la competencia comunitaria e internacional provenientes de los procesos de globalización, el advenimiento de la llamada nueva economía, etc., los planes de pensiones empresariales han dado un giro copernicano al mutar aceleradamente del criterio de prestación definida al de aportación definida.

Ello ha significado que prácticamente todos los riesgos inherentes a un plan de pensiones empresarial se hayan desplazado de las empresas hacia los partícipes, tendencia que exige una mayor responsabilidad de ellos en la planificación financiera de su jubilación y, lo que es más importante, la imperante necesidad de que exista una pluralidad de instrumentos de previsión con diferentes

grados de garantía y aseguramiento, con el fin de que los partícipes puedan hacer uso ampliamente de su libertad de elección de acuerdo con sus preferencias personales de seguridad, rentabilidad y liquidez.

En contra de lo que podría esperarse, esta individualización de la previsión social no solamente ha sido bien recibida por los partícipes y sindicatos de muchos países, sino que en algunos casos ha sido demandada mayoritariamente por ellos.

Este trabajo se centra exclusivamente en los sistemas de pensiones tanto públicos como privados, razón por la cual se utilizan preferentemente estos vocablos y no los de Seguridad Social, porque ésta es, desde luego, mucho más amplia y porque la otra gran área de su acción protectora, la asistencia sanitaria, prácticamente es financiada hoy día mediante transferencias directas del Estado, o sea, mediante los impuestos y no a través de las cotizaciones sociales como es el caso del sistema de pensiones.

Partiendo de las consideraciones expuestas anteriormente y bajo el convencimiento de que la experiencia internacional respecto a los sistemas de pensiones y el análisis de las reformas acometidas en muchos países similares al nuestro para garantizar su viabilidad futura es fructífera, el promotor de esta obra ha querido ofrecer un amplio panorama mundial, razón por la cual en el *Capítulo I* se describen los sistemas de pensiones en casi 50 países y se reseñan las tendencias más recientes en cada uno de ellos, mientras que en el *Capítulo II* se analiza en forma global la situación y las tendencias generales en los sistemas de pensiones

En el *Capítulo III* encontrará el lector una enumeración de los principales análisis presentados en los últimos años por los principales organismos internacionales preocupados por la sostenibilidad del sistema, así como un resumen de las propuestas más importantes formuladas para garantizar su continuidad y las dificultades políticas con que se topan los gobiernos para poderlas llevar a cabo.

La experiencia española y su problemática es analizada en el *Capítulo IV,* en el cual se incluye también un recopilación de las relativamente pocas encuestas demoscópicas, tratando, al mismo tiempo, de dilucidar cuál es el punto de vista que la opinión pública española ha expresado a través de las Comparecencias de sus más representativos portavoces ante la Comisión Parlamentaria creada *ad-hoc* en el Congreso de los Diputados para valorar los resultados del Pacto de Toledo.

Naturalmente y dada su especial relevancia para el ahorro y el crecimiento económico, en un estudio sobre los Sistemas de Pensiones no puede faltar un *Capítulo*, el *V* en este caso, dedicado al análisis de la implicaciones financieras

de los sistemas de pensiones, tanto en lo que atañe al ahorro personal e institucional, como en lo concernientes al mercado de capitales.

Por último, en el *Capítulo VI* se plantean las Perspectivas futuras y globales de los sistemas de pensiones a la luz de las tendencias en la economía mundial, así como de la problemática y retos del siglo XXI.

Hemos intentado que la descripción de los sistemas de pensiones sea lo más actualizada posible, pero pese a ello tememos que siempre existirá un desfase con la realidad actual, porque tampoco las respectivas estadísticas y fuentes de información suelen estar siempre al día.

Aunque se ha tratado de utilizar una redacción inteligible también para el lector no especialista, dada la naturaleza del tema y el rigor que ella exige no es fácil escapar de la terminología técnica. Hemos querido que además de ser una obra útil para el conocedor de los temas tratados, constituya, al mismo tiempo, una publicación de consulta y de posterior profundización, para lo cual hemos recopilado la abundante bibliografía internacional consultada.

Aunque es obvio en esta clase de investigaciones, no huelga reiterar que lo expresado en esta obra compromete única y exclusivamente al autor y no se identifica, forzosamente, con la opinión de INVERCO ni con la de las entidades a las cuáles está directa o indirectamente vinculado.

Last but not least, queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a INVERCO, por habernos encomendado la elaboración de este libro, por el invaluable apoyo en su realización y, lo que consideramos más importante, por habernos otorgado plena libertad para expresar libremente nuestra opinión crítica - general e independiente de los países- sin ninguna cortapisa o condicionante.

EL AUTOR

Madrid, Verano de 2004

CAPÍTULO I

LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIAS EN DIVERSOS PAÍSES

1. Descripción y principales características de los Sistemas de Pensiones por Continentes y Países

Este capítulo de carácter fundamentalmente descriptivo está dedicado a la presentación de la situación actual, hasta donde es posible en vista de los continuos cambios legislativos y normativos y a la dificultad para actualizar la información correspondiente a cada país.

Utilizando la metodología e información contenidas en la recopilación, a nivel internacional, de la *Social Security Administration*[1] estadounidense sobre los sistemas públicos de pensiones, las de la publicación conjunta de la *International Social Security Association - ISSA - y la International Network of Pension Regulators and Supervisors - INPRS*[2]-, así como las del Comité Europeo de Seguros[3] en su publicación sobre los sistemas de pensiones en algunos países europeos y otras fuentes procedentes de los organismos públicos de seguridad social y de las asociaciones privadas de planes y fondos de pensiones, indicadas en la bibliografía consultada, presentamos a continuación, agrupados por continentes, la situación en casi 50 países, recordando que únicamente presentaremos una información más detallada sobre los regímenes de pensiones contributivas, tanto en el caso de jubilación como de viudedad y orfandad, y apenas mencionaremos los no contributivos.

Aunque la homologación de la descripción ha sido uno de los objetivos principales, con el fin de facilitar la comparación entre los países seleccionados, a causa de las diferentes metodologías empleadas por ellos y la diversidad de fuentes bibliográficas, en numerosos casos no ha sido posible lograrla. Otra dificultad añadida la encontramos en la escasa literatura sobre muchos aspectos cualitativos y cuantitativos referentes al tercer pilar, porque en muchos países no están claramente delimitados los productos respectivos; ante la creciente tendencia hacia una individualización de las cuentas ahorro-pensión, tanto en

[1] Ver: Social Securtiy Administration (1999) y (2003) *Social Security Programs Throughout the World,* Washington, .www.ssa.gov.

[2] Ver: International Social Security Association, ISSA e INPRS (*2002)Complementary and Private Pensions.*www.issa.int

[3] Comité Européen des Assurances (2001); *Pensions Systems in Europe 2000-2001*, Paris

el 1er como 3er pilar, se acentúa esta dificultad de separación, porque no hay que olvidar que son muchas las legislaciones que permiten a las empresas contratar planes individuales para sus empleados. Ello hace también difícil aplicar otros criterios de delimitación como podrían ser los de contratación colectiva y contratación individual en la descripción de los sistemas privados.

Otra dificultad añadida es la relacionada con la terminología utilizada en los diferentes países. Cuando la fuente de consulta utilizada está redactada en inglés o alemán, generalmente no suscita problema para utilizar, siempre que sea posible, la terminología usual en España, pero no así cuando proviene de los países latinoamericanos con un sinnúmero de definiciones y acepciones diferentes. En este caso hemos tratado de encontrar una vía intermedia entre la terminología de cada país y la utilizada en España con el fin de que el texto sea comprensible para cualquier lector hispanoparlante.

La misma falta de claridad y carencia de cifras desglosadas se observa en las estadísticas pertinentes, muchas de las cuáles engloban toda clase de productos, incluyendo los alternativos. Ante la carencia de estadísticas sobre los sistemas de pensiones en muchos países, por una parte, y la riqueza de información estadística en otros, tampoco ha sido posible realizar la idea original de presentar los mismos indicadores para cada país, lo cual, no cabe la menor duda, torna más difícil la comparación sobre la importancia cuantitativa de los sistemas y el grado de desarrollo.

Por los motivos señalados hemos decidido utilizar sólo dos criterios: el de sistema público de pensiones por una parte y el de sistema privado por la otra. En el primero de ellos nos referiremos fundamentalmente al régimen general de pensiones, porque la existencia en varios países de una profusión de regímenes específicos, ya sea con una administración centralizada y única y/o regímenes administrativamente independientes como suelen ser los de los funcionarios públicos, significaría que para casi 50 países analizados el capítulo tendría una considerable extensión que no siempre aportaría los elementos esenciales de comparabilidad y énfasis en la tendencias más significativas. Aplicando una lógica similar, en el apartado dedicado al sistema privado de pensiones describiremos los planes de pensiones de las empresas, aunque se incluyen en este segundo punto comentarios, cuando es posible, sobre aspectos del tercer pilar.

Con el fin de que las cifras presentadas en cada país sean comparables entre sí al máximo, hemos recurrido a las de la OCDE[4], pese a que las últimas publicadas a nivel global incluyen sólo hasta el año 1999 y únicamente para los países miembros de la organización. Aunque indicaremos también cifras de otras fuen-

[4] Ver: *Institutional Investors Statistical Yearbook 2001*, OECD, Paris

tes, debemos advertir que no suelen ser homologables por las diferentes metodologías y definiciones empleadas como anotaremos en el *Capítulo* siguiente.

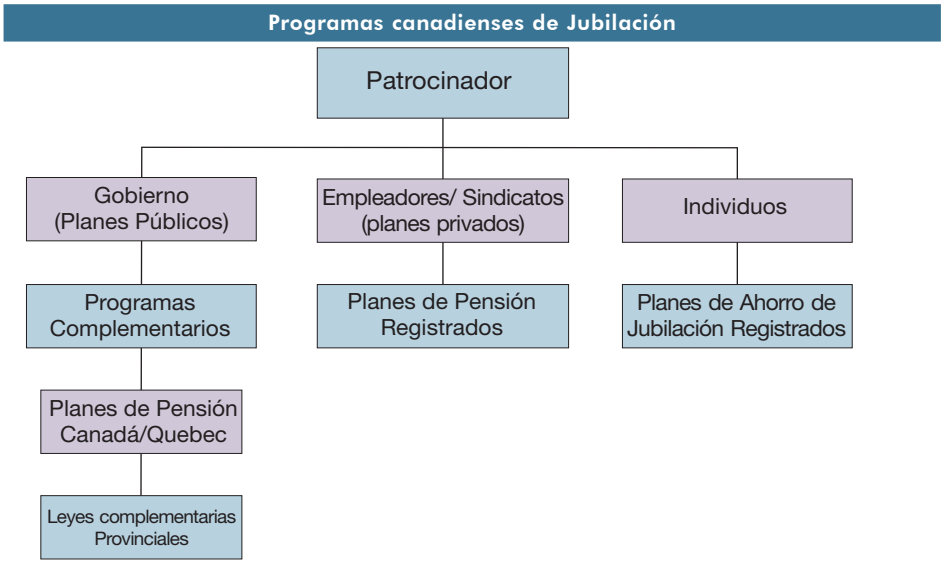
Al finalizar la descripción de la situación en cada país, presentaremos unos breves comentarios sobre la importancia económica de los sistemas privados y sobre las tendencias más relevantes de todo el sistema de pensiones.

En el encarte de este libro se presenta un cuadro sinóptico y comparativo, por continentes y países, sobre los sistemas de pensiones descritos.

1.1. AMÉRICA DEL NORTE

1.1.1 CANADÁ

Gráficamente, los tres pilares constitutivos del sistema de pensiones canadiense se pueden ver muy claramente en el siguiente cuadro, debiendo anotar que el más desarrollado es, relativamente, el segundo pilar, o sea, los planes de empresa.



Fuente: Dabideen, R. F.(2002); *Revisión del Sistema de Pensiones Canadiense, Presentación III* Conferencia Internacional de Pensiones, WPA, Rio de Janeiro, www.worldpension.org

1.1.1.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

Primera ley promulgada en 1927 para la protección de la vejez, en 1951 se introdujo la denominada pensión universal o no contributiva y en 1965 la vinculada a salarios o contributiva. En 1998 se fortaleció el fondo de reserva aumentando las tasas de cotización para lograr que llegue a una suma equivalente a cinco años de pago de pensiones en lugar de los dos previstos anteriormente.

TIPO DE PROGRAMA

Sistema dual de pensión universal - no contributiva - y seguro social - pensión contributiva. Sistema de reparto con reserva de estabilización.

COBERTURA

Pensión no contributiva: para todos los residentes con derecho. Pensión contributiva adicional para los asalariados y autónomos que hayan cumplido los requisitos exigidos legalmente.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

65 años y 20 años de residencia para la pensión no contributiva; 65 años para la pensión contributiva, con posibilidad de jubilación anticipada entre 60-64 años con reducción del 0,5% mensual, caso de cese total o parcial.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Las de las pensiones de jubilación no contributivas se determinan en función de los años de residencia, garantizándose un mínimo. Las pensiones contributivas se calculan en función de los años y las bases de cotización durante toda la vida laboral y, aproximadamente, equivalen a un 25% del salario mensual pensionable. Están sujetas a una revalorización anual en función del índice de precios.

Las pensiones de viudedad están expresadas en un porcentaje de la pensión del cónyuge, siendo un 60% para viudas de 65 o más años y de 37,5% para las menores de esa edad. Las de orfandad se fijan en cifras absolutas.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Las pensiones no contributivas son sufragadas en su totalidad por el Estado. Para las contributivas la tasa de cotización es paritaria entre la empresa y el afiliado, correspondiéndole el 4,95% del salario cotizable a cada uno, o sea, un 9% en total.

1.1.1.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La denominada *Pension Benefits Standards Act* fue promulgada en 1967, habiendo sido modificada en 1987 y 1998. Los estados federados poseen también sus propias leyes. Tanto la legislación federal como la regional regulan los aspectos relacionados con la capitalización, los requistos de acceso al plan, los derechos consolidados y su movilización. El plan está sujeto a la legislación de la provincia donde ha sido formalizado, aunque a él pertenezcan empleados trabajando en otras.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Los planes pueden ser establecidos voluntariamente por cualquier empresa y no es necesario que provengan de un convenio colectivo. Son posibles tanto los uniempresa como los multiempresa.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes registrados oficialmente, tanto si son públicos como privados, permiten que las empresas determinen la categoría de los empleados cubiertos y establezcan diferentes planes o prestaciones para las distintas. Está prohibida cualquier discriminación por razón de sexo, edad o estado civil, pero es posible la discriminación entre empleados de alta y baja remuneración. Los empleados a tiempo parcial deben tener acceso al plan siempre y cuando trabajen un mínimo de horas y tengan un nivel salarial determinado de acuerdo con las reglamentaciones provinciales.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

En los planes registrados, los empleados a tiempo completo deberán haber prestado dos años de servicio continuo, condicionados, por ejemplo, en British Columbia a haber devengado durante dos años consecutivos 35% del salario máximo pensionable, existiendo normas similares en otras provincias. Aquellos empleados a tiempo parcial deben cumplir el mismo requisito o haber trabajado como mínimo 700 horas anuales en los dos últimos años.

Con relación a los derechos adquiridos o consolidados la regulación varía según la provincia y el Estado, aunque en términos generales es obligatorio que se concedan a más tardar después de dos años de pertenencia al plan o a la terminación del plan. En algunas provincias se exigen 3 ó 5 años continuos de servicio en la empresa.

La movilización y transferibilidad de los derechos consolidados se encuentran reguladas, asimismo, en las disposiciones federales y provinciales. Al cese de la relación laboral el empleado puede elegir entre la posibilidad de comprar una renta vitalicia o transferir el fondo correspondiente a su pensión conmutada al de la nueva empresa, la cual no está obligada a aceptarlo. En algunas provincias se prevé la posibilidad de transferirlo a una *Cuenta de Jubilación bloqueada - LIRA - locked-in retirement account* - cuentas individuales previstas para tal fin, a un *Plan de Ahorro-Pensión Registrado - Registered Retirement Savings Plan - RRSP* - o a otros instrumentos financieros específicos. En algunas provincias los planes de prestación definida no son movilizables dentro de los 10 años antes de la fecha de jubilación.

Para proteger los derechos de los partícipes y beneficiarios, los activos de los planes de pensiones registrados deben estar separados de los de la empresa. Se aplica el principio de *prudent person* en casi todas las provincias. Las estipulaciones legales sobre el gobierno o administración de los fondos de pensiones le dan gran importancia a las responsabilidades fiduciarias - se trata de la figura jurídica predominante en el derecho anglosajón - y a los principios de una buena administración o gobierno, tales como aptitud, competencia, separación de funciones y responsabilidades del organo respectivo, etc. Los planes de prestación definida están obligados a una valoración actuarial por lo menos cada tres años.

Son aplicables también normas de solvencia para los planes de prestación definida de acuerdo con las establecidas por el *Intituto Canadiense de Actuarios*. Predo-

mina la opinión de que la mejor garantía la constituye que el plan tenga plena suficiencia de reservas. Finalmente, la legislación prevé cláusulas de salvaguarda durante los procesos de fusión y adquisición.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La legislación de la mayoría de las provincias exige que la jubilación debe producirse, a más tardar, un año después de haber alcanzado los 65 años, a excepción de la provincia de Quebec que la establece en el primer día del mes siguiente de haber cumplido tal edad. Algunas provincias y la Federación no regulan la materia. Si el partícipe continúa trabajando y no percibe la pensión sus derechos consolidados se incrementarán hasta el máximo de los años de servicio o valor de la pensión previstos en en el plan.

Es posible prever la jubilación anticipada diez años antes de la edad normal o legal de jubilación, permitiendo algunos planes que ésta se conceda con una pensión completa entre los 60 y 65 años de edad.

Los planes registrados pueden ser de aportación o de prestación definida, existiendo también los llamados planes *flexibles* añadidos a los básicos de prestación definida, cuyas aportaciones pueden ser destinadas para ofrecer prestaciones adicionales como pueden ser la revalorización de las prestaciones, la jubilación anticipada y pensiones para los sobrevivientes. Igualmente se conocen los planes combinados o mixtos con características de los de aportación y prestación definidas, pero que no tienen una importante divulgación.

Muchos planes de empresa están integrados con los sistemas obligatorios de pensiones, en cuyo caso se aplica un sistema dual de tasas de cotización, correspondiendo la más baja a aquellos empleados con salarios inferiores al máximo pensionable y la tasa más alta a aquéllos que lo exceden.

En los planes de prestación definida, ellas suelen ser pagadas en forma de pensión, existiendo la posibilidad en algunas provincias de recibir hasta cierto porcentaje de la pensión en forma de capital, opción que se utiliza también cuando la pensión mensual es menor del 2% ó 4% - según la provincia - del salario máximo pensionable. Por lo general, la pensión máxima esta limitada a la suma menor resultante de aplicar el múltiplo de CAD 1.722,22 por los años de servicio, sin que éstos puedan ser más de 35, ó el 2% por año cada año de servicio con derecho a pensión - sin exceder 35 años - sobre el promedio de remuneración de los tres mejores años consecutivos.

En cambio, en los planes de aportación definida, es posible percibir la prestación como pensión o como capital; en último caso, la suma puede ser transferida a una cuenta especial bloqueada con el requerimiento de que sea empleada para la compra de una renta vitalicia a partir de determinada edad. No existe ninguna regulación legal sobre revalorización de pensiones.

En todos los planes de empresa registrados, la definición de pareja varía de acuerdo con la legislación federal o provincial, refiriéndose las normas en general a la duración de los años de vida en común cuando se trata de parejas de hecho. Como ya mencionamos, la pensión de viudedad suele ser el 60% de la del cónyuge fallecido.

Las prestaciones en caso de invalidez suelen ser incluidas mediante seguros contratados por la empresa o directamente con la entidad aseguradora.

FINANCIACIÓN

En los planes registrados de aportación definida, las aportaciones de los empleados y de la empresa no pueden exceder en su conjunto,como mínimo el 18% de los salarios o CAD 13.500 (2001); mientras que en los de prestación definida las aportaciones de los empleados más intereses no pueden exceder el 50% de la pensión acreditada - *pension benefit credit* - al empleado y, caso que lo supere, el exceso incrementará la pensión.

Respecto a las aportaciones de las empresas en los planes de aportación definida, éstas deben ser como mínimo el 1% anual de los salarios, pero el total de ellas no excederá los límites mencionados anteriormente, mientras que en los de prestación definida todo indica que la única limitación está en función de la suficiencia del fondo respecto a los compromisos adquiridos. La *Income Tax Act* prohíbe a las empresas efectuar aportaciones al plan cuando el superávit del fondo excede la menor de las dos siguientes magnitudes:

- ❖ La mayor entre el 10% del pasivo actuarial o dos veces el costo de los servicios corrientes, y
- ❖ El 20% de los pasivos actuariales.

Esta flexibilidad permite a las empresas una financiación de las pensiones más acorde con los compromisos adquiridos y la suficiencia del fondo. El sistema actuarial utilizado es el de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los activos del fondo tienen que estar separados de los de la empresa promotora del plan. Aunque en no todas las provincias, el principio de *prudent-man* es el que rige generalmente. Tanto las aseguradoras como las sociedades fiduciarias o de inversión mobiliaria están autorizadas para gestionar los activos, existiendo un límite del 30% con relación a la acciones con derecho a voto que pueden representar. Además, sólo puede invertir hasta el 10% de sus recursos en una sola compañía y las inversiones en el exterior no pueden exceder el 30% de los activos del fondo. Hay limitaciones también en lo que a la inversión inmobiliaria atañe.

En los planes de aportación definida, a los empleados se les concede frecuentemente la oportunidad de elegir varias opciones de inversión, disponiendo en algunos casos de la total libertad para hacerlo. La inversión de las aportaciones de la

empresa puede realizarse de igual forma que las decididas por el empleado para sus aportaciones o de distinta manera; usualmente es la empresa quien decide el proveedor, tipo y número de opciones de inversión.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones de los empleados están exentas de impuestos en los planes registrados, mientras que las de las empresas, en los planes de prestación definida, lo están hasta el límite dado por una tasa acumulativa del 2% de los salarios medios de los tres últimos años, con un tope absoluto de equivalente a CAD 86.111.

Siempre que se observen los límites, los empleados pueden efectuar aportaciones voluntarias al plan de pensiones de su empresa.

En todos los planes, el rendimiento de las inversiones está exento de impuestos. Por su parte, las prestaciones de todos los planes registrados están sujetas al impuesto de la renta.

Para hacerse acreedores a los incentivos tributarios, los planes de pensiones de empresa deben estar registrados en la *Canada Customs and Revenue - CCRA - Dirección Canadiense de Impuestos de la Renta y de Aduana* y cumplir con las disposiciones tributarias y otras normas legales.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Todos los planes de pensiones registrados son implementados a través de contratos fiduciarios y también pueden ser administrados totalmente por compañías de seguros mediante pólizas individuales o de seguro en grupo. No obstante, los más importantes del sector público lo están a través de las llamadas *Consolidated Revenue Arrengements*.

Los requerimientos legales sobre las formas de administración de los planes varían de provincia a provincia; algunas contemplan la constitución de un Comité de Pensiones, otras la de un Comité o Consejo Asesor de Pensiones, también la de una Junta de Fiduciarios. La integración de tales comités y consejos depende igualmente de la respectiva provincia. Algunos son paritarios, otros sólo configurados por representantes de los empleados y los fiduciarios. Tampoco existen normas uniformes sobre el establecimiento de mayorías simples o cualificadas.

Los trabajadores autónomos no están cubiertos por los planes registrados de empresa, pero pueden efectuar sus aportaciones a los *Planes de Ahorro Pensión - RRSP* - y beneficiarse de una deducibilidad mayor que la prevista para empleados de estos mismos planes.

Bajo la denominación de *Retirement Compensation Arrangements and Supplemental Plans -RCASP-*, existen planes complementarios no registrados y con una divulgación cada vez mayor para los asalariados con retribuciones más altas a causa de que en términos reales las ventajas impositivas han ido disminuyendo en

el transcurso de los años. Para los planes no registrados no existe una obligación de emplear el sistema de capitalización, siendo satisfechas las pensiones como si de un sistema de reparto se tratase, aunque también pueden emplear la capitalización con unos activos de la empresa afectos a tal fin. Sin embargo, no gozan de incentivo fiscal alguno.

Finalmente, los *Planes Registrados de Ahorro Pensión - Registered Retirement Savings Plans - RRSP* - y los de *Participación Diferida en los Beneficios - Deferred Profit Sharing Plans - DPSP* - no están sujetos a las disposiciones sobre pensiones, pero se benefician de los incentivos tributarios.

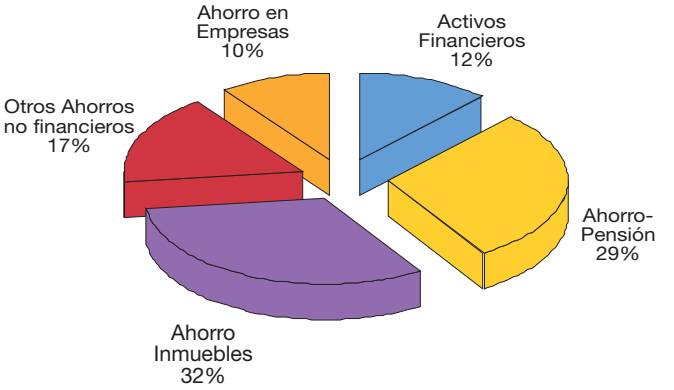
SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervisión y control de los planes de pensiones está totalmente descentralizada, existiendo en cada provincia un organismo para tal fin, además del de carácter federal Canada *Customs and Revenue Agency Regulatory - CCRA* -, encargado de autorizar las solicitudes de registro de conformidad con la Ley del Impuesto de la Renta.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

En el año 2001 se publicó un informe sobre la situación patrimonial de las familias canadienses, haciendo especial hincapié sobre los planes de pensión, tanto de empresa como individuales[5]. Estas cifras, referidas a 1999, indican que los activos financieros de ahorro-pensión representaban el 29% de todos los activos, o sea, incluyendo en estos últimos también la propiedad inmobiliaria, según se ve en la siguiente representación gráfica. Naturalmente, si las estadísticas se refiriesen únicamente al ahorro familiar en activos financieros, o sea, excluyendo la inversión inmobiliaria, la participación del ahorro-pensión sería muchísimo mayor:

Estructura del Ahorro Familiar-1999



Fuente: Statistics Canada, (2003); *The Assets and Debts of Canadians, Focus on private pension savings,* www.statcan.can.

[5] Ver: *The Assets and Debts of Canadians, Focus on private pension savings*, Statistics Canada, www.statcan.can.

Aunque, como suele ser usual, la clasificación y terminología difieren de la de otros países, las cifras son elocuentes y reflejan el importante volumen de ahorro captado, lo cual confiere a Canadá un puesto muy significativo en las comparaciones internacionales. Las cifras provisionales para el año2000 publicadas por la OCDE en su Anuario ya citado, nos indican que los inversores institucionales representan el 110% del PIB canadiense, correspondiéndole casi la mitad al ahorro pensión, del cual un 60% aproximadamente correspondía a los planes de empresa y un 40% a los individuales. Alrededor del 71% de las unidades familiares canadienses poseen cuentas o activos de ahorro-pensión, con una suma promedio ahorrada de CAD 50.000, la cual, si se le suman la de los planes de empresa y otras, sitúa el promedio para tal fin en 109.000.

El estudio se plantea también la pregunta de si los canadienses han ahorrado lo suficiente para que al llegar a la jubilación puedan disponer, incluidas las pensiones del seguro social obligatorio, de una pensión de jubilación equivalente al 75% de sus ingresos, llegando a la conclusión de que en el rango de edades 45-64 un 35% de las familias con mayores ingresos no estarían en situación de ello.

A pesar de que es un país con una tasa alta de emigrantes y con un sistema público de seguro obligatorio de pensiones menos generoso que el de otros países, Canadá ha sido consciente de la necesidad de introducir reformas al primer pilar con el fin de garantizar su equilibrio financiero a largo plazo. Para ello adoptó una solución en dos etapas[6]: la primera el aumento de las tasas de cotización en 2 puntos porcentuales, del 7 al 9%, pero manteniendo la distribución paritaria entre empresa y trabajador. En segundo lugar, con ellas se instituyó un fondo de reserva y se creó un *Directorio de Inversiones* del llamado *Plan de Pensiones de Canadá - PPC -*.

[6] Ver: Dabedeen, R. *Revisión del Sistema Canadiense*, Presentación III Conferencia Internacional de Fondos de Pensiones, WAP, Río de Janeiro 2002

1.1.2. ESTADOS UNIDOS

El sistema estadounidense es quizás uno de los más complejos y diversificados, especialmente en lo que al segundo y tercer pilar atañe. Pese a ello trataremos de describirlo en el mismo espacio previsto para cada país, con el fin de evitar una explicación muy profusa y hacer más fácil la comparación entre ellos.

1.1.2.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1935 y ha tenido innumerables modificaciones con el devenir de los años.

TIPO DE PROGRAMA

Seguro Social obligatorio. Sistema de reparto con importante reserva de estabilización.

COBERTURA

Personas desempeñando un empleo, incluidos los autónomos. Excluidos los empleados temporales en el sector agrícola y los empleados domésticos con un salario anual inferior a 400 dólares anuales. Los empleados del Estado y de los gobiernos locales se pueden afiliar voluntariamente, pero a partir de 1991 deberán hacerlo obligatoriamente si no están cubiertos por otro sistema de pensiones.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad legal de jubilación es a los 65 años, que se incrementará paulatinamente hasta el año 2027. Es posible la jubilación anticipada entre 62-64 años con coeficientes reductores. El afiliado tiene que haber acumulado 40 créditos - en la práctica se trata de trimestres, siempre y cuando haya ganado 3.320 dólares al año. Es posible compaginar el trabajo con la percepción de la pensión total de jubilación a partir de la llamada *edad completa*.

Las pensiones a favor de los sobrevivientes se reconocen a los viudos o viudas de 60 o más años o de 50 o más cuando son incapacitados, respectivamente, debiendo haber estado casados como mínimo durante 10 años.

Las pensiones de orfandad están previstas para los menores de 18 años o de 19 si son estudiantes de primaria o secundaria.

El sistema prevé también pensiones en caso de invalidez, así como a favor de los sobrevivientes.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Se determina en función de los salarios pensionables medios a partir de 1950 o de la edad de 21 hasta los 62 años, reajustados de acuerdo con el índice de aumento

salarial, excluyendo del cálculo los cinco años con salarios más bajos. La legislación establece un límite de pensión.

Cuando se trata de una jubilación anticipada - posible a partir de los 62 años - se aplican coeficientes reductores mensuales. En caso de una pensión diferida más allá de la llamada *edad completa* de jubilación, se reconoce un crédito especial que incrementa la pensión paulatinamente, dependiendo de la fecha de nacimiento y del año calendario respectivo:desde un 6,5% en el 2002 hasta 8% en 2008.Tal crédito no se concede a partir de los 70 años. La pensiones se reajustan automáticamente en función del índice del costo de vida.

Las pensiones de viudedad y orfandad fluctúan entre un 75 y 100% de la prestación básica de jubilación a los 65 años, con reducciones para el caso de jubilaciones anticipadas (60-64 años). Las de orfandad son del 75% de la pensión básica para cada huérfano, existiendo un límite sobre el valor total de las pensiones familiares, el cual fluctúa entre un 150 a 188% de la pensión básica del beneficiario principal.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Cotización paritaria entre el empleado -6,2%- y la empresa - 6,2%. La tasa de cotización para autónomos es del 12,4%. La base máxima de cotización es de 84.900 dólares anuales.

El Estado asume los costos de las pensiones asistenciales, estando prevista también una base máxima de cotización.

1.1.2.2. Sistema Privado de pensiones

Los planes de pensiones privados se remontan al año 1875, pero algunos de ellos por no estar suficientemente capitalizados sucumbieron durante la Gran Depresión. Actualmente, tanto los privados como los públicos, están orientados hacia la mayor seguridad financiera, aspecto que se ha convertido en parte integrante de la psicología estadounidense. La congelación salarial durante la II Guerra Mundial en conjunción con los incentivos tributarios constituyó un importante impulso a su desarrollo. El mercado estadounidense se caracteriza por una extensa variedad de productos.

RÉGIMEN LEGAL

En 1921, la *Revenue Act* eximió del impuesto a los rendimientos provenientes de las inversiones de los fondos de pensiones administrados fiduciariamente y en 1928 se estableció la deducibilidad fiscal de las aportaciones empresariales.

En 1974 se promulgó la *Employer Income Security Act - ERISA* -, ley que marcó un importante hito en el ámbito internacional, en la regulación de los sistemas privados de pensiones. Cuatro años más tarde se establecieron los planes denominados 401(k), sistemas individuales que también pueden ser contratados por las empre-

sas para sus trabajadores, y que han tenido un desarrollo vertiginoso. Prosiguieron nuevas normas, especialmente de carácter tributario.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones de empleo son promovidos por las empresas, quienes deciden si los establecen o no y eligen el tipo de plan. Para los grupos de trabajadores sindicalizados, la empresa debe negociar con el respectivo sindicato y el plan pasa a formar parte integrante del contrato laboral. Los llamados planes multiempresa suelen ser el resultado de la negociación entre organizaciones representativas de varias empresas y sindicatos.

Naturalmente, los empleados, los autónomos y las esposas de los no empleados pueden contratar las *Individual Retirement Accounts - IRAs -,* ofrecidas por diferentes instituciones pero que no requieren de un promotor específico. Estas cuentas no son consideradas como planes de pensiones, sino como ahorro-pensión. Los autónomos pueden establecer también los llamados *planes Keogh* con los mismos límites y ventajas que los de los planes promovidos por las empresas.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Con el transcurso de los años son varios los tipos y modalidades de planes que se han desarrollado, cuya variedad y cantidad puede llevar a confusión. La tendencia cada vez más acentuada es la de una disminución paulatina en la proporción de empleados cubiertos por planes de pensiones de empresa a favor de la configurada por los sistemas de ahorro-pensión de los empleados. Todos estos planes requieren formular una solicitud a la *Internal Revenue Service - IRS - Dirección de Tributos* - y cumplir los requisitos de la Ley *ERISA* para obtener y mantener los incentivos tributarios respectivos.

Las normas legales sobre no discriminación establecen ciertos límites para que las prestaciones de los empleados mejor remunerados no excedan ciertos niveles de los empleados con salarios menores.

Existe una gran variedad de planes de prestación definida con diferentes especificaciones para determinar las prestaciones; tales planes pueden estar o no integrados con las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social, sus prestaciones pueden consistir en una suma fija o estar relacionadas con los salarios pensionables. Como alternativa de la modalidad de prestación definida surgieron los llamados *Cash Balance Plans.* Se trata de planes de empresa de prestación definida con cuentas individuales a las cuáles la empresa efectúa aportacionales nocionales y abona periódicamente un interés preferencial. La participación de los empleados cubiertos es obligatoria y automática si la empresa ofrece el plan, no siendo forzoso que la compañía incluya a todos sus empleados.

Por su parte, los planes de aportación definida están instrumentalizados en cuentas individuales y su prestación a la jubilación se paga generalmente en forma de

capital. Igualmente, si una empresa ofrece esta clase de planes la participación de los empleados es automática y obligatoria para los que están cubiertos. La empresa tampoco tiene la obligación de incluir a todos sus empleados, aunque existen normas sobre mínimos de cobertura y cláusula de no discriminación.

Tanto los sistemas de Participación en los Beneficios de la empresa como los Programas de Opción de Compra de Acciones pueden ser combinados con los planes de pensiones de empresa. Los denominados *Savings Incentive Match Plan for Employees - SIMPLE -* permiten que los empleados en empresas con una plantilla inferior a 100 personas efectúan aportaciones a *Cuentas Individuales de Ahorro-Pensión - IRAs -*, existiendo también la variante para empresas muy pequeñas de establecer un sistema *Simplified Employee Pension - SEP -* instrumentalizado a través de una cuenta *IRA*. En todos estos esquemas, la participación del empleado puede ser voluntaria u obligatoria.

Se trata del producto de pensiones que mayor auge e importancia ha adquirido en los últimos años, habiéndose convertido en la modalidad predominante de los planes de promoción empresarial y más extendida a partir de 1981, a raíz de la decisión adoptada por la *Internal Revenue Service* - de aceptar la posibilidad de que las convenidas reducciones salariales, calificadas como diferimientos electivos en las normas tributarias, pudiesen constituir, a fines tributarios, salario diferido como contribuciones empresariales y aportaciones de los empleados al plan de pensiones. Las aportaciones se pueden realizar tanto a planes de contribución definida, como de participación en beneficios, de compra de acciones o planes de ahorro - *thrift plans* -. Tanto la participación de los empleados en estos planes como sus aportaciones son completamente voluntarias.

En general, los planes mencionados en este apartado no contemplan una edad forzosa de jubilación, aunque generalmente suele coincidir con la de la Seguridad Social y la jubilación anticipada suele estar sujeta a coeficientes reductores.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Todas las modalidades pueden estipular la edad y los años de servicio necesarios para tener acceso al plan; no obstante la edad no puede ser superior a 21 años ni el período de espera superar el año, excepto cuando el plan prevea derechos consolidados inmediatos, caso en el cual tal período puede llegar a ser de dos años.

Las normas sobre los derechos consolidados aseguran que las prestaciones devengadas por los empleados no pueden ser revocadas. Con relación a sus aportaciones, los partícipes tienen pleno derecho de disposición en cualquier momento, mientras que en las efectuadas por la empresa el devengo consolidado tiene que producirse en el intervalo entre los 5 ó 7 años, dependiendo de los porcentajes respectivos previstos en el plan. En todos los planes, existen dos alternativas de consolidación de las prestaciones devengadas y provenientes de las aportaciones empresariales, siendo las siguientes: consolidación total después de cinco años de

servicio o consolidación gradual con un 20% después de tres años hasta llegar al 100% después de los siete años de servicio.

En todo caso, los derechos de las prestaciones devengadas se consolidan al cumplir el partícipe la edad de jubilación normal prevista. Las aportaciones de los empleados se consolidan plena e inmediatamente.

Normalmente, los empleados pueden detraer dinero de sus planes de ahorro-pensión. En los de prestación o aportación definida solamente es posible percibir un capital al cese de la relación laboral. Es posible, asimismo, transferir los derechos consolidados de un plan de empresa a un plan de ahorro ó a una IRA, manteniendo las ventajas tributarias.

A través de una corporación del gobierno federal fundada mediante la Ley ERISA, esta institución se encarga del pago de las pensiones en la modalidad de prestación definida cuando se produce la terminación del plan por quiebra o incapacidad financiera de la empresa promotora y el fondo no posee los recursos para ello.

Pero con el fin de evitar que, en lo posible, se presenten tales situaciones, las normas legales estadounidenses exigen un estricto régimen de capitalización para los planes de prestación definida al considerar que ello constituye la mejor garantía.

La empresas sufragan a la *PBGC* una prima anual de 19 dólares por partícipe, más un 0,19% de los compromisos no capitalizados. Su máxima responsabilidad era en 2001 de 40.705 dólares por año y por partícipe. Las otras modalidades de planes no están sujetas a la obligación de contribuir a la *PBGC*, pero tampoco se encuentra protegidos por este seguro.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

En los planes de prestación definida no suele especificarse una prestación fija, pero las normas tributarias establecen un límite del salario pensionable indexado para determinar el nivel de las prestaciones y la cuantía de las aportaciones. No está permitido que los porcentajes anuales para determinar la pensión crezcan desproporcionadamente durante los últimos años de la carrera laboral, como tampoco que ellos se reduzcan o discontinúen por motivos de edad, aunque la empresa puede restringir el número de años de servicio tomados en cuenta si la jubilación se produce más tarde de la edad normal.

En la modalidad de aportación definida, por lo menos una vez al año, las ganancias y pérdidas en las inversiones son asignadas a las cuentas individuales y la prestación a la jubilación anticipada o normal es pagada en forma de capital o de una renta vitalicia.

Cuando se trata de un plan de ahorro, las respectivas cantidades pueden ser detraídas en efectivo al cese de la relación laboral.Todas las modalidades de planes pueden estar o no integrados con la Seguridad Social, o sea, tomando en cuenta sus

prestaciones para el cálculo de las aportaciones y prestaciones del propio plan. Asimismo, en todas las modalidades las empresas pueden aumentar las pensiones en forma discrecional, así como incluir prestaciones en caso de invalidez temporal o permanente.

A menos que la esposa renuncie por escrito, los planes deben pagar una pensión de viudedad - para ambos sexos - cuando estos prevén la prestación en forma de renta vitalicia. Si un partícipe fallece en actividad y ha alcanzado la totalidad de sus derechos consolidados, el plan deberá satisfacer la pensión de viudedad a partir de la fecha en que hubiese alcanzado la edad prevista para la jubilación anticipada o a su muerte, la que sea más tarde o posterior.

En los planes de prestación definida, la pensión de viudedad debe equivaler, como mínimo, al 50% de la pensión adquirida a la fecha de defunción del partícipe, mientras que en los de aportación definida la prestación será el del fondo acumulado.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones de las empresas a los planes de prestación definida por ellas establecidos es obligatoria, velando las normas legales para que las contribuciones sean suficientes en función de los compromisos adquiridos y evitando así que la *PBGC* asuma riesgos innecesarios. El límite de los excedentes que pueden acumular los fondos de pensiones también está estipulado para impedir deducciones exageradas que disminuyan los ingresos fiscales del gobierno federal.

También en los planes de aportación definida son obligatorias las contribuciones de las empresas, expresadas comúnmente en un porcentaje del salario o como una suma fija. En los Planes 401(k) las aportaciones de la empresa dependen de las voluntarias que quieran realizar los empleados y en los planes de ahorro, la aportación de la empresa generalmente equivale a una proporción de la efectuada por el empleado.

Todas las modalidades de planes están sujetas a límites máximos en las aportaciones de las empresas, pero todos los planes son de capitalización, estableciendo la Ley *ERISA* los mínimos y máximos grados de capitalización para que ellos obtengan los beneficios fiscales.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Existe una prohibición expresa respecto a la realización de negocios o inversiones entre el plan y aquellas partes que puedan suscitar conflictos de interés. En los fondos bajo administración fiduciaria impera el principio de la *prudent person,* delegando el promotor del plan en esta institución las decisiones sobre la política de inversiones, quien a su vez puede gestionarlas directamente o contratar un gestor de inversiones para tal efecto quien puede ser un asesor de inversiones registrado de acuerdo con la *Investment Advisers Act* de 1940, un banco o una entidad aseguradora autorizada en dos o más estados federados.

En el caso de las compañías de seguros como administradoras de fondos ellas están sujetas a un límite entre el 0-10%, dependiendo del respectivo Estado Federado, respecto a la inversión de los activos del plan en títulos valores extranjeros.

Con relación a los planes de aportación y prestación definidas, únicamente es posible invertir hasta el 10% de los activos del fondo en la empresa promotora del plan, exceptuando los planes formalizados antes de la ley *ERISA*.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Excepto en los planes 401(k), las aportaciones de los empleados son gravables y están sujetas, asimismo, al régimen de cotización del Seguro Social. En los planes 401(k) las aportaciones de los empleados están exentas de impuestos hasta un límite anual de 10.500 dólares en 2001, pero cotizan también al Seguro Social.

En el caso de empleados o trabajadores que disponen en su empresa de un plan de pensiones, así como de todos aquellos con un bajo nivel de ingresos, las aportaciones que efectúen a un plan IRA están exentas en la suma que resulte inferior entre el 100% de la remuneración anual total o 2.000 dólares, existiendo una deducción adicional de 500 dólares para las esposas que no trabajan.

En lo que a las aportaciones de la empresa atañe, en la modalidad de prestación definida éstas están exentas hasta la cantidad que permita una pensión anual de 140.000 dólares (2001), mientras que la deducibilidad fiscal en los planes de aportación definida - planes de ahorro y 401(k) - es la menor entre las dos siguientes magnitudes: el 25% del salario ó 35.000 dólares anuales.

En todos los planes, las aportaciones de las empresas están exentas de cotizar al Seguro Social. Igualmente, la ley prevé una exención total de los rendimientos obtenidos por el plan. En lo referente al régimen impositivo de las prestaciones, éstas son consideradas como ingreso gravable, exceptuando aquellas provenientes de las aportaciones de los empleados que han sido gravadas previamente. En los planes IRA, cuando se produce alguna detracción antes de que el partícipe haya cumplido 59,5 años de edad o si no se detrae un mínimo después de los 70,5 años, la legislación contempla penalizaciones tributarias.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Cualquier clase de plan puede ser administrado por una compañía de seguros o una fiduciaria, debiéndose mantener los activos del plan totalmente separados de los de la empresa promotora. La materialización jurídica se realiza a través de un contrato fiduciario o uno de seguros.

En los contratos fiduciarios, la responsabilidad sobre la administración recae en el fideicomisario, quien debe cumplir sus obligaciones en el exclusivo interés de los partícipes y beneficiarios. Pueden ser fideicomisarios tanto personas físicas como jurídicas. Los fideicomisarios pueden administrar directamente el plan o contratar

la administración del recaudo de aportaciones y del pago de prestaciones con una entidad administradora de pensiones o con una entidad de seguros. Las administradoras de pensiones están sujetas a las normas fiduciarias previstas en la Ley *ERISA*.

El promotor del plan puede delegar la función de inversiones a uno o más gestores de inversiones, en cuyo último caso uno de los gestores puede cumplir las funciones de fideicomisario y de depósito en custodia, pero sin administrar o invertir los fondos.

Los administradores deben rendir cuentas e informes anuales a la Dirección de Tributos - *Internal Revenue Service* - y al Departamento de Asuntos Laborales - *Labour Departament*-.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

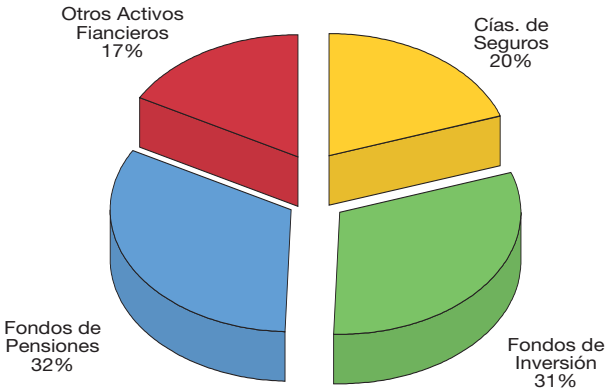
La *Internal Revenue Service - IRS* -, perteneciente al departamento del Tesoro, es la responsable de la aplicación de las normas tributarias, mientras que el segundo tiene la jurisdicción sobre los requisitos exigidos por la Ley ERISA sobre las especificaciones del plan y los derechos consolidados. Por su parte, la *Pension and Welfare Benefits Administration -PWBA*-, del Departamento de Trabajo asume las responsabilidad para velar por el cumplimiento de las normas previstas en la Ley ERISA sobre rendición de cuentas, información y aspectos fiduciarios. Finalmente, la *Pension Benefit Guaranty Corporation - PBGC* - tiene a su cargo el pago de las pensiones de empresas insolventes o liquidadas cuando se trata de planes de prestación definida.

Aunque el sistema estadounidense es muy complejo por su gran diversidad -el lema de muchas medidas ha sido seguridad mediante diversidad- y pese a las reticencias que pueda despertar, constituye un modelo sobre el que vale la pena profundizar en algunos aspectos y extraer experiencias perfectamente aplicables a nuestro entorno. Por otra parte, pese a la amplitud de contratos de seguros de vida calificados fiscalmente como aptos para la previsión complementaria, la cuota de mercado de las aseguradoras es un poco más de la cuarta parte del mercado. Ello conduce forzosamente a la conclusión de que sin calificación fiscal, la cuota de mercado sería aún inferior, aunque a diferencia del mercado español la imagen del seguro de vida ante la opinión pública es más positiva.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Las cifras contenidas en el siguiente gráfico indican la importancia de los fondos de pensiones en la estructura del ahorro institucional, en el cual ocupan el primer lugar.

Estructura del Ahorro Institucional 1999

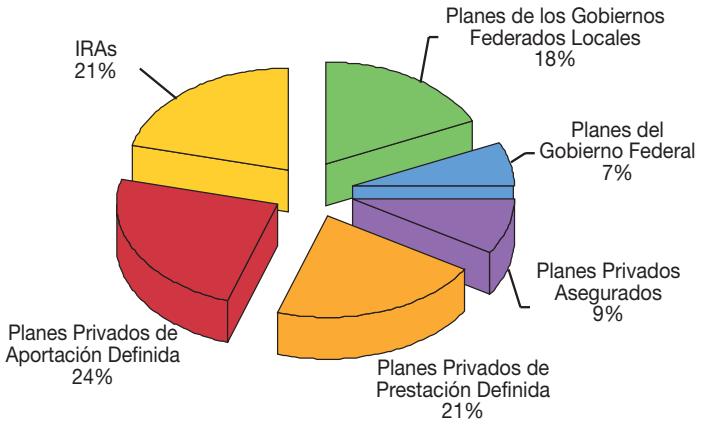


Fuente: *Institutional Investors - Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

Resulta interesante también la descomposición de las diferentes modalidades de planes de pensiones de acuerdo con sus activos, porque es significativa de la acentuada tendencia hacia los sistemas individuales, tanto contratados por las empresas como por las personas físicas. En el año 1998 ya ocupaban el primer lugar con un 24% de participación.

Estados Unidos - Activos por Modalidades de los Fondos de Pensiones 1999 -

TOTAL US$ 9,4 BILLONES



Fuente: *Informe ICI*, 2001

Como ya mencionamos, en Estados Unidos se han realizado varias reformas de los sistemas de pensiones, pese a que la tasa de cotización a la Seguridad Social no supera un 13% de los salarios, a que existe un fondo de contingencia o estabilización considerable y a que la tasa de fertilidad es actualmente la de la reposición

reposición biológica. Una de las reformas recientes ha sido la de incrementar en dos años - de 65 a 67 años - y paulatinamente hasta el año 2007 la edad legal de jubilación en el sistema público de pensiones.

No obstante, actualmente se discuten en la opinión pública tres modelos de reforma propuestos por la Comisión Presidencial para el Fortalecimiento de la Seguridad Social, cuyo informe se presentó en Diciembre de 2001. Aunque sobre el particular nos ocuparemos más detalladamente en el *Capítulo III*, a continuación indicaremos cuál es su tendencia.

La idea fundamental estriba en permitir a los afiliados la formación voluntaria de capital y, por ende, de riqueza y bienestar financiero mediante la creación de cuentas individuales de capitalización de una parte o porcentaje de las cotizaciones sociales. Las propuestas van acompañadas de otras reformas de las pensiones públicas, verbigracia, del mecanismo para calcular las bases reguladoras y los derechos a pensión, la codificación del índice utilizado para la revalorización con el objeto de disminuir en el futuro la carga y peso del sistema de reparto en pro de la capitalización y con miras a garantizar el equilibro del sistema a un coste razonable.

En lo relacionado con el sistema privado de pensiones, como ya explicamos en el *Capítulo I*, el presidente Bush formuló con ocasión de la presentación de los Presupuestos 2004 varias propuestas de carácter tributario y de simplificación de la plétora de modalidades que configuran el sistema de pensiones estadounidense. Se trata de la creación de dos cuentas individuales separadas, a saber, las *Lifetime Savings Accounts - LSA -*, Cuentas Vitalicias de Ahorro, y las *Retirement Savings Accounts - RSA -*,*Cuentas de Ahorro-Pensión*, a disposición de cualquier persona independientemente de su edad o nivel de ingresos, así como de las *Employer Retirement Savings Accounts - ERSAs -*, (Cuentas de Ahorro Pensión Empresarial), destinadas a acoger y simplificar única y exclusivamente la amplia y rica gama existente en la modalidad de aportación definida - las propuestas no atañen en absoluto a los planes de prestación definida - establecidos por las empresas y tipificados como los 401(k), los *SIMPLE* 401(k), 403(b), planes gubernamentales 457, los *SARSEPs* y *SIMPLE IRAs*, consolidación que simplificará su administración y reducirá los respectivos costes.

Los artífices de la propuesta consideran que estas últimas cuentas individuales de ahorro-pensión contribuirán efectivamente a estimular su establecimiento por parte de las pequeñas y medianas empresas estadounidenses, las cuáles emplean al 40% de los empleados del país, al liberarla de los burocráticos y engorrosos trámites administrativos para el establecimiento de una plan de previsión empresarial, hecho que explica el porqué solamente el 50% de los trabajadores cuentan con un plan de previsión.

1.1.3. MÉJICO

1.1.3.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1943, habiéndose introducido modificaciones legales en 1973 y 1991. En 1992 se introdujo el *Sistema de Ahorro para el Retiro -SAR-*, y en 1996 se acometió una reforma radical inspirada en la experiencia chilena y de otros países latinoamericanos, estableciéndose un sistema de pensiones obligatorio y privado, el cual sustituye al público, mediante un régimen de transición para los afiliados antes del 1º Enero de 1997, a quienes se le concedió un plazo hasta el año 2001 para afiliarse al nuevo sistema. Indudablemente, uno de los motivos desencadenantes de la radical reforma acometida en el sistema público de pensiones debemos buscarlo en la altísima deuda pensional implícita que fue estimada en un 141,5% del PIB para el período 1994-2069, la cual parece haberse reducido a un 17,7% del PIB después de la reforma[7]. Aunque el sistema público está en vías de paulatina extinción para las pensiones de jubilación, él es el encargado de asumir los riesgos de invalidez y vida.

TIPO DE PROGRAMA

Combinación de un sistema público de reparto opcional para los empleados cubiertos antes de 1997 y uno privado obligatorio de capitalización total para los nuevos afiliados a partir de dicho año.

COBERTURA

El antiguo sistema público cubre a todos los empleados, así como a los miembros de las cooperativas de crédito, agrícolas y de productores. Existen regímenes especiales para los trabajadores de la industria del petróleo, para los funcionarios públicos y las fuerzas armadas. Los nuevos empleados del sector privado que se hayan incorporado a la vida laboral a partir del 1º Enero de 1997, están obligados a afiliarse al nuevo sistema privado de capitalización, cuya implementación se produjo en julio del mismo año. En el sector público se mantiene la obligación de afiliación para los empleados en el *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado - ISSSTE* - y la tenencia de cuentas *SAR 92*. El sistema público se encarga de garantizar una pensión mínima.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Haber cumplido los 65 años de edad y haber cotizado 500 semanas, sin la exigencia de retirarse de la vida laboral, pero siempre y cuando se desempeñe el puesto de trabajo en una empresa diferente.

Con relación a las pensiones a favor de los sobrevivientes, los requisitos del antiguo sistema exigían 150 semanas de cotización.

[7] Ver: Mesa-Lago, C.(2000); *Estudio comparativo de los costos fiscales de ocho reformas de pensiones en América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile, www.cepal.org.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Bajo el antiguo sistema, la pensión de jubilación equivalía al 35% de los salarios durante las últimas 250 semanas de cotización, más 1,25% por cada año adicional de cotización a partir de 500 semanas. Si no hay personas dependientes la pensión se incrementa en un 15%. En caso de existir personas a cargo, la esposa recibe un 15% y cada hijo menor de 16 ó 26 años si es estudiante un 10%. La pensión máxima esta fijada en un 100% de los salarios pensionables para 2.000 ó más semanas de cotización y la mínima en un 100% del salario mínimo en el Distrito Federal. Las pensiones se revalorizan con la misma tasa de aumento del salario mínimo.

El sistema anterior prevé una pensión de viudedad equivalente al 90% de la pensión de jubilación pagada o devengada por el afiliado y una de orfandad para cada huérfano del 20% hasta los 16 años de edad o 25% si es estudiante. En caso de huérfanos de padre y madre su valor es del 30% para cada uno. En el *SAR* su cuantía es la misma.

En lo que a las pensiones de invalidez se refiere, en el antiguo sistema, son iguales a las de jubilación incluyendo las provenientes del sistema SAR.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Las tasas de cotización son del 5,81% para la empresa, el 2,075% por el empleado y el 0,415% a cargo del gobierno. En el régimen cooperativo, la tasa de cotizaciones es paritaria entre gobierno y empresas-empleados. La base reguladora máxima, tanto para las cotizaciones como para la determinación de las prestaciones equivale a 10 veces el salario mínimo en el Distrito Federal. Para quienes ganan más de 10 veces el salario mínimo, el tope está fijado en 25 veces el mismo. Los afiliados voluntariamente al *Servicio de Ahorro para el Retiro*, pueden realizar aportaciones por la suma que deseen y la empresa aporta el 2% de su nómina.

1.1.3 2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La legislación promulgada en 1996 privatizó el primer pilar del sistema mexicano de pensiones, regulando nuevamente el *Sistema de Ahorro para el Retiro - SAR -* en cuentas individuales y separando la asunción de los riesgos de *Invalidez y Vida - IV*, que permanecen a cargo del *Instituto Mexicano de Seguros Sociales - IMSS -*, de los llamados de Retiro, Cesantía - desempleo - en Edad Avanzada y Vejez - RCV -, financiados mediante las cuentas individuales abiertas en las *Administradoras de Ahorro para el Retiro - AFORES -*, las cuáles, a su vez, administran las *Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro - SIEFORES -*.

En 1999 se promulgó, con fines más amplios, la Ley para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, la cual se aplica también a la institución del ahorro para el retiro.

PROMOTORES DE PLANES

Al ser el nuevo sistema una institución de afiliación obligatoria, no tiene cabida la figura del promotor en una empresa, aunque podrían calificarse como tales las *AFORES* que ofrecen esta clase de cuentas o fondos de pensiones abiertos y compiten entre sí.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Todas las cuentas individuales de ahorro para el retiro se componen de tres subcuentas, a saber: la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; la subcuenta de vivienda y la de aportaciones voluntarias.

La única modalidad prevista es la de aportación definida y la edad de jubilación ha sido establecida en 65 años para ambos sexos, aunque es posible en caso de desempleo la jubilación anticipada a partir de los 60, siempre y cuando el empleado haya aportado durante 1.250 semanas o más y el saldo de su cuenta sea suficiente para comprar una renta vitalicia por un cuantía superior en un 30% a la pensión mínima garantizada por el Estado para todos los afiliados al sistema. Adicionalmente, debe haber sido satisfecha la prima para un seguro que cubra a los eventuales sobrevivientes.

Para poder jubilarse y poder hacerse acreedor a las prestaciones, es necesario haber efectuado aportaciones durante 1.250 semanas; caso contrario, el empleado puede seguir efectuando aportaciones después de los 65 años de edad hasta lograr el mínimo estipulado.

En caso de desempleo o matrimonio, es posible el retiro parcial de los fondos acumulados. En el primer supuesto, la detracción puede ser hasta el equivalente de 75 días de salario básico a partir del 46º día calendario de desempleo, detracción que solamente es posible llevar a cabo una vez cada cinco años.

En caso de matrimonio, por una sola vez, el empleado puede detraer el equivalente a 30 veces el salario mínimo en el distrito Federal, siempre y cuando a la fecha de contraer matrimonio haya cotizado un mínimo de 50 semanas en la subcuenta de retiro, cesantía a edad avanzada y vejez.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Toda persona que entre o haya entrado al mercado laboral después del 1º Enero de 1997, está obligada a afiliarse a una *AFORE* de su libre elección sin que medie intervención alguna por parte de la empresa, estando obligada la administradora a aceptar todas las solicitudes. El partícipe elige también libremente a qué fondo de retiro desea pertenecer de acuerdo con sus preferencias y perfil de inversión. Los afiliados al *IMSS* con anterioridad a dicha fecha estaban obligados a adherirse al nuevo sistema hasta el año 2001, pero al jubilarse tienen la opción de elegir la prestación del antiguo sistema si le es más favorable.

Dado el caso de que los empleados no hayan elegido una *AFORE* en el plazo de cuatro años previsto inicialmente en la ley, la *Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro - CONSAR* - se encarga de asignar tales cuentas - depositadas temporalmente en el Banco de México bajo el apelativo de *Cuentas Concentradoras* - entre las AFORES. En 2001 fueron asignadas de este modo más de 7 millones de cuentas individuales entre 11 *AFORES.* En su proceso de asignación de cuentas individuales, CONSAR está obligada a aplicar los criterios de eficiencia de la *AFORE*, su situación financiera y geográfica, así como la rentabilidad obtenida en sus *SIEFOREs*, o sea, fondo de pensiones.

Las aportaciones a la subcuenta de ahorro vivienda - una particularidad del sistema de pensiones mexicano - no son obligatorias si el empleado está amortizando una hipoteca concedida por el *INFONAVIT*.

Después de haber permanecido durante un tiempo mínimo de 1 año en una *AFORE*, el partícipe puede cambiar de institución libre de gastos una vez al año.

Para proteger los derechos de los partícipes, las disposiciones legales contemplan que en los casos de liquidación, fusión o suspensión de la respectiva autorización legal de una *AFORE*, está debe traspasar en un plazo de 180 días los respectivos activos representativos de los fondos a las cuentas concentradoras en el Banco de México que es el emisor y autoridad monetaria.

No existe la obligación de contratar un seguro de insolvencia y tampoco prevé la ley fondo de compensación alguno para los casos de quiebra.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Dado su carácter de aportación definida, la prestación a la jubilación depende del valor acumulado en la cuenta individual con sus respectivos intereses. En ese momento es posible optar entre la compra de una renta vitalicia reversible o no en una compañía de seguros o el llamado retiro programado, el cual consiste en detracciones periódicas calculadas de acuerdo con la esperanza de vida y la rentabilidad esperada. La respectiva *AFORE* continúa con la administración de tal cuenta individual.

El Estado garantiza el pago de una pensión mínima en el caso de que la suma ahorrada no sea suficiente para adquirir una renta vitalicia igual a ésta, garantía que cobija a todos los que hayan cotizado un mínimo de 1.250 semanas. La pensión mínima garantizada es equivalente al salario mínimo en el mes de Julio de 1.997 reajustado en función del índice de precios al consumo. El pago se efectúa detrayendo, hasta su extinción, el valor de la pensión de la cuenta individual, asumiendo el gobierno el pago vitalicio de la pensión.

Caso de no haber cumplido las 1.250 semanas de aportaciones, es posible también recibir la suma acumulada en forma de capital.

En la nueva legislación, el gobierno respetó las derechos adquiridos por los trabajadores y empleados del sector privado afiliados al Seguro Social y que no se habían jubilado antes de enero de 1997, razón por la cual ellos tienen la opción, en el momento de la jubilación, de elegir libremente el sistema que les ofrezca la mayor pensión, o sea, entre la reconocida por el antiguo régimen o la resultante de su cuenta individual, pero en todo caso el gobierno garantiza la percepción de una pensión mínima.

En caso de la compra de una renta vitalicia, esta debe ser indexada en función del IPC, pero los retiros graduales o programados no lo están. También las pensiones mínimas están ligadas el IPC.

Las prestaciones de invalidez así como aquéllas a favor de los sobrevivientes - viudedad y orfandad - están cubiertas mediante una póliza de seguros independiente. La pensión en caso de invalidez se fija en el 35% de los salarios promedio durante las últimas 500 semanas de cotización más un plus familiar equivalente al 15% de la pensión, la cual es revalorizada de acuerdo con el IPC. La pensión a favor de los sobrevivientes equivale al 90% de la pensión de invalidez y está reajustada también anualmente en concordancia con el IPC.

FINANCIACIÓN

El sistema de capitalización individual es el establecido legalmente. La tasa total de cotización es tripartita - empleado, empresa y gobierno - para la subcuenta de jubilación, cesantía en edad avanzada y vejez, es del 6,5% del salario, de la cual el 17,3% es satisfecha por el empleado, 79,2% por la empresa y 3,5% por el gobierno. Para la cobertura de los riesgos de invalidez y muerte - pensiones de viudedad y orfandad- los empleados deben destinar el 0,625% de su salario y las empresas el 1,75% de los salarios.

La subcuenta vivienda debe ser financiada en su totalidad por la empresa, estando fijada en un 5% de los salarios la tasa de contribución respectiva. Los fondos son canalizados hacia el *Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores - INFONAVIT -*.

Además de su aporte del 5% de los salarios a la subcuenta de retiro, vejez, cesantía en edad avanzada, el gobierno mexicano aporta una suma fija denominada cuota social y la cual equivale al 5,5% del salario mínimo diario en 1997, reajustado en función de la variación del IPC. Es una especie de contribución compensatoria por los derechos adquiridos en el antiguo sistema, mecanismo diferente al de los bonos pensionales instituidos en otros países latinoamericanos.

La legislación mexicana no prevé el reconocimiento de los llamados bonos pensionales por los años cotizados con anterioridad al sistema público de pensiones.

Finalmente, la subcuenta llamada de ahorro voluntario está prevista para estimular este instrumento de ahorro familiar, aunque su importancia cuantitativa es

modesta hasta el momento. En 2001 llegaban a casi 117,9 millones de dólares. Con el ánimo de estimular el ahorro voluntario a través de la respectiva subcuenta, se han constituido *SIEFORES* especializadas en este segmento.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Al tratarse de dos institucionales legalmente independientes, los activos representativos de la inversión de las cuentas individuales están completamente separados de los activos de la AFORE. Los activos de las dos instituciones deben mantenerse en un depósito en custodia en una entidad independiente.

Las *SIEFORES* deben invertir por lo general en instrumentos indexados o protegidos contra la inflación o que obtengan tasas reales - deflactadas - de rentabilidad. Una *AFORE* debe, por lo menos, administrar una *SIEFORE* que invierta en títulos-valores indexados con el IPC. Las disposiciones legales no estipulan una tasa de rentabilidad mínima para las inversiones.

Los títulos-valores que no sean públicos deben estar calificados por una agencia de rating autorizada y que cumpla con los criterios pertinentes de valoración establecidos por la *CONSAR*, estando vedado realizar inversiones en inversiones que no estén calificadas en los tres primeros grados, o sea, de bajo riesgo cuando se trata de inversiones a corto plazo y en los dos primeros cuando son inversiones a largo plazo.

En términos generales, la cartera de valores debe estar invertida en los siguientes instrumentos:

- ❖ Instrumentos emitidos o avalados por el Gobierno Federal;
- ❖ Instrumentos de renta variable;
- ❖ Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo;
- ❖ Títulos que mantengan su poder adquisitivo en función de un índice, y
- ❖ Acciones de otras sociedades de inversión, excepto en las *SIEFORES*.

Las normas reglamentarias estipulan que como mínimo un 51% debe estar invertido en valores indexados o protegidos contra la inflación. Hasta un 35% se puede invertir en instrumentos emitidos por empresas privadas y hasta un 10% en emisiones denominadas en dólares, euros o yenes y efectuadas por el gobierno mexicano, el Banco de México y las empresas privadas. Respecto a la liquidez de la cartera total, está contemplado que el *Plazo Promedio Ponderado -PPP-* tiene que ser igual o menor a 900 días.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones de los afiliados son gravables, no así las de las empresas que son deducibles de sus beneficios. Los rendimientos obtenidos de la inversión suelen ser grava-

bles, pero están exentos los procedentes de los valores públicos. Las prestaciones se encuentran exentas del impuesto de la renta hasta ciertos límites.

Para fomentar el ahorro voluntario, a partir del año 2003 los trabajadores podrán deducir en su declaración anual las aportaciones realizadas a la respectiva subcuenta para el retiro.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

El establecimiento de una *AFORE* requiere la autorización de *CONSAR*, cuya decisión es discrecional y analiza tanto el plan de negocio, como la informatización de la gestión, la capacidad gerencial y los controles internos. La autorización puede ser suspendida o cancelada si la institución no cumple las normas legales.

Las *AFORES* deben constituirse como sociedades de capital independientes y con objeto social exclusivo de administrar las cuentas individuales de ahorro para el retiro y las *SIEFORES*. El capital mínimo desembolsado debe ser de US$ 2,73 millones más una reserva especial equivalente al 1% de las activos gestionados, con un mínimo de US$ 2,73 millones. Estos recursos propios deben ser invertidos en acciones de las *SIEFORES* administradas por la *AFORE*.

Cada *AFORE* debe tener una Junta Directiva de cinco miembros y no puede ser controlada por personas individuales o sociedades industriales. Las exigencias sobre sus sistemas informáticos y de comunicación son altas. Las *AFORES* pueden establecer, operar y administrar una o varias Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro, *SIEFORES*, en las cuáles los partícipes son sus accionistas. Las *SIEFORES* son entidades legalmente independientes y cuyo único objeto social es la inversión de los capitales acumulados en las cuentas individuales. Deben ser autorizadas también por *CONSAR* y a su Junta Directiva tienen que pertenecer los miembros de la *AFORE* que ha constituido la *SIEFORE*. La política y cartera de inversiones de las *SIEFORES* constituidas por una administradora pueden ser diferentes.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro -CONSAR-*, órgano administrativo descentralizado y dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es la autoridad responsable de coordinar, regular y supervisar la operación del Sistema de Pensiones con el objetivo principal de procurar la mayor seguridad y rentabilidad en el manejo del ahorro de los trabajadores.

En los Órganos de Gobierno de *CONSAR* participan con voz y voto los institutos de Seguridad Social adscritos al Poder Ejecutivo Federal, pero también tienen representación y asumen su corresponsabilidad en la toma de decisiones los sindicatos y las principales organizaciones empresariales.

A *CONSAR*, la legislación le ha conferido amplios poderes para el desempeño y cumplimiento de sus objetivos de regulación y supervisión del sistema. Entre los

instrumentos utilizados en su labor de información y protección de los afiliados se encuentra la obligación impuesta a las *SIEFORES* para que distribuyan un folleto o prospecto sobre su estrategia de inversiones, el cual debe ser revisado previamente por la Comisión. Asimismo, la *SIEFORES* debe someterse a una calificación pública sobre la calidad de su cartera de inversión, su gestión y riesgos en el mercado.

Para evitar indeseados procesos de concentración y posiciones contraproducentes para el sistema de ahorro para el retiro, la cuota de mercado que puede ostentar cada *AFORE*, medida por el número de cuentas individuales administradas, no podía superar el 17% durante el período 1997-2001, porcentaje que posteriormente fue aumentado al 20%.

CONSAR lleva también un registro de los planes de pensiones establecidos por las empresas o derivados de la negociación colectiva.

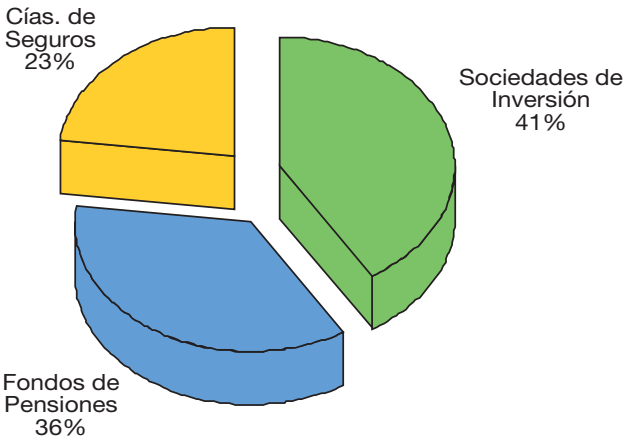
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Después de haber transcurrido más de cinco años desde su implantación, y dada su índole obligatoria, el Sistema de Pensiones ha superado satisfactoriamente su fase inicial y a fines de 2002 administraba cerca de 30,5 millones de cuentas individuales, representativas de casi el 98% del mercado potencial, a lo cual ha contribuido la asignación forzosa de *AFORE* realizada en 2001 para los indecisos por la *CONSAR*.

Según las estimaciones realizadas para 2002, el ahorro retiro representaba un 10% del PIB, cifra que se estima llegará a un 18,5 % en 2010.

Aunque las últimas cifras de la OCDE sobre los inversores institucionales correspondientes a 1999 no recogen todavía la evolución más reciente, todo indica que los fondos de pensiones - incluidos los promovidos por las empresas de menor importancia relativa - juegan, gracias al nuevo marco legal, un papel muy importante en el sistema financiero mexicano, según se desprende del gráfico intercalado en la próxima página. Ello significa que en un periodo de tiempo relativamente corto, el sistema mejicano de pensiones ha logrado un importante grado de capitalización, lo cual le permitirá afrontar con mayor holgura los problemas derivados del envejecimiento, cuya intensidad no es tan notoria como en los países europeos, pero que, no cabe la menor duda, se acentuará en las futuras décadas del presente siglo.

Estructura del Ahorro Institucional



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

La administración mexicana está empeñada en fortalecer el nuevo sistema privado de pensiones con el objeto de lograr un nivel de prestaciones más adecuado y extender el sistema a los profesionales independientes o liberales - médicos, abogados, arquitectos, ingenieros, etc. - y a aquellos autónomos que no tienen un empleador formal - taxistas, artesanos, carpinteros -. La CONSAR pretende también lograr la total portabilidad de los derechos adquiridos en cualquier sistema de pensiones, ya sea desde los sistemas públicos subsistentes hacia los privados o viceversa. En el fondo se quiere llegar a un Sistema Nacional de Pensiones, respetando la autonomía de las diferentes partes que intervienen actualmente.

1.2. AMÉRICA DEL SUR

1.2.1. ARGENTINA

1.2.1.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1944 para cubrir al sector del comercio, luego, en 1944, a la industria y en 1954 a los trabajadores del agro. En 1993 se introdujeron importantes reformas, las cuáles fueron implementadas en 1994 y 1995, estableciéndose el llamado *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones - SIJP -*, el cual fue integrado en el llamado Sistema Único de Seguridad Social.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema dual o mixto de seguro social público de reparto y obligatorio, y otro privado, también obligatorio, de capitalización mediante cuentas individuales, siendo optativo para los trabajadores la elección de uno de los dos.

COBERTURA

Empleados y autónomos, exceptuando al personal militar y a las fuerzas de orden público con regímenes especiales. Los trabajadores obligados a afiliarse al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ya sean dependientes o autónomos, tienen 90 días de plazo desde la fecha de empleo o inscripción para elegir entre el régimen público de reparto o el privado de capitalización. Si transcurrido el plazo no han tomado decisión alguna, automáticamente se consideran afiliados al de capitalización. Durante los dos primeros años del sistema, se permitió que los afiliados al de capitalización pudiesen retornar al de reparto, habiéndolo hecho algo menos de 100.000 afiliados.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para acceder a la pensión de jubilación, los hombres deben de haber cumplido los 65 años y 60 las mujeres, así como haber cotizado un mínimo de 30 años de servicio, siendo el máximo de 45 años. Existe la posibilidad de compensar la falta de los años necesarios de servicio con los años que excedan de la edad legal de jubilación a razón de dos años de edad por uno de servicios faltante.

Las prestaciones de sobrevivientes se causan si a la muerte del afiliado el mismo ha cumplido los requisitos o es jubilado. La pensión de invalidez permanente se concede si se presenta una reducción del 66% en la capacidad laboral.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Existen tres niveles de prestaciones. El primero de ellos constituido por la *Pensión Básica Universal -PBU-*, equivalente a 2,5 veces el aporte medio previsional obligatorio *-AMPO-* más 1% por cada año de cotización que exceda de los 30 y hasta un máximo de 45. El segundo nivel está previsto para los años de servicio

prestados antes de 1994 y equivale a 1,5% por cada año de servicio del salario promedio durante los últimos 10 años antes de la jubilación con un límite de 35 años de servicio.

Se trata de la llamada *Prestación Compensatoria - PC -* prevista por haberse efectuado un cambio de sistema, pensión que reciben también los que han optado por el sistema de capitalización individual. A esta prestación solamente tendrán derecho aquéllos que perciben la básica universal y está limitada a una vez el aporte medio previsional obligatorio por cada año de servicio. Aunque el principio es similar al de otros países, no se materializa en un bono pensional que suele incluirse en la cartera de valores de las administradoras.

El tercer nivel del sistema público de reparto recibe el calificativo de *Prestación Adicional por Permanencia - PAP -*, y es equivalente al 0,85% por cada año de cotización después de julio de 1994, con un tope de un Módulo Previsional -MOPRE-. En el sistema privado de capitalización, este nivel corresponde a la prestación resultante de la cuenta individual, la cual es pagadera mediante una pensión vitalicia o mediante un retiro programado. En todo caso, el gobierno garantiza una pensión mínima.

Está prevista también una prestación por edad avanzada para los mayores de 70 años con 10 años de cotizaciones, ya sea que se trate de trabajadores dependientes como de autónomos y cuya cuantía equivale al 70% de la básica.

En caso de viudedad sin hijos, el cónyuge o compañero recibe un 70% de la pensión del fallecido; cuando median hijos, la pensión se reduce a un 50% para el viudo o viuda y cada hijo percibe un 20% hasta la edad de 18 años. En total de las pensiones de sobrevivientes no puede exceder el 100% de la del fallecido.

La pensión de invalidez total está establecida en un 70% del salario promedio durante los últimos cinco años para los cotizantes regulares y en un 50% de la misma base para los esporádicos.

FINANCIACIÓN

Los trabajadores dependientes aportan un 11% de su salario y la empresa un 16% de la nómina, siendo la tasa de cotización para los autónomos del 27% de sus ingresos. El gobierno contribuye al seguro social con partidas provenientes de la Ley de Presupuestos, con rentas provenientes de inversiones, multas y recargos. Las cotizaciones se establecen mediante el llamado *Módulo Previsional - MOPRE -*, cifra que se determina todos los años y está indexada. La base máxima de cotización es de 60 *MOPRES.*

La administración del sistema público corresponde a la *Administración Nacional de la Seguridad Social - ANSES -*, responsable también de la recaudación de la *Contribución Única de la Seguridad Social, - CUSS -*, la cual comprende también los aportes personales al régimen privado de capitalización.

1.2.1.2. Sistema Privado de Pensiones

Con algunas variaciones, pero manteniendo la idea fundamental chilena, en 1993 y 1994 la Argentina realizó reforma menos radical de su sistema público de pensiones con dos objetivos fundamentales: evitar la gran dispersión de regímenes de previsión existentes y estabilizar al sistema en vista de que la ya en 1994 preocupante relación entre cotizantes y jubilados en el régimen público era de 2:1 y a que la deuda pensional implícita había sido estimada para el período 1990-2030 en un 305,4% del PIB. Según estudios posteriores después de la reforma, ésta se sitúa para el período 1995-2050 en sólo un 27,0%, debido también a la utilización de una tasa de descuento más alta[8].

RÉGIMEN LEGAL

La Ley 24.421 de 1993 y la 24.347 de 1994, con sus decretos reglamentarios respectivos, constituye la legislación básica del nuevo sistema, el cual, prescindiendo de las modificaciones fundamentalmente de índole operativa y administrativa introducidas en 2000 no ha tenido importantes cambios en sus principios esenciales.

PROMOTORES DE PLANES

Con una acepción diferente a la de otros países, el término es utilizado en Argentina para denotar a los integrantes de la fuerza de venta de las Administradoras de Fondos de Jubilación y de Pensiones - AFJP -, o sea, de agentes, cuyo número inicial llegó a 28.000 y hoy se sitúa en unos 9.118 después de las sanciones impuestas en 2001 por la Superintendencia.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Las AFJP deben contratar a su cargo un seguro colectivo de vida para cubrir los riesgos de muerte - pensiones de viudedad y orfandad - así como los de invalidez. A través del seguro previsional se garantiza que los afiliados que fallezcan o se invaliden con anterioridad a su jubilación cuenten con los fondos necesarios para garantizar las prestaciones establecidas por la ley para estas contingencias.

La Póliza de Seguro Colectivo de Invalidez y Fallecimiento que la normativa impone contratar a las AFJP para garantizar el pago de las prestaciones, es una prestación definida, calculada sobre el promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos cinco años anteriores al fallecimiento o a la solicitud del beneficio por invalidez.

El costo promedio del seguro por mes es aproximadamente del 1 % de las remuneraciones. Esta prima de seguro está incluida en la comisión que la respectiva AFJP cobra sobre los aportes efectuados por el afiliado.

[8] Ver: Mesa-Lago, op.cit.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

La afiliación al Sistema Integrado es obligatoria, pero no lo es el régimen de capitalización, cuya adhesión es voluntaria. Además, la reforma del sistema de pensiones previó que quienes hubieran optado por el régimen de capitalización pudieran volver al régimen público de reparto durante los dos primeros años de vigencia del sistema. Después de transcurrido el plazo establecido, todos aquellos que no expresaron su elección pasaron forzosamente al sistema individual de capitalización y fueron asignados por sorteo a una de las dos *AFJP* con menores comisiones. El afiliado únicamente puede adherirse a una administradora, aunque desempeñe trabajados en diferentes empresas. La *AFJP* está obligada a aceptar la solicitud de adhesión siempre que se cumplan las normas legales y no puede establecer criterios discriminatorios.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Para poder obtener la llamada *Jubilación Ordinaria - JO* - proveniente de este sistema es necesario haber alcanzado la edad legal de jubilación - 65 y 60 años respectivamente para hombres y mujeres -, mientras que para percibir las restantes prestaciones, o sea, la pensión básica, la prestación complementaria y, si procede, la adicional por permanencia deben cumplirse requisitos específicos.

Para tener derecho a las prestaciones en caso de fallecimiento e invalidez, los afiliados deben ser menores de 65 años y deben haber cotizado por lo menos durante 18 de los últimos 36 meses.

Las prestaciones reconocidas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones son inembargables y no pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho. Tampoco están sujetas a las normas de prescripción de derecho y sólo se extinguen por las causas previstas en la ley.

FINANCIACIÓN

La financiación del sistema se realiza mediante las aportaciones personales de los trabajadores dependientes - 11% -, y las contribuciones a cargo de las empresas - 16%, y las realizadas por los autónomos - 27%. Los afiliados pueden realizar también imposiciones voluntarias para incrementar sus fondos, siendo posible, asimismo, mediante los denominados depósitos convenidos que las empresas o un tercero realicen aportaciones a favor de ellos. La recaudación de las aportaciones puede ser realizada, a opción del afiliado, a través del -*SUSS*- y directamente por la respectiva administradora. Por su parte, los llamados capitales complementarios constituyen las indemnizaciones o pagos efectuados por las compañías de seguros de vida en virtud de las pólizas contratadas por las AFJP para cubrir el pago de prestaciones por invalidez y muerte.

En el caso de que una *AFJP* no haya obtenido la rentabilidad mínima legal, debe aportar la diferencia respectiva a la cuenta del afiliado detrayéndola del *encaje* que debe mantener por un valor equivalente al 1% del total del fondo administrado.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

El fondo de pensiones y jubilaciones constituye un patrimonio independiente y distinto de los recursos de la administradora y pertenece a los afiliados. Es inembargable.

Las disposiciones legales prevén que los activos de los fondos sean invertidos de acuerdo con los clásicos principios de seguridad y rentabilidad. El catálogo de inversiones admisible es muy amplio y abarca hasta un 50% de los activos del fondo en título de deuda pública emitidos a través de la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía o del Banco Central. Igualmente, hasta un 30%, los activos pueden invertirse en títulos valores emitidos por las provincias, los municipios y los entes autárquicos del Estado nacional y provincial. Con relación a los bonos u obligaciones emitidos por sociedades anónimas, entidades financieras, cooperativas con dos o más años de vencimiento la limitación es de hasta un 40% y hasta un 20% cuando el vencimiento es inferior a dos años. Admisibles son también los depósitos a plazo fijo - hasta un 40% - acciones de sociedades anónimas - hasta un 50% - fondos de inversión - hasta un 20% - y valores extranjeros hasta un 10%. Recientemente se incluyeron los fideicomisos de derivados financieros y de fondos de inversión directa y con respaldo hipotecario.

Existe también un catálogo de inversiones prohibidas como son las acciones de compañías de seguros, de administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones, de las administradoras de fondos de inversión y de las sociedades calificadoras de riesgo. También esta vedada la inversión en acciones preferentes y de voto múltiple. Finalmente, las administradoras no podrán pignorar, dar en prenda o caución los títulos y valores de la cartera de inversiones del fondo de pensiones.

Todos los títulos valores aptos para la inversión deben haber sido autorizados para la oferta pública y ser cotizados en mercados secundarios transparentes, correspondiendo a la Comisión Nacional de Valores la pertinente calificación de tales mercados. Igualmente deberán estar depositados en custodia en una caja de valores autorizada por la misma Comisión.

El fondo debe obtener una rentabilidad mínima equivalente al 70% del promedio de todo el sistema, siendo responsabilidad de las administradoras que no sea inferior a dicho porcentaje, en cuyo caso deberán completar la rentabilidad faltante detrayendo los recursos del encaje por ellas constituido de sus recursos propios.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones obligatorias y voluntarias de los afiliados son deducibles de la base imponible para determinar el respectivo tributo a las ganancias, como lo son también en el impuesto de sociedades las satisfechas por las empresas. Por otra parte, las aportaciones destinadas al régimen de capitalización no constituyen remuneración para el afiliado y, por ende, no tributan, siendo deducibles para quien los realiza. Asimismo, están exentos los rendimientos obtenidos por el fondo de pensiones.

Las prestaciones por jubilación, invalidez, fallecimiento u otras están sujetas al llamado impuesto a las ganancias o renta de las personas físicas.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La ley argentina ha encomendado a las *Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones - AFJP -* la gestión e inversión de las cuentas individuales de capitalización del sistema privado, las cuáles tienen como único objeto social la administración del fondo y otorgar las prestaciones previstas por la ley. Cada administradora sólo podrá constituir un fondo, debiendo llevar una contabilidad separada entre los recursos de éste y sus recursos propios. Para operar requieren autorización administrativa impartida por la Superintendencia del ramo, quien no tiene poder discrecional para denegar una solicitud.

La legislación exige un capital mínimo y totalmente desembolsado de ARS 3 millones y establece estrictas normas sobre información al público en general, imponiéndoles la obligación de mantener en sus oficinas y de fácil acceso al público tanto la documentación sobre su constitución y organización, como los estados financieros del fondo, composición de la cartera de inversión, tabla de comisiones, etc. Independientemente de ello, cada cuatro meses deberá enviar información detallada a los afiliados y beneficiarios. El sistema de comisiones se encuentra también regulado.

Las administradoras están obligadas a constituir de sus recursos una especie de margen de solvencia denominado *encaje* que equivale al 1% de los fondos gestionados sin que pueda ser inferior a ARS 1,5 millones. Su función es la de compensar rentabilidades del fondo de pensiones inferiores al 70% de la promedio del sistema.

El aseguramiento de los riesgos de invalidez y muerte es contratado con compañías aseguradoras de vida expresamente autorizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación. El seguro de retiro, o sea, el pago en caso de sobrevivencia de una renta vitalicia o, en caso de fallecimiento antes de la jubilación, de un capital constitutivo de las pensiones de viudedad y orfandad, sólo puede ser ofrecido por aseguradoras cuyo objeto social sea éste e incluyan en su razón social la expresión seguro de retiro.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Son varias las instituciones públicas que intervienen directa o indirectamente en la regulación, supervisión y control del sistema integrado, no existiendo una delimitación de funciones, respecto al sistema público y privado de pensiones. Por una parte interviene la *Administración Nacional de la Seguridad Social -ANSES-* ,como ente administrativo del sistema público y recaudador de las aportaciones del sistema privado cuando al afiliado así lo decida y por otra la *Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones -SFJP*, responsable de la regulación y vigilancia del régimen de capitalización. La Superintendencia tiene como fuente de

financiación para cubrir sus gastos las aportaciones obligatorias que deben efectuar las administradoras en función de los ingresos mensuales de éstas.

No solamente la constitución, sino también la liquidación de una administradora son de incumbencia de la Superintendencia.

Actúa también la *Cámara Nacional de Seguridad Social* para dirimir, especialmente, aspectos médicos relacionados con las prestaciones en caso de invalidez. Finalmente, como órgano superior de evaluación de todo el Sistema Integrado de Pensiones figura el *Consejo Nacional de Previsión Social*, institución que asume también funciones consultivas sobre las iniciativas y proyectos presentados por los sectores interesados y tiene la facultad de proponer la adopción de las normas necesarias para corregir desviaciones del sistema y mejorar su funcionamiento, para lo cual puede recabar toda la información que considere oportuna.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Según el análisis realizado por la *Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones*[9], en junio de 2002 el *SIJP* contaba con 11,4 millones de afiliados, de los cuáles 2,2, millones, es decir, el 19% se encontraba bajo el sistema público de reparto y 9 millones - 79% - en el de capitalización individual. Los indecisos, pendientes de asignación a una administradora, eran 200 mil. Ante la posibilidad de pasar al sistema integrado, unos 352 trabajadores afiliados a cajas de previsión provinciales se adhieron al sistema, de los cuáles un 60% lo hizo al de capitalización. Ante el proceso de pesificación e incremento de la tasa anual de inflación, es lógico que la modalidad de prestación definida del sistema público de pensiones pueda resultar más atractiva para ciertos colectivos que el de las cuentas individuales de capitalización.

Aunque más del 78 % de los afiliados al sistema eligieron voluntariamente el régimen de capitalización, la crisis financiera y de confianza por la que atraviesa desde hace casi dos años la economía argentina ha repercutido negativamente en el sistema. Para contrarrestar la falta de liquidez, el gobierno redujo temporalmente la aportación obligatoria del 11% al 5%, así como el llamado *encaje* o reserva de liquidez del 2% al 1%. Se ha eliminado también la comisión fija que cobran las AFJP y se ha registrado una acentuada disminución del número de aportantes al régimen de capitalización.

Al finalizar el primer semestre de 2002, el patrimonio neto de los Fondos de Jubilaciones y Pensiones llegó a ARS 35.870 millones y representaba el 13% del PIB, habiendo registrado un crecimiento cercano al 37% anual en el período comprendido entre junio de 1997 y junio de 2000 y habiendo logrado casi tres años antes la estimación efectuada por economistas internacionales. Se espera que en 2015 se sitúe en el 26,1% del PIB.

[9] Ver: *El Régimen de Capitalización a ocho años de la Reforma Previsional*, www.safjp.gov.ar

1.2.2. BOLIVIA

Bolivia forma parte de aquellos países que llevaron a cabo una reforma radical de sus sistemas públicos de pensiones al crear uno privado de cuentas individuales obligatorias y de capitalización en sustitución total del régimen reparto, logrando con ello una sola unidad administrativa de todo el sistema denominado *Seguro Social Obligatorio* -SSO-. Esta reforma se realizó mediante la promulgación de las respectivas leyes en 1996 y 1997, cuando el sistema público fue prácticamente abolido, realizado una transición con un aparente resultado satisfactorio.

Con relación a aquellos asalariados activos en el sistema de reparto, el gobierno prosiguió la misma línea chilena mediante el establecimiento de Certificados de Compensación de Cotizaciones, así como de los Bonos de Solidaridad destinados a la concesión de una pensión garantizada por el Estado.

1.2.2.1. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La Ley Nº 1732 de 1996 y el Decreto Supremo Nº 24469 de 1997 constituyen el marco legal del nuevo sistema obligatorio. Mediante la Ley Nº 2427 de 2002 se estableció el llamado *Bono de Solidaridad - BONOSOL -* como prestación a partir de los 65 años.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Al tratarse de un sistema obligatorio, catalogado como seguro social a pesar de su carácter privado, no existe la figura de promotores de planes de pensiones en este esquema. No hay constancia sobre la existencia de planes adicionales promovidos por las empresas para sus empleados.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

La prestación de jubilación se satisface, independientemente de la edad del afiliado, cuando éste tenga acumulado un fondo que le permita percibir una prestación mínima equivalente al 70% del salario base, definido como el promedio de los totales ganados o ingresos cotizables durante los últimos cinco años. Sin embargo, a partir de los 65 años de edad, el afiliado tiene derecho, independientemente del monto acumulado en su cuenta, de solicitar voluntariamente la prestación de jubilación y la de sus causahabientes.

Para tener derecho a la pensión de invalidez, se requiere ser menor de 65 años y haber efectuado por lo menos 60 cotizaciones al seguro social obligatorio o al antiguo sistema de reparto; además la invalidez tiene que haber acaecido durante el período de pago de las primas de seguro o los 12 meses siguientes desde que el afiliado dejó de pagar cotizaciones. Se exige, igualmente, haber pagado 18 primas en los últimos 36 meses. Los jubilados no tienen derecho a esta prestación.

Las prestaciones a favor de los sobrevivientes - viudedad y orfandad - y las de invalidez se encuentran aseguradas a través de compañías privadas de seguros de vida.

Con relación a las prestaciones en curso de pago del antiguo sistema de reparto, ellas fueron asumidas por el Tesoro boliviano.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

La Afiliación al *SSO* de largo plazo es de carácter personal y obligatorio, permanente e imprescriptible, ya sea que el afiliado se mantenga o no trabajando en relación de dependencia laboral, ejerza una o varias actividades simultáneamente y tenga varios o ningún empleador.

Las personas que a la entrada en vigor de la nueva normativa se encontraban trabajando en relación de dependencia laboral - independiente de la clase de contrato laboral - adscritas o no al Sistema de Reparto, quedaron automáticamente afiliadas al SSO de largo plazo, con la obligación de registrarse en una *Administradora de Fondos de Pensiones - AFP -*, como deben hacerlo, igualmente, los empleados que se incorporen al mercado laboral. Toda persona que, a partir de la fecha de vigor de la ley, inicie una relación de dependencia laboral quedará afiliada al *SSO* desde la fecha de inicio de dicha relación y de conformidad con la Ley de Pensiones.

Aunque durante los primeros años, las dos únicas *AFP* tenían un área de exclusividad geográfica para el personal dependiente, a partir de enero de 2002 se liberalizó la adhesión y los afiliados pueden ejercer su derecho de libre elección y cambio de administradora, como ha sido el caso de los independientes o autónomos desde un principio.

Ningún afiliado podrá mantener una Cuenta Individual en más de una Administradora de Fondos de Pensiones.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La pensión de jubilación se determina en función del fondo individual acumulado, cuyo valor es utilizado para la compra de un seguro vitalicio - renta vitalicia - o de un llamado contrato de mensualidad vitalicia variable. Estos contratos podrán prever el pago de una pensión vitalicia con periodos fijos o garantizados de 5, 10 ó 15 años

Aunque el gobierno no garantiza una pensión mínima, si está previsto el pago vitalicio del ya mencionado *Bono de Solidaridad -BONOSOL-*, para todos aquellos que habían cumplido 21 años de edad en el momento de su implantación. La suma inicial fue fijada en US$ 248 anuales para los primeros 5 años del sistema, a partir de los cuáles se ajustará cada cinco años por la Superintendencia de Pensiones, en función de un estudio actuarial. Las sumas del *BONOSOL* son vitalicias y se reajustan periódicamente para que conserven su poder adquisitivo con relación al US$.

La suma inicial del *BONOSOL* fue establecida tomando que su valor actuarial presente fuese equivalente al valor de mercado de los recursos financieros destinados a su financiación e integrados en el llamado fondo de capitalización colectiva o en fideicomiso, independiente y diferente del de capitalización individual configurado por las cotizaciones de los empleados, pero en ambos casos gestionados por las administradoras de pensiones.

El derecho a percibir el *Bono Solidario - BONOSOL* - se extingue a la muerte del beneficiario de la capitalización colectiva, aunque nunca hubiese percibido suma alguna o por prescripción después de cinco años.

La pensión de viudedad equivale al 80% de la pensión del afiliado y la de orfandad a 20% por cada hijo que sea dependiente. La suma de ellas debe ser como mínimo el 70% de la remuneración promedio o salario base durante los últimos cinco años, cuando el período de cotización ha sido de cinco o más años;en el caso de haber cotizado entre 18 meses y cinco años, el salario base será el promedio de los totales ganados o ingresos cotizables de los últimos 18 meses.

Para la prestación de invalidez se exigen los mismos requisitos de años de cotización que para la de viudedad y orfandad y equivale también al 70% del salario promedio durante los últimos cinco años - para periodos de cotización iguales o superiores a cinco años - o de los últimos 18 meses - para periodos inferiores a cinco años pero siempre superiores a 18 meses - existiendo un plus del 10% del último salario base si el inválido es menor de 65 años y ha cotizado por lo menos durante 18 meses en los últimos tres años, plus que se abona mensualmente a la cuenta individual del afiliado destinada a la jubilación.

FINANCIACIÓN

Los afiliados deben aportar el 10% de sus salarios para la cuenta de jubilación, más un 2,5% de los mismos previsto inicialmente para cubrir los costos del seguro de vida e invalidez, así como los gastos administrativos de la administradora cifrados en 0,5%. Como este porcentaje puede sufrir variaciones en función de la siniestralidad realmente registrada y del resultado de la correspondiente licitación pública, en el año 2001 se redujo a un total del 2,21% al haber disminuido el costo del seguro a 1,71%. La aportación de la empresa está estipulada en un 2% de los salarios y se destina exclusivamente a financiar la prima del seguro de invalidez y muerte para cubrir los riesgos profesionales.

Para facilitar la financiación y transición hacia el nuevo sistema por parte de los afiliados, la legislación estipuló que la antigua cotización de la empresa al sistema de reparto para los riesgos de vejez, invalidez y muerte - 4,5% - se integrase en el salario de éste, limitando en el nuevo sistema la tasa empresarial al ya mencionado 2%.

Los autónomos pueden cotizar con el 10% de su ingreso cotizable de acuerdo con la periodicidad fijada por la Superintendencia de Pensiones.

Todos los afiliados al sistema pueden aumentar libremente el monto de su cuenta individual de capitalización, ya sea mediante cotizaciones adicionales o destinando parcial o totalmente para tal fin sus beneficios sociales.

El empleador tiene la obligación de actuar como agente de retención y de pagar a los administrados de fondos de pensiones las cotizaciones, primas y comisiones deducidas del total ganado de los afiliados bajo su dependencia laboral. El empleador está igualmente obligado a realizar los pagos de primas de riesgo profesional establecidos en la ley y a cubrir los costos del servicio de calificación de riesgo profesional.

A los afiliados que habían realizado al menos 60 cotizaciones en el sistema de reparto se les concedió el derecho a la Compensación de Cotizaciones. Esta compensación se abona mensual y vitaliciamente a través una *Administradora de Fondos de Pensiones - AFP -* o una entidad aseguradora, a partir del momento que el afiliado adquiera el derecho a la prestación de jubilación. Si el afiliado fallece antes de cumplir los 65 años de edad, la compensación de cotizaciones se pagará a los causahabientes, de manera vitalicia, a partir de la fecha en la que el afiliado hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad, en los porcentajes estipulados legalmente.

A aquellos con menos de 60 cotizaciones se les concede un pago único compensatorio a la fecha de su jubilación o a su fallecimiento si se produce antes.

Las prestaciones de invalidez y muerte se financian mediante una prima porcentual de seguro que se deduce mensualmente - en caso de los autónomos con la periodicidad fijada por la Superintendencia - de los ingresos cotizables y debe ser satisfecha directamente a la Administradora de Fondos de Pensiones. Estas primas deben ser contabilizadas por separado y su respectiva tasa proviene de la licitación pública que debe efectuar la Administradora bajo la supervisión de la Superintendencia.

Las prestaciones del abolido sistema de reparto son satisfechas por la Unidad de Recaudación a través de las administradoras de pensiones y a los afiliados del antiguo sistema se les concedió una compensación de cotizaciones mensuales o una global por las sumas cotizadas anteriormente a este mecanismo.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones son patrimonios autónomos e independientes y separados del patrimonio de las *Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP -*. Cada uno de dichos fondos es indiviso, imprescriptible e inafectable por gravámenes o medidas precautelares de cualquier especie. Los bienes que componen los fondos sólo pueden disponerse de conformidad con la ley.

Dos tipos de fondos diferentes y separados entre sí se constituyen en la respectiva administradora. En primer lugar, el *Fondo de Capitalización Individual -FCI-* conformado por la totalidad de las Cuentas Individuales a cargo de una Administradora de Fondos de Pensiones. También forma parte del fondo de capitalización individual la cuenta de Mensualidades Vitalicias Variables. Su operativa se asemeja a la de

las unidades de cuenta o participaciones, porque el valor de la cuota de los fondos de capitalización individual está determinado por el cociente entre el valor de su patrimonio y el número de cuotas emitido. Las Administradoras de Fondos de Pensiones deberán valorar diariamente las cuotas de los fondos de capitalización individual.

En segundo término se encuentran los *Fondos de Capitalización Colectiva -FCC-*. Mediante la llamada Ley de Capitalización de 1994, el gobierno boliviano constituyó un fideicomiso, cuyo patrimonio se encontraba constituido por las acciones de empresas públicas transformadas en sociedades de economía mixta. Estos recursos constituidos en fideicomiso, fueron asignados por parte iguales mediante Decreto Supremo entre las *Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP* - elegidas en una licitación pública internacional, creándose en esta forma los fondos de capitalización colectiva, lo cuáles emiten cuotas o unidades de participación que son adquiridas por los fondos de capitalización individual. Los activos de los Fondos de Capitalización Colectiva están destinados exclusivamente al pago del *BONOSOL* y a los gastos funerarios.

Los recursos de los fondos de pensiones de capitalización individual sólo pueden ser invertidos en los títulos-valores y en los mercados financieros autorizados reglamentariamente, debiéndose respetar las siguientes normas y límites establecidos en función del tipo genérico del título-valor, su categoría, nivel de riesgo y grado de liquidez:

- El riesgo por emisor no puede superar el 10% del valor del fondo;
- Como máximo, no más del 40% de los títulos valores pueden corresponder a una misma serie;
- Los títulos - valores adquiridos para el fondo de capitalización individual deberán ser registrados, emitidos o transferidos a nombre del respectivo fondo de capitalización individual;
- Los depósitos en custodia en entidades autorizadas deben representar por lo menos el 95% del valor de los fondos individuales y colectivos;
- Son admisibles las inversiones en deuda emitida por el Tesoro General de la Nación de Bolivia; en títulos valores emitidos por el Banco Central de Bolivia, sin límite alguno; en bonos; en bonos convertibles en acciones; en depósitos a plazo fijo; en otros valores representativos de deuda emitidos o garantizados por bancos constituidos en Bolivia; en participaciones o cuotas de fondos de inversión; en acciones de sociedades anónimas; en deuda pública extranjera y en fondos de inversión extranjeros.

La reglamentación legal contempla también una serie de incompatibilidades a tener en cuenta, como son, verbigracia, que las *Administradoras de Fondos de*

Pensiones - AFP - no podrán tener vinculación patrimonial o de administración con la entidad de custodia de títulos-valores para los recursos de los fondos bajo su administración, sea directamente o por intermedio de terceras personas. Por otro lado, las entidades aseguradoras, clasificadoras de riesgo o agentes de bolsa nacionales que se encuentren vinculados patrimonialmente a una *AFP*, sea en forma directa o mediante terceras personas, no podrán prestar los servicios previstos en la ley en favor de ninguna *AFP*.

Esta prohibida la compra de títulos-valores para los fondos de pensiones, los cuáles sean de propiedad de la *Administradora de Fondos de Pensiones - AFP -* a cargo de la administración del mismo, que sean de propiedad de sus directores, ejecutivos o personas relacionadas con dicha administración, o de entidades vinculadas patrimonialmente, excepto en caso de transacciones efectuadas en bolsas de valores.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto las cotizaciones al Seguro Social obligatorio de largo plazo y el capital acumulado para contratar el seguro vitalicio o mensualidad vitalicia variable no constituyen hecho generador de tributos. En cambio, la rentabilidad obtenida por los fondos de capitalización individual y colectiva, así como las correspondientes prestaciones que de ellos generan sí están sometidas a tributación.

Por otra parte, las primas de los seguros de invalidez y muerte también están sujetas a tributación.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

De acuerdo con las disposiciones legales, tanto la administración como el reconocimiento y pago de las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte, gastos funerarios y riesgos profesionales del seguro social obligatorio de largo plazo y la administración de los beneficios de la capitalización son responsabilidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones, las cuáles deben obtener una licencia para operar por parte de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros mediante licitación pública. Tales entidades deben constituirse como sociedades anónimas bolivianas, tener objeto social único, a saber administrar y representar fondos de pensiones - y contar con un capital mínimo pagado de 1.000.000 de DEG, representado en acciones nominativas.

A partir de la promulgación de la ley, los entes gestores de los regímenes de vejez, jubilación, invalidez, muerte, riesgos profesionales de largo plazo y seguros especiales de la seguridad social boliviana, mantuvieron su personalidad jurídica sólo a los efectos de su liquidación, habiendo sido disuelto también el Instituto Nacional de seguros de Pensiones, cuyos activos fueron asumidos por la Superintendencia.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

El órgano superior de control lo constituye el *Sistema de Regulación Financiera - SIREFI -,* cuya función es regular, controlar y supervisar las actividades, personas y entidades relacionadas con el Seguro Social obligatorio de la largo plazo, con los bancos, entidades aseguradoras y financieras, con el mercado de valores. El *SIREFI* depende de Ministerio de Hacienda y Desarrollo Económico y está regido por la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros y por la Superintendencia de Bancos.

La Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros tiene como objetivo el de velar por el pago de prestaciones, la captación de cotizaciones, la seguridad, solvencia, liquidez y rentabilidad de los fondos de pensiones, las Administradoras de Fondos de Pensiones y de otras entidades previstas en la Ley, estando investida de las más amplias facultades para ello. Las actividades de la Superintendencia de Pensiones, Valores y Seguros se financian mediante una tasa de regulación, que debe ser deducida de los ingresos brutos de cada Administradora de Fondos de Pensiones o entidades que realicen actividades sujetas a regulación

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

A finales de junio de 2002, el monto de los fondos de capitalización individual administrados por las dos únicas Administradoras de Pensiones existentes alcanzó la cifra de US$ 1.053,7 millones y el de capitalización colectiva US$ 1.564,6 millones, pero como los primeros invierten en los segundos no es procedente la adición de los dos sin una depuración de las cifras para evitar duplicidades. A *grosso modo*,los fondos de pensiones representaban un 28% del PIB en 2001,

En la misma fecha, el número de afiliados superaba las 760 mil personas y el de cotizantes era de 709 mil.

Las inversiones de los fondos se encuentran muy concentradas - 72,2% - en títulos emitidos por organismos estatales y públicos, habiéndose canalizado apenas un 12,4% hacia valores emitidos mediante bonos por las empresas.

A partir de mayo de 2002 finalizó el período de exclusividad geográfica, iniciándose así la libre competencia entre las administradoras. Con relación a los aspectos financieros del sistema, en el año 2001 se inició la emisión de los Certificados de Compensación de Cotizaciones del antiguo régimen de reparto.

Pese a algunos cambios legislativos, todo indica que el sistema se encuentra en fase de crecimiento y consolidación y, en el futuro, puede convertirse en una fuente importante de recursos para el sector privado si se toman las medidas pertinentes para evitar la gran concentración de las inversiones en el público.

1.2.3. BRASIL

1.2.3.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

En 1923 se aprobó la primera ley para cubrir al personal ferroviario, en 1934 se amplió la cobertura al sector del comercio y en 1936 al sector industrial. Las principales leyes vigentes se remontan a 1991 y 1998, aunque con el reciente cambio político es de esperar una importante reforma, habida cuenta del importante y acuciado desequilibrio del sistema de reparto.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata, fundamentalmente, de un sistema de Seguro Social obligatorio de prestación definida y en régimen de reparto simple.

COBERTURA

Los sectores cubiertos se extienden a la industria, comercio, agricultura, el servicio doméstico, el clero y los trabajadores autónomos. Como en la mayoría de los países, además del régimen general para el sector privado, existe también un régimen público separado e independiente para los funcionarios y empleados públicos de los gobiernos federal, estatal y municipal, así como para los militares, todos de prestación definida y bajo el sistema de reparto.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad de jubilación es de 60 y 65 años para las mujeres y hombres respectivamente, siendo 35 los años de cotización previstos; en el caso de los trabajadores rurales, la edad se reduce en cinco años para ambos sexos y los años de cotización a 30 años para los hombres y a 25 para las mujeres. Para ocupaciones peligrosas, los años de cotización estipulados fluctúan entre 15-25 años. La legislación prevé una edad forzosa de jubilación a solicitud de la empresa cuando el afiliado cumple 70 años, en el caso de ser varón y 65 en el de ser mujer

La pensión de invalidez en caso de incapacidad permanente para trabajar se concede con un mínimo de 12 meses de cotización, período mínimo estipulado también para las pensiones a favor de los sobrevivientes.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión de jubilación se determina calculando la media aritmética de los mejores salarios computables y correspondientes al 80% de todos los años de cotización multiplicada por el denominado factor previdenciario, factor que incluye la edad, la esperanza de vida específica y el período de cotización. Se garantiza una pensión mínima igual al salario mínimo y la legislación prevé una máxima en cifras absolutas.

Las pensiones en curso de pago se actualizan de acuerdo con el incremento mensual del índice correspondiente al salario mínimo.

La pensión de invalidez es del 100% del salario pensionable o base reguladora, el cual se determina de igual forma que el de jubilación. Por su parte, la pensión de viudedad y orfandad equivale también al 100% de la de invalidez o, si es el caso, al 100% del salario promedio reajustado y percibido durante los 36 meses anteriores al fallecimiento del afiliado. Tanto el cónyuge supérstite como los hijos menores de 21 años o incapacitados tienen derecho a esta prestación, cuya cuantía tampoco puede ser inferior al salario mínimo.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Las tasas de cotización para los afiliados son del 7,65%, 8,65%, 9,0% u 11,0% aplicables, respectivamente, a los siguientes rangos o niveles salariales - vigentes en junio de 2001 - y reajustables anualmente en la misma proporción que las pensiones: hasta R$ 429,00; de R$ 429,01 a R$ 540,00; de R$ 540,01 a R$ 715,00 y de R$ 715,01 hasta R$ 1.430,00.

La empresa debe cotizar un 20% sobre el total de las remuneraciones salariales pagadas o abonadas a cuenta por cualquier concepto; la tasa de cotización para los autónomos es también del 20% en función de 10 niveles de ingreso y el tiempo realmente trabajado. Para el personal doméstico, quien lo emplea debe cotizar el 12% del respectivo salario.

Existe un sinnúmero de tasas y exenciones destinadas a financiar a la Seguridad Social. El gobierno aporta el producto de algunos impuestos, multas, intereses de demora, etc. para financiar los gastos administrativos del sistema

1.2.3.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

En 1977 se promulgó la Ley 2.435 sobre planes de pensiones complementarios de pensiones, legislación que fue derogada y sustituida con la entrada en vigor de las Leyes 108 y 109 de 2001. Resoluciones y otras normas de rango inferior completan el marco legal.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Pueden promover planes de pensiones en forma voluntaria tanto las empresas en forma individual como en forma colectiva mediante planes multiempresa. La participación de los empleados no es obligatoria. También las empresas federales, estatales o municipales están facultadas legalmente para tal efecto.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Tanto la legislación anterior como la actual distinguen dos clases de planes de pensiones, a saber, los cerrados y los abiertos.

En el primer caso, las aportaciones, inversiones y prestaciones se materializan también en un fondo de pensiones cerrado. Un plan cerrado sólo puede formalizarse

si cubre por lo menos a 100 empleados y requiere la autorización expresa de la *Secretaria de Previdência Complementar*.

En los planes de pensiones abiertos, la empresa puede contratar la gestión y administración del plan a fondos de pensiones abiertos administrados o asegurados por las aseguradoras de vida que ofrecen para tal fin seguros de pensiones a las empresas, para lo cual deben obtener la preceptiva autorización de la Superintendencia de Seguros.

A partir del año 1999, los fondos de pensiones abiertos pueden ofrecer también los llamados *Plano Gerardor de Beneficios Livros - PGBL -*, los cuáles pueden ser establecidos por las empresas en forma individual para sus empleados y cuyas aportaciones son voluntarias para ambas partes.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Los planes de pensiones de empresa pueden cubrir tanto a los empleados del sector privado como del público, pero no así a los funcionarios. Los autónomos pueden adherirse a un fondo de pensiones abierto.

No existen normas sobre discriminación y la mayoría de los planes cubren a los empleados a tiempo completo, pero está permitido que las empresas solamente incluyan a un grupo determinado de la plantilla. Las especificaciones del plan suelen prever edades mínimas y máximas de adhesión.

Tampoco existen normas legales sobre periodos mínimos o máximos de servicio para tener acceso al plan, ni sobre derechos adquiridos, aunque la mayor parte de los planes estipula ambos aspectos. Suele ser usual que los aportes de la empresa y empleados se consoliden al llegar el partícipe a la edad de 45 años, siempre y cuando hayan prestado por lo menos 10 años de servicio a la empresa.

En caso de cese de la relación laboral antes de que se produzca una consolidación de derechos, el empleado tiene el derecho de reembolso de las aportaciones por él efectuadas. A efectos del cálculo del correspondiente valor actual, las aportaciones son ajustadas en función de la tasa de inflación.

La legislación brasileña tampoco regula los derechos de transferibilidad o movilización. No obstante, la mayoría de los planes prevén que al cesar la relación laboral antes de la jubilación, el antiguo empleado puede continuar devengando en la empresa derechos a una pensión, caso en el cual debe asumir sus aportaciones y las de la empresa. El derecho a una total movilización sólo existe en los planes abiertos acogidos al instrumento *PGBL.*

En todos los planes, los derechos de los partícipes están protegidos por la vigilancia y control ejercidos sobre los fondos cerrados por la Secretaría de Previsión Complementaria del Ministerio, mientras que la Superintendencia de Seguros se encarga de los fondos abiertos.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

En todos los planes de pensiones, la edad mínima de jubilación está establecida en los 55 años, la cual se incrementará cada seis meses y a partir de 2001 hasta llegar a los 65 años en 2020. Es usual que los planes de pensiones prevean en caso de jubilación anticipada o posterior a la edad estipulada un factor actuarial de reducción o de aumento del monto de la pensión. Lo común es que las prestaciones sean satisfechas en forma de pensión en todos los tipos de planes.

Aunque los planes cerrados son de prestación definida, la tendencia de los formalizados en épocas más recientes es hacia la aportación definida. En los planes de prestación definida, la pensión se devenga a razón de 1,5 o 2% por cada año de servicio con un límite de 30 a 35 años en el cálculo y una pensión que oscila entre el 45 y el 75% del salario final. No son inusuales aquellos planes mixtos que combinan una pensión estimada del 40 al 45% del salario final con un sistema de aportación definida. Generalmente se entiende por salario final la media de los salarios durante los últimos 12 meses anteriores a la jubilación.

Las pensiones reconocidas por los planes suelen estar integradas con las de la Seguridad Social, de tal manera que hay una compensación entre las dos prestaciones, o sea, se deduce la pensión del sistema público de la reconocida por el plan de pensiones. Los cálculos actuariales pertinentes incluyen, por consiguiente, la pensión a cargo de la Seguridad Social en el porcentaje previsto de pensión estimada.

Cuando se trata de planes abiertos, éstos suelen ser de aportación definida y la tasa de rentabilidad garantizada es generalmente el 6% anual. Los planes de aportación definida no están explícitamente ligados o integrados con las pensiones de la Seguridad Social, pero al determinarse el valor de la aportación se toma en cuenta la prestación del sistema público. La revalorización de las pensiones es obligatoria para todos los planes.

En lo que a las prestaciones a favor de los sobrevivientes atañe, aún no existiendo regulación legal alguna, todos los planes cubren el riesgo de muerte, siendo la respectiva pensión, en los planes cerrados, el 60% de la pensión estimada a la jubilación o de la que se esté pagando al jubilado fallecido. La prestación es satisfecha a la viuda y huérfanos en su conjunto hasta dicho tope. En los planes de aportación definida esta pensión se satisface bajo el sistema de reparto por parte de la empresa promotora del plan, aunque el plan suele estar asegurado. En los planes abiertos, la prestación en caso de muerte equivale a 24 veces el salario mensual, suma que no suele estar asegurada. La legislación no regula las prestaciones por invalidez, pero este riesgo suele estar cubierto en todos los planes. En los cerrados el valor de la pensión suele ser igual a la pensión proyectada a la edad de jubilación, mientras que en los abiertos se estipula por lo general una suma fija.

FINANCIACIÓN

En términos generales, la empresa contribuye con dos terceras partes a la financiación del plan y el empleado con la tercera restante, siendo la tasa máxima de aportación por parte del empleado de un 12% de su salario.

En los planes cerrados, si son de aportación definida, son también contributivos y la tasa de contribución del empleado fluctúa entre el 4 y el 6% sobre la parte del salario inferior a la base de cotización a la Seguridad Social y entre el 8 y el 10% sobre la parte del mismo superior a dicha base, mientras que la de la empresa se sitúa entre el 8-12% y el 16-20% respectivamente sobre los mismos rangos salariales.

Los planes cerrados de prestación definida también suelen ser contributivos por parte del empleado, dependiendo los respectivos porcentajes de las especificaciones concretas de cada plan.

En el caso de los planes abiertos, las tasas de contribución estipuladas para los empleados y las empresas suelen ser idénticas a las de los cerrados y siguen los mismos criterios de diferenciación respecto a los rangos salariales de las bases de cotización a la Seguridad Social ya anotados.

En todos los tipos de plan, el sistema de financiación utilizado es el de capitalización. Si el 70% de las obligaciones por pensiones se encuentra exteriorizado, el 30% restante puede mantenerse en la empresa como reserva en libros o fondo interno. No existen normas legales sobre el sistema de financiación para los riesgos de invalidez y muerte.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En los planes cerrados, la gestión de las inversiones puede ser encomendada a un gestor de inversiones, siendo por lo general un banco. Los gestores de inversiones no requieren licencia o autorización expresa.

Están estipulados los siguientes porcentajes máximos de inversión de los activos del fondo:

- Hasta un 100% en bonos del gobierno federal y hasta un 20% - 30% en los planes de aportación definida - en bonos de los gobiernos de los estados federados y locales;
- Hasta un 80% en activos de renta fija de bajo riesgo crediticio y hasta un 20% - 30% en los de aportación definida - en los de alto riesgo;
- Hasta el 10% en fondos extranjeros de inversión y hasta el 10% en activos y monedas extranjeras;
- Hasta un 16% en inversión inmobiliaria, porcentaje que se reducirá al 8% en 2009 y hasta un 2% - 0% en 2005 - en terrenos, y;
- El máximo de inversión en una sola compañía no puede exceder el 20%.

Con relación a la renta variable, las carteras respectivas son clasificadas en tres categorías para regular los porcentajes máximos de inversión. En primer lugar, en la de acciones cotizadas el límite está fijado de acuerdo con las normas de buen gobierno, siendo más estrictos los límites en los planes de prestación definida que en los de aportación definida. En la segunda categoría, configurada por acciones sin cotización oficial, la limitación es del 10% del total de los activos, porcentaje que aumenta al 20% en los planes de aportación definida. Con relación a otros activos financieros o valores emitidos por compañías con sede en otros países de MERCOSUR, el tope de inversión estipulado es del 3%. Finalmente, en los planes abiertos existe gran flexibilidad para la composición de la cartera de inversión

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones de los empleados a cualquier tipo de plan de pensiones están exentas de impuesto hasta el 12% del salario, aplicándose el mismo porcentaje de deducción para las aportaciones empresariales.

Mientras que los rendimientos obtenidos en los planes PGBL están exentos de impuestos, en los otros planes los rendimientos provenientes de la inversión en renta fija tributan al 20% y los de renta variable al 10%.

Las prestaciones percibidas de cualquier clase de plan están sometidas a tributación.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los planes de pensiones cerrados son administrados por las llamadas *Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC* -, instituciones sin ánimo de lucro y que pueden ser promovidas también por empresas estatales y de economía mixta; el patrimonio del fondo cerrado debe estar totalmente separado del promotor. La gestión se extiende a la administración de las aportaciones y prestaciones, así como a las inversiones del fondo, las cuáles, no obstante, pueden ser contratadas con un gestor de inversiones. Actualmente no existen normas legales sobre los órganos de gobierno de estas instituciones, ni sobre los requisitos necesarios.

Los planes de pensiones o fondos abiertos son administrados por las *Entidades Abertas de Previdência Complementar - EAPC* -; pueden ser sociedades mercantiles y, en la práctica, se trata casi exclusivamente de compañías de seguros, abarcando su gestión tanto los aspectos administrativos relacionados con las aportaciones y prestaciones, como la inversión de los correspondientes activos.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Dos organismos federales - la Superintendencia de Seguros para los planes abiertos y la Secretaría de Previsión Complementaria para los cerrados - ejercen el control y supervisión de los planes de pensiones en Brasil y su función comprende tanto la autorización para su establecimiento, como la vigilancia de las respectivas actividades, estando facultadas para impartir las instrucciones y normas que consideren necesarias para proteger los derechos de los partícipes y beneficiarios.

En lo referente a los planes de prestación definida, tales instituciones aprueban las normas actuariales y velan por el cumplimiento de las mismas. Éstas tienen también acceso a los libros de contabilidad y notas técnicas e intervienen activamente en caso de liquidación de la empresa promotora, caso en el cual los compromisos por pensiones tienen lugar preferente, incluyendo las reservas en libros o fondos internos.

Todos los fondos de pensiones tienen que ser valorados anualmente por un actuario independiente aprobado por el Instituto Brasileño de Actuarios y las cuentas y estados financieros anuales deben ser auditados externamente por un auditor autorizado, quien debe remitirlos al respecto órgano de control.

La tasa máxima de interés técnico utilizada en las valoraciones actuariales de los planes de prestación definida no puede exceder el 6% anual y con el fin de compensar eventuales pérdidas en las inversiones, la rentabilidad que exceda del 6% debe ser acumulada como reserva para fluctuaciones del 25% de las obligaciones o pasivo actuarial. La Superintendencia de Seguros está adscrita al Ministerio de Finanzas y la Secretaria de Previsión Complementaria al Ministerio de Seguridad Social.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Los fondos de pensiones, especialmente los abiertos, han logrado obtener una gran importancia social y económica, pese a que el sistema público es considerado muy generoso. Con relación al PIB de 2001, los activos de los fondos representaban el 13,9%[10] y se estima que llegará en 5 años a un 20%. En abril de 2001 había un total de 361 instituciones de previsión constituídas y el número de empresas promotoras de planes alcanzaba las 2.100, esperándose que lleguen a 7.000 en el transcurso de los próximos 5 años[11]. 2,3 millones de trabajadores se encuentran cubiertos por los planes complementarios, de los cuáles 1,7 millones son económicamente activos y 540 mil jubilados; las proyecciones los sitúan en 8 millones en un horizonte también de un lustro.

Los activos de los fondos de pensiones abiertos representaban en 2000 el 12,2% del total de fondos de pensiones, de los cuáles las aseguradoras tienen una cuota de mercado de casi un 83%. Más o menos el 50% de los fondos cerrados son gestionados por un tercero y un 23% tiene una gestión mixta entre la empresa y el gestor externo.

Ante la existencia de un déficit corriente del sistema público de reparto equivalente al 5% del PIB - del cual un punto porcentual corresponde al régimen del sector privado y cuatro puntos al régimen de los funcionarios públicos -, la deuda

[10] Ver: Baldini Jr., R. e Crespo, J.A.(2001); *A Providência Complementar no Brasil,* Notas Tëcnicas do Banco Central do Brasil, www.bcb.gov.br.

[11] Ver: Pimentel de Melo, F.A.(2002); *Presentación VI Asamblea Anual*, Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, www.fiap.org.

pensional implícita del mismo, estimada entre un 188-255% del PIB, así como ante los archiconocidos factores demográficos adversos para el sistema - aumento de la esperanza de vida, deterioro de la relación cotizantes/jubilados, etc.- también en Brasil se registra una intensa discusión sobre la necesidad de reformar a fondo el sistema de reparto y fortalecer los mecanismos privados de capitalización. Son numerosas las propuestas formuladas sobre el particular.

Pese a que se han tomado algunas medidas para mejorar el sistema privado de pensiones, se trata esencialmente de aspectos técnicos y de protección de los derechos de los partícipes y beneficiarios, como son la mayor libertad de movilización, la posibilidad de planes multiempresariales, la autorización para que también los sindicatos y asociaciones puedan promover planes de pensiones.

Los observadores opinan que tales mejoras no son suficientes para equilibrar a corto y largo plazo al sistema brasileño de pensiones, más aún si se toma en cuenta que el proceso de envejecimiento afectará también al país en las próximas décadas de este siglo.

1.2.4. CHILE

Es un hecho indubitado que a Chile le corresponde el mérito de haberle dado un giro copernicano al sistema de pensiones al haber abolido prácticamente el sistema público de reparto y haber instituído uno privado de afiliación obligatoria muy innovativo y sustitutivo. Desafortunadamente, las circunstancias políticas que reinaban en la época con un régimen dictatorial, autor de la radical reforma, no constituyeron un buen augurio para la aplicación del modelo en otros países, no siendo de extrañar que durante muchos años tuviese muy mala imagen y en multitud de ocasiones fuese descartado tajantemente, aún por los círculos académicos, sin entrar a valorar sus aspectos positivos.

Sin embargo, el haber mantenido los posteriores gobiernos chilenos elegidos democráticamente el modelo implantado, que goza del apoyo de la opinión pública y de los sindicatos, le confirió carta de naturaleza con los principios democráticos y constituyó un estímulo para su extensión, con ciertas variaciones, en otros países latinoamericanos bajo regímenes democráticos - Perú en 1993; Argentina y Colombia en 1994; Uruguay en 1995; México y Bolivia en 1997; El Salvador y Venezuela en 1998; Costa Rica y Nicaragua en 2000[12] y Ecuador y República Dominicana en 2001.

Pero también algunas economías en transición de Europa Oriental han introducido modelos similares en sus sistemas de pensiones como veremos más adelante al analizar los sistemas europeos.

Al haber sido prácticamente abolido el sistema público de pensiones -en 2001 los afiliados activos del *Instituto de Normalización Previsional - INP* - tenía unos 225.000 afiliados activos y 843.000 jubilados de varios regímenes y desde 1993 es obligatoria la afiliación de los nuevos trabajadores al sistema privado - el antiguo sistema de reparto apenas reviste una importancia muy marginal, razón por la cual nos limitaremos a explicar solamente el nuevo.

1.2.4.1. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

El sistema privado y obligatorio de pensiones, como régimen único, fue establecido mediante la promulgación, en 1980, del Decreto Ley 1980 y su Reglamento, así como del *Decreto Fuerza de Ley - D.F.L.* - que instituyó la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones como organismo de control y supervisión. Aunque en años posteriores diferentes leyes introdujeron reformas de mejora de mayor complejidad, el modelo conserva en esencia sus principios originales.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Al tratarse de un régimen privado de afiliación obligatoria no existe la institución

[12] Ver: López, H;.(2001); *Informe de América Latina,* II Conferencia Internacional, www.fiap.org

del promotor de un plan de pensiones, aunque la empresa efectúe aportaciones voluntarias mediante los denominados depósitos convenidos.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Para tener derecho a la pensión de jubilación es necesario haber cumplido 65 ó 60 años de edad en el caso de hombres o mujeres respectivamente, no exigiéndose ningún requisito respecto a los años de cotización o antigüedad. Aunque no existe edad forzosa de jubilación, los afiliados que no se acojan a ella a la edad estipulada, dejarán de tener derecho a una pensión de invalidez y la Administradora quedará liberada de la obligación y responsabilidad para las pensiones de sobrevivencia que generaren. La legislación permite también la jubilación anticipada, siempre y cuando el afiliado logre obtener con sus ahorros una pensión igual o superior el 50% de promedio de sus salarios cotizados durante los últimos 10 años y que tal pensión equivalga por lo menos al 110% de la mínima garantizada por el Estado.

Tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados que sufran una invalidez para trabajar, ya sea parcial o total como consecuencia de enfermedad o deterioro de su capacidad física o intelectual. Las pensiones a favor de los sobrevivientes se otorgan tanto al cónyuge supérstite - quien debe haber contraído matrimonio con seis meses ó tres años de antelación en el caso de afiliados activos o jubilados respectivamente - como al viudo si es inválido a los hijos menores de 18 años o de 24 si son estudiantes. Los padres del afiliado sólo tendrán derecho a prestación si no hay otros beneficiarios.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

El Sistema de Pensiones de Capitalización Individual es obligatorio para todos los trabajadores dependientes y opcional para los afiliados al antiguo sistema público, así como para los independientes o autónomos.

La afiliación al Sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida del afiliado, ya se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, cambie de empleo, quede desempleado o se retire del mercado laboral o decida cambiar de administradora. Todo trabajador, aunque preste servicios a más de un empleador, sólo podrá cotizar en una Administradora.

La categoría de afiliado la adquiere todo trabajador que se incorpore al sistema, perdiéndola sólo en el caso de que, cumpliendo la totalidad de los requisitos legales exigidos, decida desafiliarse, volviendo a cotizar en el antiguo régimen previsional.

El trabajador dependiente debe comunicar a su empleador el nombre de la Administradora que ha elegido o quiera adherirse y el tipo de Fondo al que se encuentre adscrito u opte por adscribirse, dentro de los treinta días siguientes al inicio de sus labores. Si no lo hiciere, el empleador ingresará las cotizaciones en el tipo de fondo estipulado por ley y en la Administradora que tenga mayor número de trabajadores afiliados dentro de su empresa.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones no pueden rechazar, por motivo alguno, la incorporación de un afiliado, ni hacer discriminación alguna entre ellos. Del mismo modo, no pueden rechazar la solicitud de un afiliado para adscribirse a un tipo de Fondo, cuando cumpla los requisitos para ello.

Todo afiliado, también el pensionista, podrá transferir el valor de sus cuotas a otra Administradora de Fondos de Pensiones, previo aviso dado a la que se encuentre incorporado y a su empleador.

Asimismo, los afiliados podrán transferir el valor de sus cuotas a otro tipo de Fondo, pudiendo efectuar libremente tal transferencia entre los varios tipos de Fondos, tanto en el caso de la cuenta de capitalización individual como en el de la cuenta de ahorro voluntario. Lo anterior será aplicable separadamente a los saldos por cotizaciones obligatorias, depósitos convenidos, cotizaciones voluntarias y a la cuenta de ahorro voluntario.

En caso de disolución de una Administradora, por cualquier causa, sus afiliados deberán traspasarse dentro de los 90 días siguientes de producida, a otra Administradora de Fondos de Pensiones. Si un trabajador no lo hiciere, el liquidador transferirá de oficio los saldos de la cuenta de capitalización individual y de la cuenta de ahorro voluntario a la Administradora que tenga domicilio u oficina en la localidad donde ese trabajador preste sus servicios y al mismo tipo de Fondo en el cual cotizaba. Si hubiere dos o más, el liquidador remitirá los saldos antes referidos a la Administradora que, de entre ellas, haya obtenido la mayor rentabilidad en el respectivo tipo de Fondo.

Los recursos mantenidos por los afiliados en cualquier plan de ahorro previsional voluntario son inembargables. Están permitidos los traspasos de los de los ahorros voluntarios hacia la cuenta obligatoria de capitalización individual, no considerándose detracciones o retiros y, por ende, están exentos del Impuesto de la Renta.

Los cotizantes de alguno de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional - antiguo sistema - podrán efectuar directamente depósitos de ahorro previsional voluntario en las instituciones autorizadas o en las administradoras de fondos de pensiones. A su vez, los cotizantes podrán acordar con su empleador que éste efectúe depósitos convenidos, en una institución autorizada o en administradoras de fondos de pensiones.

En caso de cesación de pagos o quiebra de una Administradora, el Estado garantiza los siguientes conceptos: aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado, contribuciones, las pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen y la cuota mortuoria. Además, en caso de cese de pagos o quiebra de una Compañía de Seguros, el Estado garantiza el pago de la renta vitalicia por el valor de la pensión mínima legal.

Para proteger los derechos de los afiliados y beneficiarios, existe también una garantía subsidiaria del Estado con relación a la pensión mínima. En particular, si al

momento de pensionarse, o estando pensionado, el afiliado no alcanza a cubrir con sus propios recursos la pensión mínima vigente, el Estado se compromete a financiar la parte restante, siempre que cumpla el requisito legal de acumular al menos 20 años de cotizaciones en algún Sistema Previsional, en el caso de pensiones de vejez, y 10 años en caso de pensiones de invalidez o sobrevivencia. A su vez la normativa establece algunos requisitos adicionales para cada uno de estos casos.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Existen las tres siguientes modalidades para el cobro de las pensiones de jubilación, a saber:

Renta vitalicia inmediata, contratada directamente por el afiliado con la compañía de seguros de su libre elección, para lo cual la administradora del fondo de pensiones traspasará la suma correspondiente a la aseguradora;

Renta temporal combinada con una renta vitalicia diferida, contratada también con una compañía de seguros de vida y manteniendo en su cuenta de capitalización individual los fondos suficientes para obtener de la Administradora una renta temporal durante el período de diferimiento. La renta vitalicia diferida no puede ser inferior al 50% ni superior al 100% del primer pago mensual de la renta temporal;

Retiro programado, es decir, aquella modalidad de pensión, expresada en unidades de fomento -unidades de cuenta de valor constante- que se detrae anualmente de la cuenta de capitalización individual y cuyo monto se determina como resultado de dividir cada año el saldo efectivo de la cuenta por el capital necesario para pagar una unidad de pensión al jubilado y, en caso de fallecimiento, los porcentajes de pensión mencionados más adelante a sus beneficiarios. El capital necesario se calcula utilizando las bases técnicas y la tasa de interés señaladas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos y con las tablas de mortalidad y expectativas de vida elaboradas para el efecto por el Instituto Nacional de Estadísticas. En todo caso es posible optar por retirar periódicamente una suma inferior, como también por un retiro mensual equivalente a la pensión mínima legal, en cuyo caso el excedente es de libre disposición.

Bajo todas estas modalidades, si la pensión es superior al 120% de la mínima garantizada por el Estado y superior al 70% del promedio de la remuneración mensual imponible de los últimos diez años, se puede disponer libremente del fondo remanente en la cuenta de capitalización individual.

Con relación a las prestaciones a favor de los sobrevivientes, la legislación estipula la llamada pensión de referencia equivalente a porcentajes determinados y muy detallados sobre la pensión del afiliado. Así, por ejemplo, a la viuda o al viudo con invalidez total le corresponden un 60%, mientras que para el segundo, si la invalidez es parcial, un 43%. En caso de que medien hijos con derecho a pensión de orfandad, la viuda y el viudo con invalidez total perciben un 50%, reduciéndose al 36% cuando el viudo es inválido parcialmente. Cada huérfano tiene derecho a un 15%.

Los beneficiarios de las pensiones de sobrevivencia causadas durante la fase de actividad del afiliado podrán hacerlas efectivas en alguna de las modalidades previstas para la pensión de jubilación. En todo caso, para optar por las modalidades de renta vitalicia inmediata o renta temporal con renta vitalicia diferida, deberá existir acuerdo de la totalidad de los beneficiarios. Las disposiciones legales regulan minuciosamente las normas para poder ejercer estas modalidades de pago.

Para garantizar el financiamiento de las obligaciones establecidas legalmente, la administradora deberá contratar un seguro por una cuantía suficiente para cubrir íntegramente lo previsto en las disposiciones, contratación que no la exime de sus obligaciones.

Por mandato legal, al fallecimiento del afiliado se permite detraer de la cuenta individual de capitalización la denominada *cuota mortuoria* hasta el equivalente de 15 *UF - unidades de fomento* - para satisfacer los gastos inherentes al entierro.

Las administradoras sólo podrán otorgar pensiones de vejez e invalidez a sus afiliados, y pensiones de sobrevivencia causadas por afiliados fallecidos a sus beneficiarios y no podrán otorgar a sus afiliados, bajo ninguna circunstancia, otras pensiones, prestaciones o beneficios que los señalados legalmente, ya sea directa o indirectamente, a título gratuito o de cualquier otro modo.

Para garantizar la acumulación de un fondo individual a condiciones de mercado, las administradoras de fondos de pensiones están obligadas -con ciertas excepciones relacionadas con el establecimiento de nuevos fondos- a abonar un rendimiento mínimo en los 12 últimos meses relacionado con la rentabilidad promedio de todos los fondos de pensiones en el mismo período. Si una Administradora no logra obtener la rentabilidad mínima una vez agotadas todas las restantes instancias establecidas por la ley, el Estado realiza la compensación faltante y procede a liquidar a la Administradora.

Todos los afiliados que cumplan ciertos requisitos básicos - haber cotizado 20 años para el riesgo de vejez y 10 para el de invalidez y haber cumplido los 65 ó 60 años respectivamente - tienen derecho a recibir una pensión mínima, garantizada por el Estado, aún cuando no cuenten con un saldo suficiente en su cuenta de capitalización individual. El Estado garantiza las rentas vitalicias hasta un 100% de la pensión mínima y el 75% del exceso sobre ésta con un máximo de 45 UF mensuales por pensionado o beneficiario, de lo cual se encarga la Tesorería General de la República y transfiriendo mensualmente a la administradora o a la compañía de seguros, en su caso, los fondos necesarios para completar las pensiones mínimas que corresponda.

Los afiliados que optaron en su momento acogerse al nuevo sistema - la práctica totalidad - y que hubiese cotizado a alguna institución de previsión, tienen derecho a percibir el llamado *Bono de Reconocimiento* y a su complemento. El *Bono de Reconocimiento* es un instrumento expresado en dinero y emitido por el Estado, representativo de los perí-

odos de cotizaciones registrados en el antiguo régimen previsional. Para tener derecho a dicho bono, el afiliado debe haber cotizado por los menos durante 12 meses entre noviembre de 1975 y octubre de 1980 al antiguo régimen de previsión.

Los bonos de reconocimiento son emitidos por las instituciones de previsión a nombre del trabajador que se afilie a una Administradora, por los valores que le corresponda de acuerdo a la forma de cálculo prevista en la Ley. Para la determinación del valor del bono se toman en cuenta una media de los salarios actualizados de cotización al régimen anterior, dos múltiplos diferentes relacionados con el sexo y edad del afiliado y el índice de precios al consumidor.

Los afiliados que se jubilen anticipadamente pueden ceder sus derechos sobre el *Documento Bono de Reconocimiento* y su complemento por simple endoso. Para tal efecto, el afiliado, en el momento en que seleccione modalidad de pensión, deberá endosar el *Bono de Reconocimiento* a una Compañía de Seguros de Vida, o bien, otorgar a la Administradora en que se encuentre incorporado un mandato que le permita a ésta asumir su representación en la transacción del documento en el mercado secundario formal.

El valor del *Bono de Reconocimiento* se reajusta anualmente, de acuerdo a la variación experimentada por el índice de Precios al Consumidor. Obtiene un interés del 4% anual, capitalizado anualmente desde la fecha en que el afiliado ingresa al nuevo sistema. El *Bono de Reconocimiento* se ingresa en la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca.

FINANCIACIÓN

El Sistema de Pensiones está basado en la capitalización individual. Cada afiliado posee una cuenta individual donde deposita sus cotizaciones previsionales, las cuáles se capitalizan a la tasa de rentabilidad obtenida por las Administradoras en la inversión de los fondos de pensiones. A la jubilación, el valor del fondo tiene que ser utilizado para optar por alguna de las alternativas previstas por la ley.

Las pensiones de vejez se financian con una cotización obligatoria del 10% de las remuneraciones y rentas sujetas con un tope de 60 Unidades de Fomento, más la rentabilidad obtenida por el fondo de pensiones. En caso de invalidez o fallecimiento del afiliado durante su vida activa, el ahorro individual se complementa con un seguro de invalidez y sobrevivencia que las *AFP* contratan para sus afiliados con una compañía de seguros de vida. Este seguro y los gastos de administración del sistema, se financian con una cotización adicional también obligatoria que depende del costo del seguro e incluye las comisiones de la administradora y suele fluctuar entre 2-3%.

La cotización voluntaria está prevista para aquéllos que deseen ahorrar más en su cuenta individual, mientras que los denominados depósitos convenidos representan aportaciones voluntarias de la empresa, porque el nuevo sistema abolió la cotización

obligatoria por parte de éstas. Los depósitos convenidos deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador.

La ley permite también los planes de ahorro previsional voluntario ofrecidos por las administradoras de fondos mutuos, las compañías de seguros de vida, las administradoras de fondos de inversión y las de fondos para la vivienda autorizadas para ello por las superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros. Naturalmente, también las administradoras de fondos de pensiones pueden ofrecer dicho vehículo de ahorro. Para tal efecto las respectivas cuentas individuales reciben el calificativo de depósitos voluntarios.

Los trabajadores pueden traspasar a las instituciones autorizadas o a las administradoras de fondos de pensiones, una parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario. Los afiliados podrán mantener recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario, simultáneamente en más de una administradora de fondos de pensiones. Los trabajadores podrán retirar, todo o parte de los recursos originados en cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario.

Los afiliados titulares de cuentas de ahorro voluntario podrán efectuar con cargo a ella, hasta cuatro retiros en cada año natural. Las transferencias de saldo a otra Administradora o a otro tipo de Fondo, no se considerarán retiros para los efectos de esta limitación.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los Fondos de Pensiones son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de la facultad que les asiste para encargar la función de administración de la cartera de los recursos previsionales a las sociedades administradoras de cartera.

El Fondo de Pensiones constituye un patrimonio independiente y distinto del patrimonio de la Administradora de Fondos de Pensiones o de la Sociedad Administradora de Cartera de Recursos Previsionales, según se trate. Las sociedades que administren dichos fondos no tienen derecho de dominio sobre ellos ni sobre los bienes que los componen.

El valor de cada tipo de Fondo de Pensiones se expresa en cuotas. Todas las cuotas de un Fondo de Pensiones deben ser de igual monto y características y deben ser inembargables, con excepción de aquellas que formen parte de la cuenta de ahorro voluntario.

Al iniciar su funcionamiento una Administradora, debe definir el valor inicial de la cuota de los Fondos que administra, el que corresponderá a un múltiplo entero de $100 pesos. La Administradora debe determinar diariamente el valor de la cuota de

los Fondos de Pensiones que administra, informarlo y publicitarlo en la forma que determine la Superintendencia.

Desde 2002, cada Administradora está obligada a mantener cuatro Fondos, que se denominan Fondo de Pensiones *Tipo B; Tipo C; Tipo D y Tipo E. A*simismo, la Administradora podrá administrar voluntariamente un Fondo adicional, que se denomina Fondo de Pensiones Tipo A. Con esta clasificación y diferenciación se ha pretendido establecer diferentes perfiles de riesgo para los afiliados en función de sus preferencias, pero también de su edad. Los límites máximos y mínimos en la estructura de la cartera son las siguientes:

Límites de Inversión en Renta Variable

	MÁXIMO	MÍNIMO
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	0%	0%

Los dos fondos con mayor inversión en acciones - Fondo A y B - no están disponibles para los afiliados pensionados, para evitar cambios bruscos del Fondo en el período de jubilación.

A su vez los afiliados hombres, próximos a pensionarse, mayores a 55 años de edad y las mujeres mayores de 51 años de edad, no podrán optar por el Fondo Tipo A para sus ahorros obligatorios o por indemnización si corresponde. Para los afiliados que no han elegido un fondo específico, la asignación respectiva se realiza también en función de su edad. Mujeres y hombres hasta 35 años de edad son asignados al Fondo de Pensiones B, de 36-55 en el caso de los hombres y de 36-50 en el de las mujeres al C, y para los mayores de 51 y 56 años respectivamente al Fondo D[13], previendo la ley disposiciones muy precisas para el traspaso gradual al fondo admisible cuando se sobrepasa el umbral de edad estipulado.

Los afiliados pueden traspasar libremente entre los fondos sin coste hasta dos veces al año, sus saldos provenientes de cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y *depósitos convenidos*, así como de su cuenta de ahorro voluntario, Los saldos totales por cotizaciones obligatorias, por depósitos convenidos y por cotizaciones voluntarias, así como la cuenta de ahorro voluntario.

Cada tipo de fondo de pensiones deberá ser invertido en los instrumentos de inversión permitidos, con las limitaciones sobre su diversificación establecidas por el Banco Central de Chile y las instrucciones impartidas por la Superintendencia.

[13] Ver: Errázuriz, G.A (2001); *Sistema Privado de Pensiones Chileno,* VI Asamblea de la Federación Internacional de Administradoras de Pensiones FIAP, www.fiap.org.

También en lo referente al catálogo de inversiones admitidas la legislación es muy explícita, pormenorizada y minuciosa. Los recursos del Fondo de Pensiones deberán invertirse en los siguientes valores, para los cuáles se establecen límites mínimos y máximos de inversión:

- ❖ Títulos emitidos por la Tesorería General de la República o por el Banco Central de Chile, así como por otros entes públicos, incluyendo los Bonos de Reconocimiento emitidos por el Instituto de Normalización Previsional u otras Instituciones de Previsión;
- ❖ Depósitos a plazo, bonos, letras de crédito y otros emitidos o garantizados por instituciones financieras;
- ❖ Bonos simples o convertibles en acciones emitidos de empresas públicas y privadas;
- ❖ Acciones de sociedades anónimas abiertas, incluidas las inmobiliarias;
- ❖ Cuotas de fondos de inversión y de fondos mutuos;
- ❖ Títulos de crédito, valores o efectos de comercio, emitidos o garantizados por Estados extranjeros, bancos centrales o entidades bancarias extranjeras o internacionales, así como acciones y bonos de empresas extranjeras.

Las Administradoras están obligadas a que la rentabilidad real y anualizada obtenida en los últimos 36 meses no sea inferior a la media móvil obtenida por el mercado en el mismo período, menos algunos puntos porcentuales determinados en función del tipo de fondo de pensiones - menos cuatro en los A y B y menos dos en los C, D, y E -, debiendo responder para tal fin con la *reserva de fluctuación de rentabilidad* de cada fondo y con el encaje respectivo.

Esta garantía de una rentabilidad mínima es un elemento importante y presente en todos los sistemas latinoamericanos y de Europa del Este que han seguido dicho modelo, porque al tratarse de la modalidad de aportación definida la rentabilidad garantizada contrarresta hasta cierto punto sus desventajas frente a la de prestación definida.

Esta reserva de fluctuación expresada también en cuotas o participaciones del respectivo fondo se constituye con los excesos de rentabilidad real anualizada obtenidos en los últimos treinta y seis meses y referenciados con la media del mercado en función también del tipo de fondo. Dicha reserva no puede exceder el 1% del valor del respectivo fondo, debiendo distribuirse el exceso en forma inmediata encaso de superar dicho porcentaje. No está permitida la compensación de déficits mediante la reserva de fluctuación de otros fondos.

Para garantizar económicamente la rentabilidad mínima y para el caso de que se agote la reserva de fluctuación, las administradoras de pensiones están obligadas a constituir y mantener con sus recursos un encaje equivalente al 1% del fondo e invertido en cuotas del mismo. Cuando ni la reserva de fluctuación de rentabilidad ni el encaje son suficientes para garantizar la rentabilidad mínima, el Estado asume la diferencia.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán encargar la función de administración de cartera de los recursos que componen el Fondo de Pensiones a sociedades anónimas de duración indefinida, cuyo objeto exclusivo sea la administración de cartera de recursos previsionales, las que deberán cumplir con los requisitos que se señalan en la presente ley y en una norma de carácter general que dictará la Superintendencia. El costo de la subcontratación será siempre de cargo de la Administradora.

Estas sociedades deberán acreditar un capital mínimo de veinte mil unidades de fomento, que deberá encontrarse suscrito y desembolsado al tiempo de otorgarse la escritura social. Además, deberán mantener permanentemente un patrimonio al menos igual al capital mínimo exigido.

Las normas sobre depósito de valores en empresas de depósito contenidas en la legislación específica se aplican también a los Fondos de Pensiones y a las Administradoras.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto las cotizaciones obligatorias como los rendimientos están exentos de impuestos, mientras que las prestaciones son gravables. En el año 2001 se incluyó tanto el ahorro previsional voluntario como las cotizaciones voluntarias en el régimen de exenciones tributarias, con un tope de 50 unidad de fomento (UF).

Las rentas que generan los planes de ahorro previsional voluntario no estarán afectas al Impuesto de la Renta en tanto no sean retiradas. En dicho año se modificó el mecanismo de tributación que existía para retirar excedentes de libre disposición. Las cotizaciones voluntarias podrán ser retiradas libres de impuestos hasta por un máximo anual de 200 UTM, con tope de 1.200 UTM o bien una exención máxima de 800 UTM durante un año. Los retiros que excedan de estos montos pagarán un impuesto único.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

El Sistema de Pensiones está administrado por entidades privadas, denominadas *Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP -*. Estas instituciones deben ser sociedades anónimas, cuyo objeto exclusivo sea la administración de un Fondo de Pensiones y de otras actividades estrictamente relacionadas con el área de previsión, además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

Para poder operar requieren autorización de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Deben contar con un capital mínimo equivalente a

cinco mil Unidades de Fomento, el cual tiene que encontrarse suscrito y desembolsado. Además, las administradoras deberán mantener permanentemente un patrimonio por lo menos igual al capital mínimo exigido, el cual se incrementa en relación con el número de afiliados bajo su administración, en la siguiente forma: 10.000 Unidades de Fomento al completar 5.000 afiliados, 15.000 Unidades de Fomento al completar 7.500 afiliados y 20.000 Unidades de Fomento al completar 10.000.

Por su gestión, las administradoras cobran una comisión a cargo de los afiliados. Las comisiones son fijadas libremente por cada administradora y con carácter uniforme para todos sus afiliados. El porcentaje de comisión incluye el costo del seguro de vida e invalidez.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Simultáneamente con la instauración del nuevo sistema de pensiones se creó la *Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones - SAFP -*, entidad autónoma que se encarga de la vigilancia y control de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones. A esta institución le corresponde impartir su autorización para la constitución de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de las Sociedades Administradoras de Cartera de Recursos Previsionales, así como la interpretación de la legislación y reglamentación pertinente, la supervisión de todas las operaciones de los fondos de pensiones, el establecimiento de normas reguladoras sobre los contratos de seguros destinados a cubrir prestaciones, la intervención y liquidación de las sociedades administradoras de fondos y de las de cartera y, en resumen, todas las funciones relacionadas con las áreas financiera, actuarial, jurídica y administrativa. Su interlocución y relación con el Gobierno se realiza a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

La legislación prevé también una Comisión Clasificadora de Riesgo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con la finalidad de autorizar o rechazar los instrumentos representativos de capital, deuda y cobertura de riesgo susceptibles de ser adquiridos con los recursos de los fondos de pensiones. Cumple, asimismo, la función de calificar y asignar una categoría de riesgo a los activos aptos para la inversión de los fondos, pudiendo aprobar, modificar o rechazar las calificaciones efectuadas por las agencias internacionales de rating.

Finalmente hay que mencionar que la ley chilena es muy reglamentista y profusa en detalles sobre las características y riesgos de los activos admitidos para la inversión de los fondos.

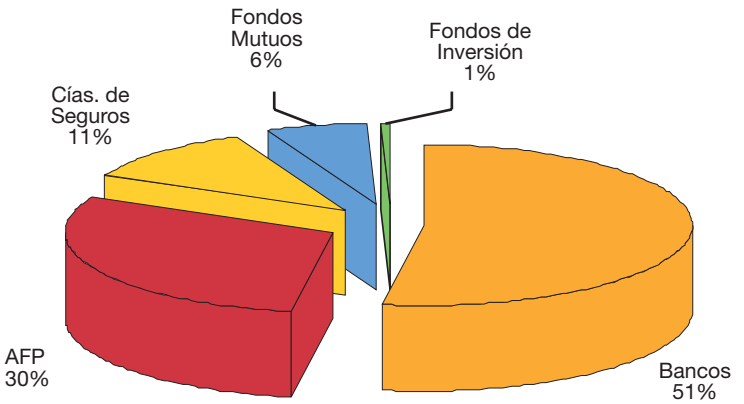
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

A la luz de las Cuentas Nacionales de Chile, varios estudios sobre esta experiencia de más de 20 años llegan a la conclusión empírica de que el nuevo sistema ha significado un importante estímulo para superar las estrecheces del mercado de capi-

tales y ha contribuido eficazmente a aumentar el ahorro en poder de las familias[14]. En efecto, mientras que los activos de los fondos de pensiones superaban en 2001 el 55% del PIB - cifra no alcanzada por la mayoría de los países europeos - el déficit corriente de la Seguridad Social, incluyendo la contabilización de los bonos de reconocimiento se mantiene en un 3,0% del PIB con tendencia a disminuir. Si se incluyen las pensiones no contributivas y las asistenciales el déficit total fue en 2002 de 3,6% del PIB.

El siguiente gráfico muestra la estructura porcentual del ahorro institucional chileno favorable.

Chile - Estructura Porcentual de los Inversores Institucionales - 2002



Fuente: *Institutional Investors - Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

Por otra parte, el nuevo sistema cuenta con alrededor de 6 millones de afiliados y casi medio millón de pensionistas.

Otro factor positivo y que muchas veces es objeto de críticas, se refiere a los costes que el sistema implica para los afiliados. Este costo, que incluye el del seguro,ha pasado de un 4,87% del salario de cotización en 1983, a 2,44% en 2001, o sea, se ha reducido en un 50%, debido en buena parte a la mayor competencia entre los que intervienen en el mercado.

La más reciente tendencia se registra en la introducción, en 2001, del Seguro y los Fondos de Cesantía mediante licitación pública que fue adjudicada a una sociedad conformada por las siete administradoras de fondos de pensiones existentes. Con la nueva legislación se han creado cuentas individuales de cesantía, prestación exenta de impuestos que se satisface en caso de cese de la relación laboral por parte de la empresa o desahucio.

[14] Ver: Acuña, R. and Iglesias, A. (2001); *Chile's Pension Reform After 20 Years*, www.worldbank.org.

La pervivencia del sistema durante más de un cuarto de siglo, independientemente de la ideología política del régimen gobernante, ha constituido un elemento muy positivo para su difusión en otros países latinoamericanos y en algunos de Europa del Este que se han convertido recientemente en miembros de pleno derecho de la Unión Europea, lo cual lo ha despojado de las negativas connotaciones políticas originarias del momento de su instauración y lo ha convertido en una opción digna de tener en cuenta en las propuestas de reforma de los sistema públicos de reparto que acusan persistentes o latentes desequilibrios financieros.

1.2.4. COLOMBIA

Inspirada en la experiencia positiva de Chile, en 1993 realizó también una reforma de su sistema público de pensiones, introduciendo un modelo mixto o paralelo denominado Sistema General de Pensiones, de tal manera que subsisten dos regímenes - el público y el privado - en abierta competencia, porque los afiliados pueden escoger libremente el régimen que prefieran. Una vez efectuada la selección inicial, éstos sólo podrán trasladarse de régimen una sola vez cada cinco años, pero el afiliado no podrá cambiar de régimen cuando le falten 10 años o menos para cumplir la edad con derecho a la pensión de vejez.

Al ser el sistema público de prestación definida y el privado de aportación definida, es obvio que se presente una antiselección para el primero respecto a personas cercanas a la jubilación, lo cual ha contribuido, entre otras causas, a un aumento de los déficit del sistema.

1.2.4.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley de Seguridad Social se remonta al año 1946, pero el sistema público de pensiones fue establecido apenas en 1966, optándose por el llamado sistema de reparto de capitales de cobertura con cotizaciones escalonadas, o sea, por una capitalización plena para la población jubilada. La ley 100 de 1993 reformó radicalmente el sistema y la ley 797 de 2003 introdujo importantes modificaciones, pero mantuvo la esencia del modelo mixto.

TIPO DE PROGRAMA

El sistema inicial era de prestación definida con financiación tripartita - empresas, afiliados y gobierno. Sin embargo, el incumplimiento del Estado para efectuar sus aportes y la actitud reacia del gobierno a incrementar paulatinamente, como estaba previsto, las tasas de cotización trajeron consigo una insuficiencia en las reservas constituidas, aunque todavía tienen una magnitud relativamente importante.

El sistema público actual denominado Régimen de Prima Media con Prestación Definida forma parte del Sistema General de Pensiones y convive en paralelo con el sistema privado de capitalización individual y cuyo calificativo es el de Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, siendo, salvo contadas excepciones, la afiliación obligatoria a cualquiera de los dos.

COBERTURA

La afiliación a uno de los dos regímenes es obligatoria para todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; así como para las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten y los trabajadores independientes.

También deben afiliarse en forma obligatoria los servidores públicos que ingresen a Ecopetrol - empresa pública de petróleos - a partir de la vigencia de la reciente ley 797 de 2003. Sin embargo, durante los tres años siguientes los servidores públicos en cargos de carrera administrativa, afiliados al régimen público deben permanecer en éste. Asimismo, quienes ingresen por primera vez al sector público en cargos de carrera administrativa están obligatoriamente afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, durante el mismo plazo.

Los servidores públicos afiliados al Sistema General de Pensiones pueden escoger el régimen al que deseen afiliarse y los que se acojan público pueden continuar afiliados a su correspondiente caja, fondo o entidad de previsión, entidades que seguirán asumiendo los compromisos.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad de jubilación legal está establecida en 55 años para las mujeres y 60 para los hombres y se incrementará a 57 y 62 años de edad, respectivamente, en el año 2014. Los afiliados deben haber cotizado un mínimo de 1.000 semanas en cualquier tiempo, siempre y cuando, siendo mujeres, hubiesen tenido 35 o más años de edad, o 40 o más años de edad los hombres, o hubiesen cotizado 15 o más años de servicio hasta el año de 1994. A partir del 1° de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

Para obtener la pensión de invalidez - pérdida del 50% o más de la capacidad laboral - o sobrevivencia, los afiliados deben haber cotizado como mínimo 26 semanas si están cotizando al momento de la contingencia o el mismo tiempo durante el año inmediatamente anterior, si han dejado de cotizar. Las pensiones de sobrevivencia se causan también al fallecimiento del jubilado.

Los beneficiarios de las pensiones de sobrevivencia son los familiares del pensionado, por vejez ó invalidez, fallecimiento. Tiene derecho a ella, el cónyuge o la compañera o compañero permanente supérstite y los hijos menores de 18 años o de 25 años incapacitados para trabajar por razón de sus estudios. A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente de éste.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Actualmente, la cuantía mensual de la pensión de vejez, correspondiente a las primeras 1.000 semanas de cotización, es equivalente al 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 hasta las 1.200 semanas, este porcentaje se incrementa en un 2%, llegando a este tiempo de cotización al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 hasta las 1.400, este porcentaje se incrementa en 3%, hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

A partir del 1° de enero del año 2004 la cuantía mensual de la pensión de vejez será un porcentaje que oscilará entre el 65 y el 55% del ingreso base de liquidación de los afiliados, en forma decreciente en función de su nivel de ingresos.

A partir del año 2005, por cada 50 semanas adicionales a las mínimas requeridas, el porcentaje se incrementará en un 1,5% del ingreso base de liquidación, llegando a un monto máximo de pensión entre el 80 y el 70,5% de dicho ingreso también en forma decreciente. El valor total de la pensión no podrá ser superior al 80% del ingreso base de liquidación, ni inferior a la pensión mínima. El tope máximo de las pensiones es de 20 salarios mínimos. Las pensiones se reajustan anualmente en función del índice de los precios al consumo.

La cuantía mensual de la pensión de invalidez es equivalente al 45% del ingreso base de liquidación, más el 1,5% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización adicionales a las primeras 500 semanas, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%. Si es superior al 66%, la pensión es el 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% por cada 50 semanas adicionales a las primeras 800 semanas. La pensión por invalidez máxima es el 75% del ingreso base de liquidación.

La cuantía mensual de la pensión de sobreviviencia por muerte del pensionado será igual al 100% de la pensión que aquel disfrutaba. El monto total de la pensión de sobrevivientes es el 45% del ingreso base de liquidación más 2% de dicho ingreso por cada cincuenta 50 semanas adicionales a las primeras 500 semanas de cotización, sin exceder el 75% del ingreso base de liquidación. En ningún caso la cuantía de la pensión puede ser inferior al salario mínimo legal mensual.

Con el objeto de que las pensiones de vejez o de jubilación, de invalidez y de sustitución o sobrevivencia, en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones, mantengan su poder adquisitivo constante, se reajustarán anualmente de oficio, el primero de enero de cada año, según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor del año inmediatamente anterior.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

La tasa de cotización del afiliado es de 3,375% más 1% adicional para aquellos con un sueldo superior a 4 veces el salario mínimo, destinado a financiar el fondo de solidaridad a cuyo cargo está la pensión mínima para los afiliados de bajos ingresos. La empresa cotiza el 10,125% de la nómina.

En el régimen de prima media con prestación definida el 10,5% del ingreso base de cotización se destinará a financiar la pensión de vejez y a la constitución de reservas para tal efecto. El 3% restante sobre el ingreso base de cotización se destinará a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivencia.

A partir del 1° de enero del año 2004 la cotización se incrementó en un 1% sobre el ingreso base de cotización. Adicionalmente, a partir del 1° de enero del año 2005

la cotización se incrementará en 0,5% y otro 0, 5% en el año 2006. A partir del 1° de enero del año 2008, el Gobierno Nacional podrá incrementar en un 1% adicional la cotización por una sola vez, siempre y cuando el crecimiento del producto interno bruto sea igual o superior al 4% en promedio durante los dos años anteriores.

El incremento de la cotización se destinará en este régimen público de prima media al pago de pensiones y a la capitalización de reservas pensionales que constituyen un fondo común que garantiza el pago las prestaciones de los pensionados en cada año y los respectivos gastos de administración.

Existe, desde 1993, el Fondo de Solidaridad Pensional, como una cuenta especial de la Nación sin personalidad jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyos recursos son administrados por sociedades fiduciarias o por las administradoras de fondos de pensiones y/o cesantía del sector social solidario.

El Fondo de Solidaridad Pensional tiene por objeto subsidiar las aportaciones al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad de las aportaciones. Administra dos subcuentas, la de solidaridad y la de subsistencia. La fuente principal de la primera proviene de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones, cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes, mientras que para la segunda los afiliados con ingresos a 16 salarios mensuales mínimos deben aportar del 0,2 hasta el 1% de su salario y aquellos con ingresos de 4 o más salarios legales mínimos el 50% de la cotización adicional del 1%.También los jubilados con una pensión mensual entre 10-20 salarios mensuales mínimos aportan a la segunda subcuenta el 1% de su pensión y aquellos con más de 20 el 2% de la misma.

Para ser beneficiario del subsidio de las aportaciones, los afiliados al ISS - sistema público - deben ser mayores de 55 años y los vinculados a los fondos de pensiones mayores de 58, siempre y cuando no dispongan de un capital suficiente para financiar una pensión mínima.

1.1.4.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

El sistema privado y obligatorio de pensiones fue instaurado con la promulgación de la Ley 100 de 1993, con reformas introducidas por leyes posteriores, especialmente la ley 797 de 2003.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Por tratarse de un sistema optativo pero obligatorio, no existe la figura del promotor. En los pocos planes establecidos por las empresas no se encuentra regulada esta figura.Todavía existen compromisos de pensiones por parte de las empresas, provenientes del régimen transitorio cuando el Instituto Colombiano de Seguros

Sociales asumió, a partir del 1º enero de 1.967, los riesgos de vejez y muerte. Tales compromisos se refieren a las prestaciones por jubilación y muerte de aquellos empleados con 15 o más años de servicio en tal fecha, pero a partir de 1994, deben transferir el valor de su cálculo actuarial a las cajas, fondos, o entidades de seguridad social del sector privado, que administren el régimen de prima media con prestación definida, con un plazo final hasta el año 2023.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Las normas y colectivos incluidos son prácticamente los mismos mencionados para el sistema público, porque al ser obligatoria la afiliación y libre la elección de sistema se ha querido evitar cualquier discriminación entre los dos regímenes que compiten entre sí dentro del sistema General de Pensiones. Los mismos principios son válidos en ambos sistemas para el cambio de sistema.

Las personas que cumplan los requisitos para ser afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad no podrán ser rechazadas por las entidades administradoras del mismo.

Ninguna persona podrá distribuir las cotizaciones obligatorias entre los dos Regímenes del Sistema General de Pensiones, lo cual no es óbice para que los afiliados puedan contratar o ser partícipes en planes de pensiones complementarios dentro o fuera del Sistema General de Pensiones.

Para obtener la pensión de invalidez o sobrevivencia, los afiliados deberán haber cotizado como mínimo 26 semanas, si están cotizando al momento de la contingencia, o el mismo tiempo durante el año inmediatamente anterior, si han dejado de cotizar.

La totalidad de las aportaciones obligatorias en la cuenta individual de ahorro pensional están respaldadas y garantizadas con la reserva de estabilización de rendimientos, el patrimonio de las AFP, la póliza de seguros de infidelidad y riesgos financieros y por el *Fondo de Garantías de Instituciones Financieras - FOGAFIN -*.

Cada administradora de fondos de pensiones debe enviar un extracto trimestral, con el fin de que sus afiliados tengan control sobre su cuenta individual. Los afiliados al sistema podrán escoger y trasladarse libremente entre entidades administradoras, y seleccionar la aseguradora con la cual contraten las rentas o pensiones.

Cuando los afiliados se trasladen de un régimen a otro se aplican las siguientes reglas: si el traslado se produce del Régimen de Prestación Definida al de Ahorro Individual con Solidaridad, hay lugar al reconocimiento de bonos pensionales, y si el traslado se produce del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad al Régimen de Prestación Definida, se transferirá a este último el saldo de la cuenta individual.

Los afiliados al *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad* pueden optar por planes alternativos de capitalización autorizados por la Superintendencia Bancaria. Los capitales resultantes del plan básico y de dichas alternativas de capitalización, pueden estar ligados a planes alternativos de pensiones autorizados por la misma Superintendencia.

El ejercicio de estas opciones está sujeto a que los afiliados hayan cumplido metas mínimas de capitalización. Los planes aprobados deberán permitir la movilidad entre planes, administradoras y aseguradoras, y deberán separar los patrimonios y cuentas correspondientes a capitalización y seguros.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En el *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad* los afiliados tienen derecho al reconocimiento y pago de las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivientes, cuya cuantía dependerá de las aportaciones de los afiliados y empleadores, sus rendimientos financieros, y de los subsidios del Estado, cuando a ellos hubiere lugar.

Los afiliados no están obligados a cotizar un mínimo de semanas, ni a cumplir una edad determinada para obtener su pensión de jubilación y es posible optar a una pensión de vejez anticipada si el capital acumulado en la cuenta de ahorro individual incluyendo el valor del Bono Pensional, si lo hubiere, permite financiar una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo.

Sin embargo, si a la edad de 60 ó 62 años, en el caso de mujeres y hombres, respectivamente, no se dispone del capital suficiente para financiar una pensión mínima, el afiliado debe acreditar al menos 1.150 semanas cotizadas a esa edad y acceder así a la garantía estatal de pensión mínima.

Para la prestación de invalidez, los requisitos para obtener la pensión y el método para determinar su cuantía son los mismos que se aplican en el sistema público. Exactamente sucede lo mismo respecto a los requisitos para obtener la pensión de sobrevivencia, los cuáles son también de aplicación general en los dos regímenes.

También los beneficiarios de las prestaciones de sobrevivencia y los requisitos que deben cumplir son idénticos a los del sistema público ya mencionados.

Los seguros que contraten las administradoras, para efectuar las aportaciones adicionales necesarias para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia, deberán ser colectivos e, incluyendo las rentas vitalicias, con cláusulas de participación en los beneficios. La contratación de dichos seguros deberá efectuarse utilizando procedimientos que aseguren la libre concurrencia de oferentes.

Finalmente hay que mencionar, en contraposición con el régimen obligatorio, las denominadas pensiones voluntarias que son un producto que ofrecen las Administradoras de Fondos de Pensiones, por el cual el afiliado tiene la posibilidad de ahorrar voluntariamente para complementar la pensión obligatoria del Sistema

General de Pensiones o de adelantar su edad de jubilación. Cada administradora tiene la libertad de ofrecer diferentes Fondos de Pensiones Voluntarias.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de la pensión depende del capital acumulado en la cuenta de ahorro individual, el cual está conformado por aportaciones obligatorias, voluntarios, los rendimientos financieros y el valor del Bono Pensional, si el afiliado tiene derecho al mismo.

El dinero que no puedan disfrutar los beneficiarios de la pensión de sobrevivencia lo podrán heredar los familiares. Si no existen herederos hasta el quinto grado, el saldo de la cuenta de ahorro pensional se destinará al *Fondo de Solidaridad Pensional*.

Los afiliados pueden elegir libremente cuánto quieren ahorrar y con qué periodicidad desean efectuar sus aportaciones al fondo de pensiones voluntarias, las cuáles se acumulan en una cuenta individual inembargable, pudiéndose disponer del fondo en cualquier momento, siempre y cuando se satisfaga la retención contingente - especie de impuesto liberatorio del 15% - por el retiro con fines diferentes a los pensionales.

Para facilitar la libre elección del sistema y estimular la capitalización individual, la legislación estipula que a las personas que opten por el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad les sean reconocidas - mediante la emisión de bonos pensionales - la totalidad de las cotizaciones al régimen público del ISS o a otra entidad que administrase pensiones.

El valor del Bono Pensional forma parte del capital para financiar la pensión en el nuevo sistema privado y sólo se hace efectivo a su redención en el momento de la jubilación. Desde su emisión hasta que se hace efectivo está en custodia en un depósito central de valores.

Tienen derecho a Bono Pensional las personas que hayan cotizado por lo menos 150 semanas al *ISS*, cajas o fondos del sector público, fondos o cajas de pensiones del sector privado o a empresas del sector público o privado que tenían a su cargo el reconocimiento de pensiones y mantenían una relación laboral vigente a 23 de Diciembre de 1993.

Las principales características del Bono Pensional son su emisión nominativa, su rendimiento ligado al llamado *DTF pensional - depósito a término fijo* - y que sólo son negociables cuando se produce la jubilación, sea anticipada o normal.

Existen dos tipos de Bonos Pensionales, a saber: los A y los B. Bonos A son los expedidos a favor de aquellos que se afilian a un fondo de pensiones privado, ya sean trabajadores públicos o privados, mientras que los B están previstos para los funcionarios públicos que después de la promulgación de la ley estaban afiliados en alguna Caja y se trasladaron al *ISS*.

Tomando en cuenta los años y bases de cotización, así como aspectos actuariales, a grandes rasgos el bono pensional representa el valor actual necesario para adquirir una pensión de referencia.

El bono pensional devenga intereses a partir de la fecha de traslado al régimen privado y su rentabilidad equivale al *DTF Pensional* o al IPC + 4 puntos si la persona se adhirió al sistema privado antes del 31 de Diciembre de 1998, y del IPC + 3 puntos si lo hizo después de esa fecha.

Las entidades obligadas a expedir el Bono Pensional son la Nación, el *ISS* y la Caja Nacional de Previsión del Sector Público. Para coordinar y controlar la emisión se creó la *Oficina de Bonos Pensionales - OBP -,* dependiente del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Cuando un afiliado ha efectuado aportaciones a varias entidades, el Bono es emitido por una sola de ellas, teniendo las demás la obligación de contribuir con la cuota parte que les corresponda. El bono no forma parte de la cuenta individual, pero sí del capital para financiar la pensión.

Las edades de redención normal del bono son 62 años para hombres y 60 años para mujeres. Si el afiliado requiere hacerlo efectivo antes de cumplir esa edad, tiene la posibilidad de negociarlo en el mercado de valores a través de la administradora y cuyo valor real depende de las condiciones del mercado financiero. En caso de una pensión de invalidez o de sobrevivencia se redime anticipadamente.

En este sistema no existe tope alguno para pensión y los afiliados pueden recibir una pensión superior a la máxima establecida por el Régimen de Prima Media, siempre y cuando el saldo en la cuenta de ahorro individual alcance para financiarla.

Las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia, podrán adoptar una de las siguientes modalidades, a elección del afiliado o de los beneficiarios, según el caso:

- ❖ Renta vitalicia inmediata y reversible contratada directamente y de forma irrevocable por la aseguradora de su elección por un valor no inferior a la pensión mínima;
- ❖ Retiro programado, o sea, el pago de la suma respectiva por parte de la administradora con cargo a la cuenta individual y al bono pensional, cuya cuantía corresponde a una anualidad de valor constante y resulta de dividir el valor del fondo por el capital constitutivo de una unidad de renta vitalicia reversible;
- ❖ Retiro programado con renta vitalicia diferida, sistema que representa una combinación de los dos anteriores; ó
- ❖ Las demás que autorice la Superintendencia Bancaria.

Con el objeto de que las pensiones de vejez o de jubilación, de invalidez y de sustitución o sobrevivencia, en cualquiera de los dos Regímenes del sistema general

de pensiones, mantengan su poder adquisitivo constante, se reajustarán anualmente de oficio, el primero de enero de cada año, según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumo.

Los afiliados que a los 62 años de edad, si son hombres, y 57, si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima y hubiesen cotizado por lo menos 1.150 semanas tienen derecho a que el fondo les complete la parte que falte para obtener dicha pensión.

A partir del 1° de enero de 2009 el número de semanas se incrementará en 25 semanas cada año hasta alcanzar 1.325 semanas de cotización en el 2015.

Para garantizar el pago de las pensiones mínimas de jubilación y descargar en buena parte al Estado de este compromiso financiero, en 2003 se creó el Fondo de Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, como un patrimonio autónomo con cargo al cual se pagará, en primera instancia, la garantía respectiva.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones obligatorias son mensuales y deben efectuarse durante toda la vida laboral. La cotización total es idéntica a la del sistema público y equivale al 13,5% del salario mensual devengado, de los cuáles el 10,125% -75%- está a cargo del empleador y el 3,75% restante -25%- a cargo del afiliado.

Si el afiliado recibe un ingreso mensual igual o superior a 4 salarios mínimos, debe aportar adicionalmente el 1% sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional.

En este régimen privado el 10% del ingreso base de cotización se destina a las cuentas individuales de ahorro pensional; un 0,5% al Fondo de Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad y el 3% restante a financiar los gastos de administración, la prima de reaseguros de *FOGAFIN*, y las primas de los seguros de invalidez y sobrevivientes.

A partir del 1° de enero del año 2004 la cotización se incrementará en un 1% sobre el ingreso base de cotización. Adicionalmente, a partir del 1° de enero del año 2005 la cotización se aumentará en 0,5% y en otro 0,5% en el año 2006.A partir del 1° de enero del año 2008, el Gobierno Nacional podrá incrementar en un 1% adicional la cotización por una sola vez, siempre y cuando el crecimiento del producto interno bruto sea igual o superior al 4% en promedio durante los dos años anteriores.

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad el incremento del año 2004 se destinará al Fondo de Garantía de Pensión Mínima del régimen de ahorro individual. Los incrementos a partir del 2005 se destinarán a las cuentas individuales de ahorro pensional. Quinquenalmente y con base en estudios financieros y actuariales, el Gobierno redistribuirá los incrementos de cotización previstos entre el

Fondo de Garantía de la Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual y las cuentas de ahorro pensional.

El conjunto de las cuentas individuales de ahorro pensional constituye un patrimonio autónomo propiedad de los afiliados, denominado *fondo de pensiones*, el cual es independiente del patrimonio de la entidad administradora.

Las entidades administradoras deben garantizar una rentabilidad mínima del fondo de pensiones que administran. El patrimonio de las entidades administradoras debe garantizar el pago de la rentabilidad mínima y el desarrollo del negocio de administración del fondo de pensiones.

Las aportaciones deben obtener como mínimo la rentabilidad mínima obligatoria que determina y exige la Superintendencia Bancaria a las administradoras. Cuando la rentabilidad es superior, el excedente se abona igualmente a los afiliados del fondo.

Las pensiones de invalidez se financiarán con la cuenta individual de ahorro pensional del afiliado, el bono pensional si a éste hubiere lugar, y la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie la cuantía de la pensión. La suma adicional estará a cargo de la aseguradora con la cual se haya contratado el seguro de invalidez y de sobrevivencia.

La pensión de sobrevivencia originada por la muerte del afiliado, se financiará con los recursos de la cuenta individual de ahorro pensional generados por cotizaciones obligatorias, el bono pensional si a ello hubiere lugar, y con la suma adicional que sea necesaria para completar el capital que financie el monto de la pensión. Dicha suma adicional estará a cargo de la aseguradora.

La cuantía acumulada en las cuentas individuales de ahorro pensional, en virtud de cotizaciones voluntarias, no formará parte del capital para financiar las pensiones de invalidez ni de sobrevivencia, salvo que así lo disponga el afiliado, o cuando ello sea necesario para acceder a la pensión mínima de invalidez. El pensionado por invalidez podrá disponer del la cuantía de las cotizaciones voluntarias no utilizado.

En el régimen privado los afiliados pueden realizar aportaciones voluntarias al Fondo de Pensiones Obligatorio para incrementar la cuantía de su pensión o reducir la edad de jubilación.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones obligatorios pueden invertir en los siguientes instrumentos, sin que la legislación estipule porcentajes mínimos o máximos:

- ❖ Títulos de participación emitidos por las sociedades administradoras de inversión y por las sociedades comisionistas de bolsa;
- ❖ Participaciones en fondos comunes ordinarios y fondos comunes especiales administrados por sociedades fiduciarias;

- ❖ Bonos ordinarios y papeles comerciales inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, calificados por una sociedad calificadora de riesgo autorizada y que estén inscritos en una bolsa de valores nacional o extranjera. Para el mercado primario basta con estar inscritos en una bolsa de valores;
- ❖ Valores de titularización calificados por una sociedad calificadora de riesgo autorizada por la Superintendencia de Valores;
- ❖ Activos financieros emitidos por entidades financieras del exterior;
- ❖ Bonos inscritos en bolsas de valores internacionales, emitidos por organismos multilaterales de crédito, gobiernos extranjeros o entidades públicas con garantía de su gobierno;
- ❖ Participaciones en fondos mutuos o fondos de inversión internacionales - tipo índice - negociados en bolsas;
- ❖ Operaciones de reparto activas celebradas directamente con instituciones financieras vigiladas por la Superintendencia Bancaria o en bolsas de valores.

Por su parte, los fondos de pensiones voluntarios pueden invertir los recursos en los siguientes valores:

- ❖ Hasta un 50% en títulos de deuda pública - interna y externa - emitidos o garantizados por la Nación y hasta un 20% en títulos de deuda pública emitidos por entidades estatales sin garantía de la Nación;
- ❖ Hasta un 10% en títulos emitidos, avalados o garantizados por el Fondo *de Garantías de Instituciones Financieras - FOGAFIN* - y por el *Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas - FOGACOO*P -;
- ❖ Hasta un 40% en bonos y títulos hipotecarios y de titularización de carteras hipotecarias y hasta un 20% en aquellos de titulización de activos subyacentes distintos a cartera hipotecaria;
- ❖ Hasta un 30% en títulos de renta fija emitidos, avalados, aceptados o garantizados por instituciones vigiladas por la Superintendencia Bancaria y hasta un 30% en títulos de renta fija emitidos por entidades no vigiladas por ella;
- ❖ Hasta un 30% en títulos de renta variable con alta y media liquidez bursátil y acciones provenientes de procesos de privatización;
- ❖ Otros activos de diferente índole como son los títulos emitidos por el Banco de la República; los descuentos de actas de contratos estatales y de cartera, garantizados por un establecimiento de crédito o una entidad aseguradora, etc.

- ❖ Inversión en el exterior hasta el 10%, siempre que cumplan determinados requisitos de seguridad y liquidez.

En ningún caso, las inversiones en Títulos de Deuda Pública podrán ser superiores al 50% del valor de los recursos de los fondos de pensiones, y dichos títulos deberán cubrir la desvalorización monetaria y permitir el pago de intereses reales que reflejen la tasa del mercado financiero.

Las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, pueden invertir en contratos de seguros de vida individuales con beneficios definidos y ajustados por inflación, las cantidades que permitan asegurar una cuantía de jubilación no menor al valor de la pensión mínima establecida por la legislación. Las mencionadas pólizas de seguros de vida, deberán cubrir los riesgos de invalidez y sobrevivencia y serán adquiridas con cargo a la cuenta de ahorro individual de la cual se invertirá el porcentaje necesario que garantice por lo menos la pensión mínima antes mencionada.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Los recursos de los fondos de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad, los recursos de los fondos de reparto del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, los recursos de los fondos para el pago de los bonos y cuotas partes de bonos pensionales y los recursos del fondo de solidaridad pensional, gozan de exención de toda clase de impuesto, tasas y contribuciones de cualquier origen.

Están exentos del impuesto sobre la renta y complementarios, tanto las sumas abonadas en las cuentas individuales de ahorro pensional del régimen de ahorro individual con solidaridad y sus respectivos rendimientos, como las sumas destinadas al pago de los seguros de invalidez y de sobrevivencia dentro del mismo régimen.

Las pensiones están gravadas solo en la parte que exceda de 25 salarios mínimos. Adicionalmente, están exentos del impuesto sobre el valor añadido - IVA - los servicios prestados por las administradoras dentro del régimen de ahorro individual con solidaridad y de Prima Media con Prestación Definida, así como los servicios de seguros y reaseguros que prestan las compañías de seguros, para invalidez y sobrevivientes contemplados dentro del régimen de ahorro individual con solidaridad.

Las aportaciones obligatorias y voluntarias que se efectúan al sistema general de pensiones no forman parte de la base para aplicar la retención en la fuente por salarios y son considerados como un ingreso no constitutivo de renta ni de ganancia ocasional. Los aportes a cargo del empleador son deducibles de su renta.

El reembolso de los excedentes de libre disponibilidad, en la parte que corresponda a la rentabilidad real de las cuentas de ahorro pensional, para fines diferentes a la financiación de pensiones, estará gravado con el impuesto sobre la renta.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los fondos de pensiones del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad son administrados por las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, cuya creación es autorizada por la Superintendencia Bancaria.

Las sociedades que de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes administren fondos de cesantía, están facultadas para administrar simultáneamente fondos de pensiones, previo el cumplimiento de los requisitos legales.

Las entidades de derecho público del sector central o descentralizado, de cualquier nivel territorial, pueden promover la creación o ser socias de Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, como de por sí ya lo hizo el Instituto de Seguros Sociales, administrador del sistema público.

Las sociedades administradoras de fondos de pensiones deben constituirse bajo la forma de sociedades anónimas o de instituciones solidarias y disponer de un patrimonio igual al 50% exigido para la constitución de una corporación financiera, el cual respaldará exclusivamente el desarrollo del negocio de administración de fondos de pensiones.

El patrimonio asignado a la administración de los fondos de pensiones previstos en la legislación no es computable para el cumplimiento de los requisitos patrimoniales en el desarrollo de sus negocios restantes.

Los afiliados y pensionados del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, de conformidad con las disposiciones legales pueden ser socios de las sociedades administradoras. Con el fin de evitar la concentración económica, las sociedades que administran fondos de pensiones no pueden tener un capital superior a 10 veces la cuantía mínima establecida.

Los afiliados y accionistas de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones eligen al revisor fiscal - auditor seminterno - para el control de la administración del respectivo fondo. Además, los afiliados tienen 2 representantes en la junta directiva de la Sociedad Administradora, con voz y sin voto.

Las administradoras deberán contar con la garantía del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, con cargo a sus propios recursos, para asegurar el reembolso del saldo de las cuentas individuales de ahorro pensional, en caso de disolución o liquidación de la respectiva administradora, sin sobrepasar respecto de cada afiliado el 100% de lo correspondiente a cotizaciones obligatorias, incluidos sus respectivos intereses y rendimientos, ni de 150 salarios mínimos mensuales correspondientes a cotizaciones voluntarias.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Las entidades administradoras de cada uno de los Regímenes del Sistema General de Pensiones están sujetas al control y vigilancia de la Superintendencia Bancaria,

institución creada en 1924 y adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y que pese a lo indicado en su nombre, controla y vigila a todo el sector financiero colombiano y dispone legalmente de facultades discrecionales.

Entre sus funciones se encuentran la de asegurar la confianza del público en el sistema financiero, asegurador y previsional y velar por la solidez y liquidez de las instituciones; supervisar de manera integral las actividades de las entidades sometidas a su control y vigilancia; evitar que las personas no autorizadas ejerzan actividades exclusivas de las entidades vigiladas; supervisar en forma comprensiva y consolidada el cumplimiento de los mecanismos de supervisión prudencial; velar porque las entidades sometidas a su supervisión no incurran en prácticas comerciales restrictivas del libre mercado y desarrollen su actividad con sujeción a las reglas y prácticas de la buena fe comercial.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Pese a la fuerte competencia con el sistema público, el cual posee también una administradora de fondos de pensiones y dispone para su acción comercial de las respectivas bases de datos de todos los afiliados, los fondos de pensiones han tenido un buen desarrollo y, en 1999, sus activos representaban el 4,0% del PIB. Se espera que en los años 2005 y 2015 se sitúen en un 11,2 y 30,0% del PIB respectivamente[15].

Esta tendencia representa un elemento positivo si tomamos en cuenta que, sin llegar a los niveles extremos de otros países, la deuda pensional implícita del sistema público de pensiones se estimó para el período 1994-2025, antes de la reforma, en un 63,8% del PIB.

Posteriores estudios del Banco Mundial en 1995 estiman para el período 1994-2025 los costos fiscales anuales de la reforma en porcentajes del PIB, en el 0,93% en 1994 y del 1,93% en 2025, correspondiéndole 1,41% al sistema público, pese a que su punto de partida es de superávit.

Sin la reforma, el coste fiscal en 2025 del programa público hubiera aumentado a 3,5% en 2025 y se predice que hubiera continuado creciendo después, siendo el programa de empleados públicos el mayor causante del mismo[16]. Según Schmidt-Hebbel, autor del estudio, la reforma del sistema público de pensiones hubiera podido reducir aún más el coste fiscal si no hubiese permitido al grupo de asegurados de 35/40 y más años acogerse a las antiguas condiciones de adquisición de derechos más ventajosas.

[15] Ver: Estimación de Salomon-Smith-Barney en Corona, P. (2000) *Régimen Previsional de Ahorro y Capitalización Individual - Experiencia Latinoamericana y su Implicancia Económica,* www.fiap.org.

[16] Ver: Mesa-Lago, C.; E*studio comparativo de los costos fiscales de ocho reforma de pensiones en América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile.

En el año 2001, el número de afiliados a los Fondos de Pensiones Obligatorios administrados por las AFP siguió aumentando - 9.67% -; mientras que en el Instituto de Seguros Sociales se presentó una disminución de 9.294 afiliados.

El total de afiliados a las administradoras a finales de 2001 era de 4,3 millones y el del sistema público de 4,5 millones, o sea, los dos sistemas tienen cuotas de mercado casi iguales.

Todo indica que pese a las mayores cargas impuestas en 2003 al sistema privado para que indirectamente sustituyan la garantía del Estado sobre pensiones asistenciales y mínimas, su consolidación y desarrollo serán importantes en el futuro.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 18º del Reglamento, constituyen actividades complementarias aquellas que, a criterio de la Superintendencia, se encuentran vinculadas y contribuyen directamente al objeto social, sin desvirtuarlo. La Superintendencia autorizará la realización de dichas actividades y las condiciones en las que se puedan desarrollar.

Desafortunadamente, la reforma del sistema colombiano de pensiones no incluyó la armonización o eliminación del sinnúmero de regímenes de previsión con prestaciones caracterizadas por una exagerada generosidad, lo cual ha traído consigo que el sistema público haya agotado las reservas constituidas y esté abocado el Gobierno a un importante déficit. Para remediar esta anomalía, en el año 2004 se presentó ante el Congreso un proyecto de ley de reforma que limita, entre otras cosas, a 25 salarios mínimos legales la pensión máxima.

1.2.6. PERÚ

En Perú coexisten los sistemas público y privado, pero de forma independiente. Las personas pueden elegir sólo uno de los dos. El sistema público es de reparto y otorga pensiones mínimas y máximas, mientras que el sistema privado es de capitalización individual, con posibilidad de aportaciones voluntarias no deducibles para el cálculo del impuesto de la renta.

1.2.6.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1936 para cubrir a los jornaleros y en 1962 se extendió a los asalariados, habiéndose unificado la legislación en 1973 y siendo administrado por la Oficina de Normalización Previsional - ONP - o Sistema Nacional de Pensiones. Existen otros organismos que pagan bonificaciones a los jubilados como es el Fondo de Ahorro Público, abierto actualmente sólo para los empleados del Poder Judicial y del Congreso de la República, entre otros, cuyos aportaciones constituyen el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema mixto y paralelo, es decir, de un régimen de reparto público y obligatorio y de uno privado de capitalización también obligatorio, con libertad de elección para los afiliados.

COBERTURA

Su grado de cobertura se extiende a los asalariados y jornaleros en los sectores público y privado, a los miembros y empleados del sistema cooperativo, al magisterio y a los autónomos y personal doméstico. Existen regímenes específicos de reparto para la policía y militares a través de la *Caja de Pensiones Militar Policial - CPMP -*, así como para los pescadores, ésta última en reestructuración desde 2002.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los hombres nacidos antes de diciembre de 1932 y las mujeres antes del mismo mes de 1937 con 15 y 13 años de cotización, respectivamente, tienen derecho a la pensión de jubilación. Los nacidos después de tales fechas adquieren el derecho con 20 años de cotización y a partir de los 65 años de edad.

La pensión de invalidez se concede con la pérdida del 66% de la capacidad laboral y con un mínimo de 36 meses de cotización, 18 de los cuáles deben haberse realizado en los últimos 36. También se concede con 12 meses de cotización durante los últimos 36 meses si se ha cotizado de 3 a 15 años al régimen.

Las pensiones de sobrevivencia se conceden a los beneficiarios de los jubilados o inválidos fallecidos.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Para los nacidos antes de diciembre de 1932 y las nacidas antes del mismo mes de 1937, la pensión de jubilación equivale al 50% del salario de referencia - promedio de los últimos 12 meses - más un 2% para los hombres y un 2,5% para las mujeres por cada año adicional de cotización en exceso de 15 y 13 años respectivamente. En caso de que los años de cotización sean entre 5-14, para los varones y entre 5-12 para las mujeres, la pensión se reduce en un treintavo o un veinticincoavo del salario de base respectivamente.

Para los nacidos después de 1932 y las nacidas después de 1937, la pensión básica del 50% se incrementa indistintamente en un 4% por cada año de cotización adicional a 20, siendo el salario de referencia el promedio de los últimos tres años para 20-24 de cotización, de los últimos cuatro años para periodos de 25-30 y de tres años para más de 30 años cotizados.

El régimen legal contempla también un plus familiar de entre 2-10% para la esposa y de entre 2-5% para cada hijo, pero la pensión máxima no puede ser superior al 100% del salario de referencia y tiene también un tope en cifras absolutas. La pensión mínima está fijada en soles en función de los años de cotización.

La pensión de invalidez está establecida en el 50% del salario de referencia más 1,5% por cada año de cotización adicional a partir de los tres primeros años, reduciéndose en una sexta parte para periodos de cotización inferiores a tres años y siendo su mínimo el equivalente a tres veces el salario mínimo legal. Se prevé también el plus o complemento familiar para la esposa entre 2-10% y entre 2-5% para cada hijo, con un mínimo legal.

Las pensiones del sistema se reajustan de acuerdo con el índice de precios al consumo en la ciudad de Lima.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

La financiación está exclusivamente a cargo del empleado, cuya tasa de cotización es el 13% de su salario, no estando prevista ninguna aportación por parte de la empresa. Son necesarios subsidios para financiar el sistema y el gobierno garantiza pensiones mínimas.

La tasa de cotización se aplica sobre bases mínimas, pero no existen topes máximos.

1.2.6.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

El sistema privado de pensiones fue creado en 1992 mediante decreto ley e inició sus operaciones en junio de 1993. A lo largo de los años de operaciones, el marco jurídico se ha ido perfeccionando, principalmente en los temas de inversiones, traspasos, cobranzas y prestaciones. El Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema

Privado de Administradoras de Fondos de Pensiones y el Reglamento fue promulgado en el mes de mayo de 1997 y en enero de 1998, respectivamente[17].

PROMOTORES DE LOS PLANES

Al ser un sistema paralelo al régimen público y de afiliación obligatoria, no existe en sentido estricto lo que en otros países tienen el calificativo de promotores. En el caso peruano, se trata de personal de asesoría y ventas con contrato de trabajo con las administradoras de fondos de pensiones y deben estar debidamente autorizados por la Superintendencia.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los trabajadores afiliados a una administradora tienen derecho a percibir pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia y gastos de sepelio.

En términos generales, la pensión de jubilación se obtiene a partir de los 65 años y la pensión de invalidez se otorga en caso de sufrir una incapacidad física o mental que reduzca en un 50% o más la capacidad para trabajar.

Asimismo, los beneficiarios de los trabajadores activos afiliados a una *AFP* tienen derecho a una pensión de sobrevivencia, siempre que el fallecimiento de éste no sea consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. El orden de relación de los beneficiarios es: el cónyuge o persona con la que convive, los hijos menores de 18 años y los mayores de esa edad incapacitados de manera total y permanente para el trabajo, el padre y/o la madre inválidos total o parcialmente, o que cuenten con más de 60 años de edad y que dependan económicamente del afiliado.

Los beneficiarios son el cónyuge o concubino/a, los hijos menores de 18 años, los mayores de 18 años incapacitados total y permanentemente y los padres que sean mayores de 60 años y hayan dependido económicamente del afiliado o los padres inválidos total o parcialmente a juicio del comité médico competente.

Además del *Sistema Privado de Pensiones - SPP -*, existen dos tipos de sistemas de pensiones cuyos servicios son sustitutivos, en algún grado, de los ofrecidos por el primero. En primer lugar, se encuentran los sistemas previsionales no estatales que se caracterizan por la afiliación voluntaria de los trabajadores y por su administración a cargo de fondos de inversión y empresas aseguradoras.

Los fondos de inversión, por ejemplo, permiten a sus clientes adquirir participaciones en fondos mutuos extranjeros, los cuáles funcionan de manera similar a las AFP. Las compañías de seguros, por su parte, brindan los servicios de jubilación en la modalidad de Seguro de Vida con Ahorro Previsional, lo que permite al individuo contar con un seguro para sus deudores, en caso de muerte o invalidez y, ade-

[17] Ver: INDECOPI, (2002) *Regulación y competencia en el mercado de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)*, Gerencia de Estudios Económicos, Lima y SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES (2003); *Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones*, www.sbs.gob.pe.

más, acceder a una pensión en el momento en que se alcance cierta cantidad de aportaciones.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Corresponde a los trabajadores, cualquiera sea la modalidad de trabajo que realicen, afiliarse a las administradoras de fondos de pensiones, obligación que cobija también, sin perjuicio de su condición laboral, a los socios trabajadores de las cooperativas, incluyendo los de las cooperativas de trabajadores, quienes son considerados como trabajadores dependientes a efectos legales.

Aunque inicialmente la afiliación fue voluntaria, actualmente toda persona que acceda a la vida laboral debe hacerlo pudiendo elegir la administradora de su preferencia, en caso de no hacerlo el empleador debe automáticamente afiliar al trabajador.

Los afiliados a los sistemas de pensiones administrados por la Oficina de Normalización Previsional -sistema público- pueden optar por permanecer en ellos con todos los derechos y beneficios inherentes a dichos regímenes o por incorporarse al sistema privado.Con relación a los autónomos o independientes, la afiliación es de carácter voluntario.

La afiliación al sistema privado se realiza mediante un contrato de afiliación calificado como un acuerdo de voluntades entre el trabajador y la *AFP* mediante el cual aquél encarga a ésta la administración de su Fondo de Pensiones, teniendo como consecuencia derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. El contrato de afiliación es de adhesión y su texto y posteriores modificaciones requieren la aprobación expresa de la Superintendecia.

Los afiliados pueden cambiar de administradora hasta dos veces por año siempre que cuente con seis o más cotizaciones consecutivas en la *AFP* de la cual desea trasladarse.

Los bienes que integran el fondo de pensiones, el fondo complementario y el fondo de longevidad y el encaje y, en general, las garantías que determine la Superintendencia son inembargables, salvo los aportes voluntarios de los afiliados en la Libreta Complementaria de Capitalización - *AFP* -.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El único requisito, para tener derecho a solicitar la pensión de jubilación, es haber cumplido los 65 años de edad, aunque también es posible la jubilación anticipada, siempre y cuando obtenga una pensión igual o superior al 50% del promedio de las remuneraciones percibidas durante los últimos 10 años, debidamente actualizadas.

Los trabajadores que al incorporarse al sistema privado de pensiones, cumplían con los requisitos para la jubilación anticipada en el régimen público, podrán jubi-

larse adelantadamente, en el caso de los hombres, con 55 años de edad y 30 de cotizaciones y 50 y 25 años, respectivamente, en el de las mujeres.

Además, para asegurar que el afiliado sujeto a este beneficio alcance una pensión no menor a la que hubiese percibido en el sistema público, se emitirá el Bono Complementario de Jubilación Adelantada con la garantía del Estado, el cual cubrirá la diferencia entre la cantidad requerida para otorgar la pensión antes referida y el total de los recursos de la cuenta individual de capitalización del afiliado, incluyendo el producto de la redención del Bono de Reconocimiento.

Para acogerse al régimen especial y temporal de pensión anticipada por desempleo - vigente hasta el año 2005 - se deben cumplir los requisitos de tener por lo menos 55 años de edad, estar en situación de desempleo durante un periodo no inferior a 12 meses y que el saldo acumulado en la cuenta individual permita una pensión igual o superior al 30% del promedio de las remuneraciones actualizadas percibidas durante los últimos 60 meses o al valor de dos veces la Remuneración Mínima Vital.

La pensión de los afiliados jubilados se calcula en función de dos factores. En primer lugar, el saldo de la cuenta individual de capitalización menos los fondos de la Libreta Complementaria de Capitalización que el afiliado haya decidido retirar, y en segundo lugar, el producto de la venta o redención del Bono de Reconocimiento.

Se puede optar por las cuatro siguientes modalidades de pensión, ya sean administradas por las *AFP* o por las compañías de seguros:

- Retiro programado. Esta modalidad permite al afiliado realizar retiros mensuales de su Cuenta Individual de Capitalización hasta que el saldo se extinga. Los retiros no son discrecionales y se establecen de acuerdo a un programa predeterminado por las partes.
- Renta vitalicia personal. El afiliado contrata con la administradora una renta vitalicia generalmente irrevocable hasta su fallecimiento. Esta modalidad de prestación no genera pensiones de sobrevivencia y los fondos no utilizados en el pago de las pensiones no constituyen herencia.
- Renta vitalicia familiar. El afiliado contrata con una empresa aseguradora una renta vitalicia irrevocable hasta su fallecimiento y pensiones de sobrevivencia a favor de sus beneficiarios.
- Renta temporal con renta vitalicia diferida. Esta modalidad consiste en contratar con una compañía de seguros una renta vitalicia personal o familiar, con el objetivo de recibir pagos mensuales a partir de determinada fecha. El afiliado debe mantener en la cuenta individual los fondos suficientes para obtener una renta temporal durante el período que transcurra entre la fecha en que ejerce la opción por esta modalidad y la fecha en que la renta vitalicia diferida comienza a pagarse.

El pensionista puede cambiar de administradora o de modalidad de pago de su pensión, siempre y cuando no se trate de contratos irrevocables.

Las disposiciones legales contemplan el denominado excedente de pensión, o sea, el saldo del que puede disponer el afiliado cuando, llegado el momento de su jubilación o invalidez. Si el capital necesario para la pensión de jubilación es superior al saldo mínimo requerido para una pensión, bajo la modalidad de retiro programado, equivalente al 70% del promedio de remuneraciones percibidas durante los últimos 120 meses o si el capital necesario para la pensión de invalidez definitiva es superior al requerido para una pensión, bajo la modalidad de renta vitalicia familiar, equivalente al 70% de la remuneración mensual del afiliado.

El excedente de pensión se retirará en primer lugar de la cantidad que corresponde a las aportaciones voluntarias y luego, de las aportaciones obligatorias.

Los afiliados al sistema privado pueden acceder a una pensión mínima en caso de jubilación, siempre que hayan nacido, a más tardar, el 31 de diciembre de 1945, hayan cumplido por lo menos 65 años de edad y tengan un mínimo de 20 años de aportaciones efectivas en total, entre el sistema público y privado de pensiones. La parte de la pensión mínima no cubierta por el sistema privado con recursos de la cuenta individual de capitalización del afiliado y con el producto de la redención del bono de reconocimiento, será financiada a través de un Bono Complementario emitido por la *ONP* con la garantía del Estado. Los trabajadores activos afiliados tienen derecho a una pensión de invalidez, en caso de invalidez total o parcial no originada por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La pensión de invalidez se otorga en caso de sufrir una incapacidad física o mental que reduzca en un 50% o más la capacidad para trabajar. Dependiendo del grado de invalidez, parcial o total, el monto de la pensión puede ser 50-70% del promedio de las remuneraciones percibidas en los últimos 48 meses, actualizadas con el Índice de Precios al Consumidor.

Las pensiones de sobrevivencia para el cónyuge o persona que con la que convive equivale al 35% de la remuneración promedio, mientras que los hijos y padres perciben el 14% de dicha remuneración. De no contar con hijos, el cónyuge o persona con la que convive recibe el 42% de la pensión. Los hijos menores de edad recibirán una pensión hasta cumplir los 18 años de edad.

El aseguramiento y la administración de los riesgos de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio son realizados por empresas aseguradoras por encargo de las AFP y seleccionadas, siempre y cuando se encuentren inscritas y habilitadas en el registro del *Sistema Privado de Pensiones -SPP-* y estén autorizadas por la Superintendencia de Banca.

En el caso que la administradora opte por la administración directa de los riesgos antes mencionados, deben quedar comprendidos todos sus afiliados. En tal caso

debe constituir un Fondo Complementario integrado por las aportaciones que corresponda efectuar a los afiliados como prima de riesgo, la cual es fijada por la administradora y es idéntica y de aplicación general para todos los afiliados. El Fondo Complementario está previsto para cubrir los siniestros,y además de las aportaciones de los afiliados, acumula la rentabilidad obtenida por la inversión de los mismos. En caso de que la siniestralidad sea inferior a la estimada, los excedentes del Fondo Complementario pasan a integrar el fondo de pensiones, con la frecuencia y en la modalidad que establezca la Superintendencia. En caso contrario, la administradora queda obligada a cubrir la diferencia con recursos propios.

Las inversiones a efectuar con recursos del Fondo Complementario se rigen por los mismos principios que rigen para el fondo de pensiones y por las disposiciones que sobre el particular dicte la Superintendencia.En el mercado previsional peruano, las empresas aseguradoras se encuentran facultadas también para diseñar productos de jubilación para los afiliados pasivos.

FINANCIACIÓN

El porcentaje de la aportación obligatoria del asalariado es del 10% de su salario para el régimen de vejez más el coste adicional para cubrir las primas del seguro de muerte e invalidez y los gastos de la administradora determinados libremente. La prima promedio cobrada por las compañías de seguros ascendió en junio de 2002 a 1,27% de la remuneración asegurable del afiliado.Tampoco en el sistema privado está prevista una aportación obligatoria por parte de la empresa.

Los afiliados dependientes o independientes, los empleadores y terceras personas pueden realizar aportaciones voluntarias a favor del afiliado con fines previsionales, que se contabilizan separadamente de los obligatorios en la Libreta de Capitalización y son inembargables. Cuando se realizan sin fines previsionales sólo pueden ser efectuadas por los afiliados que registren un mínimo de cinco años de incorporación al *SPP* o que, alternativamente, cuenten con 50 años de edad.

En el primer caso, el afiliado puede retirar las aportaciones de una sola vez y por la cuantía que exceda lo necesario para alcanzar la jubilación anticipada; en el segundo caso, el afiliado puede retirar una parte o la totalidad de los fondos hasta tres veces por año.

Además de la posibilidad para el empleador de realizar aportaciones voluntarias con fin previsional para todos sus trabajadores, puede también efectuar aportaciones de carácter específico, en cualquier período, para el retiro o adelanto de la jubilación de un trabajador.

En el caso de los trabajadores dependientes, los empleadores tienen la obligación de actuar como agentes retenedores y pagadores. En lo que respecta a los trabajadores independientes, el pago de las aportaciones previsionales corre por cuenta propia y debe realizarse de acuerdo a la frecuencia establecida en el Convenio de Pago suscrito con la administradora.

La regulación de niveles mínimos y máximos se aplica también en la legislación peruana, la cual establece que la rentabilidad real anual de los últimos 12 meses que obtengan los fondos de pensiones no debe ser inferior a la cifra menor entre la rentabilidad real promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos de pensiones menos 2,5 puntos porcentuales y el 25% de de dicho promedio.

Cuando la rentabilidad del fondo de pensiones no satisfaga la rentabilidad mínima, la administradora debe compensar el déficit con los recursos provenientes del encaje legal, cuya cuantía debe ser el 1% del fondo de pensiones. La Superintendencia queda facultada para modificar dicho porcentaje.

En caso de que estos recursos no sean suficientes, la administradora debe aportar al fondo de pensiones las garantías bancarias exigidas o, en su defecto, los recursos propios hasta alcanzar la rentabilidad mínima.

Los bonos de reconocimiento se conocen por su año de creación, el Bono 92 corresponde a aquellos que se afiliaron al sistema privado y habían realizado 48 aportes al mismo sistema entre el 6-12-1982 y el 5-12-1992, mientras que el Bono 96 se adjudica a los afiliados al sistema entre el 6-11-1996 y el 31-12-1997 y que hayan realizado 48 aportes entre el 1-01-1987 y el 31-12-1996.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La legislación vigente establece que las *AFP* deben invertir los fondos de pensiones en instrumentos financieros que cuenten con la clasificación de riesgo de dos empresas clasificadoras de riesgo independientes entre sí. Cada AFP administrará un único fondo de pensiones que debe invertirse en los siguientes instrumentos financieros:

- Valores emitidos por el Gobierno Central o por el Banco Central de Reserva;
- Depósitos a plazo, títulos representativos de captaciones por parte de empresas del sistema financiero, instrumentos de corto plazo y operaciones de reporte;
- Bonos emitidos normales o subordinados por empresas del sistema financiero y aseguradoras;
- Instrumentos de inversión emitidos para el financiamiento hipotecario por empresas bancarias o financieras, sus subsidiarias u otras instituciones;
- Bonos emitidos por personas jurídicas de derecho privado no pertenecientes al sistema financiero;
- Acciones y valores representativos de derechos sobre acciones en depósito inscritos en la Bolsa de Valores, así como certificados de suscripción preferente;

- ❖ Productos derivados de valores que se negocien en la Bolsa de Valores y operaciones de cobertura de riesgos financieros;
- ❖ Cuotas de participación de los Fondos Mutuos de Inversión en Valores y de los Fondos de Inversión e instrumentos de inversión representativos de activos titulizados, y
- ❖ Otros instrumentos financieros como letras, pagarés, valores mobiliarios, valores extranjeros, etc.

Adicionalmente, la regulación establece límites por emisor y en función de la clase o categoría del valor con porcentajes entre el 2,5 y el 15%, previéndose también límites porcentuales por emisión.

Los valores mobiliarios e instrumentos financieros en los que las *AFP* invierten los fondos de pensiones deben de contar con la clasificación de riesgo realizada por dos empresas Clasificadoras de Riesgo independientes entre sí.

De acuerdo con lo dispuesto legalmente, las AFP deberán poner en conocimiento de la Superintendencia y del público en general, la política de inversiones adoptada para la gestión de la cartera de inversión.

En cada mes la rentabilidad real anualizada de las carteras administradas no debe ser menor a la rentabilidad mínima estipulada en la legislación, para lo cual, las *AFP*, independientemente del encaje obligatorio, deben constituir garantía de cumplimiento, mediante carta fianza bancaria solidaria, incondicional, irrevocable y de realización automática, expedida en favor de la Superintendencia por un banco cuyos depósitos a plazo hayan obtenido una calificación mínima. La cuantía de la garantía bancaria debe equivaler en cada trimestre al 0,5% del valor de la cartera de valores una vez deducido el encaje.

Todos los instrumentos de inversión de los fondos de pensiones deben ser depositados en custodia en una sola institución expresamente autorizada e inscrita en la Superintendencia.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

En primer lugar, a efectos del impuesto de la renta, no están sujetos los incrementos de las remuneraciones estipulados en la ley, ni las aportaciones del empleador, como tampoco los bonos de reconocimiento.

Los rendimientos de las inversiones de los fondos de pensiones no constituyen renta para las administradoras. Están también exentos toda clase de rendimientos del fondo de pensiones en sí, además de las del fondo complementario y las del fondo de longevidad.

Las normas tributarias declaran libres de impuestos, de tasas y contribuciones a las transferencias de valores mobiliarios para el fondo de pensiones, para el fondo

complementario y para el fondo de longevidad, tanto en su calidad de compradores como de vendedores.

Por su parte, el patrimonio del fondo de pensiones, del complementario y del de longevidad y las operaciones que se realicen con cargo a éstos, se encuentran exentas de todo tributo creado o por crearse, inclusive de aquellos que requieren de norma exoneratoria expresa.

Las exenciones de impuestos se extienden a las cuentas individuales de capitalización de cada trabajador.

Si al producirse el fallecimiento de un afiliado activo, éste registrase aportaciones voluntarias sin fin previsional en su cuenta individual de capitalización, éstos formarán parte de la masa hereditaria a ser entregada y no serán tomados en cuenta para efectos del otorgamiento de pensiones de sobrevivencia.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Las administradoras de fondos de pensiones son personas jurídicas constituidas como sociedades anónimas y se rigen por la Ley (su Reglamento) las normas complementarias que mediante resoluciones de carácter general dicte la Superintendencia, y supletoriamente, por la Ley General de Sociedades y por las disposiciones del derecho común.

Las *AFP* tienen como objeto exclusivo administrar un fondo denominado *Fondo de Pensiones*, bajo la modalidad de *Cuentas Individuales de Capitalización* -CIC -y otorgar las prestaciones de Jubilación, Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio.

De conformidad con lo dispuesto legalmente, constituyen actividades complementarias admisibles aquellas que, a criterio de la Superintendencia, se encuentran vinculadas y contribuyen directamente al objeto social, sin desvirtuarlo. La Superintendencia autorizará la realización de dichas actividades y las condiciones en las que se puedan desarrollar.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo respectivo de la Ley, el capital social mínimo con el que debe constituirse y operar una administradora de fondos de pensiones es de quinientos mil nuevos soles, el cual debe ser suscrito íntegramente y totalmente desembolsado en efectivo al momento de su constitución.

La suma indicada en el párrafo anterior es de valor constante y se actualiza anualmente al cierre de cada ejercicio y en función del Índice de Precios al Consumo para Lima Metropolitana que publica periódicamente el *Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI-* o el indicador que lo sustituya. La actualización anual del capital social debe efectuarse necesariamente en efectivo y dentro del mes de enero de cada año.

La Superintendencia, con la exclusiva finalidad de proteger los derechos de los afiliados, podrá exigir individualmente a las administradoras que aumenten su capital

social mediante aportaciones dinerarias, de acuerdo a los requerimientos de su operación y en función de la magnitud de los servicios y prestaciones que administre.

El patrimonio que respalda las operaciones de las administradoras deberá mantenerse en una suma cuando menos igual al capital social mínimo exigido por la Ley. En caso de que el patrimonio se reduzca por debajo del indicado límite, deberá ser resarcido mediante aumento del capital social mediante aportaciones en efectivo, en el plazo de 30 días a partir del cierre del balance del mes en el que se produzca tal situación.

La legislación prohíbe que las empresas bancarias, financieras o de seguros; el Instituto Peruano de Seguridad Social; la Oficina de Normalización Previsional, las cajas de ahorro y crédito; las entidades que brindan servicios de custodia o custodia física de valores; las empresas clasificadoras de riesgo y otras más participen en el capital de las administradoras.

Para organizar una AFP se requiere obtener de la Superintendencia el correspondiente Certificado de Organización, que será otorgado cuando los organizadores sigan el procedimiento establecido en el presente subcapítulo.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Superintendencia de Banca y Seguros - SBS -* es el organismo encargado de la regulación y supervisión de los Sistemas Financiero, de Seguros y, a partir del 25 de julio del 2000, del *Sistema Privado de Pensiones - SPP -*. Su objetivo primordial es preservar los intereses de los depositantes, de los asegurados y de los afiliados al SPP.

La Superintendencia fue creada el 23 de mayo de 1931 bajo la denominación de Superintendencia de Bancos y es una institución de derecho público cuya autonomía funcional está reconocida por la Constitución Política del Perú. Sus objetivos, funciones y atribuciones están establecidos en la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros

La misión de la Superintendencia es proteger los intereses de los depositantes, asegurados y afiliados al sistema privado de pensiones, preservando la solidez e integridad de los sistemas financiero, de seguros y privado de pensiones.

Se inscriben obligatoriamente en el Registro de la Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones todas las personas naturales, las personas jurídicas, los valores y los actos que establecen las normas legales y administrativas sobre la materia, existiendo para el efecto más de diez registros diferentes, verbigracia, el de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; el de empresas clasificadoras de riesgo; el de empresas de seguros; el de instituciones de custodia o guarda física de valores; el de empresas que prestan servicios de valoración de activos, etc.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

En junio de 2002 el número de afiliados al sistema privado de pensiones era de casi 2,9 millones y el de cotizantes de 1,2 millones, representando un 77% de todo el sistema, y el público un 23% aproximadamente. Los activos de los fondos de pensiones significaron, en 1999, el 4,3% del PIB y según estimaciones se espera que en 2005 alcancen el 8,9 y el 18,9% en 2015[18], cifras relativamente muy importantes para la economía peruana.

Las estimaciones para el año 1988 de la deuda pensional implícita arrojaban una cifra del 44,5% del PIB y debido a que la regulación legal sobre el bono de reconocimiento ha sido relativamente restrictiva, parece que su incidencia fiscal representaba el 0,2% del PIB el mismo año, aunque otros autores cifran la primera en un 37% y la segunda en un 3% respectivamente[19].

A finales del año 2000 empezó a ser evaluada una propuesta legislativa para reformar el sistema. El proyecto final contempla, entre otras, las siguientes modificaciones: la creación de dos tipos de fondos, con niveles de riesgo diferentes; la gratuidad del traspaso y la adición a la lista de instrumentos de inversión de aquellos relacionados con el financiamiento de proyectos de infraestructura, concesiones, vivienda, explotación de recursos naturales, etc.

Así, el 28 de diciembre de 2001 fue promulgada la Ley N° 27617, que tiene por finalidad mejorar las condiciones para los afiliados al sistema privado, en especial de aquellos en edad cercana a la jubilación. Con relación al bono de reconocimiento, la nueva Ley elimina el requisito de haber cotizado los seis meses previos al ingreso al sistema para tener derecho a éste y crea el bono de reconocimiento 2001 con características similares a los bonos de los años 1992 y 1996.

Habida cuenta que sólo le ha sido otorgado el bono de reconocimiento a una minoría de los que tendrían derecho a él - el 11% de los afiliados en 1998 - se espera que esta medida contribuya a fortalecer el sistema.

[18] Ver: Corona, P.; *Régimen Previsional de Ahorro y Capitalización Individual - Experiencia Latinoamericana y su Implicancia Económica*, FIAP, www.fiap.org.

[19] Ver: Mesa-Lago, C.; *Estudio comparativo de los costos fiscales de ocho reformas de pensiones en América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile, www.cepal.org <http://www.cepal.org/>.

1.2.7. URUGUAY

Uruguay ha sido en América Latina uno de los países más avanzados en la introducción y posterior desarrollo del sistema público de seguridad social - por ejemplo la implantación de la Ley Madre que estableció jubilaciones no contributivas para las madres por el solo hecho de serlo - pero a raíz del creciente déficit del sistema, con un deuda previsional implícita del 289,4% del PIB en 1998 y con un coste anual superior al 15% del PIB se vio compelido a realizar una reforma en 1996 después de lograr un consenso sobre el particular los cuatro partidos políticos principales.

Uruguay se decantó por un sistema denominado *mixto integrador* de pensiones públicas y privadas. Se trata de un sistema *sui géneris*, porque pese a que a los mayores de 40 de años se les concedió la opción - con un plazo de 6 meses - de afiliarse al sistema privado y los menores de 40 años y los incorporados posteriormente al mercado laboral están obligados a ello, la pertenencia práctica se establece en función de tres niveles o franjas salariales en valores constantes de 1996, a saber:

- El 1er nivel comprende a todos los afiliados con asignaciones computables mensuales de hasta $5.000 pesos - valor nominal 1/02/03 $10.908 - y está adscrito al régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional,
- El 2º nivel compre el tramo entre $5.000 -15,000 pesos - valores nominales a 1/02/03 $10.908-16.362 de asignación mensual computable y corresponde al régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, y
- El 3er nivel a partir de $15.000 pesos mensuales de asignaciones computables - valor nominal a 1/02/03 $16.362 - corresponde al del ahorro voluntario al sistema.

Pero como se verá al explicar las fuentes de financiación de cada sistema, en este aspecto no existe una total delimitación porque tanto las aportaciones de las empresas como una parte de los personales del sistema privado se destinan al sistema público en función de rangos salariales, de tal manera que en muchos casos se satisfacen contribuciones y otorgan prestaciones en forma combinada.

En efecto, en la medida en que la Ley toma en cuenta la totalidad de los ingresos individuales, todos los trabajadores afiliados al *Banco de Previsión Social* se encuentran comprendidos en el régimen de reparto, ya sea porque sus ingresos mensuales son inferiores a $5.000 nominales o porque aunque perciban ingresos mensuales superiores a $5.000 pesos, están afectados simultáneamente por los dos regímenes, el de reparto y el de capitalización individual. De esta forma los dos regímenes a la vez que se complementan, se integran en un único sistema.

En otras palabras, se podría definir como un sistema único con dos regímenes pensionales diferentes, más aún si tomamos en cuenta que las cotizaciones son recaudadas por el sistema público.

Las dos instituciones que integran el nuevo sistema son el *Banco de Previsión Social -BPS-*, responsable del régimen público de reparto y prestación definida calificado de Solidaridad Integeneracional, y las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional - una de ellas es propiedad de entidades públicas estatales - a cuyo cargo está el sistema privado de aportación definida y capitalización individual denominado de Ahorro Individual Obligatorio, en conjunción con las compañías de seguros[20].

1.2.7.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera Ley fue promulgada en 1829, la cual fue complementada sucesivamente hasta 1934 por nuevas leyes. En 1995 se expidió la Ley N°16.713, cuya entrada en vigor fue el 1° de abril de 1996 y la cual implica una profunda reforma.

TIPO DE PROGRAMA

El nuevo sistema público de pensiones sigue siendo de reparto y recibe financiación de los afiliados y empresas del sistema privado, al existir prácticamente una doble afiliación en muchos casos.

COBERTURA

A los afiliados que optaron por el nuevo sistema privado se les aplica íntegramente dicho régimen. En caso contrario, quedan cubiertos durante el resto de su vida laboral por el llamado régimen de transición, o sea, por el régimen anterior de reparto, administrado por el Banco de Previsión Social, con algunas modificaciones introducidas por la nueva Ley referidas a la edad mínima de jubilación para las mujeres, el mínimo de años de servicio, el período y forma de cálculo del sueldo básico jubilatorio, las nuevas tasas o porcentajes para determinar el valor de la pensión y los nuevos mínimos de jubilación y pensión, que se detallan más adelante.

En principio no fueron incluidos en el nuevo sistema los afiliados a cinco organismos de previsión: la Caja Bancaria de Jubilaciones y Pensiones; la Caja Notarial; la Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Profesionales Universitarios y los Servicios de Retiros y Pensiones Militares y Policiales, aunque el poder ejecutivo fue facultado por la Ley para someter, antes del 1°de enero de 1997, a consideración del Poder Legislativo la adecuación de los regímenes de esas cinco instituciones al nuevo sistema previsional.

[20] Ver: Berchesi, J. (2002); *El Sistema de Previsión Social en Uruguay,* www.fiap.org y Ramos, J. (2002) *Social Security in Uruguay,* Montevideo, así como Banco de Previsión Social, (2003) *Principales Aspectos de la Ley 16.713*, www.bps.gub.uy.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para acceder a la jubilación normal se requieren 35 años de servicios reconocidos o registrados - total de años cotizados más aquellos bonificados por trabajos en ocupaciones peligrosas, por requerir mayores esfuerzos y en la actividad docente - y haber cumplido la edad mínima de 60 años para hombres y mujeres a partir de 2001, habiéndose equiparado paulatinamente las edades, antes diferentes, para los ambos sexos.

Para acceder a la pensión por edad avanzada es necesario haber cumplido 70 años de edad y tener 15 años de servicios registrados.

Las pensiones a favor de sobrevivientes se reconocen tanto a las viudas - siempre y cuando sus ingresos mensuales no superen los $ 15.000 pesos en términos constantes -como a los hijos solteros menores de 21 años de edad o a los mayores de dicha edad si son incapacitados para todo trabajo.

Respecto a las pensiones por invalidez o incapacidad absoluta y permanente para ejercer cualquier trabajo, la legislación exige por lo menos dos años de servicios reconocidos con seis meses previos a la fecha de la incapacidad.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

El vocablo *jubilación* en la legislación uruguaya se refiere tanto a la prestación en caso de vejez, incluyendo la denominada de edad avanzada, como a la de invalidez. Para el cálculo de la cuantía se determina el sueldo básico jubilatorio definido como el promedio de los ingresos actualizados durante los últimos 10 años registrados en la llamada historia laboral, cuyo cómputo incumbe en los dos sistemas al Banco de Previsión Social. Caso de ser más favorable para el trabajador se toman en cuenta los 20 mejores años de ingresos actualizados.

La jubilación común es a los 60 años de edad si se han cumplido los requisitos de años de servicios reconocidos, siendo la cuantía mínima de la pensión el equivalente al 50% del sueldo básico jubilatorio, más un 0,5% por cada año adicional a los 35 mencionados, con un tope de 2,5%. Para estimular la jubilación postergada, si ésta se produce habiendo cumplido los requisitos después de los 60 años de edad, su valor se incrementa en un 3% del sueldo básico jubilatorio por cada año con un tope del 30%, con lo cual la pensión puede llegar hasta un 82,5% de dicho sueldo. En el caso de no haberse cumplido los requisitos o causal jubilatoria el incremento adicional se reduce al 2% por año. A esta pensión se añade la proveniente del ahorro individual, la cual no tiene topes.

Existen topes máximos, expresados en cifras absolutas, para las pensiones reconocidas por el sistema público tanto a aquellos mayores de 40 años que no optaron por acogerse al sistema privado, como también para aquellos menores de 40 años que ejercieron la opción de acogerse.

La pensión por edad avanzada equivale al 50% del sueldo básico jubilatorio, más un 1% por cada año de servicio que exceda el mínimo de 15 años de servicios, hasta completar un máximo del 64% del sueldo básico jubilatorio. Esta jubilación es incompatible con cualquier otra jubilación, retiro o subsidio transitorio, salvo la jubilación proveniente del Ahorro Individual Obligatorio.

La nueva Ley estableció para los jubilados en calidad de trabajadores independientes con ingresos inferiores a $1.245 pesos, el derecho a la cuota mutual reconocida por el Banco de Previsión Social.

Con relación a las pensiones en favor de sobrevivientes, a las viudas o divorciadas les corresponde el 75% de la pensión básica cuando exista un núcleo familiar o con hijos no integrantes del mismo, porcentaje que se reduce al 66%, si se trata exclusivamente de la viuda o viudo o hijos del causante. A las viudas o viudos sólos les corresponde un 50%.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización para el trabajador es del 15% del sueldo básico jubilatorio, dividéndose la aportación total entre el sistema público y el privado en función de tres rangos o niveles salariales mensuales fijados inicialmente en las escalas de hasta $5.000, el primer nivel, de $5.000-15.000 el segundo y más de $15.000 el tercero, cifras expresadas en valores constantes de 1995 y que se reajustan según la variación del índice medio de salarios.

El primer nivel corresponde al régimen de reparto administrado, el segundo nivel al régimen de capitalización individual o ahorro individual obligatorio y el llamado tercer nivel, al no tener un régimen de cobertura específico, es simplemente el techo o límite superior del segundo para el ahorro obligatorio, pero el trabajador tiene la libertad de ahorrar más.

Los ingresos individuales que se toman en cuenta son aquellos que constituyen asignaciones computables, es decir, que constituyen materia gravada por las contribuciones especiales de Seguridad Social.

La tasa de cotización de la empresa o empleador es del 12,5% con un tope igual al del segundo nivel salarial anteriormente explicado y se destina en su totalidad al régimen público.

En el caso que por cualquier motivo los ingresos del trabajador varíen de un mes a otro, puede ocurrir que en algunos meses el trabajador esté comprendido exclusivamente en el régimen de reparto y en otros meses, porque sus ingresos superan el límite del primer nivel,sea cubierto por ambos regímenes.

Existe también la posibilidad de que los trabajadores cuyos ingresos individuales no superen mensualmente la suma de $5.000 pesos, opten por ahorrar la mitad de su aporte jubilatorio al sistema de ahorro individual, según se explica más adelante en el apartado pertinente.

El sistema previsional en su conjunto,o sea, ambos regímenes, cubre los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia, con prestaciones del régimen de reparto o de ambos regímenes a la vez si el trabajador estuvo comprendido aunque sólo sea en parte de su vida laboral en el régimen de ahorro.

1.2.7.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La Ley 16713 de 3 de septiembre de 1995, con algunas modificaciones posteriores forma el marco legal del sistema privado de pensiones actual. Aunque en 1984 se promulgó una ley autorizando la constitución de administradoras de fondos complementarios de previsión todo parece indicar que no tuvieron desarrollo.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Dado su carácter obligatorio, no existe esta figura jurídica en el sistema de pensiones público y privado obligatorio.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los requisitos para tener acceso a las prestaciones coinciden, en términos generales y por mandato legal, con las del sistema público al ser parte integrante del mismo. El ahorro acumulado del trabajador no puede ser retirado de la administradora, salvo para transferirlo a otra administradora o a la empresa aseguradora de libre elección por parte del afiliado. La aseguradora es la responsable final del pago de las correspondientes prestaciones en caso de jubilación, invalidez o muerte. Los ahorros voluntarios del afiliado y los provenientes de los depósitos convenidos - aportaciones voluntarias de las empresas - son transferidos a la aseguradora si el interesado así lo dispone.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

El nuevo sistema comprende obligatoriamente a todas las personas menores de 40 años de edad el 1° de abril de 1996 - sin afectar a quienes ya habían reunido los requisitos para acceder a una pensión hasta el 31 de diciembre de 1996 - así como a todos los incorporados posteriormente y por primera vez, cualesquiera que sea su edad, al mercado de trabajo dentro de las actividades laborales estipuladas por el Banco de Previsión Social.

Además, quienes el 1º de abril de 1996 tuviesen 40 ó más años de edad, tuvieron la opción durante seis meses de acogerse al sistema privado o permanecer en el antiguo con importantes modificaciones previstas en el régimen de transición.

Los afiliados activos del Banco de Previsión Social que tenían causal jubilatoria - requisitos cumplidos para acceder a prestaciones no sólo de vejez - el 31 de diciembre de 1996, pudieron optar por el nuevo sistema o quedar amparados en el régimen de transición.

Los afiliados pueden elegir libremente la administradora de su preferencia, pero sólo pueden adherirse a una sóla, aunque estén en situación de pluriempleo. En caso de no hacerlo será el Banco de Previsión el que le asigne una administradora.

Un instrumento fundamental para la administración de todo el sistema es el Registro de la Historia Laboral, por el que se llevará un registro individual de cada trabajador con toda la información del tiempo de servicios, ingresos computables y aportaciones, al que el trabajador tendrá acceso cuando lo solicite.

Todo afiliado tiene derecho a cambiar de administradora. Este derecho de traspaso no podrá ejercerse más de dos veces por año, siempre que se registren al menos seis meses de aportaciones en la administradora que se abandona.

La propiedad del inembargable Fondo de Ahorro Previsional es de los afiliados.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Una vez reunidos los requisitos en el régimen de reparto se cumplen también automáticamente en el régimen de ahorro. Las prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia, con cargo al régimen de ahorro, se originan por las mismas causas que en el régimen de reparto.

Tanto la prestación de jubilación común como la prestación por edad avanzada en el régimen de ahorro se determinan en función del capital acumulado en la respectiva cuenta de ahorro individual, de la tasa de interés técnico que por dicho capital pague la empresa aseguradora y por la expectativa de vida del afiliado medida de acuerdo a tablas generales determinadas por el Banco Central del Uruguay, para las cuáles la única distinción admitida es en base al sexo del afiliado. Esto significa que esta jubilación no tenga topes: cuanto más se ahorre mayor será la jubilación.

El nuevo sistema no contempla la emisión de bonos de reconocimiento.

En el régimen de ahorro todas las prestaciones no son pagadas por las administradoras, sino por empresas aseguradoras que actúen en el ramo de seguros de vida y estén autorizadas para funcionar dentro del sistema. Estas empresas pueden ser de propiedad estatal, como lo es el Banco de Seguros del Estado.

De esta forma, tanto en el régimen de reparto como en el régimen de ahorro, la Ley estimula el retiro a mayor edad, resultando estimulado el régimen de ahorro por una doble vía: por la menor expectativa de vida correspondiente a una mayor edad de retiro y por el mayor tiempo de acumulación de ahorro.

Dicho de otra forma, para acceder a la jubilación por el régimen de ahorro no se requiere que los años de servicios mínimos se cumplan necesariamente aportando a este régimen, basta con que se hayan computado y registrado en el régimen de reparto.

Las prestaciones de la jubilación por incapacidad total para todo trabajo, del subsidio transitorio por incapacidad parcial y de las pensiones de sobrevivencia por fallecimiento del afiliado en actividad o en goce de las prestaciones indicadas en este párrafo, se cubren en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio por un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento que debe ser contratado por la administradora para todos sus afiliados. A falta o defecto de este seguro la propia aseguradora es la responsable de realizar la cobertura de esas prestaciones.

El seguro contratado en el régimen privado para asegurar la incapacidad total debe contemplar una prestación equivalente al 45% del promedio mensual de las asignacionales computables actualizadas durante los últimos 10 años o un periodo inferior si procede.

FINANCIACIÓN

Obligatoriamente, en el régimen de capitalización individual, el trabajador debe aportar el 15% sobre el tramo de sus ingresos comprendidos en el segundo nivel, aportaciones que son recaudadas y asignadas por el Banco de Previsión Social. Los ahorros voluntarios al sistema privado se realizan una vez agotado el 2º nivel. Los ingresos individuales computables para tal fin son los mismos definidos para la cotización a la Seguridad Social.

Como ya se mencionó puede ocurrir que en algunos meses el trabajador cubierto por uno o dos regímenes La ley les concede a los trabajadores cuyos ingresos individuales no superen mensualmente la suma de $5.000 pesos, de optar por ahorrar el 50% de su cotización en el sistema privado y contribuir sólo con el otro 50% al régimen de reparto.

A los trabajadores que ejerzan esta opción, la Ley les concede una bonificación consistente en multiplicar por 1,5 el salario computable o pensionable para el sistema de reparto, con un tope para el resultado de esta multiplicación, fijado en la suma de $5.000. De esta forma, los ingresos computables para las prestaciones en el sistema de reparto no se reducen al 50%, sino solamente al 75%.

No obstante, los trabajadores que ejerzan esta opción quedan de por vida vinculados simultáneamente a los dos regímenes, ya sea porque sus ingresos son siempre inferiores a $5.000 o porque si los exceden cotizan automáticamente en el segundo nivel correspondiente al ahorro obligatorio.

Para evitar que los trabajadores usuarios de dicha opción vean disminuída su capacidad de ahorro, porque al haber mejorado sus ingresos han pasado a ser parte del segundo nivel, la Ley les aplica un régimen especial, mediante el cual aún cuando sus ingresos superen los $5.000 pero siempre que no excedan de $7.500 mensuales, se les permite ahorrar el máximo posible.Es decir, también sobre la base de cotización del primer nivel, sobre la suma de $2.500 mensuales. Por el saldo de sus asignaciones computables, una vez restadas del total de las mismas la suma de

$2.500, aportarán al régimen de reparto, computándose también los ingresos por los que se aporta a este último régimen multiplicados por el factor 1,5 con el límite de $5.000 antes referido.

Al mismo régimen están sujetos los trabajadores que al inicio de su incorporación a los regímenes percibían asignaciones computables comprendidas entre los $5.000 y los $7.500.

Conviene destacar que en el caso de un único empleo o de múltiple empleo el trabajador sólo está obligado a ahorrar su aporte personal jubilatorio correspondiente al tramo de sus ingresos individuales comprendidos en el régimen de ahorro y hasta los $15.000 de ingresos; por encima de esa cantidad no está obligado a ahorrar aun cuando por tener múltiple empleo se le haya descontado y retenido por el conjunto de sus empleadores una aportación de jubilación mayor. Toda la recaudación de las aportaciones jubilatorias será realizada por el Banco de Previsión Social, que luego asignará los importes que correspondan al fondo solidario y a la cuenta de ahorro individual del afiliado.

Mediante la figura del depósito convenido, de carácter único o periódico, cualquier persona física o jurídica puede efectuar aportaciones a nombre del afiliado. Estos depósitos deben haberse celebrado en contratos por escrito

Los ahorros de los afiliados una vez recibidos por la administradora se convierten en Unidades Reajustables al valor correspondiente al mes de su recepción.

Las administradoras son responsables de que la tasa de rentabilidad real del respectivo Fondo de Ahorro Previsional, no sea inferior a la tasa de rentabilidad mínima anual del régimen, la que se determinará en forma mensual. La tasa de rentabilidad mínima anual promedio del régimen es la menor entre el 2% anual y la tasa de rentabilidad real promedio del régimen menos dos puntos porcentuales.

En cada Administradora, como parte del Fondo de Ahorro Previsional, debe haber un Fondo de Fluctuación de Rentabilidad expresado en unidades reajustables con el objeto de garantizar la tasa de rentabilidad real mínima referida. El Fondo de Fluctuación de Rentabilidad se forma con el exceso de rentabilidad positiva del Fondo de Ahorro Previsional hasta determinados porcentajes, a partir de los cuáles debe repartirse el excedente entre todos los afiliados.

Cuando la tasa de rentabilidad del Fondo de Ahorro Previsional fuere, en un mes dado, inferior a la tasa de rentabilidad real mínima del régimen y esta diferencia no pudiere ser cubierta con el respectivo Fondo de Fluctuación de Rentabilidad, la Administradora deberá aplicar los recursos de la Reserva Especial a tal efecto. Si aplicados totalmente los recursos de la Reserva Especial, no se pudiera completar la deficiencia de rentabilidad, la Administradora deberá recomponer la rentabilidad mínima y la reserva especial. De no hacerlo dentro del plazo de quince días, la Administradora se disolverá de pleno derecho y será liquidada por el Banco Cen-

tral del Uruguay, debiendo también en este caso los ahorradores determinar a que otra administradora se transferirán sus fondos acumulados.

Una vez agotados todos los mecanismos legales, en última instancia es el Estado quien garantiza la obtención de la rentabilidad mínima.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

El patrimonio de la administradora del fondo de ahorro previsional es totalmente independiente del Fondo de Ahorro Previsional que administra que es propiedad de los afiliados y declarado inembargable por la Ley. La contabilidad del Fondo se deberá llevar en forma totalmente separada de la de la Administradora.

Las Administradoras podrán invertir los recursos del Fondo de Ahorro Previsional en:

- Valores emitidos por el Estado uruguayo, hasta el 60% del total de activos;
- Valores emitidos por el Banco Hipotecario del Uruguay en instrumentos de regulación monetaria emitidos por el Banco Central del Uruguay, hasta el 30%;
- Depósitos a plazo en moneda nacional o extranjera en instituciones de intermediación financiera, hasta el 30%;
- Valores emitidos por empresas públicas o privadas uruguayas, valores o cuotapartes de fondos de inversión uruguayos que coticen en algún mercado formal, hasta el 25%;
- Valores representativos de inversiones inmobiliarias, industriales, forestales debidamente garantizadas según la reglamentación del Banco Central del Uruguay, hasta el 20%, y
- Colocaciones en instituciones públicas o privadas, garantizadas por las mismas, hasta el 15%.

Los títulos representativos de dichas inversiones deberán estar depositados en custodia en una sola institución autorizada por el Banco Central o en esta misma institución oficial. La Reserva Especial deberá ser invertida en los mismos instrumentos autorizados para el Fondo de Ahorro Previsional y con iguales limitaciones, siendo también inembargables los bienes y derechos que la componen.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto los depósitos convenidos con las empresas o terceras personas como las remuneraciones que excedan las bases de cotización, son deducibles del correspondiente impuesto. Los fondos de ahorro previsional no están sujetos al impuesto de patrimonio de las personas.

Las pensiones son gravables y aparentemente las aportaciones son deducibles también para el trabajador.

Por otra parte, la constitución de las administradoras y los posteriores aumentos de capital están exentos de todo tributo, como lo están las respectivas primas de seguros para cubrir los riesgos de muerte, sobrevivencia e invalidez.

ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES

Los Fondos de Ahorro Previsional Obligatorio son administrados por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional, con objeto social exclusivo. Su capital mínimo inicial debe ser de 60.000 Unidades Reajustables representado en acciones nominativas más una reserva especial del 20% del capital, o si resulta mayor, del 2% del Fondo de Ahorro Previsional que administra, excluídas las inversiones en títulos emitidos por el Estado. Cuando por cualquier circunstancia el patrimonio de la administradora se reduce del mínimo exigido, deberá ser reintegrado en un plazo máximo de 3 meses, en cuyo defecto la Administradora se disuelve y liquida por el Banco Central del Uruguay. En este caso cada afiliado decidirá a que otra administradora se transfieren sus fondos acumulados.

El Banco de Previsión Social, el Banco de la República Oriental del Uruguay, el Banco Hipotecario del Uruguay y el Banco de Seguros del Estado, actuando conjunta o separadamente podrán formar Administradoras, de las cuáles serán propietarios, pero una de dichas Administradoras deberá, obligatoriamente, constituirse por el Banco de Previsión Social, sólo o conjuntamente con las entidades mencionadas.

Éstas requieren autorización administrativa del Poder Ejecutivo con informe previo del Banco Central del Uruguay, la cual se conceda o no en función de la solvencia y capacidad técnica de los solicitantes, así como de oportunidad por la realidad del mercado.

Las Administradoras sólo pueden administrar un único Fondo de Ahorro Previsional, debiendo llevar su propia contabilidad completamente separada de la del respectivo Fondo.

Las Administradoras deberán mantener en sus oficinas, en un lugar claramente visible para el público, como mínimo, información escrita y actualizada sobre los antecedentes de la institución, indicando el nombre y apellido de sus directores, administradores, gerentes y síndicos; el balance general del último ejercicio, estados de resultados y de distribución de utilidades; el valor del fondo de ahorro previsional, del fondo de fluctuación de rentabilidad y de la reserva especial, así como el régimen e importe de las comisiones vigentes y la composición de la cartera de inversiones del fondo de ahorro previsional y nombre de las entidades depositarias de los títulos y de las empresas aseguradoras, en donde se hubiera contratado el seguro de los riesgos de invalidez y de fallecimiento en actividad.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

El control del funcionamiento de las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional en todos sus aspectos, y el de las empresas aseguradoras está a cargo del

Banco Central del Uruguay y de la Superintendencia de Seguros y Reaseguros dependiente del mismo banco emisor.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Según estadísticas elaboradas por el Banco de Previsión Social para la reforma del sistema en 1996, de 1,25 millones de población ocupada, unos novecientos treinta mil eran aportantes del sistema público y unos cien mil de otros sistemas de previsión. De los aportantes al Banco, unos sesenta mil podrían aportar en razón de sus ingresos superiores al primer nivel, alrededor de cuatrocientos noventa y cuatro mil menores de 40 años y los mayores de tal edad podrían ahorrar la mitad según las disposiciones explicadas.

En función de los niveles salariales establecidos, un 88,9% tenían ingresos inferiores a $5.000 pesos mensuales. Entre los afiliados al sistema público con ingresos superiores a $5.000, un 42% era menor de 40 años.

Según estimaciones recientes, el sistema privado cuenta actualmente con unos seiscientos veinte mil afiliados.

En 1999, los activos de los fondos de pensiones equivalieron al 2,7% del PIB, llegando a casi el 5,0% en 2001 y al 6,62% del mismo en 2002, siendo la estimación para 2012 de un 14% del PIB. Aunque el desarrollo es importante, de todas formas son cifras modestas en comparación con otros sistemas latinoamericanos y que tienen su explicación en el poco radio de acción que permite al sistema público de pensiones.

Según el estudio ya mencionado de Mesa-Lago[21], a largo plazo el déficit del sistema público convergerá a una cifra cercana al 1% del PIB, que contrastará fuertemente con la situación sin reforma, en la que se proyectaba un déficit creciente, que alcanzaría a un 8% del PIB al cabo de 40 años. De ahí se deduce una estimación mínima de la reducción del déficit de largo plazo equivalente a cinco puntos del PIB medida en 1996 y a 7% medida en el 2035.

Entre los proyectos de mejora se encuentra la reducción del primer nivel de cotización al sistema público de US$ 800 a US$ 500, así como la introducción de un bono pensional y el permitir la jubilación anticipada o diferida.

También se ha discutido la posibilidad de volver a permitir que los mayores de 40 años que en su momento no lo hicieron de adherirse el sistema privado y de extender el mismo sistema a todos aquellos afiliados a regímenes independientes de carácter público, estatal o privado excluidos.

[21] Ver: *Estudio comparativo de los costos fiscales de ocho reformas de pensiones en América Latina*, CEPAL, Santiago de Chile, www.cepal.org.

1.2.8. VENEZUELA

Para el observador externo no es fácil formarse una idea clara sobre el marco legal vigente, tanto para en el sistema público de pensiones como en el privado, porque en los últimos cuatro años se han expedido una serie de medidas legislativas, algunas de las cuáles, además, no han sido reglamentadas a la fecha de escribir esta descripción o son contradictorias entre sí. Por otra parte, tampoco tenemos constancia de que se hayan creado los correspondientes órganos gubernamentales de control y estén operativas las administradoras. Muchos consideran, por ello, que hay una especie de *vacatio legis*.

En diciembre 2001 fue promulgada por la Asamblea Nacional la Ley Órganica del Sistema de Seguridad Social integral y, en el mismo mes y año, la Ley del Subsistema de Pensiones, cuyas disposiciones servirán de base para las siguientes explicaciones.

De todas formas, aunque el marco legal todavía no esté completo, el sistema venezolano de pensiones se halla inmerso en una profunda reestructuración y cambio conceptual, al desplazar hacia el sistema privado de pensiones la financiación total de las prestaciones en caso de vejez, invalidez y muerte, reservándole al Estado más bien una función complementaria para completar y garantizar a través del Fondo de Solidaridad Intergeneracional la llamada pensión mínima vital cuando el Fondo de Capitalización Individual no es suficiente para ello. El Subsistema de Pensiones es único, obligatorio, contributivo y mixto en su configuración, fuentes de financiación y administración.

1.2.8.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley se promulgó en 1940 y la actual legislación data de los años 1966, 1991 y 2001 con la Ley Orgánica de Seguridad Social, la cual sustituye el actual sistema de reparto por cinco regímenes de prestaciones, entre los cuáles se encuentra el de vejez, invalidez y muerte.

TIPO DE PROGRAMA

El sistema vigente actualmente es el de una garantía mínima complementaria de prestación definida y financiada mediante el mecanismo de reparto. Su denominación oficial es la de Régimen de Solidaridad Intergeneracional, cuyos recursos son administrados en fideicomiso y el cual percibe, lo mismo que las Administradoras de Fondos de Pensiones, las cotizaciones que la Ley le asigna a través del Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral.

COBERTURA

La afiliación al subsistema es única y obligatoria e incluye la del sistema privado de pensiones. Se encuentran cubiertos todos los empleados del sector privado y del público, aunque existen excepciones. No obstante, se prevé también la integración

de los futuros trabajadores al servicio del Estado y la posterior inclusión mediante un régimen especial obligatorio de los trabajadores ocasionales, eventuales y del servicio doméstico.

La Ley prohíbe tajantemente la creación de nuevos regímenes de jubilaciones y pensiones para el personal al servicio del Estado.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para tener derecho a la pensión mínima vital, garantizada por el Fondo de Solidaridad Intergeneracional,y en el caso de que los ahorros individuales no sean suficientes para ello, el afiliado debe haber cumplido 60 años de edad y haber realizado en forma continua o discontinua 240 cotizaciones al subsistema. No se consideran para el cálculo de la pensión mínima vital, las aportaciones voluntarias realizadas por el afiliado de conformidad con la Ley.

El Estado reconoce a los antiguos afiliados al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el 100% de las cotizaciones efectuadas tanto por el asegurado como por el empleador al 31 de diciembre de 1999, en concepto de pensión de vejez, para cuyo cálculo serán capitalizadas anualmente con la tasa correspondiente a la variación del Índice de Precios al Consumo del área Metropolitana de Caracas hasta dicha fecha. A partir de ésta devengará el tipo de interés equivalente a la rentabilidad real mínima establecida para los fondos de capitalización gestionado por las administradoras.

Existe también una garantía de pensión de invalidez por parte del Estado para aquellos afiliados no cubiertos por las pólizas de seguros colectivos estipuladas en la Ley para el sistema privado, siempre y cuando hayan sido declarados inválidos y no tengan derecho a la garantía de la pensión mínima de vejez y hayan cotizado durante 60 meses, 24 de los cuáles deben haberse realizado durante los últimos 3 años.

Los afiliados que a la entrada en vigor de la Ley habían cumplido los requisitos de la legislación anterior, tienen derecho a jubilarse en las condiciones establecidas por el régimen antiguo.

CUANTÍA DE LA PENSIÓN

La cuantía de la pensión mínima vital garantizada no debe ser inferior al 50% del salario promedio de cotización al alcanzar 240 cotizaciones, al 60% al reunir 300 cotizaciones y al 70% con 360 cotizaciones.

Si en el momento de exigir el afiliado la pensión de vejez, la cuantía acumulada en su cuenta individual no es suficiente para acceder a un pago periódico igual a la pensión mínima vital, la Administradora de Fondos de Pensiones pagará mensualmente, con cargo a dicha cuenta, una cantidad igual a aquella, hasta agotar su saldo. Una vez agotado, el Fondo de Solidaridad Intergeneracional, abonará mensualmente a favor del afiliado, la respectiva pensión mínima vital hasta su fallecimiento o hasta la extinción de la obligación frente a sus beneficiarios.

Para el cálculo de la pensión de quienes estuvieron afiliados al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y se incorporaron al Subsistema de Pensiones, se suma el denominado *reconocimiento*, es decir, las cotizaciones capitalizadas efectuadas al antiguo régimen, a la cantidad acumulada en la cuenta de capitalización individual. El reconocimiento y sus intereses se hacen efectivos en la cuenta de capitalización individual desde el momento del retiro del afiliado como flujo mensual.

La cuantía de la pensión de invalidez garantizada por el Estado será el equivalente al 60% del salario promedio de cotización.

La pensión mínima vital es incompatible con la percepción de otras pensiones públicas.

FINANCIACIÓN

Según las disposiciones legales, el denominado Fondo de Solidaridad Intergeneracional es un fondo común bajo la modalidad de capitalización colectiva de duración indefinida y cuyo fin es el de completar, si es necesario, la pensión mínima vital, estando previsto que su administración sea encomendada, mediante la suscripción de convenios de fideicomiso a una entidad pública, privada o mixta. El fondo se financia con el 1% de los salarios cotizados al sistema privado en el caso de sueldos inferiores al 4% del salario mínimo y el 2% cuando son superiores, más las aportaciones del Fisco, en los mismos porcentajes, provenientes del Presupuesto Nacional.

Las reservas técnicas, la cartera de inversiones y el margen de solvencia del Fondo de Solidaridad deben ser certificados por actuarios independientes, pero la Ley no especifica ni en que consiste ni cuál método debe ser utilizado para tal fin. Los recursos del fondo deben ser invertidos en los mismos instrumentos autorizados para los fondos de capitalización individual y obtener la rentabilidad que determine la Superintenencia del Subsistema de Pensiones.

1.2.8.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

En 1990, el Código de Trabajo estableció fondos de pensiones complementarias financiados exclusivamente por las empresas. Otra ley de 1998, estipuló un nuevo sistema de pensiones privadas, cerrando el régimen público a nuevas afiliaciones, pero parece no haber tenido aplicación en la práctica. Finalmente, en 1999 se promulgó el Decreto con rango y fuerza de Ley que regula el Subsistema y, en 2001, la Asamblea Nacional promulgó la ya mencionada Ley del Subsistema de Pensiones con varias modificaciones al decreto.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Lo mismo que en los otros países con sistemas de pensiones privados obligatorios, no existe la figura propiamente dicha de promotor de un plan, la legislación tampoco menciona a los promotores de venta.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Están amparados por el subsistema, los trabajadores al servicio del Estado, los miembros activos y en situación de retiro de las Fuerzas Armadas Nacionales y los trabajadores al servicio del Estado actualmente jubilados o pensionados, así como los trabajadores dependientes y no dependientes del sector privado.

Tendrán derecho a percibir una pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido 60 años de edad y acrediten un mínimo 240 cotizaciones.

Los afiliados que no hubiesen alcanzado las 240 cotizaciones necesarias para adquirir el derecho a jubilarse y hayan cumplido 60 años de edad, pueden continuar cotizando hasta cumplir con dicho requisito. A partir de los 65 años, por cada mes de cotización se les computarán dos meses con el fin de adquirir la garantía del Estado.

Los afiliados a los que les faltase cinco años para alcanzar la edad legal de retiro y hubiesen acumulado en su cuenta de capitalización individual el equivalente al 120% o más de la pensión minina vital, pueden pensionarse anticipadamente, pero no tendrán derecho a las pensiones garantizadas por el Estado.

Las personas que no hayan cumplido el mínimo de cotizaciones y la edad de retiro exigidas y sufran de vejez prematura - calificada como tal por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral - tienen derecho a una pensión, no inferior a la pensión mínima vital.

Para tener derecho a una prestación de invalidez, el afiliado deber de haber perdido de forma permanente o de larga duración más de dos tercios de su capacidad para trabajar. El derecho a la garantía del Estado por pensión de invalidez lo adquieren aquellos afiliados inválidos no cubiertos por las pólizas de seguros colectivos estipuladas legalmente.

Para el financiamiento de las pensiones de invalidez e incapacidad parcial, las administradoras deben contratar una póliza de seguros.

La pensión de sobrevivencia se causa por el fallecimiento de un afiliado o de un beneficiario de pensión de vejez o invalidez, teniendo derecho por partes iguales los hijos solteros menores de 18 años que dependan económicamente del causante y los hijos inválidos independientemente de la edad, así como los mayores de 18 años si son estudiantes. También la viuda o persona con la que conviva, el viudo o pareja de hecho de cualquier edad cuando hayan convivido por lo menos los dos últimos años inmediatamente anteriores a la muerte del causante.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Como órgano centralizado para la afiliación a todo el subsistema de pensiones, tanto público como privado, la Ley Órganica de Seguridad Social integral creó el *Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral - SRISSI*, el cual, mediante licitación pública puede ser prestado tanto por empresas privadas, públicas o mixtas.

Dos días después de la afiliación al subsistema, el trabajador está obligado a celebrar el contrato con la Administradora de Fondos de Pensiones, en el cual se regula la relación jurídica y los derechos y obligaciones respectivas de acuerdo con la Ley. La elección de administradora es libre para el afiliado, pero en caso de no seleccionarla el empleador procederá a realizar la afiliación en su nombre.

Por su parte, las administradoras están obligadas a inscribir y garantizar su permanencia a todos los trabajadores que lo soliciten. Los trabajadores no pueden pertenecer a más de una administradora aunque presten sus servicios a varios empleadores. Podrá trasladarse de administradora siempre que haya permanecido en ella por lo menos un año.

Los trabajadores no dependientes podrán ingresar al Subsistema de Pensiones cumpliendo con el requisito de inscripción personal y de sus familiares calificados, ante el Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral.

El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual es patrimonio exclusivo del afiliado, en la proporción de las cotizaciones obligatorias o voluntarias y será inembargable, salvo el caso de los aportaciones voluntarias de libre disposición. Sólo puede ser entregado al afiliado o a los beneficiarios por él designados, al cumplirse los supuestos de procedencia de la pensión respectiva, o cuando el afiliado fallezca antes de cumplir los requisitos de una pensión, bajo las modalidades previstas legalmente.

Los fondos de los afiliados, exceptuando las aportaciones voluntarias, son inembargables y no forman parte de la prenda común de los acreedores de la Administradora de Fondos de Pensiones.

El afiliado, o sus beneficiarios, tendrán derecho dentro del régimen previsto en la Ley, a disponer del saldo de su cuenta de capitalización individual con el fin de constituir una pensión, cuyas modalidades se explicarán en el apartado de prestaciones.

El pago de las pensiones de sobrevivencia, invalidez e incapacidad es efectuado directamente por las compañías de seguros contratadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones, debiendo aportar en su caso, la diferencia que faltare entre el capital necesario para financiar la pensión respectiva y el saldo de la cuenta de capitalización individual. Dicho saldo, correspondiente a la cotización obligatoria será transferido a la compañía aseguradora para completar la prima única de una renta por la pensión correspondiente.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La pensión de vejez en el régimen de capitalización individual se financiará con la cantidad acumulada más la cuantía de la *certificación del reconocimiento* prevista en la ley. Para hacer efectiva la pensión, el afiliado podrá optar por una de las siguientes modalidades:

- Renta vitalicia, es decir, la modalidad mediante la cual el afiliado contrata con una compañía de seguros de su libre elección, domiciliada en el país, el pago de una mensualidad hasta su fallecimiento, transfiriendo todo o parte del saldo de su cuenta de capitalización individual;
- Renta vitalicia diferida, modalidad mediante la cual, el afiliado conviene irrevocablemente con la Administradora de Fondos de Pensiones una pensión temporal nivelada o creciente. Simultáneamente, debe contratar con una compañía de seguros un seguro de renta vitalicia, pagadera a partir del vencimiento de la pensión temporal, y;
- Las demás modalidades autorizadas por la Superintendencia del Subsistema de Pensiones, como son las rentas de anualidades vitalicias variables u otras de similar naturaleza.

El Estado no asumirá responsabilidad alguna por el pago de la pensión mínima vital, cuando el afiliado se acoja a cualesquiera de las modalidades de pensiones de vejez previstas en el párrafo anterior, siempre que la pensión sea igual o superior a la pensión mínima vital.

La pensión de invalidez no puede ser inferior al 60% del salario de cotización, pero llega al 100% en caso de gran invalidez. La cuantía de la pensión de invalidez garantizada por el Estado es igualmente el 60% del salario promedio de cotización.

La cuantía de la pensión a favor de los sobrevivientes equivale al 60% del salario de cotización del afiliado o del 100% de la pensión de invalidez, vejez o incapacidad.

FINANCIACIÓN

La cotización obligatoria incluye tanto la efectuada por la empresa como por parte del trabajador y se calcula sobre el salario normal de los trabajadores dependientes, o ingresos percibidos por trabajadores no dependientes hasta un máximo de veinte salarios mínimos mensuales.

Para quienes devenguen salarios o ingresos inferiores a cuatro salarios mínimos mensuales, la tasa de cotización aplicable sobre la base contributiva es del 12% - un 11% con destino a la cuenta individual de capitalización y el 1% restante para el Fondo de Solidaridad Intergeneracional - y del 13% para quienes devenguen salarios o ingresos iguales o superiores a cuatro salarios mínimos - 11% destinado a la cuenta individual y 2% al fondo de solidaridad. En ambos casos, es a cargo del empleador el 75% de dicha tasa y el 25% restante por cuenta del trabajador bajo relación de dependencia. En caso de trabajadores no dependientes, está a su cargo el 100% de la tasa de cotización.

La tasa de cotización para el subsistema de pensiones se revisará cada dos años a fin de determinar si se mantiene, aumenta o disminuye el porcentaje establecido. En el caso de que se modifique la tasa de contribución al Fondo de Solidaridad

Intergeneracional, la contribución del Estado deberá corresponder con la viabilidad financiera del sistema y la carga tributaria sobre la economía.

Las aportaciones voluntarias serán las que efectúe libremente el afiliado, independientemente de la cotización obligatoria y tendrán como objetivo único aumentar la pensión o adelantar su jubilación, aunque en el momento de la jubilación el afiliado podrá disponer libremente del saldo de sus ahorros voluntarios.

Se abona también a la cuenta individual de capitalización la suma actualizada de las cotizaciones realizadas al antiguo régimen público.En el momento de la jubilación, el afiliado podrá disponer libremente del saldo acumulado correspondiente a las aportaciones voluntarias. Las mismas serán inembargables. Mediante una subcuenta especial, es posible realizar aportaciones voluntarias adicionales, de libre disponibilidad y que no gozan de las prerrogativas legales.

La Superintendencia del Subsistema de Pensiones con el fin de perfeccionar las modalidades previstas, podrá autorizar la administración de distintos fondos de inversión de las cuentas de capitalización individual, permitiendo al afiliado la elección de su cartera de inversiones.

La Administradora de Fondos de Pensiones percibirá por la prestación de sus servicios una retribución en concepto de comisión, la cual incluye el valor de las primas por seguros de invalidez, incapacidad, sobrevivencia, nupcialidad y asistencia funeraria. Las comisiones son de libre determinación, sin poder exceder el 3,75% de la base de cotización y su coste es compartido también entre la empresa -75%- y el trabajador -25%-.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Las inversiones de los fondos de capitalización individual tienen como único objetivo obtener una adecuada rentabilidad y seguridad, considerándose cualquier otro objetivo contrario a los intereses de los afiliados y siendo calificado como un incumplimiento grave de las obligaciones de las administradoras.

Las inversiones deberán estar representadas en:

- ❖ Títulos valores emitidos y garantizados por la República de Venezuela o por el Banco Central de Venezuela, en moneda nacional o extranjera;
- ❖ Bonos, depósitos y otros instrumentos de renta fija emitidos o garantizados por instituciones regidas por la Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras y por la Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo;
- ❖ Bonos y otros títulos de renta fija emitidos por empresas públicas, privadas o mixtas, cuya oferta pública haya sido autorizada por la Comisión Nacional de Valores;

- ❖ Acciones y bonos convertibles de sociedades anónimas abiertas y de empresas sujetas a la autorización y control de la Comisión Nacional de Valores;
- ❖ Títulos valores emitidos y garantizados por otros Estados y bancos centrales extranjeros; títulos valores inscritos en bolsas de valores extranjeras; fondos mutuales de inversiones, acciones, bonos convertibles y obligaciones de empresas extranjeras cotizadas en bolsas extranjeras, y;
- ❖ Contratos de seguros de vida individuales con valores definidos, en las cantidades que permitan conceder una pensión no inferior a la pensión mínima vital y que cubra los riesgos previstos en la Ley.

Además, está prevista una Comisión Calificadora de Riesgos de Inversión, encargada, entre otras funciones, de fijar límites máximos y mínimos de inversión para los diferentes valores de la cartera en función de las características y condiciones de los mercados nacional e internacional. Estos límites se fijan en razón del instrumento y del emisor.

Las transacciones efectuadas en títulos valores con los recursos de los fondos deben efectuarse en los mercados primarios y secundarios.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones deben mantener en custodia la totalidad de los activos de los fondos que administra en forma centralizada y en una sola entidad, la cual no puede estar participada, o tener relación alguna de personal o administradores por la administradora.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones asumen la responsabilidad de garantizar una rentabilidad real mínima, expresada, a grosso modo, por la cifra que resulte menor entre la tasa de rentabilidad real promedio de todos los fondos ajustada de acuerdo al riesgo individual y el 50% de la misma. Si la rentabilidad real promedio de todos los Fondos resultare negativa, la Superintendencia del Subsistema de Pensiones fijará la rentabilidad mínima.

Con el fin de garantizar la rentabilidad real mínima debe constituirse una reserva de contingencia como parte integrante del fondo, expresada en cuotas del mismo. Adicionalmente y con el mismo fin, las Administradoras de Fondos de Pensiones deben mantener un encaje de su propiedad, invertido en cuotas del mismo Fondo, el cual no puede ser menor al 1% del valor del fondo que tiene el carácter de inembargable.

La reserva de contingencia de cada Fondo se forma, en forma simplificada, con la diferencia resultante entre su rentabilidad real y la rentabilidad real promedio de todos los Fondos, ambas ajustadas de acuerdo a sus respectivos riesgos. La reserva de contingencia debe cubrir las eventuales diferencias entre la rentabilidad real mínima y la obtenida por el fondo.

En caso de que la rentabilidad real del fondo sea inferior a la rentabilidad real mínima establecida y esa diferencia no pudiera ser cubierta con la reserva de con-

tingencia, la administradora del fondo de pensiones debe aportar la diferencia en un plazo de cinco días hábiles bancarios, pudiendo utilizar para tal efecto los recursos del encaje dentro del plazo de diez días hábiles bancarios. Si la reserva de contingencia y el encaje no fuesen suficientes para llegar a la rentabilidad real mínima y la Administradora de Fondos de Pensiones no aportase la diferencia de rentabilidad dentro del plazo de cinco días hábiles bancarios. La Administradora de Fondos de Pensiones deberá ser liquidada y los recursos provenientes de su liquidación serán destinados a cubrir la diferencia de rentabilidades.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones obligatorias del empleador y de los empleados al Fondo de Solidaridad Intergeneracional y a las cuentas del Fondo de Capitalización Individual constituyen gastos deducibles en el Impuesto sobre la Renta.

Los recursos constituidos en los Fondos de Capitalización Individual y Solidaridad Intergeneracional, así como sus rendimientos o las ganancias de capital que registren y acumulen, están exentos del pago del Impuesto sobre la Renta.

Los ingresos percibidos por los beneficiarios de las prestaciones dinerarias derivadas de la cobertura de las contingencias de vejez, invalidez, incapacidad parcial permanente, muerte y sobrevivencia están exentos del pago de impuestos sobre la renta.

Los beneficiarios de la pensión de sobrevivencia no se considerarán sucesores a los efectos fiscales.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones están sometidas al régimen impositivo previsto en la Ley de Impuesto sobre la Renta y obligadas a determinar sus enriquecimientos gravables o pérdidas.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Las Administradoras de Fondos de Pensiones deben constituirse e inscribirse bajo la forma de sociedad mercantil, ya sean públicas, privadas o mixtas y tener por objeto social exclusivo la administración de los fondos de capitalización individual y el otorgamiento de las pensiones reguladas en la Ley.

Deben contar inicialmente y mantener un capital mínimo expresado en acciones nominativas de 450.000 unidades tributarias o su equivalente en bolívares, totalmente suscrito y pagado en dinero efectivo. Para operar requieren la autorización de la Superintendencia del Subsistema de Pensiones, organismo que posee la facultad de exigir aumentos del capital.

La Superintendencia debe fijar las normas relativas a los requisitos de adecuación patrimonial que deben cumplir las Administradoras de Fondos de Pensiones, tomando en cuenta para tal efecto la cuantía de los fondos administrados y el nivel de riesgo de la cartera de inversiones. En todo caso, el patrimonio de la Administradora de Fondos de Pensiones no debe ser inferior a dos veces el encaje establecido.

Las obligaciones de las administradoras están ampliamente reguladas en la Ley, así como el respectivo régimen cautelar, de sanciones, liquidación y disolución. Igualmente, la Ley regula las relaciones entre las aseguradoras y las administradoras en lo referente a los seguros de invalidez y muerte, cuyas primas de seguros deben ser pagadas por ellas de los recursos del fondo de capitalización individual.

El seguro colectivo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones y las compañías aseguradoras obliga a estas últimas a pagar las pensiones de invalidez e incapacidad parcial, a partir del momento en que se declare la contingencia. La Superintendencia del Subsistema de Pensiones establecerá normas de carácter general para la determinación del riesgo nominal y real de cada uno de los Fondos y de los riesgos promedios nominales y reales para un plazo establecido

Las compañías aseguradoras están obligadas a someter a la aprobación previa de la Superintendencia de Seguros y la Superintendencia del Subsistema de Pensiones, las condiciones generales de los contratos de aseguramiento de riesgos a ser suscritos con las Administradoras de Fondos de Pensiones.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La legislación ha previsto la creación del Consejo Nacional de la Seguridad Social como órgano asesor y consultivo del Ejecutivo Nacional, entre cuyas funciones se encuentra la de recomendar medidas y programas de difusión masiva del subsistema de pensiones, siendo esta institución la encargada de velar por el buen desarrollo del régimen privado.

En el nivel más operativo de control y vigilancia se encuentra la Superintendencia del Subsistema de Pensiones, con personalidad jurídica propia, autonomía funcional, administrativa, financiera y patrimonio distinto e independiente del Fisco Nacional, adscrita al Ministerio de Hacienda, la cual goza de las franquicias, privilegios y exenciones de origen fiscal, tributario y procesal otorgadas al Fisco Nacional.

Su principal objeto es inspeccionar, fiscalizar, vigilar, controlar, y regular al Fondo de Solidaridad Intergeneracional, los Fondos de Capitalización Individual y las Administradoras de Fondos de Pensiones, así como su gestión financiera y contable.Tiene facultad reguladora con respecto a la actuación de dichos entes.

Además de las respectivas partidas que se le asignen en el presupuesto nacional, la Superintendencia se financia con el 1% máximo del promedio del patrimonio de los fondos de pensiones administrados.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

No existen estadísticas disponibles sobre el sistema que parece no estar todavía operativo, como tampoco sobre los planes de pensiones empresariales.

1.3. EUROPA

1.3.1. UNIÓN EUROPEA

Aunque los sistemas de pensiones europeos tienen bastantes similitudes entre sí - en lo últimos años se registra una importante aproximación entre ellos que no debe confundirse con convergencia - sus prestaciones, niveles de cobertura, filosofía, funcionamiento y administración son diferentes, existiendo, asimismo, una amplia paleta en lo que a las fuentes de financiación atañe y a su distribución entre empleados y empresas, así como respecto a los subsidios públicos[22] .

Diferencias importantes se registran también en lo concerniente a los derechos de las prestaciones, los requisitos en cuanto a edad, años de cotización, bases reguladoras, revalorización de las pensiones, etc.[23]

Por su mayor grado de desarrollo relativo, exceptuando los Estados Unidos y el Japón, los sistemas de pensiones europeos son los que mayor interés despiertan y a los cuáles dedicaremos más atención.

Por las mismas causas, son también los sistemas europeos de pensiones los mayores protagonistas de los análisis y recomendaciones emanados de las instancias comunitarias y de los organismos internacionales, aspectos que serán tratados en el *Capítulo III* de esta obra. A ello se añade que Europa es prácticamente el único continente donde se está llevando a cabo un importante e intenso proceso de integración económica y de liberalización del mercado de capitales, el cual, como es obvio, tiene repercusiones directas en los sistemas privados de pensiones.

1.3.1.1 ALEMANIA

Constituye prácticamente un tópico mencionar que la primera Ley de Seguro Social obligatorio - la llamada Carta Magna - fue promulgada en 1899 por Bismarck y que dicha legislación constituyó un modelo de protección social para muchos países en el mundo.

Aunque el origen de algunos sistemas privados de pensiones alemanes - especialmente las cajas de pensiones de viudedad - se remonta a los siglos XVII y XVIII, su desarrollo posterior no es comparable con el logrado en otros países industriales como es el caso de los Estados Unidos, el Reino Unido u Holanda.

[22] Ver: Sinn, H-W. -Herausgeber-(2003): *Altersicherungssysteme im internationalen Vergleich: Finanzierungs, Leistungen, Besteurung*, Ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung,München, y Pensions Policy Institute (2003); *State Pension Models* , www.pensionspolicyinstitute.org.uk

[23]Para una información más detallada sobre cada país pueden consultarse las bases de datos MISSOC y MISSCEEC II en la página de la UE, www.eu.int.

El sistema alemán de previsión complementaria se diferencia del de la mayoría de los otros países en dos aspectos fundamentales: en la posibilidad que tienen las empresas para crear fondos internos de pensiones con las ventajas fiscales de la deductibilidad tributaria y exención de los rendimientos - las reformas legales del 2001 han desincentivando el sistema - ,y en segundo lugar, en la ausencia de planes de pensiones individuales propiamente dichos, de tal manera que los verdaderos sistemas personales de previsión eran canalizados casi exclusivamente a través de las aseguradoras de vida.

1.3.1.1.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1889, la cual ha tenido innumerables reformas. La última data de 2001, pero el actual gobierno creó en 2002 la llamada *Comisión Rürup* para que proponga nuevas reformas en vista del fuerte desequilibrio futuro del sistema público.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de seguro social obligatorio bajo el régimen de reparto, aunque con una reserva de estabilización que debe corresponder a la suma de un mes de prestaciones. Desde su creación existen dos instituciones independientes, a saber, el seguro social para empleados y el de los obreros, pero el actual gobierno tiene la intención de integrar en una sola institución los dos seguros sociales obligatorios de pensiones.

COBERTURA

Se encuentran cubiertos los empleados, los obreros, ciertas categorías de autónomos, las personas al cuidado de niños menores de tres años, los asistentes sociales insumisos del servicio militar obligatorio. Existen regímenes especiales para los mineros, cierta clase de autónomos y empleados públicos, así como para los agricultores.Todas las personas que no están obligadas a asegurarse tienen el derecho de cotizar voluntariamente al seguro, pero también los afiliados obligatorios para mejorar su pensión.

REQUISITOS PARA OBTENER LA JUBILACIÓN

La edad de jubilación es a los 65 años con un mínimo de 35 años de cotización, siendo posible la jubilación anticipada a partir de los 63 años con 35 de cotización o a partir de los 60 años con 15 años cotizados habiendo estado desempleado durante más de un año después de los 58,5 años de edad.También es posible la jubilación anticipada bajo otros supuestos.

La pensión de invalidez se reconoce en caso de una disminución plena de la capacidad laboral - incapacidad para trabajar más de tres horas al día - o también cuando es parcial. Para tener derecho a la pensión son necesarios cinco años de cotización.

Los sobrevivientes perciben la pensión a la muerte del jubilado o del afiliado activo cuando ha cotizado un mínimo de cinco años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Para la determinación de la pensión se utiliza la denominada *Rentenformel -fórmula pensional-* la cual expresa el producto resultante de multiplicar cuatro factores: el total de puntos personales de ingresos; el factor correspondiente a la categoría o clase de pensión; los años de servicio y, finalmente, la cuantía de pensión por punto. El total de puntos individuales de ingresos es el cociente resultante de dividir los ingresos anuales personales por el promedio de los ingresos brutos de todos los cotizantes, multiplicado por un coeficiente en función de la edad de jubilación - su valor es igual a 1,0 para 65 años - el cual penaliza la jubilación anticipada - menos el 0,3% por cada mes de edad antes de cumplir los 65 años -y premia la pensión postergada- más el 0,5% por cada mes de edad superior a 65 años.

El factor sobre la clase o tipo de pensión toma en cuenta la respectiva diferenciación legal, mientras que el factor de pensión por punto es una cantidad en cifras absolutas que se determina anualmente y se ajusta periódicamente para todo el sistema, en función de la evolución de los salarios medios de cotización.

La legislación prevé coeficientes multiplicadores de la base reguladora para los trabajadores de bajos ingresos con 35 años de afiliación y para aquellas personas con 25 de afiliación con hijos a su cargo menores de 10 años.

La cuantía de la pensión por invalidez permanente es idéntica a la de jubilación, estando previstos también coeficientes de reducción en función del grado de invalidez - 1,0 para la incapacidad total, 0,5 para la parcial - así como para la pensión anticipada - 0,003 por cada mes calendario antes de los 63 años con un máximo de 0,108.

La pensión a favor de los sobrevivientes equivale a la de incapacidad total, siendo el factor pensional igual a 1,0 durante los tres primeros meses de viudedad, reduciéndose a 0,55 si la viuda tiene 45 años, está incapacitada o tiene a su cuidado por lo menos un hijo. De lo contrario, el factor aplicable es el 0,25, es decir, la pensión equivale al 25% de la de jubilación y es aplicable tanto a los viudos como a las viudas.

Con relación a la pensión de orfandad, el factor pensional aplicable es el 0.1 por huérfano y de 0,2 cuando se trata de doble orfandad.

Todas las pensiones se reajustan anualmente, el 1º de julio, de acuerdo con la variación registrada en los salarios netos durante el año calendario anterior.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

La financiación del sistema público es paritaria entre asalariados y empresas correspondiéndole a cada uno una tasa del 9,75% de los salarios, o sea, un total de 19,5%. El gobierno realiza aportes del presupuesto -alrededor del 30% del gasto

en pensiones- tanto para financiar las pensiones no contributivas, como para subsidiar al sistema. El salario máximo de cotización era, en 2002, de € 54.000 anuales.

La financiación de las pensiones de los funcionarios públicos es asumida en su totalidad por el Estado.

1.3.1.1.2. Sistema Privado de Pensiones

El 2º pilar está constituido por los planes voluntarios de previsión promovidos por las empresas, para lo cual cuentan con varios instrumentos a su disposición, entre los cuáles se encuentran las reservas en libros o fondos de pensiones internos. La reciente reforma en el sistema alemán de pensiones ha ampliado los instrumentos de previsión al incluir los fondos de pensiones externos de corte anglosajón.

Hasta la reforma del 2002, las compañías de seguros eran las únicas instituciones que podían ofrecer productos individuales, mientras que actualmente también los bancos, cajas de ahorro y fondos de inversión están facultados para ello.

Las cajas de pensiones existentes, asimiladas a las aseguradoras, concentran su actividad en el 2º pilar.

RÉGIMEN LEGAL

En 1974 se promulgó la *Ley sobre Planes Empresariales de Previsión -BetrAV*G, la cual fue reformada en 1999 y en 2002, último año en que se instituyó por primera vez la institución de los fondos de pensiones que regula todos los planes empresariales, incluyendo los establecidos antes de 1974.

Con relación a los planes asegurados, en 1994 se transpuso a la legislación alemana la 3ª Directiva de Seguros de Vida, la cual afecta a los llamados seguros directos. Aunque las cajas y fondos de pensiones están excluidos de dicha norma, por cautela se les aplica también, especialmente a las primeras.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Las empresas pueden ofrecer voluntariamente planes de pensiones del sistema empleo a sus empleados. Algunos provienen de los convenios colectivos a nivel de industria o de empresa, mientras que otros forman parte del acuerdo individual entre la empresa y el empleado y pueden estar o no integrados en el contrato de trabajo u originarse en una decisión unilateral de la empresa. Debido a que antes de 1957 - año de una importante reforma del sistema público - el nivel de prestaciones era muy bajo, muchas empresas establecieron voluntariamente sistemas de pensiones complementarios.

En los sistemas individuales no existe propiamente la figura del promotor como en la acepción española, tampoco comisiones de control, aunque los llamados *Planes-Riester*, o sea, los *Altersvorsorgepläne - Planes de Previsión para la Vejez -* requieren una certificación de la *Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht - Oficina Federal de Supervisión de los Servicios Financieros - BaFin -*.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Cinco sistemas financieros admitidos legalmente para los regímenes privados de pensiones empresariales determinan las características y modalidades de los planes de previsión, siendo usual que las empresas combinen dos o más sistemas.[24] Se trata de las siguientes figuras jurídicas y financieras:

- Los llamados *Compromisos Directos de Pensiones - Direktzusage-* concedidos por las empresas a un grupo de sus empleados, generalmente en forma de prestación definida y materializados a través de fondos internos, cuyas aportaciones suelen ser financiadas por la empresa, aunque en ocasiones participan también los empleados. Se trata del sistema más extendido por sus ventajas fiscales y gran flexibilidad;

- Los denominados *Seguros Directos - Direktversicherungen* - contratados directamente por las empresas - tomadora del seguro - con aseguradoras de vida a favor de un grupo de sus empleados - asegurados y beneficiarios -en los cuáles se suele contemplar también la posibilidad de aportaciones por parte de los empleados;

- En tercer lugar existen las llamadas *Cajas de Pensiones -Pensionskassen-* que no deben confundirse con los fondos de pensiones recientemente instaurados. Se trata de entidades legalmente independientes creadas por una empresa, grupo de empresas o en el ámbito de un sector industrial. Tienen un tratamiento casi idéntico al de las aseguradoras de vida;

- Las denominadas *Cajas de Soporte o Ayuda - Unterstützungskassen* - constituyen también una entidad legal independiente creada por una o varias empresas, pero que no reconocen prestaciones por una suma garantizada ni otorgan derecho a ellas por parte de los empleados, siendo financiadas en su totalidad, por lo tanto, por la empresa, aunque es muy frecuente la celebración de una especie de contrato de reaseguro con las aseguradoras de vida. Dada su naturaleza, las aportaciones empresariales no son deducibles del impuesto de sociedades;

- Finalmente, desde el año 2002, es posible utilizar la nueva figura jurídica de los *Fondos de Pensiones* como instrumento para materializar los respectivos compromisos de pensiones. Ellos gozan de una mayor flexibilidad en sus inversiones, aunque debido a su reciente creación todavía no existe suficiente experiencia sobre ellos.

Según las normas legales vigentes hasta el 1º de enero de 2002, todos los planes complementarios del sistema empleo debían ser de la modalidad de prestación definida o mixta, permitiendo ahora la nueva legislación que también lo sean sólo

[24] Para más detalles sobre las diversas combinaciones más utilizadas ver: Wellisch, D. (2002) *Analyse betrieblicher Altersvorsorgenmodelle*, Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 11, www.bertelsmann-stiftung.de

de aportación definida. La legislación alemana contempla también, desde 1999, la posibilidad de transformaciones o reducciones salariales en las empresas como aportaciones de los empleados a planes de pensiones empresariales con importantes ventajas fiscales.

No existe una edad única de jubilación, aunque para tener acceso a la pensión suele ser indispensable haber cumplido como mínimo 60 años. La mayoría de los planes prevé que la jubilación se produzca a más tardar a los 65 años en concordancia con la del Seguro Social, siendo posible también la jubilación anticipada.

Muchos planes de empresa ofrecen también prestaciones a favor de los sobrevivientes, estando prohibida por la legislación laboral una discriminación entre viudas y viudos. Igualmente, estos planes suelen incluir prestaciones para el caso de incapacidad o invalidez, caso en el cual los requisitos para la percepción de la prestación son idénticos a los del Seguro Social.

Mediante la importante reforma del sistema alemán de pensiones realizada en 2001, la nueva legislación ha introducido los llamados *Altersvorsorgepläne -Planes de Previsión para la Vejez-* los cuáles constituyen nuevos instrumentos de previsión individualizada o empresarial y pueden ser ofrecidos por aseguradoras de vida, entidades de crédito y sociedades de inversión mobiliaria, fondos y cajas de pensiones, estando incluidos los contratos de capitalización y los seguros de renta vitalicia *unit-linked*.

Las prestaciones de estos planes no pueden ser reconocidas antes de que el partícipe cumpla lo 60 años de edad o antes de la concesión de una renta por incapacidad laboral o de jubilación por parte de la Seguridad Social. En el momento de la contratación debe preverse el pago de la prestación en forma de una renta vitalicia asegurada o de desembolsos periódicos más una renta vitalicia diferida a la edad de 85 años.

Según estadísticas alemanas, en los planes individuales la edad promedio de jubilación es de 61,1 años, aunque no existe estipulación legal al respecto.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

El establecimiento de un plan de pensiones empresarial es voluntario, aunque puede estar previsto en el correspondiente convenio colectivo. A la empresa le está permitido limitar de forma objetiva las categorías de los empleados incluidos en el plan, o sea, no está obligada a incluir a toda la plantilla en el plan, siempre y cuando se respeten las normas constitucionales y laborales sobre no discriminación, por ejemplo, en razón del sexo o religión.

Los autónomos no están cubiertos por este tipo de planes, pero pueden contratar voluntariamente uno de carácter individual con una aseguradora de vida.

En los planes constituidos mediante reservas contables, los empleados pueden tener acceso a ellos antes de los 30 años, pero a las empresas no les está permitido legal-

mente ni contabilizar los respectivos pasivos actuariales, ni constituir las correspondientes reservas. A partir de los 30 años de edad, es posible llevarlo a cabo.

En los sistemas individuales no existen restricciones legales para la contratación, pero cada institución establece las normas que considera oportunas.

Tampoco hay normas legales sobre los periodos mínimos de espera o carencia para acceder a los planes empresariales o individuales, aunque sí sobre derechos adquiridos. En los planes empresariales, tanto las aportaciones de la empresa como las de los empleados se configuran como derechos totalmente consolidados a partir de los 35 años de edad, siempre y cuando se reúna algunos de los dos siguientes requisitos: diez años de pertenencia al plan o un total de doce años de servicio en la empresa, incluyendo tres de pertenencia al plan.

Con relación a la portabilidad de los derechos adquiridos, ésta no es posible en los planes de empresa, aunque si la transferibilidad en los seguros directos y en las cajas de pensiones, derecho que se concede muy rara vez en los planes constituidos mediante reservas contables.

Con el advenimiento de los fondos de pensiones los partícipes tendrán un derecho legal frente al fondo, estando garantizada también la movilización de los derechos adquiridos en el caso de cambio de lugar de trabajo. Para las empresas, la nueva institución, que convivirá con las otras, el fondo de pensiones le brinda una mayor flexibilidad en las inversiones y en la cobertura de riesgos.

Por otra parte, los derechos adquiridos a través de reservas contables, seguros directos y fondos de soporte o ayuda cuentan con la garantía de la *Pensions-Sicherungs-Verein a.G.-PSV-*, una mutualidad de seguros constituida *ad hoc* por las aseguradoras alemanas y que protege los a los beneficiarios contra el riesgo de insolvencia del empleador, estando obligadas las empresas a efectuar el pago de las primas respectivas. El sistema financiero utilizado al efecto es el de reparto y para la determinación de las primas de seguros se toma en cuenta la cuantía del respectivo pasivo actuarial.

Con relación a los nuevos planes de previsión para la vejez, la ley prevé una certificación oficial de los productos respecto al cumplimiento de los requerimientos legales y tributarios, pero no sobre su viabilidad, calidad u otras condiciones. La certificación está a cargo de la Dirección General de Seguros,integrada hoy en la *BaFin*, pero puede ser delegada en instituciones privadas, bajo la vigilancia de dicho órgano de supervisión. La certificación es vinculante para las Delegaciones de Hacienda, de modo que el contribuyente tiene absoluta garantía tributaria.

Como garantía financiera, la institución que ofrece estos planes debe garantizar que al iniciarse el pago de la prestación el fondo respectivo dispone, por lo menos, del capital ahorrado. La rendición de cuentas al partícipe debe efectuarse por escrito y anualmente y las condiciones del plan deben permitir la suspensión de aportaciones, así como la rescisión del contrato y su movilización a otra entidad.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El nivel de prestaciones varía considerablemente entre los distintos planes al existir una total discrecionalidad por parte de los promotores en los planes de empresa y de los partícipes cuando de los sistemas individuales se trata.

Los planes de empresa son, por lo general, de prestación definida, cuya cuantía está en función de los años de servicio y del promedio del salario pensionable durante los últimos años y suele tomar también en cuenta la pensión a cargo del sistema público. No existen topes legales sobre la cuantía máxima de la pensión.

Cuando la cuantía de la pensión no llega a un mínimo, la mayoría de los planes de empresa contemplan la posibilidad de percibir un capital.

Todos los planes de empresa deben estipular la revalorización, cada tres años, de las pensiones en función del incremento menor registrado en el *IPC,* el neto de la retribución de los miembros del plan o el 1% anual. No obstante, aquellas empresas con manifiesta incapacidad económica para ello están exentas de esta obligación.

Sin embargo, en los planes empresariales financiados a través de cajas de pensiones o seguros directos, se considera que se cumple este requisito legal si el excedente de rentabilidad es aplicado en su totalidad para la revalorización de las pensiones.

FINANCIACIÓN

Fundamentalmente, los sistemas empresariales son de capitalización, no así los complementarios para los servidores públicos que se basan el sistema de reparto. Cuando se trata de simples reservas contables o de fondos de apoyo, la financiación corre en su totalidad a cargo de la empresa, al prohibir la ley aportaciones por parte de los empleados.

Por motivos de un mejor trato fiscal, en los seguros directos la financiación suele ser asumida totalmente por la empresa. Hasta hace poco tiempo lo era también en las cajas de pensiones, pero actualmente es creciente la participación de los empleados.

Todos los sistemas individuales operan bajo el principio de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En el caso de los fondos internos o reservas contables no existe ninguna disposición sobre inversiones y los activos del plan de previsión se confunden y están integrados con los de la propia empresa, existiendo, por lo tanto, plena libertad de inversión para ella. Caso semejante, en lo que a los fondos de apoyo se refiere.

En el caso contrario, cuando se trata de los llamados seguros directos y de las cajas de pensiones se estipulan porcentajes máximos de inversión:

- Hasta un 30% y un 20% en títulos valores e inversiones inmobiliarias, respectivamente, de países de la Unión Europea;

- ❖ Hasta un 5 y 6% respectivamente, en bonos y acciones de países no comunitarios;
- ❖ Hasta un 20% en activos extranjeros, y
- ❖ Hasta un 50% en préstamos y títulos hipotecarios.

Las cajas de pensiones tienen como limitación adicional hasta un 10% en inversiones de la empresa promotora del plan, porcentaje que se reduce al 5% en el caso de los fondos de pensiones, los cuáles gozan de mayor libertad para invertir en acciones.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Con relación al ahorro personal y familiar, en general, la política económica alemana ha contemplado, desde los años de postguerra, la concesión de las llamadas primas de ahorro, es decir, de subsidios o subvenciones adicionales a las respectivas deducciones fiscales, como es el caso actual en una serie de productos, dentro de la legislación tendente a fomentar la formación de patrimonio personal y familiar. Esta figura también está expresamente prevista en la reciente legislación para promover los sistemas de previsión individual, al considerar el Estado que es su obligación compensar, en esta forma, las futuras reducciones de la tasa de sustitución o de cobertura de las pensiones públicas para los actuales cotizantes.

Las aportaciones empresariales a fondos internos son deducibles, pero las reservas liberadas están sujetas a tributación. Sin embargo, como las pensiones sufragadas son consideradas como gastos deducibles, la imposición efectiva se atenúa.

Cuando la empresa contrata seguros directos o efectúa aportaciones a cajas o fondos de pensiones, éstas son deducibles como gasto, no siendo así, por lo general, en el caso de los fondos de apoyo, al no contemplar éstos derecho alguno para los empleados. No obstante, las prestaciones de estos últimos sí son fiscalmente deducibles para la empresa. Cuando las aportaciones empresariales son imputables a los empleados, la tasa de tributación para el empleado es única y liberatoria del 20%.

En lo que a los rendimientos de las diferentes clases de fondos atañe, los provenientes de las reservas contables son gravables, mientras que los asegurados y las cajas de pensiones están exentas, así como los fondos de apoyo o ayuda.

La tributación de las prestaciones pagadas por los fondos internos y los de ayuda son gravables, mientras que las provenientes de seguros y cajas de pensiones están parcialmente exentas en la parte correspondiente a la recuperación del capital, estando sujetos a tributación los respectivos rendimientos. Los capitales únicos asegurados están exentos.

La tendencia del legislador consiste en favorecer tributariamente a los seguros, cajas y fondos de pensiones y desincentivar los fondos internos y los de apoyo.

Finalmente, consideramos importante recalcar la reforma efectuada en 2001, por la cual se institucionalizaron las cuentas individuales voluntarias mediante la concesión de subsidios tributarios y desgravaciones fiscales. Asimismo, el legislador estableció nuevas facilidades para todos aquéllos asalariados que quieran convertir o transformar una parte de su salario en aportaciones a un plan de previsión, opción abierta para los diferentes instrumentos mencionados.

Los estímulos tributarios se basan en el llamado *modelo combinado*. Como los subsidios o subvenciones son transferidas directamente por la Delegación de Hacienda al plan indicado por el partícipe - está permitido celebrar varios contratos de previsión, pero el subsidio se transfiere sólo a uno -la administración tributaria comprueba en cada caso el sistema más favorable para el contribuyente- subsidio o gastos extraordinarios deducibles - y dado el caso le abona la diferencia a su favor.

La sentencia del Tribunal Constitucional alemán, proferida en marzo de 2002 y ya mencionada en el *Capítulo I,* sobre la incompatibilidad de diferentes regímenes tributarios para las pensiones concedidas por el seguro social y aquéllas de los funcionarios públicos, se reflejará en un futuro próximo - el Tribunal ha estipulado el 1º de enero de 2005 como fecha límite para la adaptación legal - en el régimen tributario de todo el sistema de pensiones, el cual, muy probablemente, adoptará en forma generalizada el principio de EET.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los planes configurados mediante reservas contables son administrados por la propia empresa promotora, mientras que aquéllos constituidos mediante un seguro directo lo son por la aseguradora, sin que exista en ninguno de los dos casos comisión de control alguna del tipo español.

En el caso de las cajas de pensiones son también las empresas las administradoras de los fondos, aunque dependiendo del tamaño se aplica la legislación sobre codeterminación por parte de los empleados. La administración de los fondos de apoyo o soporte corresponde también a la empresa y ella se lleva a cabo mediante asociaciones y compañías de responsabilidad limitada.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

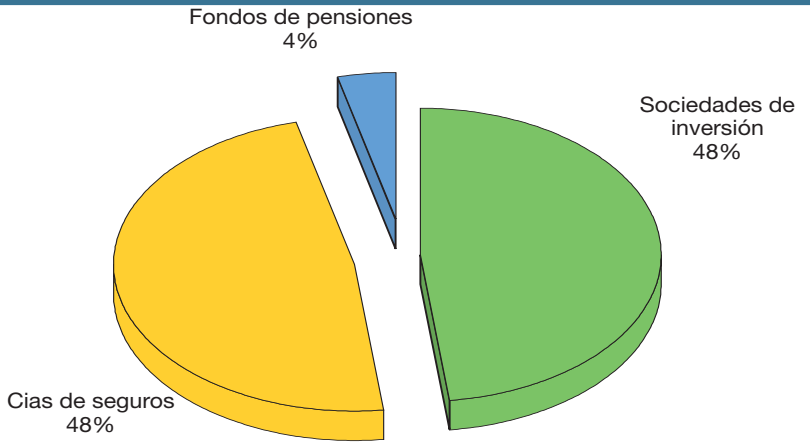
Mediante ley del 22 de abril de 2002 se creó en Alemania la *Bundesanstalt für Finanzdienstleistunsaufsicht -BaFin- Oficina Federal de Supervisión de los Servicios Financieros* integrándose en ella las antiguas entidades supervisoras del sistema crediticio, de Seguros y del mercado de valores. Dicha institución supervisa las instituciones a través de las cuáles se instrumentan los sistemas de pensiones, tanto empresariales como individuales empresariales, basados en el régimen de capitalización; sin embargo, los fondos internos y los de soporte no están sujetos a supervisión estatal.

La *BaFin*, organismo de derecho público dependiente del Ministerio de Finanzas, considera como una de sus principales actividades la protección de los clientes y la supervisión de la solvencia de las entidades bajo su control, para lo cual es indispensable que exista un eficiente y adecuado funcionamiento del sistema financiero en su totalidad. Ella es la encargada también, ya sea directamente o por delegación en empresas privadas, de certificar la idoneidad de los nuevos planes de previsión para jubilación, aunque exclusivamente respecto al cumplimiento de las normas tributarias, sin que ello implique garantía alguna de su viabilidad económica o financiera.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

La debilidad relativa de la previsión complementaria, en comparación con otros países industriales que se observa en las estadísticas sobre la estructura de los inversores institucionales, al representar los fondos de pensiones - en realidad se trata de las cajas de pensiones y de apoyo - apenas un 4% del total de activos de los inversores institucionales y apenas un 7% del PIB, encuentra parcialmente su explicación en la gran divulgación que han tenido los fondos internos, fundamentalmente por motivos fiscales, cuyos activos no figuran en la estadísticas de la OCDE que se presentan en el siguiente gráfico:

Estructura del Ahorro Institucional 1999

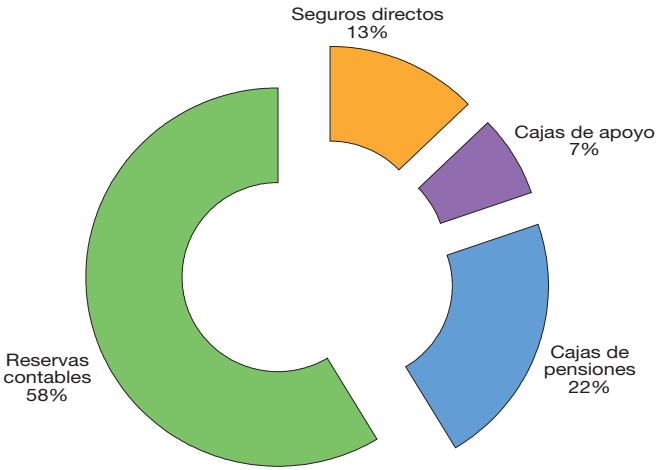


Fuente: Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

Por otro lado, al ser el seguro la tercera opción más utilizada por las empresas, es obvio que buena parte de las reservas matemáticas de estas instituciones corresponda a planes de empleo e individuales.

En el siguiente gráfico puede verse la distribución de los planes de previsión empresariales en función de los cuatro instrumentos tradicionales, al no existir todavía estadísticas sobre los novísimos fondos de pensiones.

Estructura Porcentual de la Previsión Empresarial - Año 2000



Fuente: www.aba.de

Aunque durante los últimos años se ha registrado una paulatina disminución relativa de los fondos internos - su participación era de 66,9% en 1981 - a favor de los seguros directos - 4,9% en 1981 - y las cajas de pensiones - 2,0% en el mismo año, todavía los fondos internos representan la parte del león del sistema alemán.

Pese a ello, en la previsión para la vejez el sistema público sigue financiando más del 85% de los ingresos de los jubilados, razón por la cual las instancias gubernamentales, ante el rápido envejecimiento de la población, desean fomentar aún más los sistemas privados y equilibrar el sistema público, porque sólo el 5% del ahorro familiar en activos financieros está representado en los fondos internos de pensiones y un 24% en seguros de toda índole, frente a 34,5% en depósitos y cuentas de ahorro[25].

Debido a la crisis de su economía, al latente desequilibrio de su sistema público de pensiones y al importante déficit fiscal, Alemania se encuentra desde hace más de tres años inmersa en un amplio debate entre los políticos y la opinión pública sobre el futuro del Estado de Bienestar y la necesidad imperiosa de reducir las prestaciones sociales, debate que se ha intensificado durante el otoño de 2003 a raíz de sendos informes presentados por la *Comisión Rürup*, constituida bajo los auspicios y por Ministerio de Salud y Seguridad Social, y la Comisión Herzog, constituida por el partido de la oposición CDU/CSU.

Aunque con la promulgación de la *Ley de Reforma del Seguro Social y de Fomento del Patrimonio para la Vejez -Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvermögens - AvmG-* en 2001 se introdujeron subsidios y desgravaciones tributarias para los sistemas privados

[25]Ver: Deutsche Bundesbank,(2002) *Ergebnisse der gesamtwirtschaftlichen Finanzierungsrechnung für Deutschland - 1991 bis 2001*, Statistische Sonderveröffentlichung 4, www.bundesbank.de

y se redujo la tasa de sustitución del sistema público - del 70 al 67% de la base reguladora, los resultados obtenidos no han sido los esperados. A pesar de que a finales del 2002 se habían celebrado casi 3,5 millones de contratos[26], los expertos y analistas consideran que la proclamada "Reforma del Siglo" ha sido un fracaso, porque no ha logrado equilibrar las cuentas del sistema público, ni despertar el suficiente interés en la población respecto al sistema privado, a lo cual se añade que durante el transcurso de 2003 el número de cancelaciones de contratos celebrados ha sido superior al de nuevas contrataciones.

Ante la acuciante situación del sistema público, el gobierno constituyó la llamada *Comisión Rürup* para que dictaminase sobre el futuro del sistema sanitario y de pensiones públicos y emitiese sus recomendaciones. El correspondiente Informe fue presentado en septiembre de 2003 y de acuerdo con el amplio consenso existente en Alemania de que la tasa de cotización al sistema de pensiones no debe exceder, a largo plazo, como máximo del 22% de los salarios de cotización en 2030 - actualmente fluctúa entre el 19,5% y el 19,9% - y de que es absolutamente necesario reducir las cargas extrasalariales por lo menos a un 40% de los salarios, la Comisión formuló las siguientes propuestas:

- ❖ Ampliación paulatina, a partir de 2011, de la edad legal de jubilación de 65 a 67 años a razón de un mes por cada año calendario;
- ❖ Atenuación de los reajustes anuales de las pensiones, introduciendo en la fórmula pensional un denominado factor de sostenibilidad, factor que reducirá o aumentará los ajustes pensionales en función del cociente o relación jubilados/cotizantes y que será ponderado a su vez por el factor 0,25 con el fin de evitar que la tasa de cotización sea superior al 22% en 2030;
- ❖ Reconstitución de la reserva de estabilización a su antiguo nivel equivalente a tres veces el gasto mensual por pensiones. Su nivel actual fluctúa entre el 50-70% del gasto mensual;
- ❖ Mayor fomento del 2º y 3er pilar mediante la ampliación del ámbito personal de los incentivos tributarios a todos los contribuyentes; dinamización de los topes fiscales; mejora de la transparencia del sistema y simplificación del mecanismo de certificación oficial de los productos;
- ❖ Equiparación tributaria de todos los instrumentos de previsión social empresarial.

Por su parte, la Comisión Herzog[27] formula los siguientes postulados y recomendaciones de reforma, tendentes también a mantener una tasa de cotización constante del 21%:

[26] Ver: *"Rürup-Kommission"*, Bericht, op. cit.

[27] Ver: *Bericht der Kommssion Soziale Sicherheit, zur Reform der sozialen Sicherungssysteme*, Berlín, 29 September 2003, www.cdu.de

- ❖ Buscar un mejor equilibrio entre los sistemas públicos y los privados de pensiones, especialmente en el seno de la empresas;
- ❖ Perseguir el objetivo de la justicia generacional para que la generaciones futuras no tengan que soportar una carga desorbitada por concepto de pensiones y superior al de la generación actual;
- ❖ Mayor consideración de la mujer en el sistema, así como de las diferentes capacidades de pago de los solteros frente a las familias con hijos;
- ❖ Aumento en unos cuatro años del total de horas efectivas trabajadas durante la vida laboral, incluyendo el desplazamiento de la edad real de jubilación en una franja entre 63-67 años en función de los años reconocidos de cotización;
- ❖ Introducción de un factor demográfico en la fórmula para calcular la pensión, el cual debe contemplar la relación entre cotizantes y pensionados y toma en cuenta en esta forma el aumento de la esperanza de vida;
- ❖ Compensación de los años dedicados a la educación de los hijos como años de cotización reconocidos para la determinación de la pensión de jubilación,
- ❖ Aumento de la reserva de estabilización a la suma equivalente al gasto de dos meses por concepto de pensiones.

1.3.1.2. AUSTRIA

Aunque el sistema de pensiones austríaco descansa también sobre tres pilares, actualmente la fuente principal - el 87,8% - de los ingresos de los pensionistas proviene del sistema público, mientras que sólo un 2,2% y un 0,2% de los planes de previsión empresariales y de los individuales, respectivamente.

1.3.1.2.1. Sistema Público de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley del seguro social fue promulgada en 1909 para los empleados asalariados y en 1939 para los trabajadores a jornal. Las actualmente en vigor datan de 1955 para todos los asalariados y de 1979 para los autónomos, con las importantes reformas introducidas en 2003.

TIPO DE PROGRAMA

Seguro social obligatorio financiado mediante el sistema de reparto y cotizaciones en función de los salarios. Mediante una ley promulgada en 1999, se implementó la ley de cajas de pensiones de capitalización para los funcionarios públicos.

COBERTURA

Asalariados en general, aunque existen regímenes especiales para los mineros, los notarios, los funcionarios públicos y los autónomos en los sectores de comercio, industria y agricultura.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres, la cual se equiparará paulatinamente con la de los hombres durante el periodo 2024-2033. Para adquirir el derecho se requieren 180 meses de cotización o 300 meses reconocidos o 180 reconocidos durante los últimos 30 años.

La pensión anticipada es posible con 61,5 años, en el caso de los hombres, o de 56,5 años de las mujeres, después del primer año de desempleo o 35 años computables. En caso de que los ingresos del jubilado anticipado superen una determinada suma, se suspende el pago de la pensión, siendo también posible percibir a partir de las mencionadas edades una pensión parcial.

La invalidez está definida como la pérdida del 50% de la capacidad laboral y se reconoce a los menores de 50 años siempre y cuando hayan cotizado 60 meses en los últimos 120 meses. Los mayores de 50 años deben haber cotizado, adicionalmente a los 60 meses iniciales, un mes por cada uno de edad hasta un máximo de 180, durante un periodo de 120 meses más 2 meses por cada uno de edad.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión de jubilación depende de la base reguladora - magnitud que toma en cuenta hasta 48 meses dedicados a la educación de los hijos -, de los meses cotizados y de la edad. Para tal efecto se calcula la media de los 180 mejores meses actualizados de cotización, periodo que, a partir del 1º enero de 2003, se ampliará paulatinamente a 216 meses en 2020, según lo estipulado en la mencionada reforma.

Por cada doce meses de cotización, el asegurado tiene derecho a un 2% de pensión - porcentaje que se reducirá gradualmente a partir del 1º enero de 2004 hasta llegar a 1,78% en 2009- habiendo sido eliminado con la reforma el antiguo tope del 80% como pensión máxima. En caso de pensiones anticipadas se contempla una reducción de 3 puntos porcentuales por cada 12 meses de anticipación, con un máximo del 15%, mientras que para las diferidas después de la edad de jubilación se contempla un aumento del 4% por cada 12 meses que excedan dicha edad.

Las pensiones a favor de los sobrevivientes se determinan en función de la del perceptor fallecido. En caso de viudedad dicha prestación puede ser hasta del 60% de dicha pensión. Para fijar el porcentaje se toma en cuenta la relación existente entre la base reguladora del fallecido y los ingresos totales de la viuda o viudo, mientras que para la determinación de las pensiones de orfandad se parte siempre de una hipotética pensión de viudedad equivalente al 60%, estando previsto legalmente un 40% en caso de orfandad de un solo padre y un 60% en caso de doble orfandad.

La pensión de invalidez se determina en forma similar a la de vejez, pero si el inválido es menor de 56,5 años la base reguladora se proyecta hasta la edad de jubilación, no pudiendo ser la cuantía de la pensión superior al 60% de la misma.

Las pensiones son reajustadas anualmente en función del índice de aumento de los salarios netos.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los afiliados o asegurados cotizan con el 10,25% de sus salarios brutos, mientras que las empresas sufragan el 12,55% de los mismos para los riesgos de vejez, muerte e invalidez. El gobierno cubre mediante subsidios cualquier déficit del sistema, habiendo ascendido éstos a un 24,5% del total de gastos en 1999

1.3.1.1.2. Sistema Privado de Pensiones

Tradicionalmente, el sistema privado de empleo tiene, como en Alemania, un fuerte arraigo en las reservas contables o fondos internos, así como en la prestación definida, hasta que se promulgó la correspondiente legislación en 1990, la cual ha contribuido al fortalecimiento del 2º pilar mediante fondos externos. Con la promulgación de un marco legal adicional en 2002 la llamada la Ley - *Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz* - se estableció un casi ahorro obligatorio para la previsión personal al transformar para los nuevos empleados la antigua prestación

de cesantía en una cuenta individual de ahorro-previsión. El sistema austríaco se caracteriza por una pluralidad de instrumentos disponibles para formalizar un plan, ya sea de empresa o individual, así como por su flexibilidad, situación que algunos consideran confusa[28].

RÉGIMEN LEGAL

Sendas leyes para los planes de pensiones de empresa y las cajas de pensiones fueron promulgadas en 1990, marco legal que ha sido reformado varias veces desde entonces para liberalizar el régimen de inversiones, para darle cabida a los convenios colectivos como base contractual de un plan de pensiones, así como para la inclusión de los funcionarios públicos. En 2002 se promulgó la *Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG - Ley de Previsión Empresarial para Empleados* y se dio vida a las Cajas de Previsión para Empleados, instituciones operativas desde el 1º de enero de 2003.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Aunque no con la misma acepción que tiene en España, tanto las empresas como las compañías de seguros de vida, las cajas de pensiones y los fondos de inversión pueden promover u ofrecer planes de pensiones.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Para la materialización de la previsión empresarial existen cinco modalidades diferentes: el llamado compromiso directo asumido por la propia empresa mediante un fondo interno; el sistema de cajas de pensiones y seguros de vida - las empresas pueden contratar pólizas individuales para sus empleados -; los fondos de soporte, apoyo o ayuda al estilo germano y, desde hace poco, la transformación de la llamada *'nueva cesantía'* en un instrumento de ahorro-previsión respecto a las personas que inicien su relación laboral a partir de enero de 2003. Los planes pueden provenir de la negociación colectiva o de la individual entre la empresa y cada empleado.

Como vehículo de inversión existe la posibilidad de las cuentas individuales de inversión-pensión ofrecidas por los *Pensions investment fonds -Fondos de Inversión-Pensión-*, en las cuáles las empresas y sus empleados pueden efectuar aportaciones.

Cuando un plan de pensiones es formalizado con una caja de pensiones para un grupo de empleados éste debe ser negociado con el sindicato del sector. Están permitidas también las cajas de pensiones multiempresa, siempre y cuando por los menos 1.000 de los empleados califiquen para tener acceso al plan.

En la nueva modalidad de la *previsión empresarial para empleados*, las antiguas dotaciones empresariales para financiar la prestación de la cesantía - pago de una suma por parte de la empresa al cese de la relación laboral - son aportadas a la res-

[28] Ver: Para más detalles consultar la excelente monografía de Grünwald O.,Url, TH., Zeihofer, H.,Hoscovec, H.,Schiendl, G. und Bittner, M. (2003); *Betriebliche Altervorsorge in Österreich,* Österreichisches Institut für Wirschatsforschung, Wien; www.wifo.ac.at

pectiva caja regional de seguro de enfermedad y transferidas a la *Caja de Previsión Empresarial para Empleados* que hayan celebrado el respectivo contrato con la empresa.

También en Austria se registra en los últimos años una importante tendencia hacia los planes de aportación definida o mixtos.

En lo que al tercer pilar atañe, básicamente existen varios instrumentos de previsión individual: la contratación de prestaciones adicionales con el Seguro Social; la celebración de un contrato de seguro de vida con una entidad aseguradora; los seguros complementarios de pensiones; los ya mencionados *Fondos de Inversión-Pensión* y las nuevas cuentas individuales alimentadas con las dotaciones empresariales para la antigua prestación por cesantía.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Los asalariados del sector privado pueden estar cubiertos por cualquiera de las modalidades mencionadas anteriormente, mientras que los del sector público solamente tienen acceso a un plan de pensiones, si éste es gestionado por una caja de pensiones. Para los funcionarios del gobierno federal existe un fondo de pensiones específico, mientras que los gobiernos regionales o locales han establecido también fondos *ad hoc.*

La legislación proscribe cláusulas discriminatorias en los planes, como, por ejemplo por razón del sexo del partícipe; pero no existen normas legales sobre periodos mínimos o máximos de carencia para que los empleados tengan acceso el plan; sin embargo, los planes antiguos de prestación definida preveían un mínimo de 5-10 años de servicio en la empresa.

En las cajas de pensiones, las aportaciones de los empleados se tornan inmediatamente en un derecho adquirido, pero no es así las de la empresa, las cuáles lo son después de un plazo mínimo de cinco años, aunque se pueden convenir periodos inferiores. En caso de cese de la relación laboral antes de la edad de jubilación, el empleado tiene derecho a percibir por lo menos el 95% del v*alor de las prestaciones adquiridas o devengadas*, para lo cual dispone de las siguientes tres opciones:

- ❖ La percepción de una pensión diferida.
- ❖ El traspaso del valor de las prestaciones adquiridas a una caja de pensiones, a una aseguradora de vida o a otra empresa.
- ❖ Continuar con el proceso de capitalización de las prestaciones mediante aportaciones propias, siempre y cuando haya satisfecho aportaciones por lo meros durante cinco años.

En los seguros directos tanto las aportaciones de las empresas como las del empleado se convierten inmediatamente en un derecho adquirido y en caso de cese de

empleo antes de la jubilación, la póliza de seguros sigue siendo propiedad del empleado, quien tiene las siguientes opciones:

- ❖ Convertir la póliza en un seguro liberado de renta vitalicia diferida.
- ❖ Traspaso del valor de las prestaciones adquiridas a una caja de pensiones o a la póliza de seguros de otra empresa o empleador.
- ❖ Continuar la acumulación de prestaciones mediante el pago de futuras primas de seguro.

Cuando un plan esta sustentado por un fondo interno o reserva contable, las aportaciones de los empleados se convierten inmediatamente en derecho adquirido y deben ser reembolsadas al cese de la relación laboral. Las aportaciones empresariales en estos planes constituyen un derecho adquirido también después de 5 años, sin perjuicio de que se estipule otra cosa en las especificaciones del plan. También en caso de cesar de trabajo, el empleado antes de la jubilación, éste tiene derecho al valor de sus *prestaciones devengadas,* mediante alguna de las dos opciones siguientes:

- ❖ La percepción de una pensión diferida.
- ❖ El traspaso de sus derechos adquiridos a una caja de pensiones, contrato de seguro directo o el fondo de otro empleador.

Para ejercer su derecho en cualquiera de las tres modalidades de planes de pensiones, el empleado dispone de un plazo de seis meses desde la terminación del empleo y en caso de no optar por otra distinta, sus derechos adquiridos se transforman automáticamente en una pensión diferida; si el valor de los derechos adquiridos no excede la suma de € 8.720 aproximadamente, el empleado puede recibir el pago en forma de capital.

Los planes financiados mediante *Fondos de Apoyo o Soporte* no prevén derechos adquiridos para las aportaciones de las empresas, ni tampoco derecho alguno de movilización o portabilidad.

A partir de enero de 2003, el acceso de los asalariados a las nuevas *Cajas de Previsión Empresarial para Empleados* se produce automáticamente bajo el correspondiente convenio celebrado entre la caja y la empresa, entidad que la elige, siempre y cuando las dos terceras partes de la plantilla estén de acuerdo. La empresa debe aportar el 1,53% de los salarios mensuales a la caja regional de seguro de enfermedad, entidad que los transfiere a la caja de previsión empresarial elegida.

La correspondiente suma o prestación únicamente es satisfecha al cese de la relación laboral o reducción de la jornada laboral por haber accedido a una pensión parcial del seguro social, siempre y cuando se cumplan los requisitos de haber efectuado aportaciones durante más de tres años; no se haya producido un des-

pido procedente o con justa causa, y al cese del trabajo se inicie la percepción de una pensión por parte del seguro social o el empleado no tenga derecho a una pensión después de cumplidos los 60 años de edad. Para percibir el fondo acumulado, el empleado tiene varias opciones:

- ❖ Cobrarlo en forma de capital;
- ❖ Mantenerlo en la caja hasta cumplir los requisitos;
- ❖ Traspasarlo a la caja de su nuevo empleo;
- ❖ Transferirlo como prima única a una aseguradora de su libre elección para la adquisición de un seguro de pensiones de renta diferida pagadera no antes de cumplir 40 años de edad;
- ❖ Transferirlo a una entidad bancaria para la adquisición de participaciones en un fondo de inversión-pensión sujetas a un plan irrevocable de reembolsos, o
- ❖ Transferir el capital a una caja de pensiones.

En caso de fallecimiento del empleado, la suma acumulada se transmite a sus herederos.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Hasta la promulgación de las sentencias de la Corte Europea de Justicia, las edades de jubilación diferían entre hombres - 65 años - y mujeres - 60 años -, pero actualmente la mayoría de los planes han equiparado tales edades. Es posible la jubilación anticipada con reducciones actuariales y en el caso de que el empleado se jubile anticipadamente del seguro social, debe hacerlo también del plan.

En las cajas de pensiones, los planes pueden ser tanto de aportación como de prestación definida. En estos últimos la pensión se devenga a razón de una tasa constante entre el 0,1 y el 0,3% de la parte de salario inferior a la base máxima de cotización al seguro social y entre el 1 y 3% de la parte superior. Las prestaciones suelen estar integradas con las del seguro social y la pensión máxima conjunta, o sea, incluyendo la pública, suele ser el 70% del salario final.

En el caso de los seguros directos, los planes son de aportación definida, mientras que los provenientes de las reservas contables lo son de prestación definida con una estructura y condiciones similares a los de las cajas de pensiones. Finalmente, los planes ofrecidos por los *Fondos de Apoyo o Soporte* contemplan una prestación en forma de una suma fija sin que el empleado tenga derecho legal alguno.

Las prestaciones por jubilación de cualquier modalidad de plan de pensiones sólo pueden ser reconocidas en forma de capital cuando su valor actual no excede de € 8.250.

Pese a que no existe regulación legal alguna sobre su cuantía, todo plan de pensiones administrado por una caja de pensiones debe prever una prestación en caso de viudedad y orfandad. Generalmente, la primera representa un 60% y, la segunda, un 10% de la pensión causada o proyectada del fallecido. Idénticas pensiones suelen reconocerse en los fondos internos.

Cuando de los contratos de seguro directo se trata, tampoco existen normas legales, pero la prestación reconocida suele ser un capital equivalente a dos o tres veces el salario anual, mientras que los fondos de ayuda reconocen un pensión expresada en una suma fija, tanto para la viuda como para los huérfanos.

Pese a la carencia de normas legales y ya que se trata de una prestación voluntaria, en muchos planes se contempla una prestación en caso de invalidez.

Aunque no existe estipulación legal alguna sobre el particular, tanto en los planes instrumentalizados a través de cajas de pensiones como en aquellos mediante reservas contables se prevé una revalorización anual y discrecional de las pensiones en la misma proporción de las del seguro social. En el caso de los seguros de pensiones contratados por las empresas tales ajustes son poco comunes, así como tampoco lo son en los fondos de apoyo.

FINANCIACIÓN

Las cajas de pensiones, los contratos de seguros y los fondos de soporte o apoyo operan bajo el sistema de capitalización total, mientras que los fondos internos están sometidos a un régimen de capitalización especial y parcial.

Aunque la formalización de un plan es voluntaria para las empresas, sus aportaciones son obligatorias cuando han sido establecidas. Es usual en los planes de aportación definida que éstos fluctúen entre un 1%-3% sobre la porción del salario inferior al máximo de cotización del seguro social y entre el 5-15% sobre la parte del mismo que lo excede. En los planes de prestación definida, las aportaciones de la empresa están en función de los compromisos asumidos, los cuáles varían de plan a plan.

En los planes gestionados por las cajas de pensiones o asegurados en las compañías de seguros, las aportaciones de los empleados son voluntarias y pueden cesar o interrumpirse durante un máximo de dos años en cualquier momento. Cuando el plan es de aportación definida, son usuales los mismos porcentajes de aportación señalados en el párrafo anterior por parte de los empleados, de tal manera que la financiación es paritaria. En los de prestación definida ésta depende de las especificaciones del plan. Sin embargo, en los planes constituidos en cajas de pensiones, las aportaciones de los empleados no pueden ser superiores a las de la empresa.

En la nueva modalidad de dotaciones por cesantía destinadas a alimentar una cuenta individual de ahorro-pensión en las cajas de previsión empresarial para los empleados, la empresa aporta el 1,5% del salario, no previendo la ley aportaciones

de los empleados. Los antiguos fondos de cesantía constituídos en las empresas fueron congelados y está previsto su traslado en un periodo hasta de cinco años en función de lo convenido entre las partes contratantes.

Cabe mencionar, finalmente, que la ley prohíbe aportaciones de los empleados cuando se trata de planes sustentados por reservas contables y fondos de ayuda.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La legislación austríaca establece regímenes de inversión diferenciados para los diferentes instrumentos de materialización financiera de un plan de pensiones. Las cajas de pensiones pueden invertir los fondos con los siguientes requisitos y límites:

- ❖ Por lo menos un 35% en bonos emitidos en euros;
- ❖ Un máximo del 50% en acciones cotizadas en algún país de la OCDE y hasta un 20% en inmuebles situados en la misma área geográfica;
- ❖ Hasta un 50% en bonos y acciones en moneda extranjera - diferente del Euro - y hasta un 10% en inmuebles situados fuera de Austria;
- ❖ Las inversiones en bonos emitidos por un mismo emisor, exceptuando los bonos públicos, no pueden exceder el 10% del total de activos, ni el 5% cuando de acciones se trata;
- ❖ Son admisibles inversiones en fondos de inversión mobiliaria que tengan una estructura de cartera que reúna los requisitos anteriores y en los cuáles los derivados no superen el 10% de sus activos.

Por su parte, la respectiva cartera de los fondos de pensiones asegurados solamente puede estar invertida en valores aptos para la cobertura de reservas, con los siguientes límites:

- ❖ Máximo un 40% en bonos y un 30% en acciones.
- ❖ Hasta un 40% en fondos de inversión.
- ❖ No más del 5% en acciones emitidas por el mismo emisor, excepción hecha del sector público.

Los valores y participaciones que conforman la cartera de inversiones tienen que estar depositados en custodia en uno o varios bancos autorizados para tal fin.

Cuando se trata de reservas contables, por lo menos el 50% de las mismas debe estar invertido en compañías nacionales, bonos públicos o fondos de inversión mobiliaria que cumplan los requisitos estipulados para las cajas de pensiones. El 50% restante es de libre disposición para la autofinanciación de la empresa u otros fines. Respecto a los fondos de ayuda no existe restricción alguna.

Desde su promulgación, la ley de cajas de pensiones previó que tales instituciones deben ofrecer una mínima garantía quinquenal de interés para los fondos de pensiones por ellas gestionados, periodo que ante la debilidad y pérdidas en los mercados bursátiles y las posibles dificultades financieras del sector fue ampliado, en 2003, a todo el periodo de acumulación de capital, estableciendo, al mismo tiempo, la constitución de la reserva de estabilización mencionada en otro apartado.

Para la inversión de las reservas constituidas con los aportes de cesantía en las cajas de previsión empresarial para los empleados, la ley estipula que deben configurarse las denominadas *Comunidades de Inversión -Veranlagungs-Gemeinschaften-*, las cuáles única y exclusivamente pueden invertir los recursos en los siguientes términos, existiendo también topes máximos para cada categoría y debiendo estar depositados en custodia, en un banco autorizado, los valores respectivos:

- ❖ Efectivo y depósitos en entidades de crédito.
- ❖ Préstamos y créditos de bajo riesgo, así como títulos de fomento con un descuento superior al 2% de su valor de emisión.
- ❖ Participaciones en fondos de inversión mobiliaria

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones de la empresa a las cajas de pensiones, independientemente de que se trate de un plan de aportación o de prestación definida, constituyen gasto deducible; sin embargo, existe un límite relacionado con la prestación definida prometida, la cual no puede exceder el 80% del salario corriente; mientras que en los planes de aportación definida las aportaciones no deben superar el 10,25% del salario total. Las aportaciones no son consideradas salario en especie y, por consiguiente, no son imputadas a los empleados.

En los seguros directos las primas pagadas por la empresa tienen también el carácter de deducibles, pero la parte que supere los casi € 3.000 son consideradas salario.

Las dotaciones que por concepto de *nueva cesantía* realizan las empresas a las cajas de previsión empresarial de empleados son deducibles en el impuesto de sociedades y no son gravables para el empleado.

En el caso de las reservas contables, las dotaciones son también deducibles en el impuesto de sociedades, siempre y cuando la pensión promedio no exceda el 80% del salario, pero tales aportes no significan gravamen alguno para los empleados.

Las aportaciones a fondos de ayuda tienen un límite de deducción del 10% del salario total y no son consideradas como un ingreso gravable para el empleado.

Con relación al régimen tributario de las aportaciones efectuadas por los empleados, en el caso de las cajas de pensiones y contratos de seguros, éstas son consideradas como un gasto especial en el impuesto de la renta de las personas físicas,

siendo deducible un 25% de los mismos con un tope anual de casi € 3.000 en caso de personas solteras y el doble cuando son casadas, límite de deducción que decrece paulatinamente para salarios superiores a € 36.336, no existiendo deducción para los que excedan € 50.870 anuales.

Los rendimientos obtenidos por las cajas de pensiones y de previsión empresarial para los empleados, así como por los fondos de apoyo están exentos de tributación, pero no así en el caso de los fondos internos, cuyos rendimientos son gravables para la empresa, como lo son los de las aseguradoras a una tasa del 20%.

Las pensiones reconocidas por las cajas de pensiones representan un ingreso gravable, exceptuando el 25% de la parte de la pensión generada por las aportaciones de los empleados. Las pensiones provenientes de contratos de seguros son gravadas cuando el total de pensiones pagadas excede el valor del capital constitutivo de la pensión en el momento de la jubilación. Las prestaciones otorgadas mediante reservas contables y fondos de ayuda son consideradas ingreso gravable para su perceptor.

Las pensiones o rentas vitalicias elegidas voluntariamente por los asalariados y provenientes de las cuentas individuales constituidas con las dotaciones por concepto de cesantías en la caja de previsión empresarial están, como ya se mencionó, exentas de impuesto, razón por la cual este nuevo sistema de previsión empresarial-individual constituye un importante estímulo al ser el único que goza de un tratamiento tributario EEE (Exento-Exento-Exento), como explicaremos en el *Capítulo II* La percepción de un capital si representa un ingreso gravable con una tasa reducida del 6%.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Bajo el punto de vista institucional son cuatro los entes externos que administran los planes de pensiones de empresa, como ya hemos mencionado a lo largo de este apartado. Se trata de las cajas de pensiones, de las aseguradoras de vida y de los fondos de ayuda, debiendo añadir las sociedades de inversión mobiliaria. En las cajas de pensiones y en los seguros se constituye un patrimonio externo y segregado del de la empresa promotora.

Las cajas de pensiones y las aseguradoras de vida son sociedades anónimas sujetas a la vigilancia de la *Finanzmarktaufsicht -FMA- Supervisión del Mercado Financiero-*. Solamente las empresas y empleados como aportantes pueden ser accionistas de las cajas de pensiones uniempresa - obligación no aplicable a las multiempresas. Estas instituciones no pueden realizar operaciones distintas a las ligadas con la administración de fondos de pensiones y deben tener su sede social en Austria. Sus acciones tienen que ser nominativas y siempre que su ley específica no indique otra cosa, se les aplica la legislación de las sociedades anónimas. El capital fundacional mínimo y desembolsado es de € 5 millones y los recursos propios deben equivaler al 1% de las reservas técnicas de los fondos.

Para compensar las ganancias y pérdidas que puedan devenir de su actividad y de las cuentas técnico-actuariales, las cajas de pensiones deben mantener una reserva de estabilización, ya sea individual o para un grupo de asegurados, reserva que no puede ser inferior al 10% ni superior al 20% del correspondiente patrimonio, aunque en el año 2003 se discutía la posibilidad de sustituir el patrimonio de la caja por el de las reservas técnicas como magnitud de referencia, con una reserva equivalente al 3% y dotaciones anuales del 0,5% de tales reservas.

Las cajas, al estilo latinoamericano, deben obtener un rentabilidad mínima medida en periodos quinquenales - ampliado posteriormente por la crisis bursátil a todo el periodo de acumulación - y la cual está en función de la rentabilidad de los bonos u obligaciones públicas, siendo una de las finalidades de la reserva de estabilización la de compensar las respectivas desviaciones.

La *FMA* vigila rigurosamente la estructura accionarial de las cajas de pensiones y es la encargada de otorgarles, denegarles o revocarles la llamada concesión o autorización para operar.

Las cajas deben elaborar un plan de negocio que incluye las bases técnicas y en el cual deben enumerarse detalladamente los riesgos actuariales que la caja no puede asumir y su cobertura mediante compañías de seguros. Éstas deben contar por lo menos con un actuario de seguros bajo cuya dirección esta la elaboración del plan de negocio y las bases técnicas, así como con un actuario externo e independiente designado por el Consejo de Administración.

Para la formalización de los planes las cajas y la respectiva empresa deben celebrar un contrato donde se regulan todos los extremos relacionados con las aportaciones, prestaciones, administración, costes, etc.

En lo referente a las cajas de previsión empresarial de los empleados, tales instituciones deben constituirse como sociedades anónimas o de responsabilidad limitada con un objeto social único y recursos propios equivalentes al 0,25% de los fondos gestionados. Adicionalmente deben destinar el 5% de los gastos de administración para la dotación de una reserva hasta que ésta llegue a una suma equivalente al 1% de la reserva técnica. Si conceden una garantía de interés mínimo, deben constituir reservas adicionales, aunque pueden ser sustituidas por avales bancarios.

La supervisión del sistema privado de pensiones está a cargo de la *Finanzamarktausicht -FMA- Supervisión del Mercado Financiero*, institución de derecho público, dependiente del Ministerio de Finanzas, creada en verano de 2001 mediante la *Ley de Supervisión del Mercado Financiero -FMABG-* y operativa a partir de abril de 2002. Mediante dicha ley se integró en un solo organismo la supervisión y control del mercado de valores, de las compañías de seguros y del sistema bancario. Sus funciones abarcan todas aquéllas relacionadas con la aprobación, regulación, protección y garantía de continuidad de todas las instituciones bajo su vigilancia, así como las de fomento de los sistemas complementarios de previsión.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Aunque el segundo y tercer pilar no revisten la importancia lograda en otros países, indudablemente se registra en los últimos años una creciente demanda de tales sistemas de protección, demanda que en gran parte ha sido estimulada por el legislativo y el ejecutivo al reducir las prestaciones del sistema público para garantizar su futura viabilidad y al haber introducido, en corto tiempo, nuevos instrumentos y modalidades en el sistema privado.

Alrededor del 11% - cerca de 350.000 - de los empleados privados se encuentra actualmente cubierto por planes de previsión de empresa, existiendo siete cajas de pensiones multiempresa y 13 uniempresa, ostentando las primera la mayor cuota de mercado. Los activos de los fondos por ella administrados eran, a fines de 2002, de casi € 8,5 millardos.

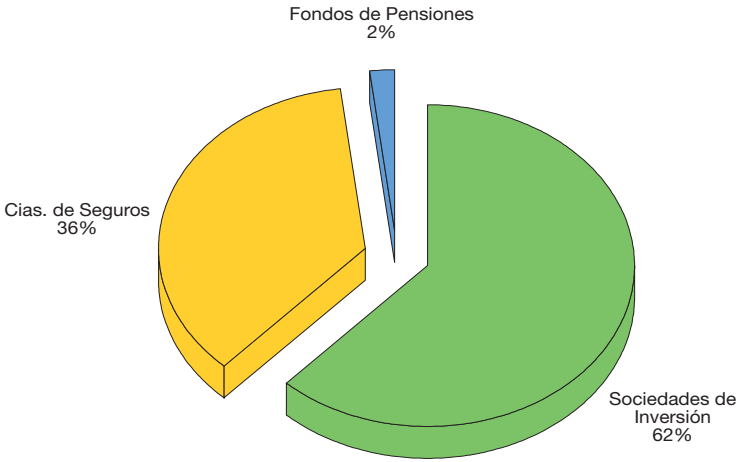
Según las últimas estadísticas publicadas por el Banco Nacional Austríaco - antiguo banco emisor - el ahorro familiar en activos financieros era de € 281,0 millardos a fines de 2001, de los cuáles un 21,7% correspondía a reservas técnicas de seguros - apenas un 5% estaba materializado en cajas de pensiones -, mientras que los fondos de inversión mobiliaria tenían una participación del 11,1%, correspondiéndole la parte de león con un 52,1% a los depósitos e imposiciones a plazo en el sistema bancario, lo cual denota una insuficiente diversificación en la cartera de inversiones de las economías domésticas[29].

El escaso desarrollo de los fondos de pensiones autónomos se refleja también en la estructura de los inversores institucionales, al ser su participación de tan solo un 5%, frente a un 35% de las aseguradoras y un 60% de las sociedades de inversión. Naturalmente, como ya explicamos previamente, son estas últimas instituciones las que captan el mayor porcentaje del ahorro-previsión.

A la luz de estas cifras no resulta exagerado afirmar que los sistemas de pensiones privados se encuentran bastante desarrollados. Aunque no lleguen a las cotas de países como el Reino Unido y Holanda todo indica que el grado de vulnerabilidad del sistema de pensiones a los fenómenos del envejecimiento es menor que en otros países de la Unión Europea, habida cuenta también de la recientes reformas en el sistema público.

[29] Österreichischen Nationalbank (2002) *Geldvermögen und Verpflichtungen der österreichischen Volkswirtschaft*, Jahr 2001, Statistisches Monatsheft Heft 9/2002, www.oenb.at/

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

Ante el hecho de que los gastos sociales representaron en el año 2000 el 28,8% del PIB, las autoridades austríacas, como ya vimos, no se han mantenido pasivas y son varias las reformas de mayor calado que se han introducido en el sistema público de pensiones durante 2003 y a las cuáles nos hemos referido a lo largo de este apartado. En resumen, tales medidas han reducido la tasa de sustitución o de cobertura, han incentivado el diferimiento voluntario de la edad de jubilación y penalizado el anticipado, han reformado el sistema de pensiones para la clase política y han fomentado el segundo y tercer pilar.

1.3.1.3. BÉLGICA

Los sistemas de pensiones tienen una larga tradición porquese remontan a 1850 cuando fue fundada la Caja de Ahorro y Pensiones, institución privada que contaba con ciertas garantías estatales[30]. El sistema descansa en tres pilares, cuyo desarrollo no ha transcurrido parejo, porque el sistema público constituye la principal fuente de ingreso para la gran mayoría de los jubilados. Así, por ejemplo, mientras que los derechos adquiridos en el sistema público, es decir, la deuda por pensiones representan el 250% del PIB, los activos de los fondos privados de previsión apenas significan el 10% de la misma magnitud[31] .

1.3.1.3.1.Sistema Público de Pensiones

El sistema público consiste esencialmente en tres regímenes principales: el del sector privado, el de los asalariados del sector público y el de los autónomos. Los mineros y el personal de las fuerzas armadas tienen regímenes especiales.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1900 para cubrir los riesgos de vejez y muerte, habiéndose extendido años mucho más tarde, en 1944, a los riesgos de invalidez e incapacidad laboral. Las leyes actuales se remontan a 1967, 1990 y 1996 con relación a las pensiones de jubilación para los asalariados y a 1963 en el caso de invalidez, habiendo representado la ley marco de julio de 1996 una de las principales y más importantes reformas. En 2001 se establecieron subsidios para las personas mayores sujetos a la *means-tested.*

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de seguro social obligatorio de tipo continental, sujeto al régimen de reparto, con reservas en algunos regímenes de empresas estatales, y cuyas prestaciones se reconocen en función de los salarios y años cotizados.

COBERTURA

El seguro cobija a los asalariados, existiendo los ya mencionados regímenes especiales para la minería y la marina, así como para los empleados públicos. Los riesgos de invalidez son cubiertos a través de las áreas del seguro de enfermedad y maternidad.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Haber cumplido los 65 años y tener 45 años de cobertura. Actualmente, la edad de jubilación para el sexo femenino es de 63 años pero se equiparará con la de los hombres en el año 2009, así como los años necesarios de cobertura que son

[30] Ver: Office National des Pensions; *Dispositions légales et réglamentaires*, www.onprvp.be

[31] Ver: Desmet, R., Jousten, A., Perelman, S. and Patieau (2002); *Micro-simulation of Social Security Reforms in Belgium*, Liège, y Dellis, A., Jousten, A. and S. Perelman (2001); S. *Micro-modelling of retirement in Belgium*, Private Pensions Conference, OECD, www.oecd.org.

43 actualmente y se situarán también en 45 en dicho año. Es posible la jubilación anticipada con 30 años de cobertura y con una edad de 60 años para ambos sexos, pero el sistema no contempla incentivo alguno para la pensión diferida.

Para la concesión de la pensión de invalidez es necesario haber perdido por lo menos 2/3 partes de la capacidad laboral en la ocupación habitual del asegurado. La pensión de viudedad para ambos sexos se reconoce siempre y cuando se haya cumplido los 45 años de edad o a cualquier edad si tiene a su cuidado los hijos, así como haber contraído nupcias por lo menos un año antes del fallecimiento del cónyuge, salvo muerte accidental.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión plena - denominada así cuando se cumplen los requisitos máximos - es de un 60% de los ingresos medios durante toda la vida laboral y de un 75% para las parejas casadas, con un tope en cifras absolutas. La fórmula utilizada prevé 1/45^{avo} del 60% por cada año de seguro. Cuando no se completa el período requerido, la pensión se reduce proporcionalmente en función del cumplido. Para los divorciados existe una pensión especial a partir de los 60 años, la cual es equivalente al 37,5% de los ingresos del ex-cónyuge durante los años de matrimonio, menos la pensión que se haya adquirido por cuenta propia durante los mismos años.

La pensión en caso de invalidez representa un 65% del salario para el asegurado con personas dependientes a su cargo y del 45% cuando no las tiene. La pensión se reconoce después de un año de haber acaecido la invalidez, estando a cargo del seguro social de enfermedad el primer año de prestación.

La pensión de viudedad equivale al 80% de la del asegurado fallecido, existiendo un mínimo en el caso de que el afiliado no hubiese cumplido los requisitos exigidos sobre los años de cotización, prestación que se reduce proporcionalmente para aquéllos que sólo hubiesen cumplido, por lo menos, 2/3 partes del período total. La ley no estipula una pensión específica de orfandad, pero a través de los subsidios familiares se reconocen prestaciones en estos casos.

Las pensiones se ajustan periódicamente en función de las variaciones del índice de precios al consumidor, con un máximo del 2% más un ajuste relacionado con el nivel de vida general y reconocido en forma de subsidio. El Estado garantiza una pensión mínima.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los asegurados o afiliados al sistema deben cotizar el 7,5% de sus ingresos, mientras que los pensionistas deben aportar entre el 0,5%-2% de su pensión como cotización social. Por otra parte, las cotizaciones empresariales están fijadas en el 8,86% de la nómina. Estas tasas se aplican sobre el 100% del salario en el caso de los empleados y del 108% de los obreros. Las prestaciones por invalidez se financian a través del seguro de enfermedad y maternidad.

El Estado subsidia con impuestos indirectos al sistema público - en 2001 equivalió al 76,6% del total de gastos por pensiones y al 26,1% de todo el sistema. Desde 1997, el 17,83% del impuesto sobre el valor añadido se destina a tal fin.

1.3.1.3.2. Sistema Privado de Pensiones

Como suele ser el caso, en la mayoría de los países, se trata de un sistema voluntario, tanto a nivel de empresa como individual. El sistema privado se caracteriza por una larga tradición que se remonta a los años 20 del siglo pasado y que ha experimentado una importante actualización y mejora con la ley promulgada en abril de 2003 - que estará en vigor a partir de 2004 -, al estar convencido el gobierno de la necesidad de darle un vigoroso impulso al 2º pilar, en vista del conocido fenómeno del envejecimiento demográfico[32]. Aunque el gobierno se ha abstenido de implantar un sistema obligatorio, con la nueva legislación desea estimular los sistemas de pensiones sectoriales de ámbito nacional; lograr una mayor vinculación de los empleados y sindicatos en los planes de empresa, aprovechando la vía de los convenios colectivos; ampliar el abanico de opciones; ampliar el reconocimiento de una rentabilidad mínima a los partícipes; introducir la llamada pensión social y lograr una mayor transparencia en el mercado.

En Bélgica existen cuatro tipos diferentes de instituciones de previsión -*Institutions de Prévoyance*- : las de empresa o grupo de ellas, siendo la más comunes y extendidas; las sectoriales; las profesionales y las de las administraciones o empresas públicas, pudiendo una empresa elegir para financiar su plan de pensiones entre una *Institution de Prévoyance Autonome* -equivalente a nuestro fondo de pensiones - o un contrato de seguro en grupo.

Con relación al tercer pilar existen dos posibilidades, por una parte, las cuentas de ahorro pensión y por otra los seguros individuales. El primero de ellos fue instituido en 1987 mediante la creación de estímulos tributarios para el ahorro a largo plazo, mientras que las pólizas de seguros son de muy vieja data.

RÉGIMEN LEGAL

Hasta la entrada en vigor de la llamada *Ley Coll* de 2003, en vigor partir del 1º de enero de 2004, el marco legal de los planes de empresa estaba regulado por la legislación de 1995 sobre sistemas complementarios y la ley de 1975 de supervisión de las compañías de seguros y fondos de pensiones. Aunque la nueva legislación derogó total e inmediatamente las normas anteriores, ella respetó los derechos adquiridos en los planes existentes, teniendo las empresas tres años de plazo para adaptarse a las nuevas disposiciones legales. En lo que concierne a los trabajadores autónomos, a finales del 2002 fue promulgada también una ley sobre pensiones complementarias.

[32] Ver: Verlinden, J. (2003); *Second pillar role recognised at last*, IPE Investment & Pensions Europe, www.ipe.com y Office de Contrôle des Assurances, *Deuxième pilier,* www.cdv-oca.be

PROMOTORES DE LOS PLANES

La decisión de instaurar, modificar o terminar un plan de pensiones de empleo compete única y exclusivamente al promotor, facultad que antes de la ley solamente tenían las empresas. Desde entonces existe un segundo nivel, porque también pueden ser promotores - *organizadores* - de los nuevos planes de pensiones sectoriales las personas jurídicas representativas paritariamente de los empleadores y empleados y designadas vía convenio colectivo de trabajo por los respectivos comités o subcomités paritarios. Dada la amplia cobertura de los convenios colectivos, mediante esta ampliación legal de la figura del promotor se desea promover los planes sectoriales en el ámbito nacional, los cuáles, se espera, serán primordialmente de aportación definida y gestionados a través de fondos de pensiones autónomos y contratos de seguro en grupo.

La legislación dispone que cuando un plan de empresa es contributivo o incluye a todos los empleados, ya sea instrumentalizado a través de un fondo de pensiones o de un contrato de seguros, deben aplicarse los procedimientos de consulta previa y de la *concertación social.*

Si el respectivo convenio colectivo de trabajo así lo prevé, las empresas pueden mantener su actual plan de empresa o, si no lo tienen, formalizar el plan de pensiones sectorial mediante un plan de empresa - *opting out* -, al cual se le aplican las normas pertinentes a este tipo de planes, sin que ello signifique condiciones más desventajosas para los trabajadores en lo que a las aportaciones, derechos adquiridos y consolidados se refiere. Sin embargo, previamente a su formalización es necesario que la empresa someta a consulta ante los órganos internos de representación de los empleados la decisión adoptada, el proyecto del plan de pensiones y la gestora o aseguradora que se hará cargo de su administración. No es admisible, sin embargo, que la empresa se acoja al *opting out* solamente para las prestaciones previstas en el plan de pensiones sociales.

Dado el caso que el plan sectorial a implementar internamente implique aportaciones de los trabajadores, la empresa debe obtener se conformidad; ella tiene también la opción de introducir en el plan de empresa ventajas o prestaciones adicionales a las del plan sectorial, lo que se conoce con la expresión inglesa de *opting up*.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En el sistema de empleo y con la promulgación de la nueva ley existen fundamentalmente dos tipos de planes: los de empresa tradicionales propiamente dichos y los planes sectoriales.

Los planes pueden ser tanto de aportación como de prestación definida. No obstante, existe una limitación cuantitativa en los primeros al estipular la legislación que los incrementos anuales de las aportaciones no pueden exceder el 4% por año de servicio. De acuerdo con la encuesta[33] realizada por la *Association Belge des*

[33] Ver: Association Belge des Fonds de Pension, www.bvfp.be

Fonds de Pension, referida al año 2001, el 60% de los planes de pensiones lo eran de prestación definida.

Durante los años 90 tuvieron gran acogida los planes de aportación definida denominados *Cafeteria Benefit Plan*, caracterizados por su gran flexibilidad y por la posibilidad que brindan a los empleados de elegir una cartera de inversiones de acuerdo con su perfil de riesgo y preferencias personales; pero todo indica que la nueva obligación de garantizar una rentabilidad mínima limitará su futura aceptación.

Según la legislación, todo compromiso de pensión debe estar regulado por un convenio o plan de pensiones, cuyo contenido podrá ser solicitado por cualquier partícipe y cuya gestión debe ser confiada a una institución de pensiones - fondos de pensiones y aseguradoras de vida. Con el fin de limitar un poco la existencia de compromisos de pensiones individuales entre la empresa y los empleados - de gran divulgación a causa de las rígidas normas fiscales y legales - la nueva legislación sólo permite esta clase de acuerdos si en la empresa existe un régimen de pensiones complementarias para toda la plantilla y prohíbe la celebración de tales compromisos de carácter individual durante los 36 meses anteriores a la jubilación.

La ley de abril de 2003 introdujo como novedad y con un estatus especial, las denominadas *Pensiones Sociales Sectoriales* que pueden ser promovidas también por las mismas instituciones ya mencionadas y tener su origen mediante acuerdo logrado en el respectivo convenio colectivo sectorial. Para estimular su advenimiento y propagación, la nueva legislación eliminó el impuesto del 4,4% sobre las aportaciones a planes de pensiones sociales, exigiendo que el coste de las prestaciones sociales derivadas de tales planes sea, por los menos, igual a dicho porcentaje.

El objetivo primordial es estimular los planes sociales de pensión, la inclusión de todos los trabajadores en este nuevo sistema, especialmente a aquéllos que trabajan en PYMES, así como la cobertura de ciertos, riesgos, mediante mecanismos de solidaridad, generalmente no contemplados en los planes clásicos o tradicionales, verbigracia, el devengo de derechos adquiridos durante períodos de desempleo por *lay-off* o quiebra de la empresa, o la necesidad de pensiones de dependencia para incapacitados, etc. La terminación o cualquier modificación de tales planes sociales, por denuncia del convenio colectivo, por ejemplo, requiere el consentimiento del 80% de los representantes patronales e igual porcentaje de los de los trabajadores en la respectiva comisión paritaria.

Los planes de pensiones de empleo existentes pueden integrarse en estos nuevos planes, gozando de los mismos incentivos fiscales, aunque la empresa debe continuar efectuando aportaciones al plan sectorial. Como ya se indicó, los empleadores pueden también mantener su plan de empresa existente o implementar en el futuro uno propio.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

La afiliación a cualquier régimen de pensión es inmediata y obligatoria para el trabajador que haya cumplido por lo menos 25 años de edad, que no puede rehusar su adhesión al plan, mientras que los empleados que estén dados de baja en el momento de instauración del plan son libres de adherirse o no, decisión que es definitiva. Sin embargo, si se produce una modificación del plan que implique un aumento de las obligaciones para el trabajador, éste puede rechazar su participación.

No son admisibles restricciones, ni limitaciones que no obedezcan a un criterio objetivo, o sea, por razón de sexo, raza, religión, trabajo a tiempo parcial, etc., permitiéndose, sin embargo, que en los planes de aportación definida se efectúe una diferenciación en función de la edad de los empleados, siempre y cuando se observen determinadas proporciones. Tampoco se considera discriminatoria la adopción de criterios de elegibilidad diferentes en función de categorías de empleados, verbigracia, empleados y obreros, personal directivo y administrativo, etc.

En ciertas circunstancias, ya sean planes de pensiones contributivos o no, los empleados deben ser consultados antes de la formalización, modificación o terminación del plan de pensiones, so pena de que la decisión del promotor sea nula de pleno derecho. En el caso de los autónomos, éstos tienen acceso a los planes de pensiones profesionales de diferente índole.

En los planes de empresa, las aportaciones de ésta se convierten en derechos consolidados después del primer año, mientras que las de los empleados lo hacen inmediatamente.

Después de un año de afiliación, el afiliado a un plan puede hacer valer su derecho sobre las reservas constituidas y las prestaciones devengadas de acuerdo con las estipulaciones del plan.

En caso de terminación del contrato laboral, el trabajador tiene las siguientes opciones para movilizar los derechos consolidados de su plan de pensiones:

- ❖ Transferir las respectivas reservas a la institución de pensiones del nuevo empleo.
- ❖ Mantener las reservas en el fondo de la antigua empresa.
- ❖ Transferirlas a una institución de previsión, existiendo la posibilidad de que el trabajador le solicite a la nueva empresa, si esta no tiene un plan de pensiones, que le retenga una parte de su salario, hasta € 1.500 al año, y lo transfiera a la institución elegida, siempre y cuando la antigüedad del plan sea de 42 meses o más.

Estas opciones prevén también ciertas modificaciones en el respectivo plan de pensiones del trabajador.

Dentro del anterior marco legal, con el fin de disminuir la exposición al riesgo de longevidad y obtener una tributación más favorable, era usual en los planes de prestación definida que los empleados recibiesen un capital en el momento del rescate por jubilación anticipada o cese de la relación laboral antes de los 60 años, estando sujeto el pago respectivo a una tasa de tributación hasta del 25% aproximadamente en comparación con la tributación del 55% en el caso de las rentas vitalicias. La práctica que ha quedado vedada con la nueva ley que entrará en vigor en el 2009, habiéndose mejorado simultáneamente el tratamiento impositivo de las rentas vitalicias.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Aunque no existen normas legales sobre la edad de jubilación en los planes privados, éstas deben ser idénticas para ambos sexos y, por lo general, coincidentes con la edad de jubilación del Seguro Social. Los planes pueden ser de prestación o aportación definida; en los primeros suele ser usual el reconocimiento de un porcentaje de pensión sobre el salario final por cada año de servicio en la empresa, con un límite máximo -normalmente el 60%- de pensión conjuntamente con la del Seguro Social. No obstante, la nueva legislación ha limitado estas fórmulas de planes integrados. Por motivos tributarios, la pensión total, incluyendo la del seguro social, no suele exceder el 80% del salario final.

Tal como se comentó anteriormente, los planes de aportación definida gozan de gran flexibilidad y ofrecen diferentes opciones de inversión y de cobertura de riesgos adicionales -invalidez y muerte- para los empleados.

La nueva ley prohíbe no solamente la percepción de un capital al cese de la relación laboral, sino también el reconocimiento de una pensión vitalicia o capital antes de los 60 años de edad, con lo cual se desea que las personas mayores continúen ejerciendo su actividad laboral. Sin embargo, el régimen transitorio lo permite hasta el año 2009, así como en los casos en que la suma anual de la pensión sea inferior o igual a € 500.

Simultáneamente, para fomentar la opción de renta vitalicia, la ley obliga en los casos permitidos, que las gestoras y aseguradoras ofrezcan obligatoriamente al empleado el pago de su prestación en forma de renta, debiéndole informar previamente de este derecho.Legalmente no está permitido que las aseguradoras de vida y los fondos de pensiones se comprometan a indexar las rentas vitalicias.

Los planes privados contemplan también prestaciones en caso de viudez, invalidez y orfandad.

FINANCIACIÓN

Según cifras de 1997[34], las aportaciones a los planes de pensiones son soportadas por los empleadores y empleados en el 43% de los casos o únicamente por la empresa en el 44% de los planes y muy raramente sólo por los empleados, un 3%.

[34] Ver: *Statistics, Association Belge des Fonds de Pension*, www.bvfp.be

Generalmente, las aportaciones a los planes de pensiones de empresa son menores en las franjas salariales inferiores a las bases de cotización al Seguro Social y mayores en las franjas superiores. Más de la mitad de ellas son sufragadas por las empresas.

Los sistemas individuales independientes son financiados por los respectivos afiliados, excepción hecha de los compromisos individuales de la empresas con su personal, generalmente directivo.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones tienen que ser externos -no estando permitidas la reservas contables - y garantizar una rentabilidad mínima, no sólo sobre las aportaciones de los empleados a los planes de prestación o aportación definida - 3,75% anual- como exigía la normativa legal anterior, sino también, a partir de la entrada en vigor de la ley, sobre las nuevas aportaciones realizadas por la empresa en los de aportación definida -3,25%-, a las cuáles se les deduce previamente los costes inherentes al seguro de vida e invalidez. Estas tasas de interés garantizadas no se ofrecen con relación a un período anual, sino durante la duración del plan. Cuando un afiliado se retira del plan dentro de los cinco años de pertenencia, la tasa de rentabilidad garantizada se reduce a la menor entre la tasa de inflacción compuesta y la de interés.

En comparación con las aseguradoras de vida, las instituciones de previsión disfrutan de mayor flexibilidad en su régimen de inversiones, lo que les permite mantener en cartera una proporción mayor en acciones y otros valores de mayor riesgo y rentabilidad.

Los activos de las reservas técnicas deben ser invertidos respetando las siguientes limitaciones:

- ❖ Todas las inversiones tienen que cumplir con los criterios de seguridad, rentabilidad y liquidez, así como con los de congruencia monetaria y convertibilidad entre los activos y pasivos del plan. Según una encuesta realizada por la Asociación Belga de Fondos de Pensiones, más del 70% de los activos de las instituciones de previsión estaban invertidos, en 2001, en *SICAV's,* cuya explicación reside, en gran parte, en motivos fiscales.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto las aportaciones empresariales como las de los empleados a los planes de pensiones son deducibles en el respectivo impuesto, siempre y cuando la pensión total - incluida la del seguro social - no exceda del 80% del salario final bruto para una carrera laboral completa de 40 años. Los rendimientos de los fondos de previsión están exentos de impuestos.

Una nueva fórmula de tributación ha sido establecida por la reciente legislación en lo concerniente a las pensiones complementarias, habiéndose equiparado el régimen fiscal entre las prestaciones en forma de capital y aquellas en forma de renta

vitalicia. En primer lugar, el capital constitutivo de la pensión está sometido a una tasa impositiva entre 13,55%-20,05%, debiendo declarar el empleado anualmente una renta ficticia o presunta equivalente al 3% del capital constitutivo neto del impuesto previamente satisfecho, renta sujeta a una retención del 15%. Está previsto fijar reglamentariamente las tablas de conversión de las pensiones en capitales constitutivos tanto para las aseguradoras de vida como para los fondos de pensiones.

Los sistemas individuales gozan también de incentivos tributarios. Así por ejemplo, la ley permite aportar anualmente una suma tributariamente deducible - en 2001 hasta € 580 - a las cuentas de ahorro-pensión, percibiendo la persona el capital a partir de los 65 años con ventajas fiscales.

También las primas de seguros de jubilación son deducibles fiscalmente y si la póliza reúne ciertos requisitos su tributación puede ser del 10, 16,5 o 33%.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Pueden ser *Organismos de Pensiones- Organisme de Pension-* tanto las compañías de seguros para los seguros de grupo como las instituciones de previsión. Hasta la promulgación del nuevo marco legal existían también los llamados *Fonds de Sécurité d'existence -Fondos de Seguridad de la Existencia-* constituidos al amparo de la ley del 7 de enero de 1958, los cuáles gestionaban regímenes de pensiones sectoriales. Con el fin de evitar confusiones semánticas, dichos fondos dejan de estar autorizados y sus planes de pensiones sectoriales deberán ser gestionados por un organismo de pensiones.

A partir de 1986, las instituciones de previsión empresarial tuvieron que adoptar la forma jurídica de *Association Sans But Lucratif - Asociación sin Ánimo de Lucro- o de -Association d'Assurance Mutuelle- Mutualidad de Seguros-* con activos propios distintos e independientes de los del promotor.

Salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los planes de pensiones sectoriales deben ser gestionados paritariamente en el caso de las instituciones de previsión -fondos de pensiones-, mientras que cuando son asegurados, ante la imposibilidad legal de una gestión paritaria, la ley prevé un órgano específico de participación denominado *Comité de vigilancia o supervisión -Comité de Surveillance-*, integrado paritariamente y cuya función estriba en controlar la ejecución del plan de pensiones.

En los planes de prestación definida se exige un grado mínimo de capitalización en función de los compromisos asumidos, la tasa de interés técnico y las tablas de mortalidad, estando obligado el promotor a cubrir cualquier deficiencia Los fondos de pensiones deben cubrir también un margen de solvencia con relación a las prestaciones en caso de muerte e invalidez.

El fondo de pensiones debe tener un actuario asignado, quien tiene la obligación de rendir informes al órgano de control sobre las reservas constituidas y asesorar

a los directivos del fondo sobre diversos aspectos; igualmente, el auditor externo debe rendir informes anuales al órgano de control sobre la situación financiera y administrativa del fondo de pensiones, el cual está obligado, a su vez, a presentar cuentas anuales detalladas y pormenorizadas a las autoridades y a los partícipes. Las instituciones de previsión deben depositar sus cuentas anuales en el Banco Nacional, en el antiguo emisor.

Aquéllos de 45 años o más deben recibir información sobre sus derechos adquiridos y cuantía de su pensión. Los fondos de pensiones están sujetos a normas de responsabilidad civil sobre los errores que puedan cometer en su gestión.

Las aseguradoras de vida están sometidas también al órgano de control y deben cumplir requisitos muy similares a los fondos de pensiones en lo que a actuario, auditoria, normas técnicas, etc. se refiere.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Las instituciones de previsión están sujetas al control y vigilancia de la *Commission Bancaire, Financière et des Assurances -CBFA-*, *Comisión Bancaria, Financiera y de Seguros-*, proveniente de la antigua *Office de Contrôle des Assurances - OCA- Oficina de Control de Seguros -*, institución con personalidad jurídica propia y sujeta a la tutela del Ministerio de Finanzas. Mediante la reforma de 2002 y en forma similar a otros países europeos se unificó en un solo organismo la supervisión del sistema financiero.

Sus facultades, funciones y ámbito de actuación son prácticamente los mismos conferidos a los otros organismos de control y supervisión de los países europeos.

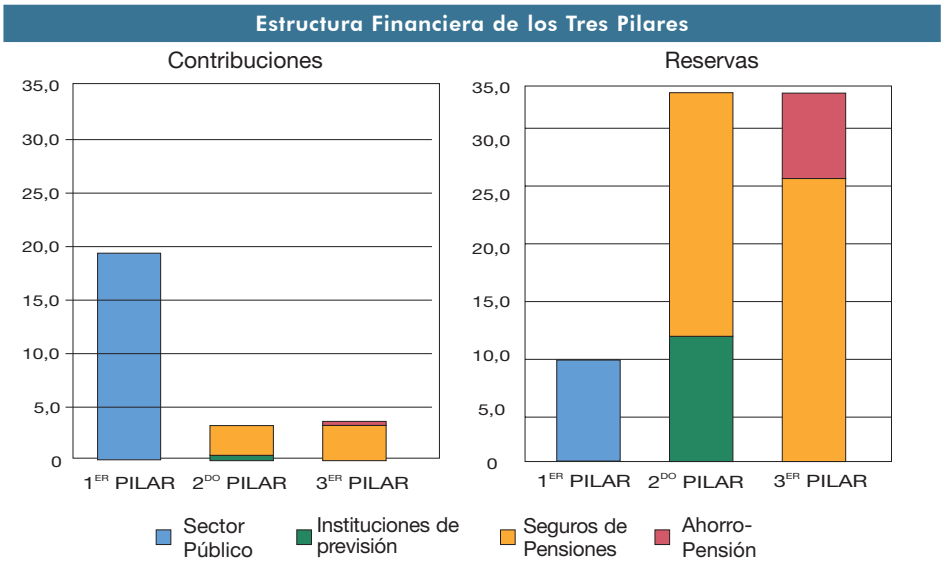
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Se estima que alrededor de un 40% de los trabajadores del sector privado, cerca de un millón, se encuentra cubierto por los planes de previsión de las empresas y otros sistemas del 2º pilar, siendo, por otra parte, de un 44,4% la tasa de cobertura del tercer pilar.

Antes de la entrada en vigor de la nueva ley había nueve planes de pensiones sectoriales, habiéndose constituido después de su promulgación diez más en distintos sectores industriales, entre ellos el metalúrgico y el eléctrico. 15 sectores más están preparando el lanzamiento de esta clase de planes, estimando el Ministerio de Finanzas que el porcentaje de cobertura llegará al 50% de la fuerza laboral.

En el año 2001 operaban, además de las aseguradoras, 255 instituciones de previsión, cuyas reservas ascendían a € 14,3 millardos.

En el siguiente gráfico se muestra la estructura porcentual y en valores absolutos y en función de la cotizaciones y de las reservas técnicas constituidas de los tres pilares.



Fuente: Office de Contrôle des Assurances, OCA, www.cdf-oca.be

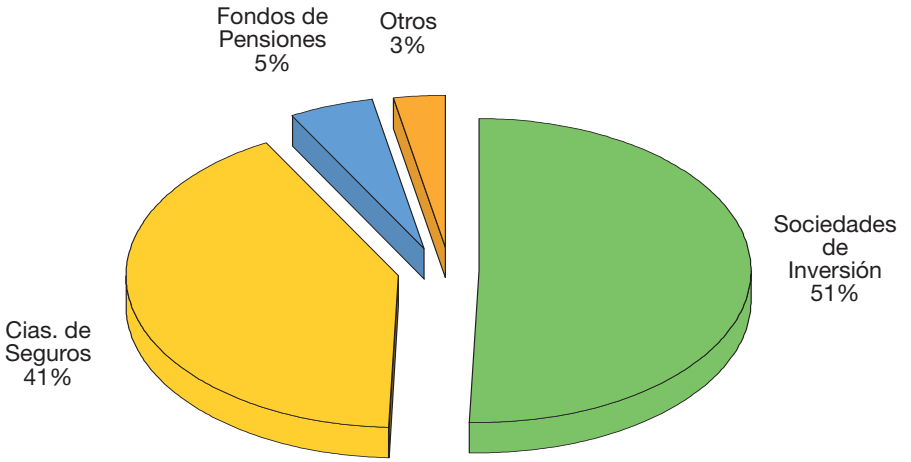
Las cuentas financieras publicadas por el Banque Nationale de Belgique[35] nos señalan que, en el 2002, el 29,0% de los activos financieros de las unidades familiares estaban representado por efectivo y depósitos de ahorro y a plazo, un 21,8% estaba invertido en valores de renta fija, un 18,8% en renta variable, un 14,4% en fondos de inversión mobiliaria y apenas un 16,0% en reservas técnicas de seguros e instituciones de previsión.

Esta debilidad del ahorro-pensión se refleja también en la estructura de los inversores institucionales, según el siguiente gráfico. En él se puede ver, aunque se refiera a 1999, que los fondos de pensiones apenas representaban el 5% del total, aunque no debemos perder de vista que buena parte de la previsión se canaliza a través del sector de seguros.

El rápido envejecimiento demográfico y las limitaciones en la financiación del sistema público fueron las causas primordiales de la reciente reforma introducida en el ordenamiento jurídico para estimular los sistemas del 2º pilar. Dada su reciente entrada en vigor resulta prematuro emitir un juicio de valor sobre sus repercusiones económicas y financieras.

[35] Ver: Banque Nationale de Belgique, *Comptes financiers de la Belgique, Engagements des ménages et des sociétés non financières,* www.bnb.be

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

1.3.1.4. DINAMARCA

El sistema de pensiones danés está orientado hacia el modelo concebido por Lord Beveridge de pensión pública universal para todos sus habitantes y al igual que el de los otros países escandinavos se caracteriza por cierta diversidad de regímenes. El sistema público está configurado por tres niveles o subsistemas obligatorios, a saber, el de la *Folkepensionen - Pensión Popular* - el de la *Arbejdsmarkedets Tillaegspension - ATP - Pensión Complementaria de Empleo* - y el de la *Soerlige Pension - SP - Pensión Especial*, todos ellos obligatorios. Adicionalmente, existe un sistema privado y voluntario de pensiones complementarias de empresa, así como planes individuales de ahorro con incentivos fiscales[36].

1.3.1.4.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público es obligatorio para todos los ciudadanos daneses y es administrado exclusivamente por el Estado. Se configura con una pensión básica más una complementaria que cubre a todos los empleados que trabajen más de nueve horas a la semana.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley sobre el Seguro Social de Vejez fue promulgada en 1891 y en 1984 se promulgó la ley de *Pensiones Populares*, mientras que la cobertura del riesgo de invalidez se estableció en 1921. El régimen obligatorio público de pensiones complementarias fue instituido en 1964 y el de la pensión especial en 1998.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema dual o mixto de prestación universal en régimen de reparto - *Pensión Popular* - y de seguros sociales de capitalización parcial - *Pensión Complementaria de Empleo -ATP-* y de capitalización total - *Pensión Especial -SP-*. Aunque las opiniones están divididas sobre si debe considerarse o no el régimen *ATP* como parte del 2º pilar, por ser muy tenue la línea divisoria entre los dos, la mayoría considera que debe asignarse al sistema público, opinión que hemos seguido en esta descripción.

COBERTURA

Todos los ciudadanos residentes entre 16-66 años de edad se encuentran cubiertos por el régimen universal de *Pensión Popular.* Los empleados en el mismo rango de edades están sujetos al régimen de *Pensión Complementaria de Empleo -ATP-,* subsistema que involucra también a los perceptores del seguro de desempleo o enfermedad. La cobertura es opcional para los autónomos y para los perceptores de pensiones de invalidez, jubilación anticipada o jubilación parcial.

[36] Ver: Hansen, H.(2002) ; *Elements of Social Security,* The Danish National Institute of Social Research, www.sfi.dk

El sistema de *Pensión Especial -SP-* cobija también en el mismo grupo de edades a los empleados, con el mismo radio de cobertura del sistema *ATP.*

El 99% de los pensionistas recibe actualmente una *Pensión Popular*.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los ciudadanos daneses que hayan residido en el país por lo menos tres años en las edades comprendidas entre 15-65 años tienen derecho a percibir una *Pensión Popular*. Para otras nacionalidades, el período mínimo de residencia es de 10 años, cinco de los cuáles tienen que haber sido antes de la jubilación. La edad de jubilación es de 65 años, excepto para aquellas personas que cumplieron los 60 años edad antes del 1º de julio de 1999, quienes se jubilarán a los 67 años, porque esta era la antigua edad legal de jubilación antes de su equiparación con la de otros países comunitarios

Para las *Pensiones Complementarias de Empleo -ATP-* no se requiere cumplir un período mínimo de cotización. Quienes hayan cumplido 60 años después del 1º de julio de 1999 pueden solicitar su pensión entre los 65-67 años. Las disposiciones legales contemplan la posibilidad de diferir o retrasar la jubilación hasta tres años después de la edad legal.

Por motivos de salud o de condiciones sociales se concede la jubilación anticipada a personas mayores de 50 años.

La *Pensión Parcial* se otorga entre las edades de 60-65 años, siendo requisito ser residente en Dinamarca y reducir la jornada laboral en por lo menos siete horas, debiendo oscilar el número de horas semanales trabajadas entre 12-30. Los empleados deben haber estado afiliados al sistema de *Pensiones Complementarias de Empleo -ATP-* por lo menos 10 años durante los últimos veinte, y haber trabajado en Dinamarca como mínimo nueve de los últimos doce meses. A los autónomos se les exige haber trabajado en jornada completa durante los últimos cinco años, de los cuáles por lo menos cuatro como autónomos en Dinamarca, debiendo, además, haber reducido su jornada semanal, en promedio, a 18,5 horas.

El riesgo de invalidez solamente es cubierto a través del sistema de Pensión Popular. En caso de una reducción por causas físicas, mentales o sociales de al menos el 50% de la capacidad laboral en el tramo de edades 18-66 años, se cursa la pensión de invalidez siempre y cuando el afiliado haya residido un mínimo de tres años a partir de su decimoquinto año de vida; no obstante, para tener derecho a la pensión plena es indispensable haberlo hecho durante un lapso de cuatro años comprendidos entre los quince años de edad y la fecha de devengo de la pensión.

A partir de 1984 se abolieron, en el sistema de *Pensiones Populares*, las prestaciones a favor de los sobrevivientes - existen subsidios directos de orfandad para los menores de 18 años - lo cual no es el caso en el régimen de *Pensiones Complementarias de Empleo -ATP-*, cuya normativa establece que pueden ser beneficia-

rios tanto el cónyuge supérstite, como el divorciado y los hijos. Para acceder a la pensión de viudedad es necesario haber cotizado durante diez años y, además, en el caso de los divorciados se exige que el vínculo matrimonial haya tenido una duración de por lo menos cinco años, en el caso de las viudas o diez en caso de viudos. Cuando el fallecimiento se ha producido después del 1º de julio de 1992 y el cónyuge supérstite tiene menos de 62 años, en lugar de una pensión se reconoce como prestación el pago de un capital. La prestación de orfandad se concede para los menores de 18 años. No se contemplan otros posibles beneficiarios.

En el régimen de *Pensión Especial* no existe norma específica alguna, pero los beneficiarios son designados por el asegurado.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión del sistema público se compone de una suma básica más un complemento. La *Pensión Popular* plena o completa es fijada en una suma absoluta - € 7.061 -, suma que se reduce si no se cumplen los 40 años de residencia exigidos para obtener la pensión plena. Esta reducción *pro rata temperis* equivale a 1/40avo por cada año de no haber sido residente en Dinamarca durante las edades comprendidas entre 15-65 años. La suma básica se puede reducir también en función de los otros ingresos profesionales que perciba el pensionista o aumentar por causas de necesidad. En Dinamarca se aplican tanto la prueba de no necesidad - *afluence-test* - para ingresos superiores a una suma anual como la de necesidad - *means-tested* - para ingresos inferiores a € 3.317 por año en el caso de una pareja o de € 7.108 en el caso de un jubilado que viva solo.

Respecto a la *Pensión Complementaria de Empleo -ATP-*, se reconoce una suma básica en cifras absolutas - € 2.826 -, siempre y cuando la persona haya estado afiliada y cotizado interrumpidamente a partir del 1º de abril de 1964 y haya trabajado a tiempo completo durante dicho período. La prestación depende de los años cotizados y del fondo individual acumulado. Las pensiones inferiores a € 333 por año se conmutan por su valor constitutivo y se satisfacen mediante el pago de un capital.

Con relación a la *Pensión Especial -SP-*, su cuantía depende de la suma ahorrada individualmente y capitalizada a la tasa de rentabilidad obtenida. Las prestaciones son satisfechas mediante desembolsos durante un período de diez años, permitiéndose el pago de un capital a aquellos pensionistas con un patrimonio modesto.

Antes de 1992, la prestación a favor de los sobrevivientes en el *Sistema ATP* se concedía mediante el pago de una pensión vitalicia al fallecimiento del asegurado, si el cónyuge supérstite era mayor de 62 años, equivaliendo la pensión al 50% de la pensión hipotética o real del fallecido. Después de 1992, solamente se reconoce un capital entre el 35%-50% del valor constitutivo de la pensión real o hipotética suponiendo que el causa-habiente hubiese cumplido 67 años de edad.

Por su parte, en el Sistema -SP- la prestación la constituye el capital individual acumulado hasta la fecha de defunción.

La cuantía de la pensión parcial se determina reduciendo la pensión básica a razón de 1/37 avo por cada hora de reducción laboral o € 467 anuales por hora.

La tasa de ajuste anual de las *Pensiones Populares* se determina cada año con base en la evolución salarial, mientras que en el caso de las *Pensiones Complementarias de Empleo - ATP* - sólo se efectúa una revalorización si los fondos acumulados son suficientes.

El marco legal contempla, asimismo, pensiones mínimas y máximas.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

El sistema público de *Pensiones Populares* se financia a través de los impuestos indirectos y directos, mientras que en el *Sistema Complementario de Empleo -ATP-* la fuente de ingresos proviene de las cotizaciones fijadas en la suma de € 30 per cápita y la cual es sufragada en dos tercios por el empleador y en 1/3 por el empleado, estando graduadas individualmente conforme a las horas semanales trabajadas.

La financiación del régimen de Pensiones Especiales -SP- se lleva a cabo mediante cotizaciones fijadas en el 1% del salario bruto y a cargo totalmente del empleado.

1.3.1.4.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema más antiguo de los planes de empleo se remonta a los años cincuenta, cuando se estableció un plan de pensiones para los empleados públicos, fue el impulso inicial, proseguido más tarde por la implantación paulatina y gradual de otros planes durante los años 60 y 70, tendencia que se acentuó notablemente en los 90, decenio en el que se formalizaron planes específicos para los empleados. Se estima que hoy el 80% de la fuerza de trabajo está cobijada por tales planes.

El 2º pilar del sistema privado[37] está configurado por una variedad y sinnúmero de planes de pensiones, los cuáles, pese a las diferencias en apariencia, eran hasta hace pocos años muy similares en su diseño y modus operandi; en los últimos años se registra una marcada tendencia hacia la individualización y diferenciación, así, por ejemplo, brinda al empleado libertad de elección en la cartera de inversiones. La mayor parte de estos planes son de aportación definida, lo cual no es óbice para que sus prestaciones proyectadas encierren cierta clase de garantía implícita en lo que a una rentabilidad promedio se refiere. Tal garantía es asumida por la respectiva institución que suele ser una aseguradora de vida o un fondo de pensión de ámbito nacional, porque solamente algunos pocos fondos son administrados por bancos[38].

[37] Ver, entre otros: Seiersen, A.(2003) ; *Portability of Pension Rights - The Danish Experience*, y *Danish Pension System*, Danish Insurance Association www.forsikrigenshus.dk

[38] La utilización indistinta en la literatura danesa especializada y traducida al inglés de las palabras *fondos de pensiones* para referirse a los *seguros de pensiones o a los fondos de las cajas de pensiones,* trae consigo la dificultad de diferenciar entre estos instrumentos, razón por la cual tampoco lo hemos intentado en esta descripción, partiendo además de la consideración de que entre ellos su diferencia es mínima.

El tercer pilar danés consiste fundamentalmente en seguros individuales de pensiones y planes de ahorro individual contratados con compañías de seguros y bancos, aunque estos últimos juegan un papel muy secundario. La legislación danesa permite que las empresas contraten planes individuales para sus empleados.

RÉGIMEN LEGAL

El marco legal para los sistemas complementarios privados se encuentra en cinco leyes básicas, cuáles son la Ley de Contrato de Seguro de 1986, la de Supervisión de Fondos de Pensiones de Empleo de 1997, la de Operaciones de Seguro de 1999 con disposiciones adicionales de 2002 y la del Régimen Fiscal de los Rendimientos de las Inversiones de los Fondos de Pensiones de 2000, así como la de Pensiones y Ahorro, leyes que tuvieron sus precedentes en años anteriores.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Exceptuando los empleados del sector público, los planes de pensiones del sistema empleo se originan en convenios, ya sean colectivos fruto de la negociación colectiva, de carácter empresarial o individual, predominando los primeros, los cuáles revisten carácter obligatorio para los empleados, siempre y cuando no exista previamente un plan de pensiones en su empresa. El predominio de los planes nacidos de los convenios colectivos tienen su explicación en el hecho de que el mercado laboral danés está altamente sindicalizado y es la razón también por la cual la estructura de tales planes refleja fielmente la estructura sindical, al tratarse de sistemas altamente centralizados. Especial relevancia reviste el plan de pensiones proveniente de la negociación colectiva de los trabajadores del sector industrial, suscrito en 1991, el cual marcó las pautas para los firmados posteriormente.

Cuando no existe un plan a nivel sectorial o nacional que las obligue, las empresas pueden promover y convenir con su personal un plan en su propio ámbito; sin embargo, este tipo de planes apenas cubre un 3,5% de la fuerza de trabajo. Por su parte, los autónomos pueden promover también planes de pensiones a nivel nacional, sujetos a la misma normativa de los planes de empleo.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Como ya mencionamos anteriormente, en el 2º pilar existen dos clases diferentes de planes de pensiones del sistema empleo, a saber, los multiempresa o sectoriales y los uniempresa. Los primeros siguen las normas pertinentes estipuladas en los convenios colectivos y tienen que registrarse en la llamada Agencia de Sociedades y Comercio, registro sujeto a la previa autorización de la *Financial Supervisory Authority - Autoridad de Supervisión Financiera-*. Las especificaciones del plan varían de convenio a convenio y generalmente no contemplan aportaciones voluntarias.

El plan de pensiones uniempresa se constituye formalmente mediante la adhesión de por lo menos 50 empleados una vez haya sido formalizada previo consenso en la primera asamblea de potenciales partícipes, a la que debe preceder un acuerdo entre los empleados y la empresa. Están también sujetos a autorización administrativa

Normalmente, la edad de jubilación prevista está entre 65-67 años, ésta última fue la edad legal de jubilación del sistema público, pero es posible la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, porque si se prevé a una edad más temprana las aportaciones dejan de ser deducibles tributariamente.

Dentro de un proceso de diversificación, en los últimos años la mayoría de los planes de pensiones del sistema empleo han incluido entre sus prestaciones las del seguro de enfermedades graves, sí como las del seguro de enfermedad.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

En casi todos los planes multiempresa, como ya se anotó, el acceso de los empleados se produce a nivel sectorial o nacional vía convenio colectivo. Las disposiciones legales establecen algunas normas de no discriminación por razones de sexo, estando prescritas, por consiguiente, tablas de mortalidad un sexo para todos los partícipes, porque tanto en los seguros como en los fondos de pensiones las primas y las aportaciones son determinadas con criterios actuariales.

Los requerimientos de acceso al plan varían de acuerdo con el respectivo convenio, pero solamente unos pocos no permiten la adhesión de empleados que trabajan a tiempo parcial. La mayor parte de los planes especifica una edad mínima - entre 25-30 años - y una máxima - entre 55-60 años -de acceso. La legislación no estipula períodos de carencia, pero lo más usual es exigir un mínimo de 6-12 meses de servicio en la empresa para acceder al plan.

En los planes uniempresa suelen existir normas de admisión diferentes para empleados senior, aunque las edades de adhesión coinciden por lo general con las estipuladas en los planes multiempresa.

En los llamados *Planes Autoadministrados* - fondos o cajas de pensiones -, las aportaciones de los empleados se convierten inmediatamente en derechos adquiridos, mientras que las de las empresas, por mandato legal, deben constituirse en tales después de cinco años. No obstante, lo usual es que sea de forma inmediata. En los planes asegurados, cuando un empleado menor de 30 años cesa en la empresa antes de completar cinco años de pertenencia al plan, ella puede rescindir la póliza, no causándose derechos adquiridos. En los otros tramos de edad los derechos adquiridos se causan inmediatamente.

La promulgación de la ley de 1987 por el Parlamento estableció la obligación de que todas las instituciones involucradas en el sistema empleo creasen las normas técnicas necesarias, sujetas a la aprobación preceptiva del órgano de control, para garantizar la movilización de los derechos adquiridos por cambio de empresa o lugar de trabajo. Para dar cumplimiento a la ley y en un acto de autorregulación, la Asociación de Aseguradores y la Asociación de Fondos de Pensiones de Empresa suscribieron el respectivo convenio.

En los planes de empleo multiempresa autogestionados, los derechos consolidados son totalmente transferibles si la nueva empresa está cubierta por el mismo

plan; en caso contrario los empleados pueden transferir el valor de sus derechos al plan del nuevo empleador, sin ninguna consecuencia tributaria.

Cuando se trata de planes de empleo multiempresa asegurados, existe plena transferibilidad de los derechos si la nueva empresa está cubierta por el mismo plan, convirtiéndose además la póliza en propiedad del empleado cuando ha consolidado sus derechos adquiridos, sucediendo lo mismo en los seguros de pensiones de empresa, aunque para rescindir la póliza después del cese de la relación laboral es necesario el consentimiento de la empresa.

PRESTACIONES DE LOS PLANES

Sobre la estructura y modalidades de los planes no existe normativa legal alguna; la modalidad más utilizada en los planes de empresa es la de aportación definida, previendo los reglamentos respectivos el pago de la prestación tanto en forma de capital como de renta. No obstante, por motivos tributarios, son poco frecuentes los planes de prestación única en forma de capital, aunque existen algunos planes del sector industrial que reconocen un capital como prestación y con exención tributaria muy limitada. No se permite el diferimiento del pago del capital más allá de los 70 años.

Las prestaciones reconocidas por lo planes empresariales no suelen estar integradas con las de la Seguridad Social. Tampoco existen normas legales sobre las prestaciones a favor de los sobrevivientes, pero la gran mayoría de los planes las incluyen en caso de viudez y orfandad, siendo sufragada la de viudedad a partir de los 67 años, previéndose en algunos casos prestaciones temporales hasta alcanzar dicha edad.

En los planes de prestación definida, la pensión de viudedad suele equivaler al 60% de la pensión del fallecido o de la proyectada hasta su edad de jubilación, mientras que la de orfandad suele ser el 10% de las mismas magnitudes. Estas prestaciones suelen ser similares en los planes de aportación definida, pudiéndose también percibir la prestación en forma de capital.

Aunque la ley no lo estipula expresamente, casi todos los planes contemplan prestaciones en caso de invalidez cuando se produce una disminución de dos terceras partes en la capacidad laboral. Estas prestaciones tampoco están integradas con las de la Seguridad Social y son satisfechas hasta la recuperación o los 67 años de edad. En la modalidad de prestación definida, la cuantía de la pensión es igual a la pensión de jubilación proyectada con base al salario percibido en el momento de la invalidez, mientras que en los de aportación definida se concede entre un 50-80% de la pensión proyectada.

Es infrecuente el reajuste periódico de las pensiones para compensar la pérdida de su poder adquisitivo, aunque en algunos planes las pensiones se ajustan en función de la tasa anual de inflación.

FINANCIACIÓN

Todos los planes son contributivos, o sea, con participación de los trabajadores, quienes normalmente contribuyen a su financiación con una tercera parte del coste - en algunos casos hasta el 50% -, aportando las empresas las dos terceras partes restantes. Los porcentajes de aportación no están regulados legalmente y fluctúan dentro de una banda del 5-15% sobre el salario bruto.

La ley exige que todos los planes sean de capitalización y externos, siendo la mayoría asegurados, aunque los hay también autoadministrados, sin que dejen de tener un elemento de aseguramiento. Se estima que una tercera parte de las aportaciones o primas se destina al aseguramiento de los diferentes riesgos inherentes a un plan de pensiones.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La normativa legal sobre inversiones exige a las aseguradoras y a los fondos de pensiones que prosigan una política de inversiones tendente a lograr la mayor rentabilidad posible, pero sin descuidar los criterios de seguridad.

La ley prohíbe taxativamente que las aseguradoras y los fondos de pensiones mantengan, conjunta o separadamente, una posición de control en empresas diferentes a las de seguros.

Ello no es óbice, sin embargo, para que puedan invertir en las siguientes actividades:

- ❖ Aquéllas relacionadas con su negocio, como pueden ser la prevención de riesgos, la producción y venta de estadísticas, etc.;
- ❖ Compañías financieras, siempre que dos aseguradoras sean sus propietarias;
- ❖ Inversiones inmobiliarias a largo plazo;
- ❖ Actividades bancarias, de financiación hipotecaria, de bolsa y corretaje y fondos de inversión mobiliaria, bajo la premisa de que sean realizadas por una compañía subsidiaria o filial sujeta al control de la Autoridad de Supervisión Financiera, y
- ❖ Actividades de agencia por cuenta de las aseguradoras o de operaciones vigiladas por el órgano de control.

A raíz de la transposición de la Tercera Directiva de Seguros de Vida, las normas en ella estipuladas se aplican también, a partir de 1994, a los fondos de pensiones. Debemos recalcar que como norma general la exposición a un solo riesgo está limitada al 3% del total de las reservas técnicas, exceptuando los inmuebles que pueden llegar a representar hasta un 5% de las mismas y la inversión en bonos hipotecarios - hasta un 40% - emitidos por una sola institución de crédito hipotecario. Los activos aptos para la cobertura de las reservas técnicas son, entre otros, los siguientes:

- ❖ Bonos emitidos o garantizados por países de la zona A, o sea, miembros de la UE, la OCDE y Arabia Saudita;
- ❖ Bonos que coticen por lo menos en un país de la UE y sean emitidos por organismos internacionales;
- ❖ Bonos hipotecarios daneses o emitidos con características similares en los países de la zona A;
- ❖ Edificios y terrenos, así como préstamos con garantía hipotecaria;
- ❖ Participaciones y certificados de instituciones de inversión colectiva, así como otros bonos o pagarés cotizados en bolsa, y
- ❖ Acciones cotizadas en alguna bolsa de la zona A.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen de tributación de los planes de pensiones no depende del tipo plan o de institución en sí - aseguradora o fondo de pensiones - sino de la forma como son satisfechas sus prestaciones, es decir, de si se trata de pensiones o de capitales. Como consecuencia de ello, no existe diferenciación entre el 2º y el tercer pilar.

Las aportaciones empresariales a los planes de pensiones no están exentas, pero no constituyen salario en especie o imputable para el empleados.

Referente a las aportaciones de los empleados, éstas son deducibles tributariamente sin limitación cuando las prestaciones son satisfechas en forma de renta y capital, pero si el plan sólo reconoce capitales como prestación, las aportaciones son gravables totalmente para aquéllos en la escala más alta de tributación, mientras que para los situados en las más bajas la suma deducible está sujeta a límites. Por otra parte, las aportaciones de los empleados a planes de prestaciones exclusivamente en forma de capital deben satisfacer la llamada *cotización laboral* del 8%.

También las aportaciones el *Sistema de Empleo ATP* son deducibles y sus prestaciones gravables.

Las primas o aportaciones en el tercer pilar también son deducibles, aunque existen límites cuantitativos y toman también en cuenta la duración de las mismas.

Los rendimientos de los fondos están sujetos a una tasa de tributación del 15%.

Las pensiones están sujetas al pago de impuestos de la renta de las personas físicas, mientras que los capitales pagan una tasa única y liberatoria del 40%.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Con algunas excepciones aplicables al sector público, la ley ordena que cualquier compromiso de pensión adquirido y proveniente de la relación laboral tiene que ser cubierto por una aseguradora o por un fondo de pensiones - *Pensionskasse* -

Caja de Pensiones-, instituciones muy parecidas en sus estructura jurídica a sus homólogas alemanas, y que al igual que las aseguradoras están sometidas al control y vigilancia de la *Financial Supervisory Authority - Autoridad de Supervisión Financiera-*.

Como el régimen de constitución y de operación de las aseguradoras es muy similar al de todos los países, en la siguiente descripción nos limitaremos a los *Fondos o Cajas de Pensiones*, a las cuáles se les exige también una separación patrimonial y administrativa total de la empresa promotora.

En sentido estricto, los fondos o cajas de pensiones son aseguradoras en forma de mutualidad y no simples administradoras de fondos, razón por la cual deben constituir y mantener un margen de solvencia. Pese a que la ley no hace mención si deben ser o no entidades sin ánimo de lucro, en la práctica prevalece el criterio de no perseguir un fin lucrativo. Para poder operar, un fondo de pensiones requiere autorización administrativa y registrarse en la *Agencia Danesa de Sociedades y Comercio*, debiendo disponer, además de un capital básico, de los recursos financieros suficientes para poder cumplir con los compromisos adquiridos. Debe contar, asimismo, con un mínimo de 50 miembros.

La Asamblea General es el órgano máximo del fondo y en el cual los partícipes o afiliados al fondo pueden ejercer sus derechos. Si así lo estipulan los estatutos, el fondo puede contar con una junta directiva, debiendo ser y estar elegidos la mitad de sus miembros por los partícipes del propio fondo. Para determinadas decisiones, como pueden ser el transferir parcial o totalmente las obligaciones del fondo a otro fondo de pensiones o a una aseguradora se requieren ciertas mayorías y su remisión a la *Autoridad de Supervisión Financiera*.

Lo mismo que las aseguradoras, los fondos de pensiones deben contar en nómina con un actuario calificado y aprobado por el órgano de control, estando obligado dicho profesional a rendir informe anual a la *Autoridad de Supervisión Financiera* sobre la suficiente y cobertura de la reservas técnicas del fondo. El actuario y los auditores externos pueden asistir por derecho propio a la sesiones de la junta directiva.

La rendición anual de cuentas auditadas por lo menos por dos auditores externos y la información periódica a los afiliados es muy estricta y similar a la de otros países comunitarios.

Las dos terceras partes de los planes de pensiones de empresa están asegurados con compañías de vida y el resto en fondos de pensiones o bancos.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

No existe una diferencia substancial en la supervisón de los fondos de pensiones del segundo y tercer pilar.

Lo mismo que las aseguradoras de vida, los fondos de pensiones están sujetos a la mismas normas de la 3ª Directiva Comunitaria sobre el Seguro de Vida y, con ello, a la obligación de constituir y mantener un margen de solvencia y fondo de garantía.

Además de conceder la perceptiva autorización administrativa, la *Autoridad de Supervisión Financiera* dispone de todas las facultades legales necesarias para garantizar la solvencia y buen funcionamiento del sistema y en sus poderes y actuaciones no se diferencia de las instituciones que con la misma finalidad han establecido los otros miembros de la UE y países no comunitarios.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

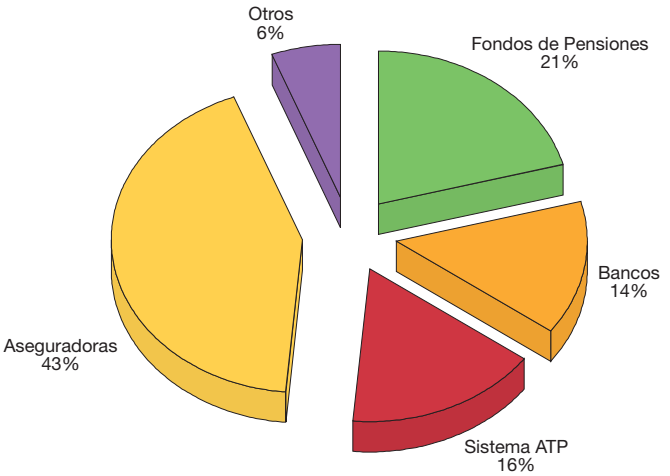
Las diferentes estadísticas e indicadores demuestran que el sistema privado de pensiones, especialmente el 2º pilar, ha logrado un importante grado de desarrollo, inclusive más avanzado, relativamente, que el de la mayoría de los países de la UE y ocupa un lugar sobresaliente en las comparaciones internacionales. Efectivamente, las estimaciones indican que entre el 80-90% de la fuerza laboral está cubierta mediante el sistema de pensiones empresariales, razón por la cual la clase política y observadores económicos opinan que las pocas personas excluidas no constituyen un problema serio, porque dicho grupo tiene los medios suficientes para procurarse por su cuenta un ingreso adecuado en la vejez.

En 2001, el número de contribuyentes al sistema de empleo era de casi 2 millones de personas y el de aportantes al tercer pilar de un millón, entre los cuáles algunos son también contribuyentes del 2º pilar de previsión complementaria.

El volumen total de los activos de los fondos de pensiones privados llegó, en 2001, a € 166,5 mil millones aproximadamente - equivalentes al 90% del PIB - y del total de aportaciones realizadas en dicho año por la suma de € 8.300 millones, un 75% se destinó a financiar el 2º pilar, debiendo anotar que estas cifras y las siguientes incluyen también los fondos de pensiones contratados con aseguradoras de vida, al utilizarse indistintamente, como ya anotamos, en las versiones en inglés de la literatura danesa especializada el vocablo *Fondos de Pensiones* para referirse a ambos instrumentos de previsión complementaria.

En 1998, el 47,6% de la cartera de los fondos de pensiones estaba invertida en bonos y un 23,7% en otros títulos valores. La distribución de los activos de los fondos de pensiones en 2001 de acuerdo con las diferentes instituciones intervinientes puede verse en el siguiente gráfico:

Distribución de los Activos de los Fondos de Pensiones - 2001

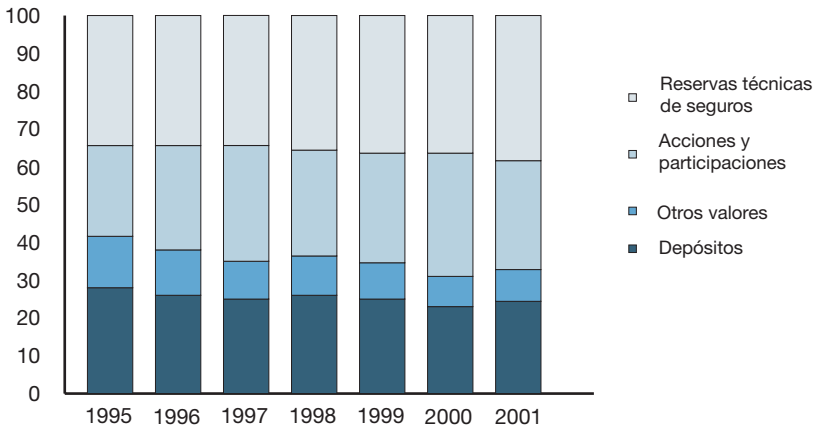


Total de activos € 212,5 millardos

Fuente: *Insurance and Pensions in Denmark 2002,* Danish Insurance Information Service, www.forsikringenshus.dk Nota: incluye sistemas públicos

Si recurrimos a las cifras relacionadas con los activos financieros en poder de las familias y su evolución durante los últimos años, nos podemos percatar rápidamente del importante y creciente grado de penetración de la previsión complementaria en el país, fruto de una política gubernamental de estímulos consecuentes y de la decidida apuesta del sector sindical y empresarial por ella.

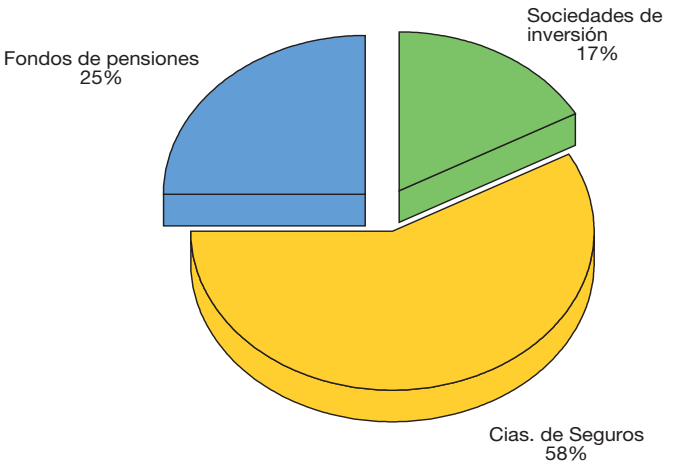
Estructura Porcentual de los Activos Financieros del Sector Familiar - 1995-2001



Fuente: *Finansielle konti 1995-2001*, Danmarks Statistik, www.dst.dk

El guarismo del 43,9% correspondiente a las reservas técnicas de seguros constituye el indicativo más convincente del éxito logrado, el cual se refleja también en el gráfico sobre la importancia de los seguros y fondos de pensiones en la composición de los inversores institucionales y, por ende, para el mercado de capitales y financiero.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

1.3.1.5. ESLOVAQUIA

El actual sistema de pensiones se caracteriza por un primer pilar deficitario muy amplio y por sistemas complementarios del 2º y 3er pilar muy poco desarrollados, aunque a partir de 1996 se creó el marco legal para el 2º pilar y en 2000 se acometió una reforma del sistema público - la entrada en vigor de la nueva ley se pospuso hasta 2004 - por medio de la cual se intenta una transición hacia un sistema multipilar y diversificado de pensiones, todavía no culminada, con los siguientes elementos constitutivo[39] :

- 1er Pilar: Sistema público en régimen de reparto y de tipo universal, garantizado por el gobierno eslovaco, administrado por la Agencia de Seguros Sociales y con la intención de reducir paulatinamente su nivel de prestaciones;
- 2º Pilar: Sistema obligatorio, bajo el régimen de capitalización y con cuentas individuales, administrado por la Agencia de Seguros Sociales y coordinado y garantizado financieramente por el gobierno, cuya garantía se refiere a la conservación de capital ahorrado y su poder adquisitivo, y
- 3er Pilar: Sistema complementario privado administrado por fondos de pensiones y, eventualmente por las compañías de seguros de vida[40].

El objetivo cuantitativo de la proyectada reforma se encamina a que las aportaciones al primer pilar representen dos tercios y las destinadas al 2º pilar un tercio del total, con lo cual los dos pilares financiarán entre el 50-60% del salario mensual promedio devengado durante la vida laboral del afiliado. Por su parte, el 3er pilar contribuiría con el 20-35% de la misma magnitud[41].

1.3.1.5.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público constituye la principal fuente de ingreso de las personas jubiladas, debido a que, como se anotó en el párrafo anterior, el sistema complementario voluntario y privado establecido en 1992 todavía es muy reciente e incipiente.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley para cobijar a los empleados asalariados se promulgó en 1906, seguida, en 1924, por la ley que cubría a los obreros a jornal. El actual marco legal

[39] Ver: Vagac, L. and Haulikova, L. (2003); *Slovak Republic*, *Country Report, Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries*, www.gfg.de y Müller, K. A.(2002); *Comparative Analysis of the Czech and Slovene Pension Reforms from a Political Economy Perspective*

[40] Ver: Marek J., M and Gonda, P (2001); *Recent Developments in Selected CEEC: The Slovak Republic, Private Pensions Conference*, INPRS - INTERNATIONAL NETWORK OF PENSIONS REGULATORS AND SUPERVISORS, www.inprs.org

[41] En la fecha de redacción de esta descripción no se había tomado una decisión final política y parlamentaria, estando sobre la mesa de los debates públicos la administración del 2º pilar, porque algunos opinan que debe ser privada y no pública.

se remonta a leyes promulgadas en 1988, 1990, 1994, 1995 y 2000, habiendo sido aplazada la entrada en vigor de esta última para el 2004.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de seguro social obligatorio bajo el régimen de reparto, financiado tripartitamente -subsidios estatales - y con prestaciones en función de los años de empleo y salarios cotizados.

COBERTURA

Son afiliados obligatorios todas las personas empleadas, los autónomos y quienes trabajan a su servicio si su remuneración anual no rebasa una suma ajustable anualmente, así como los miembros de las cooperativas y los desempleados. Los soldados profesionales, el cuerpo de policía, entre otros, disponen de un régimen separado.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad de jubilación es de 60 años, la que se reduce a 55-58 años para aquellos que trabajan en ocupaciones o bajo condiciones insalubres y arduas y de 53-57 años para las mujeres de acuerdo con el número de hijos, a saber, un año menos por cada hijo - jubilación a los 57 años cuando no tiene ningún hijo y a los 53 años con cinco o más hijos. Para acceder a la pensión completa o plena se exige para ambos sexos un período mínimo de empleo de 25 años, estando previstas pensiones parciales para periodos inferiores de empleo. Está prevista, asimismo, la *pensión a favor del cónyuge - spousal pension* - para las mujeres casadas incapacitadas totalmente o que han cumplido 65 años, siempre y cuando el marido haya cumplido las requisitos legales, pensión que se extingue a su fallecimiento o en caso de divorcio.

En algunos regímenes, militares, por ejemplo, el factor determinante lo constituyen los años de servicio independientemente de la edad alcanzada. La legislación no contempla ninguna norma específica para la jubilación anticipada. Si se han cumplido las condiciones mínimas para la pensión de jubilación, es posible diferir su pago.

La pensión de invalidez se reconoce cuando el afiliado queda incapacitado total - pérdida absoluta de la capacidad laboral - o parcialmente - 50% de disminución en la misma -, siempre y cuando haya trabajado durante cinco años en los últimos 10, de uno a cuatro años en el caso de los menores de 28 años y por lo menos un año para quienes tienen edades inferiores a 20 años.

La pensión de viudedad se concede al cónyuge supérstite a la muerte del jubilado o del activo si éste reúne los requisitos exigidos para la pensión de jubilación o fallece por accidente de trabajo, mientras que la pensión de orfandad se causa a la muerte de uno de los padres.

Inicialmente, la pensión de viudedad - también para las mujeres divorciadas - se concede durante el primer año y se sigue satisfaciendo si la viuda está incapacitada

o tiene a su cuidado hijos dependientes o ha alcanzado los 45 años de edad con dos hijos o tiene 50 o más años de edad. El derecho cesa si la viuda contrae nuevas nupcias. En el caso de los viudos solamente se causa la pensión cuando, por lo menos, tienen a su cargo un hijo.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Las pensiones de jubilación se determinan mediante una fórmula de cálculo relativamente compleja que toma en cuenta las llamadas categorías de riesgo profesional; para los jubilados de la llamada *categoría de riesgo uno*, la pensión equivale a un 60% del salario de referencia más un incremento del 2% por cada año de empleo a partir de vigésimo primero, con un máximo del 30%. Cuando de la *categoría de riesgo dos* se trata, la pensión es de un 55% del salario de referencia con incrementos de 1,5% por cada año de empleo que rebase los 21 iniciales y con aumento máximo del 25%; finalmente, los porcentajes respectivos para la *categoría tres* son 50% y 1% con un límite del 25% también.

La llamada pensión parcial, concedida cuando no se han cumplido los requisitos para la plena, se determina aplicando un 2% del salario de referencia por cada año de empleo más un 4% por cada año que exceda el mínimo de 10 años para los hombres y 20 para las mujeres, con un máximo de 25 años de servicio que son los que dan derecho a la pensión plena.

El sistema público de pensiones establece pensiones máximas y mínimas.

En caso de un diferimiento o retraso de la edad de jubilación, la legislación prevé un incremento del 6% del salario de referencia por cada 360 días calendarios de empleo hasta la pensión máxima.

Las pensiones se revalorizan si el índice del coste de la vida ha aumentado en más de un 10% o el de los salarios más del 5%, aplicándose sumas absolutas y diferenciadas.

La pensión de viudedad es el 60% de la del fallecido o, en el caso de los activos, la que hubiesen devengado en el momento de su muerte. A los huérfanos de un solo padre y menores de 15 años - o 25 si es estudiante o incapacitado - el sistema les concede una pensión del 30%, cifra que se sitúa en el 50% en caso de doble orfandad.

La cuantía de la pensión de invalidez total representa el 50% del salario promedio durante los 5 mejores años en los últimos 10, más 1% por cada año de empleo a partir del vigésimo sexto. En caso de invalidez parcial, la pensión es la mitad de la de invalidez total.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los asegurados del sistema contribuyen con el 6,4% de sus salarios, siendo la tasa de cotización para las empresas del 21,6%, mientras que los autónomos, los afiliados voluntarios o los cooperativistas cotizan el 28% de sus ingresos.

1.3.1.5.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema de planes complementarios de empresa se estableció en el año 1996 exclusivamente para los empleados de empresas privadas, ampliándose en 2001 su radio de acción a todos los ciudadanos económicamente activos, incluyendo a los autónomos y a empleados de empresas estatales aunque sean financiadas exclusivamente con recursos provenientes del Presupuesto Nacional, pero excluyó al personal de las fuerzas de seguridad del Estado. Dada su reciente introducción y las limitaciones iniciales, no ha logrado todavía adquirir la importancia esperada como instrumento de previsión y como vehículo destinado a fortalecer y hacer más eficiente el mercado de capitales.

RÉGIMEN LEGAL

La Ley 123/1996 reguló el establecimiento de los planes del 2º pilar, así como los temas relacionados con la autorización y operación de los fondos de pensiones complementarias. Por su parte, la Ley 409/2000 amplió el círculo de personas que puede ser cubiertas mediante estos planes. Actualmente se estudia una reforma importante que incluiría el advenimiento de sistemas individuales más adaptados a las necesidades.

PROMOTORES DE LOS PLANES

El *Sistema de planes Complementarios de pensiones - Supplementary Pension Schemes -SPS-*, instaurado en 1996, estaba inicialmente sólo abierto, según las normas legales, a los trabajadores de aquellas empresas que suscribían un acuerdo con una *Supplementary Pension Insurance Company -SPIC- Compañía de Seguros Complementarios* -, de tal modo que ni los empleados de empresas públicas con presupuesto propio y proveniente de los Presupuestos Nacionales, ni los autónomos podían beneficiarse del sistema, situación modificada años más tarde en 2000.

El sistema es voluntario para las empresas, pero el plan de pensiones puede surgir de las negociación colectiva. Ante la ausencia de representación sindical en la empresa, el plan de pensiones puede originarse mediante mutuo acuerdo entre ésta y sus empleados. Los fondos de pensiones como vehículo financiero pueden ser constituidos individual o conjuntamente por uno o varios empleadores u organizaciones patronales, así como por un sindicato u organización sindical.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

La legislación considera que tanto la empresa, como el asegurado - empleado o autónomo -, el beneficiario o cualquier fondo privado de pensiones son partes integrantes en las relaciones legales emanadas del sistema de seguro de pensiones. El plan de pensiones que tiene que ser de aportación definida se formaliza mediante los contratos que se explican en el aparte siguiente.

La edad de jubilación estipulada no puede ser inferior a 50 años, pero sobre los requisitos que deben cumplir los partícipes para acceder a las prestaciones la ley se

remite siempre a las especificaciones del plan que se pacten entre las partes contratantes o los convenios colectivos.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

La participación es voluntaria para los empleados y ella no puede ser condicionante para la celebración del contrato laboral. Las normas legales prevén tres clases de contratos o convenios diferentes que deben ser y constar por escrito, a saber:

1º Contrato celebrado entre la empresa y la compañía de seguros de pensiones, en el cual la primera se compromete a transferir aportaciones a favor de los empleados cuando éstos hayan suscrito su respectivo contrato con la compañía, así como a cumplir las obligaciones emanadas de su participación en el seguro de pensiones. En el mismo documento deben quedar especificadas las prestaciones de la compañía de seguros. La constitución por parte de la empresa de una compañía de seguros de pensiones complementarias no la exonera de suscribir un contrato de tal naturaleza;

2º Contrato celebrado entre el empleado o el autónomo -asegurados en términos legales- con la compañía de seguros, en el cual deben constar las aportaciones que se compromete a efectuar, indicando por su parte la compañía las respectivas prestaciones y condiciones pertinentes, y

3º Contrato entre la empresa y el empleado sobre la deducciones en nómina tendentes a efectuar aportaciones al seguro de pensiones, convenio que forma parte del contrato laboral, especialmente relevante cuando la empresa no ha suscrito un contrato con la compañía de pensiones.

Las cláusulas contractuales respectivas deben incluir las correspondientes estipulaciones sobre las especificaciones del plan, tales como período de carencia -según la ley no puede ser superior a tres meses- la asignación de las aportaciones empresariales, las prestaciones, las condiciones para acceder a las mismas y forma de determinarlas, los sistemas de participación en los beneficios técnicos. Deben estipularse también las condiciones relativas a la suspensión de aportaciones, cese de la relación laboral, terminación del plan y rescisión de los contratos.

Tanto las aportaciones empresariales como las de los empleados se convierten inmediatamente en derechos adquiridos y consolidados, los cuáles son libremente transferibles a otro plan en caso de cese de la relación laboral.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los planes de pensiones asegurados deben incluir por lo menos las prestaciones mencionadas en los siguientes dos primeros puntos, siendo la otras optativas:

- El pago de una pensión de jubilación, incluida la especial por años de servicio prevista para los trabajadores que laboran en las categorías profesionales 3 y 4;
- Compensaciones en forma de capital por cesantía o dinerarias para aquellos empleados que han dejado de pertenecer al plan sin haber adquirido el derecho a una pensión;
- Pensiones de invalidez y a favor de los sobrevivientes del asegurado.

No existen disposiciones legales sobre la revalorización de la pensiones y tampoco son usuales.

FINANCIACIÓN

Los planes complementarios tienen que estar basados en el sistema de capitalización. La normativa legal estipula que los planes deben ser contributivos por parte de los empleados, siendo muy extendida la financiación prácticamente por partes iguales entre las empresas y los empleados.

Las aportaciones empresariales dependen de las especificaciones del plan, aunque suelen ser del 3% de los salarios de los empleados asegurados, porcentaje que de acuerdo con las normas tributarias constituye el máximo deducible en el impuesto de sociedades. Sin embargo, para los empleados de las categorías laborales 3 y 4 el porcentaje de aportación por parte de la empresa suele superior, en vista de que, en estos casos, ella puede deducir como gastos hasta el 6% de la nómina respectiva.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Las disposiciones legales relativas al régimen de inversiones de las compañías de seguros de pensiones complementarias formulan como principio rector de la política de inversiones el de la asunción del menor riesgo posible, con el fin de no poner en peligro los derechos de los asegurados. Como es usual, la inversión se realiza en forma colectiva y los rendimientos son asignados alícuotamente.

El catálogo de inversiones admisibles, relativamente amplio, para los seguros de pensiones es el siguiente:

- Depósitos bancarios a plazo;
- Bonos gubernamentales, letras de tesorería y bonos emitidos por el Fondo del Patrimonio Nacional;
- Bonos negociados en un mercado de valores, hasta el 20% de los activos totales;
- Acciones de fondos de inversión mobiliaria, hasta un 20% del total;
- Hasta un 15% en valores extranjeros negociados en un mercado nacional o extranjero, y

- ❖ Hasta un 15% en propiedad inmobiliaria.

Está previsto en un futuro próximo incluir las siguientes inversiones en el catálogo mencionado:

- ❖ Eurobonos en moneda nacional y otros valores con una calificación A o mayor;
- ❖ Eurobonos, obligaciones de empresas y valores en moneda extranjera cuya calificación sea igual o mayor a la de la deuda soberana eslovaca, y
- ❖ Bonos y cédulas hipotecarias, así como depósitos bancarios a corto plazo.

La ley exige que las compañías de seguros de pensiones mantengan y demuestren en su balance mensual una reserva de liquidez suficiente para poder atender el pago de prestaciones durante los próximos seis meses, definida como la suma de las prestaciones pagadas en los últimos tres meses más los pagos esperados en los próximos tres.

Finalmente, las disposiciones legales imponen la obligación de constituir un fondo de reserva especial de garantía con el 2,5% de los rendimientos de las inversiones.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Como ya se mencionó, las primas pagadas por los empleadores son deducibles del impuesto de sociedades hasta el 3 ó 6% de la respectiva nómina, mientras que la efectuadas por los empleados son deducibles hasta el 10% del salario bruto con un tope cuantitativo en cifras absolutas.

Los rendimientos obtenidos por el fondo de pensiones están exentos de tributación.

Por su parte, las pensiones están sujetas a una tasa impositiva actual del 10%, cuando anteriormente era del 15%.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

El legislador se decantó para la administración de los planes y fondos de pensiones por la figura del contrato de seguros y de compañías de seguros ad hoc con objeto social exclusivo y con ánimo de lucro. De acuerdo con la legislación, la *Compañía de Seguros Complementarios de Pensiones - Supplementary Pension Insurance Company -SPCI-* es una institución con personalidad jurídica propia, creada por una empresa, una asociación de empresas, un sindicato o una combinación de ellos con el objeto social exclusivo de proveer seguros de pensiones complementarias.

Para su fundación es necesaria la autorización gubernamental, previa recomendación de los Ministerios de Trabajo y de Finanzas respectivamente, necesitando para operar su posterior inscripción en el Registro de Fondos de Pensiones Privados en el Ministerio de Trabajo. Para poder operar deben contar, además, con un banco custodio de depósitos de valores con oficina principal en el país.

El máximo órgano de gobierno es la Junta Directiva, en la cual están representados los empleados y autónomos asegurados, los empleadores y eventualmente los beneficiarios, composición similar prevista también para la estructura del Consejo de Vigilancia.

Para obtener la autorización administrativa, la compañía debe elaborar y presentar un estudio económico y plan de negocio con todas las magnitudes y parámetros necesarios, incluyendo costes, - los cuáles no pueden exceder el 6% de los ingresos en los primeros cinco años ni el 3% en años posteriores - así como la política de inversiones. De sus beneficios, la compañía de seguros complementarios de pensiones debe destinar el 5% para la constitución y mantenimiento de una reserva especial.

Se requiere, igualmente, la evidencia de un número de empleados actuales o que se contraten en el futuro no inferior a 100.000.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Actualmente, la supervisión y control del sistema privado de pensiones es de carácter dual. Por una parte, el Ministerio de Finanzas vigila y controla a las compañías de seguros complementarios de pensiones en lo que atañe a su gestión financiera y las operaciones de custodia de valores por los bancos depositarios, mientras que el Ministerio del Trabajo, Asuntos Social y de Familia se encarga de los aspectos relacionados con el plan propiamente dicho, velando por su especificaciones y la protección de sus partícipes y beneficiarios.

Anualmente, las compañías de seguros de pensiones complementarias deben rendir y presentar sus cuentas a los órganos de control, entre cuyos documentos debe incluirse una proyección financiera para el año siguiente al del cierre del ejercicio y un informe detallado sobre sus activos y pasivos actuariales.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

A causa de su corta historia es prematura una valoración a fondo del sistema, el cual ha tenido un mayor desarrollo en los dos últimos años motivado por las medidas de estímulo adoptadas.

A fines del año 2001, el número de asegurados en las cuatro instituciones autorizadas y operativas llegaba a algo más de 281.000, representando el 10,4% de la población económicamente activa, mientras que el número de empresas adheridas al sistema rondaba las 4.900. Las aportaciones al sistema representaban, ese mismo año, el 7,7% del total de cotizaciones realizadas al sistema público de pensiones y las pensiones pagadas el 0,5% de las satisfechas por el Seguro Social. Los activos de los fondos no llegan todavía al 1% del PIB.

Ante el agudo proceso de envejecimiento y los problemas que para el sistema de reparto acarrea es muy probable que Eslovaquia reformará muy pronto su sistema[44], dentro del esquema descrito al principio de esta aparte, o sea, creando un 2º pilar obligatorio con cuentas de capitalización individual y fomentando aún más el 3er pilar de planes individuales.

La reforma afectará también al sistema público mediante un aumento gradual de la edad legal de jubilación hasta llegar a 62 años en 2007. Pero lo más importante sería la escisión de las cotizaciones al sistema público, por medio de la cual se aboliría para los menores de 35 años la obligación de cotizar al sistema de reparto, debiéndolo hacer, sin embargo, al 2º pilar, mientras que aquéllos entre 35-55 años tendrían libertad de elegir entre el sistema público y el privado. *Grosso modo*, los tres pilares quedarían configurados en la siguiente forma:

Objetivos y Funciones de los Tres Pilares

PILARES	OBLIGATORIO ADMINISTRACIÓN ESTATAL	OBLIGATORIO ADMINISTRACIÓN PRIVADA	VOLUNTARIO ADMINISTRACIÓN PRIVADA
Funciones	Protección contra la pobreza	Sustitución Ingresos	Sustitución Ingresos
Objetivos	Redistribución	Acumulación de ahorros y seguros	Acumulación de ahorros y seguros
Instrumentos/ Prestaciones	Según años y sumas cotizadas	Renta vitalicia o Retiros programados	Seguro o Plan Individual de Pensiones Plan de Empleo
Financiación	Reparto	Capitalización Individual	Capitalización Individual
Cuantía de las prestaciones	Porcentaje salario Media nacional	En función fondo acumulado Tasa objetivo de Sustitución: 40%	Según preferencias personales

Fuente: Ministery of Labour, Social Affairs and Family (2003) *Reform of the Pensions System in the Slovak Republic*, www.employment.gov.sk

[44]Ver detalles: Ministery of Labour, Social Affairs and Family (2003); *Reform of the Pensions System in the Slovak Republic,* www.employment.gov.sk.

1.3.1.6. FINLANDIA

El sistema finlandés de pensiones obedece al modelo escandinavo de una pensión pública universal reconocida por razón de los años de residencia de los ciudadanos, con lo cual representa un modelo de corte Lord Beveridge. La otra característica es la existencia de un régimen obligatorio de pensiones en la modalidad de empleo para al sector privado y público[45]. Aunque inequívocamente se trata de un 2º pilar, no existe unanimidad en la literatura sobre si tiene el carácter de público o privado; adoptando la metodología de la *International Social Security Association* y de la *International Network of Pension Regulators and Supervisors*[46] y considerando que su administración o aseguramiento son de índole privada y de libre competencia en el mercado entre las respectivas instituciones, hemos catalogado este 2º pilar como perteneciente al sistema privado.

1.3.1.6.1 Sistema Público de Pensiones

La *Pensión Nacional*, en esencia una prestación no contributiva, tiene poca relevancia al ser prácticamente la base de un mínimo de subsistencia, porque no se reconoce a aquéllos que disfrutan de una pensión suficiente del segundo nivel; sin embargo, los dos sistemas son considerados como un todo. Las pensiones de empleo del 2º nivel público tienen mayor relevancia relativa, porque el objetivo del sistema es lograr una tasa de sustitución máxima del 60% del salario después de 40 años de cotización.

La pensión nacional representa el 20% del gasto total por concepto de pensiones y el 80% restante corresponde al *Sistema Obligatorio de Pensiones de Empleo.*

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley se remonta a 1937, aunque el sistema de *Pensión Nacional o Popular* solamente fue establecido en 1956, mientras que la reforma de 1986 estableció la pensión parcial y la anticipada. Posteriores reformas se han acometido en 1998, 2000 y 2003.

TIPO DE PROGRAMA

Como ya se dijo, se trata de un sistema dual obligatorio - universal y de empleo - bajo el régimen financiero de reparto el primero de ellos y de capitalización parcial, o sea, mixto en algunos de los diferentes regímenes del segundo, tal como es el caso, por ejemplo, del de los empleados, mientras que el de autónomos y trabajadores agrícolas es de reparto puro.

[45] Ver: Bergström, F. (2000); *Finland - Country Reports*, International Pension Funds Conference, Madrid, www.fiap.cl y Hansen, H., (2002) *Elements of Social Security*, The Danish National Institute of Social Research, www.sfi.dk.

[46] Ver : International Social Security Association - ISSA e INPRS (2002), *Complementary and Private Pensions*. Geneve

COBERTURA

Están cubiertos obligatoriamente bajo el sistema todos los ciudadanos finlandeses residentes en el país, a partir de la edad de 16 años y hasta los 65 años, así como los extranjeros que hayan residido por lo menos 5 o más años inmediatamente anteriores a la jubilación.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La *Pensión Nacional plena*, determinada en una cifra absoluta, se causa a partir de los 65 años cuando la persona ha residido durante 40 años en el país, reduciéndose por cada año de no residencia, aunque su cuantía no depende exclusivamente de este criterio, porque también se toman en cuenta el lugar de residencia, el estado civil y la pensión percibida del sistema obligatorio de empleo del segundo pilar. Su concesión está sujeta a *la prueba de necesidad o suficiencia de ingresos - income-tested pension-* y se exige haber residido en Finlandia por los menos tres años a partir de los 16 de edad.

Es posible la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad, sin exigirse otros requisitos, así como también la pensión diferida en el primer nivel de protección en los tramos de edad 56-64 años, los cuáles se aumentarán a partir de 2005 de acuerdo con lo previsto en la reforma de 2003.

El ciudadano tiene derecho también a una pensión en caso de incapacidad total o parcial para trabajar entre los 16-64 años de edad a causa de quebrantos físicos o psíquicos.

El sistema universal prevé también pensiones a favor de los sobrevivientes, siempre y cuando el fallecido, si es finlandés, haya residido en el país por los menos tres años a partir de los 16 de edad ó 5 si es extranjero. El cónyuge supérstite tiene que ser residente en la fecha del fallecimiento, haberse trasladado por lo menos 1 año antes, haber residido como mínimos 3 años después de haber cumplido los 16 de vida, ser menor de 65 años y haber contraído nupcias antes de dicha edad. Para tener derecho a una pensión, los huérfanos deben ser menores de 18 años, excepto si son estudiantes a quienes se les concede la prestación hasta la edad de 20 años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la Pensión Nacional plena es actualmente de € 487,60 mensuales, pero se reduce en función de si el jubilado tiene otros ingresos por concepto de pensiones y de acuerdo con los años de residencia; si ellos son inferiores a 40 años, la reducción se determina *pro rata temporis*. El marco legal contempla complementos mensuales a favor de los hijos menores de 18 años mediante el pago de una suma fija, así como por concepto de vivienda.

La cuantía de la jubilación anticipada se determina mediante la aplicación de coeficientes reductores calculados actuarialmente.

Respecto a la prestaciones en caso de invalidez, la legislación contempla tanto la parcial - conservación de no más de 3/5 partes de la capacidad laboral- y la total - no más de 2/5 partes de capacidad para trabajar - concediendo el derecho a la pensión plena a aquéllos que hayan residido en Finlandia durante el 80% del tiempo transcurrido desde los 16 años hasta la fecha de la invalidez y lo sean también cuando ésta ha acaecido, caso contrario se ajusta en proporción al tiempo de residencia. Es posible una jubilación anticipada por pérdida de la capacidad laboral, pero a los 65 años se convierte en pensión de jubilación.

En caso de fallecimiento del cónyuge se reconoce una *pensión básica temporal* de suma fija durante seis meses más un complemento sujeto a la prueba de necesidad, prueba que se convierte entonces en una de *ingresos - income tested* - para determinar si se prosigue su pago a partir del 7º mes. La cuantía de la pensión de viudedad se ajusta de acuerdo con los años de residencia. Los hijos menores de 18 años perciben también una pensión expresada en una suma fija.

Tanto las pensiones como los complementos del sistema se revalorizan anualmente en función de las variaciones registradas en el IPC.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

El sistema público de reparto es financiado mediante aportaciones empresariales, cuyas tasas de cotización se determinan, en función de las amortizaciones de su capital fijo, del 2,0, 4,0 ó 4,9% del salario o sueldo total, así como por parte de los municipios y la iglesia - 3,15% - y del Estado - 3,95%. Los empleados no están obligados a cotizar. Las prestaciones en caso de viudedad se financian a través del sistema impositivo.

1.3.1.6.2. Sistema Privado de Pensiones

Cono ya se mencionó anteriormente, el 2º pilar se compone del sistema de empleo obligatorio y del voluntario, siendo este último relativamente modesto a causa de las importantes prestaciones otorgadas por el primero y su grado de obligatoriedad.

El Sistema Obligatorio de Pensiones de Empleo con 40 años de existencia constituye un acuerdo tripartito entre el gobierno, los empleadores y los empleados del sector privado, estando estos últimos adheridos a seis diferentes planes sectoriales de pensiones administrados privadamente por casi 60 instituciones especializadas de diferentes tamaño y que compiten abiertamente entre sí en el mercado.

Es interesante anotar que desde 1995 los diferentes regímenes de pensiones - empleados privados, públicos, etc. - ofrecen una cobertura unificada de prestaciones. Antes de 1993, las pensiones del sector público eran mayores que las reconocidas en el ámbito privado. Aunque el sistema contempla también cierta clase de pensiones llamadas de desempleo, de acuerdo con lo expuesto en el prólogo del libro excluiremos cualquier descripción más detallada sobre esta prestación.

La reforma del *Sistema Obligatorio de Pensiones de Empleo* aprobada por el Parlamento en febrero de 2003 y que en sus aspectos más esenciales entrará en vigor a principios de 2005 introdujo importantes elementos de flexibilidad, una mayor libertad de elección en la edad de jubilación, una reducción de las posibilidades de jubilación anticipada y mayores incentivos para el retraso de la misma.

En lo relativo al 2º pilar voluntario, por lo general se trata de planes colectivos de pensiones, siendo casi siempre de prestación definida, aunque también son posibles aquéllos en la modalidad de aportación definida.

Debido al alto grado de cobertura del sistema obligatorio de empleo, los planes voluntarios de empresa que tuvieron cierto arraigo y relevancia durante el período de transición hacia el nuevo sistema han perdido importancia y hoy día son relativamente marginales, aunque las empresas mantienen los compromisos adquiridos directamente o a través de las instituciones que intervienen en el mercado, pero la admisión de nuevos empleados ha sido congelada. Adicionalmente, a partir del año 2000 no se permite el registro de nuevos planes voluntarios del sistema empleo. Además, a la finalización del régimen transitorio previsto hasta el año 2010 tienen que haber adoptado el sistema de capitalización total y cubrir la eventual deficiencia de reservas técnicas.

A causa de la alta tasa de sustitución de los sistema obligatorios, el 3er pilar tampoco ha tenido un desarrollo importante y las aportaciones anuales apenas representan el 3,5% del total recaudado por el sistema. Estos planes son ofrecidos por la aseguradoras de vida bajo el régimen de capitalización individual y adaptados a los requerimientos y necesidades específicas de los clientes.

RÉGIMEN LEGAL

Debido a su índole profesional, son varias las leyes promulgadas para regular la afiliación obligatoria al sistema complementario de pensiones de empleo y para establecer las respectivas prestaciones. Entre ellas hoy día no existen grandes diferencias, siendo la más importante la *TEL* que cobija a casi el 50% de los empleados obligados a pertenecer al sistema:

- Ley 72/1956 - MEL- para el personal de la marina;
- Ley 395/1961 - TEL - para los empleados del sector privado;
- Ley 134/1962 - LEL - para los empleados temporales;
- Ley 467/1969 - MYEL - para los agricultores, pescadores;
- Ley 486/1969 - YEL - para los trabajadores autónomos;
- Ley 662/1985 - TaEL - para los empleados freelance y a destajo, tales como músicos, artistas, actores, etc.

Con relación al sector público, obligado también a afiliar a sus empleados al sistema de empleo, se han promulgado las denominadas leyes VEL, para los empleados públicos, tales como profesores, maestros, etc. y KVTEL para los empleados de los gobiernos locales o municipales. Finalmente, los empleados y sacerdotes de la Iglesia Evangélica Luterana están cubiertos mediante la ley KiEL.

Con relación a las instituciones autorizadas para celebrar operaciones de pensiones, las primeras leyes se remontan a 1942 con la promulgación de la *Benefit Fund Act,* sustituida posteriormente por la Ley 1164/1992 sobre *Fondos Asegurados*. Las *Fundaciones de Pensiones* fueron reglamentadas en 1955, legislación modificada mediante la Ley 1774/1995, mientras que a través de la Ley 354/1997 sobre *Compañías de Seguros de Pensiones* se reformó y actualizó su marco legal.

PROMOTORES DE LOS PLANES

No existen, por substracción de materia, los promotores de planes de pensiones en el 2º pilar obligatorio, mientras que en el voluntario de empleo las empresas son las encargadas de ello. En el 3er pilar son las aseguradoras las que promueven sus productos individuales de pensiones de adhesión personal y sin grandes exigencias legales en cuanto a la formalización del plan se refiere.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

A pesar de que operan bajo un sistema de capitalización parcial, permitido legalmente, todos los planes del sistema obligatorio tienen que ser de prestación definida, de tal modo que buena parte de las prestaciones es satisfecha vía reparto. Independientemente de la existencia de varios regímenes, a raíz de las medidas de unificación adoptadas las prestaciones por ellos reconocidas - salvo casos muy especiales - son prácticamente las mismas, así como los respectivos requisitos exigidos.

La edad de jubilación es actualmente de 65 años para ambos sexos, pero con la reciente reforma se ha flexibilizado y se pretende mediante estímulos inducir una edad más tardía, de tal modo que en el futuro será posible jubilarse entre los 63-68 años con un incremento del 4,8% de la pensión por cada año de retraso a partir de los 63 de edad cumplidos. En la misma línea se ha limitado la jubilación anticipada propiamente dicha entre los 62 y 63 años con una paralización del 0,6% mensual. Antes de la nueva legislación era posible jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años, pero con la reciente reforma tal posibilidad ha sido eliminada para los nacidos después de 1944, tan solo que se trate de desempleados nacidos después de 1950 y con derecho a percibir un subsidio por tal causa.

La edad para la jubilación parcial ha sido aumentada también de 56 a 58 años de edad y pueden acogerse a esta posibilidad aquellas personas que reduzcan significativamente su jornada laboral entre 16-28 horas por semana y sus ingresos entre el 35 y el 70% de los equivalentes al trabajo a jornada completa. Adicionalmente, para adquirir este derecho deben haber trabajado en jornada plena 12 meses

durante los 18 precedentes y haber estado cubiertas por el plan obligatorio de pensiones por los menos cinco años durante los últimos quince.

La pensión por invalidez parcial se concede por una reducción de la capacidad laboral de al menos de un 40%, mientras que para una calificación de invalidez total se exige que esta reducción sean superior al 60%. Éste tipo de pensiones se satisface después de que se haya terminado el subsidio de enfermedad concedido durante 300 días, siempre y cuando los ingresos del incapacitado no superen una cifra absoluta.

Con relación a la pensión de viudedad, ella se causa a la muerte del asegurado, pero siempre y cuando hayan contraído nupcias antes de que el fallecido hubiese cumplido 65 años de edad y 50 su esposa, exigiéndose, además, que a la muerte del asegurado ella tenga más de 50 años y la duración del matrimonio haya sido por lo menos de cinco años, exceptuándose, sin embargo, de los dos últimos requisitos a las viudas con hijos a su cargo. La pensión de viudedad se extingue si la viuda contrae nueva nupcias.También los viudos tienen derecho a una pensión bajo las mismas condiciones mencionadas anteriormente.

Los huérfanos, propios o adoptados, tienen derecho a una pensión si son menores de 18 años de edad.

Los planes contemplan la denominada Pensión de Desempleo pagadera a partir de los 60 años a favor de todos aquéllos cubiertos por los menos cinco años durante los 15 precedentes y que se encuentren en situación de desempleo prolongado y hayan agotado su derecho a una compensación de desempleo.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Todas las personas comprendidas entre la edades de 14-65 años tienen que pertenecer a un plan de pensiones del sistema empleo, cuyo fiel cumplimiento por parte de las empresas es supervisado por el *Finnish Centre for Pensions - Centro Finlandés de Pensiones*-, institución que actúa de *clearing house* y mantiene en forma centralizada el historial de los afiliados sobre las aportaciones y períodos de empleo en los diferentes regímenes o planes de pensiones, habida cuenta de que un asegurado puede haber estado cubierto durante su vida laboral bajo diferentes planes. Este instituto controla también el correcto pago de las aportaciones y de las prestaciones.

Para cumplir su obligación, las empresas tienen tres vehículos diferentes a su disposición, a saber, una compañía de seguros de pensiones, una fundación independiente de pensiones o un fondo de pensiones, habiéndose creado instituciones específicas y sectoriales para administrar los planes de los diferentes regímenes enumerados en el apartado relacionado con el marco legal.

Los fondos son transferibles entre los diferentes planes y regímenes, pero como el sistema no es de capitalización completa solamente se traspasan los activos real-

mente constituidos. Sin embargo, los derechos adquiridos están garantizados si el empleado interrumpe o cesa el empleo antes de la jubilación.

La pensión es pagada por la última institución o plan al cual estuvo afiliado el asegurado, independientemente de haber pertenecido a diversos regímenes durante su vida laboral.

Las prestaciones deben ser satisfechas en forma de pensión, estando terminantemente prohibidos pagos en forma de capital.

Para salvaguardar los intereses de los afiliados, las instituciones de previsión tienen que participar en un seguro colectivo y conjunto que abarca a todas ellas. En todos los planes, los afiliados tienen el inalienable derecho de estar informados sobre las prestaciones y condiciones del plan.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de la *Pensión de Empleo* en el sistema obligatorio se determina a razón de 1,5% del salario promedio pensionable por cada año de empleo entre los 23 y 59 años de edad - 18-52 años a partir de 2005 - y de un 2,5% por cada año de empleo entre las edades 60-65 años - 1,9% para el tramo de edades 53-62 años y 4,5% en el 63-68 años en el nuevo sistema - más un 0,5% por cada año trabajado antes de 1962. El salario pensionable o base reguladora se establece calculando la media revalorizada de los últimos 10 años - a partir de 2005 - y la pensión que se fijaba hasta hace poco separadamente para cada empleo, de ahora en adelante tomará en cuenta toda la vida laboral. El antiguo tope de pensión máxima igual al 60% del salario pensionable ha sido eliminado para los futuros pensionistas de acuerdo con las nuevas normas legales, con lo cual se quiere estimular el retraso de la edad efectiva de jubilación.

Similarmente a lo que se ha establecido en Suecia y se decidió recientemente en Alemania, para determinar la pensión de jubilación se tomará en cuenta a partir de 2009 un *life expectancy coefficient - coeficiente de esperanza de vida* - con el cual se quiere hacer frente al envejecimiento y lograr una mayor justicia intergeneracional.

Como ya se mencionó, en caso de un anticipo de la edad de jubilación están previstos coeficientes reductores e incrementos porcentuales cuando ésta se retrasa.

Las pensiones de jubilación se ajustan anualmente con el porcentaje ponderado del incremento salarial anual - 20% de dicho porcentaje para los jubilados mayores de 65 años y 50% si son menores - y el IPC - 80 y 50% respectivamente - , pero a partir de 2005 la ponderación será a la inversa, o sea, el 80% del aumento porcentual de los salarios más el 20% de la variación porcentual del IPC.

La pensión de jubilación parcial equivale al 50% de la diferencia entre los ingresos a tiempo completo y aquéllos a tiempo parcial.

La pensión a favor de la esposa se concede durante 6 meses y varía de acuerdo con el número de hijos supérstites con derecho a pensión. Su cuantía es el 50% de la del fallecido si solamente hay un hijo, disminuyéndose a un 42% si son dos, a un 25% si son tres y, finalmente, a un 17% en el caso de 4 o más, reducciones que se compensan con las pensiones de orfandad cuya cuantía es del 33% en caso de un huérfano menor de 18 años de edad, del 58% cuando son dos, del 75% en caso de tres y del 85% para cuatro o más. Esta pensión se distribuye por partes iguales entre ellos. A partir del séptimo mes, siempre que no haya hijos con derecho a ella, la pensión de viudedad se reduce en la cuantía adquirida, aunque no se esté pagando, de la pensión de jubilación del cónyuge sobreviviente. Estas pensiones se revalorizan en forma similar a las de jubilación.

La pensión correspondiente a la incapacidad total para trabajar se determina en forma muy similar a la pensión de jubilación proyectada hasta la edad legal, no pudiendo exceder el 60% de los ingresos y equivaliendo la de incapacidad parcial a un 50% de la misma. Para la mencionada proyección se toman en cuenta los siguientes porcentajes de devengo anual: 1,5% hasta la edad de 50 años, 1,2% de 50-60 años y 0,8% de 60-65, aunque no está claro si fueron modificados por la reciente reforma y en su lugar se aplican los de la pensión de jubilación.

FINANCIACIÓN

El sistema de financiación es mixto entre el reparto y la capitalización colectiva, la cual ostenta un superávit del 3% del PIB. Esta última representa apenas un 25% de los gastos, mientras que el mecanismo de reparto sufraga el 75% de las prestaciones, porque, en principio, el sistema de capitalización parcial sólo estaba previsto para atenuar, en un futuro, los efectos del envejecimiento y del *baby-boom*. Las disposiciones legales determinan que los pasivos actuariales deben estar cubiertos en un 30% mediante un sistema de capitalización. El *Finnish Centre for Pensions - Centro Finlandés de Pensiones* - actúa mediante un pool configurado por las instituciones como mecanismo de compensación para garantizar el pago de las prestaciones y la liquidez del sistema.

En 1991 y 1995 se estipuló legalmente que las fundaciones de fondos de pensiones deben constituir hasta el año 2004 las reservas necesarias acordes con el sistema actuarial de capitales de cobertura, o sea, las correspondientes a las pensiones en curso de pago y en el año 2010, asimismo, las de todos los activos. En las normas legales de 2003 y ante la posible insuficiencia financiera del sistema, se estableció la obligación para tal fin de una aportación adicional y equivalente al 7,5% de los salarios asegurados.

En el régimen más extendido, el llamado *TEL*, las empresas aportan una media del 16,6% del salario, tasa que depende del tamaño de su personal; así, por ejemplo, las empresas con menos de 50 empleados contribuyen con el 17,35% de la nómina y aquéllas con más de 50 empleados entre el 11,2-23,3% sobre el mismo concepto.

En el sector público, los gobiernos locales aportan el 17,65% y en el régimen de empleados públicos el Estado aporta el 19,1%, siendo la aportación en el eclesiástico del 27%.

Con relación a la tasa de aportación de los empleados, ella varía también según el régimen bajo el cual están amparados. En el régimen TEL, su aportación está fijada en un 4,5% de su salario hasta un tope determinado en cifras absolutas, mientras que en el régimen de autónomos YEL la tasa de aportación se sitúa en el 21% de sus ingresos, siendo de 15,25% durante los primeros cuatro años.

En los planes voluntarios de empresa, éstas deben aportar por lo menos el 50% de las respectivas aportaciones o primas.

Para el cálculo de sus obligaciones actuariales, las instituciones respectivas deben utilizar una tasa de interés técnico del 3% anual y procurar su cobertura mediante activos de inversión suficientes.

La solvencia financiera de las instituciones es medida de acuerdo con el llamado *operating capital - capital operativo* -, el cual adicionalmente al capital propio y reservas patrimoniales debe incluir la diferencia entre el *fair value - valor razonable* - de los activos de inversión y su valor en libros.

Siempre y cuando se cumpla este margen de solvencia financiera, con los superávit obtenidos se puede constituir una reserva destinada a futuras participaciones a los asegurados o ser utilizados para reducir las aportaciones futuras.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

El régimen de inversiones estipula porcentajes máximos en función de la clase y tipo de activo en la siguiente forma:

- ❖ Un máximo del 50% en acciones cotizadas:
- ❖ Hasta un 70% en préstamos hipotecarios;
- ❖ Máximo un 40% en inmuebles;
- ❖ Hasta un 25% en préstamos a las empresas participantes en el plan, a un interés por lo menos igual al utilizado en el cálculo de los pasivos actuariales, y
- ❖ Hasta un 5% en acciones no cotizadas, excepto cuando se trata de fundaciones de pensiones a las cuáles le está vedada esta clase de inversión.

La institución debe procurar una congruencia monetaria y por ello los derivados están permitidos,admitiéndose que hasta un 20% de los pasivos actuariales queden cubiertos por activos emitidos en otras monedas. Por otra parte, las disposiciones pertinentes de las Directivas Comunitarias sobre el seguro de vida le son aplicables tanto a las aseguradoras de pensiones, como a las fundaciones y fondos de pensiones.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Como norma general aplicable a todos los regímenes, las aportaciones conjuntas de las empresas y empleados son fiscalmente deducibles si no exceden el 60% de los salarios. Por otra parte, las prestaciones son gravadas como ingreso en el impuesto de las personas físicas, aunque se pueden beneficiar de la exención general de impuestos, diferenciada entre solteros y casados, hasta una suma determinada y en función de la cuantía de la pensión,

Los rendimientos financieros de los fondos o seguros de pensiones están exentos de tributación, al practicar la administración el principio EET como explicaremos en el *Capítulo II*.

En los planes voluntarios de empleo, para que las aportaciones empresariales sean deducibles, debe reunirse la condición de que las pensiones no sean pagadas antes de los 55 años y que su cuantía no exceda el 66% del salario individual. Adicionalmente, la participación del empleado no puede superar el 75% del total de la prima de seguro.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La administración del *Sistema Obligatorio de Pensiones de Empleo* está totalmente descentralizada al recaer en más de medio centenar de instituciones privadas de todos los tamaños, pero el número de las más importantes es más reducido.También el sector público dispone de sus propias instituciones independientes y separadas en el área de los gobiernos central, municipal y local, así como en el eclesiástico.

Están autorizadas para operar en el sistema obligatorio del 2º pilar tres clases diferentes de instituciones, a saber, las aseguradoras de pensiones especializadas - seis instituciones en total - los fondos de pensiones sectoriales o uniempresa - ocho entidades - y las fundaciones de pensiones - 40 entes.

Con relación al 2º pilar voluntario de planes de empresa, existe también un sinnúmero de instituciones autorizadas para ello como es el caso de unas 120 fundaciones, 13 fondos de pensiones y varias aseguradoras especializadas.

Gran parte de las empresas y de los autónomos tienen libertad para elegir a la institución de su preferencia, al competir estas libremente en el mercado, aunque buena parte de estas se han fundado y organizado para atender los mencionados regímenes. Solamente cuando el número de partícipes es inferior a 300, existe la obligación legal de contratar el plan con una aseguradora de pensiones.

También se prescribe el principio universalmente generalizado de que las reservas correspondientes a los fondos deber estar totalmente separadas del patrimonio de las empresas constituyentes y de que las tres clases de instituciones deben ser entidades jurídicamente independientes de los empleadores.

Las fundaciones de pensiones, así como los fondos de pensiones, están sujetos a las mismas normas actuariales que le son aplicables a las aseguradoras de pensiones; todas ellas deben contar con un actuario para desempeñar tales funciones .

Las aseguradoras especializadas pueden ser constituidas por una o más personas jurídicas o naturales y antiguamente obtenían su autorización para operar por parte de Ministerio de Salud y Asuntos Sociales, pero hoy están sujetas directamente a la supervisión y control de la *Autoridad de Supervisión de Seguros - Insurance Supervision Authority,* institución dependiente del mismo ministerio.

Por lo menos la mitad de sus fundadores debe tener residencia en el país, pero si se trata de personas jurídicas es posible que lo estén en el área económica europea. En el momento de su fundación deben disponer de un capital mínimo de € 5 millones.

Los fondos de pensiones suelen ser constituidos por una sola empresa y aunque no existe explícitamente el requerimiento de una capital mínimo, en la práctica depende de su radio de acción y la naturaleza de sus operaciones. Los fondos de pensiones deben contar con un mínimo de 300 partícipes.

Por su parte, las fundaciones de pensiones suelen ser constituidas por varias o un grupo de empresas y su forma jurídica de acuerdo con la Ley de Compañías de Seguros puede ser una cooperativa, una sociedad limitada o general, aunque la *Insurance Supervisory Authority - Autoridad de Supervisión de Seguros* - puede aprobar otra clase de compañías de índole financiera. Lo mismo que en el caso de los fondos de pensiones, no existe un requerimiento explícito de capital mínimo y deben contar también por lo menos con 300 partícipes. Se espera que la entrada en vigor de la Directiva Comunitaria sobre instituciones de previsión del sistema empleo traiga consigo importantes modificaciones en las fundaciones de pensiones.

Una norma común para todas las instituciones estipula que cada una de ellas debe tener una Junta Directiva encargada de que todas las operaciones se ejecuten y realicen sin contratiempo, siendo la responsable de establecer la estrategia de inversiones y controlar los estados financieros e inversiones de la institución, la cual debe contar con un administrador o gerente y un actuario. La Junta Directiva debe incluir un número indeterminado de miembros elegidos por los empleados.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervisión y control de todo el sistema ha sido encomendada a la *Insurance Supervision Authority - ISA - Autoridad de Supervisión del Seguro* -, institución establecida en 1999 y proveniente del Departamento de Seguros del Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud, ministerio a quien debe informar. Con esta escisión, el mencionado Departamento sigue manteniendo aquellas funciones relacionadas con el desarrollo y legislación del Seguro Social en general y el Seguro de Desempleo, así como en asuntos internacionales, pero toda le responsabilidad de supervisión y control recae en la ISA.

El órgano de gobierno de la *ISA* está integrado por representantes del Ministerio, de la propia ISA y del Banco de Finlandia.

La *ISA* ejerce todas las funciones típicas de esta clase de organismos y tienen bajo su responsabilidad, por lo tanto, la autorización, registro, tutela, inspección, buen funcionamiento y estabilidad de todas las instituciones intervinientes en el marcado, ya sean aseguradoras especializadas en seguros de pensiones o no, fundaciones y fondos de pensiones. Le incumbe, asimismo, la defensa de los intereses de asegurados y partícipes.

Para que pueda cumplir su cometido, las respectivas instituciones están obligadas a enviarle trimestralmente informes sobre su grado de solvencia financiara y sus inversiones en activos aptos para la cobertura de reservas técnicas. Obviamente, cada año deben remitirle el Balance y Estados Financieros debidamente auditados, informes estadísticos sobre su actividad, actas de la juntas generales, etc.

Por su parte, el *Centro Finlandés de Pensiones* ejerce ciertas funciones de control sobre las prestaciones reconocidas por el sistema, velando por el fiel cumplimiento de las normas legales y el buen funcionamiento del sistema de reparto. Se encarga también de asesorar y ayudar a los asegurados en los temas relacionados con las prestaciones del sistema y, al disponer de la información centralizada de cada uno de ellos, le suministra extractos personalizados.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Dada su obligatoriedad, es lógico que el sistema de pensiones de empleo haya logrado un importante desarrollo, representando los activos de todo el sistema de pensiones, tanto obligatorio como voluntario e incluyendo el 3er pilar, el 62,9% del PIB en el año 2001, aunque en los últimos años se registra una disminución de tal relación (2000: 63,4%, 1999: 65,5%)[47].

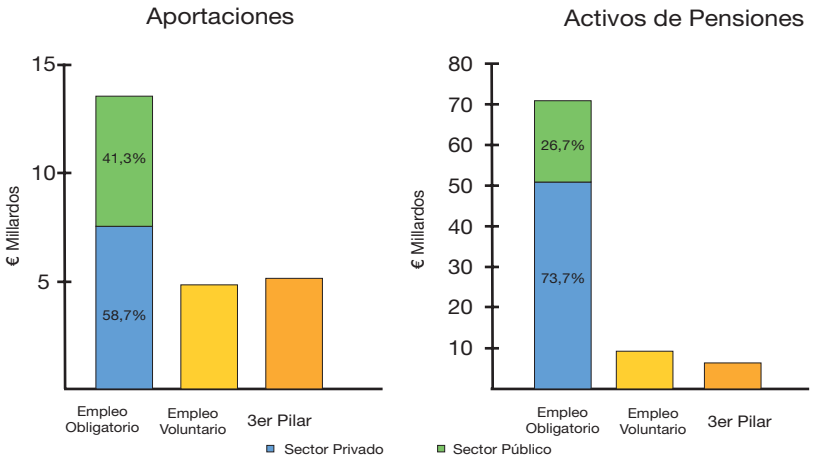
La relevancia del ahorro forzoso para la vejez se refleja, igualmente, en la Cuentas Financieras[48] de la economía finlandesa. En efecto, las reservas técnicas de seguros representaban, en el primer trimestre de 2003, el 28,3% del total de activos financieros en poder del sector familiar, cifra sólo superada, aunque con creces, por los depósitos en bancos con una participación del 43,0%, mientras que la tenencia de acciones apenas significaba un 6,5% y la de fondos mobiliarios y del mercado monetario únicamente el 7,5%. Cabe preguntarse, naturalmente, si esta composición relativamente poco diversificada ha sido inducida por el sistema obligatorio u obedece a otras causas.

Según las estadísticas de la ISA, de los € 14.486 millardos recaudados en primas y aportaciones por todo el sistema durante 2001, un 93,2% provenía del sistema de empleo obligatorio, un 3,3% del sistema de empleo voluntario y un 3,5% del 3er pilar materializado en seguros individuales.

[47] Ver: ISA, Statistics; *Pension Insurance Key Figures for Finland 1999-2001*, www.vakuutusvalvonta.fi
[48] Ver: Bank of Finland; *Financial Accounts*, www.bof.fi

Interesante resulta observar en el siguiente gráfico la estructura de los activos de pensiones administrados por las diferentes instituciones, así como la importancia relativa de 2º y tercer pilar en Finlandia.

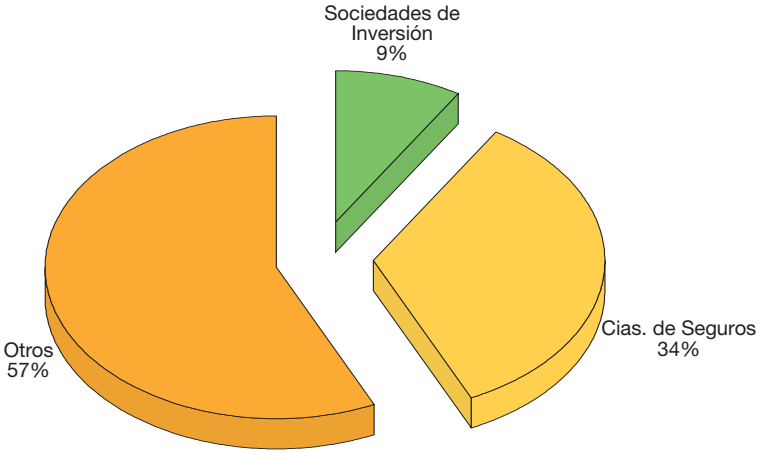
Importancia del 2º y 3er Pilar.



Fuente: ISA, Statistics; *Pension Insurance Key Figures for Finland 1999-2001,*

Respecto a la participación de las diferentes instituciones, medidas con relación a los activos de los fondos de pensiones, la mayor cuota de mercado correspondía a las aseguradoras de pensiones con más del 70%, situación que se pone también de manifiesto en la estructura de los inversores institucionales transcrita en el siguiente gráfico:

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

Las tendencias más recientes en el mercado nos indican la escasa predisposición de las empresas para establecer nuevos planes de prestación definida en los convenios colectivos, pero sí, en contraste con la tendencia anterior, su interés por los de aportación definida. Ello obedece indudablemente a las tendencias internacionales ya analizadas en otro capítulo y, primordialmente, a nuestro juicio, a la vulnerabilidad del sistema de empleo obligatorio con su insuficiente grado de capitalización y su posible repercusión en la evolución futura, tema que preocupa a los organismos internacionales de cooperación económica. En efecto, el Fondo Monetario Internacional en su reciente informe sobre Finlandia expresa su preocupación y recomienda acometer nuevas reformas en el sistema de pensiones. Igualmente, la OCDE ha opinado que las recientes reformas son generosas en algunos aspectos y pueden poner en peligro, en el futuro, la estabilidad y viabilidad del sistema[49].

[49] Ver: *IMF Concludes 2003 Article IV Consultation with Finland*, www.imf.org y Brooksbank (2003); *OECD, queries Finnish pension reform*, 04/02/, www.ipe.com

1.3.1.7. FRANCIA

El complejo sistema francés de pensiones se caracteriza por un alto grado de fragmentación y dispersión ocasionado por la pluralidad de regímenes y la profusión de instituciones - alrededor de 134 cajas con más de 100 fondos operan en el 2º pilar obligatorio - y por contar también con un sistema de empleo de afiliación forzosa con dos niveles y financiado mediante el sistema de *repartition*, mecanismo casi sacrosanto y que durante muchos años dominó la política de previsión complementaria, impidiendo en buena medida el advenimiento de sistemas de capitalización más amplios y de los fondos de pensiones de estilo anglosajón[50] .

Por motivos históricos, el sistema francés está organizado por categorías laborales y profesionales, existiendo regímenes separados para los trabajadores asalariados y para los autónomos. Existe un sinnúmero de clases de asalariados en los sectores público, semipúblico y privado.

El 1er pilar está compuesto por el régimen general administrado por la *Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés -CNAVTS- Caja Nacional de Seguro de Vejez para los Trabajadores Asalariados*, institución que cubre al mayor número de afiliados, así como por el régimen de trabajadores agrícolas. El 2º pilar complementario y obligatorio está integrado fundamentalmente por dos instituciones conocidas ampliamente por sus siglas o acrónimos. Se trata de la *ARRCO-, Association de Régimes de Retraite Complémentaire* y de la *AGIRC, Association Générale de Institutions de Retrait des Cadres* que cobijan al mayor número de asalariados. La institución *-IRCANTEC-* está reservada para los empleados públicos. Finalmente, el sector de los trabajadores autónomos está cubierto en 5 regímenes, subdivididos, a su vez, en diversas categorías profesionales.

1.3.1.7.1 Sistema Público de Pensiones

Al contar con un total de 26 regímenes básicos para el Seguro de Vejez, el sistema público de pensiones es complejo y está orientado desde 1945 hacia la universalidad de las prestaciones y su cobertura, razón por la cual ha ido extendiéndose a la totalidad de la población. Su grado de generosidad aparejado con el fenómeno del envejecimiento trajeron consigo en Agosto de 2003 una controvertida reforma parcial mediante la introducción de algunas medidas tendentes a equiparar el sector público con el privado respecto a algunos de los requisitos exigidos para obtener la pensión y a aminorar el impacto del envejecimiento sobre sus finanzas.

Para facilitar una mejor comprensión de los distintos regímenes y su importancia cuantitativa, consideramos oportuno presentar a continuación el siguiente cuadro resumen que refleja claramente la multiplicidad y complejidad del sistema, aunque las cifras indicadas se refieran a 1999.

[50] Ver: Clark, G.L.(2001); *Requiem for a national ideal? Social solidarity, the crisis of French social security and global financial markets*, University of Oxford, United Kingdom y Palier, B., *Facing Pension Crisis in France Centre for European Studies*, Harvard University, Oxford Institute of Ageing Working Papers, www.ageing.ox.ac.uk

La Jubilación en Francia

ASALARIADOS	RÉGIMEN BÁSICO	RÉGIMEN COMPLEMENTARIO	
AGRÍCOLAS	MSA 660 mil. Cotizantes 2,3 mill. Pensionistas	ARRCO 17 mill Cotizantes 9 mill Pensionistas	AGRIC 3,1 mill. Cotizantes 1,7 mill. Pensionistas
INDUSTRIA, COMERCIO SERVICIOS	RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Administrados por CNAV, CRAV Y 14 CRAM 14,5 mill. Cotizantes 9,6 mill. Pensionistas		
EMPLEADOS PÚBLICOS POR CONTRATO		IRANTEC 2,0 mill. Cotizantes, 1,4 mill. Pensionistas	
EMPRESAS CON ESTATUTO ESPECIAL		DIVERSAS CAJAS 45 mill. Cotizantes, 25 mill pensionistas CNRCC-CREPA-CRPCCMPA CRPNPAC	
FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS SECTOR PÚBLICO Y PARA-PÚBLICO	Regímenes Especiales de Seguridad Social 4,7 mill. Cotizantes - 3,5 mill Pensionistas		
NO ASALARIADOS			
EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS	MSA 750 mil Cotizantes, 2 mill. Pensionistas	+	Régimen complementario voluntario
ARTESANOS	CANCAVA: 492 mil Cotizantes - 773 mil Pensionistas + Régimen complementario obligatorio		
COMERCIANTES	ORGANIC: 620 mil Cotizantes - 980 mil Pensionistas + Régimen complementario volunatario		
PROFESIONES LIBERALES	CNAVPL: 420 mil Cotizantes - 150 mil Pensionistas + Régimen complementario obligatorio CNBF: 33 mil Cotizantes 8,2 mil pensionistas + Régimen complementario obligatorio		
RELIGIOSOS	CAMAVIC: 21 mil Cotizantes- 68 mil Pensionistas		

Fuente: *La Retrait en France*, cifras de 1999 www.observatoire-retraites.org/

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1910, y el actual Código de Seguridad Social ha tenido multitud de enmiendas aprobadas en 1945, 1967, 1971, 1975, 1980, 1982, 1988, 1993, 1994 y 1995. La última modificación fue aprobada por parte de la Asamblea Nacional o Parlamento en agosto de 2003, cuyos principales elementos son el aumento progresivo del actual número de años de cotización exigidos para el sector público de 37,5 a 40 años; el incremento de 150 a 160, a partir de 2008, del número de trimestres de cotización requeridos para el cálculo de la pensión de jubilación; la ampliación de 20 a 25 de los mejores años tomados en cuenta para

determinar el salario medio anual y, por ende, la pensión; la revalorización de la pensiones en función de la tasa de inflación esperada y no de la registrada y otras cuya materialización deja a expensas de las negociaciones entre los agentes sociales en el marco del 2º pilar obligatorio.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de seguro social obligatorio bajo el régimen de reparto y de prestaciones definidas, con varios regímenes en función de criterios de profesión u ocupación. El 2º pilar complementario y obligatorio sólo reconoce prestaciones definidas para los funcionarios y empleados públicos.

COBERTURA

Están cubiertos por el sistema público, según se desprende del cuadro anterior, todos los asalariados pertenecientes a diferentes sectores económicos y profesionales, así como los trabajadores no asalariados o autónomos. Es posible también la afiliación voluntaria de los cabeza de familia no empleados, así como de los no empleados que atienden o cuidan a personas incapacitadas.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los periodos de cotización están expresados en trimestres, siendo indispensable haber cotizado por lo menos uno. Un trimestre de seguro o afiliación solamente es válido si la remuneración respectiva es igual a 200 horas de salario mínimo interprofesional.

La actual edad de jubilación en el sector privado y público es de 60 años y para obtener la pensión plena es necesario haber cotizado durante 160 trimestres - aumento a 164 a razón de dos trimestres por año en el período 2009-2012 - antes de los 65 años de edad o estar catalogado dentro del grupo de personas incapacitadas para trabajar.

La pensión parcial o jubilación progresiva esta prevista para trabajadores a tiempo parcial comprendido escalonadamente entre el 20-80%. Con el fin de permitirles a los trabajadores a tiempo parcial mejorar su pensión de jubilación, le ley contempla en forma generalizada, a partir de 2004, que tales trabajadores puedan cotizar al sistema como si trabajasen a tiempo completo, siempre y cuando exista un acuerdo al respecto con el empleador.

Para hacerse acreedor a la pensión de invalidez permanente, el afiliado menor de 60 años debe demostrar haber perdido 2/3 partes de su capacidad laboral, haber estado afiliado por lo menos durante los 12 meses anteriores a la fecha de la invalidez y haber trabajado un mínimo de 800 horas, de las cuáles 200 deben haber sido en los últimos tres meses.

La pensión de viudedad se causaba, antes de la última reforma, si el cónyuge supérstite tenía al menos 55 años de edad, dos de matrimonio e ingresos inferiores

a € 13.874, condiciones que no se exigen si hay hijos en el matrimonio. No obstante, en el futuro no se exigirán los requisitos de edad, ni duración del matrimonio, ni no haber contraído nuevas nupcias, pero sí el de no disponer de unos ingresos determinados para el conjunto de sobrevivientes.

Hasta la reforma de 2003, la legislación no preveía la pensión anticipada, prestación que fue introducida para aquéllos ingresados al mercado laboral a edades muy jóvenes entre 14-16 años, quienes pueden jubilarse entre los 56 y 57 años si han cotizado 42 años, edades que aumentan hasta 58 años cuando los de cotización han sido de 40; estos tramos de edades y años cotizados serán revisados en 2008.

Mediante incentivos que fueron incrementados en la última reforma al 3% por cada año de retraso, si se han cumplido los trimestres mínimos exigidos, se desea estimular el diferimiento de la pensión más allá de los 60 años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión de jubilación se determina tomando en cuenta el salario regulador y el porcentaje de pensión, entre un 25-50%, en función del período cotizado, siendo un 50% el máximo posible como pensión plena para el número exigido de trimestres cotizados. Sin embargo, para ciertos grupos se aplica dicho porcentaje independientemente del número de trimestres cotizados, como es el caso de los empleados con una incapacidad laboral superior al 50%, de las mujeres en labores manuales que han criado tres hijos y de las personas que han llegado a los 65 años de edad.

Para los asegurados nacidos en 1942, el salario pensionable se calcula partiendo de la media revalorizada de los mejores salarios durante 19 años, período que se incrementa a razón de un año por cada año de edad hasta llegar a los 25 previstos para 2008. Por otro lado, el salario medio pensionable no puede exceder a la base máxima de cotización.

La norma legal prevé pensiones mínimas, así como complementos relacionados con el estado civil, edad del cónyuge - 65 y más años ó 60-64 años si es incapacitado - y cuando el número de hijos criados es de tres.

En lo referente a la pensión parcial, su cuantía es proporcional al tiempo dejado de trabajar. Si la duración del trabajo a tiempo parcial se sitúa entre un 60-80%, la pensión es del 30%; si está entre 40-60%, su cuantía es del 50% y si la jornada es del 20-40% de la normal, la pensión es del 70%.

En el futuro, las pensiones se revalorizarán en función de las variaciones esperadas en el IPC, estando previsto en la legislación anterior que fuese a la tasa de inflación real.

La pensión de invalidez permanente equivale al 50% del salario promedio durante los diez mejores años con un máximo y un mínimo expresados en cifras absolutas.

Ella se complementa con cuantías adicionales cuando el incapacitado requiere asistencia por parte de una tercera persona.

La pensión de viudedad es igual al 54% de la pensión del fallecido, siendo reconocida tanto a la viuda, divorciada o de hecho, como al viudo. Caso de que exista más de una viuda con derecho a la pensión, ésta se reparte proporcionalmente entre las beneficiarias. Esta prevista también una pensión mínima, así como un complemento del 10% de la pensión en el caso de que la viuda haya tenido o criado tres hijos.

Las pensiones mencionadas se revalorizan igualmente en función de la tasa de inflación esperada enunciada en los presupuestos nacionales.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los asegurados aportan el 6,55% de su salario sujeto a cotización más el 0,1% del salario total para los complementos a favor de los sobrevivientes, mientras que la tasa de cotización de las empresas es del 8,2% y 1,6% respectivamente, estando previstas reducciones en la cuota empresarial para los salarios bajos.

A partir del 1º de enero de 2006, está previsto un aumento de 0,2% en la tasa de cotización para el seguro de vejez. El gobierno subsidia con aportes variables al sistema.

Las prestaciones en caso de invalidez se financian a través del seguro de maternidad y enfermedad.

Finalmente, cabe destacar la constitución de *Fondos de Reserva para la Jubilación- Fonds de Reserva pour les Retraites-*, instituidos a través de la Ley 2001-624 de 2001 que entró en vigor a partir del 1º de enero de 2002, y en los cuáles se han acumulado importantes sumas, para cuya gestión financiera la ley prevé la contratación de dos empresas especializadas.

1.3.1.7.2. Sistema Privado de Pensiones

El origen del sistema privado y obligatorio instituido para el 2º pilar proviene de los acuerdos interprofesionales alcanzados en los años 40 y 50 del siglo pasado entre los agentes sociales para cubrir las necesidades complementarias del personal directivo y profesional de las empresas. En el año 1972, mediante promulgación de la Ley 72-1223, se estableció la obligatoriedad para tal sistema de prestación definida que opera bajo el régimen de reparto y representa una yuxtaposición al sistema público. Hoy día, los sistemas complementarios obligatorios contribuyen aproximadamente con el 40% de las pensiones de los empleados del sector privado[51].

Ante la profusión de sistemas complementarios, en la siguiente descripción nos concentraremos en los dos regímenes más importantes, o sea, en *ARRCO* - con

[51]Ver: Obervatoire des Retraites (2003) *Retirement Pensions: A Statistical Analysis,* Special Edition Nº 03, www.observatoire-retraites.org.

72 cajas de previsión, entre ellas *RESURCA* y *CANAREP* - y *AGIRC* - con 33 cajas, entre ellas *CIRICA* -, los cuáles en su financiación y funciones están íntimamente concatenados con el sistema público. Por otra parte, en el cuadro inserto en página anterior se pueden ver los otros regímenes del 2º pilar, tanto obligatorios como voluntarios.

Dos sectores solamente, el de los agricultores y el de los comerciantes, están exentos de la obligación legal de pertenecer a un determinado sistema complementario de pensiones. Sin embargo, cuentan con sistema voluntarios contratados con aseguradoras de vida.

Debido al amplio grado de cobertura obligatoria, tanto en el ámbito personal como institucional y de su integración dinámica con el sistema público, verbigracia, el concatenamiento del mecanismo de cotizaciones, es lógico que los sistemas voluntarios del 2º y 3er pilar estén muy poco desarrollados y, por ende, el sistema de capitalización, aunque existen varias alternativas para que los asalariados constituyan su propio fondo, especialmente a través de contratos de seguros de vida individual o colectivos, en muchos de los cuáles el tomador del seguro es el empleador.

Así, por ejemplo, los artículos pertinentes del Código General de Impuestos indican que un empleador puede decidir instaurar una plan de pensiones adicional ya sea mediante convenio colectivo, decisión unilateral o un referéndum entre sus empleados. De acuerdo con el mismo código, tales planes bajo el régimen de capitalización pueden ser de prestación o de aportación definida, así como voluntarios u obligatorios para una sola o para las dos partes.

También ciertas instituciones sindicales de previsión social y las mutualidades de seguros están autorizadas para ofrecer planes de ahorro-pensión.

RÉGIMEN LEGAL

Como ya se mencionó, fue la legislación adoptada en 1972 la que consagró como legalmente obligatorio el 2º pilar proveniente de la negociación colectiva, marco legal que ha tenido varias enmiendas y adiciones a lo largo de los años, como es el caso de la Ley 85-695 de 1985 sobre aspectos impositivos y la Ley 94-678 de 1994 relacionada con las instituciones de pensiones complementarias y sus operaciones. El en repetidas ocasiones reformado Código General de Impuestos regula los aspectos fiscales, mientras que el Código de Seguridad Social se refiere al tratamiento de las pensiones complementarias respecto a la Seguridad Social.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Es obvio que ante un sistema obligatorio tan extendido, la figura del promotor tiene poca cabida al limitarse al sistema voluntario. En el 3er pilar, las aseguradoras, primordialmente, ofrecen sus planes individuales de pensiones.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En realidad de verdad, ni en el sistema *AGIRC* ni en el *ARRCO* las pensiones reconocidas corresponden exactamente a los conceptos de prestación definida o de aportación definida, aunque suelen ser considerados de la segunda modalidad señalada por el hecho de que el sistema de puntos aplicados depende de las aportaciones recaudadas por los dos regímenes.

Por otro lado, los dos regímenes reconocen prestaciones integradas con el sistema público, al depender sus ingresos por concepto de cotizaciones de las variaciones registradas en los topes máximos de cotización de la Seguridad Social y con ello la adquisición de puntos de pensión por parte de los afiliados. Estas prestaciones abarcan también las de viudedad y orfandad.

En los dos regímenes la edad de jubilación estipulada es de 65 años, pero esta prestación también se concede a los 60 años si a dicha edad se han cumplido los requisitos exigidos por la Seguridad Social. En principio, es posible una jubilación anticipada a partir de los 55 años.

Antes de los 60 años de edad se permite compaginar la pensión con un empleo remunerado, pero a partir de tal edad los ingresos conjuntos entre pensión y empleo no pueden exceder al salario percibido antes de la jubilación.

Los planes voluntarios de empleo diseñados conforme al *Código General de Impuestos - CGI -*, ofrecen las siguientes posibilidades conocidas generalmente por el número de los artículos pertinentes:

- ❖ Artículo 82. Cobertura voluntaria de la categoría de empleados definida en el plan. Solamente pueden incluirse las categorías laborales explícitamente mencionadas en el convenio de empresa o colectivo;
- ❖ Artículos 83 y 39. Cobertura obligatoria de los empleados pertenecientes a las categorías definidas en el plan y que también deben corresponder con las del respectivo convenio de empresa o colectivo

Las primas de estos planes pueden ser pagadas en forma individual o colectiva a través de un seguro en grupo, no siendo desconocidas tampoco ciertas combinaciones con otras prestaciones sociales como pueden ser la participación obligatoria en los beneficios de la empresa - *participation* - o la voluntaria - *intéressement* -, así como los planes de empresa de ahorro. Las prestaciones de estos instrumentos de previsión pueden ser en forma de capital o de pensión. Se estima que un 3,3% de las unidades familiares están protegidas por un plan de empleo de tal naturaleza y que una tercera parte de las empresas tienen un plan de tal naturaleza.

Los empleados del sector público pueden adherirse voluntariamente a sistemas complementarios de pensiones, teniendo algunos de ellos ciertas semejanzas con

las de un fondo de pensiones, cuáles son el caso de *PREFON*, un sistema abierto de capitalización basado también en puntos y cuyos activos son administrados por la *Caisse Nationale de Prévoyance*; el *CREF*, constituido por los maestros y cuya característica es la de aplicar un sistema mixto de financiación y, finalmente, *CGOS*, destinado a los empleados de los hospitales, plan opcional de reparto.

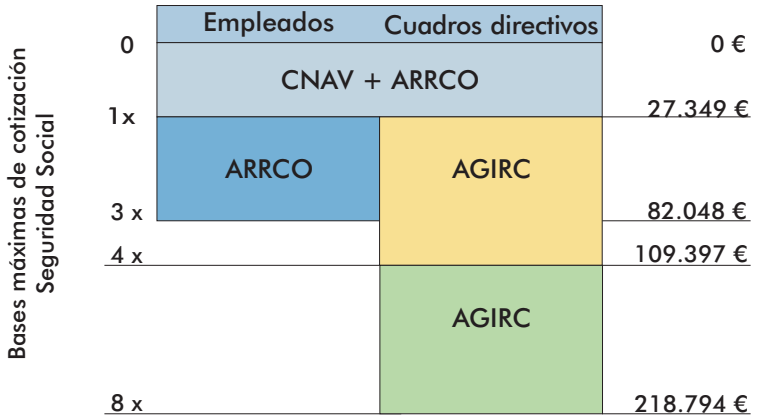
A disposición de los trabajadores autónomos se encuentra los llamados *Planes Madelin*. Se trata de un sistema voluntario de ahorro-pensión que provee una renta vitalicia a la jubilación

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Según se puede ver en el siguiente diagrama, los criterios determinantes para el acceso obligatorio a los sistemas complementarios *ARRCO* y *AGIRC* se basan exclusivamente, prescindiendo de la categoría de obreros o asalariados del sector industrial y comercial, en su remuneración anual. En efecto, todos los asalariados que no pertenecen al *sector directivo o de cadres* y perciben una remuneración anual entre una y tres veces el salario máximo de cotización del sistema público, deben afiliarse también a *ARRCO* en el llamado tramo *-tranche-*, además de estarlo en el régimen general por la fracción salarial o salario inferior a una vez la base máxima.

Por su parte, la afiliación obligatoria de los *cuadros directivos* al sistema *AGIRC* se produce, además de aquella al régimen general, en dos tramos, a saber, el tramo B- *tranche B-* por la fracción o parte salarial comprendida entre una y cuatro veces el salario máximo de cotización, por un lado, y en el tramo B- *tranche B*, por la fracción salarial o salario entre cuatro y ocho veces el máximo de cotización, por el otro lado.

Criterios del Acceso Obligatorio a los Sistemas Complementarios ARRCO y AGIRC



Fuente: Agency for Development and Coordination of International Relations (2003); *The French Social Protection System*, www.adecri.org, Cifras relativas a 2002.

En los regímenes *AGIRC* y *ARRCO* no se contemplan periodos de carencia o espera para tener acceso al plan de previsión, pero en los establecidos conforme a las disposiciones del código tributario si es posible establecerlos, pese a que nos existen normas legales sobre el particular.

Respecto a la adquisición de derechos sobre las aportaciones, en los dos regímenes obligatorios ya mencionados ésta es inmediata. Con relación a los planes voluntarios de empresa, aquí también el sistema impositivo difiere y permite establecer plazos para tal fin, aunque estipula que no son admisibles tales derechos antes de la jubilación.

En lo concerniente con la preservación y libertad de movilización de los derechos adquiridos o consolidados, en los regímenes *AGIRC* y *ARRCO* no sólo se preservan, sino que son revalorizados de acuerdo con el índice de los llamados puntos de pensión. Como se trata de planes de carácter nacional y son obligatorios, no existe la figura jurídica del derecho de movilización, porque la afiliación continúa aunque se cambie de lugar de trabajo o de empresa.

En los planes voluntarios constituidos al amparo de la legislación tributaria, ni la preservación ni la movilización son posibles porque el trabajador tiene que ser empleado en la empresa en la fecha de su jubilación.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Las cotizaciones abonadas se convierten en los denominados puntos de jubilación mediante la división del total de ellas, incluyendo las patronales, por el salario de referencia, manteniéndose para cada uno de los afiliados una cuenta individual. Si se han reconocido puntos adicionales por cargas familiares, desempleo, enfermedad, invalidez u otros conceptos y no han sido originados por cotizaciones, éstos se abonan en dicha cuenta[52].

El número total de puntos alcanzados a la jubilación multiplicado por el valor del punto en ese momento - el 1º de 1999 fue fijado en un euro, pero se reajusta periódicamente - es lo que determina la cuantía de la pensión.

El sistema *ARCCO* incrementa en un 5% la pensión por cada hijo dependiente, mientras que el *AGIRC* la incrementa en un 8% a aquellos jubilados que han criado tres hijos.

En los dos regímenes si los puntos de pensión son inferiores a un valor - menos de 500 en *ARRCO* y menos de 100 en *AGIRC* - la prestación se satisface en forma de capital, sin embargo, en el segundo régimen si dichos puntos están entre 100-200, se puede elegir entre un capital o una pensión.

Las pensiones de viudedad y orfandad no son idénticas en los dos sistemas. En caso de viudedad, en ambos se reconoce el 60% del valor adquirido de los pun-

[52] Ver: Agency for Development and Coordination of International Relations (2003) *The French Social Protection System*, www.adecri.org

tos de pensión, pero las edades mínimas para tener derecho difieren, porque en *AGIRC* son 60 y en *ARRCO* 55 años de edad, aunque en los dos este requisito no se exige si el cónyuge supérstite está incapacitado o tiene dos hijos dependientes.

Las pensiones de orfandad no son tampoco iguales, porque en *AGIRC* equivalente al 30% del valor de los puntos acumulados y es pagadera hasta los 21 años, mientras que en el régimen *ARRCO* tal prestación es del 50% e incluye la posibilidad de extender su pago hasta los 25 años de edad si el huérfano es estudiante o incapacitado.

En lo que a la invalidez atañe, los dos regímenes obligatorios conceden una prestación a partir de los 60 años en el caso de una pérdida de por lo menos 2/3 partes de la capacidad laboral acorde con la definición de la Seguridad Social.

En ambos sistemas, la revalorización de las pensiones es totalmente discrecional y es decidido por los respectivos órganos de gobierno

En los planes formalizados de acuerdo con las normas tributarias del código respectivo, la concesión y cuantía de las prestaciones a favor de sobrevivientes o en caso de invalidez dependen de las estipulaciones del plan al no existir norma legal alguna sobre el particular.

De conformidad con lo previsto en el código de impuestos, las prestaciones son pagables en forma de pensión, aunque es posible desembolsar un capital cuando ésta es inferior a una cuantía. En otra clase de planes regulados mediante el mismo marco legal, es posible, no obstante, pagar la prestación en cualesquiera de las dos modalidades.

FINANCIACIÓN

Como ya se indicó, los regímenes *AGIRC* y *ARRCO* se financian mediante el sistema de reparto, aunque con los excedentes que han obtenido han constituido fondos de reserva, los cuáles son relativamente modestos en comparación con las pensiones pagadas anualmente y las obligaciones contraídas por concepto de pensiones.

El sistema de financiación de los dos regímenes obligatorios es también algo complejo y muy dispar. En primer lugar está la llamada *tasa contractual -Taux contractuel-*, mediante la cual se adquieren puntos de pensión, existiendo, adicionalmente, una cotización que no computa para la adquisición de puntos y que está destinada a equilibrar el sistema de reparto. La tasa total de contribución, denominada *-Taux d'appel*, equivale al 125% de la contractual.

Las empresas contribuyen, en el régimen *AGIRC*, con un 12,5% de los salarios comprendidos entre una a cuatro veces la base máxima de cotización a la Seguridad Social y con un 20% para aquellos salarios situados entre cuatro y ocho veces de la misma base. A partir de 2003 estaba prevista una unificación de la tasa en el 16%.

En el régimen *ARRCO*, la tasa a cargo de la empresa varia entre el 4.5-6,0% de los salarios con una cuantía hasta de una vez el tope máximo de la Seguridad Social y de 4,5-12,0% para aquéllos entre una y tres veces tal tope.

Por su parte, los empleados del régimen *AGIRC* están sujetos a una tasa de cotización del 7,5% sobre la parte de su salario comprendida entre 1-4 veces el tope de cotización al sistema público y del 20% cuando éste se encuentra entre 4-8 veces de la misma cifra de referencia, mientras que los afiliados a *ARRCO* contribuyen con el 3-4% para salarios hasta la base máxima de cotización y entre el 3-8% cuando representan entre 1-3 veces tal base.

En los planes voluntarios de empresa, es permitido bajo el punto de vista tributario que estas sean diferentes para empleados de la misma categoría laboral, pero en algunos planes tipificados por el código impositivo, las aportaciones corren totalmente a cargo de la empresa.

Los dos regímenes disponen, adicionalmente, de otras fuentes de recursos financieros como son las aportaciones de los empleados y empresas - no susceptibles de adquirir puntos de jubilación - y del gobierno para financiar las prestaciones concedidas cuando se redujo la edad legal de jubilación de 65 a 60 años y que se recaudaban bajo el concepto *ASF:Association pour la gestion de la Structure Financière*, institución sustituida a partir de 2001 por la *Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et l'ARRC*. La tasa actual de esta cotización adicional está en función de los ya mencionados tramos; un 2% para el A y un 2,2% para el B, soportadas en un 60% por las empresas y un 40% por los empleados.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Al tratarse de regímenes de reparto, tanto *AGIRC* como *ARRCO* no generan reservas técnicas en el sentido lato de la expresión, aunque si excedentes en función de las necesidades de liquidez, para los cuáles existen algunos criterios de inversión como, por ejemplo, la inversión de más del 60% de los recursos en bonos y no más del 25% en acciones.

Las cuentas individuales de ahorro-pensión no están sujetas a un régimen determinado de inversiones, porque es el empleado quien decide la estrategia y cartera respectiva.

En contraposición, las disposiciones legales estipulan los siguientes límites máximos de inversión cuando se trata de compañías de seguros de vida o de instituciones de previsión:

- Hasta un 65% en valores emitidos en países miembros de la OCDE y hasta un 5% países no miembros.
- Hasta un 40% en inversiones inmobiliarias en países de la OCDE, sin que una sola pueda superar el 10%.

- ❖ Lo valores y préstamos emitidos o garantizados por la misma entidad no pueden superar el 5% de los activos.
- ❖ Hasta el 10% en hipotecas y créditos en el área de la OCDE.

Con relación a la congruencia monetaria, la normativa determina que debe existir para el 80% de las obligaciones o pasivos actuariales asumidos.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las cotizaciones empresariales a los regímenes *AGIRC* y *ARRCO* se encuentran exentas del impuesto de sociedades, así como también las realizadas a otras instituciones, siempre y cuando no excedan el 85% de la base máxima de cotización al sistema público. Tampoco están sujetas a las llamadas *-CSG-, Contribution sociale généralisée* y *-CRDS-, Contribution au remboursement de la dette sociale*, o sea, respectivamente a la tasas de contribución social generalizada y para la amortización de la deuda social.

También las aportaciones empresariales a los sistemas voluntarios están exentas, hasta ciertos límites, si éstas tienen el carácter de irrevocables, o sea, si entran a formar parte de los derechos adquiridos por los empleados. No obstante, tributan por concepto del *CSG* y *CRDS* y constituyen, en algunos casos, ingreso para los empleados, aunque no están sujetas a cotizar al sistema público de pensiones.

Igualmente, las cotizaciones de los empleados a los regímenes *AGIRC* y *ARRCO* están exentas en el impuesto de las personas físicas y de la tasa de cotización al sistema público; no obstante, están sometidas a las tasas *CSG* y *CRDS*, como es el caso también cuando se trata de contribuciones a planes voluntarios de previsión.

Los rendimientos de los fondos de previsión no tributan y la prestaciones provenientes de todos los regímenes están sujetas al impuesto respectivo, así como a las tasas *CSG*, *CRDS* y del sistema público de asistencia sanitaria, aunque con reducciones.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

AGIRC y *ARRCO* se han instituido como asociaciones del sector privado sin ánimo de lucro y están administradas conjunta y paritariamente por los empleadores y empleados. Cada una de ellas dispone de una Junta de Gobierno con igual número de representantes de las dos partes. Es este órgano el que decide sobre las especificaciones de los planes y sus reformas.

El organismo público de control las supervisa, pero no puede modificar las especificaciones ni condiciones de los planes de previsión.

En lo referente a los planes voluntarios de empresa, las normas establecen que deben estar separados de la compañía promotora y que pueden ser administrados por compañías de seguros de vida, mutualidades de seguros o por las llamadas ins-

tituciones de previsión, entidades sin ánimo de lucro administradas conjuntamente por empleadores y empleados de acuerdo con la previsto en el Código de Seguridad Social.

Las instituciones que gestionan los planes formalizados al amparo de los artículos 82 y 83 del Código General de Impuestos son la encargadas de recaudar las aportaciones, asignarlas a los empleados en cuentas individuales y sufragar las respectivas prestaciones, pero cuando el plan se rige por el artículo 39 no existen cuentas individuales sino fondos colectivos a los cuáles se les carga el pago de las respectivas pensiones.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Son varias las instituciones que intervienen en el control y vigilancia de la previsión en el 2º y tercer pilar. Por un lado, los regímenes *ARRCO* y *AGIRC* son controlados por la *Inspection Générale des Affaires Sociales - Inspección General de Asuntos Sociales del Ministerio de Asuntos Sociales, de Trabajo y Solidaridad*, mientras que *Cour des Comptes -Tribunal de Cuentas-* se encarga de la correspondiente auditoria externa.

Las instituciones de previsión social son vigiladas y controladas *Commission de Contrôle des Mutuelles et des Institutions de Prévoyance - Comisión de Control de Mutuas e Intituciones de Previsión*, mientras que, finalmente la *Commission de Contrôle des Assurances* tiene a su cargo las operaciones pertinentes de las aseguradoras de vida.

Las mencionadas instituciones se encargan de todos los aspectos relacionados con los planes de previsión y disponen de todas la facultades legales, comunes a muchos países, para poder ejercer su función.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

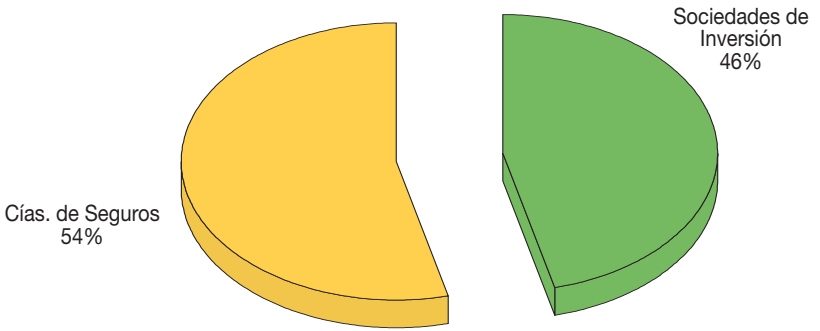
Las estadísticas más recientes y que abarcan a 11 sistemas de previsión complementaria, nos indican que a fines de 1999, las reservas acumuladas llegaban a € 40.035,4 millardos, de los cuáles aproximadamente la mitad estaba invertido en títulos de renta fija y casi un 30% en acciones. Las primas de seguros pagadas en el año 2000 por concepto de sistemas complementarios de pensiones ascendieron a € 5.609,7 millardos y las correspondientes reservas matemáticas sumaban, a finales del mismo año, € 40,594,5 millardos, lo cual significa un cuota de mercado de un poco más del 50%, sin tomar en cuenta las posibles duplicidades estadísticas.

Por otra parte, en el año 2000, en promedio, más del 12% de los hogares franceses, especialmente aquéllos con edades entre 40-49 años - 21,6% - poseían sistemas adicionales de previsión, concentrándose la contratación especialmente en los trabajadores independientes.

De acuerdo con las cifras provisionales de la Cuentas Financieras[53] correspondientes a 2002, el 26,7% de los activos netos en poder de las familias estaba representado por reservas técnicas de seguros. Como esta clase de estadísticas a nivel europeo no suelen desglosar las diferentes instituciones, no es posible conocer la relevancia de cada una de ellas. Únicamente la tenencia en títulos-valores diferentes de las acciones - 28,7% - superaba a la cifra anterior. Por último, los valores de renta fija constituían el 19,9% de tales activos financieros.

La relevancia del sector asegurador se refleja también en su participación del 54% en el ahorro institucional, según se desprende del siguiente gráfico.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

[53]Ver: *Financial Accounts - Balance Sheet*, (2002) Banque de France, www.banque-france.fr

1.3.1.8. GRECIA

El sistema general de pensiones está apoyado fundamentalmente en el 1er pilar, principal fuente de ingresos durante la jubilación. Algunas restricciones legales que desde 1955 prohibían cualquier inclusión relacionada con pensiones en los convenios colectivos - prohibición eliminada en 2002 - y la ausencia de una legislación adecuada sobre este aspecto, son las principales causas que explican el poco desarrollo y la importancia marginal que tienen el 2º y 3er pilar en la previsión para la vejez.

En efecto, motivado tal vez por el infundado temor de que se socavase el sistema público, adicionalmente a la restricción impuesta para los convenios colectivos, el legislador trató de limitar al máximo la creación de planes de previsión en el seno de las empresas impidiendo a partir de 1970 el establecimiento de nuevas mutualidades de previsión, situación que se modificó en sentido diametralmente opuesto con la promulgación de la Ley 3029/2002, marco legal que desea estimular el advenimiento de sistemas de empleo mediante la iniciativa de las empresas y los empleados o a través de los convenios colectivos. Aunque en un principio el gobierno griego deseaba implantar un sistema de *contracting out* al estilo británico para los planes de pensiones de empresa, la fuerte oposición sindical lo hizo desistir de la idea, pero muchos observadores opinan que no está totalmente descartada para el futuro y será introducida en una segunda fase.

1.3.1.8.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público de pensiones está orientado y organizado mediante regímenes profesionales y no solamente incluye la protección básica obligatoria, sino también la complementaria, también obligatoria; la primera se lleva a cabo a través del *Social Insurance Institute - Instituto de Seguros Sociales* -, más conocido como *IKA,* su acrónimo en griego, y la segunda por medio del llamado *TEAM* que cubre a todos los afiliados al *IKA* que no están cubiertos por otros sistemas complementarios[54]. El régimen general cobija a casi el 50% de los asalariados.

En las reformas emprendidas en los años 2000 se ha buscado no sólo adaptar las prestaciones a las nuevas posibilidades con el fin de garantizar su futura viabilidad, sino también afianzar la confianza del público en el sistema, para lo cual se creó la *National Actuarial Authority - Autoridad Actuarial Nacional* -, institución independiente que debe rendir anualmente un informe técnico sobre la situación, salud y viabilidad financiera de los organismos pertenecientes al sistema público, desempeñado, a su vez, ciertas funciones normativas en los aspectos relacionados con la previsión social privada.

[54] Ver: Ministry of Labour and Social Security (2002); *The Greek Social Security System*, www.labor-ministry.gr y Mylonas, P. and de la Maisonneuve, C. (1999); *The Problems and Prospects faced by pay-as-you-go Pensions Systems: A Case Study of Greece*, Economics Department Working Papers Nº 215 www.oecd.org

RÉGIMEN LEGAL

El marco legal está constituido por la Ley 1846/51 de 1951, la cual ha tenido varias enmiendas, entre ellas las introducidas en 1990 mediante la Ley 1902/90; en 1999 mediante la Ley 2676/99 y en 2002 mediante la Ley 3029/2002.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio con dos niveles de prestaciones, el básico y el complementario, cuya financiación se efectúa mediante el sistema de reparto y en el cual predomina la filosofía de regímenes de carácter profesional. Sus prestaciones se determinan en función de los periodos y salarios de cotización.

COBERTURA

El sistema obligatorio cubre a todos los empleados y asimilados en el régimen general, con fondos o regímenes para diferentes categorías profesionales como es el caso de los empleados de la banca, la prensa, de los trabajadores autónomos, de los agricultores, etc. El sistema obligatorio complementario abarca a todos los afiliados a la *IKA* a través de la *TEAM*, creada en 1979 y fusionada en 1983 con la IKA.

Los trabajadores autónomos e independientes están cubiertos por 8 fondos o regímenes del Seguro Social y por 50 fondos complementarios o por sociedades de ayuda mutua, siendo el más importante de ellos el denominado *O.A.E.E. - Organization for the Insurance of Liberal Professionals*-, establecido durante la reforma de 1999, producto de la fusión de tres fondos. Otros regímenes o fondos existen, para los profesionales de la medicina, la odontología y la farmacia *-fondo TSAY-*, así como para los profesionales de la ingeniería civil, electrónica y mecánica agrupados en el fondo *TSMEDE.*

También los funcionarios y empleados públicos están cubiertos mediante un régimen especial e independiente, cuya denominación actual es *TEADY - Supplementary Fund for Civil Servants* -, fondo que unificó en 1999 los 12 previamente existentes para este sector.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

A raíz de la reforma de 1991, las normas relativas a los requisitos y cuantía de las prestaciones diferencian entre las personas afiliadas antes y después del 31 de diciembre de 1992, aunque el sistema resulta relativamente complejo por ofrecer, para diferentes edades y días de cotización, tanto la llamada pensión plena como la reducida, la anticipada y la especial con 35 años de cotización, existiendo también diferencias para las labores peligrosas y las madres con hijos menores de edad.

La edad legal de jubilación para los asegurados antes de 1992 es de 65 años para los varones y 60 para las mujeres, edades que fueron igualadas en 65 años para todos los afiliados a partir de 1º enero 1993.

La pensión de jubilación plena se causa cumplidos los siguientes requisitos de edad y periodos cotizados:

1º Pensión plena - Requisitos generales

DÍAS DE COTIZACIÓN	EDAD DE JUBILACIÓN- HOMBRES	EDAD DE JUBILACIÓN-MUJERES
4.500	65	60
10.000	62	57
10.500 (35 años)	58	58

A aquellas personas que realizan labores peligrosas o insalubres se les concede la pensión a los 60 y 55 años, en caso de ser hombres o mujeres, respectivamente, si han cotizado 4.500 días laborales, de los cuáles durante 3.500 días deben haber desempeñado tales labores.

Las madres con hijos menores de 18 años de edad o incapacitados para trabajar que hayan alcanzado los 55 años y hayan cotizado por lo menos 5.500 días laborales tienen también derecho a esta clase de pensión. Igualmente, se confiere un trato especial y diferenciado para los casos de paraplejía y otros grados de incapacidad, así como para los trabajadores de la construcción, quienes adquieren el derecho a la pensión plena a partir de los 58 años - caso de ser hombres - y 53 años - en el caso de las mujeres - si han cotizado 4.500 días, de los cuáles un mínimo de 3.600 días deben corresponder al ejercicio de tales labores.

Las normas prevén también la posibilidad de percibir una pensión reducida de jubilación, según la siguiente escala:

2º Pensión reducida - Requisitos generales

DÍAS DE COTIZACIÓN	EDAD DE JUBILACIÓN- HOMBRES	EDAD DE JUBILACIÓN-MUJERES
4.500	60	55
10.000	60	55
5.500 madres de menores	-	50

Es requisito común para hombres y mujeres - exceptuando cuando son madres con hijos menores de 18 años - que en los últimos 5 años hayan completado 100 días de trabajo o cotización por cada año antes de acceder a la jubilación.

3º Pensión de jubilación con 35 años de Cotización

REQUISITOS GENERALES Y ESPECIALES

Hombres	Mujeres	Días de cotización
58	58	Completa con 10.500
55	55	Completa con 10.500, 7.500 de los cuáles en ocupaciones peligrosas
53	53	Reducida con 10.500, 7.500 de los cuáles en ocupaciones peligrosas

En lo relacionado con las pensiones de invalidez, es requisito no estar recibiendo otra clase de pensión. Cuando la incapacidad se debe a una enfermedad común, es necesario demostrar 4.500 ó 10.000 días de cotización, dependiendo de la edad y de las respectivas circunstancias. Para esta prestación originada por causas laborales o accidente de trabajo, los requisitos generales son los que se indican en la siguiente tabla en función del grado de incapacidad para trabajar:

4º Pensión de Invalidez - Requisitos generales

INVALIDEZ	% INVALIDEZ	CUANTÍA	OBSERVACIONES
Gran	80% o más	Completa	
Ordinaria	67-79, 9%	3/4 partes de la completa	Si se han cotizado 6.000 días y la invalidez es debida a problemas psíquicos, la pensión es la plena
Parcial	50-66,9%	1/2 de la completa	Si la invalidez es debida a problemas psiquicos, la pensión reconocida equivale a 3/4 de la plena.

En caso de fallecimiento del asegurado o del jubilado, afiliados antes del 1º enero de 1993, se causan pensiones a favor de la viuda, los hijos solteros menores de 18 años o de 24 si estudian, así como de los nietos si son huérfanos y eran mantenidos por el fallecido y de los padres en las mismas circunstancias. Si el fallecido se afilió después de dicha fecha, solamente la esposa e hijos tienen derechos a estas prestaciones.

Para tal fin es indispensable que el causante de la prestación haya cotizado 4.500 días laborables. Si la muerte ha sido por causa accidental o enfermedad profesional, es suficiente que el asegurado haya cotizado sólo un día al seguro.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión plena es calculada en forma diferente para los afiliados antes y después del 31.12.1992.

Para los asegurados antes de tal fecha, la pensión total se compone de la llamada *Pensión Primaria o Básica* más diferentes complementos. Para determinar la primera se estima el salario diario promedio del asegurado, existiendo para el efecto 28 clases o categorías de salarios asegurados, calculados como media de los últimos cinco años antes de la jubilación. La cuantía de la pensión básica se calcula aplicando un porcentaje - usualmente entre el 70-30% - al salario medio dentro de la respectiva categoría salarial, siendo el porcentaje utilizado inversamente proporcional al nivel del tal salario. Así, por ejemplo, el 70% se aplica a la 1ª clase y el 30% a las clases 26ª y 27ª.

La pensión básica se incrementa con suplementos en función de los días cotizados, aplicándose entre el 1,0-2,5% por cada 300 días adicionales en exceso de 2.999, diferenciándose también entre las diferentes categorías salariales. Adicio-

nalmente, la pensión básica se aumenta en una suma expresada en cifras absolutas y equivalentes a una o una y media veces el salario mínimo diario si la esposa del jubilado no trabaja y no recibe una pensión del Seguro Social. A ello se añade un complemento entre el 20-10% de la pensión, en función del número de ellos, por cada hijo menor de 18 años. No obstante, la pensión total no puede ser superior al 80% del respectivo salario regulador.

Para los asegurados con posterioridad al 1º de enero de 1993, la fórmula de cálculo es algo más sencilla, porque se aplica el 1,714% del salario pensionable por cada año cotizado, correspondiendo la pensión plena a un 60% máximo con 35 años de cotización. También se prevén complementos a favor de los hijos, determinados mediante un complejo índice equivalente al 50% del PIB per cápita con ajustes en función del número.

Las pensiones complementarias son reguladas por el Ministerio de Trabajo y, en términos generales, corresponden al 20% de los ingresos computables con 35 años de cotización.

La pensión de invalidez toma como referencia la pensión completa de jubilación y según el grado de ella se aplican los porcentajes indicados en el apartado anterior sobre requisitos.

La pensión de viudedad es del 50% de la pensión del fallecido para la afiliación después de 1993 y del 70% cuando ésta es anterior, mientras que la de orfandad es actualmente de un 25% ó 50% en caso de doble orfandad.

La legislación contempla tanto pensiones mínimas como máximas, así como la revalorización anual de todas las pensiones en función del incremento registrado anualmente en el índice de salarios.

FINANCIACIÓN

Tanto el régimen general como los complementarios son financiados mediante el sistema de reparto, siendo tripartita la financiación a partir de 1993, o sea, tanto el Estado, como las empresas y sus empleados están obligadas a cotizar, distinguiéndose entre aquéllos afiliados al sistema antes y después del 31 de diciembre de 1992.

Para los dos grupos, la tasa de cotización es del 20% del salario anual, de los cuáles 13,33% son sufragados por las empresas y el 6,67% por los empleados, hasta un tope cuantitativo. Para el segundo grupo de afiliados, sin embargo, se ha eliminado el tope máximo en los salarios de cotización y el Estado se ha comprometido a aportar un 10%. La tasa de cotización para el sistema complementario *TEAM* es el 3% tanto para la empresa como para el empleado. Los trabajadores autónomos cotizan con el 6% de sus ingresos.

1.3.1.8.2. Sistema Privado de Pensiones

Como ya se mencionó anteriormente, desde 1955 y hasta 2002 se prohibía terminantemente incluir aspectos relacionados con pensiones complementarias en los convenios colectivos de trabajo, de tal modo que la liberalización se produjo solamente en 2002, con la promulgación de la ley 3029, la cual creó un marco institucional y concedió a los agentes sociales el derecho a regular temas concernientes con las pensiones complementarias y a constituir voluntariamente fondos de empleo, pero todo indica que faltan por aclarar y completar muchos aspectos para que sea verdaderamente operativa[55].

Aunque no siempre está claramente delimitada su línea divisoria con los sistemas públicos, los planes complementarios generalmente se instrumentalizan a través entidades de seguros o sociedades de ayuda mutua, de las cuáles más de 50 estaban operativas en el año 2002, pero su importancia es muy marginal, estimándose que apenas el 5% de la población activa se encuentra cubierta mediante tales mecanismos, cuyos recursos se cifraban, en el año 2000, entre el 0,3 ó el 4,6% del PIB, según dos diferentes fuentes, aunque no se aclara que clase de instituciones se incluyen.

Todo indica que el 3er pilar se encuentra algo más desarrollado también a través de contratos de seguros con prestaciones en forma de capital, porque el mercado de rentas vitalicias es prácticamente inexistente. Su evolución ha sido muy lenta por la carencia de suficientes incentivos fiscales.

RÉGIMEN LEGAL

La promulgación de la Ley 3029/2002, en el marco de la importante reforma del sistema público, marcó un importante hito para la previsión complementaria privada. Al parecer solamente el artículo 7º se refiere al sistema complementario privado, motivo por el cual en opinión de los analistas es totalmente insuficiente. Ellos consideran que para crear un régimen legal y normativo verdaderamente operativo, incluyendo a la *National Actuarial Authority*, son necesarios alrededor de ocho decretos y 16 órdenes ministeriales.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Según el marco legal de 2002 los sistemas complementarios de empleo son opcionales y voluntarios. Únicamente compañías multinacionales y grandes empresas nacionales han establecido hasta el momento planes de pensiones para sus empleados.

Los sistemas complementarios pueden establecerse directamente por iniciativa de la empresa, grupos sectoriales de ellas o por grupos intersectoriales de profesionales o provenir de un acuerdo entre la empresa y los empleados bajo la condición

[55] Nota: La realmente exigua bibliografía en idiomas distintos al griego - español, inglés, alemán o francés - no nos han permitido ofrecer una descripción tan amplia como la de otros países.

de que en todos los casos haya por lo menos 100 asegurados. También pueden formalizarse por iniciativa de los trabajadores autónomos, los profesionales independientes, los agricultores o sus agremiaciones patronales bajo la misma condición de contar con 100 asegurados.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

La mayor parte de los planes de empleo se formalizan bajo la modalidad conocida de *Contratos de Administración de Depósitos para la Adquisición de Rentas Vitalicias - Group Deposit Administration Annuity Contracts* -, modalidad introducida en los años 20 del siglo pasado en el mercado estadounidense de seguros; tales contratos pueden ser de aportación definida -más del 50% de los contratos en vigor- o de prestación definida. Al garantizar la aseguradora una rentabilidad mínima y ciertos riesgos biométricos, tal clase de contrato es calificado por las autoridades como de prestación definida.

Entre las prestaciones incluidas suelen estar, además de la jubilación, las de invalidez y muerte, tratando de que el plan sea al máximo posible complementario con el Seguro Social.

Los estatutos de los fondos y los artículos de la asociación que los constituye están sujetos al derecho privado, pero deben ser publicados en el Diario Oficial, debiéndose acompañar la documentación relacionada con la regulación de las prestaciones, el código de buenas prácticas, incluyendo los aspectos económicos.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Según los términos legales, en el 2º pilar la cobertura debe ser colectiva y voluntaria y los respectivos planes pueden ser uniempresa o multiempresa, formalizándose a través de asociaciones o para una categoría determinada de trabajadores autónomos, pero no disponemos de más información sobre los derechos consolidados y la posibilidad de movilizarlos o transferirlos.

Por lo general se exige una relación laboral a tiempo completo y la edad de acceso suele estar fijada entre 21-25 años, coincidiendo la de jubilación con la del Seguro Social.

Como suele ser usual internacionalmente en los contratos de seguros y de índole similar, en el 3er pilar el acceso se produce mediante un contrato de adhesión en los términos y condiciones acordados entre la partes.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Como se mencionó anteriormente, los muy pocos planes existentes están diseñados para complementar las prestaciones del Seguro Social, razón por la cual incluyen la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Sus prestaciones pueden ser en forma de capital o de rentas. Previo acuerdo con la empresa, parece ser posible la jubilación anticipada hasta 5-10 años anteriores a la edad prevista en el plan que suele coincidir con la del Seguro Social.

FINANCIACIÓN

Tanto los planes del 2º como del 3er pilar son de capitalización y las respectivas aportaciones o primas se determinan en función de las prestaciones. En la mayor parte de los planes de empleo es la empresa la que asume la financiación del coste del plan.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Las reservas de los fondos de pensiones deben invertirse respetando los siguientes límites:

- Hasta un 10% en terrenos o predios
- Hasta un 70% en acciones y bonos industriales;
- Hasta un 20% en depósitos bancarios y pagarés, y
- Hasta el 5% en acciones o bonos emitidos por la empresa promotora de los fondos de pensiones.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto las aportaciones de las empresas como las efectuadas por los empleados son deducibles del correspondiente impuesto. Están exentos también las plusvalías realizadas y los rendimientos obtenidos por los fondos.

Las primas satisfechas por la empresa en los contratos de seguros solamente son deducibles hasta el límite del 5% del respectivo salario anual, pero las prestaciones provenientes del contrato están exentas de impuestos.

Las prestaciones están gravadas en la misma forma que lo están los otros ingresos de las personas físicas.

Los primas de los planes de previsión asegurados del 3er pilar son también deducibles, habiendo sido aumentado, el año 2002, el límite de deducción de € 400 a € 1000 anuales.

No obstante, según los especialistas parece que todavía no existe absoluta claridad sobre varios aspectos tributarios, como es el caso de las prestaciones en forma de capital, las cuáles, algunos opinan, deben estar totalmente exentas de impuestos, mientras que las rentas pagadas deben tributar. Se espera que la recientemente instaurada *Autoridad Actuarial Nacional* dicte las respectivas normas reguladoras.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Es uso generalizado que los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo estén asegurados y administrados por entidades de seguros de vida mediante los ya mencionados contratos de administración de depósitos para la adquisición de rentas vitalicias.

Cuando se trata de fondos de pensiones propiamente dichos, la institución debe configurarse legalmente como una entidad sin ánimo de lucro con personalidad jurídica. Su denominación legal es la de *Supplementary Funds - Entities of Private Law- Fondos Complementarios - Entidades de Derecho Privado.*

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La vigilancia y control del 2º y 3er pilar se lleva a cabo a través del organismo encargado de la supervisión de las entidades aseguradoras en el Ministerio de Desarrollo. Tal control incluye tanto la verificación y aceptación, si es el caso, de toda la documentación pertinente, como a la posibilidad de realizar inspecciones *in situ*.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

El factor desencadenante de la reforma del Sistema Público de Pensiones y, simultáneamente, de la creación de un marco legal para el sistema privado obedece, indudablemente, al importante desequilibrio actual y futuro del sistema público. Varios organismos internacionales y especialmente la Unión Europea insistieron repetidas veces en la necesidad de una reforma a fondo y en la conveniencia de contar con fondos capitalizados de previsión complementaria.

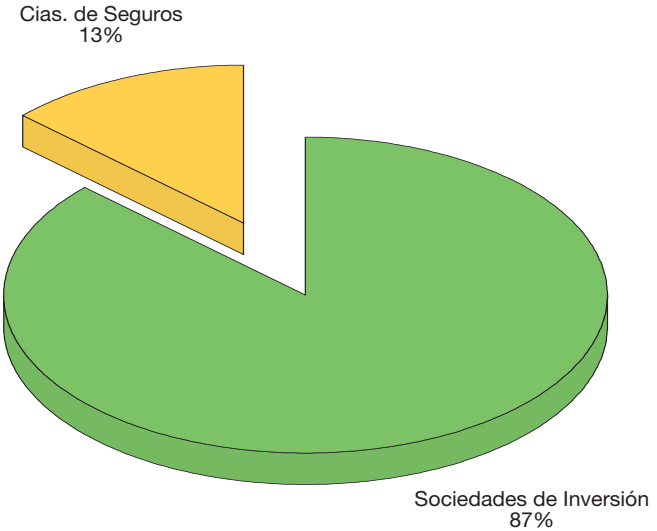
En efecto, según estadísticas oficiales, el gasto por concepto de pensiones supera el 11% del PIB y el valor actual neto de la deuda implícita del sistema público, estimada para el período 1995-2070, se sitúa en un 204,5% del PIB. Por otra parte, el déficit en cuenta corriente del sistema público se estimaba en un 4,8% del PIB en 2002, déficit que se situaría en un 9,1% en 2025 y un 16,8% en 2050, de acuerdo con la proyecciones realizadas.

Pese a ello, la mayoría de la población - un 86% frente a un 70% en la UE-15 - está convencida que el sistema público de pensiones será su principal fuente de ingresos en la jubilación y sólo un 2,6% - 9,8% en los otros países - considera que el sistema de empleo lo sea.

Alrededor de 35.000 planes se encuentran cubiertos actualmente mediante contratos colectivos de administración de depósitos, representando las primas recaudadas el 11% del total de primas de las aseguradoras de vida. El total de activos de las operaciones de seguro, incluyendo otras modalidades, representaba en 2001 el 4,67% del PIB.

La importancia del seguro se refleja también el la estructura del ahorro institucional, la cual indica un grado muy reducido de diversificación financiera, según se ve claramente en el siguiente gráfico:

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

1.3.1.9. HOLANDA

Exceptuando a los EE.UU. y al Reino Unido, Holanda es probablemente el país que cuenta con uno de los sistemas de pensiones más desarrollado del mundo occidental al haber logrado un equilibrio muy satisfactorio entre la financiación de la jubilación mediante el reparto y aquella por medio de la capitalización, equilibrio que lo convierte en uno de los sistemas menos vulnerables a los factores adversos e inherentes al envejecimiento y garantiza, por ende, sus viabilidad futura.

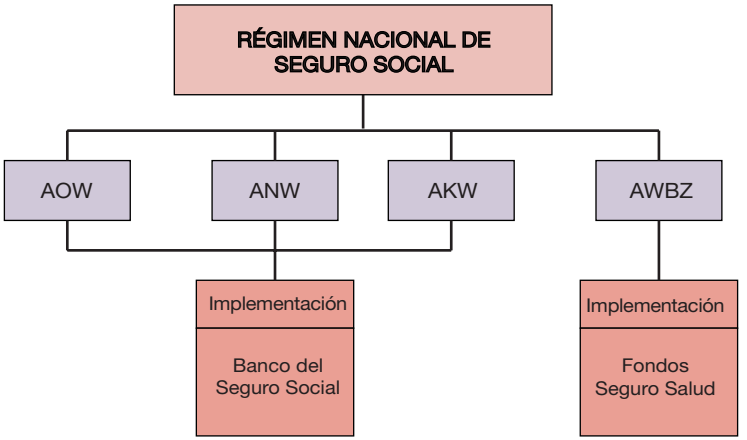
Algo más del 50% del ingreso de los jubilados proviene del sistema público, un 30% de los sistemas de empresa y un 10% del 3er pilar, primordialmente de las rentas vitalicias contratadas con aseguradoras de vida.

Aunque el sistema público de pensiones es muy importante y combina el modelo Beveridge - en su primer nivel de protección estilo escandinavo - con el de Bismarck - un segundo nivel, casi siempre obligatorio, con un régimen de prestaciones ligado a un empleo o profesión - la actitud de la sociedad y sus exigencias respecto al sistema público han ido mutando en los últimos años y no resulta exagerado afirmar que el gobierno se distancia y aleja cada vez más de este modelo y trata de que sea la responsabilidad directa de cada ciudadano la encargada de velar en forma creciente por su jubilación, tal como se pone claramente de manifiesto en las proyecciones sobre la estructura del futuro gasto nacional por concepto de pensiones.

1.3.1.9.1 Sistema Público de Pensiones

El esquema que transcribimos a continuación nos indica cuál es la estructura legal e institucional del sistema público de Seguro Social, aunque para los empleados y autónomos existe un marco legal independiente con relación a los seguros de enfermedad e invalidez.

Régimen Nacional de Seguro Social



Fuente: *A short explanation of the Dutch Social Security*, www.socialezekerheid.nl

Cuatro seguros fundamentales, clasificados según el nombre de la ley que les dio su origen, integran el llamado *Régimen Nacional de Seguro Social - Nacional Insurance Schemes* -, aunque sólo los dos primeros interesan para los fines de este trabajo. Se trata, a saber, de la *Algemene Ouderdomswet - AOW - Ley de Seguro de Vejez;* de la *- ANW -, Algemene Nabestaandenwet- Ley de Seguro de Muerte;* de la *-AKW-, Algemene Kinderbijslagwet - Ley de Prestaciones para la Niñez* y *Ley General del Seguro de Gastos Médicos Excepcionales -AWBZ-.*

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley sobre el Seguro Social de Vejez se remonta a 1901, mientras que aquél a favor de los sobrevivientes fue introducido en 1959. A lo largo de los años se ha reformado en varias ocasiones el marco legal respectivo. Así, por ejemplo, en 1957 se implantó el concepto de pensión de jubilación universal para los residentes en el país. Atípico con relación a otros regímenes públicos es el hecho de que el seguro de invalidez esté fuera del tradicional marco del seguro de vejez.

TIPO DE PROGRAMA

Seguro social obligatorio de tipo universal en función de la residencia y financiado mediante el sistema de reparto con un fondo de reserva y estando sujetas sus prestaciones, en muchos casos, a la prueba de necesidad.

COBERTURA

El seguro de vejez o jubilación cubre a todos los residentes, independientemente de su ingreso y nacionalidad, así como a todos los trabajadores menores de 65 años; el de invalidez cobija a los empleados, a los trabajadores autónomos, a los estudiantes y a los residentes solamente si son inválidos desde la niñez.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para tener derecho a la pensión de jubilación plena, el beneficiario de la misma debe haber residido entre los 15-65 años de edad y, caso de haber tenido ingresos de trabajo, haber cotizado al sistema. La edad de jubilación es de 65 años y está contemplada la pensión diferida. Dos personas que compartan un mismo hogar adquieren también este derecho después de cumplir ambos 65 años, pero caso de que no lleguen simultáneamente a dicha edad, la persona de menor edad debe someterse a la *prueba de ingresos - income test* - para determinar si tiene derecho o no a la percepción de la pensión.

Los huérfanos de ambos padres, así como las personas con niños menores de 18 años a su cargo, tienen derecho a las prestaciones en caso de muerte. El causante debe haber estado asegurado en el momento de su fallecimiento y siempre que el cónyuge supérstite de hecho o de derecho tenga un hijo menor de 18 años o incapacitado a su cargo recibirá la respectiva pensión.

La pensión de invalidez total se reconoce cuando ésta ocasiona una pérdida superior al 80% de la capacidad laboral, estando prevista la parcial cuando la pérdida oscila entre 15-80%.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

El pago de la pensión plena de jubilación está previsto para un período de 50 años de residencia y su cuantía es de € 869,24 para los solteros y de € 598,07 para cado uno en las parejas de hecho o derecho, estando previstos ciertos complementos adicionales. Por cada año de no residencia, se deduce un 2% de la pensión plena. Anualmente, las pensiones se revalorizan en función de la variación del promedio de los salarios netos.

El sistema no prevé una pensión parcial propiamente dicha, pero si la posible compatibilidad de la pensión con un trabajo remunerado.

La pensión por invalidez permanente con una incapacidad laboral del 80% o más puede llegar hasta el 70% de los ingresos, mientras que si la pérdida de la capacidad laboral se encuentra entre un 15-80%, la pensión fluctúa entre un 14,0-50,75% con un tope máximo diario, completándose con un plus del 30% de la pensión completa en el caso de que el incapacitado requiera atención permanente. Las pensiones se reajustan automáticamente dos veces al año en función de las variaciones del salario mínimo.

Las pensiones a favor de los sobrevivientes del afiliado contemplan prestaciones tanto para el cónyuge supérstite como para los hijos y son expresadas en cifras absolutas a razón de € 932,38 mensuales para el cónyuge, compañera o compañero permanente que tenga bajo su cuidado a un hijo menor de 18 años. Esta prestación se reduce en caso de que el sobreviviente perciba rendimientos del trabajo hasta una suma de € 2.002,54, cuantía a partir de la cual se pierde el derecho a su percepción. La pensión por doble orfandad es de € 447,54 mensuales por cada hijo menor de 10 años y de € 447,54 por cada uno entre 10-15 años y algo superior para los estudiantes de 16-27 años de edad. Todas estas pensiones se ajustan también por periodos bianuales según la variación del salario mínimo.

FINANCIACIÓN

Las prestaciones son financiadas a través del sistema de reparto, con participación del gobierno para cubrir los eventuales déficit. Mediante la reforma de 1997 se creó un fondo de reserva, cuya cuantía llegaba, en 2001, al 2,3% del PIB, destinado a absorber los mayores gastos ocasionados por las generaciones del *baby-boom*.

La tasa total de cotización para el seguro de vejez y muerte es del 19,15% - 17,9% para el riego de vejez y 1,25% para el de muerte - siendo satisfecha exclusivamente por los empleados.

1.1.9.2. Sistema Privado de Pensiones

El 2º pilar, o sea, el sistema de empleo combina planes voluntarios con obligatorios, aunque de administración privada, sobre cuya extensión decide el Ministro de Asuntos Sociales de acuerdo con la legislación promulgada en el año 2000. Generalmente, las empresas no están obligadas a proveer de un plan de pensiones a sus empleados, ni éste forma parte del contrato de trabajo, pero ellos suelen provenir de la negociación colectiva.

Según estadísticas del sector, actualmente un 91% de los empleados participa en un plan del sistema empleo, cuya relevancia económica y social trataremos en el último punto de esta descripción.

El 3er pilar del sistema de pensiones, como es usual, no tiene relación alguna entre empleadores y empleados y suele formalizarse mediante la contratación individual de una póliza de renta vitalicia inmediata o diferida, una póliza *unit-linked* o un seguro mixto ligado a la financiación de la vivienda, con una prestación en forma de capital. Los planes de pensiones de este pilar solamente pueden ser contratados con compañías de seguros de vida y están sujetos a la capitalización individual. Únicamente si sus prestaciones son satisfechas en forma de renta vitalicia gozan de las mismas prerrogativas fiscales de los planes de pensiones del sistema empleo.

RÉGIMEN LEGAL

El marco legal está determinado por varias leyes, como son la *Pensioen een Spaarfondsenwet - PSW - Ley de Fondos Pensiones y de Ahorro* de 1952, reguladora de los planes de pensiones y planes de seguro colectivo; la *Wet op de Loonbelasting - Ley del Impuesto a los Salarios* - de 1964 que establece los criterios para la deducibilidad fiscal de las aportaciones o primas; la ley de 1987, modificada en 1993, sobre *Supervisón del Sector de Seguros - Insurance Supervision Act - WTV -,* la cual fija el alcance de las actividades de los planes de pensiones, y finalmente, la Ley *Wet verplichte deelneming in een Bedrijfstakpensioenfonds - Ley sobre Participación Obligatoria en un Fondo de Pensiones Sectorial* del año 2000 que faculta al Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para ordenar la participación obligatoria en un plan de pensiones sectorial, generalmente en la industria.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Por lo general y siempre que su adscripción no sea obligatoria, los planes del 2º nivel se originan voluntariamente en la negociación entre las patronales empresariales y las uniones sindicales, pero hay también planes sectoriales impuestos por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, en aplicación de las facultades legales ya mencionadas.

Pero aunque el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, en ejercicio esta potestad legal, declare obligatorio un plan para un sector económico o su adhesión a él, las empresas, mediante decisión discrecional de la Junta de Gobierno del respectivo

fondo de pensiones, pueden ser exoneradas de tal obligación u optar por su propio fondo de empresa *Ondernemingspensioenfonds -OPF-* si ya lo tiene constituido previamente con seis meses de antelación a la decisión ministerial, o si ha suscrito su propio convenio de empresa o si considera inadecuada la rentabilidad del fondo de pensiones sectorial. Una rentabilidad es considerada inadecuada cuando la tasa media de rentabilidad es inferior durante más de cinco años a la de una selección de los mejores fondos.

Para que un plan de pensiones obligatorio sea autorizado y entre en vigor es necesaria la consulta previa con tres organismos diferentes, a saber, con la autoridad competente en el respectivo sector económico, con la *Fundación Laboral - Stichting van de Arbeid -* institución central constituida para las consultaciones entre empresas y empleados - y finalmente con la *Pensioen- & Verzekeringskamer - PVK - Cámara de Pensiones y Seguros*, organismo público de vigilancia y control que aprueba el plan o, en su lugar, el propio Ministerio. Existen 92 planes sectoriales, de los cuáles 67 son obligatorios por mandato legal y 25 de carácter voluntario.

Los miembros de una asociación profesional pueden establecer también un plan de pensiones en el ámbito de su profesión, así como constituir los fondos de pensiones pertinentes para materializar tales planes. Respecto a las actividades profesionales, el Ministerio de Asuntos Sociales tiene también competencias legales para declarar obligatoria la participación en un plan de pensiones profesional.

Para su constitución y operación, los fondos de pensiones de empresa requieren también la autorización del órgano de control y generalmente adoptan la forma jurídica de fundación; aunque un plan de pensiones de empleo puede cubrir a los empleados de más de una empresa, usualmente son uniempresa.

Los empleados del sector público cuentan con su propio plan y fondo de pensiones, el *Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds -ABP-*, el segundo más importante.

Las pólizas de seguros en grupo o colectivas deben cumplir los mismos requisitos de los planes de pensiones y son "promovidas" por las aseguradoras de vida debidamente autorizadas por la Cámara de Pensiones y Seguros.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Aproximadamente, en 2002, el 88% de los planes de empleo eran de prestación definida y cubrían a 5,3 millones de trabajadores con unos pasivos actuariales de € 358,8 millardos y una suma total de activos en el balance consolidado de € 476,9 millardos. En cambio, los planes de pensiones de aportación definida son muy marginales, porque su número de partícipes apenas llega a unos 143.000 y el total de activos de balance a € 2,8 millardos.

Aunque la ley no especifica ningún tipo especial de plan de empleo existen dos modalidades principales. La primera de ellas establece como criterios para obtener y determinar la pensión los salarios y los años de empleo, mientras que la segunda

modalidad está basada en la aportación definida pura, modalidad que tiene una importancia muy modesta al representar sólo el 1% de los planes en vigor.

Dentro de la primera modalidad los planes más comunes son aquéllos en los cuáles la pensión se determina en función del llamado salario final, modalidad que representa el 63% de todos los planes del 2º pilar con casi 3,2 millones de empleados cubiertos, ocupando el segundo lugar con un 25% y 1,3 millones de empleados, los planes que utilizan la media salarial de toda la carrera profesional. Un 10% de los planes son mixtos, es decir, combinan en mayor o menor grado y durante las diferentes fases de acumulación del capital - en función de los salarios y edades alcanzadas - las dos posibilidades mencionadas anteriormente, opción que registra una creciente evolución.

En todos los planes de pensiones del 2º pilar, la edad de jubilación está fijada entre los 55-70 años de edad, tanto para hombres como para mujeres.

Antes de la terminación de la relación laboral por jubilación, los empleados pueden optar por una jubilación diferida o por la transferencia de sus derechos de pensión adquiridos al plan de pensiones de la nueva empresa donde prestarán sus servicios, en cuyo caso se calcula la pensión proporcional.

Los planes suelen estipular una revalorización de las pensiones en curso de pago con relación a la tasa de inflación o a la del crecimiento de los salarios, la cual está condicionada a la situación y posibilidades financieras del fondo de pensiones.

Al margen de los tradicionales planes de empleo, existen también separadamente los *Planes de Jubilación Voluntaria anticipada -VUT-*, que surgieron en los años 80 cuando la tasa de desempleo era muy alta y se deseaba fomentar el empleo mediante este mecanismo. Se trata de una prejubilación, cuya prestación consiste en una renta temporal pagadera hasta la percepción de la pensión del Seguro Social, prevista para los empleados de mayor edad, la cual es financiada bajo el régimen de reparto puro, sistema que se está transformando lentamente en uno de capitalización total con un horizonte de conversión previsto para los años 2035-2040.

Pese a que muchos lo consideran un derecho adquirido por parte de los empleados, el gobierno intenta prolongar los años de vida laboral y ha tomado medidas para restringir al máximo esta clase de planes y su financiación mediante el reparto, para lo cual ha limitado u abolido la deducibilidad fiscal de las aportaciones o pagos de pensiones.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

La legislación no exige para ninguna clase de plan de pensiones la adhesión obligatoria de los empleados, obligación, sin embargo, que si puede ser establecida en las especificaciones del plan.

Los planes obligatorios se extienden a todos lo empleados de un sector o industria, incluyendo también a los del sector público. En los otros tipos de plan, son sus

especificaciones las que definen las categorías de empleados incluidos. En la mayor parte de los planes, para tener acceso a él es necesario haber cumplido los 25 años de edad y tener un empleo permanente. El plan no puede establecer criterios discriminatorios para la misma categoría de empleados, pero sí puede contemplar diferenciaciones entre las distintas categorías. No es admisible la exclusión de los empleados a tiempo parcial.

La ley sobre Fondos de Pensiones y de Ahorro incluye una serie de disposiciones para garantizar los derechos de los empleados y trabajadores en los planes de pensiones. Entre ellos figuran la separación patrimonial entre los recursos de las empresas y los de los fondos de pensiones, la prohibición de participar en inversiones de riesgo emprendidas por la empresa y, desde luego, la estricta aplicación del sistema de capitalización. Esta ley estipula, asimismo, la libre transferibilidad o movilización de los derechos adquiridos por cambio del lugar de trabajo y regula la composición de los órganos ejecutivos del fondo de pensiones, así como la información que deben recibir periódicamente sus miembros.

A excepción de la edad mínima de 25 años, los periodos de espera no suelen ser permitidos legalmente, pero las normas del plan pueden establecer condiciones especiales como pueden ser la percepción de un sueldo mínimo y desempeñar un trabajo en forma permanente. La adquisición de derechos se causa en forma inmediata con las aportaciones de la empresa y del empleado.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Excepción hecha de los planes obligatorios que son todos de prestación definida e integrados con las prestaciones del Seguro Social, los planes voluntarios lo pueden ser también de aportación definida y estar integrados o no con las prestaciones del sistema público.

En lo que respecta a los planes de pensiones de salario final, el objetivo suele ser lograr una pensión de jubilación igual al 70% de dicho salario, tomando en cuenta la pensión del sistema público, después de 40 años de pertenecer al plan, o sea, un tasa devengo del 1,75% por cada año, pero en la práctica el porcentaje logrado es mucho menor.

Las prestaciones solamente pueden ser satisfechas en forma de renta y cuando se trata de contratos de seguros es preceptiva la compra de una renta vitalicia. Pese a no existir normas legales al respecto, la mayoría de los planes prevé un ajuste discrecional de la pensión en función del índice del coste de vida, pero condicionado a la decisión del órgano de gobierno.

Es usual el reconocimiento de pensiones en caso de viudez, expresadas en un porcentaje de la pensión de jubilación, pero no se permite la discriminación entre viudos y viudas, aunque sí una reducción de la pensión si la edad esposa sobreviviente es menor 10 años o más a la del cónyuge fallecido.

Las pensiones por invalidez están integradas con las del régimen público de pensiones y su cuantía depende del grado de incapacidad para desempeñar una actividad laboral. Durante el período de invalidez el empleado o trabajador continúa perteneciendo al plan hasta alcanzar la edad de jubilación.

FINANCIACIÓN

La financiación de los planes del sistema empleo es compartida entre las empresas y los empleados, quienes contribuyen a partir de una determinada suma de su sueldo mensual. A *grosso modo*, la proporción en la financiación es de un 55-60% a cargo de la empresa y un 45-40% del empleado, aunque los hay también no contributivos o solamente a cargo de los empleados.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Las inversiones de los fondos de pensiones deben realizarse en instrumentos seguros respetando los principios de prudencia, pero ni la legislación, ni la Cámara de Pensiones y Seguros imponen un determinado catálogo de inversiones o porcentajes máximos para las mismas. No obstante, el órgano de control introdujo, en 1997, unos Principios Actuariales para los Fondos de Pensiones, instrumento de guía y de análisis para valorar la solvencia técnica de los fondos, dictaminar sobre su estructura operativa y solvencia financiera frente a los respectivos pasivos actuariales y, por ende, sobre su capacidad para cumplir fielmente con los compromisos asumidos.

De los € 460,5 millardos que suponían en 2001 las inversiones de los fondos de pensiones, un 41,8% estaba invertido en acciones y otros valores de renta variable y un 35,9% en títulos de renta fija, pero pese a las crisis bursátil y al alto porcentaje de inversión en renta variable, recientemente el órgano de control dictaminó en uno de sus periódicos informes que la tasa de cobertura de la obligaciones por concepto de pensiones en los fondos sectoriales era del 106,5%.

Las normas determinan la tasa de interés técnico que debe utilizarse en las valoraciones actuariales y disponen que los activos de inversión deben valorarse a precios de mercado, debiendo disponer los fondos de pensiones de una reserva o capital adicional para amortiguar las desviaciones registradas en los mercados, de tal manera que a mayor volatilidad de la cartera de inversiones corresponde también una reserva de estabilización de mayor cuantía. Finalmente, la legislación estipula que los fondos de pensiones deben describir y explicar en su reglamento los mecanismo de ajuste de las pensiones adquiridas para el caso de que la situación financiera del fondo lo requiera, lo cual implica, forzosamente, que la posibilidad que tienen de aumentar las aportaciones o reducir los derechos acumulados hacen imposible una quiebra.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

En el caso de los planes de prestación definida, las aportaciones conjuntas de las empresas y los empleados son deducibles como gasto en los respectivos regíme-

nes impositivos, siempre y cuando la tasa global de sustitución ofrecida por el plan, incluyendo la pensión del Seguro Social, no exceda el 70% del salario pensionable. Sobre esté porcentaje, la legislación contempla una matización y diferenciación entre los planes de salario final y aquéllos de salario promedio. En efecto, para que las aportaciones o primas sean deducibles fiscalmente, la tasa anual de devengo de la pensión no debe ser superior al 2%, en la primera clase de planes, ni del 2,25% en la segunda.

Por otra parte, los rendimientos de las inversiones están exentos de impuestos y las pensiones pagadas sujetas a tributación, con lo cual se aplica consecuentemente el principio EET, bajo la condición de que las prestaciones sean satisfechas en forma de renta, razón por la cual los pagos en forma de capital son verdaderamente muy infrecuentes.

En lo relativo a los planes de aportación definida se aplica una norma similar, de tal modo que el porcentaje de pensión devengada en un período de 35 años no puede exceder el 70% del salario actual.

También las primas de seguros de renta vitalicia son deducibles del impuesto, existiendo una exención básica de € 1036 y la posibilidad de una deducción mayor adicional si están previstas para completar las pensiones del 2º pilar. Además, tales contratos de seguros deben cumplir con el requisito de que la pensión comience a pagarse a más tardar a los 70 años de edad.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Concordante con la praxis internacional, la legislación dispone, como ya se mencionó, una separación legal y económica entre el patrimonio de los fondos de pensiones y el de las empresas promotoras.

Los planes de pensiones sectoriales se instrumentalizan a través de fondos de pensiones también sectoriales constituidos usualmente como una fundación con personería jurídica propia, forma legal que también adoptan los fondos de pensiones uniempresa.

Todos los planes de pensiones deben contar con un órgano de gobierno constituido paritariamente por un número igual de representantes de los empleados - los sindicatos cuando son sectoriales - y las empresas - organizaciones patronales en el segundo caso - y que decide quien debe administrarlo y cómo deben ser invertidos sus activos. Los pensionistas pueden estar también representados ocupando uno de los puestos asignados a los empleados.

La Cámara de Pensiones y Seguros tiene la facultad legal para verificar la competencia e idoneidad de los miembros del órgano de gobierno y puede proceder a su descalificación. A petición de por lo menos el 5% de los miembros contribuyentes y pensionistas, debe instaurarse un *Consejo de Partícipes -Deelnemersraad-* en el fondo de pensiones, el cual asesora al órgano de gobierno sobre aspectos legales

específicos, verbigracia, modificaciones del plan de pensiones, y tiene el derecho de recibir toda la información necesaria para cumplir su labor. Sin embargo, sus recomendaciones no son vinculantes para el órgano de gobierno, quien debe explicar las razones para no acatarlas.

Los planes instrumentalizados mediante pólizas de seguros en grupo deben ser aprobados - caso de existir - por el Comité de Empresa y aceptados por la aseguradora quien se encarga de recaudar las primas, invertir los activos y pagar las pensiones.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Hasta el 1º de enero de 2005, fecha prevista para culminar su integración con el Banco de Holanda y en línea con la política proseguida en otros países de unificar en un solo organismo el conjunto de la supervisión financiera, el control de todo lo relacionado con los fondos y seguros de pensiones le corresponde a la ya mencionada *Cámara de Pensiones y Seguros -Pensioen- & Verzekeringskamer* -PKV-, regulada por la Ley de 1993 sobre Supervisión de Seguros.

La supervisión y control descansa en el llamado *sistema normativo*, o sea, en un control retrospectivo, mediante la aplicación de los principios adoptados en las Directivas de Seguros de Vida de la Unión Europea, porque las dos instituciones - seguros de pensiones y fondos de pensiones - son tratados de igual manera y bajo los mismos criterios encaminados a que ambas instituciones estén en capacidad, en cualquier momento, de cumplir con los compromisos asumidos.

Los fondos de pensiones deben enviar anualmente al órgano de control sus estados contables, financieros, de inversiones y actuariales debidamente auditados por una empresa externa. En forma similar, los fondos de pensiones deben informar anualmente a sus partícipes sobre sus derechos adquiridos y los que adquirirían de seguir trabajando hasta la edad de jubilación, información que debe estar disponible en cualquier momento a solicitud del empleado.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Los activos de los fondos de pensiones superan el 121% del PIB y de acuerdo con las proyecciones realizadas llegarán probablemente al 200% del PIB en el año 2040, siendo una de las relaciones más altas en el mundo. Casi 5,4 millones de trabajadores se encuentran cubiertos por ellos, representando las aportaciones y primas anuales, en 2001, el 6,8% de los salarios y las pensiones pagadas por tales instituciones el 4,1% del PIB durante el mismo año, estimándose que en 2040 tales pagos equivaldrán al 12,9% de la misma magnitud de referencia y al 50,2% de las respectivos salarios finales.

En el siguiente cuadro puede observarse la distribución de los planes y fondos de pensiones según las diferentes categorías existentes.

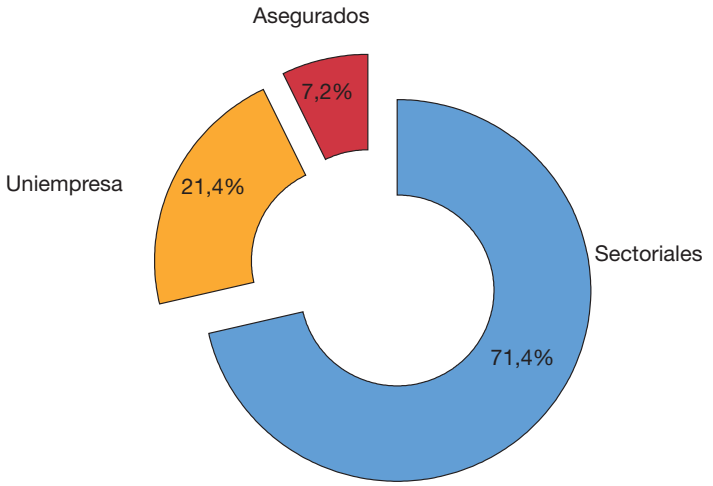
Planes y Fondos de Pensiones según Categorías - 1999

	NÚMERO PLANES		MIEMBROS	
Fondos uniempresa	847	89,4%	768.000	15,9%
Fondos sectoriales obligatorios	65	6,9%	3.743.000	77,3%
Fondos sectoriales no obligatorios	17	1,8%	286.000	5,9%
Otros fondos de empleo	11	1,2%	39.000	0,8%
Fondos empresariales de ahorro	6	0,6%	2.000	0,0%
Fondos instituidos por ley	1	0,1%	4.000	0,1%
Total	947	100,0%	4.842.000	100,0%

Fuente: Insurance Chamber (2003) *'Pension monitor'*, www.pvk.nl.

En el gráfico siguiente, elaborado con cifras de la Cámara de Pensiones y Seguros, se indica la distribución porcentual de los activos totales de los fondos de pensiones según las tres principales clases de ellos.

Activos de los Fondos de Pensiones - Año 2002

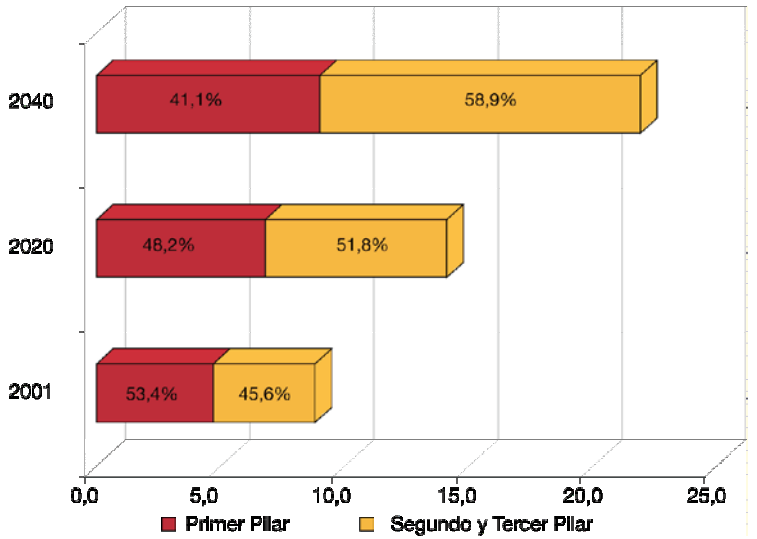


Fuente: *The Dutch pension system*. (2002) www.vvb.nl

En el año de 2001, el 52,4% de las reservas técnicas constituidas correspondían al personal activo de las empresas y un 37,5% a los pensionistas y otros beneficiaros percibiendo una pensión de jubilación, invalidez, viudedad, u orfandad. El porcentaje restante se refiere a lo que solemos llamar jubilados técnicos, o sea, a personas que han adquirido los derechos para percibir una pensión, pero que por cualquier razón no la están cobrando.

La importancia actual y futura de los fondos de pensiones para mantener el Estado de Bienestar y garantizar se pone claramente de manifiesto en la siguiente representación gráfica sobre los porcentajes en relación con el PIB de las pensiones pagadas actualmente y proyectadas hasta 2040 a cargo de los tres pilares.

Estructura Actual y Futura del Gasto por Pensiones en % del PIB

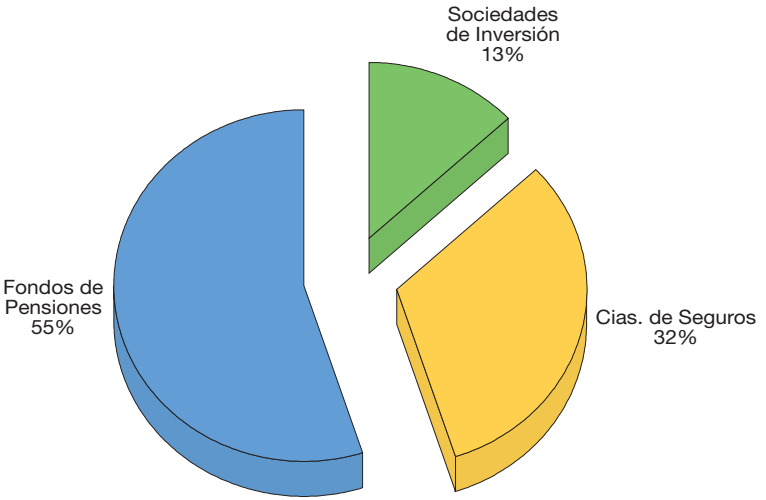


Fuente: Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis (2003); *Ageing in the Netherlands,* The Hague; elaboración propia.

Estas cifras nos demuestran, ni más ni menos, que el sistema de pensiones holandés descansa sobre la sólida base de una creciente capitalización, sistema financiero menos vulnerable a las tendencias del envejecimiento. En efecto, mientras que en el año 2001 el 53,4% de las pensiones pagadas se financió mediante el régimen de reparto y el 45,6% con sistemas de capitalización, en el año 2040 cuando se esperan tasas muy altas de dependencia demográfica, el 58,9% de las pensiones sufragadas provendrá de sistemas de capitalización y un 41,1% del reparto. Con ello se habrá logrado un buen equilibrio económico y social entre un sistema redistributivo y otro basado en el ahorro y la acumulación de capital con todas sus ventajas para el mercado de capitales y la financiación del gobierno y empresas.

Finalmente, en el siguiente gráfico se refleja nítidamente la importancia de los fondos en el ahorro institucional con una participación del 55%, seguidos por las aseguradoras de vida con un 32%.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001

1.3.1.10. HUNGRÍA

La capitalización y la administración privada como mecanismo financiero y forma de gestión para los sistemas de pensiones obligatorios y públicos tienen una larga tradición en el país, porque este modelo fue aplicado durante muchos años - desde 1929 - en el sistema público antes de la Segunda Guerra Mundial, habiéndose producido su colapso, por motivos exógenos y obvios, durante la contienda.

Una vez terminada la guerra, el Seguro Social se fue implantado sucesivamente bajo el régimen de reparto, logrando su mayor desarrollo en los años 80 del siglo pasado hasta el advenimiento de la crisis de los 90, situación que trajo consigo la reforma emprendida en 1997, durante la cual se promulgaron sendos marcos legales con la *Ley de Elegibilidad y Cotizaciones al Seguro Social - Law on Eligibility and Contributions to Social Security-,* por una parte, y la *Ley sobre Pensiones Privadas y Fondos Privados de Pensiones- Law on Private Pension and Private Pension Funds 1997/82-*, por la otra[56.]

Aunque en 1994 ya se había reabierto el camino para los sistemas complementarios privados, ante el fuerte desequilibrio financiero-actuarial del sistema público en esa época y el previsto para el futuro, mediante la promulgación de la legislación de 1997 se decidió adoptar en el 2º pilar un sistema privado de aportación definida con cuentas individuales de capitalización, obligatorio para los nuevos ingresados al mercado laboral y voluntario para los ya afiliados, pero también con la opción de adherirse al privado.

Pese a que la regulación del sistema obligatorio y del voluntario ha sido legislada por separado, la mayor parte de las normas son aplicables a los dos sistemas y están controlados por el mismo organismo público.

El tercer pilar está constituido, según la concepción húngara, por los fondos de pensiones voluntarios, cuya adhesión generalmente no es individual, razón por la cual se encuentran situados en la línea divisoria entre el 2º y 3er pilar de acuerdo con la definición adoptada en otros países.

1.3.1.10.1 Sistema Público de Pensiones

Con la reforma emprendida en 1998 se inició la privatización voluntaria del sistema público por decisión propia de los afiliados que antes de dicho año ya habían adquirido un derecho a pensión, a quienes se les concedió, como ya se dijo, la opción de afiliarse al nuevo sistema, así como la posibilidad de retornar al sistema público antes de diciembre de 2000, plazo prorrogado posteriormente

[56] Ver: Chlon-Dominczak, A. (2003), *Funded Pensions in Central and Eastern Europe, Design and Experience*; www.fiap.cl y Gál, R., Mogyorósy, Z., Szende, A. and Szivós, P.(2003), *Hungary Country Study, Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries*; www.gvg.de

hasta el mismo mes del año 2002 y al cual sólo se acogieron alrededor de 90 mil personas[57].

Aunque el gobierno anterior revirtió algunas de las medidas tomadas sobre el nuevo sistema, la actual administración ha vuelto a restablecer la anterior normativa, manteniendo la disposición sobre la afiliación forzosa para los nuevos ingresados al mercado de trabajo y descongelando el porcentaje de aportación o tasa de cotización a los fondos de pensiones privados obligatorios.

RÉGIMEN LEGAL

La legislación relativa al sistema público se encuentra en la *Ley LXXXI del Seguro Social de 1997 - Évi LXXXI törvény a társadalombiztosítási*.

TIPO DE PROGRAMA

Seguro Social obligatorio bajo el régimen de reparto y de prestación definida, cuyas prestaciones se determinan en función de los años y salarios cotizados. Obedece, en grandes líneas, al modelo Bismarck.

COBERTURA

Están cubiertos por el sistema público los empleados, los miembros de las cooperativas de artesanos y agricultores, los trabajadores independientes y autónomos, los aprendices, artistas, abogados, notarios, así como el clero y los perceptores del seguro de desempleo, pero con la reforma de 1998 se les otorgó la opción a los ya asegurados de afiliarse voluntariamente al sistema obligatorio privado, reconociéndoles buena parte de los derechos adquiridos. El plazo fijado para ejercer esta opción venció en agosto de 1999; sin embargo, a partir de enero de 2003 pueden optar nuevamente a ello los menores de 30 años. Se estima que un 93% de los afiliados a los fondos de pensiones privados lo ha hecho en forma voluntaria y el 7% para cumplir el mandato legal al haberse incorporado después de 1998 al mercado laboral.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

El derecho a la pensión plena o completa se adquiere con 20 años cotizados, mientras que con 15 años ya se puede percibir una pensión parcial, aunque en casos excepcionales pueden ser solamente diez. La edad legal de jubilación es de 62 años para ambos sexos, pero para los varones nacidos antes de 1938 se reduce a 60 años y para las mujeres nacidas antes de 1940 a 55 años.

[57] Ver: Vajda, Z. (2001), T*he Hungarian Pension Reform in Perspective: Three years old and reaching puberty?* OECD Private Pensions Conference, Sofia, April,2001; www.oecd.org y Lindeman, D., Rutkowski, M. and Sluchynskyy, O. (2001), *The Evolution of Pension Systems in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas and Emerging Practices*, INRP Private Pensions Conference; www.inrp.org.

Nota: Debido a los cambios legislativos adoptados por los gobiernos que han sucedido al de la reforma, algunas normas legales han sido derogadas y reestablecidas más tarde, de tal modo que la situación vigente no siempre es clara.

La pensión por invalidez se concede por la pérdida por lo menos del 67% de la capacidad para trabajar y si no se espera una recuperación en el plazo de un año. Cuando la incapacidad es del 100% y para efectos de la cuantía de la pensión se distingue en si la persona requiere o no asistencia permanente por parte de un tercero.

Dependiendo de la edad, los años mínimos de cotización se fijan en función de una tabla de tramos de edad quinquenales. Así, por ejemplo, para los menores de 22 años de edad sólo se requieren dos años de cotización, mientras que para aquéllos de 55 o más años de edad son necesarios 20 años.

Las prestaciones a favor de los sobrevivientes se conceden en caso de muerte del jubilado o del activo que haya cumplido los requisitos de tiempo de trabajo para acceder a una pensión de invalidez. Pueden ser beneficiarios cualesquiera de los cónyuges supérstites, la esposa divorciada, quienes haya cohabitado y los huérfanos de uno o de los dos padres, incluyendo los de matrimonios anteriores, así como los padres del fallecido.

La legislación prevé en caso de viudedad dos clases de pensiones, a saber, la temporal y la permanente. La primera se convierte en permanente cuando el beneficiario percibe su propia pensión de jubilación o invalidez y tiene por lo menos dos hijos a su cargo con derecho a pensión de orfandad.

El límite de edad para la pensión de orfandad es de 16 años ó 25 para los estudiantes a tiempo completo y el pago de la prestación se mantiene aunque el cónyuge contraiga nuevas nupcias.

Con relación a la pensión anticipada, tal prestación se otorga a quienes han trabajado en ocupaciones azarosas o insalubres por lo menos durante diez años - ocho años las mujeres- estando prevista una reducción de la edad mínima a razón de un año por cada cinco años -cuatro las mujeres- de trabajo adicional bajo tales circunstancias.

Después de haber prestado 38 años de servicio y haber alcanzado la edad de 62 años es posible solicitar el diferimiento del pago de la pensión de jubilación y seguir trabajando, aumentándose su cuantía a razón de 0,3% por cada 30 días de trabajo después de que hayan transcurrido los primeros 365 días de calendario.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión de jubilación es igual al 53% de la media del salario pensionable neto percibido a partir de 1988 para los primeros 20 años de cotización o cobertura, cuantía que se incrementa en un 2% adicional por cada año entre 21-25 años de cotización; en 1% por cada año entre 26-36 años; en 0,5% de 36-40 años y, finalmente, en 1,5% con 40 o más años cotizados.

Esta escala degresiva del porcentaje de devengo será sustituida gradualmente hasta el año 2013, año a partir del cual se aplicará un sistema lineal a razón de

1,65% por cada año de cotización para quienes cotizaron toda su vida laboral en el sistema público y de 1,22% por año para los otros afiliados.

Adicionalmente, a partir del mismo año se utilizará como base reguladora para determinar la pensión el salario neto promedio, revalorizado según el método suizo, en lugar del bruto operante actualmente.

La pensión de invalidez depende en su cuantía de la edad del asegurado, de su grado de incapacidad y de los años de cotización al sistema. Ella equivale para los menores de 35 años con menos de dos años de cotización y con el grado III de incapacidad al 51% del salario mensual promedio más un 0,5% por cada año adicional cotizado; si se trata de un incapacitado mayor de 35 años de edad y con por lo menos 10 años de cotización, el porcentaje de pensión aplicado varia entre un 37,4-67% según la edad. Si las incapacidades son de grado II y I, la pensión se incrementa en un 5 y 10% respectivamente.

50% de la pensión del jubilado o de la hipotética de invalidez a la que tendría derecho es el porcentaje utilizado cuando de pensiones de viudedad se trata. Cuando el viudo o viuda perciben su propia pensión de jubilación, la cuantía de la de viudedad se reduce a un 20% y se extingue al contraer nuevo matrimonio.

Con relación a la prestación por orfandad, la pensión equivale, según el caso, al 60% de la de jubilación o invalidez.

En general, las pensiones de se ajustan anualmente de acuerdo con la media entre la variación esperada en el índice de precios al consumidor y el aumento esperado en el salario nacional neto.

El sistema público de pensiones contempla también pensiones mínimas y máximas, así como la compatibilidad de la pensión de jubilación con el ejercicio de una actividad remunerada sin limitación alguna en la respectiva actividad laboral.

FINANCIACIÓN

El sistema atiende las prestaciones a su cargo a través del llamado *Fondo de Seguros Sociales.* Un 8% del salario bruto es la tasa de cotización para los afiliados adscritos únicamente al Seguro Social; los trabajadores autónomos e independientes cotizan el 18% de sus ingresos brutos sujetos a esta obligación.

Los afiliados al sistema mixto, o sea, al seguro social y a los fondos de pensiones obligatorios, deben cotizar al Seguro Social un 2% de su salario bruto y el 6% restante representa su aportación al fondo privado de pensiones obligatorias, porcentaje que se aumentará al 8% a partir del año 2004.

Las empresas están obligadas a destinar el 18% del total de la nómina como contribución al Seguro Social - no existen para ellas topes máximos de cotización - el cual cubre también los riesgos del 2º pilar relacionados con la invalidez. Ellas no están obligadas a cotizar al 2º pilar, porque su financiación corre exclusivamente a cargo de los afiliados.

1.3.1.10.2. Sistema Privado de Pensiones

Algo más del 45% de la fuerza laboral está cubierto mediante el sistema de capitalización del 2º pilar obligatorio implantado en 1998, aunque ya en 1991 el Parlamento aprobó una ley, en vigor a partir de 1993, para un sistema privado voluntario con la intención de inducir a los ciudadanos a asumir su propia responsabilidad respecto al ahorro para la jubilación, lo cual parece explicar el mecanismo elegido de las asociaciones mutualistas de ahorro, sin participación de la empresas o instituciones del mercado financiero.

Con la reforma de 1998 se escindió en dos partes la cotización de los empleados al sistema público con el fin de constituir cuentas individuales de capitalización en los fondos de pensiones privados obligatorios, entidades que son consideradas como un elemento orgánico de una previsión social multipilar.

Siguiendo el ejemplo de algún país latinoamericano, la obligación de afiliarse al nuevo sistema de fondos privados solamente se estipuló para aquéllos que ingresaron al mercado laboral después de 1998, ofreciéndoles a los antiguos afiliados la opción de adherirse al nuevo sistema, así como la de retornar nuevamente al sistema público dentro de unos plazos establecidos legalmente.

Sólo en el año de entrada en vigor de la nueva legislación, 1,3 millones de personas decidieron trasladarse voluntariamente a los fondos privados.

Los fondos de pensiones voluntarios que constituyen el 3er pilar del sistema han tenido también un importante desarrollo desde su creación en 1993 como veremos en los últimos párrafos de esta descripción.

RÉGIMEN LEGAL

Mediante promulgación de la ley XCVI de 1993 se estableció la posibilidad de constituir *Mutual Voluntary Insurance Funds - Fondos Voluntarios de Seguros*- dedicados a la previsión social. En 1995 la Ley XCVI reguló las operaciones de seguros, así como a las entidades aseguradoras

El marco legal del sistema privado obligatorio lo constituye la *Ley LXXXII sobre Pensiones Privadas Obligatorias y Fondos de Pensiones de 1997 - Évi LXXXII törvény a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról* -, habiéndose promulgado posteriormente Decretos Reglamentarios sobre aspectos actuariales, contables, constitución de reservas, inversiones y registro público de los fondos de pensiones privados obligatorios.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Tanto los empleadores como las cámaras de comercio, asociaciones de profesionales, las asociaciones de empleados y empresarios, los fondos voluntarios de pensiones y los municipios, entre otros, pueden constituir fondos de pensiones privados obligatorios, los cuáles son organismos sin ánimo de lucro de propiedad de sus miembros.

Por su parte, los fondos de pensiones obligatorios, instituciones jurídicamente independientes, pueden ser constituidos también conjunta o separadamente por empresas, cámaras de comercio, asociaciones profesionales, gobiernos regionales, organizaciones de empleados, etc., pudiendo ser cerrados para un grupo de personas determinadas o abiertos, pero las dos modalidades están sujetas a los mismos requisitos legales, siendo la única diferencia la existencia de una limitación o criterio determinado para participar en los cerrados.

Los fondos voluntarios de pensiones nacen de la iniciativa de las empresas, empleadores y grupos con un interés común. El primer fondo fue creado en 1994 y la participación en ellos obedece a la pertenencia a un grupo o colectivo determinado, motivo por el cuáles muchos no son de carácter público, aunque también existen de está índole. Por lo general, están controlados por importantes grupos financieros y una parte de las aportaciones son realizadas por las respectivas empresas.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En los fondos obligatorios, la edad de jubilación es de 61 años para los hombres y 58 para las mujeres, pero se equipararán gradualmente con la del sistema público hasta el año 2009.

Aunque no existe un período mínimo de cotización para se elegible son necesarios 180 meses de aportaciones para obtener la prestación mínima garantizada por el Estado, la cual parece haber sido abolida a partir del año 2002.

La legislación prohíbe terminantemente el retiro de los fondos acumulados antes de llegar a la edad de jubilación.

En los fondos voluntarios de pensiones suelen estipularse condiciones muy similares respecto a los años de servicio necesarios para obtener la pensión de jubilación o un capital.

Con relación a las prestaciones a favor de los sobrevivientes, los fondos obligatorios incluyen a los cónyuges, a los huérfanos, hermanos y padres, mientras que en los voluntarios no suele incluirse esta clase de prestaciones.

El riesgo de invalidez, a cargo parcialmente según las circunstancias del sistema público, también es cubierto a través de los fondos de pensiones obligatorios que adoptan las mismas definiciones y grados de incapacidad del sistema público. En los fondos voluntarios esta prestación es cubierta en ciertas ocasiones.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

En el sistema de los fondos obligatorios, el acceso tanto de los asalariados como de los trabajadores autónomos para quienes ingresaron al mercado laboral después del 30 de junio de 1998 y eran menores de 42 años se produce por libre elección del empleado, pero caso de que omita hacerlo, es la empresa la que está obligada a afiliarlo en el fondo de pensiones obligatorias más relevante de la respectiva región

geográfica. El afiliado tiene el derecho de cambiar de fondo si el que ha elegido no le resulta apropiado. La elección puede realizarse tanto para un fondo cerrado como abierto, sin que en ello deba influir el empleador.

Aunque está obligación fue derogada por una legislación posterior que permitía a los nuevos empleados elegir libremente, a partir del 1º de enero de 2002, entre el sistema público y el privado, fue implantada nuevamente a partir de 2003, eliminándose en términos generales, al mismo tiempo, la posibilidad de retornar al sistema público de pensiones.

Después de un período mínimo de afiliación de 6 meses, los empleados pueden cambiar de fondo de pensiones, estando obligado el nuevo fondo elegido a aceptarlos.

Los fondos de pensiones obligatorios tienen que adherirse al Fondo de Garantía y contribuir a su financiación con un porcentaje equivalente al 0,3-0,5% de las aportaciones efectuadas por los miembros del fondo.

Este fondo tiene, entre otras, las funciones de sufragar las prestaciones mínimas y calcular anualmente sus eventuales compromisos o pasivos actuariales. Así mismo, actúa como representante legal de los partícipes en casos de arbitrajes o procesos de liquidación.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Como es usual en los sistemas de capitalización y cuentas individuales del 2º pilar, ya sean obligatorios o voluntarios, se trata de planes de aportación definida, de tal modo que la cuantía de la pensión de jubilación depende del capital acumulado más sus rendimientos. En principio, los fondos únicamente cubren el riesgo de longevidad. Las opciones de cobro permitidas legalmente son las siguientes:

- ❖ Renta vitalicia mensual;
- ❖ Renta vitalicia con periodo de pago cierto garantizado;
- ❖ Renta vitalicia conjunta o reversible a favor del cónyuge sobreviviente, pagadera en forma vitalicia o temporal, y
- ❖ Capital acumulado en el fondo, pero sólo en caso de que el partícipe que lo solicite por no haber pertenecido al fondo por lo menos durante un período de 180 meses antes de la edad de jubilación, así como en caso de fallecimiento.

A través del llamado Fondo de Garantía, el Estado garantizaba una pensión mínima equivalente al 25% de la pensión pública para quienes no hubiesen cumplido el tiempo mínimo de 15 años de aportaciones, garantía que parece haber sido abolida a partir del 1º de enero de 2002.

Las rentas o pensiones a cargo de los fondos obligatorios deben ser indexadas en la misma forma que lo están las pensiones del sistema público.

Los incapacitados en el sistema obligatorio del 2º pilar pueden retornar al sistema público aportando sus fondos ahorrados y obtener las correspondientes prestaciones previstas en dicho régimen, pero también disponen de la opción de dejar sus ahorros en el fondo de pensiones, en cuyo caso la prestación del Seguro Social es solamente de un 75% de la normal en casos de invalidez.

En caso de fallecimiento, los sobrevivientes tienen la opción, como ya se mencionó, de recibir el capital acumulado o solicitar su transferencia al sistema público para mejorar las correspondientes prestaciones.

FINANCIACIÓN

Fijada inicialmente en un 6% del salario bruto, la tasa de cotización de los empleados, únicos contribuyentes a los fondos obligatorios, será a partir de 2004 de un 8% con un tope igual a dos veces el salario bruto promedio.

Aunque los empleadores están exentos de la obligación de aportar, ellos y los empleados pueden realizar ingresos voluntarios a las cuentas individuales con un límite del 4% del salario bruto, estando sujetos a las mismas normas tributarias aplicables a las aportaciones a los fondos voluntarios de pensiones.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos obligatorios pueden administrar internamente las inversiones, para lo cual deben constituir una reserva especial de por lo menos HUF 100 millones, o, en su defecto, contratar esta función con una compañía de inversiones, una institución financiera o una sociedad de inversión colectiva debidamente autorizadas por la *Autoridad Húngara de Supervisión Financiera - Hungarian Financial Supervisory Authority - HFSA -*.

Para poder fungir como agentes externos de inversión, las mencionadas entidades deben tener un capital desembolsado mínimo de HUF 100 millones si el total de los activos de inversión gestionados es inferior a HUF 2 millardos y de HUF 250 millones si los activos llegan a dicha suma; en caso de superarla, el capital adicional desembolsado es igual al 1% de los activos administrados con un tope de HUF 1 millardo.

Anualmente, el órgano de gobierno del fondo debe aprobar la política de inversiones y la ley exige una rentabilidad mínima fijada todos los años por la HFSA dentro de una franja. Si la rentabilidad real es superior, el exceso se acredita a una reserva especial; caso contrario, tal reserva es utilizada para compensar la infrarentabilidad y abonarle a los partícipes la diferencia. La franja fijada por el órgano de control suele ser un 15% inferior a la rentabilidad media ofrecida por los bonos de deuda pública.

Las normas sobre inversiones exigen expresamente la aplicación del *prudent person principle* y, además, disponen porcentajes máximos de inversión en función de los siguientes criterios:

- Un máximo del 10% en valores emitidos por un solo emisor, excepción hecha de los bonos públicos;
- Hasta un 20% puede ser invertido en valores emitidos por el mismo grupo bancario;
- Hasta un total del 60%, exceptuando los bonos gubernamentales, puede materializarse en la llamada categoría II de inversiones, la cual incluye, entre otros, los depósitos a plazo; las obligaciones de gobiernos extranjeros en moneda nacional; las acciones emitidas en Hungría y cotizadas en la Bolsa de Budapest u otras reconocidas oficialmente; las unidades de inversión o participaciones emitidas por fondos mutuos de inversión registrados en Hungría, incluyendo los inmobiliarios; las cédulas o bonos hipotecarios, etc.; sin embargo,
- Las inversiones en acciones cotizadas no pueden exceder el 50% de la cartera; aquéllas en bonos el 30%; las de unidades de inversión mobiliaria el 50% e inmobiliarias el 10%; en bonos o cédulas hipotecarias el 25% y las inversiones en el exterior el 30%.

Está prohibida la inversión directa en inmuebles y los fondos de pensiones obligatorios no pueden invertir en instituciones u organizaciones en las cuáles los fundadores del fondo, sus empresas o los donantes participen en más del 10% del capital.

Aunque en el año 2002 disminuyó en 12 puntos porcentuales, con relación al año anterior, la cartera en títulos públicos, estos valores continúan representando un alto porcentaje sobre el total -el 68,0%-, mientras que la inversión en acciones llega a casi un 9,0% y la de unidades de inversión a algo más del 7%.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El 25% de la aportaciones efectuadas por lo empleados a los fondos obligatorios -la empresas no contribuyen- es aceptado como gasto deducible en el impuesto, estando exentos los rendimientos obtenidos por el fondo de pensiones en sus inversiones.

Las prestaciones de los fondos obligatorios están exentas de impuestos en un 50%, o sea, no se aplica el modelo EET de muchos países comunitarios.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los fondos de pensiones en Hungría no representan, como en otros países, compañías de servicios financieros porque ellos pertenecen, en su totalidad, única y exclusivamente a sus miembros que son también los únicos que pueden participar en el plan de pensiones. Estas instituciones adoptan la forma jurídica de asociación o fundación mutualista de ahorro, cuyos partícipes no son clientes sino co-propietarios.

El fondo está regido por una Junta de Gobierno y vigilado por un Comité de Supervisión, órganos que son elegidos por la Asamblea General de Socios. Los fondos de

pensiones pueden ser cerrados u abiertos, pero a las dos clases se les aplica la misma reglamentación legal.

Están controlados externamente por la Autoridad de Supervisión Financiera, encargada de otorgar o retirar la respectiva autorización administrativa, y por la entidad custodia. Pueden ser constituidos por las entidades mencionadas en el epígrafe sobre promotores de planes y deben contar por lo menos con 25.000 miembros contribuyentes, cuando el fondo se hace cargo del pago de las rentas vitalicias, o solamente con 2.000 miembros si contrata las rentas vitalicias con una compañía de seguros de vida. Sin embargo, las disposiciones legales no exigen disponer de un capital mínimo.

Para poder operar, los fundadores deben solicitar primero autorización a la *HFSA* para crear una fundación acompañando la solicitud con una serie de documentos, incluida la escritura pública de constitución y un plan de negocio. Luego de su obtención, los fundadores deben presentar una solicitud de registro a la autoridad territorial de su jurisdicción y una vez que les ha sido concedida deben obtener por parte de la *HFSA* el permiso para operar, trámite que requiere la presentación de una copiosa y exhaustiva documentación que incluye hasta aspectos relacionados con las condiciones informáticas, etc.

El máximo órgano de un fondo de pensiones es la Asamblea en donde cada miembro o mutualista tiene los mismos derechos de voto y representación, independientemente de sus aportaciones económicas. En lugar de la Asamblea General de Socios puede fungir una Asamblea Delegada.

La Junta de Gobierno es elegida por la Asamblea General de Socios, así como el Comité de Supervisión. El fondo de pensiones tiene que contar con un actuario y ser auditado externamente. Puede contratar con terceros varias funciones como la administración, la gestión de inversiones, los aspectos actuariales, el pago de las pensiones, caso contrario debe disponer del capital mínimo ya mencionado.

De los 36 fondos existentes en 1998 solamente operaban 21 en el año 2001, anotándose una fuerte tendencia hacia la concentración y hacia los fondos abiertos en los fondos de pensiones voluntarios cuyo número se redujo de casi 250 en 1998 a unos 90 en 2002.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Autoridad Húngara de Supervisión Financiera -HFSA-* es el órgano de control que vigila las operaciones y situación de los fondos de pensiones, tanto obligatorios como voluntarios. Se trata de un organismo autónomo que actúa bajo la responsabilidad del Ministerio de Finanzas y que proviene de la fusión, en el año 2000, ordenada por la Ley CXXIV de 1999, de las antiguas entidades de supervisión bancaria y del mercado de capitales, de las compañías de seguros y de los fondos de pensiones. Sus funciones se extienden también a las compañías o sociedades de inversión y a otras instituciones financieras.

Sus objetivos fundamentales estriban en promover el desarrollo y evolución ordenada del mercado monetario y de capitales; en proteger los intereses de los clientes de las instituciones financieras en general; en velar por la transparencia de los mercados y en mantener una competencia leal en los mercados regulados mediante una permanente supervisión de los mismos. Para desempeñar a cabalidad sus funciones, la *HFS* dispone de todas las facultades legales propias de estos organismos.

El Presidente de la *HFSA* es nombrado directamente por el parlamento a propuesta del Primer Ministro.

Los fondos de pensiones están obligados a rendir cuentas trimestrales y anuales a la *HFSA*, las cuáles incluyen los estados financieros y el balance de situación, así como informes especiales sobre la cartera de inversiones y la situación de liquidez, el informe de gestión, el de los auditores y de los actuarios, etc. Igualmente, deben publicar en la Gaceta Financiera su balance y cuentas anuales.

Como se indicó, el Fondo de Garantía es el encargado de proteger los ahorros acumulados y las prestaciones respectivas en caso de liquidación de un fondo de pensiones, estando cubierta la totalidad de las prestaciones.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

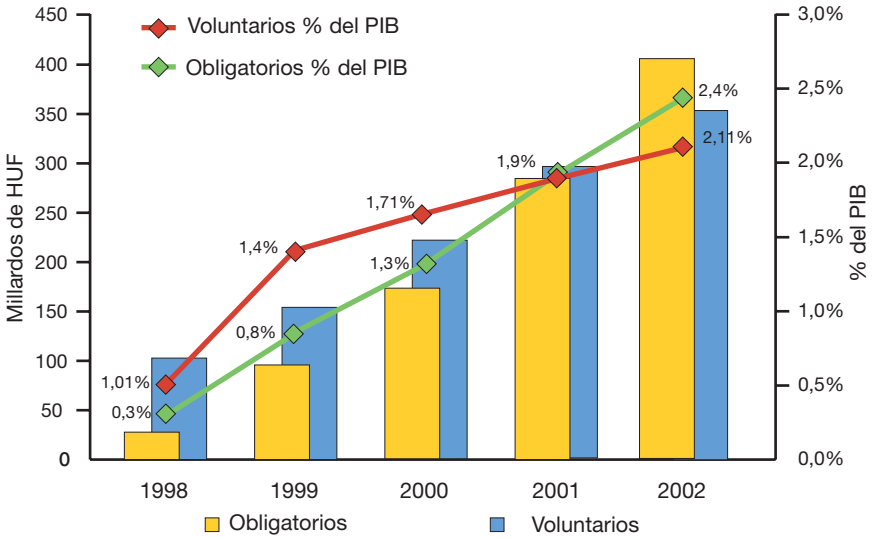
En el momento de emprender la reforma del sistema de pensiones público, la deuda implícita del mismo llegaba al 213% del PIB, un guarismo bastante elevado en las comparaciones internacionales. Por otra parte, el sistema acusaba un importante desequilibrio financiero y actuarial y las proyecciones indicaban claramente que sin una reforma a fondo sería imposible mantener la viabilidad y, por ende, la supervivencia del sistema.

Un primer intento por descargar al sistema público del fuerte lastre que sobre el pesaba estribó en la introducción de los sistemas voluntarios de fondos de pensiones en 1993, reforma que gracias a los buenos resultados obtenidos representó el impulso que desencadenó la reforma de 1997 y que entró en vigor un año después. Las cifras sobre la evolución de los dos pilares, el 2º configurado por los fondos de pensiones obligatorias y el 3º por los fondos voluntarios de pensiones, cuyo desarrollo ha transcurrido paralelo, son muy elocuentes como veremos a continuación, habiéndose logrado un sistema de pensiones multipilar y, lo que es más importante, equilibrado y con unos compromisos por pensiones repartidos en forma más ecuánime frente a las futuras generaciones.

Más de 1,6 millones de personas se han adherido al sistema voluntario -con unos 90 fondos de pensiones- y 2,2 millones están afiliadas a los fondos de pensiones obligatorios -19 fondos-, representando los fondos privados y los voluntarios un ahorro institucional, a finales del tercer trimestre de 2003, de casi HUF 900 millardos -unos € 3,5 millardos- cifra muy importante para un país del tamaño geográfico y demográfico de Hungría.

Activos de los Fondos de Pensiones Obligatorios y Voluntarios 1998-2002

EN MILLARDOS HUF Y EN % DEL PIB



Fuente: Hungarian Financial Supervisory Authority; *Annual Report 2002*, www.pszaf.hu.

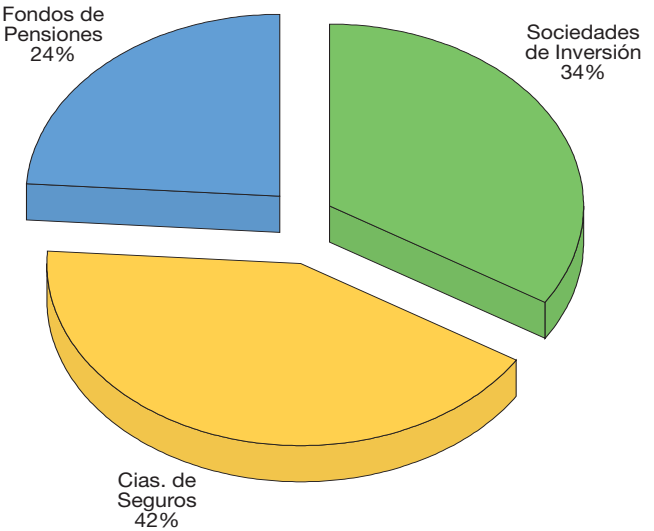
Aunque en el año 2001 el total de activos de las dos clases de fondos de pensiones tenía un valor casi igual, en 2002 los voluntarios perdieron importancia relativa a causa de ciertas incertidumbres legales motivadas por frecuentes cambios. Interesante resulta la tendencia creciente de los activos mantenidos por los dos sistemas en % del PIB. El porcentaje conjunto del 1,31%, en 1998, se sitúo en 2002 en un 4,5%, indicando las proyecciones que en pocos años sobrepasará el 10%.Esta evolución tan favorable tiene también su repercusión directa en las cifras relativas al ahorro familiar y, por ende, en la estructura de los activos financieros en poder de las unidades o economías domésticas. En efecto, según las Cuentas Financieras publicadas por el Banco Nacional de Hungría[58], durante el período 1998-2003, las reservas técnicas de seguros pertenecientes al sector familiar pasaron de un 4,8% del total de activos a un 12,7%, habiendo mantenido la inversión en acciones un nivel similar - 33,9% en 1998 frente a 36,5% en 2003 - así como aquélla en títulos de renta fija - 8,9% y 7,3% respectivamente.

Ello nos indica que gracias al mecanismo de los fondos de pensiones, tanto obligatorios como voluntarios, el mercado de capitales se ha tornado más diversificado y eficiente y ha ganado en profundización.

Finalmente, presentamos a continuación el gráfico sobre la estructura del ahorro institucional, en el cual las aseguradoras de vida y los fondos de pensiones representan un porcentaje elevado de participación.

[58] Ver: *Net financial wealth of households,* www.mnb.hu

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook,* OECD, 2001.

1.3.1.11. IRLANDA

Mientras que el sistema público de pensiones proporciona una cobertura universal - estilo Lord Beveridge y escandinavo - que representa aproximadamente el 30% del salario industrial promedio, el 2º pilar constituido por los sistemas de empleo cubre actualmente al 46% de la fuerza laboral. El tercer pilar de ahorro individual también goza de estímulos e incentivos tributarios. Aunque oficialmente los sistemas individuales suelen asignarse al 2º pilar, dada su contratación personal los catalogaremos como pertenecientes al 3er pilar en nuestra descripción.

Con efecto a partir 2003, en el año 2002 fue promulgada una enmienda legislativa a la Ley de Pensiones - Pensions Act- de 1990 para los sistemas de empleo mediante la introducción de las *Cuentas de Ahorro Personal para la Jubilación -Personal Retirement Savings Account -PRSA's-,* muy similares en su filosofía y modus operandi a los también muy recientes *stakeholder plans* británicos.

El concepto original inherente a estos nuevos productos proviene del informe elaborado en 1998 y titulado *National Pensions Policy Initiative - Iniciativa para una Política Nacional de Pensiones*, tendente a sustituir y complementar instrumentos ya existentes con el fin de que el sistema de pensiones logre una mayor difusión en la pequeña y mediana empresa y entre la población de menores ingresos relativos[59].

1.3.1.11.1 Sistema Público de Pensiones

Este sistema otorga prestaciones tanto contributivas como no contributivas generalmente en forma de una suma fija en los casos de vejez - sujetas a la prueba de necesidad - así como de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley relativa a la asistencia para la vejez se promulgó en 1908, siguiéndole en 1911 la relacionada con la invalidez y en 1935 la que reguló las prestaciones en caso de muerte. La ley actual promulgada en 1993 con sus posteriores modificaciones consolida y unifica la legislación previa sobre el bienestar social.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio bajo el régimen de reparto, financiado a través de cotizaciones y con un fondo de reserva, cuya cuantía se espera se sitúe entre un 6,25-12,5% del PIB en el año 2025, con el fin de financiar hasta una tercera parte del incremento de pensiones previsto a partir de 2025. El *Fondo Nacional de Reserva - National Pension Reserve Fund*, establecido en 2002 posee su propia administración, ha elegido gestores externos de inversión y tiene activos por un valor de € 8 millardos, habiéndose comprometido el gobierno a aportar el 1% del PIB[60].

[59] Ver: Anne Maher, A. (2003); *Is The Pensions Model Broken?* The Pensions Board, www.pensionsboard.ie

[60] Ver: Geaney, D. (2003), *Developing the National Pensions Reserve Fund*, National Pensions Reserve Fund, Dublin.

COBERTURA

Se encuentran cubiertas todas las personas entre 16-66 años de edad que tengan un contrato de trabajo, de aprendizaje o de prestación de servicios, así como los trabajadores autónomos comprendidos entre las mismas edades, los cuáles, sin embargo, no lo están en cuanto a la pensión de jubilación.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Como ya se mencionó, el sistema distingue entre las pensiones de vejez y las de jubilación. A partir de los 66 años, los ciudadanos irlandeses tienen derecho a una pensión mínima contributiva de jubilación, siempre y cuando hayan tenido el carácter de asegurados antes de los 55 años de edad y hayan realizado 156 cotizaciones con una media anual mínima de 24, pagadas o acreditadas desde 1953 o a partir del año de su ingreso al mercado de trabajo.

Similares aunque no iguales son los requisitos para obtener la pensión mínima de vejez, para la cual se exigen 66 años de edad y haber estado asegurado antes de los 56 años, el mismo período de cotización anterior de 156, pero la media anual es solamente de por lo menos 10 a partir de 1953; si se sitúa entre 10 y 19, el total de cotizaciones requeridas se eleva a 260.

No obstante, para percibir la pensión plena o completa en ambos casos es necesario acreditar una media de 48 cotizaciones anuales. La legislación no contempla ni la jubilación anticipada, ni la diferida.

Las prestaciones en caso de invalidez se reconocen cuando la incapacidad para trabajar es total y permanente, debiendo el asegurado haber cotizado un mínimo de 260 semanas y, por lo menos, 48 semanas durante el año anterior a la fecha de la incapacidad.

Las prestaciones a favor de los sobrevivientes incluyen al cónyuge e hijos - menores de 18 o de 22 años si son estudiantes, perdiéndose el derecho a la pensión de viudedad si se contraen nuevas nupcias, y siendo requisito, asimismo, que el cónyuge no conviva maritalmente con alguien. Para tener derecho a ellas, el asegurado fallecido debe haber desempeñado un empleo sujeto a cotizaciones al Seguro Social con una media anual de 39 semanas de cotización satisfechas o reconocidas los 3 ó 5 años anteriores a su muerte o haber cumplido los 66 años de edad. Alternativamente, se causan también si se han cotizado 48 semanas desde la fecha de afiliación al seguro. Caso contrario se reduce la respectiva pensión.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de las pensiones es independiente de los ingresos de los asegurados y se determina en función de la media anual de las cotizaciones realizadas desde la fecha de afiliación. La cuantía máxima de la pensión de jubilación es de € 147,30 semanales, pero si el número de semanas cotizadas es más de 24 pero menos de 48, se reconoce una pensión reducida, estando prevista la misma cuantía semanal

para la pensión máxima de vejez, la cual se reduce también si el período de cotización es de más de 10, pero menos de 48 semanas.

El Seguro Social reconoce también complementos para las personas dependientes del asegurado cuando se trata de la esposa, ya sea menor - € 98,10 semanales - o mayor de 66 años - € 113,80 - y los hijos - € 19,30 por cada uno. La ley contempla, asimismo, pensiones mínimas de vejez y jubilación, pero la revalorización, por lo general anual, de las pensiones es discrecional.

La cuantía de la pensión de invalidez está en función de la edad alcanzada, siendo de € 123,30 semanales para los menores de 65 años, de € 147,30 para aquéllos entre los 65-80 años y de € 153,70 para los mayores de 80 años, cuantías todas que son independientes de los ingresos respectivos. La ley contempla también complementos a favor de quienes dependen económicamente del incapacitado, o sea, de la esposa e hijos. Estas pensiones también se reajustan anualmente en forma discrecional.

Para las pensiones de viudedad existe una diferenciación según la edad del cónyuge supérstite y la semanas cotizadas; los menores de 66 años perciben € 118,00 semanales con 24-35 semanas de cotización; € 121,50 con 35-47 y € 123.30 con 48 semanas, mientras que para los mayores de 66 años la escala correspondiente fluctúa entre € 138,60-144,80. La pensión de orfandad por hijo es de € 21,60 semanales.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización de las empresas es de un 8,5% para ingresos semanales hasta € 356,00 y del 12,0% para los superiores a tal cifra porque no existe tope máximo alguno.

Los empleados con una remuneración inferior a € 287 semanales no están obligados a cotizar; en el caso de que la remuneración anual sea de € 8.740 o menos y la semanal de € 356 o menos, los primeros € 127 semanales están exentos de cotización y el exceso sujeto a una tasa de 4%, mientras que para salarios anuales inferiores a € 38.740 y semanales mayores de € 356, los primeros € 127 cotizan al 2% y al 6% el exceso de tales sumas.

La tasa de contribución para los autónomos es del 3% sin que exista tope alguno semanal o anual.

Finalmente, como ya se indicó previamente, existe el Fondo Nacional de Reserva de Pensiones, al cual la *Agencia Nacional para la Gestión de Tesorería - National Treasury Management Agency* - aporta el 1% del PIB y supervigila su administración e inversiones, cuya gestión es otorgada por subasta pública a gestores especializados.

1.3.1.11.2. Sistema privado de Pensiones

Como no existe un 2º pilar obligatorio, todos los planes de empleo son voluntarios y provistos por las empresas de forma individual bajo el régimen de capitalización. Se estima que el 52% de todos los empleados está cubierto mediante un plan de empleo y el 27% de los trabajadores autónomos tienen un plan de pensiones.

Hay 72.538 planes de pensiones que cubren a 769.000 miembros y aunque solamente el 3,2% de los planes de prestación definida, el 75% de los partícipes está cobijados por ellos. La causa de este fenómeno estriba en que los antiguos e importantes planes de pensiones conservan su esencia de prestación definida, mientras que los nuevos de menor envergadura lo son de aportación definida. Hay, además, unas 65.000 personas que han contratado planes individuales[61]. También existen planes complementarios para el sector público bajo el régimen de reparto.

El tercer pilar se configura a través de planes de previsión individuales. En el año 2003 se implantaron las *Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación - Personal Retirement Savings Accounts - PRSAs -*, operativas a partir del 15 de septiembre del mismo año. Tales cuentas son voluntarias, pero, las empresas que no dispongan de un plan de pensiones para sus empleados, están obligadas a informarlos y facilitarles al acceso a esta clase de cuentas.

Las cuentas personales reúnen todas las ventajas de los sistemas actuales como son los planes de pensiones personales, los productos de contribuciones voluntarias, los contratos de renta vitalicia, los bonos *buy-out*, etc., pero ofrecen mayores ventajas fiscales, especialmente para los autónomos, así como más flexibilidad en varios aspectos.

Con la implantación del nuevo producto individual, las autoridades irlandesas esperan en un horizonte de cinco años llegar al objetivo de un 70% de cobertura de la fuerza laboral mayor de 30 años.

RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de Pensiones - Pensions Act -* de 1990 regula el establecimiento de la *Junta de Pensiones - Pensions Board-*, como órgano de supervisión y control, así como la protección de los derechos de los partícipes, las normas de cobertura actuarial y financiera, etc., ley que fue adicionada en 1996 con disposiciones sobre rendición de cuentas y obligación de información. La ya mencionada ley de 2002 introdujo las Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación.

La *Ley de Finanzas - Finance Act -* de 1972, sustituida en 1997 por la *Ley de Consolidación Tributaria - Taxes Consolidation Act -* de 1997 establece la normativa fiscal sobre la deducción de las aportaciones y la tributación de las prestaciones.

[61] Hutch, M. (2002), "*Regulation of Occupational Pensions Schemes in Ireland", en Regulating Private Pension Schemes - Trend and Challenges*, OECD, Paris

Finalmente como es el caso en los países con derecho anglosajón, la *Ley Fiduciaria - Trustee Act* - de 1893 y el Derecho Consuetudinario juegan un papel muy importante.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Uno o varios empleadores pueden promover voluntariamente un plan de pensiones para sus empleados, estando permitido que sea para uno sólo. No hay que olvidar que en Irlanda impera el derecho anglosajón, razón por la cual los planes de pensiones de empleo se constituyen y regulan bajo la figura jurídica del trust - fiducia mercantil o fideicomiso - pero en los planes individuales se suelen utilizar contratos de adhesión.

La nueva legislación impone a las empresas la obligación no de ofrecer un plan de pensiones, sino de facilitar el acceso de los empleados a las Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación y aceptar la respectiva deducción en nómina de las aportaciones; pero el contrato del plan propiamente dicho se celebra directamente entre la persona y la institución autorizada para ofrecer estos productos, aunque a efectos operativos la ley prevé también alguna clase de contrato o convenio entre la empresa y la gestora de pensiones.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Tanto la prestación definida como la aportación definida son modalidades utilizadas en los planes de pensiones empresariales y las especificaciones del plan están condicionadas por una legislación tributaria generosa y lógica que establece limitaciones fiscales en función de las pensiones previstas y no de las aportaciones realizadas. En efecto, el límite establecido por la *Revenue Commissioner*, equivalente a una Dirección General de Tributos, es el de una pensión que no puede exceder las 2/3 terceras partes de la remuneración final gravable para 10 años de servicio en la empresa antes de la edad normal de jubilación, proporción que se reduce en caso de menos años de servicio. Esta norma rige tanto para los planes de prestación definida como para aquellos de aportación definida.

La Ley de Consolidación Tributaria de 1997 define tres clases de planes de pensiones. En primer lugar los llamados *planes no aprobados - unapproved plans*- que en la terminología española podrían denominarse planes alternativos. En segundo término, los *planes aprobados - approved plans* - los cuáles requieren, para obtener dicho calificativo y sus estímulos fiscales, que las aportaciones de las empresas sean obligatorias, que no esté permitido el reembolso de las aportaciones de los empleados después de convertirse en derechos adquiridos, que sea aceptado por la empresa y los empleados y que no realicen operaciones diferentes a su objetivo y esencia.

En tercer lugar, se definen los denominados *planes aprobados exentos -exempt approved plans*-, los cuáles son planes aprobados y establecidos por mandato legal

mediante un contrato fiduciario irrevocable y que satisfacen ciertos límites en los compromisos por concepto de pensiones.

Para establecer un plan de pensiones empresarial no se requiere ninguna autorización administrativa, pero sí su registro en la *Junta de Pensiones -Pension Board-*, o sea, en el órgano de control. Para obtener el tratamiento tributario del plan aprobado exento, todo plan de pensiones que lo desee debe solicitarlo ante el *Revenue Commissioner*. Como prácticamente todos los planes tienen esta calificación, sólo nos referiremos a ellos.

La edad de jubilación estipulada suele ser de 65 años para ambos sexos, siendo posible la jubilación anticipada, previo consentimiento de la empresa, a partir de los 50 años mediante la aplicación de coeficientes actuariales de reducción. Sin embargo, la jubilación por motivos de salud es admisible a cualquier edad. Igualmente, suele estar prevista la pensión diferida, en cuyo caso se aplican ciertos incrementos anuales de la pensión.

Mientras que los planes de prestación definida exentos deben cumplir ciertas condiciones en caso de estipular pensiones de viudedad y orfandad, los de aportación definida no están sujetos a ellas.

No existen normas legales sobre la inclusión del riesgo de invalidez y su cobertura por lo general sólo se contempla para el personal directivo. Cuando se incluye esta prestación, generalmente se efectúa al margen del plan de pensiones mediante una póliza de seguro que cubre la incapacidad laboral.

Las nuevas Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación son planes de aportación definida, contemplando la ley dos modalidades, a saber, la standard y la no standardizada. La primera de ella debe ser ofrecida por las empresas que no tienen formalizado un plan propio de pensiones, de forma similar al enfoque británico. Esta modalidad prevé recargos máximos del 5% de las aportaciones satisfechas y del 1% anual de los activos del fondo, cuyos recursos sólo se permite invertir en los llamados *-pooled funds* - fondos diseñados para satisfacer las razonables expectativas de un inversor típico de ahorro-pensión - no siendo posible tampoco que estén ligadas con otros productos y no asumiendo la empresa ninguna responsabilidad por los resultados obtenidos.

En contraposición, la modalidad *no standard* está libre de las limitaciones máximas en los gastos y los recursos captados pueden ser invertidos en fondos diferentes a los antes mencionados.

Ambos tipos de cuentas requieren autorización de la Junta de Pensiones, organismo que en mayo de 2003 había impartido su aprobación a 49 productos, 30 no standardizados y 19 de tipo *standard*.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Los planes de empresa no pueden establecer discriminaciones en razón del sexo, pero en la práctica se puede discriminar entre empleados a tiempo completo y parcial, estando limitado el acceso a los primeros, aunque se registra cierta tendencia a su eliminación. También pueden estipularse diferentes estructuras de prestaciones para diversos grupos de trabajadores, verbigracia, entre empleados y obreros, pese a que se anota una tendencia hacia una mayor uniformidad y únicamente los directivos y ejecutivos suelen estar al margen de tal tendencia.

Los trabajadores del sector público están cubiertos por planes complementarios específicos promovidos por el Estado bajo el régimen de reparto en un ámbito sectorial, como, por ejemplo, el sistema de salud y asistencia sanitaria.

Los autónomos pueden prever para la jubilación mediante la celebración de contratos de seguros de renta vitalicia o de las nuevas cuentas personales de ahorro.

Como hemos indicado anteriormente, los planes exentos aprobados tienen que formalizarse a través de la figura jurídica de la fiducia o fideicomiso, mediante un documento denominado *Trust Deed o Declaration of Trust, Acta o Declaración Fiduciaria*, documento en el cual se establecen las obligaciones y responsabilidades del fiduciario, semejantes a las de una administradora de fondos de pensiones.

Tampoco existen normas legales sobre períodos de espera, pero la exigencia de un año es la más generalizada, aunque en varios planes se estipulan entre 3-5 años. La edad mínima de acceso al plan es de 18-20 años - 40% de los planes -, pero un 45% de ellos la fijan en 25 años. La edad máxima es de 55 años y en casos excepcionales se aceptan empleados hasta de 60 años de edad.

En lo que a los derechos adquiridos atañe, en los planes exentos aprobados las aportaciones tanto de la empresa como del empleado deben representar derechos adquiridos después de cinco años, período que sólo es necesario cumplir una sola vez, porque si el empleado cambia de empresa después de transcurrido dicho tiempo, la nueva empresa está obligada a reconocerle los derechos adquiridos en forma inmediata. Caso del cese de la relación laboral antes de cinco años, el empleado tiene derecho a la restitución de sus aportaciones, sujetas a una tasa impositiva del 25%.

Si el cese de la relación laboral se produce después de cinco años, el empleado tiene la opción de elegir entre una pensión diferida en la antigua empresa o traspasar sus derechos adquiridos a la nueva empresa o a una compañía de seguros de vida, estando prohibida cualquier devolución de las aportaciones, incluidas las realizadas adicionalmente en forma voluntaria.

El cálculo de la pensión diferida está sujeto a la observancia de ciertas normas legales y técnicas en los planes de prestación definida, mientras que en los planes de aportación representa simplemente el fondo acumulado. La ley a los fiduciarios que cuando la suma respectiva sea inferior a IEP 3.000, ésta sea transferida a una aseguradora de vida sin necesidad de contar con el consentimiento previo del empleado.

A partir del 15 de septiembre de 2003, la nueva legislación obliga a las empresas a que provean el acceso de sus empleados - con ciertas exclusiones posibles - a por lo menos una *Cuenta Personal de Ahorro para la Jubilación Standard,* entre cuyos proveedores se encuentran las sociedades de inversión, las aseguradoras de vida o las instituciones de crédito, instituciones que ofrecen o comercializan tales cuentas. Los empleadores deben encargarse de realizar las respectivas deducciones en nómina y que estas sean transferidas en un plazo máximo de 21 días.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Ya hemos mencionado la creciente tendencia hacia los planes de aportación definida en lugar de los de prestación definida que fueron durante muchos años la tónica general.

Según las normas legales, en los planes de prestación definida la tasa anual de devengo de la pensión no puede se superior a 1/60^{avo} ni el período de años de servicio computables exceder los 40 años. La mayoría de los planes prevé una tasa de devengo de 1,67% anual, la cual se aplica a la media del salario pensionable de los tres últimos años.

Similar a lo previsto en el Reino Unido, en el momento de la jubilación es posible recibir en efectivo una parte del capital constitutivo de la pensión de jubilación, la cual está limitada a 3/8^{avos} de la remuneración final por cada año de servicio en la empresa con un límite de 40 años computables, o sea, una suma equivalente a un salario y medio.

Suele ser norma general que los planes de prestación definida estén integrados con las prestaciones del Seguro Social, ya sea en relación con el salario o con la pensión, de tal manera que la suma de las dos corresponde a la tasa objetivo de sustitución.

Por el contrario, los planes de aportación no están integrados con las prestaciones del Seguro Social y, de acuerdo con su esencia, la cuantía de sus prestaciones depende del capital constituido.

Las disposiciones legales no contemplan norma alguna sobre el reajuste anual de la pensiones, pero en la práctica la mayoría de la pensiones en curso de pago se revalorizan y se ha tornado común la constitución de una reserva actuarial para tal fin.

Para proveer prestaciones a favor de los sobrevivientes, los planes de pensiones de aportación definida suelen incluir una póliza separada de seguro de vida, cuya suma asegurada equivale a cuatro veces el salario final del empleado y pagadero en forma de capital, del cual dos terceras partes son pagadas a la viuda y una tercera parte a los hijos.

En la modalidad de prestación definida, las normas tributarias estipulan que la pensión de viudedad no puede exceder del 66,66% de la pensión de jubilación del fallecido o, en el caso de producirse la defunción antes de la jubilación, el mismo

porcentaje aplicado a la pensión proyectada a la que hubiese tenido derecho, en cuyo cálculo se toma en cuenta la media salarial de los tres últimos años. En la práctica, el promedio de la pensión de viudedad es el 50% y la de orfandad el 12,5% por cada hijo de la pensión que percibía el fallecido o de la proyectada a su edad de jubilación.

En los planes de empleo se asegura habitualmente el riesgo de invalidez con una cobertura entre 2/3 - 3/4 partes del salario percibido anteriormente a la fecha de invalidez, prestación que por lo general se integra con la reconocida por el Seguro Social.

FINANCIACIÓN

Los planes de prestación definida del 2º pilar son por lo general contributivos en forma paritaria entre la empresa y los empleados; pero existen también planes no contributivos, es decir, donde la empresa asume la totalidad del coste. La aportación anual de los empleados está limitada al 15% de su salario bruto pensionable, porcentaje que incluye tanto las aportaciones obligatorias prescritas en el plan como la voluntarias que desee efectuar el empleado.

También los planes de aportación definida suelen ser contributivos y su financiación corre por mitades entre la empresa y los empleados. La tasa de cotización se sitúa normalmente en el rango de 5-10% de los ingresos pensionables.

Como ya se mencionó antes, para obtener el calificativo de planes de pensiones exentos, las empresas se deben comprometer obligatoriamente a contribuir a la financiación por lo menos en una sexta parte del total de las aportaciones, pero por lo general aportan el 50% del coste.

El sistema de capitalización es el mecanismo obligatorio para todos los planes exentos aprobados, debiendo velar los fideicomisarios por el fiel cumplimento de las *Normas de Capitalización -Funding Standard-*, las cuáles obligan a que el las pensiones en curso de pago, así como la aportaciones voluntarias y las pensiones devengadas por servicios pasados tengan constituida al 100% la respectiva reserva técnica o matemática.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Las inversiones de los fondos de pensiones deben efectuarse siguiendo el *prudent person principle*, pero no existe un catálogo de inversiones admisibles o topes máximos de inversión. Los fideicomisarios pueden invertir ellos mismos los recursos o contratar para tal efecto los servicios de una compañía de seguros, de un banco o de un gestor de inversiones. Están obligados a comunicar a los partícipes del plan cuando más de un 5% de los activos del fondo está invertido en la empresa promotora o en un solo emisor o clase de activo. En los planes de prestación definida, si las inversiones exceden este límite no pueden ser aplicadas a la cobertura de reservas.

Los llamados F*ondos de Jubilación Autorizados - Approved Retirement Funds -ARFs-* fueron introducidos como una innovación importante mediante la Ley Financiera de 1999, con el objeto de sustituir la obligada contratación de rentas vitalicias a la jubilación.Tales fondos pueden invertir en un amplio catálogo de instrumentos financieros, tales como acciones, bonos, obligaciones, inmuebles, etc. No obstante, únicamente los planes individuales de pensiones, los fondos provenientes de las aportaciones voluntarias de los empleados en los planes de empresa y las nuevas cuentas personales pueden acceder a ellos.

Los partícipes de los planes de empleo de aportación definida no tienen acceso a los *ARFs* y siguen obligados a adquirir, a su jubilación, rentas vitalicias para garantizar su pensión. Estos fondos se caracterizan por ofrecer una mayor flexibilidad en la llamada fase de consunción del capital constituido, al brindarle al jubilado una mayor discrecionalidad en la disposición de los desembolsos.

El criterio utilizado para permitir esta discrecionalidad en la inversión en un *ARF* es que el jubilado tenga, por lo menos, un ingreso anual garantizado de € 12.700 o haya llegado a los 75 años de edad. Caso contrario, los primeros € 63.500 del capital acumulado deben invertirse en un *approved minimum retirement fund - AMRF- Fondo autorizado de jubilación mínima-* o en una renta vitalicia normal que provea una anualidad mínima de € 12.700 al año.

Estos fondos deben ser gestionados por un administrador calificado, entre los cuáles se encuentran la Oficina de Correos; los bancos comerciales autorizados; las sociedades de ahorro y préstamo para la vivienda; las aseguradoras de vida; las sociedades de inversión colectiva; las sociedades de bolsa, etc., pero la decisión sobre la forma de invertir los recursos la toma el jubilado, libertad que ha sido criticada con frecuencia.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

En Irlanda se aplica también el principio tributario EET, razón por la cual las aportaciones empresariales y de los empleados - hasta el 15% de su remuneración total al año - a los planes de pensiones son consideradas como gastos deducibles en los respectivos regímenes impositivos, sin que las efectuadas por la empresa constituyan salario en especie o sean imputadas al empleado.

Los rendimientos obtenidos por los fondos en sus inversiones de capital se encuentran también exentos.

Las prestaciones están sujetas a imposición, exceptuando el pago de un capital a la jubilación si su cuantía no excede 1,5 veces el salario final.

Para las recientemente creadas Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación se estableció una escala porcentual de deducibilidad tributaria en función de la edad, a saber, un 15% para los menores de 30 años; un 20% para aquéllos entre 30-39 años; un 25% para el tramo de edad 40-49 años y, finalmente, para los de 50 o más años de edad.

Este último producto tiene acceso al denominado *Approved Retirement Fund -ARF- Fondo de Jubilación Autorizado-* con sus ventajas fiscales, lo cual no es el caso para los planes de empleo.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los activos del plan de pensiones deben estar separados de los de la empresa promotora mediante un fondo fiduciario constituido al efecto. El plan de pensiones debe ser registrado en la *Pension Board - Junta de Pensiones -*.

Los planes de pensiones de empleo pueden ser autoadministrados por el fideicomisario del plan, cuyos empleados gestionan las aportaciones y las prestaciones del plan o mediante contratos de administración celebrados con fideicomisarios de pensiones o aseguradoras de vida, siendo posible también el fideicomisario del plan asuma la gestión de las aportaciones y pago de prestaciones y contrate con un tercero la gestión de la inversiones.

La mayoría de los miembros de un plan de pensiones de empleo - definidos como el personal activo y los jubilados - puede tomar la decisión de participar en la designación del fideicomisario del fondo de pensiones, siempre y cuado el número de miembros del plan no se inferior a 50 o a 12 en los casos en que las inversiones de los activos del plan estén administradas directamente por el fideicomisario. Los empleadores deben determinar, por su parte, cuantas personas se designan como fideicomisarios y el número de miembros equivalentes.

Por lo general, los fondos de gran tamaño suelen gestionar ellos mismos los recaudos de las aportaciones, el pago de las prestaciones y la inversión de los fondos, mientras que los de menor tamaño subcontratan con una sociedad gestoras de pensiones, un pool de fondos o una entidad aseguradora.

Los fideicomisarios de un plan de prestación definida con más de 50 partícipes deben rendir cuentas anuales con la inclusión de sendos informes sobre las inversiones y el de la auditoria externa. Los planes con un número menor de partícipes deben solicitar a un auditor cualificado para que cumpla con este cometido. Tanto a los auditores, como a los actuarios y a los fideicomisarios se le impone la obligación de informar a la *Junta de Pensiones*, so pena de cárcel en caso de omitir hacerlo, sobre cualquier irregularidad fraudulenta o apropiación indebida que detecten en la gestión del plan y su fondo.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Es la *Pensions Board - Junta de Pensiones-*, institución creada en 1990 mediante la Ley de Pensiones y que se encuentra bajo la jurisdicción del Ministerio de Asuntos Sociales, el órgano administrativo de control y supervisión de los planes de pensiones de empleo, pero los seguros de pensiones y rentas vitalicia están bajo la vigilancia de la recién creada - mayo de 2003 - *Irish Financial Services Regulatory Authority -IFSRA - Autoridad Irlandesa de Regulación de los Servicios Financieros*.

La Junta de Pensiones está constituida por un Presidente y dieciséis miembros representantes de todas las partes de interés en los planes de pensiones de empresa, tales como empleadores, sindicatos, fideicomisarios, compañías de seguros, actuarios y contables. Tanto el Ministerio de Finanzas como el de Asuntos Sociales nombran un representante en la Junta de Pensiones.

A la Junta se la han conferido las máximas atribuciones legales para que pueda inspeccionar, supervisar, controlar e investigar todos asuntos concernientes con los planes de pensiones, desempeñando también funciones de órgano de consulta del gobierno mediante la presentación de Informes, verbigracia, el titulado *Securing Retirement Income - Asegurando los Ingresos de Jubilación* -, presentado en 1998 y que dio a luz la mencionadas cuentas personales.

La supervisión y normativa de las operaciones de seguros de vida, incluyendo las relacionadas con seguros de pensiones, están basadas en las Directivas de Vida de la Unión Europea.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

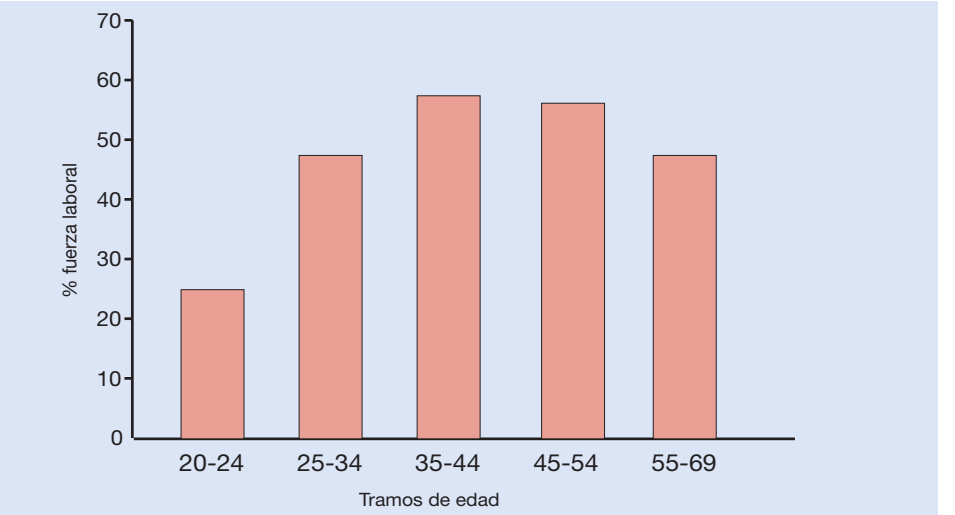
Como en la mayoría de los países, también en Irlanda se registra una fuerte tendencia, en los planes de pensiones de empleo, hacia la modalidad de aportación definida en detrimento de la prestación definida. Así, por ejemplo, mientras que en 1991 el número de planes de prestación definida era de 2.557, diez años más tarde, había descendido a 1.956; en cambio, los de aportación definida pasaron, durante el mismo período, de 33.440 a 95.975.

Al margen de esta tendencia, no cabe la menor duda de que el sistema privado de pensiones ha logrado un amplio grado de cobertura según puede verse en el siguiente gráfico, en el cual se indican los porcentajes de cobertura de la fuerza laboral en diferentes tramos de edad.

A excepción del tramo de edad de 20-24 años, los otros tramos acusan porcentajes de cobertura del 50% y más, un indicador muy favorable en las comparaciones internacionales que se pretende mejorar con el advenimiento de la Cuentas Personales de Ahorro para la Jubilación.

Según las primeras estadísticas elaboradas por la Junta de Pensiones, a finales de septiembre, o sea, 15 días después de su entrada en vigor, 51.782 empresas habían firmado con proveedores de este tipo de ahorro y se habían vendido 6.707 planes por un valor de € 5,2 millones.

Porcentajes de Cobertura de la Fuerza Laboral



Fuente: CSO, *QNHS Pensions First Quarter 2002*, www.cso.ie

Según las primeras estadísticas elaboradas por la Junta de Pensiones, a finales de septiembre, o sea, 15 días después de su entrada en vigor, 51.782 empresas habían firmado con proveedores de este tipo de ahorro y se habían vendido 6.707 planes por un valor de € 5,2 millones.

Los activos de los fondos de pensiones superaban a fines del 2002 los € 46 millardos, habiendo sufrido, a partir del año 2000 una importante disminución de casi € 10 millardos a causa de la crisis bursátil. Pese a ello, tales activos representan casi el 70% del PIB, otro indicador estadístico de relevancia en comparación con otros países, cuyos indicadores están bastante lejos de lograr dichos niveles de protección mediante sistemas de capitalización, los cuáles, como es bien sabido, son menos vulnerables a las actuales tendencias demográficas en el mundo.

1.3.1.12. ITALIA

Durante los últimos 10 años, concretamente en 1992 y 1995, Italia ha realizado sendas reformas a su sistema de pensiones, tanto público como privado, reformas que en el 1er pilar, por su largo periodo de transición previsto, sólo surtirán un efecto positivo y parcial en el gasto anual de pensiones a partir de 2015 y total, únicamente en el 2050, periodo en el que se jubilarán los primeros y todos los afiliados respectivamente, bajo el nuevo sistema de aportación definida nocional, aunque el extendido fenómeno de la jubilación anticipada puede atenuar considerablemente los efectos pretendidos.

Ante el acentuado desequilibrio del sistema, durante el año de 2003 el país se vio inmerso nuevamente en otro intento de reforma. Aunque uno de los orígenes de estas reformas estribaba en el alto porcentaje que sobre el PIB (14,9% en 1992) representaba el gasto de pensiones, dicho porcentaje no se redujo porque en 2002 era todavía del 15%, guarismo que representa casi el doble de la media comunitaria.

Mientras que la reforma de 1992 fue de corte *paramétrico*, en 1995 se introdujo en el sistema público la modalidad de *Aportación Definida Nocional - Notional Defined Contribution*, pero se mantuvo el régimen financiero de reparto[62]. Para tal efecto se crearon las cuentas individuales de capitalización nocional o virtual, mediante las cuales y con base en las cotizaciones realizadas se constituía un fondo nocional capitalizado a la tasa media de crecimiento del PIB durante los últimos cinco años. En la terminología italiana se ha pasado de un *sistema retributivo* a uno *contributivo*, especialmente cuando se determina la cuantía de las pensiones de jubilación.

1.3.1.12.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público de pensiones italiano suele ser catalogado como un régimen de previsión social muy generoso, poco contributivo y con edades reales de jubilación muy bajas, razón por la cual en los actuales intentos de reforma se pretende, entre otras medidas, aumentar la edad legal de jubilación de 60 a 65 años para los afiliados después del 1 de enero de 1996, así como el número de años cotizados o reconocidos de 35 a 40 para tener derecho a la pensión máxima.

La reformas de 1993 y 1995 supusieron un cambio radical del sistema, habiéndose establecido tres niveles de prestaciones: las asistenciales, la pensión básica y la complementaria, con lo cual se adoptó un régimen con cierta orientación hacia el modelo británico. Adicionalmente, se mutó del sistema de prestación definida al de aportación definida nocional y se igualó gradualmente el sistema para todos los afiliados.

[62] Ver: Brugiavini, A. (2002); *The Italian Pension System: Recent Reform and Incentives to Retirement*, ARECES conference on "Pensions in Europe", Madrid, www.fundacionareces.es y Benetti, M. (2002); *The Italian pension system*, ISSA European regional meeting, "New and revised approaches to social protection in Europe", Budapest, www.issa.org.

Otra característica del sistema es su alto grado de dispersión que se refleja en la coexistencia de casi 50 regímenes profesionales, aunque los cinco más importantes constituyen el 80% del gasto anual.

RÉGIMEN LEGAL

La primera legislación fue promulgada en 1919, pero hoy día un sinnúmero de leyes regulan al sistema, como son las leyes de 1952, 1965, 1968, 1974, 1975, 1978, 1980, 1981, 1984, 1992, 1995, 1997, 1998, 1999 y 2000.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un programa de seguro social obligatorio profesional, financiado mediante el régimen de reparto, de prestaciones definidas hasta hace poco, pero mutando gradualmente hacia un modelo de prestaciones definidas nocionales y capitalización virtual en cuentas individuales.

COBERTURA

La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores asalariados en el sector privado, existiendo regímenes especiales para los agricultores, los artesanos, los autónomos y los comerciantes minoristas.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

El sistema público distingue entre la *Pensión de Vejez -Pensione di Vecciaia-* y la *Pensión por antigüedad -Pensione di Ancianitá-*. Para tener derecho a la primera de ellas es necesario haber cumplido entre 57-65 años de edad y haber cotizado por lo menos durante cinco años. Hasta la reforma de 1996 eran necesarios 20 años mínimos de afiliación. Sin embargo, para obtener la pensión plena son indispensables 40 años de seguro y de cotización. Mientras que en el antiguo sistema la edad de jubilación era de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, en el nuevo se ha creado una franja de jubilación flexible entre 57-65 años de edad para los dos sexos, habiéndose introducido una escala de pensiones de acuerdo con la edad elegida.

Con 57 años de edad - 58 en el caso de los trabajadores autónomos - y 35 de cotización, se puede obtener la pensión anticipada por antigüedad denominada *Pensione di Ancianitá*, la cual se concede también con 37 años de cotización - 40 en el caso de los autónomos - independientemente de la edad. No obstante, estos periodos de cotización serán equiparados hasta el año 2008, de tal modo que para obtener esta pensión serán necesarios, en ambos casos, haber cotizado 40 años. Para los empleados en empresas con dificultades económicas es, asimismo, posible la jubilación anticipada cinco años antes de la edad legal.

Están previstas condiciones especiales de jubilación para los trabajadores que se hayan incorporado al mercado laboral a edades tempranas (14-18 años), así como para aquellos que trabajan en ocupaciones peligrosas e insalubres. Es posible diferir, pero sólo hasta los 65 años de edad, la pensión de jubilación.

Pueden tener derecho a las pensiones en caso de muerte, tanto el cónyuge supérstite, el divorciado, los hijos, los padres, los hermanos y nietos dependientes económicamente del fallecido. Para obtener este derecho el afiliado debe haber cotizado tres años durante los últimos 5 -15 años en cualquier período. La denominada *Pensión privilegiada -Pensione privilegiata-* se reconoce cuando a la ocurrencia de la muerte en servicio no se tiene derecho a una pensión indemnizatoria.

En el caso de divorciados, el derecho a la pensión de viudedad sólo se obtiene mediante sentencia judicial. A las pensiones de orfandad tienen derecho los hijos menores de 18 años o de 21 si son estudiantes. Solamente si no existen otros beneficiaros, los padres y hermanos del afiliado pueden acceder a una pensión de sobrevivientes.

La pensión de invalidez se satisface si el afiliado está incapacitado absoluta y permanentemente como consecuencia de una enfermedad mental o física para ejercer una actividad remunerada, prestación pagadera hasta la edad de jubilación. El período mínimo de cotización es de cinco años, tres de los cuales deben haber sido durante los últimos cinco años. Cuando la incapacidad no es total pero la pérdida de la capacidad laboral es superior al 66%, el afectado recibe un subsidio.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

En términos generales, a los afiliados con por lo menos 18 años de cotización en 1995, se les fija la cuantía de su pensión de acuerdo con el anterior régimen y a aquéllos con menos de 18 años cotizados se les aplica un cálculo prorrata, porque el nuevo sistema sólo se aplica para las cotizaciones satisfechas a partir de 1996. Sólo aquéllos ingresados al mercado laboral y al sistema público después de 1995 se jubilan bajo las nuevas condiciones.

De acuerdo con el sistema antiguo, en vigor todavía como régimen transitorio para los afiliados antes del 1 de enero de 1996, los factores determinantes de la cuantía de la pensión de jubilación son el salario de referencia y el período de tiempo cotizado. Cuando la afiliación ha sido anterior al 31 de diciembre de 1992 y la duración del trabajo de 15 o más años, el salario de referencia se calcula como media de los últimos cinco años, mientras que si la duración del tiempo trabajado ha sido inferior a 15 años, la media se calcula tomando un período variable entre los últimos cinco y diez años, aplicando, en todos los casos, un tope máximo.

Para los afiliados a partir del 1 de enero de 1996, el cálculo del salario regulador se realiza tomando en cuenta las cotizaciones durante toda la vida laboral, con un tope anual de € 36.093.

La fórmula algebraica para determinar la cuantía de la pensión consiste en aplicar al salario de referencia o regulador un 2% por cada año de seguro - con un máximo de 40 años de seguro -, porcentaje que disminuye gradualmente hasta llegar al

0,9% por cada año conforme a una escala de cuatro tramos de salarios reguladores a partir de un salario regulador de € 68.576,70.

El nuevo sistema de aportación definida nocional acumula virtual o ficticiamente y en forma individual el 33% anual del respectivo salario de cotización a partir de 1996, porcentaje que se ajusta anualmente con la media móvil de la tasa de crecimiento del PIB durante los últimos cinco años. La pensión de jubilación se calcula aplicando al fondo acumulado un coeficiente actuarial que varia en función de la edad de jubilación, siendo la mínima 57 y la máxima 65 años. El tope máximo de pensión es de € 78.507 anuales.

Están previstos complementos a la pensión de jubilación para el cónyuge e hijos, así como el pago de pensiones mínimas para los afiliados antes de 1996, pero no para los nuevos.

Si un afiliado llega a la edad legal de jubilación sin haber cumplido los requisitos para obtener la pensión plena, puede diferir el cobro de su pensión, la cual se incrementa en función de la edad entre un 3% y un 3,5% anual.

Las pensiones son reajustadas anualmente en función del 100% de la variación registrada en el IPC si la pensión equivale hasta dos veces la cuantía de la pensión mínima legal; un 90% si su cuantía está entre dos y tres veces la pensión mínima y un 75% cuando excede tres veces la mencionada cifra.

El marco legal no contempla la pensión parcial, pero la percepción de la pensión de jubilación es compatible con el desempeño de de una actividad remunerada como empleado o trabajador autónomo.

En caso de fallecimiento, el cónyuge sobreviviente recibe una pensión equivalente al 60% de la pensión de jubilación o invalidez, según el caso, porcentaje que aumenta hasta el 70% cuando sólo sobrevive un hijo. Caso de que el cónyuge supérstite contraiga nuevo matrimonio, cesa el pago de la pensión después de transcurridos dos años.

La pensión de orfandad se concede a razón de un 20% por cada hijo hasta dos, de tal modo que cuando son tres o más hijos deben compartir el 40% entre todos ellos, excepto cuando la orfandad es doble - 100% de pensión.

Para la determinación de la pensión de invalidez se utiliza la misma fórmula de cálculo y criterios aplicados a la pensión de jubilación, tanto para los periodos de cotización anteriores como posteriores a 1996, así como el coeficiente actuarial de 57 años para las prestaciones derivadas del sistema de aportación definida nocional. Igualmente, se siguen las mismas normas para la revalorización anual de las pensiones de invalidez.

FINANCIACIÓN

Como ya se ha mencionado, la introducción del sistema de aportación definida no estuvo acompañada de un verdadero mecanismo de capitalización, sino de acumulación ficticia o virtual de un fondo individual para cada afiliado. Es decir, un simple sistema contable, que mantuvo el reparto como régimen financiero.

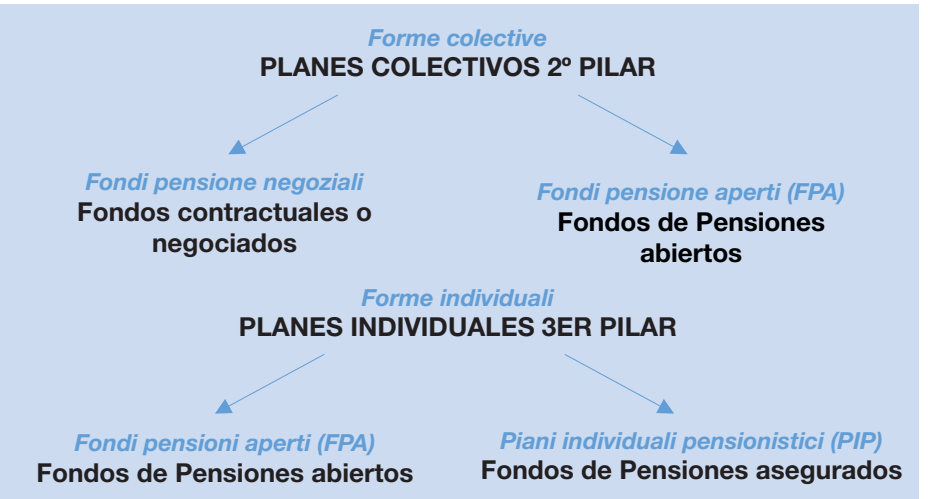
La tasa de cotización es de 32,70% del salario bruto, de los cuales un 8,89% es satisfecho por los empleados, corriendo la diferencia de 23,81% a cargo de las empresas, quienes deben asumir también el pago de una tasa complementaria del 0,5%. A partir de 1997 se implantó una base máxima de cotización para el nuevo sistema de aportación definida nocional, la cual se actualiza anualmente, que era de € 76.442,90 en 2001.

El coste de las pensiones no contributivas o asistenciales es asumido por el Estado, quien sufraga igualmente los déficit del sistema; en el año 2000 tal subsidio representó el 7,3% del total de gastos.

1.3.1.12.2. Sistema Privado de Pensiones

Acorde con la clasificación de los sistemas privados de pensiones en el 2º y 3er pilar que se presenta en el siguiente diagrama, los sistemas de empleo provienen primordialmente de la negociación colectiva a nivel sectorial, razón por la cual los respectivos fondos denominados *Fondi Pensione Negoziati -Fondos de Pensiones-* Negociados, denominados también *contractuales* tienen aplicación y extensión nacionales.

Clasificación de los Planes Colectivos e Individuales



Fuente: Según la clasificación de Rinaldi, A. (2002); *Pension Funds in Italy*, www.covip.it.

No obstante, el marco legal permite el establecimiento de fondos de pensiones a nivel de empresa, grupos de empresas o de un sector industrial, como es el caso de los importantes fondos de los trabajadores en la industria química y el del sector de comercio y servicios, existiendo también la posibilidad de que el plan de pensiones sea el resultado de una acuerdo directo entre los propios empleados, los trabajadores autónomos o colectivos profesionales, y un fondo de pensiones abierto.

Precisamente, para lograr la mayor adhesión posible a los sistemas complementarios, el legislador estableció esta opción de *Fondi Pensioni Aperti -FPA-, Fondos de Pensiones Abiertos-* de libre acceso, los cuales actúan tanto en el 2º pilar como en el tercero cuando se trata de una contratación individual. También existen en el 3er pilar los tradicionales *Piani Individuali Pensionstici -PIP- Planes Individuales de Pensiones* - ofrecidos por la aseguradoras de vida, los cuales, a partir de 2001, gozan del mismo régimen fiscal que los planes de pensiones, siempre y cuando las correspondientes pólizas emitidas constituyan una pensión complementaria y estén sujetas a los mismos requisitos respecto a la edad de jubilación y a las limitaciones en la percepción de un capital en lugar de una renta vitalicia[63].

RÉGIMEN LEGAL

Hasta el año de 1993 no existía en la legislación italiana un marco legal para los sistemas de pensiones del 2º pilar, lo cual se hizo posible mediante la promulgación de la ley 124 de 1993, modificada en 1995 por la ley 335. El Decreto Legislativo 47 de 2002 introdujo reformas al tratamiento tributario de los planes de pensiones complementarios.

PROMOTORES DE LOS PLANES

No existe obligación alguna de establecer o promover un plan de pensiones en el 2º pilar, siendo también voluntaria la participación de los empleados. Un plan de pensiones de empleo se puede originar en la negociación colectiva o en una decisión unilateral por parte de la empresa - reglamento de trabajo - o de los trabajadores, así como ser promovido por asociaciones o grupos de profesionales, tal como ha sido el caso de los odontólogos.

Los planes individuales o fondos de pensiones abiertos, nacen de la actividad desarrollada por bancos, entidades de seguros de vida, o sociedades del mercado bursátil.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Aunque hasta el año 1993 la legislación permitía a la empresas asumir un compromiso de pensiones con sus empleados, sin grandes formalidades y constituyendo para tal efecto reservas contables, está posibilidad ha sido abolida, lo mismo que la utilización del régimen de reparto.

[63] Ver: Rinaldi, A. (2002); *Pension Funds in Italy*, International Conference Pension Funds, Capital Markets and Financial Environment, Cavtat, www.covip.it.

La implementación de un plan a través de un fondo de pensiones abierto o cerrado, requiere someter la respectiva solicitud de registro a la *Comissione di Vigilianza sui Fondi Pensione -COVIP - Comisión de Vigilancia de los Fondos de Pensiones-,* el organismo público encargado de la vigilancia y control de este sector.

Los empleados tanto del sector privado como del público, sólo pueden participar en planes de pensiones de aportación definida.y solamente los autónomos lo pueden hacer en uno de prestación definida.

Lo más usual es que los planes de empleo adopten las mismas edades de jubilación previstas anteriormente en el Seguro Social, o sea, los 65 años para los hombres y los 60 para las mujeres, aunque algunos han introducido el mismo rango de edades del seguro obligatorio. Generalmente se exige un mínimo de cinco años de pertenencia al plan para adquirir el derecho a una pensión de jubilación. No obstante, cuando se han efectuado aportaciones durante un período de 15 o más años, suele ser posible obtener la pensión anticipada de jubilación hasta 10 años antes de la edad prevista.

Las especificaciones del plan pueden permitir el acceso gradual a las prestaciones en función de la edad alcanzada.

Las prestaciones por jubilación son satisfechas en forma de pensión, pero también se contempla la posibilidad de percibir hasta el 50% de los derechos en forma de capital; el régimen tributario solamente otorga un tratamiento favorable si esta suma no excede el 33%. No existe norma legal alguna sobre el reajuste de la pensión.

Es posible contemplar prestaciones en caso de muerte e invalidez, pero tales riesgos deben ser cubiertos mediante un contrato de seguro separado e independiente.

A la entrada en vigor de la nueva legislación había alrededor de 700 fondos de pensiones de empleo - los denominados fondos antiguos - tanto de prestación definida como de aportación definida, a los cuales solo se les aplicó parcialmente las nuevas disposiciones legales, pero no pueden aceptar nuevos miembros. De ellos, unos 160 estaban constituidos mediante reservas contables administradas por bancos y compañías de seguros.

Relevancia especial juega en el sistema privado de pensiones una peculiaridad del mercado laboral italiano. Se trata del *Trattamento di Fine Rapporto -TFR-* literalmente *Tratamiento del Fin de la Relación*, es decir, del cese de la relación laboral que hace acreedor al trabajador cesante al pago de la suma de dinero retenida de su salario por la empresa, ya sea que preste su servicios en el sector público o privado. Este ahorro o salario diferido forzoso, concebido inicialmente como un instrumento para paliar las consecuencias del desempleo, es ampliamente conocido con el nombre de cesantía, como ya lo hemos visto, en muchos países latinoamericanos y no debe confundirse con las indemnizaciones por despido sin justa causa o improcedente, porque también se causa por dimisión o renuncia del empleado.

Como el devengo de la cesantía se produce anualmente mediante una retención por parte de la empresa del 7,41% del salario anual del empleado - más un 0,8% a cargo de la empresa como gastos de administración del *INPS*, costes que en la práctica se repercuten al empleado - es necesario constituir una reserva o provisión para poder atender los correspondientes pagos, representando estos fondos una fuente importante de financiación interna y de bajo coste para el sector empresarial. Por lo tanto, resulta lógico que el gobierno italiano haya tratado de encauzar estos recursos hacia los planes de pensiones.

A partir del año 1982, estas provisiones deben capitalizarse a la tasa resultante de la suma de dos componentes: la tasa fija del 1,5% anual más el 75% de la tasa de crecimiento del nivel de precios durante el año precedente. En el párrafo relativo a la Financiación daremos algunos detalles adicionales sobre este instrumento.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Como su nombre indica, los planes de pensiones cerrados tienen restringido su acceso a determinadas empresas, grupo de ellas, categorías laborales o profesionales, zonas geográficas que los han constituido y por tal razón sólo pueden integrarse en un fondo de pensiones de índole cerrada también.

Por el contrario, los planes abiertos pueden ser implementados en fondos de pensiones abiertos constituidos como una entidad legal independiente por iniciativa de un banco, sociedad de inversión mobiliaria, una aseguradora de vida, un fondo mutuo de inversión o un gobierno regional o local. Tan solo que no puedan aprovechar todas las ventajas fiscales, los empleados con posibilidad de adherirse a un plan existente de empleo no lo pueden hacer a un fondo cerrado. Para todos los demás no existen restricciones y su adhesión puede efectuarse individual o colectivamente.

No existen periodos mínimos de carencia establecidos legalmente, y las aportaciones de las empresas y de los empleados adquieren de forma inmediata la consideración de derecho adquirido.

La participación de un empleado en un plan de pensiones durante ocho años por lo menos, le confiere el derecho a pedir el reembolso de sus aportaciones para atender el pago de gastos médicos, adquirir una primera vivienda para él o sus hijos, o sufragar los gastos de su sustento.

Las especificaciones de los planes contemplan también el retiro anticipado o transferencia del valor del fondo, cuando el empleado deja de pertenecer al plan por dimisión o cese de la relación laboral por parte de la empresa. Los empleados activos pueden cambiar libremente de fondo de pensiones, pero no pueden solicitar el desembolso del fondo acumulado, debiéndolo, por consiguiente, transferir al nuevo fondo elegido. Por otra parte, los empleados pertenecientes a un fondo de pensiones cerrado pueden traspasar sus derechos adquiridos a un plan abierto

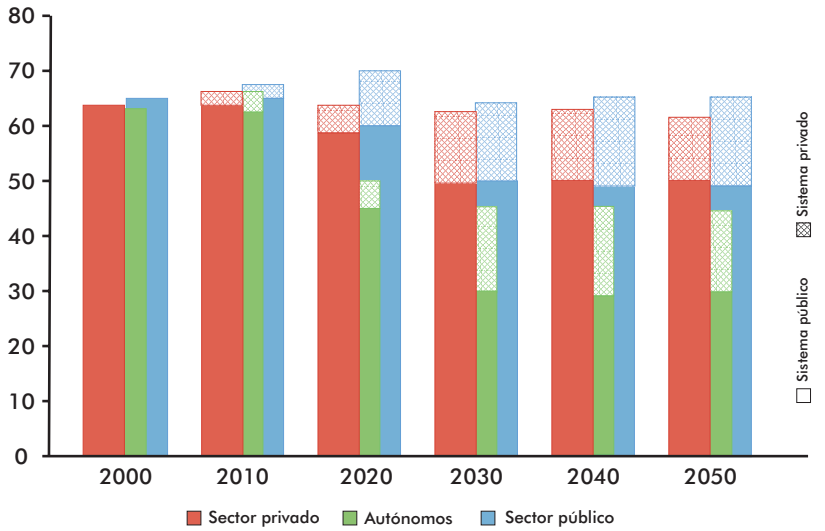
después de haber pertenecido al menos tres años al plan, periodo que se incrementa a cinco años durante los primeros cinco años operativos del plan. En los planes abiertos este derecho se puede ejercer una vez al año.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Por tratarse exclusivamente de planes de aportación definida, las prestaciones están en función del capital acumulado en el momento de la jubilación, sin que exista una garantía sobre una rentabilidad mínima. Se estima, sin embargo, que con una aportación equivalente a la retención destinada a la *TFR*, es decir, al 6,91% neto de gastos del salario bruto la tasa de sustitución total, incluyendo la pensión del Seguro Social, podría situarse entre un 49,6-99,3% a los 65 años dependiendo de la evolución real de salario[64].

Según estimaciones de la *COVIP*, el órgano de control y supervisión, las tasas futuras y totales de sustitución y su distribución entre el sistema público y el privado serían, hasta el año 2050 son las reflejadas en el siguente gráfico:

Tasas Totales de Sustitución en % del Salario



Fuente: Rinaldi, A. (2002); *Pension Funds in Italy*, www.covip.it.

Como ya se mencionó anteriormente, los planes suelen incluir también seguros de vida e invalidez, pero no disponemos de información sobre la cuantía de sus prestaciones.

[64] Ver. Forni, L. (2003); *Alcune Considerazioni sui Provvedimenti recenti e sul Dibattito in corso in Tema de Previdenza Complementare*, CERP, www.cerp.it.

FINANCIACIÓN

Por mandato legal, los planes del 2º pilar deben ser contributivos, es decir, con participación de las empresas y los empleados en su financiación. Aunque no existe un límite financiero máximo, las aportaciones bipartitas suelen llegar sólo hasta la suma máxima deducible fiscalmente.

El porcentaje del *TFR* destinado como aportación al plan de pensiones depende en buena parte de la decisión del empleado, pero los ingresados al mercado de trabajo con posterioridad al mes de abril de 1993 están obligados legalmente a destinar la totalidad de su cuota del *TFR* al fondo de pensiones.

Todos los planes deben adoptar el sistema de capitalización, porque no está permitido el régimen de reparto.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La gestión de inversiones debe realizarse externamente en todos los casos e independientemente de si se trata de un fondo abierto o de uno cerrado.

La respectiva supervisión y control por parte del Estado depende del tipo de institución que actúa como gestor de inversiones, pudiendo el organismo correspondiente exigir a los gestores un capital mínimo, cuantía que depende también de la modalidad de prestaciones ofrecidas.

Entre la junta de gobierno del fondo de pensiones y el gestor de inversiones, debe celebrarse un contrato en el que se especifiquen las líneas generales de la política de inversiones de los activos del plan, lo cual presupone observar las siguientes normas legales:

- Un 50% puede ser invertido en bonos y acciones emitidos en los países miembros de la OCDE y sus residentes;
- Se puede mantener un 20% en liquidez;
- 20% puede invertirse en fondos cerrados de inversión mobiliaria e inmobiliaria, pero las inversiones del fondo no pueden exceder el 25% del total de activos de tales fondos;
- La inversiones en bonos y acciones del mismo inversor no pueden superar el 15%, sin que puedan representar tales inversiones más del 5% del valor nominal del respectivo capital social;
- La inversión en bonos y acciones en países o en sus residentes no pertenecientes a la OCDE no debe ser superior al 5% y, finalmente
- No está permitida la concesión de créditos o préstamos.

Cuando se trata de las inversiones de los planes cerrados, hasta el 20% de sus activos pueden invertirse en la empresa promotora del plan, porcentaje que se eleva a un 30% en el caso de más de un promotor, medida con la cual se ha buscado evitar la descapitalización de las empresas cuando los fondos *TFR* se transfieren a los de pensiones. La ley permite a las empresas sustituir estos pasivos mediante la emisión de títulos-valores.

Los títulos y valores representativos de inversión deben ser depositados en custodia en un banco diferente al del gestor de inversiones. Con el fin de fomentar y estimular el mercado de fondos de pensiones en su vertiente financiera, el Tesoro Público italiano constituyó recientemente la Sociedad *Mefop*.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen impositivo en el sistema privado de pensiones, es un híbrido entre el EET y el ETT, según la simbología que se explicará en el *Capítulo II*.

Los sistemas de empleo establecidos antes del 15.11.92 mantienen sus más ventajosos incentivos fiscales, pero fueron cerrados a nuevos miembros a partir de abril de 1994. En enero de 2000, el gobierno emprendió una importante reforma, en vigor a partir de enero de 2001, cuyas características principales fueron el establecimiento de una suma global conjunta entre la empresa y el empleado respecto a la deducción de las aportaciones, la sujeción de los rendimientos del fondo de pensiones a un gravamen del 11%, y la equiparación tributaria con los planes de pensiones individuales de los contratos de seguros suscritos en el 3er pilar.

Las aportaciones empresariales son deducibles del impuesto de sociedades, aunque están sujetas al impuesto de solidaridad del 10%, y su cuantía se toma en cuenta al computar las aportaciones de los empleados, las cuales son deducibles hasta el 12% de su salario con un tope anual de € 5.200, cantidad que incluye también las aportaciones a planes individuales. Únicamente las aportaciones provenientes de la conversión de las cuotas al *TFR* son excluidas del mencionado límite.

Las prestaciones son gravadas por la suma neta de los impuestos ya pagados, cuando las aportaciones a planes o las primas de seguros han excedido los límites de deducción tributaria. La reforma del año 2000 redujo de un 50% a un 33% la cuantía exenta, cuando la prestación a la jubilación se percibe en forma de capital; esta exención se extendió a los contratos de seguros de pensiones individuales, siempre y cuando las 2/3 partes del capital se conviertan en una renta vitalicia.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los activos de los fondos de pensiones deben mantenerse separados de los de las empresas promotoras en entidades legalmente independientes. Los fondos de pensiones cerrados deben contar con una Asamblea de Representantes, una Junta de Gobierno y una Comisión de Control Financiero, en cuyo seno debe estar un experto contable inscrito en el Ministerio de Justicia.

La composición de la Junta de Gobierno y de la Comisión de Control Financiero es paritaria entre los empleados y los representantes de la empresa. Compete a la Junta de Gobierno la contratación de la gestión de las inversiones, con una entidad de seguros, un banco, un fondo mutuo o una sociedad del mercado de valores debidamente registrada. La *COVIP* debe aprobar el texto del respectivo contrato de mandato. Asimismo, es la Junta la encargada de elegir a la aseguradora para que ofrezca a los partícipes del plan los productos de renta vitalicia adecuados, estipulando además la ley que el recaudo de las aportaciones debe ser encomendado a una aseguradora de vida.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Aunque la responsabilidad de la supervisión y control administrativo de los fondos de pensiones compete directamente a la *Comissione di Vigilianza sui Fondi Pensione -COVIP- Comisión de Vigilancia de los Fondos de Pensiones-* ella comparte con otros organismos públicos algunas responsabilidades, resultando con ello un sistema mixto de control. Así, por ejemplo, es el *Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo - ISVAP - Instituto para la Vigilancia del Seguro Privado y de la Inversión Colectiva-* quien ejerce el control en el sector de seguros y la Banca de Italia quien lo asume en el caso de la banca, interviniendo también en lo que le atañe la C*ommissione Nazionale per le Società e la Borsa - CONSOB - Comisión del Mercado de Valores -*.

La *COVIP* fue constituida en 1996 como un ente público autónomo y especializado. Con el fin de cumplir con su objetivo legal, ha dictado normas sobre los estados contables, la rendición anual de cuentas, la información mínima a suministrar a los partícipes de los planes de pensiones y el contenido de los contratos de mandato de inversiones, extremos que se refieren primordialmente a los sistemas cerrados. Asimismo, es la institución que imparte la autorización administrativa previa para poder fungir como fondo de pensiones. Cuenta con las facultades legales para poder cumplir su cometido y en muchos aspectos aplica las Directivas Comunitarias sobre el Seguro de Vida.

El control y vigilancia de los fondos de pensiones abiertos recae sobre el *ISVAP,* cuando de compañías de seguros se trata y de la *CONSOB* en los aspectos relacionados con las sociedades y las sociedades del mercado de valores.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Aunque se estima un potencial de 9 millones de empleados para los fondos de pensiones cerrados, es decir el 45% de la población laboral, el porcentaje de afiliación apenas llegaba a un 10% en el año 2002, según se deduce del siguiente cuadro, incluyendo toda clase de fondos y también a los llamados antiguos, cuyos activos, con € 29,5 millardos son los más importantes de todo el 2º pilar.

Importancia Cuantitativa de los Fondos de Pensiones			
2° PILAR AL 30.06.02	NÚMERO DE FONDOS	NÚMERO DE MIEMBROS	ACTIVOS □ MILLARDOS
FONDOS DE EMPLEO	42	1.050.000	2,75
Operativos	8	720.000	2,36
FONDOS ABIERTOS	95	312.000	1,04
Operativos	71	312.000	1,04
FONDOS SISTEMA ANTIGUO	575	690.000	29,50
TOTAL	712	1.903.747	33,30
Miembros en % fuerza laboral (21m)		10%	
Activos en % activos financieros:			
Sector familiar (2.600 millardos □)			1,3%
Activos en % PIB (1.150 millardos □)			2,8%

Fuente: Rinaldi, A. (2002); *Pension Funds in Italy*, www.covip.it.

Modesto es también el indicador sobre los activos de los fondos de pensiones con relación al PIB, porque en junio 2002 solamente representaba un 2,8%, guarismo que no incluye los activos de los seguros de pensiones ni de las rentas vitalicias en curso de pago. Pero si se toman en cuenta estos productos la importancia relativa de la previsión complementaria es mayor, porque según la cuentas financieras elaboradas por el Banco de Italia[65] las reservas técnicas de seguros constituían, en el segundo trimestre de 2003, el 16,2% de los activos financieros en poder del sector familiar, frente a un 16,8% invertido en acciones y un 24,1% en valores de renta fija.

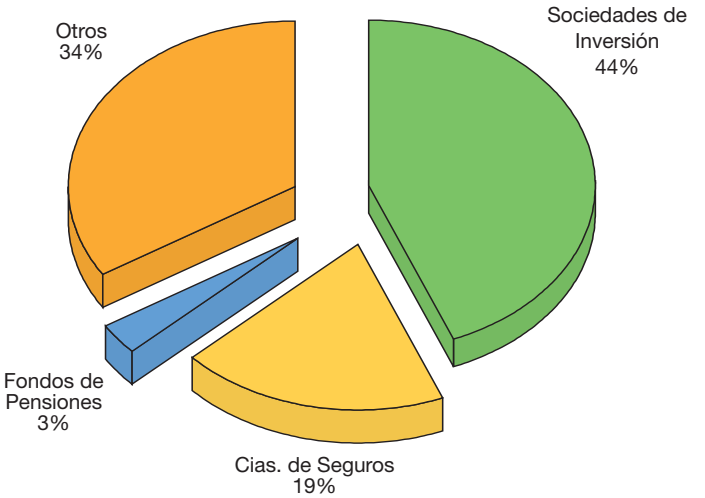
La actual administración italiana sigue empeñada, ante las amonestaciones de la CE y los organismos internacionales, en reducir el peso de las pensiones sobre el 1er pilar y en lograr un desarrollo más importante del 2º pilar, para lo cual están en tramitación algunos proyectos de ley. Entre los objetivos perseguidos se encuentra la canalización automática y obligatoria de los ahorros *TFR* hacia los fondos de pensiones, la cual requiere actualmente un acuerdo entre la empresa y el empleado. Como posible compensación para los empleados, se contempla para los nuevos trabajadores la reducción al 3% de la tasa actual - 5% - de cotización al Seguro Social. El proyecto de ley pretende también aumentar el límite del 12% en la deducibilidad tributaria conjunta y eliminar el impuesto del 11% sobre los rendimientos de los fondos de pensiones.

Finalmente, se desea aumentar la competencia entre los diferentes actores del mercado concediéndoles a los empleados mayor libertad de elección, en vista de que los fondos abiertos prácticamente sólo están disponibles para los autónomos.

[65] Ver: *Financial Accounts* (2003); www.bancaditalia.it.

Esta estructura se refleja también en el siguiente gráfico sobre ahorro institucional, donde puede verse que las aseguradoras tenían una cuota del 19%, es decir, tres veces más que los fondos de pensiones.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001.

1.3.1.13. LUXEMBURGO

A causa de las amplias coberturas que brinda el sistema público de pensiones, el privado juega un papel muy marginal, especialmente el 2º pilar. Solamente contadas empresas industriales y comerciales extranjeras, así como los bancos y grandes empresas nacionales suelen disponer de un plan de pensiones para sus empleados.

Dada su situación geográfica, pero especialmente gracias a sus regímenes tributarios, a un marco legal muy flexible y a la existencia de un sector muy eficiente de prestación de servicios, el país es desde hace muchos años un importante centro financiero *off shore* de inversión colectiva y gestión de inversiones, posición predominante en Europa, que pretende hacer extensiva a los planes y fondos de pensiones del 2º pilar, con el objetivo de facilitar la creación de sistemas pan-europeos y multinacionales de pensiones. Con ello desea convertirse también en un centro líder en la actividad de los fondos de pensiones del 2º pilar.

En este contexto, en el año de 1999 se promulgó una nueva e innovativa ley de pensiones, mediante la cual se introdujeron dos nuevos instrumentos muy flexibles de ámbito internacional denominados *Association d'épargne-pension -ASSEP1- Asociación de Ahorro-Pensión* y *Société d'épargne-pension à capital variable - SEPCAV2 -Sociedad de Ahorro-Pensión a Capital Variable* que han encontrado un eco muy favorable en las empresas multi- y transnacionales, interesadas primordialmente en planes y fondos de pensiones móviles para cubrir al personal calificado como expatriado. Al amparo de la nueva legislación se estableció en 2000 el primer fondo de pensiones de esta clase, al cual le han seguido algunos más. Al explicar el sistema de pensiones privado daremos más detalles sobre estos dos instrumentos.

1.3.1.13.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público de pensiones conserva todavía en su administración y gestión financiera los rasgos iniciales de su pronunciado carácter profesional, al mantener varios regímenes separados -verbigracia, el de obreros y el de empleados- aunque prácticamente el mayor contingente de afiliados sea el de los segundos. El *Seguro de Pensiones -Assurance Pension-* que cubre los riesgos de vejez, invalidez y muerte está también totalmente separado administrativa, operativa y financieramente del *Seguro Social -Assurance Sociale-,* a cuyo cargo se encuentran las otras prestaciones sociales del sistema[66].

En sentido contrario a las tendencias mundiales y de otros países comunitarios, pero fundado en un grado de capitalización parcial muy alto del fondo de reserva, en el año de 2002 el gobierno introdujo reformas importantes en el 1er pilar, tendentes a mejorar la cuantía de las pensiones *-Rentendësch-* y a estimular el diferi-

[66] Ver: *Luxembourg, Rapport sur le système de pension 2002*, Inspection Générele de la Sécurité Sociale www.europa.eu.int.

miento de la edad de jubilación, reformas que han sido criticadas también por el sector sindical que teme se ponga en peligro el fondo de reserva y la viabilidad futura del sistema. En efecto, algunos analistas han calculado que el déficit implícito del sistema público, en 2001, partiendo de un horizonte temporal comprendido entre los años 2001-2085, se sitúa en un 4% anual, opinando que el gobierno ha sobreestimado el efecto económico y financiero de las reservas constituidas.

Es importante hacer resaltar que el fondo de reserva del sistema público de pensiones, creado en 1984, dispone de unos recursos financieros de más de € 5 millardos, los que representaban el 22% del PIB en el año 2001, estimándose que en el año 2020 pueden significar el 40% y en 2028 el 49% de la misma magnitud, descendiendo luego a un 18% en 2050. Es posible que en un breve plazo de tiempo la gestión de inversiones de este fondo sea contratada con una empresa externa especializada.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1911 para cubrir a los obreros, siguiéndole en 1931 la destinada a los empleados. El actual *Code des assurances socials - Código de Seguros Sociales* - data de 1987 y ha sido reformado, entre otros, en los años 1992 y 2002.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un Seguro Social obligatorio con dos tramos de prestaciones en función de los periodos de cotización - pensión en cifras absolutas - y salarios cotizados - pensión en función de los ingresos del afiliado - financiado mediante un sistema mixto de reparto y capitalización parcial y con un importante fondo de reserva.

COBERTURA

Afiliación obligatoria para todas las personas que desempeñan un actividad laboral, o sea, cubre tanto a los asalariados como a los trabajadores autónomos, siempre y cuando el salario o remuneración sea superior a 1/3 parte del *salario social mínimo -salaire social minimum-*. Es posible también una afiliación voluntaria.

Mientras que el Ministerio de Seguridad Social supervisa al conjunto del sistema, la administración de los riesgos de vejez y muerte está a cargo del *Seguro de Pensiones - Assurance Pension* -, disgregado en diferentes cajas de pensiones, a saber, la *Caisse de Pension des Employés Privés - CPEP - Caja de Pensiones de los Empleados Privados-*, la *Caisse de Pension des Artisans, des Commerçants et Industriels - CPACI - Caja de Pensiones de los Artistas, Comerciantes e Industriales-* y la *Caisse de Pension Agricole - CPAg - Caja de Pensiones Agrícolas* - , instituciones administradas generalmente en forma bipartita entre las empresas y los afiliados con un presidente o gerente designado por la administración pública. Para evitar la dispersión jurídica ocasionada por lo existencia de diversos regímenes de prestaciones, en el año 1988 se unificó su legislación, pero se mantuvo la administración separada de ellos.

REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN

Son necesarios 120 meses de seguro y haber cumplido la edad de 65 años, tanto hombres como mujeres, para acceder a la *Pensión de Jubilación -Pension de vieillesse-*, pero la pensión completa sólo se obtiene con 40 años de seguro. Si a la edad de 65 años el asegurado no ha completado los 120 meses requeridos le son devueltas las cotizaciones, excepto las realizadas por el Estado.

La ley contempla la jubilación anticipada *-Pension de Vieillesse Anticipée-* a partir de los 60 años con 480 meses efectivos o reconocidos de seguro, o a partir de 57 años si se tienen 480 meses efectivos de cotización.

La percepción de la jubilación puede posponerse hasta los 68 años de edad, en cuyo caso se incrementa mediante un factor actuarial, a razón de 0,007 por cada mes de diferimiento a partir de los 65 años y hasta llegar a 0,276 con 68 años.

Es compatible la percepción de la pensión con el ejercicio de un trabajo remunerado, pero la cuantía se reduce a la mitad, si la remuneración es superior a la tercera parte del salario mínimo legal.

Cuando la invalidez, definida como la incapacidad para desempeñar el trabajo habitual o uno similar, se produce antes de los 65 años de edad es necesario demostrar 12 meses de cobertura durante los últimos tres años, excepción hecha de aquélla proveniente de un accidente.

Igualmente, son necesarios los mismos 12 meses de cobertura durante los tres años anteriores a la defunción para tener derecho a la pensión a favor de los sobrevivientes.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Los factores determinantes para cuantificar la pensión de jubilación son los años de seguro cotizados o asimilados y los salarios de cotización, existiendo dos elementos esenciales y constitutivos, a saber, los denominadas *mejoras a fortfait - majorations forfaitaires-* y las *mejoras proporcionales - majorations proportionnelles-*. Las primeras se establecen en función de la duración del seguro, mientras que las segundas se determinan en función de los salarios de cotización durante toda la carrera o vida laboral del afiliado.

De acuerdo con ello, la cuantía de la pensión se compone de dos cantidades, a saber, de una fija partiendo de € 36,47 de pensión mensual establecida en 1984 como pensión completa para 40 años de seguro, suma que se actualizada en función del índice del costo de la vida con base 100 para dicho año y que constituyen las *majorations forfaitaires*, aunque si el número de años de seguro es inferior a 40, se ajusta proporcionalmente a los realmente cotizados. A esta cantidad se le añade la parte variable en función del total de salarios cotizados y revalorizados

durante toda la vida laboral y equivalente al 1,78% - 1,85% a partir de 2002 - suma que, a su vez, se actualiza con el factor 1,257 de *majorations proportionnelles*.

No están previstos complementos a la pensión por dependientes a cargo del jubilado. Ninguna pensión de jubilación puede ser inferior al 90% ni superior a las 5/6 partes del la cifra de referencia.

Las pensiones se reajustan automática y anualmente en función del *IPC*. En promedio, las pensiones de jubilación representan entre el 60-70% del salario de cotización.

La pensión parcial equivale al 50% de la de jubilación cuando en la actividad laboral realizada por el pensionado, su remuneración excede la tercera parte del *salario social mínimo- salaire social minimum-*.

La reforma adoptada en junio de 2002 busca estimular aún más el diferimiento de la pensión de jubilación, para lo cual se incrementó la ponderación de los salarios cotizados a partir de los 55 años con un aumento de la pensión del 0,01% por cada año cotizado a partir de 55 años de edad y con un límite de 2,05%. Esta reforma incluyó el pago de un capital de € 500 a la jubilación para los afiliados que hayan trabajado y cotizado al sistema durante 40 años o más.

La pensión máxima de jubilación es de € 5.130,08 mensuales. La pensiones se ajustan aromáticamente en función del coste de la vida y periódicamente en función de los incrementos salariales.

La pensión de invalidez es de € 270,87 mensuales para un periodo de 40 años de cotización, reduciéndose a razón de 1/40 por cada año dejado de cotizar por debajo de los 40. La cuantía anual resultante se incrementa en el 1,78% del total de salarios cotizados durante la vida laboral, siendo la pensión mínima de € 1.108,10 mensuales para 40 años de cotización efectiva o proyectada a la edad de jubilación. El ajuste de la pensiones se efectúa bajo los mismos criterios utilizados para la pensión de jubilación.

En lo concerniente a la pensión de viudedad, ésta equivale al 100% de la pensión básica fija más un 75% de la pensión variable en función del total de salarios cotizados. Esta prestación es pagadera al cónyuge sobreviviente, incluyendo al divorciado y en función de los años de matrimonio y de los cotizados al sistema público.

La pensión de orfandad está fijada en un 33% del elemento fijo de la pensión de jubilación más un 25% de los ingresos totales del afiliado, recibiendo los huérfanos de padre y madre el doble. Las pensiones a favor de los sobrevivientes no pueden exceder el 100% de la pensión de jubilación.

También estas pensiones se ajustan con los mismos criterios establecidos para las pensiones de jubilación.

El sistema luxemburgués otorga a todos los ciudadanos un *ingreso mínimo garantizado - revenu minimum garanti - RMG-* para permitirles un vida digna mediante la financiación de la subsistencia, siendo, por lo tanto, su aplicación de tipo universal no contributivo.

FINANCIACIÓN

La financiación del sistema público es tripartita y por parte iguales entre la empresa, el empleado y el Estado, contribuyendo cada uno de ellos con el 8% de los salarios. El régimen financiero vigente es el de reparto con el ya mencionado fondo de reserva.

Las pensiones mínimas son financiadas mediante el *Fondo Nacional de Solidaridad*, el cual se nutre de una dotación anual del Estado vía presupuestos y de una parte de los ingresos de la lotería nacional.

1.3.1.13.2. Sistema Privado de Pensiones

En el 2º pilar con una tasa de cobertura del 17,5% de la población laboral existen tres tipos de planes diferentes en función del mismo número de instrumentos o vehículos para formalizarlos.

Se trata de las reservas contables o en libros, es decir, de fondos internos con o sin asignación específica de activos representativos de inversión, de las pólizas de seguros en grupo y de los fondos de pensiones propiamente dichos, lo cuales, como ya mencionamos, pueden revestir la forma jurídica de *Association d'épargne-pension - ASSEP - Asociación de Ahorro - Pensión -* o de *Société d'épargne-pension à capital variable - SEPCAV - Sociedad de Ahorro-Pensión a Capital Variable-*.

El nuevo régimen legal se basa en contratos individuales suscritos por iniciativa privada y accesibles a todos los contribuyentes residentes en el país, así como a los no residentes, siempre y cuando sometan al régimen fiscal luxemburgués por lo menos el 90% de sus ingresos profesionales obtenidos en el exterior.

Como ya se comentó, el 2º pilar está poco extendido y se limita a las grandes empresas nacionales o multinacionales y al sector bancario. Las últimas disposiciones legales intentan inducir a las empresas para que exterioricen sus compromisos de pensiones constituidos en forma de reservas contables o fondos internos. La legislación de 1999 equiparó tributariamente los tres instrumentos de previsión empresarial.

El 3er pilar de previsión se lleva a cabo, primordialmente, a través de planes individuales contratados con aseguradoras de vida, pero el nuevo marco legal abre la posibilidad a los ya mencionados sistemas de ahorro-pensión.

RÉGIMEN LEGAL

Aunque las primeras instituciones se remontan a las *Sociétés de Secours Mutuels - Sociedades de Socorro Mutuo -* reguladas mediante la Ley de Julio de 1891, el actual marco legal lo constituyen la Ley de Pensiones Complementarias de 1999, la cual autoriza tres tipos de planes de pensiones, así como la legislación promulgada en el mismo año sobre la posibilidad de establecer fondos de pensiones bajo las figuras jurídicas ya mencionadas de *Société d'épargne-pension à capital variable - SEPCAV - o de Association d'épargne-pension - ASSEP -*. La *Ley del Sector de Seguros - Insurance Sector Act -*, promulgada en 1991 regula lo relativo a este vehículo de previsión, siendo aplicadas muchas de sus normas a los fondos de pensiones propiamente dichos, diferentes a los del sistema de ahorro-pensión, regulados en el año 2000.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Tanto una empresa o un grupo de ellas puede promover libremente uno o varios planes de pensiones del 2º pilar, los cuales son de carácter voluntario. La legislación define como empresa a toda persona física o jurídica, luxemburguesa u extranjera, que ocupe personal en el Gran Ducado de Luxemburgo, comprendiendo al Estado, los municipios, los sindicatos y los establecimientos públicos.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Las empresas tienen a su disposición para establecer un plan de pensiones los tres instrumentos diferentes ya mencionados anteriormente, cuyas características institucionales se determinan por los vehículos de financiación o materialización aceptados por la Ley de Pensiones Complementarias.

Las empresas pueden decidir libremente la clase de plan de pensiones, las condiciones de afiliación, su financiación, el nivel y la modalidad de asignación de las prestaciones, así como las normas relativas a su modificación o terminación. Sin embargo, ellas no pueden modificar las especificaciones del plan en detrimento de los empleados afiliados, ni terminarlo por motivos diferentes a un cambio en la legislación tributaria o de la Seguridad Social o en caso de deterioro de la situación económica, en general, y de la situación financiera de la compañía. Los reglamentos de los planes de pensiones tienen que ser registrados en la Inspección General de la Seguridad Social, debiendo éstos contemplar en sus especificaciones los aspectos relacionados con las prestaciones, las condiciones de admisión, las normas de seguridad y confidencialidad, la adquisición y movilización de derechos, así como el régimen financiero y de capitalización.

Es obligatorio mencionar en el respectivo contrato de trabajo tanto la existencia y naturaleza del régimen complementario de pensiones, como los derechos para percibir prestaciones y las condiciones relacionadas con las aportaciones. Tanto las delegaciones del personal como los comités mixtos deben ser consultados obli-

gatoriamente antes de la instauración, modificación o terminación del plan de pensiones empresarial.

La mayor parte de los planes prevén prestaciones definidas, aunque también existen planes en la modalidad de aportación definida. La edad de jubilación suele ser fijada a discreción del empleador y ser superior a la del sistema público. Dentro de las prestaciones previstas, se encuentran también las de invalidez y muerte, las cuales tienen que ser aseguradas.

En los planes de pensiones promovidos por los poderes públicos, las pensiones complementarias no pueden exceder los niveles de pensión total estipulados en la legislación sobre funcionarios al servicio del Estado.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Tanto los trabajadores y empleados del sector privado como del público pueden acceder a un plan de pensiones complementarias, pero los dos no están sujetos a las mismas disposiciones reglamentarias. Los trabajadores autónomos pueden establecer tanto fondos *SEPCAV* como *ASSEP* a nivel profesional, aunque generalmente utilizan para su previsión personal los planes individuales de ahorro sistemático.

Como suele ser usual en la mayoría de los países, la legislación luxemburguesa prohíbe la discriminación en razón del sexo, así como del tipo de contrato de trabajo, debiendo tener acceso al plan tanto los empleados a tiempo completo como parcial. Sin embargo, es admisible y muy común permitir la admisión al plan solamente a aquellos asalariados con una remuneración superior a la base máxima de cotización al Seguro Social.

La edad mínima de adhesión está fijada en 25 años, siendo ésta obligatoria a partir del 1º de enero de 2000. para los planes establecidos

Aunque no existen normas legales sobre el particular, los planes de pensiones instrumentalizados mediante reservas contables o pólizas de seguros usualmente estipulan de dos a cinco años de servicio en la empresa como período de carencia o haber alcanzado una edad mínima de 25 años. En cuanto a los fondos de pensiones propiamente dichos, es todavía escasa la experiencia.

En todos los tipos de plan, es obligatoria la consolidación de los derechos adquiridos correspondientes a las aportaciones empresariales después de haber transcurrido un máximo de 10 años de servicio, lo que significa, en la práctica, que los periodos de carencia y de adquisición no pueden exceder, conjuntamente los diez años. Sin embargo es frecuente, en los planes constituidos mediante fondos internos, que los derechos de los partícipes se consoliden después de cinco años de pertenencia al plan, mientras que en los contratos de seguros su consolidación es inmediata. Las aportaciones efectuadas por los empleados se consolidan de forma inmediata como derechos adquiridos.

Respecto a la preservación, portabilidad y transferibilidad de los derechos adquiridos en caso del cese de la relación laboral antes de la jubilación, en todos los tipos de planes de pensiones el partícipe dispone de las opciones de convertir sus derechos consolidados en una pensión diferida; transferirlos al plan de pensiones de la nueva empresa o solicitar el pago inmediato de un capital si el nuevo empleador esta situado en un país extranjero o si el empleado tiene cincuenta o más años de edad. Está previsto también que los empleados y la respectiva empresa puedan acordar el pago inmediato de un capital al cese de la relación laboral cuando el valor de la pensión diferida no excede una décima parte del salario mínimo legal o el capital diferido diez veces el mismo salario.

En los planes de aportación definida, el valor de los derechos adquiridos y consolidados es igual al capital acumulado revalorizado hasta la edad de jubilación proyectada, utilizándose una tasa de ajuste en función de las estipulaciones del plan. En los planes de prestación definida, el valor de los derechos adquiridos se revaloriza *pro rata temporis* y se calcula tomando en cuenta la antigüedad en el plan.

En las fusiones o adquisiciones, todos los derechos de pensión consolidados tienen que ser transferidos al plan de pensiones del nuevo empleador.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Los planes de prestación definida suelen tener como objetivo una tasa de sustitución, conjunta con la de la Seguridad Social, del 72% del salario final pensionable después de 40 años de servicio en la empresa, prohibiendo la legislación tributaria tasas mayores de sustitución. Para lograr tal fin y su integración con las pensiones públicas, muchos planes de pensiones prevén distintas tasas de sustitución sobre el salario final para los tramos de salarios inferiores - del 5% al 15% - o superiores - el 72% - a las bases máximas de cotización de la Seguridad Social, aunque algunos contemplan porcentajes similares o la deducción de la pensión pública de la respectiva prestación. Usualmente, el salario final es definido como la media de los tres mejores años de salario durante los últimos cinco años de servicio.

Aunque las pensiones de los planes de aportación definida no están integrados explícitamente con las de la Seguridad Social, en la fijación del respectivo porcentaje de contribuciones sí se suelen tomar en cuenta las pensiones públicas. Los planes materializados mediante una *SEPCAV* tienen que ser forzosamente de aportación definida y sólo pueden reconocer una prestación en forma de capital. Al llegar a la edad de jubilación, el partícipe debe vender sus participaciones a la *SEPCAV*, cuyo valor liquidativo se determina dividiendo el fondo total acumulado por el número total de participaciones en circulación.

Cuando se trata de fondos de pensiones establecidos mediante una *ASSEP,* sus prestaciones pueden ser definidas o no y en el primer caso es posible conmutar el valor de la pensión por un capital en el momento de la jubilación.

No existen disposiciones legales sobre la revalorización anual de la pensiones, aunque en el caso de los fondos internos y de los contratos de seguros se suelen ajustar en función de la tasa de inflación.

Las prestaciones a favor de los sobrevivientes se contemplan virtualmente en toda clase de planes y se integran con las de la Seguridad Social. La pensión de viudedad equivale, en el caso de los fondos internos y contratos de seguros, al 60%-80% de la pensión de jubilación proyectada hasta una edad máxima de 55 años, siendo la pensión de orfandad un 20% de la misma magnitud. En los fondos internos, estas prestaciones suelen estar aseguradas.

También se conceden pensiones en caso de invalidez,y su cuantía se integra con la de la Seguridad Social equivaliendo a la pensión de jubilación proyectada en caso de una inhabilitación laboral total, aunque frecuentemente los planes de pensiones también contemplan prestaciones para las contingencias de una invalidez parcial. Es obligatorio asegurar estas prestaciones.

Con la reforma emprendida en 2002 se permitió, en los contratos de seguros, percibir hasta un 50% del valor del fondo acumulado en forma de capital, manteniéndose el precepto de que la otra mitad lo sea mediante el pago de una renta vitalicia.

FINANCIACIÓN

Cada empresa debe establecer un plan de financiación para su sistema de previsión complementario, observando las normas sobre aportaciones mínimas, plan que debe ser depositado ante la Inspección General de la Seguridad Social. En los planes de pensiones contributivos, las aportaciones de los empleados deben ingresarse forzosamente a un contrato de seguro en grupo o a un fondo de pensiones. Igualmente, si el plan prevé la cobertura de los riesgos de invalidez o muerte, éstos deben de estar asegurados.

Mientras que los fondos constituidos internamente mediante reservas contables son financiados exclusivamente por la propia empresa, en los contratos de seguros y en los fondos de pensiones externos, ya sea un plan de aportación definida o uno de prestación definida, puede estipularse la aportación de los empleados en forma voluntaria, situándose ésta entre un 3%-5% del salario. Cualquier incremento en las aportaciones de los empleados requieren su consentimiento y en caso de no aceptarlo, se mantiene la antigua tasa de contribución.

Por otra parte, las aportaciones de las empresas son obligatorias en toda clase de planes.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Dependiendo del vehículo utilizado en la materialización financiera de los compromisos de pensiones existen importantes diferencias en el régimen de inversiones respectivo. Así por ejemplo, la legislación no prevé restricciones cuando de

fondos internos se trata, mientras que los fondos de pensiones diferentes a las ASSEP y SEPCAV - ya sean autoadministrados o contratados con un gestor de inversiones autorizado- deben observar las siguientes limitaciones:

- ❖ Como máximo un 15% de los activos puede invertirse en un solo fondo de inversión.
- ❖ Hasta un 5% en títulos-valores emitidos en países no miembros de la OCDE.
- ❖ Hasta un 10% en propiedad inmobiliaria, aunque solamente el 80% de su valor puede ser utilizado para la cobertura o matching de los pasivos respectivos.
- ❖ Un máximo del 20% puede estar invertido en cuentas o depósitos de ahorro.
- ❖ Hasta un 10% del valor del fondo puede invertirse en valores emitidos por una sola entidad ubicada en los países de la OCDE y un 1% bajo el mismo concepto en los países no miembros de la mencionada organización.

Respecto a las *SEPCAV* y *ASSEP*, no existen límites cuantitativos de inversión, aunque sí categorías similares a las anteriores, al haberse proclamado como principio rector el de *prudent man*, de tal manera que la legislación solamente requiere su aplicación consecuente para lograr una adecuada diversificación del riesgo.

Resulta interesante reseñar que la legislación contempla la existencia tanto de *Gestionnaire d'Actif - Gestores de activos financieros-* como de *Gestionnaire de Passif -Gestores de pasivos financieros-*.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

La legislación tributaria aplica, a diferencia de otros países comunitarios, el principio TEE respecto a los sistemas de pensiones privados, aunque con algunas matizaciones.

Las aportaciones de las empresas a los planes de pensiones son consideradas gastos de explotación deducibles e imputables al empleado, pero están sujetas a dos límites cuantitativos. En primer lugar, la deducción máxima es el 20% de la remuneración anual del afiliado al plan y, en segundo término, en el caso de los asalariados adheridos a un plan de prestación definida antes de la entrada en vigor de la ley del 8 de junio de 1999, la aportación está limitada a la suma necesaria para que la pensión complementaria más la reconocida por la Seguridad Social no exceda el 72% de la última remuneración anual. Asimismo, las primas satisfechas por las empresas para el seguro de insolvencia son fiscalmente deducibles.

También las aportaciones de los empleados a los planes de empresa son deducibles con un tope anual estipulado en función del estado civil y número de hijos y el rendimiento obtenido por los fondos *SEPCAV* y *ASSEP* se encuentran exentos de impuesto.

Por otro lado, las aportaciones individuales a un plan de previsión asegurado son deducibles hasta una suma anual escalonada en función de la edad del asegurado - € 1.500 para los menores de 40 años, mientras que los mayores de 55 años pueden deducir anualmente de su impuesto € 3.200 - si se reúnen los requisitos de una duración mínima del contrato de 10 años, la prestación no es satisfecha ni antes de los 60, ni después de los 75 años de edad y no se percibe más de un 50% del valor del fondo en forma de capital y el resto como renta vitalicia -.

La prestaciones reconocidas en las diferentes clases de planes están exentas de impuestos si su devengo ha sido posterior al 1º de enero de 2000, porque anteriormente estaban gravadas. Bajo el punto de vista tributario no existe diferencia alguna si se trata de una póliza de seguros o de un plan de pensiones administrado por una entidad bancaria.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Mientras que la administración de los fondos internos o reservas contables corresponde a la propia empresa promotora del plan, las pólizas de seguros y los fondos de pensiones son administrados por instituciones independientes y debidamente autorizadas.

Los fondos de pensiones pueden ser materializados, aunque no forzosamente, mediante las ya mencionadas *ASSEP* o *SEPCAV* de reciente creación. Una *ASSEP - Association d'épargne-pension* - se constituye como una asociación sin ánimo de lucro, siendo los partícipes sus acreedores, pudiendo instrumentar planes de aportación y de prestación definida. Sus prestaciones pueden adquirir la forma de rentas vitalicias o de capitales.

Por su parte, una *SEPCAV -Société d'épargne-pension à capital variable-* se asemeja a una *SICAV*, institución en la cual los partícipes o miembros del plan de pensiones son sus accionistas. Tales instituciones solo pueden albergar planes de aportación definida al asumir sus accionistas el riesgo de inversión. Al producirse la jubilación las respectivas acciones, cuotas o participaciones son recompradas por la institución.

Para obtener la preceptiva autorización de funcionamiento por parte de la *Commission de Surveillance du Secteur Financier -Comisión de Supervisión del Sector Financiero-*, las dos mencionadas instituciones deben obtener previamente un certificado de la Inspección de la Seguridad Social en el que conste que el fondo de pensiones cumple los requisitos establecidos en la legislación. Tanto una *SEPCAV* como una *ASSEP* deben contar con una junta de gobierno, pudiendo establecer los estatutos del fondo el número de miembros elegidos por los partícipes del plan.

Un fondo de pensiones puede ser constituido también bajo la forma jurídica de una *Association sans but lucratif - ASBL - Asociación sin ánimo de lucro*, institución que debe ser administrada en Luxemburgo y suele ser utilizada generalmente por las grandes empresas cuando quieren disponer de un fondo de pensiones propio. En este caso, sin embargo, la empresa promotora debe garantizar en todo momento la solvencia y liquidez del fondo.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

El sistema luxemburgués de supervisión y control descansa fundamentalmente en tres instituciones públicas diferentes con competencias casi idénticas. Mientras como ya se indicó, la *Commission de Surveillance du Secteur Financier - Comisión de Supervisión del Sistema Financiero* - es la autoridad encargada de vigilar los fondos de pensiones y órgano competente para el registro público de las entidades que prestan servicios financieros y técnicos a los fondos de pensiones y la *Commissariat aux Assurances - Comisaría de Seguros* - desempeña funciones muy similares sobre las aseguradoras y los fondos en ellas asegurados, *l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Inspección General de la Seguridad Social* - ejerce también algunas funciones de vigilancia y control al ser el órgano encargado del registro de los reglamentos de los fondos de pensiones y de sus respectivos planes financieros, así como la instancia competente para verificar la conformidad jurídica y actuarial de tales documentos.

La Comisión de Supervisión del Sector Financiero proviene de la fusión del antiguo *l'Institut Monétaire Luxembourgeois - Instituto Monetario de Luxemburgo*- y del *Commissariat aux Bourses - Comisaría de Bolsa* -. Por su parte, el *Commissariat aux Assurances* es un establecimiento público con personalidad jurídica propia y dependiente del Ministerio del Tesoro y Presupuesto.

Todas las instituciones de vigilancia y control cuentan con los poderes necesarios y comunes a otras instituciones homólogas para poder ejercer las funciones que les han sido asignadas.

La elección por parte de una *SEPCAV* o *ASSEP* de la institución financiera depositaria de su capital, del gestor de inversiones y de la administradora de las aportaciones y prestaciones requiere la aprobación previa de la *Comisión de Supervisión del Sector Financiero*.

Todos los fondos de pensiones deben presentar anualmente sus estados financieros debidamente auditados al respectivo organismo de control. En caso de liquidación de un fondo de pensiones, los partícipes tienen prioridad frente a cualquier otro acreedor.

Los administradores deben reunir unos requisitos mínimos de profesionalidad, competencia e integridad y el respectivo fondo de pensiones debe contar con un actuario, quien debe certificar la suficiencia de las reservas constituidas, determinadas análogamente a las de las aseguradoras de vida.

Los fondos de pensiones no están sujetos a márgenes de solvencia, pero los empleadores que materialicen el plan de pensiones mediante fondos internos deben contratar con una aseguradora un seguro para cubrir la contingencia de insolvencia, debiendo cubrir la póliza todos los derechos a pensión. La elección de la aseguradora está sujeta a la autorización gubernamental y mediante un acuerdo suscrito entre Alemania y Luxemburgo, actualmente es la *-PSVaG- Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit-* la compañía escogida para tal fin.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Lamentablemente son muy exiguas - prácticamente inexistentes - las estadísticas disponibles sobre los sistemas complementarios. Se ha estimado que en 1995 el 17,2% de la población trabajadora se encontraba cubierto mediante un plan del sistema empleo.

Los activos de los fondos de pensiones ascendían, en 2000, a unos € 50 millones, cifra muy modesta en comparación con la importancia del mercado financiero luxemburgués. El 31 de agosto de 2003 habían sido autorizadas siete *ASSEP* y dos *SEPCAV*.

El siguiente gráfico refleja la estructura del ahorro institucional, estando los fondos de pensiones incluidos en el porcentaje correspondiente a las compañías de seguros, del cual puede inferirse su escasa relevancia en el año 2000. No obstante, las estadísticas de 2002 reflejan un importante aumento de las reservas técnicas de los seguros de vida - con un total de € 23,5 millardos al final del año - ocasionado en gran parte por los contratos de seguros *unit-linked*, muchos de los cuales instrumentan fondos de pensiones.

Estructura del Ahorro Institucional 1999

Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001.

1.3.1.14. POLONIA

Al igual que otros países pertenecientes al antiguo régimen comunista en Europa Oriental, el actual sistema de pensiones es muy similar al de muchas economías de mercado occidentales, con la particularidad de que ha sido aprovechado el período de transformación o transición para adoptar sistemas más acordes con el fenómeno del envejecimiento demográfico, pasando de un sistema de previsión basado en un solo pilar a uno de tres pilares configurado con una estructura más armónica y equilibrada entre lo público y lo privado.

Conscientes y convencidos de que el sistema de reparto público, con una tasa de cotización igual al 45% de los salarios, era extremadamente costoso e inviable en el futuro al requerir, en función de diferentes hipótesis de cálculo, tasas de cotización entre el 54-93% del salario bruto en el año 2050 y un déficit equivalente al 7% del PIB, en el año de 1999 se realizó una profunda reforma bajo el lema de *Security through Diversity - Seguridad mediante Diversidad* - y mediante la cual se implantó un 2º pilar obligatorio de cuentas individuales administrado por el sector privado y se fomentó el desarrollo del 3er pilar. Ante las poco halagüeñas perspectivas de futuro del sistema público y conocedores de los riesgos políticos inherentes a él, los trabajadores se mostraron muy receptivos a la idea de dispersar los riesgos de la vejez entre instituciones públicas y privadas[67].

Esquemáticamente, el Sistema Nacional de Pensiones tiene los elementos y características generales que se pueden observar en el siguiente cuadro. Sus peculiaridades serán explicadas en los apartados pertinentes.

Fuente: Chlon-Dominczak, A. (2002) *The Polish Pension Reform of 1999*, Ljubljana

[67] Ver: Lindeman, D., Rutkowski, M and Sluchynskyy, O. (2001) *The Evolution of Pension Systems in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas and Emerging Practices*, INRP Private Pensions Conference, www.inrp.org y Chlon-Dominczak, A. and Góra, M. (2002) *New pension system in Poland* ; From DB to DC.

1.3.1.14.1 Sistema Público de Pensiones

Aunque la reforma llevada a cabo se orienta, a grandes rasgos, en el sistema chileno y de otros países latinoamericanos, el régimen establecido posee también algunas innovaciones como es la división de la cotización al sistema público en dos componentes, cada uno con cuentas individuales. La primera basada en la idea de la aportación definida nocional o capitalización nocional con una tasa de acumulación igual a la tasa de inflación más el 75% de la rata de crecimiento salarial anual y la segunda con base en una verdadera capitalización financiera, convirtiéndose obligatoriamente las dos, a la jubilación, en una renta o pensión vitalicia[68].

Como el 2º pilar obligatorio es administrado por instituciones privadas, siguiendo la metodología utilizada en otros países con un régimen de previsión similar, en el apartado dedicado al sistema privado explicaremos sus características y prestaciones.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1927 para cubrir a los asalariados y en 1933 a los jornaleros. La actual legislación fue promulgada en octubre y diciembre de 1998 con posteriores enmiendas.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un régimen dual o mixto, denominado también de pensiones universales y con un período de transición, conformado por dos pilares obligatorios, basado el primero en cuentas individuales de aportación definida nocional mediante el sistema de reparto y de un 2º pilar obligatorio bajo el sistema de capitalización materializado en cuentas individuales. El primer pilar es un sistema de reparto de carácter distributivo como suele ser en la mayoría de los países.

COBERTURA

Cobija fundamentalmente a todos los trabajadores, incluyendo a los autónomos, aunque existen regímenes especiales para los agricultores, para el personal de las fuerzas militares y de la policía, para los jueces y fiscales, quienes quedaron excluidos del nuevo sistema.

La pertenencia obligatoria, en función del año de nacimiento, a los diferentes pilares puede verse más claramente a la luz del siguiente diagrama:

[68] Ver: Gora. M.(2003); *Reintroducing Intergenerational Equilibrium: Key Concepts behind the New Polish Pension System*, Conference on NDC Pensions, Sandham, Schweden, William Davidson Institute Working Paper Number 574 y Luszczewski, I.(2000); *Country Report - Poland*, ERPF Meeting, Madrid 2000, www.inverco.es

Afiliación y Cobertura del Sistema de Pensiones		
Nuevo Régimen Nacidos después del 31.12.1948		**Régimen Antiguo** Nacidos antes del 01.01.1949
Nacidos después del 31.12.1968	Nacidos antes del 01.01.1969	
Afiliación obligatoria 1er y 2º Pilar Cotizaciones para la jubilación se distribuyen obligatoriamente entre las dos cuentas individuales ADN y ADF	Afiliación obligatoria 1er Pilar Voluntaria 2º Pilar Cotizaciones para la jubilación, se distribuyen voluntariamente entre las dos cuentas individuales ADN y ADF ó se destinan sólo a la de NDC	Permanencia obligatoria en el sistema antiguo sin posibilidad de participar en el nuevo Sin cuentas individuales

ADN = Aportación Definida Nocional; ADF = Aportación Definida Financiera

Fuente: Gora. M.(2003); *Reintroducing Intergenerational Equilibrium: Key Concepts behind the New Polish Pension System*, con adaptaciones del autor.

La legislación prevé que las personas nacidas antes del 1º de enero de 1949 permanezcan en el sistema antiguo de reparto financiado mediante impuestos, disfrutando de las prestaciones de la antigua legislación pero careciendo de cuentas individuales y no teniendo posibilidad de adherirse al nuevo régimen. Los nacidos entre el 1º de enero de 1949 y el de 1969 deben afiliarse forzosamente al 1er pilar con cuentas individuales, habiendo tenido también la opción hasta el 31 de diciembre de 1999 de hacerlo voluntariamente al 2º pilar mediante la celebración de un contrato con un fondo de pensiones abierto. En cambio, los nacidos después del 1º de enero de 1969 están obligatoriamente afiliados a los dos pilares del nuevo sistema, pudiendo elegir libremente el fondo al que quieran pertenecer.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para obtener el derecho a la pensión de jubilación, los nacidos antes de 01.01.1949 deben haber cotizado 25 y 20 años y haber alcanzado los 65 ó 60 años, respectivamente, ya se trate de hombres o de mujeres, aunque es posible percibir una pensión con menos años cotizados -20 y 15 respectivamente- pero sin derecho a la pensión mínima.

Para los nacidos con posterioridad al 31.12.1948, la ley no prevé periodos mínimos de cotización, exceptuando cuando se garantiza la pensión mínima, caso en el cual los hombres deben haber cotizado 25 años y 20 las mujeres.

Las mujeres nacidas antes del 1.01.1949 pueden percibir una pensión anticipada con 55 años de edad y 30 años cotizados o reconocidos, así como los incapacitados total y permanentemente, los trabajadores en ocupaciones insalubres, los

mineros, acróbatas, maestros, etc. Para los nacidos en fecha posterior a la indicada, la legislación no prevé la jubilación anticipada.

Es posible también el diferimiento de la pensión de jubilación, estando establecido en el régimen anterior un crédito del 1,3% del salario por cada año trabajado, mientras que en el nuevo se contemplan ajustes determinados actuarialmente.

Las prestaciones a favor de los sobrevivientes, llamadas *pensiones familiares* se conceden tanto al cónyuge supérstite, casado o divorciado, como a los hijos menores de 16 años y, en caso de convivir con el fallecido, a los padres del mismo.

Para acceder a la pensión de viudedad el respectivo cónyuge sobreviviente debe haber cumplido 50 o más años de edad, estar incapacitado laboralmente, tener a su cargo hijos menores de 16 años o de 18 si son estudiantes o encargarse del cuidado de un menor discapacitado. El el caso de no cumplir alguno de estos cuatro requisitos y siempre y cuando no tenga ingresos propios, el beneficiario puede percibir una pensión temporal hasta un periodo de dos años.

Tanto la incapacidad laboral total como la parcial dan derecho a las correspondientes pensiones, para lo cual se requieren cinco años de haber estado empleado -de 1-4 años para los menores de 30 años - durante los últimos diez años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Algo compleja es la antigua fórmula utilizada en la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación. La expresión algebraica es igual al 24% del salario promedio nacional durante el último trimestre + 1,3% del llamado c*oeficiente salarial de referencia* por cada año cotizado + 0,7% del *coeficiente salarial de referencia* por cada año no cotizado pero reconocido. El mencionado coeficiente representa la relación porcentual entre el salario medio personal y el nacional. El salario medio o base reguladora personal equivale a la media de 10 años consecutivos seleccionados dentro de los 20 años previos o a los 20 mejores años de salario durante todo el periodo de cotización con un tope del 250% del salario nacional promedio.

Bajo el nuevo régimen, la pensión de jubilación del 1er pilar materializada a través de cuentas individuales de aportación definida nocional se determina dividiendo el fondo acumulado, resultante de la capitalización nocional de la cotizaciones, por la esperanza de vida media a la edad de jubilación. Como ya indicamos, la tasa de capitalización es igual a la tasa de inflación más el 75% de la tasa de incremento salarial en cada periodo.

Bajo la designación de *capital inicial* se introdujo un nuevo concepto en la reforma del sistema de pensiones para los afiliados que no disponen de cuenta individual y no habían cumplido los 50 años de edad el 1º de enero de 1999. Su cuantía se obtiene multiplicando la pensión hipotética a la que tendrían derecho

por el número promedio estimado de pensiones mensuales de una persona a los 62 años, resultado que se toma en cuenta en la determinación de la pensión.

Es compatible la percepción de una pensión de jubilación con el ejercicio de una actividad remunerada.

A partir de 1999, las pensiones se reajustan anualmente con la tasa media ponderada equivalente al 80% de la tasa de inflación y el 20% de la de incremento salarial.

Reunidos los requisitos mencionados en párrafos anteriores, el Estado garantiza una pensión mínima, pero no existe regulación sobre la pensión máxima.

En el régimen de jubilación anterior, la cuantía de la pensión familiar varía en función del número de sobrevivientes, siendo igual al 85% de la pensión de jubilación percibida o con derecho a ella o de invalidez, según el caso, cuando es una persona, mientras que si son dos se eleva a un 90% y a un 95% sin son tres o más. Está previsto un suplemento en cifras absolutas en caso de doble orfandad. Respecto al nuevo sistema del 1er pilar, las pensiones a favor de los sobrevivientes depende del tipo o clase de renta vitalicia que haya contratado el afiliado.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización al Seguro Social de Pensiones, incluyendo el 2º pilar obligatorio, es del 19,52% de los salarios brutos, con una base máxima de cotización fijada en 30 veces el salario promedio nacional. Tanto la empresa como los empleados aportan la mitad cada uno, o sea, el 9,76%. Mientras que 12,22% de los salarios brutos se asigna a las cuentas individuales del 1er pilar, 7,3% de los mismos se abona en las cuentas individuales del segundo.

La tasa para la cobertura del riesgo de invalidez y muerte es de un 13% de los salarios brutos y su financiación también es bipartita y por partes iguales. Aunque en la ley de reforma se previó detraer un punto porcentual de la tasa de cotización con el objeto de alimentar al llamado *Fondo de Reserva Demográfica*, en el año 2000 sólo se destinó el 0,1% para tal fin.

El Instituto de Seguros Sociales, cuya sigla es *ZUS*, es la institución encargada de administrar el llamado *Fondo de Pensiones del Seguro Social - Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu ubezpieczen Spolecznych* y de recaudar y distribuir las aportaciones, tanto del 1er como del 2º pilar, para lo cual cuenta con 51 oficinas y sucursales[69].

[69]Ver: Chlon-Dominczak (2002); A.; *The Polish Pension Reform of 1999*, Ljubljana, y Luszczewski, I.(2000); *Country Report - Poland,* ERPF Meeting, Madrid , www.inverco.es

1.3.1.14.2. Sistema Privado de Pensiones

Como ya se explicó en el apartado relacionado con el Sistema Público de Pensiones, el 2º pilar, administrado privadamente, es de carácter obligatorio para todos los nacidos después del 1º de enero de 1969 y voluntario para aquellos nacidos entre el 1º de enero de 1949 y el último día del año 1969.

Por tal motivo, el régimen prestaciones y los requisitos exigidos suelen coincidir en gran parte, de tal manera que para evitar repeticiones en el texto solamente nos referiremos a aquellos aspectos que difieren entre sí.

En lo que atañe al 3er pilar, la participación o adhesión es totalmente voluntaria y la administración e inversión de los respectivos fondos de pensiones suele estar en manos de aseguradoras de vida y sociedades de inversión mobiliaria.

RÉGIMEN LEGAL

Las denominadas leyes sobre la *Organización y Operación de los Fondos de Pensiones - Act on organisation and operation of pension funds-* y sobre *Programas de Pensiones para Empleados - Act on employee pension programs*, promulgadas ambas en agosto de 1997 constituyen el marco legal del 2º y 3er pilar, respectivamente. La primera ley regula todo lo relativo a los fondos de pensiones abiertos, o sea, su autorización, establecimiento, actividades de la sociedad gestora, condiciones de administración del fondo, requisitos de adhesión, actividades comerciales, etc., mientras que la segunda se refiere a los sistemas del 3er pilar.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Al tratarse de un 2º pilar de afiliación y contribución obligatorias, exceptuando a los nacidos entre 1949 y 1969 para quienes es voluntaria, prácticamente no existe la figura del promotor de una plan de pensiones, sino la de un fondo. Los altos costes inherentes a todo el Sistema de Seguro Social y la corta experiencia del sistema nos indican que no existen muchos planes de pensiones empresariales - alrededor de 200 en febrero de 2003.

La ley prevé cuatro figuras jurídicas diferentes para los fondos de pensiones abiertos, a saber, los corporativos o de empresa, los constituidos mediante fondos mutuos de inversión y los contratos de seguro en grupo celebrados con aseguradoras o mutualidades. Mientras que los dos primeros son más de índole financiera, los otros dos revisten las características de la técnica aseguradora.

Las empresas y los empleados tienen completa libertad de elección, pero solamente pueden formalizar el plan de pensiones en un solo vehículo de previsión.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los fondos de pensiones abiertos tienen que ser de aportación definida y, como ya se dijo, es obligatoria la contratación de una renta vitalicia con el capital acumulado en el momento de llegar a la jubilación.

La jubilación se produce simultáneamente con la del primer pilar de aportación definida nocional; aunque la legislación no contempla una edad específica de jubilación, a ella no se puede acceder antes de los 60 años en el caso de las mujeres y de los 65 en el de los hombres, edades a partir de las cuales los miembros del plan pueden decidir libremente a que edad desean jubilarse.

La decisión que tomen los nacidos entre 1949-69 de dividir en dos las cotizaciones para contribuir al plan de contribución definida financiera del 2º pilar es irreversible. Independiente de la decisión inicialmente tomada, el antiguo régimen público de pensiones ya no les es aplicable.

Respecto al 3er pilar, el vehículo más utilizado para la previsión individual es una combinación de seguro de vida y fondo de inversión mobiliaria.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

La elección de un fondo de pensiones abierto es libre para los empleados y la pertenencia a él no depende de la empresa, siendo transferibles en todo momento los derechos adquiridos o consolidados.

Los fondos de pensiones abiertos tienen que aceptar la solicitud de adhesión proveniente de cualquier persona que por primera vez se adhiera al sistema o que haya decidido cambiar de fondo. El acceso a un fondo abierto de pensiones se puede obtener directamente en el fondo o a través de los bancos nacionales autorizados, las entidades aseguradoras, los agentes de seguros, las agencias de correduría, las cooperativas de ahorro y crédito o del establecimiento público *Poczta Polska,* siempre y cuando tengan su sede social en Polonia y estén autorizados legalmente para ello.

La *Comisión de Supervisión de los Fondos de Pensiones y Seguros - Insurance and Pension Fund Supervision Commission - KNUiFE-* es el órgano encargado, con amplias facultades sancionadoras, de gestionar los registros de las instituciones y personas involucradas en la comercialización de los fondos de pensiones abiertos.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de la pensión depende, como en todos los planes de aportación definida, del capital acumulado en la cuenta individual en el momento en que se produzca la jubilación. Como en la mayoría de los países latinoamericanos, introductores del sistema, la ley obliga a que el fondo de pensiones abone en las cuentas individuales una rentabilidad mínima garantizada. Esta tasa mínima es móvil y depende de la tasa ponderada obtenida por todos los fondos de pensiones abiertos, no pudiendo ser inferior al porcentaje que resulte menor entre el 50% de dicha tasa ponderada ó la misma menos cuatro puntos porcentuales. Su determinación se efectúa tomando en cuenta los 24 meses previos a su aplicación.

Exceptuando el caso de una invalidez, no está permitido el retiro o rescate del fondo acumulado antes de la jubilación, a la cual el capital tiene que utilizarse forzosamente, como ya se explicó, en la adquisición de una renta vitalicia de las siguientes características:

- ❖ Renta vitalicia para el jubilado solamente.
- ❖ Renta vitalicia con un periodo cierto garantizado mínimo de 10 años a favor de los sobrevivientes.
- ❖ Renta vitalicia reversible en un 75% y pagadera a favor del cónyuge hasta su fallecimiento.

Estas rentas vitalicias tienen que ser indezadas, como mínimo, en función de la tasa de inflación, pero no existe disposición alguna que obligue a mantener el poder adquisitivo de la misma.

En caso de fallecimiento antes de la jubilación y siempre y cuando exista un régimen matrimonial de comunidad de bienes o gananciales, el cónyuge supérstite percibe la mitad del fondo acumulado mediante el abono respectivo a su cuenta individual en un fondo de pensiones abierto; caso de no disponer de ella, el fondo abierto le abrirá *ex officio* una cuenta para tal fin.

El afiliado tiene plena libertad para designar durante la contratación del fondo de pensiones abierto, a aquellos beneficiarios que deben recibir a su fallecimiento la otra mitad del fondo acumulado. Caso de no hacerlo, la suma respectiva es distribuida por partes iguales entre sus allegados más cercanos, tales como el cónyuge, hijos, padres o nietos. El respectivo pago puede realizarse en forma de capital o mediante desembolsos periódicos durante un lapso de tiempo no superior a dos años.

Si el fallecimiento acaece una vez jubilado, las prestaciones a favor de los sobrevivientes dependen de los términos y especificaciones estipulados en el contrato de renta vitalicia.

Los partícipes de los planes del 2º pilar tienen también el derecho a percibir prestaciones en caso de invalidez si éstas le son concedidas en el 1er pilar.

FINANCIACIÓN

Como ya indicamos, el recaudo de las aportaciones se encuentra centralizado en el *Instituto de Seguros Sociales - ZUS -*, organismo que transfiere las cotizaciones realizadas en forma bipartita por las empresas y los trabajadores al régimen de jubilación, o sea, el 7,3% de los salarios brutos de cotización a las sociedades administradoras de fondos de pensiones abiertos. Los autónomos deben aportar la totalidad de las cotizaciones. La base máxima de cotización es el 250% del salario promedio.

Las cuentas individuales del 2º pilar denominadas de aportación definida financiera están sujetas a un sistema de capitalización individual.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

El régimen legal sobre las inversiones de los fondos de pensiones abiertos establece limitaciones en función de las diferentes categorías e instrumentos de inversión y expresadas en porcentajes del total de activos administrado:

- Hasta un 20% en depósitos y títulos-valores bancarios;
- Hasta un 40% en valores cotizados en bolsa, de los cuales un 10% máximo y conjuntamente en marcados secundarios y terciarios;
- Máximo un 10% en valores no cotizados públicamente;
- Hasta un 15% en participaciones de fondos de inversión abiertos y hasta un 10% en fondos de inversión cerrados o mixtos o de inversión nacional;
- No más del 10% en bonos municipales o emitidos por otras instituciones con cotización oficial ni más del 5% cuando no cotizan, y
- La inversión en bonos de corporaciones públicas están limitadas hasta el 5% y las inversiones extranjeras hasta el 5%.

A los fondos de pensiones abiertos les está vedado invertir en acciones o valores emitidos por la respectiva administradora o en sociedades por ella participadas.

Según estadísticas del mes de junio de 2002, el 64,4% de los activos se encontraba invertido en bonos; el 28,9% en acciones cotizadas en bolsa; el 2,9% y el 2,3% en depósitos bancarios nacionales y extranjeros respectivamente, mientras que las inversiones en el exterior ce cifraban en apenas un 1,2%.

El Consejo de Administración de los fondos de pensiones abiertos es el órgano responsable de fijar y ejecutar la política de inversiones.

La condición de fondo abierto de pensiones y su grado de seguridad están en función de los resultados obtenidos en sus inversiones en comparación con la media ponderada del mercado durante los dos últimos años, criterio utilizado, asimismo, para determinar la rentabilidad mínima garantizada que están obligados a ofrecer a sus miembros.

La ley estipula que cuando un fondo no obtenga esta rentabilidad mínima, la institución está obligada a cubrir el déficit con la reserva *ad hoc* en un lapso de tiempo no superior a tres días. Para tal fin, todo fondo de pensiones abierto está obligado reglamentariamente a constituir y mantener una reserva de € 125.000, pero si ésta resultase insuficiente, la administradora, conocida generalmente como Sociedad de Fondos Universales, está obligada a cubrir en el término 14 días la insuficiencia de

rentabilidad con sus recursos propios, cuya cuantía no puede ser inferior a € 4 millones, la mitad de los cuales debe estar depositada en una cuenta bancaria.

Dado el caso de que por tal motivo se presente una reducción del capital social, la administradora está obligada a comunicárselo al órgano de control, quien puede retirar la respectiva licencia de funcionamiento si el capital no es reconstituido en un plazo de 12 meses.

Si los recursos propios no son suficientes para compensar el déficit de rentabilidad, el Fondo de Garantía creado para tales contingencias debe hacerlo en el lapso de 21 días.

El Fondo de Garantía es financiado obligatoriamente por todas las sociedades de pensiones universales y sus recursos financieros no deben exceder el 0,1% del total de activos administrados por dichas sociedades. En caso de tener que actuar el Fondo de Garantía para sufragar el déficit de un fondo de pensiones abierto, la Comisión de Supervisión de los Fondos de Pensiones y Seguros debe entablar ipso jure el procedimiento de cierre o finalización de tal fondo. En última instancia, si todos los mecanismos descritos no dan resultados, es el Departamento del Tesoro Público quien asume el déficit.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen tributario aplicado corresponde al sistema EET, siendo, por lo tanto, deducibles del respectivo impuesto tanto las aportaciones de las empresas como las de los empleados a los fondos de pensiones abiertos.

Dentro de este mismo enfoque, los rendimientos obtenidos por los fondos están exentos de tributación, mientras que las prestaciones por ellos reconocidas son gravables en el impuesto a la renta de las personas físicas.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La estructura legal de los fondos de pensiones abiertos está basada en la de los de inversión. De acuerdo con ella, el fondo de pensiones es una institución con personería jurídica propia administrada por una sociedad anónima con objeto social único y exclusivo y denominadas en la terminología legal como *sociedades de fondos de pensiones universales.*

La ley de agosto de 1997 regula todos los aspectos referentes al establecimiento y funcionamiento de estas instituciones, recalcando que su actividad está limitada a la administración de los activos del fondo de pensión y a su representación.

Es la *Comisión de Supervisión de Fondos de Pensiones y Seguros - KNUiFE-* el órgano público encargado de conceder la licencia administrativa de funcionamiento.

Hasta el año de 2004 existe la limitación legal de que cada sociedad de este tipo pueda administrar un sólo fondo de pensiones abierto, año a partir del cual podrán constituir y administrar dos fondos, uno de los cuales podrá tener una cartera de inversiones con una mayor proporción de acciones, mientras que el otro tendrá una política de inversiones más conservadora.

Como ya mencionamos, el capital mínimo exigido es de € 4 millones, el cual no puede provenir de créditos o préstamos y debe estar desembolsado, en todo momento, por lo menos en un 50%. Las transacciones de acciones de la sociedades administradoras requieren la autorización previa de la *KNUiFE*, excepto cuando se realizan entre los accionistas, en cuyo caso es suficiente una notificación con 14 días de antelación, siempre y cuando los derechos a voto provenientes de la transacción no excedan el 20, 25, 33, 66, 75 ó 80% del capital, circunstancia bajo la cual también es preceptiva la autorización gubernamental.

Los órganos legales de las sociedades son la asamblea o junta de accionistas, la junta directiva y la comisión de supervisión. Los fondos de pensiones abiertos deben estar inscritos en el registro pertinente de la *KNUiFE* y cada fondo debe mantener en custodia los activos de inversión con un depositario debidamente autorizado, el cual debe ser una institución bancaria con recursos propios no inferiores a € 100 millones y observar estrictamente las incompatibilidades legales, entre las cuales se encuentra la prohibición de emplear o tener en sus órganos de gobierno o supervisión a personas vinculadas a la sociedad administradora.

La ley impone estrictas normas de calificación profesional y honorabilidad personal a los miembros de la juntas de gobierno y comités de vigilancia de las administradoras de fondos de pensiones abiertos. Así, por ejemplo, por lo menos dos tercios de los administradores deben tener una experiencia laboral no inferior a siete años y por lo menos una tercera parte de ellos debe haber absuelto estudios universitarios en economía o derecho.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

A partir de abril del 2002 y bajo la nueva denominación de *Komisja Nadzoru Ubezpieczen i Funduszy Emerytalnych - KNUiFE - Comisión de Supervisón de Fondos de Pensiones y Seguros* -, el antiguo órgano de supervisión y control de seguros - *UNFE* - asumió las mismas funciones respecto a los fondos de pensiones mediante su fusión con la *Comisión de Supervisión de los Fondos de Pensiones* antes existente.

También el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales interviene en lo relacionado con la regulación del 2º pilar obligatorio.

La *KNUiFE* goza de amplias facultades y poderes para poder cumplir su misión y la sociedades administradoras de fondos deben remitirle periódicamente la documentación usual, incluyendo al cierre del ejercicio anual el balance de situación y sus respectivos estados financieros, informaciones que son pueden complementadas con las visitas de inspección. Por su parte, las administradoras están obligadas a publicar anualmente en un diario de amplia circulación los estatutos del fondo de pensiones, la rentabilidad y resultados obtenidos, así como las cuentas anuales.

Los bancos depositarios tienen la obligación de notificar a la *KNUiFE* cualquier negligencia o anomalía por parte de la respectiva administradora de pensiones que según su opinión contravengan las normas legales o los estatutos del fondo de pensiones.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

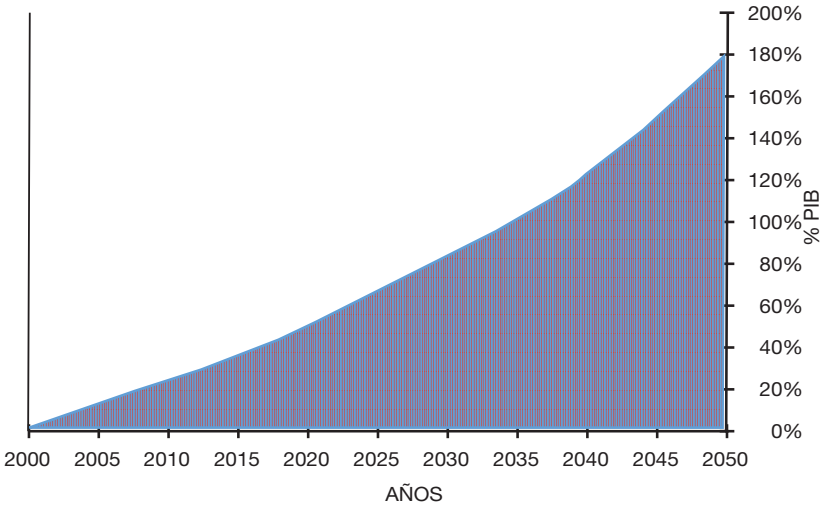
Según los observadores y analistas, la reforma del sistema de pensiones acusa un balance positivo, especialmente por la buena acogida que le dispensaron los afiliados voluntarios del 2º pilar, o sea, los nacidos entre 1949-69 de acogerse al sistema privado de pensiones mediante la apertura de una segunda cuenta individual en el régimen de aportación definida financiera y dividiendo en dos sus aportaciones y las de la empresa, éxito que debe achacársele a la forma pragmática como fue diseñada y ejecutada, pero también al alto grado de desconfianza entre la población frente al sistema público de pensiones.

El total de cuentas individuales abiertas en los fondos de pensiones llegaba a 11,2 millones en enero de 2002, de las cuales unos dos millones eran inactivas a causa del desempleo. Se estima que el 63% de las personas comprendidas entre los 31-50 años de edad se adhirieron a los fondos de pensiones.

16 fondos de pensiones se encuentran operando en el país y sus activos totales sumaban, en enero de 2003, casi US$ 8 millardos, cuantía que representaba el 29,4% de la capitalización bursátil en la Bolsa de Varsovia y el 4,15% del PIB en 2002.

Según las proyecciones efectuadas hasta el año 2050, se espera que los activos lleguen en tal ejercicio a aproximadamente un 180% del PIB.

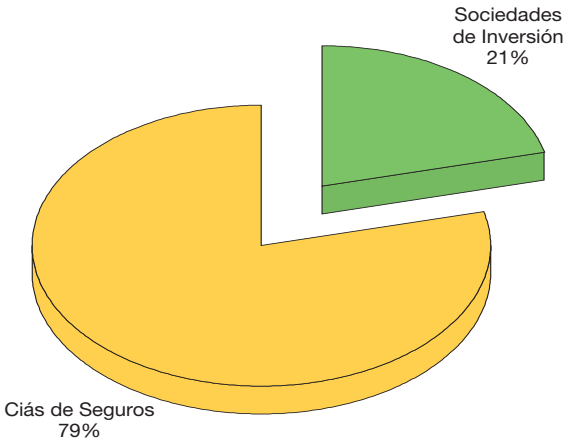
Evolución de los Activos de los Fondos de Pensiones en % del PIB 2000-2050



Fuente: Gdansk Institute for Market Economics, *Social Budget Model.*

Al igual que en los otros países descritos, a continuación presentamos el gráfico de la OCDE sobre el ahorro institucional, aunque las cifras por corresponder a 1999 todavía no reflejan el desarrollo alcanzado por los fondos de pensiones.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

Durante el año de 2003 se discutieron algunas pequeñas reformas al sistema nacional de pensiones, entre la cuales se encontraban el aumento de la tasa de capitalización nocional para el 1er pilar hasta llegar al 100% del aumento salarial promedio y la igualación de las edades de jubilación para ambos sexos.

1.3.1.15. PORTUGAL

Dentro de la UE-15 y en términos absolutos, el mercado privado de pensiones portugués es el de menor volumen, aunque no en cifras relativas porque el total de los activos de los fondos de pensiones en 2001 significaba casi el 14% del PIB, aproximadamente algo menos del doble de la misma relación en España. Esta debilidad del mercado no se debe exclusivamente a la menor extensión geográfica de su territorio o tamaño demográfico, sino a factores relacionados con un 1er pilar predominante y generoso, lo cual ha traído consigo un exiguo desarrollo del 2º pilar, aunque el tercero de ellos registra una creciente importancia.

En los últimos años se han acentuado los debates en la opinión pública sobre la necesidad de reformar el 1er pilar de pensiones para adaptarlo a los retos y problemas inherentes al envejecimiento y con el fin de evitar los déficit por ellos engendrados y estabilizar a largo plazo todo el sistema de pensiones. Muchos expertos[70] abogan por la conveniencia de establecer un 2º pilar de carácter obligatorio con cuentas individuales administradas por el sector privado, estableciéndose la línea divisoria entre los tres pilares en función de un múltiplo del salario mínimo legal.

La penúltima reforma emprendida en agosto de 2000 mediante la promulgación de la Ley 17 del 8 de Agosto, introdujo tres subsistemas de financiación en el régimen público y estableció un mecanismo parcial de capitalización mediante la detracción de dos a cuatro puntos porcentuales de las cotizaciones de los empleados para formar un fondo de reserva aparte capaz de financiar dos años de pensiones.

La primera referencia legal a los fondos de pensiones se encuentra en la Ley Nº 2 de abril de 1971, pero la legislación específica sobre estas instituciones fue promulgada años más tarde, en 1985, marco legal que ante el escaso interés del sector asegurador por la gestión de fondos de pensiones fue modificado en 1991 para diversificar el mercado e introducir la figura de los fondos de pensiones abiertos y cerrados[71].

1.3.1.15.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público posee varios regímenes de pensiones administrados por el *Intituto de Gestâo Financiera da Segurança Social - Instituto de Gestión Financiera de la Seguridad Social*, pero el régimen general es el más importante al cubrir a la práctica totalidad de los asalariados y autónomos[72].

[70] Ver: Pedras, R. (2003); *O governo dos fundos de pensões no contexto da nova Lei de Bases da Segurança Social*, Cadernos de Economia, www.isp.pt.

[71] Ver: Gouveia, M.; *A reforma das pensões da segurança social e o papel dos fundos de pensões e seguros*, www.isp.pt.

[72] Ver: Alfredo M. Pereira. A. M. y G. Rodrigues. P.G. (2001); *Ageing and Public Pension in Portugal: A Snapshot before the Reform*, www.dgep.pt.

RÉGIMEN LEGAL

Al no haber sido reglamentada la ley expedida en 1919, la de 1935 constituye la primera medida legislativa, completándose el marco legal vigente actualmente con las leyes promulgadas en 1980 sobre pensiones no contributivas, en 1985 estipulando la integración de los trabajadores agrícolas en el régimen general y en 1993 introduciendo una reducción del 2,2 al 2,0% en el porcentaje anual de devengo de la pensión pública. Sendas leyes promulgadas en 1999 y 2002 redujeron nuevamente las prestaciones del régimen público.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio bajo el régimen financiero de reparto, pero con un fondo de reserva para compensar las desviaciones demográficas y con prestaciones de tipo contributivo en función de los salarios y periodos cotizados. Prevé la concesión de las llamadas pensiones sociales no contributivas.

COBERTURA

Cobija tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos, existiendo regímenes separados para los mineros, ferroviarios, pescadores y marinos mercantes. Es voluntad del gobierno unificar paulatinamente todos los regímenes en uno solo.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Son requisitos para obtener la pensión de jubilación el tener 15 años cotizados o reconocidos, haber cumplido los 65 de edad y demostrar que se ha cotizado por lo menos durante 120 días cada año. Sin embargo, la pensión plena solamente se percibe con 40 años de cotización.

Con 30 años de cotización y un mínimo de 55 años de edad es posible acceder a la jubilación anticipada de una cuantía reducida, pudiendo los desempleados jubilarse a partir de los 60 años de edad o de los 50-55 si han cotizado 20 años calendarios. En caso de desempeñar ocupaciones peligrosas o insalubres, los afiliados pueden anticipar a los 50 años - mineros - ó 55 años - pescadores, marinos, estibadores - su jubilación.

Es posible diferir la pensión de jubilación a partir de los 65 años, porque no existe la obligación de jubilarse a dicha edad, incrementándose su cuantía por cada año trabajado hasta los 70 de edad.

Cuando el afiliado ha perdido las 2/3 partes de su capacidad laboral y ha cotizado 60 meses adquiere el derecho a percibir una pensión de invalidez.

La pensión a favor de los sobrevivientes se causa a la muerte del afiliado o jubilado.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de las pensiones depende también de los salarios cotizados y cada año cotizado da derecho a una pensión equivalente al 2% del salario promedio anual

calculado con base en los diez mejores años de salario durante los últimos 15 de cotización. La pensión mínima es un 30% y la máxima un 80% del salario promedio.

No obstante, a partir de 2002 y hasta 2017 se introducirá gradualmente un nueva fórmula de cálculo para la pensión consistente en la aplicación del 2% por cada año de cotización para aquellos afiliados con menos de 21 años de cotización, mientras que para aquéllos con periodos mayores de cotización el porcentaje por cada año se incrementará entre el 2,00-2,35% en función de una escala salarial indezada de acuerdo con el salario mínimo legal y que varia entre 1,1 y 8 veces dicho salario.

En caso de pensiones anticipadas, su cuantía se reduce a razón de un 4,5% por cada año de anticipo, mientras que las pensiones diferidas se incrementan a razón de un 10% por cada año en exceso del 65 años de edad y computados hasta el máximo de 70 años de edad.

Las pensiones de jubilación son ajustadas anualmente en función de la variación registrada en el *IPC*.

La pensión de invalidez total y permanente se determina en forma similar a la de jubilación y está sujeta a los mismos mínimos y máximos, siendo reajustadas también cada año de acuerdo con el incremento del IPC.

A un 60% de la pensión de jubilación asciende el importe de la pensión de viudedad, la cual solamente se paga durante cinco años, a menos de que el viudo o viuda tenga más de 35 años de edad, esté incapacitado o tenga a su cargo un hijo. La pensión de orfandad esta fijada en un 20% de la de jubilación para el primer huérfano, en un 30% cuando son dos y en un 40% en caso de tres o más, porcentajes que se duplican cuando de doble orfandad se trata. A falta de los anteriores beneficiarios, la pensión de sobrevivientes se concede a los padres o abuelos del fallecido, pero en todos los casos su cuantía no puede exceder el 100% de la de jubilación.

La percepción de una pensión es compatible con el desempeño de una actividad remunerada, pero es obligatorio cotizar durante ella al Seguro Social.

FINANCIACIÓN

El sistema financiero es el de reparto con fondo de reserva, correspondiéndole a las empresas contribuir con un 23,75% y a los empleados con el 11% de los salarios anuales. Los autónomos aportan el 25,4% o el 32% de sus ingresos, dependiendo si sólo están afiliados al régimen obligatorio o también al complementario voluntario. De estos porcentajes, el 16,01% está destinado al seguro de vejez, el 3,42% a cubrir el riesgo de invalidez y el 3,67% el de muerte.

El Estado subsidia también al sistema, habiendo aportado en el año 2000 el 22,6% del total de gastos.

El ya mencionado fondo de reserva se ha convertido en poco tiempo en el fondo de mayor tamaño en el mercado de pensiones. Mientras que en diciembre de 2001 sus activos llegaban a la suma de € 3,8 millardos, superando al primer fondo de pensiones privado, en el 2002 alcanzaron una cuantía de € 4,2 millardos, esperándose que en 2005 asciendan a € 7,5 millardos. En términos de rentabilidad, su gestión ha sido eficiente. Las proyecciones realizadas indican que a partir de 2016 el seguro social registrará déficit y, por consiguiente, comenzará la descapitalización del fondo hasta el año 2034 en que se habrán agotado todos sus recursos y el déficit de la Seguridad Social llegará al 1,8% del PIB y se mantendrá en ese nivel en los años sucesivos[73].

1.3.1.15.2. Sistema Privado de Pensiones

Los planes de pensiones del 2º pilar no son muy frecuentes, aunque se ha registrado un aumento en el número de personas calificadas cubierto con relación al régimen general de la Seguridad Social, al pasar dicha participación de un 4,4% en 1989 a un 7,0% en 1998, año en el cual los activos de los fondos ya representaban el 12,5% del PIB. Según estimaciones de Watson Wyatt Worldwide de Lisboa, solamente el 1% de las 200,000 empresas registradas tiene un plan de pensiones establecido[74].

Los diferentes sistemas de *Planes de Ahorro - Planos de Poupança-* entre los cuales se encuentran los *Planos de Poupança Reforma -PPR- Planes de Ahorro-pensión-*, los *Planos Poupança-educação -PPE- Planes de Ahorro educacional-*, los *Planos Poupança-reforma/educação -PPR/E- Planes de Ahorro-pensión/Ahorro-educacional-* y los *Planos de Poupança em Acções -PPA- Planes de Ahorro en Acciones-*, pueden ser administrados por los fondos de pensiones abiertos y constituyen instrumentos de gran aceptación en el 3er pilar, representando los activos de los planes de ahorro-pensión, a finales de 1999, el 1,12% del PIB frente a un 0,22% cuatro años antes. Pese a esta mayor importancia relativa, su desarrollo sigue siendo todavía bastante incipiente. Su gran popularidad se debe a que ofrecen varias alternativas de inversión, pese a las limitaciones legales que obligan a los fondos a mantener en su cartera de inversión como mínimo un 50% en bonos públicos emitidos por el gobierno.

Aunque los planes de ahorro educacional y de ahorro en acciones no son instrumentos finalistas para la previsión individual, ellos son importantes porque entre las opciones de reembolso de las sumas ahorradas se encuentran, entre otras, la percepción de un capital o una renta vitalicia mensual o una combinación de las dos en caso de jubilación o a partir de los 60 años.

[73] Ver: White, D. (2002) *Solutions for a greying population*, www.ipeonline.com.
[74] Ver: Nota anterior

RÉGIMEN LEGAL

Varios Decretos-Ley, promulgados a partir de 1989, regulan el sistema privado de pensiones. En primer lugar, el Decreto-Ley 475/99 tiene como objeto la regulación del establecimiento y supervisión de los fondos de pensiones y sus sociedades administradoras. Por su parte el Decreto-Ley 226/89 se refiere la formalización de los planes de pensiones empresariales, mientras que el Decreto-Ley 94-B/98 gobierna el establecimiento y supervisión de las aseguradoras y el Decreto-Ley 251/97 define el papel y facultades del *Instituto de Seguros de Portugal*, o sea, de la autoridad pública de control. Otros decretos-ley y Órdenes Ministeriales han establecido normas sobre la diversificación de las inversiones y el tratamiento igual entre hombres y mujeres a algunos aspectos.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Tanto los empleadores como un grupo de ellos si tienen entre sí alguna relación de negocios o de carácter asociativo, verbigracia, pertenecer a la misma agrupación gremial, pueden promover voluntariamente un plan de pensiones para sus empleados.

Los planes de pensiones de empresa pueden ser la resultante de la negociación colectiva entre sindicatos y asociaciones empresariales o de los convenios celebrados entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Así mismo, las asociaciones profesionales de autónomos pueden establecer un plan de pensiones voluntario para sus miembros.

Finalmente, los llamados fondos de pensiones abiertos pueden ser promovidos por iniciativa de las instituciones legalmente autorizadas para administrar fondos de pensiones.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En el 2º pilar predominan los planes de prestación definida, representando los de aportación definida, según cifras del *Instituto de Seguros de Portugal -ISP-*[75], el órgano de control y supervisión, apenas el 0,22% del total de los activos de los fondos de pensiones en el año 2000, aunque su participación es del 6% con relación al número de partícipes y del 21% respecto al total de fondos existentes.

Pero independiente de estas cifras, ninguno de los dos juega un papel relevante en la previsión complementaria, aunque se registra una tendencia inequívoca hacia los sistemas de aportación definida o híbridos, o sea, manteniendo la prestación definida para los antiguos empleados y aplicando la aportación definida a los nuevos.

El establecimiento de un plan de pensiones no requiere autorización alguna por parte de la administración pública y la participación de los empleados en el plan es voluntaria. Las modificaciones a un plan de pensiones no pueden significar las pensiones en curso de pago ni los derechos adquiridos de los partícipes, de cuyo cumplimiento vela el órgano de control.

[75]Ver: Instituto de Seguros de Portugal;*Estadísticas de Fundos de Pensões 2002*, www.isp.pt

Por lo general, las empresas que ofrecen a sus empleados planes de aportación definida pretenden que éstos cubran del 10-20% del salario final, siendo su porcentajes de aportaciones entre el 2-3% de los salarios respectivos, mientras que los empleados suelen contribuir con un 1-2% de los mismos.

Los planes de pensiones promovidos por una empresa o grupo de ellas se pueden integrar en un fondo de pensiones cerrado promovido por ellas mismas, para lo cual se requiere la celebración de un contrato entre los promotores y la sociedad gestora de fondos de pensiones o la compañía de seguros de vida, contrato que debe regular los principales aspectos relacionados con el funcionamiento, representación de los partícipes, política de inversiones, asunción de riesgos por parte del promotor, adquisición de derechos, terminación de la relación laboral, etc.

El administrador del fondo de pensiones cerrado y el promotor deben solicitar conjuntamente la preceptiva autorización del órgano de control, exigiéndose, en los planes de prestación definida o en los mixtos e híbridos, un plan actuarial y su respectiva nota técnica. Las gestoras de fondos de pensiones deben adoptar la forma jurídica de sociedades anónimas, cuya constitución debe ser también autorizada por el Ministerio de Finanzas.

Existe igualmente la posibilidad para las empresas promotoras de afiliar a sus empleados a un fondo de pensiones abierto, administrado también por administrado también por gestoras de fondos de pensiones o aseguradoras de vida. La adhesión se realiza mediante la adquisición de participaciones o unidades por parte de la empresa a favor de los empleados, pudiendo albergar un fondo abierto a más de un plan de pensiones. Esta adhesión se puede realizar sin que la empresa disponga o establezca un plan de pensiones propio, acogiéndose, por consiguiente, al promovido u ofrecido por la respectiva gestora o aseguradora elegida.

Los fondos de pensiones abiertos deben cumplir requisitos de autorización, constitución, forma jurídica y funcionamiento muy similares a los de los fondos cerrados, con algunas especificidades características de su índole.

Finalmente, existe también la modalidad de un contrato de seguros directo, cuyos tomadores del seguro puede ser, asimismo, una o varias empresas, asumiendo por lo general las empresas el pago total de las primas de seguros.

Los planes de pensiones de empresa son en su mayor parte no contributivos por parte de los empleados y el 81% de los planes de prestación definida no están integrados con las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social. Según el *Instituto de Seguros de Portugal,* en el año 2000 solamente 97 planes con 81.000 partícipes de los 288 de prestación definida 97 preveían una integración de sus prestaciones con las de la Seguridad Social.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Como ya se indicó en el apartado anterior, el acceso de los empleados puede realizarse a un fondo de pensiones cerrado o a uno abierto. Respecto al plan en sí, las normas tributarias exigen que cubra a todos los empleados permanentes, entendiéndose como tales a aquellos que han laborado en una empresa más de seis meses. Tales normas consagran también los principios de no discriminación en razón del sexo y el de igual trato entre los empleados a jornada parcial o completa.

Los planes pueden incluir a empleados del sector público; los autónomos pueden solicitar su adhesión a un fondo de pensiones abierto, aunque las asociaciones de profesionales tienen la opción de establecer su propio fondo de pensiones cerrado o adherirse colectivamente a uno abierto.

A causa de las normas tributarias, lo planes no contemplan periodo alguno de carencia o espera, como tampoco una edad mínima para tener acceso a él. No existen disposiciones legales sobre la adquisición o consolidación de derechos, los cuáles se reglamentan en las especificaciones del plan en vista de que existe un tratamiento tributario más favorable para las aportaciones destinadas a financiar la adquisición de derechos por parte del empleado.

En los planes contributivos, el empleado tiene derecho solicitar el reembolso de sus aportaciones a la terminación de la relación laboral, derecho extensivo, antes de la jubilación en casos de desempleo de larga duración, enfermedad grave o incapacidad permanente, suma que puede ser pagada mediante un capital, en forma de renta vitalicia o mediante una combinación de las dos.

La legislación no contempla norma alguna sobre la preservación, portabilidad o transferibilidad de los derechos adquiridos o consolidados, siendo lo más frecuente, al cese de la relación laboral antes de la jubilación, que tales derechos se conviertan en una pensión diferida. En algunos casos es el convenio colectivo el que regula esta materia.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Las normas impositivas estipulan que las prestaciones deben ser satisfechas en el mismo momento de las de la Seguridad Social, razón por la cual la mayoría de los planes han equiparado la edad de jubilación para hombres y mujeres en los 65 años.

Mediante la aplicación de coeficientes reductores determinados actuarialmente, es posible la jubilación anticipada a partir de los 55 años de edad, pero si se produce una jubilación anticipada y actuarialmente reducida en el sistema público, la pensión complementaria del plan puede diferirse hasta la edad de jubilación prevista en el plan, aunque no suele ser posible un diferimiento más allá de tal edad.

La tasa de devengo anual de pensión en los planes de prestación definida es por lo general de un 2% cuando están integrados con la Seguridad Social o del 0,5%

cuando no lo están, soliendo ser la pensión objetivo el 80% del salario final, incluyendo la reconocida por los Seguridad Social, mientras, como ya se mencionó, en los de aportación definida dicho porcentaje fluctúa entre el 10-20%, pero no toma en cuenta la prestación del sistema público.

Las prestaciones por jubilación son pagadas en forma de renta vitalicia, aunque es posible, a solicitud del empleado y si el plan lo prevé, percibir en forma de capital hasta una tercera parte del valor constitutivo de la pensión financiada con las aportaciones de la empresa y la totalidad de la parte atribuíble a las contribuciones del empleado. No obstante, los derechos a pensión adquiridos son pagados en forma de capital, si la pensión de jubilación resultante en menor a un 10% del salario legal mínimo.

Ninguna norma legal estipula el reajuste anual de la pensiones, pero usualmente los promotores de los planes conceden discrecionalmente revalorizaciones anuales en concordancia con los aumentos salariales.

Tampoco existen normas legales sobre las pensiones a favor de los sobrevivientes, pero por lo general los planes de aportación definida incluyen una prestación en forma de capital equivalente al doble del salario anual, al cuádruple si la muerte se produce por accidente y al séxtuple si el accidente es de naturaleza laboral. En los de prestación definida, la pensión total a favor de los sobrevivientes es usualmente el 60% de la pensión adquirida y las de orfandad idénticas a las de la Seguridad Social, o sea, del 20% para el primer huérfano, un 30% en caso de dos y 40% cuando son tres o más, quedando el remanente a favor de la viuda.

En ausencia de una norma legal sobre el particular, los planes de pensiones contributivos contemplan en caso de invalidez permanente la devolución de aportaciones realizadas por el empleado, mientras que muchos otros contratan un seguro para cubrir el riesgo de invalidez absoluta y permanente, cuya suma asegurada equivale a dos veces el salario anual o cuatro en caso de accidente. En los planes de prestación definida, por el contrario, la prestación por invalidez suele ser complementaria a la de la Seguridad Social.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones a los planes empresariales no están sujetas a ningún límite financiero, aunque sí fiscal, siendo deducibles tanto en los impuestos de las empresas como de los empleados.

Los planes pueden ser contributivos a o no, pero la mayoría no lo es, aportando las empresas en términos generales el 3% de los salarios cuando de planes de prestación definida se trata.

Todos los planes de pensión tienen que se de capitalización, existiendo normas legales concernientes a un mínimo de aportaciones.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En todos los planes de pensiones la gestión de las inversiones es competencia de la administradora, quien debe asumir las correspondientes responsabilidades y garantizar la seguridad, rentabilidad apropiada y la necesaria liquidez de la cartera. El contrato de gestión puede prever el compromiso de una rentabilidad mínima garantizada tanto en los fondos abiertos como cerrados.

Lo límites legales de inversión sobre los activos totales del fondo de pensiones son los siguientes:

- 60% para bonos y *commercial papers*;
- 50% en el caso de acciones y títulos-valores;
- 35% en inmuebles y terrenos;
- 30% en unidades o participaciones de fondos de inversión;
- 30% en depósitos, certificados de depósito e inversiones interbancarias;
- 20% en activos fijos tangibles;
- 10% en préstamos incluyendo los hipotecarios, y
- 3% en liquidez y caja.

El régimen de inversiones contempla también límites con relación al riesgo por emisor - no más del 20% en un grupo de compañías ni del 5% por empresa - y el ejercicio del derecho al voto - no más del 20% también -.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen tributario del sistema de pensiones obedece también al principio EET, de tal manera que las aportaciones de las empresas correspondientes al coste del devengo de pensión no adquirido o consolidado -no imputables al empleado- son deducibles hasta un 15% del salario -el doble si el empleado es casado- y un 25% si el empleado no está cubierto por el sistema público de pensiones, mientras que aquéllas que se convierten en derechos adquiridos lo son en su totalidad deducibles e imputables al empleado, pero deducibles en su declaración del impuesto. Igualmente y hasta ciertos límites son deducibles las aportaciones a cargo de los empleados.

Los rendimientos derivados de las inversiones de los fondos están exentos de tributación.

Hasta la confluencia de € 7.610 anuales aproximadamente, la percepción de una pensión privada conjuntamente con la del sistema público está exenta de impuestos. Sin embargo, las prestaciones solamente son gravables si las aportaciones lo

fueron deducibles en su momento. Caso contrario, únicamente la parte correspondiente a los intereses es gravable, lo cuáles se estiman en un 35% de la pensión si no es posible determinar la cuantía de las aportaciones.

Las prestaciones en forma de capital son escindidas en dos partes a efectos tributarios. Si las aportaciones fueron deducibles, 1/3 de su componente en el capital y hasta un límite de € 11.125 se considera exento de impuestos, mientras que si no lo fueron deducibles la totalidad de este componente está exento. La tasa de gravamen sobre los intereses es del 20% si la persona ha estado afiliada al plan menos de cinco años; entre 5-8 años de pertenencia, las 4/5 partes de los intereses son gravados con un 16%, tasa que se reduce al 8% sobre las 2/5 partes de los intereses cuando dicho periodo es superior a ocho años.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La administración de los fondos abiertos o cerrados debe ser totalmente independiente de las empresas promotoras y ser llevada a cabo por una *Sociedade Gestora de Fundos de Pensões -Sociedad Gestora de Fondos de Pensiones-* o una aseguradora de vida, quienes asumen la responsabilidad sobre las aportaciones y prestaciones, así como sobre el plan de inversión de los activos del fondo. También las mutualidades de seguros y las fundaciones de solidaridad social pueden ejercer esta función, previa autorización administrativa.

Además de los fondos de pensiones tradicionales existen también los llamados *Fundos de Pensões para as Comunidades Portuguesas -Fondos de Comunidades Portuguesas-* para los ciudadanos con residencia definitiva y superior a un año en el extranjero. Los fondos de pensiones son patrimonios autónomos, pero no gozan de personalidad jurídica propia.

Las gestoras deben constituirse como sociedades anónimas con objeto social único y exclusivo, poseer un capital mínimo de € 1 millón representado en acciones nominativas y tener su sede social en Portugal. Previo concepto positivo del *Instituto de Seguros de Portugal*, es el Ministerio de Finanzas quien imparte la correspondiente autorización de funcionamiento.

Los órganos de gobierno de las gestoras se componen de la asamblea o junta general de accionistas y el consejo de administración o junta directiva. Solamente en caso de planes de pensiones contributivos, la gestora debe proveer la representación de los partícipes y beneficiarios en una comisión, la cual no es obligatoria en los planes no contributivos.

Las gestoras deben mantener en un depósito de custodia con uno o varios depositarios autorizados los títulos y valores representativos de las inversiones de los fondos de pensiones.

Los activos de los fondos de pensiones deben ser suficientes en todo momento para cubrir el valor presente de la pensiones en curso de pago y de los derechos adquiridos, de acuerdo con las normas actuariales establecidas que prevén una tasa de interés técnico del 4,5% anual. La autoridad de control puede autorizar la detracción del fondo y por parte de los promotores de los superávit, pero en caso de déficit o insuficiencia en el mismo, el promotor conjuntamente con la gestora debe presentar un plan de reequilibro financiero y actuarial e informar periódicamente sobre su seguimiento. Si el déficit atañe a la pensiones en curso de pago, la reserva técnica debe reconstituirse en un plazo máximo de 180 días, so pena de una liquidación o sustitución.

Las gestoras están obligadas a mantener un margen de solvencia -mínimo € 75 millones- equivalente al 1% del valor de los fondos administrados si ellas no asumen el riesgo de inversión y de un 4% en caso contrario. El respectivo fondo de garantía debe ser por lo menos igual a un tercio el margen de solvencia.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Simultáneamente con la de las compañías de seguros, la actividad y supervisión de las gestoras de fondos de pensiones recae en el *Instituto de Seguros de Portugal*, institución dotada de las más amplias facultades legales y sancionadoras para poder cumplir su misión y las cuáles no difieren sustancialmente de las que disponen otros órganos de supervisión y control.

Los procedimientos de supervisión y control no se limitan a la observancia de las rigurosas y estrictas normas y de la documentación requerida regularmente, sino que incluyen también inspecciones periódicas a las gestoras para comprobar in situ su situación y los procesos informáticos y administrativos por ellas utilizados.

Las gestoras tienen la obligación de remitir anualmente al *Instituto de Seguros de Portugal* las cuentas y estados financieros correspondientes al cierre de cada ejercicio y debidamente certificados por un auditor externo, acompañadas de un informe actuarial separado para cada plan de pensiones de prestación definida o híbrido.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

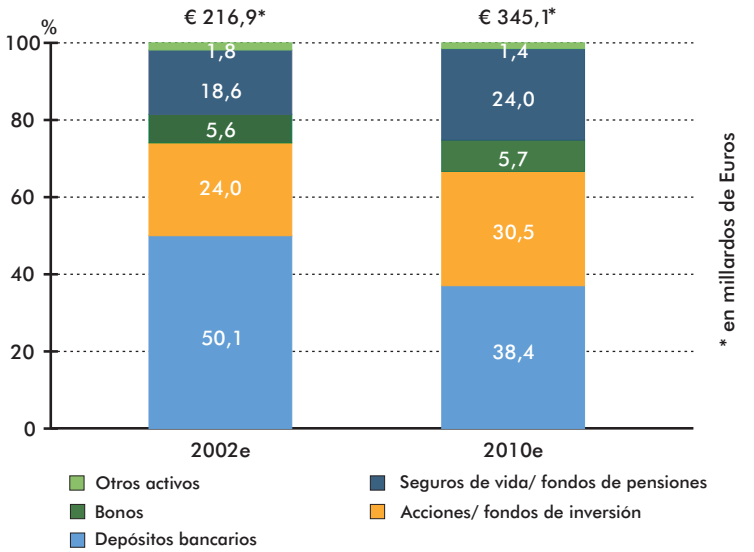
Los partícipes de todos los fondos de pensiones representan aproximadamente el 8% de la población laboral y su número es de unas 300.000 personas. Según las estadísticas del *Instituto de Seguros de Portugal*[76], en el año 2002 había operativas un total de 28 gestoras de fondos de pensiones, 13 de las cuáles eran sociedades y 15 empresas de seguros, mientras que el total de fondos llegaba a 231, de los cuáles 151 correspondían a las sociedades gestoras y el resto a las aseguradoras. La mayor parte de los fondos de pensiones eran de carácter cerrado.

[76] Ver: *Estadísticas de Fundos de Pensões 2002*, Instituto de Seguros de Portugal, www.isp.pt.

El total de activos de los fondos de pensiones ascendió a finales de 2002 a € 15,9 millardos, o sea, algo más del 14% del PIB, siendo administrado casi el 97% por sociedades gestoras. Por su parte, las reservas matemáticas de las aseguradoras de vida llegaban, en el mismo año, a la suma de € 20,5 millardos, de las cuáles € 5,2 millardos estaban constituidas por los *Planes de Pensiones Individuales -PPR/E-*.

Según estimaciones recientes para los años 2002 y 2010[77], transcritas en el gráfico siguiente, los seguros de vida y fondos de pensiones representaban en el primer año mencionado el 18,6% del ahorro familiar frente a un 50,1% de los depósitos bancarios y 24,0% de las acciones y fondos de inversión, cifra que llegará a un 24,0% en el 2010, reduciéndose la cuota de los depósitos bancarios a un 38,4% y aumentando las de los fondos de inversión hasta un 30,5%, lo cual indica que es de esperarse una evolución importante en el ahorro para la jubilación, así como una mayor diversificación del mercado financiero y del patrimonio familiar.

Estructura Porcentual de los Activos Financieros del Sector Familiar

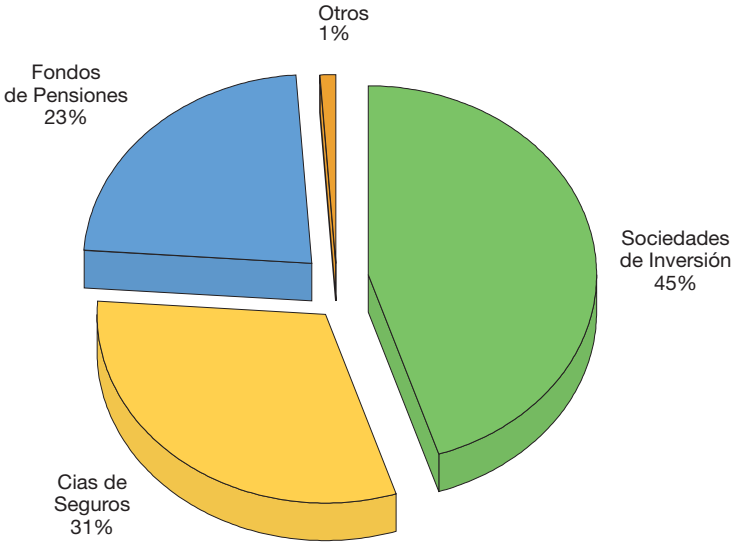


Fuente: Allianz Dresdner Asset Management, (2003); *European pensions: Reform trends and growth opportunities*, München.

La estructura del ahorro institucional nos confirma una relación similar a la ya mencionada entre el ahorro canalizado a través de las gestoras de fondos de pensiones y aquél captado por la aseguradoras de vida, dentro del cual se encuentra una importante parte del ahorro-pensión correspondiente al 3er pilar.

[77] Ver: Allianz Dresdner Asset Management, (2003); *European pensions: Reform trends and growth opportunities*, München.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

1.3.1.16. REINO UNIDO

Pese a haber sido la cuna de Lord Beveridge y con él de la concepción de una amplia Seguridad Social, el sistema británico es, hoy en día, el que ha aplicado más consecuentemente la filosofía de la libertad de elección y el que en mayor medida descansa en los principios de la responsabilidad individual, lo cual conlleva, necesariamente, la existencia de múltiples instrumentos de previsión y, lo que es más importante, una gran capacidad de innovación.

Por esta razón, los atributos de pluralismo, flexibilidad, pragmatismo, sofisticación, diversificación y un grado muy bajo del vulnerabilidad de los sistemas público y privado al envejecimiento demográfico son los que mejor definen al sistema de pensiones, características, sin embargo, que lo tornan muy complejo, a veces ininteligible y difícil de explicar, a lo cual contribuye también la coexistencia simultánea y a veces yuxtapuesta de diferentes regímenes, originada por el gran respeto de los órganos legislativo y ejecutivo a las normas expedidas con anterioridad al querer evitar la retroactividad de las leyes.

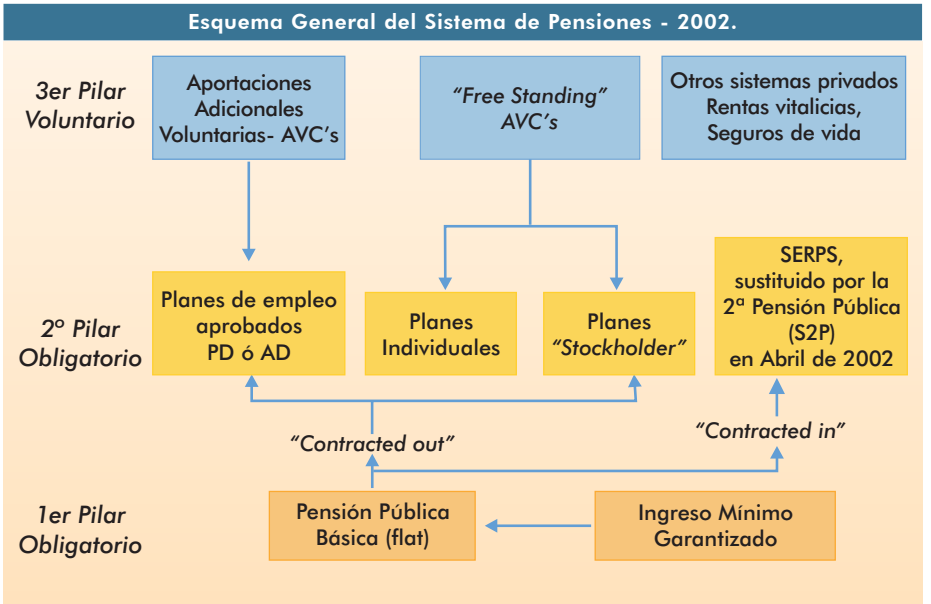
En Europa, a nuestro juicio, es el sistema británico el que ha introducido mayores innovaciones tanto en el sistema público como en el privado, verbigracia, la figura del *puting out* o *contracting out* -desde 1970-, o sea, la posibilidad de contratar con terceros -aseguradoras de vida, cajas de ahorro, bancos, instituciones financieras, fondos de pensiones, fondos de inversión etc.- las prestaciones del 2º nivel del sistema público, obteniendo una reducción de varios puntos porcentuales en las correspondientes cotizaciones sociales.

El reciente Libro Verde preparado por el gobierno y ya comentado en el *Capítulo I* hace gala nuevamente de la capacidad de innovación al pretender una simplificación radical de todo el sistema tributario, siendo el aspecto más llamativo el de la eliminación de la plétora de límites fiscales existentes para las aportaciones y primas y su sustitución por un límite vitalicio único *-lifetime limit-*[78].

El sistema privado de pensiones tiene una dilatada historia, contemplando la legislación tributaria ya en 1920 incentivos fiscales para los planes del 2º pilar, lo cual trajo consigo haber alcanzado en fecha muy temprana - año de 1950 -que el 30% de la población laboral estuviese cubierto con un plan complementario de pensiones.

En el esquema que se transcribe a continuación están indicados los elementos esenciales de los tres pilares de previsión, cuyas peculiaridades y siglas se explicarán en los textos pertinentes.

[78] Ver: Emmerson, C. (2002); *Pension Reform in the United Kingdom, Increasing the Role of Private Pension?*, Institute for Fiscal Studies, Working Paper Number WP 402, www.ageing.ox.ac.uk y Curry, Ch. and O'Connell, A.(2003); *The Pension Landscape*, Pensions Policy Institute, www.pensionspolicyinstitute.org.uk.



PD= Prestación Definida; AP= Aportación Definida; SERPS= Sistema Público de Pensiones Contributivas;

Fuente: Diagrama tomado de Emmerson, C. (2002); *Pension Reform in the United Kingdom, Increasing the Role of Private Pension?*, www.ageing.ox.ac.uk.

1.3.1.16.1 Sistema Público de Pensiones

En el entorno de los países industriales, el Reino Unido tiene el nivel más bajo de pensiones públicas - alrededor del 5% del PIB - una de las causas de su menor vulnerabilidad a las tendencias demográficas actuales, situación en la que no se espera ningún cambio significativo en el año 2050.

Pero los deseos de reforma no han llegado a su fin y durante el año 2003 el gobierno presentó para el debate público y consulta de la opinión de los expertos el mencionado Libro Verde, el cual fue seguido de varios informes privados y académicos, estando previsto acometer en el año 2004 otras reformas.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley relacionada con el Seguro Social de Vejez fue promulgada en 1908, siguiéndole en 1911 la del Seguro de Invalidez y en 1925 la referente al Seguro de Jubilación y Prestaciones a los Sobrevivientes. Las actuales leyes datan de 1990, 1992, 1995, 1999 y 2000.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de Seguro Social obligatorio, contributivo y dual o, sea, con los dos los siguientes niveles, llamados también pilares:

- El primero, de carácter redistributivo y denominado *Basic Pension*, prevé prestaciones contributivas de tipo universal en forma de una suma fija e igual para todos, pero en función de los años cotizados y situación familiar y es financiado mediante el régimen de reparto, y
- El segundo, con diferentes estructuras y denominaciones - hasta 1978 la de *Graduated Retirement Pension*, literalmente *Pensión de Jubilación Graduada*, hasta 2002 la de *State Earnings Related Pension -SERPS- Pensión Pública Contributiva* y a partir de 2002/3 la de *State Second Pension -S2P - Segunda Pensión Pública-* es contributivo y financiado también en régimen de reparto.

COBERTURA

La afiliación al 1er nivel del sistema público es obligatoria para los empleados y trabajadores autónomos a partir de un umbral específico de ingresos - £72 semanales para los primeros y £3.995 anuales para los segundos.

Exceptuando aquellas empresas y empleados que han optado por el *contracting out* u *opting out* - cumpliendo las condiciones requeridas - también es obligatoria la afiliación al régimen *SERPS* y su sustituto *S2P*, operativo desde 2002/3.

A partir de 1978, las empresas y de 1988 los empleados en forma individual pueden obtener la exoneración de contribuir al 2º nivel mediante contratación - *contracting out* - de planes de pensiones sustitutivos ofrecidos por el sector privado en régimen de capitalización y cuentas individuales, obteniendo ambos a cambio de ello una reducción de las respectivas tasas de cotización al sistema público. Esta tasas son fijadas cada 5 años con base en el dictamen actuarial elaborado por el *government's actuary -Actuario del Gobierno-*, quien toma en cuenta la futura evolución y equilibrio del sistema. Lógicamente, la magnitud de la reducción en las tasas de cotización para el 2º nivel tiene sus efectos estimulantes o desincentivadores para el *contracting out*.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para acceder a la pensión básica del 1er nivel es necesario haber cotizado durante un periodo mínimo de 11-12 años, pero la pensión completa sólo se obtiene si el afiliado ha contribuido o se le han reconocido créditos por lo menos durante el 90% de su *working life - periodo de vida laboral* - 16-65 ó 60 años de edad los hombres y las mujeres - lo que implica un lapso de cotización de 44 y 39 años respectivamente. Aquéllos que solamente han cotizado entre el 90-25% de dicho periodo reciben una pensión reducida proporcionalmente. Con menos de un 25% no se obtiene derecho a esta pensión.

Para las prestaciones del sistema *Graduated Retirement Benefit*, se deben haber satisfecho suficientes *graduated contributions* entre los meses de abril de 1961 y 1975 para adquirir por lo menos una *unit of graduated pension*.

Respecto al régimen *SERPS/S2P*, el afiliado debe haber cotizado a partir de 1978 entre la base mínima y máxima de cotización.

Las edades de jubilación son 65 y 60 años, respectivamente, para los hombres y mujeres, aunque la de éstas últimas se equipará gradualmente a la de los hombres hasta el año 2020. Es posible diferir hasta cinco años - plazo ilimitado a partir de 2010 -, o sea, hasta la edad de 70 o 65 años respectivamente según el sexo, el pago de la pensión, pero no está prevista la pensión anticipada.

Una pensión de ancianidad no contributiva se otorga a los mayores de 80 años de edad que no calificaron para una contributiva o perciben una de cuantía inferior a £ 43.40 semanales.

Las prestaciones en el primer nivel a favor de los sobrevivientes, algunas en forma de capital, se causan si el fallecido era jubilado o había cumplido como activo el requisito de haber cotizado un 25% del tiempo transcurrido desde los 16 años de edad. Está prevista también una prestación para las viudas que tengan, independientemente de la edad, un hijo menor de 19 años a su cargo, así como para aquéllas de 45 años o más aunque no tengan hijos dependientes de ellas, pagándose la prestación durante 52 semanas a partir del fallecimiento del causante. La legislación contempla, adicionalmente, complementos para algunas situaciones. En el régimen *SERPS/S2P* es necesario haber cotizado como mínimo durante un ejercicio impositivo completo.

Dentro de los riesgos de invalidez, el sistema público reconoce prestaciones durante 52 semanas por incapacidad laboral temporal ocasionada por enfermedad física o psíquica. La prestación por incapacidad laboral total cubre el periodo comprendido a partir de la 53ª semana de incapacidad - o de 29ª semana en caso de enfermedad terminal - hasta la respectiva edad de jubilación, existiendo, asimismo, complementos no contributivos y subsidios para otra clase de contingencias relacionadas con el riesgo de invalidez.

El afiliado accede a la prestación por incapacidad temporal cuando ha satisfecho cotizaciones suficientes durante dos años fiscales, generalmente los anteriores a la incapacidad.

Las pensiones y complementos originados por los riesgos de invalidez se reajustan anualmente en función del incremento en el índice de precios al por menor.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión básica consiste en una suma fija de € 116 por semana, la cual se reduce proporcionalmente al tiempo realmente cotizado, pero contempla un complemento especial de € 0,40 semanales a partir de los 80 años de edad.

La pensión del *Graduated Retirement Benefit* se determina a razón de € 0,14 semanales por cada € 12, los hombres, y € 14, las mujeres, cotizados, estando previstas cuantías mínimas y máximas.

En el régimen *SERPS/S2P*, la pensión de jubilación se devenga a razón de 1,25%, por cada año cotizado, sobre los ingresos promedio revalorizados y obtenidos después de 1978 dentro de la franja mínima y máxima fijada legalmente y equivalente al 25% de los mejores 20 años de vida laboral nocional. No obstante, para las personas que se jubilen después del 06.04.2000, el porcentaje anual de devengo se reduce a 1% durante un periodo de transición de 10 años.

A diferencia del régimen de pensión básica, en los otros no se contemplan suplementos a favor de las personas dependientes del jubilado, pero todos ellos preven pensiones mínimas y máximas.

En caso de diferimiento, la pensión de jubilación se incrementa a razón de un 7,5% por cada año. Las pensiones se reajustan anualmente en función del *Retail Price Index -RPI -Índice de Precios al por Menor-*, pero a partir de abril de 2004 se aplica la tasa que resulte más alta entre el 2,5% y dicho índice. La percepción de una pensión de jubilación es compatible con el ejercicio de una actividad laboral.

El pago único en los casos con derecho a prestaciones de viudedad es de € 3.194 y la cuantía de la pensión hasta de € 116 semanales más la pensión de orfandad de € 18 semanales por hijo con derecho a ella. En caso de orfandad doble, la pensión se satisface a quien acoja al huérfano.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización conjunta para todos los riesgos es de un 11,9% a cargo de la empresa y de un 10% del empleado. En caso de optar por el *contracting out*, la tasa de cotización para la empresa se reduce a un 8,9% en los *planes de prestación definida -salary related-* o a un 11,3% en los de *aportación definida -money parchase-*, pero solamente dentro de la franja salarial fijada para el efecto. Para los empleados la tasa reducida es de un 8,4%.

El gobierno financia las prestaciones basadas en la prueba de necesidad - *means-tested* -, así como las no contributivas, contribuyendo con un 17% al gasto total de pensiones.

1.3.1.16.2. Sistema Privado de Pensiones

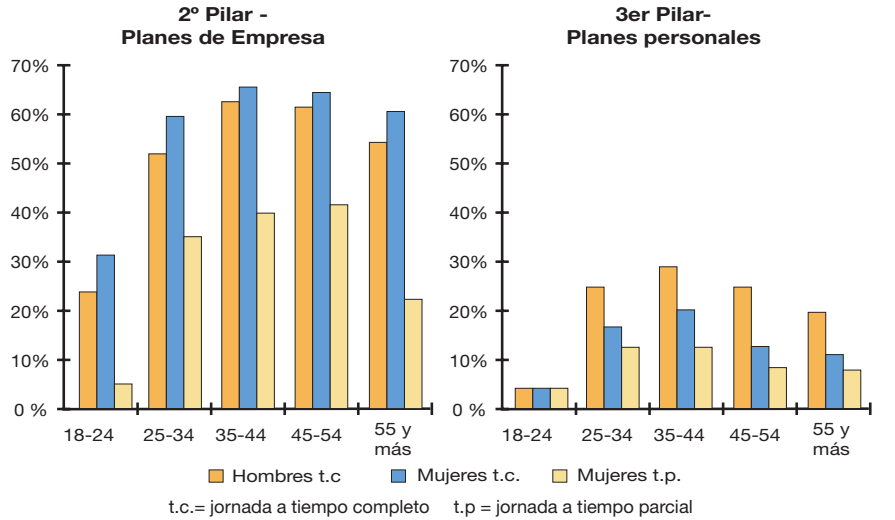
Como ya indicamos, a diferencia de la clasificación usual en otros países, el sistema privado de pensiones, en su conjunto, es denominado 3er pilar, porque suele catalogarse al 2º nivel de protección del sistema público, o sea, al régimen *SERPS/S2P* como 2º pilar.

El gráfico siguiente indica los porcentajes de cobertura, en el sistema privado, de los empleados en función de su edad, sexo y tipo de empleo, debiendo anotar que las denominaciones de 2º y 3er pilar se utilizan aquí en su acepción más generalizada y no en la británica. No resulta difícil constatar el amplio grado de cobertura alcanzado en los sistemas de empleo, tanto para aquéllos que trabajan la jornada completa como quienes lo hacen a tiempo parcial. Es importante resaltar también los amplios porcentajes de cobertura en el caso de las mujeres y el logrado en los sistemas personales, vocablo no idéntico con el de planes individuales en la acepción española, porque los de empleo se materializan en muchas ocasiones mediante planes personales.

Mientras que el número de los afiliados al sistema público es de 4,5 millones, el del sistema privado lo supera al llegar a 5,7 millones, de los cuales 4,6 millones pertenecen a planes de prestación definida y casi 1 millón a aportación definida, pero por lo motivos descritos en el *Capítulo II* durante los dos últimos años se registra una fuerte tendencia hacia éstos últimos. Los porcentajes del gráfico no recogen todavía las cifras correspondientes a los *stakeholderplans*, los cuales en su primer año registraron 1 millón de partícipes.

El total de planes del sistema privado según el informe[79] dado a conocer recientemente y elaborado por el *Government Actuary's Department* era de 105.073, de los cuales 90.753 estaban activos y 14.320 congelados o en fase de terminación.

Porcentajes de Cobertura del Sistema Privado de Pensiones - Año 2000



Fuente: Emmerson, C. (2002); *Pension Reform in the United Kingdom, Increasing the Role of Private Pension*, Institute for Fiscal Studies, Working Paper Number WP 402, www.ageing.ox.ac.uk.

[79] Ver: *Occupational pension schemes 2000*, Eleventh survey by the Government Actuary, April 2003 The Government Actuary's Department, London, www.gad.gov.uk.

Pero no satisfecho aún con estos resultados tan positivos en las comparaciones internacionales, el gobierno decidió en 1999 impulsar todavía más la previsión complementaria con la introducción obligatoria, para las empresas que no cuentan con un plan de empleo, de los anteriormente mencionados *stakeholderpensions*[80].

RÉGIMEN LEGAL

En 1834, mucho antes del Seguro Social, se promulgó la primera ley sobre sistemas de pensiones empresariales. La ley de 1988 reguló sus aspectos fiscales, en 1992 se consolidó el sistema de *contracting out*, y en 1993 se aprobó la *Pension Schemes Act* que consolidó los planes de pensiones de empresa y los personales. En 1995 la *Pensions Act* creó el marco jurídico para el establecimiento de la *Occupational Pensions Regulatory Authority -Opra- Autoridad Reguladora de los Planes de Pensiones de Empresa* y de la *Pensions Compensation Board*, *-Junta de Compensación de Pensiones-*, cuyo objetivo es dirimir los posibles conflictos surgidos en el seno de los planes de pensiones. La *Welfare Reform and Pensions Act - Ley de Pensiones y Reforma del Sistema de Bienestar* de 1999 definió y reguló las *stakeholder pensions*.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Una empresa o grupo de ellas -especialmente a nivel sectorial- pueden promover voluntariamente uno o varios planes de pensiones independientes, aunque exista un acuerdo en el respectivo sector. La mayoría de los planes sectoriales se ha establecido en aquellas industrias caracterizadas por el constante trasiego de los trabajadores de una a otra empresa, como sucede en la industria de la construcción.

Naturalmente, para poder ejercer la opción de *contracting out* del sistema público, la empresa tiene que formalizar un plan equivalente de acuerdo con las características y requisitos estipulados legalmente.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Las modalidades y combinaciones de ellas son innumerables en el 2º y 3er pilar. En el 2º pilar, las principales modalidades son las siguientes:

- En primer lugar, los denominados *Unapproved plans - Planes no aprobados-*, o sea, no sometidos a la aprobación de la *Inland Revenue Pension Schemes Office PSO - Oficina de Planes de Pensiones de la Dirección de Tributos* - y que ofrecen pensiones más allá de las admitidas en los *Tax approved Pension Plans - Planes aprobados fiscalmente* -, pero no pueden ser objeto del *contracting out*.

- En segundo término, los *Tax approved Pension Plans - Planes aprobados fiscalmente* -, los cuales deben cumplir los requisitos impuestos por

[80] Ver: Whitehouse, E (2002); *Policy approaches to promote private and occupational old-age provision in United Kingdom*, Bertelsmann Stiftung, Vorsorgestudien 8, www.vorsorgestudien.de.

la *Income and Corporation Taxes Act 1988 - Ley del Impuesto a la Renta y de Sociedades* y ser aprobados expresamente por la *PSO*. Están diseñados también para proveer prestaciones - sector ejecutivo y personal de alta remuneración - más allá de las permitidas en los *Exempt-approved Plans - Planes exentos aprobados* - y tampoco pueden ser instrumentos del *contracting out.*

- Los *Exempt-approved Plans - Planes exentos aprobados-*, son aquéllos que reciben esta calificación fiscal si la prestaciones previstas no exceden determinadas cuantías y las dotaciones obedecen a un mínimo de financiación, debiendo la empresa contribuir por lo menos con el 10% de las aportaciones. Estos planes en el sector privado y los establecidos bajo diferentes modalidades en el sector público pueden solicitar el *contracting out* del régimen *SERPS/S2P* por parte de la *Inland Revenue National Insurance Contributions Office*, tanto si son de prestación definida *contracted-out salary related schemes - COSRS* -, como de aportación definida - *contracted-out money purchase schemes - COMPS* -. Asimismo, los de aportación definida cumpliendo ciertos requisitos son aceptados legalmente como *stakeholderplans*.

Con relación al 3er pilar, los empleados - como instrumento de *contracting out* del sistema público - y los trabajadores autónomos pueden contratar un *Plan Personal de Pensiones - Personal pension Scheme PPS* -, existiendo las siguientes variantes:

- Los llamados *Appropriate personal pension scheme - APPS* - preven aportaciones equivalentes a la reducción de la cotizaciones sociales obtenidas mediante el *contracting out*, pero pueden estipular contribuciones adicionales voluntarias hasta los límites fiscalmente aceptados. En la modalidad *SIPP - Self-invested personal Pension scheme* -, como su nombre lo indica, el partícipe determinar la política de inversiones de su fondo, como es el caso también en la *Cuenta individual de Pensión - Individual Pension Account - IPA -*.

- *Planes personales de contratación en grupo - los Grouped individual Personal Pensions - GPPS* - promovidos generalmente por pequeñas empresas. En realidad son planes personales que al ser contratados en grupo se benefician de costes de adquisición y administración más bajos.

- Los *Stakeholder Plans*, denominación intraducible, representan la última innovación introducida en el sistema privado, tendente a que el mayor número posible de asalariados tenga acceso a un sistema complementario. Constituyen una figura intermedia entre los planes de empresa y los individuales. Dado su interesante enfoque, nos explayaremos un poco más de lo normal en explicar sus principales características que se pueden resumir así:

- Son planes de aportación definida cuyo objetivo es cubrir a aquéllos con ingresos entre GBP 10.000-20.000 anuales, aunque también pueden acceder los empleados fijos, los autónomos y los no empleados, así como el compañero que no realiza un actividad en una pareja y los hijos;

- Obligación para todas las empresas con cinco o más empleados que no hayan establecido un plan de pensiones del sistema empleo o que no contribuyan a uno personal de pensiones con un mínimo del 3% del salario, de proveerle a la plantilla el acceso a un plan *stakeholderplan* y permitir la correspondiente deducción de las aportaciones en nómina. Ello no implica obligación alguna de establecer un plan, como tampoco de efectuar aportaciones, aunque si así lo desean pueden realizarlas y condicionarlas a que los empleados también contribuyan;

- Previa consulta con los empleados, la empresa puede elegir uno o varios planes, pero uno, por lo menos, debe ofrecer la posibilidad de cubrir a todos ellos, quienes gozan de absoluta libertad para adherirse o no o para contratar con otro proveedor distinto, cesando entonces la obligación de la empresa de realizar las respectivas deducciones en nómina y transferencias para los que eligieron otro;

- Se trata de un sistema de contratación en grupo con cuentas individualizadas que puede ser ofrecido por las diferentes instituciones financieras, tales como aseguradoras de vida, cajas de ahorro, bancos, sociedades de inversión mobiliaria, pero también por otras organizaciones como es el caso de los sindicatos, siendo requisito indispensable su previo registro en la *OPRA*;

- Posibilidad de percibir, libre de impuestos, el 25% del capital acumulado a la jubilación y la obligación de contratar, a más tardar a los 75 años de edad, una renta vitalicia, y

- Posibilidad de canalizar las aportaciones a través de las nuevas IPA's - Cuentas Individuales de Pensión - siendo deducibles las aportaciones en el IRPF. Los créditos tributarios son posibles también para aquellos desempleados.

Todos los planes de empleo en la modalidad de *contracting out* deben contemplar la misma edad de jubilación del Seguro Social, aunque para los ejecutivos se suele estipular una menor. En los de aportación definida *COMPS* dicha edad no puede ser anterior a los 60 años. Es posible la jubilación anticipada con o sin reduc-

ciones actuariales. Las normas tributarias permiten la jubilación anticipada, por motivos de incapacidad laboral, a partir de los 50 años de edad. No está permitido diferir más allá de los 75 la edad de jubilación.

En los planes de pensiones personales es posible acceder a la pensión de jubilación entre los 50-75 años de edad, independientemente de de la edad real del jubilación en el Seguro Social.

Los planes del sistema empleo suelen ser contributivos y las aportaciones de la empresa pueden consistir en un porcentaje fijo para todos los empleados o escalonado en función de la edad y/o los años de servicio. En los planes de prestación definida no existen limitaciones financieras o tributarias con relación a las aportaciones, pero sí en función de las pensiones previstas que, generalmente, no pueden ser superiores a las 2/3 partes del salario final.

Todos los planes de empleo deben contemplar la posibilidad de *Aportaciones Voluntarias Adicionales - Additional Voluntary Contributions - AVCs* - por parte de los empleados, ya sea destinadas a mejorar las prestaciones o encaminadas a un plan separado, *- free-standing arrangements* -, porque las empresas pueden o deben facilitar el acceso a un plan sin necesidad de estar involucradas, como es el caso de los *Planes Personales de Contratación en Grupo - Grouped individual Personal Pensions - y* de los recientes *stakeholderplans.*

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Los empleados asalariados pueden adherirse voluntariamente al plan de pensiones empresarial, aunque algunos están restringidos para ciertas categorías de empleados. La ley estipula que los derechos a pensión deben adquirirse después de 2 años de pertenencia, pero el plan puede prever que sea inmediato.

Los empleados del sector privado y público tienen que estar indefectiblemente cubiertos por el *SERPS/S2P* o alternativamente por un plan de empleo o uno personal bajo la modalidad *contracted-out*, teniendo el empleado la opción de adherirse al plan de su empresa o efectuar las aportaciones a uno personal de libre elección.

Como ya se mencionó, a partir de octubre de 2001, todo empleador con cinco o más trabajadores tiene la obligación de ofrecer a sus empleados la posibilidad de acceder a un *stakeholderplan*.

Los planes de empleo pueden condicionar la adhesión hasta que transcurra un año de servicio o a una edad mínima situada entre 18-25 años. Los divorciados de un partícipe de un plan pueden pertenecer al mismo si media una orden judicial de compartir la pensión.

No es admisible discriminación alguna por razón del sexo o tipo de contrato de trabajo, pero es posible establecer diferentes planes o niveles de prestación para diversas categorías laborales.

En los sistemas de empleo *contracted-out*, los derechos se consolidan obligatoriamente una vez transcurridos dos años, pero si se produce un cese de la relación laboral, el empleado puede solicitar en los planes *COMPS* el reembolso de sus aportaciones sin devengar intereses y teniendo la obligación de reincorporarse el sistema público *SERPS* pagando las cotizaciones equivalentes.

Cuando en un plan de pensiones *COSRS* se produce el cese de la relación laboral antes de alcanzar la edad de jubilación, los derechos adquiridos se preservan y revalorizan a una tasa igual al incremento anual del *IPC* con un máximo del 5% anual acumulativo. En los de aportación definida *COMPS*, el fondo se revaloriza en función de su rentabilidad obtenida.

Los partícipes pueden solicitar la transferencia del valor de las pensiones adquiridas a otro fondo de pensiones de empresa o a un plan de pensiones personal, aunque el plan no está obligado a aceptarlo. Sin embargo, los planes de pensiones personales son libremente transferibles.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Para que un sistema de empleo del tipo *COSRS* pueda proceder al *contracting out* del régimen *SERPS*, el plan debe cubrir, certificada actuarialmente, una tasa anual de devengo de 1/80, por cada año de servicio, de una pensión vitalicia reversible al 50% a favor del cónyuge, calculada sobre el 90% del promedio de tres años de los salarios situados entre las bases mínimas y máximas de cotización. Por su parte, en los planes de aportación definida *COMPS* el fondo acumulado tiene que ofrecer la posibilidad de adquirir una pensión vitalicia entre los 60-65 años de edad, siendo obligatoria su adquisición a más tardar a los 75 años.

Las pensiones concedidas por los planes de prestación definida *COSRS* tienen que ser calculadas con base en el salario promedio final y los años de servicio y el 75% de la prestación debe pagarse en forma de renta vitalicia, mientras que el 25% restante puede ser satisfecho mediante el pago de un capital.

Si las especificaciones del plan así lo preven, sus pensiones pueden estar integradas con las del Seguro Social de acuerdo con las reglas establecidas al efecto.

También en los planes personales, siempre de aportación definida, el fondo acumulado a la jubilación debe emplearse en la adquisición de una renta vitalicia, pudiéndose también detraer en el momento de la jubilación y en forma de capital hasta el 25% de su valor.

Los planes provenientes del *contracting out* deben revalorizar anualmente las pensiones devengadas a partir de 1997 en concordancia con los aumentos del *IPC*, con un máximo del 5%. Los *COSRS* deben, por su parte, revalorizar las pensiones mínimas garantizadas y correspondientes a las parte devengada entre 1988-1997 según el mismo índice, con un máximo del 3%, aunque en la práctica las reva-

lorizaciones suelen ser más generosas. En la misma forma deben revalorizarse anualmente las rentas vitalicias de los planes personales de pensión.

La pensión de viudedad en los planes de prestación definida *COSRS* debe ser, por lo menos, el 50% de la que hubiese adquirido el fallecido, debiendo satisfacer también los planes de aportación definida *COMPS* una pensión de viudedad sobre la parte correspondiente a los derechos protegidos o garantizados, de igual manera que deben proceder los planes personales de pensiones.

Sobre las prestaciones en caso de invalidez no existen normas legales, pero algunos planes *COSRS* las conceden expresadas en un porcentaje del respectivo salario o de la pensión pagadera a la edad de jubilación. En muchos planes tales prestaciones son aseguradas externamente y contemplan pensiones entre el 50-75% del salario en caso de invalidez permanente.

FINANCIACIÓN

Para obtener el *status* de *Plan exento aprobado*, la empresa debe contribuir en los planes *contracted-out* con un mínimo equivalente por lo general al 10% de las cotizaciones. En los de prestación definida *COSRS*, la contribución empresarial es establecida en porcentajes fijos o escalonados en función de los compromisos asumidos. Pero ni en estos ni en los de aportación definida, las aportaciones conjuntas empresa-empleados pueden ser inferiores a las de las reducciones obtenidas en la tasa de cotización al Seguro Social.

Según encuestas de la *National Association of Pension Funds -NAPF-* y del Departamento Actuarial del Gobierno, los porcentajes de aportación de las empresas a los planes de prestación definida fluctúan entre un 10,5-11,1% y el de los empleados entre un 3-5%, mientras que en los de aportación definida los correspondientes porcentajes se encuentran entre un 5,1-7,5% y 2,8-3,4% respectivamente.

En los Planes de Pensiones personales contratados para exonerar al empleador de la obligación de dar acceso a un plan *stakeholder*, la empresa debe aportar por lo menos el 3% anual del correspondiente salario, aportación que puede estar condicionada a aportaciones por parte del empleado.

Las llamadas *Additional Voluntary Contributions -AVC- Aportaciones adicionales voluntarias* a los planes de empleo o las *Free Standing Additional Voluntary Contributions - FSAVC - Aportaciones Independientes y Voluntarias* a un plan de pensiones separado que pueden realizar los empleados juegan un papel importante en la financiación del sistema privado. Según fuentes estadísticas gubernamentales casi un millón de empleados, incluyendo los del sector público, realizan esta clase de aportaciones, lo cual equivale a que el 10% de los empleados privados y el 8% de los públicos contribuyen adicionalmente a aumentar sus prestaciones.

Aunque algunos planes *contracted-out* del sector público son financiados mediante el régimen de reparto, los del sector privado emplean el de capitalización, estableciendo las normas legales exigencias mínimas en su grado de capitalización. Los planes personales de pensiones siempre son de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Todos los gestores de inversiones de los fondos de pensiones deben contar con la autorización prevista en la Ley de Servicios Financieros de 1986. Más que normas cuantitativas, tres elementos muy arraigados caracterizan la política de inversiones de los fondos de pensiones, a saber:

- La predominante en el mercado *-equity culture-* , o sea, de inversiones en renta variable;
- La consecuente aplicación del principio *prudent man*, y
- La separación absoluta entre la gestión de inversiones y la administración de las prestaciones y aportaciones.

Los planes *contracted-out* de empresa pueden *ser self-administered - autoadministrados* -, invirtiendo ellos mismos los fondos o contratando la gestión financiera con terceros. Pero en todos los casos, los fideicomisarios deben formular los principios de inversión asesorados por los expertos pertinentes y siguiendo las pautas de los promotores. En dicho documento deben consagrarse los activos en que puede invertir el fondo de pensiones, el equilibrio entre los diferentes activos de inversión, las normas éticas y sociales que deben tomarse en cuenta, etc.

Recientemente, con el fin de facilitar a las empresas y empleados sus decisiones de inversión, se ha introducido en el mercado de fondos de pensiones de empresa y *stakeholderplans* la figura del *Pooled Pension Investment - PPI - Pool de Inversiones de Fondos de Pensiones*. En los Planes personales de Pensiones es común que sean los propios partícipes quienes deciden la política de inversiones, velando el gestor por el cumplimiento de las normas legales.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El sistema descansa también en el principio de EET, de tal modo que las aportaciones o primas de los empleados a los planes de empleo *contracted-out*, incluyendo las voluntarias, son deducibles de su tributación hasta el 15% de sus ingresos con un tope en cifras absolutas. Las efectuadas a planes personales de pensiones o a los seguros de jubilación los son también, pero el porcentaje máximo admitido se incrementa en función de la edad partiendo de un 17,5% para personas hasta de 35 años de edad y llegando a un 40% para los de 61 o más años.

Una peculiaridad del sistema tributario británico en lo que a los planes personales de pensiones atañe, lo encontramos en su *modus operandi*. En lugar de las

deducciones directas en la base imponible del contribuyente del IRPF, la administración tributaria transfiere o abona directamente al plan de pensiones la correspondiente cuantía de la deducción, partiendo siempre de la tasa básica o inferior del IRPF, cuyo porcentaje actual es del 22%. Los contribuyentes con tasas impositivas superiores deben solicitar directamente el reintegro de Hacienda.

También son deducibles las aportaciones de las empresas. Los rendimientos de los fondos están exentos de tributación, aunque no es posible recuperar las retenciones practicadas sobre dividendos de acciones del Reino Unido. Por otra parte, si los activos del fondo exceden el 105% de las reservas técnicas necesarias, el correspondiente exceso en la rentabilidad es gravable.

Las prestaciones están sujetas a tributación, pero tanto en los planes de empresa como en los personales es posible percibir en forma de capital, exento de tributación, hasta un 25% del capital constitutivo de la pensión o fondo acumulado en el momento de la jubilación[81], existiendo la obligación de contratar con el 75% restante una renta vitalicia a más tardar a partir de los 75 años.

Como explicaremos en el *Capítulo II*, existe un proyecto gubernamental, plasmado en el Libro Verde, de simplificar al máximo el sistema de pensiones complementarias, incluyendo sus aspectos fiscales. Aunque en el momento de escribir este comentario la puesta en marcha era incierta, se esperaba que con la aprobación del presupuesto para 2004 se anunciara la decisión final que entraría en vigor en abril de 2005. El nuevo sistema implantaría el *Lifetime Allowance -LTA - Crédito tributario vitalicio-* de £1.4millón, cuyo *modus operandi* se describió en el mencionado capítulo.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La mayor parte de los planes de pensiones empresariales se constituye, entre otros motivos, por consideraciones tributarias, a través de la figura jurídica del fideicomiso. La Ley de Pensiones de 1991 establece claramente las responsabilidades de los fiduciarios, entre la cuales sobresalen las de preservar los derechos de los partícipes y velar por el cumplimiento de las normas y por la valoración actuarial, cada tres años, de la situación del plan, así como por la realización de la auditoria externa, la presentación de las cuentas anuales, la formulación de la política de inversiones y su seguimiento, el establecimiento de los procedimientos administrativos y de control internos, en fin, por todos los aspectos inherentes a una buena administración.

En las modalidades de prestación definida por lo menos un tercio de los fiduciarios y en los de aportación definida dos tercios de los mismos deben ser elegidos por los miembros del plan, tan solo que ellos determinen otra cosa. Los planes con más

[81] Ver: Altmann, R. and Parry, D.(2003); *Modelling Changes to Pensions Tax Relief - Exploring the impact of proposed reforms on middle income consumers*, Adam Smith Institute, Datamonitor; MarketMinder and Aberdeen Asset Managers.

de 100 partícipes deben contar con un mínimo de dos representantes fiduciarios de los empleados y los de menos de 100 con uno.

La sociedad fiduciaria debe mantener separados los fondos de pensiones del patrimonio de los promotores y contar, en los planes de prestación definida, con un actuario responsable del plan y un auditor externo, siendo muy frecuente contratar la gestión de las inversiones con un gestor autorizado que puede ser una compañía de seguros de vida, una de administración de inversiones o una entidad bancaria. La administración de las aportaciones y de las prestaciones puede ser realizada por los empleados de la sociedad fiduciaria o ser contratada con un tercero.

Los planes pueden estar también asegurados, recayendo en las aseguradoras las principales funciones mencionadas. Mientras que los planes de gran tamaño suelen ser autogestionados, lo más pequeños lo son asegurados.

Además de las aseguradoras de vida, las administradoras de inversiones y las entidades bancarias, también las sociedades de ahorro para la vivienda y las de inversión mobiliaria pueden ofrecer productos propios de pensiones de aportación definida, previendo la ley la posibilidad de que una empresa suscriba un acuerdo con algún proveedor de planes personales para sus empleados bajo la modalidad conocida como *Group Personal Pensions -GPP-*. Los *stakeholderplans* se pueden canalizar a través de todas estas instituciones y también de los sindicatos y al por menor.

Para dirimir conflictos internos surgidos de la interpretación de aspectos relacionados con el plan de pensiones, sus fiduciarios deben instaurar un procedimiento arbitral interno. Dado el caso de que el interesado no quede satisfecho con la decisión adoptada puede recurrir al *Pensions Ombudsman -Defensor de Pensiones-,* cuya decisión puede ser apelada en los Tribunales Superiores.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Occupational Pensions Regulatory Authority - Opra - Autoridad Reguladora de los Planes de Pensiones de Empresa* y la *Pensions Compensation Board, - Junta de Compensación de Pensiones* - son las instituciones más importantes de supervisión y control en el 2º pilar, aunque no son la únicas porque también intervienen la *Inland Revenue Pension Schemes Office - PSO - Oficina de Planes de Pensiones de la Dirección de Tributos*, la *Financial Services Authority - FSA - Autoridad de Servicios Financieros* y la I*nland Revenue National Insurance Contributions Office - COEG - Oficina de Recaudación del Seguro Social*.

La *Opra* dispone de facultades legales suficientes para descalificar a personas que actúan como fideicomisarios, para imponer multas y sanciones a los fiduciarios y sus consultores, para ordenar la terminación de un plan y entablar las denuncias y demandas pertinentes ante los tribunales de justicia. Tanto los auditores como los actuarios de los planes deben observar la obligación de informarla sobre cualquier anomalía o contravención relevante de los requisitos y normas legales.

La Junta de Compensación se encarga de administrar el sistema de compensaciones o indemnizaciones a favor de los miembros de un plan de pensiones de empleo cuando el promotor es insolvente y los activos han sido malversados.

Por su arte, la *FSA* regula y controla a las aseguradoras de vida, así como a las entidades bancarias, sociedades de ahorro para la vivienda y administradoras de inversiones, estando también bajo su jurisdicción y control todas las entidades que comercializan planes personales de pensiones.

La *PSO* es la encargada de aprobar bajo criterios fiscales los planes de pensiones de empresa, mientras que la *COEG* interviene en la aprobación de la modalidad *contracting out*.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Con € 2.300 millardos de activos en administración, el mercado de pensiones del Reino Unido es con diferencia el más importante en Europa. El extraordinario desarrollo del sistema privado de pensiones constituye la principal explicación y causa de la eficiencia y capacidad de absorción que caracterizan al mercado financiero y de capitales de la *city* londinense. Las estadísticas más recientes nos revelan que los activos de los fondos de pensiones privados llegaban en 2000 a £ 860 millardos, de los cuales £ 762 millardos provenían de los planes de pensiones del sector privado y £ 98 millardos del sector público[82].

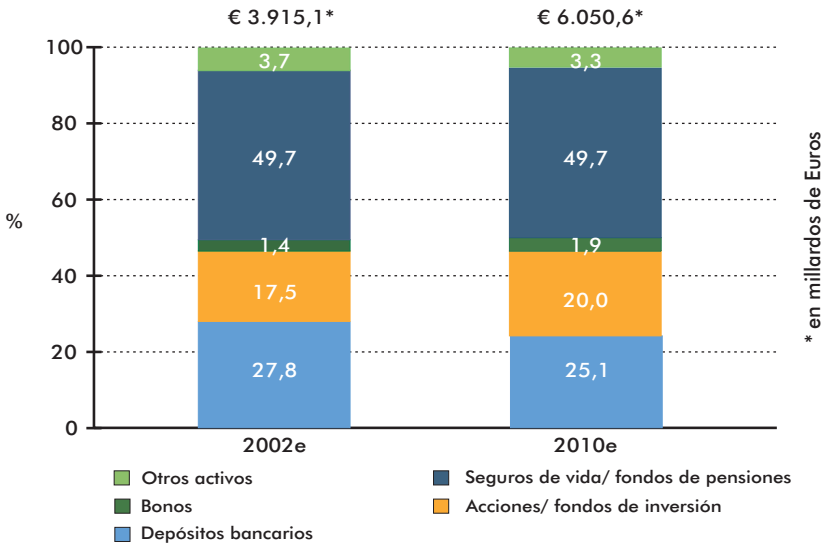
Los activos financieros en poder del sector familiar representaban, en 2001, el 285% del PIB, de los cuales casi 100% correspondía a los fondos de pensiones. Según estimaciones del año 2002 y proyecciones para el 2010, la participación de los seguros de vida y fondos de pensiones en la estructura del ahorro familiar es muy importante al situarse en casi un 50% del total de activos financieros, pero parece que no aumentará en términos relativos hasta el año 2010.

Es obvio que esta situación tan positiva representa la mejor garantía sobre la viabilidad y mantenimiento a largo plazo de todo el sistema de pensiones y, por ende, del bienestar social. En efecto y pese a las recientes reformas que prevén mejoras en las prestaciones del sistema público, el gasto por pensiones de este último, en % del PIB, se mantendrá en torno al 5% hasta el año 2050, mientras que la media en los países de la OCDE llegará a casi tres veces más - 14,5% del PIB - con los graves problemas que ello implica[83].

[82] Ver: *Occupational pension schemes 2000*, Eleventh survey by the Government Actuary, April 2003 The Government Actuary's Department, London, www.gad.gov.uk.

[83] Ver: Hawksworth, J. (2002); *UK state pensions policy at the crossroads: a review of the potential long-term costs and benefits of alternative options*, PricewaterhouseCoopers, London.

Estructura Porcentual de los Activos Financieros del Sector Familiar

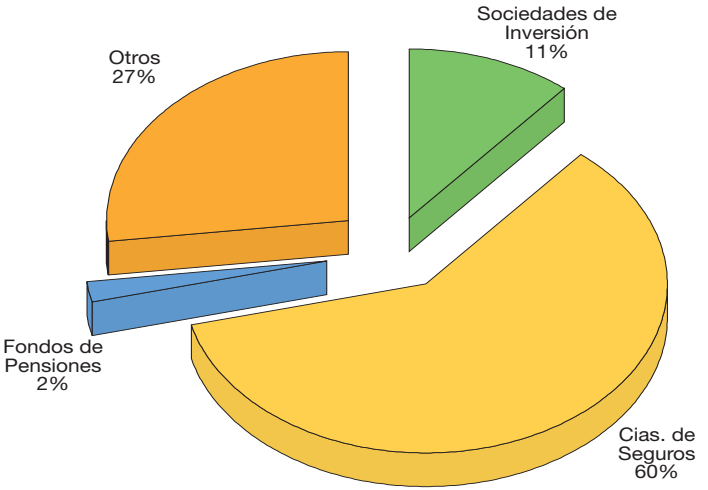


Fuente: Allianz Dresdner Asset Management, (2003); *European pensions: Reform trends and growth opportunities*, München.

Naturalmente, el sistema privado no está exento de problemas como se ha puesto claramente de manifiesto a raíz de la prolongada y acentuada crisis de los mercados bursátiles, por una parte, y la introducción de nuevas normas contables, por la otra, hechos que han originado importantes déficit o insuficiencia de reservas en varios fondos, como ha sucedido también, en mayor o menor grado en otros países, fenómeno que analizamos en el primer capítulo. Esta situación ha ido aparejada con una fuerte tendencia hacia los planes de pensiones de aportación definida en el sector empresarial.

También el gráfico sobre el ahorro institucional nos demuestra la gran importancia que ha alcanzado el sistema privado de pensiones, tanto si se encuentra materializado en fondos de pensiones como en contratos de seguros. Ambas instituciones representan conjuntamente el 86% de dicho ahorro, aunque como es obvio buena parte de los seguros no constituye ahorro para la jubilación.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

Recientemente se ha presentado un propuesta legislativa tendente a la constitución de un *Fondo de Protección de Pensiones - Pension Protection Fund -PPF-*, que debería estar operativo a partir de 2005 y con funciones similares a la *Pension Benefit Guaranty Corporation* en los Estados Unidos y financiado también mediante aportaciones de las empresas, iniciativa que ha sido criticada tanto por el sector sindical como el empresarial.

Son varias, igualmente, las propuestas que abogan por una simplificación de todo el sistema, algunas de las cuáles mencionaremos en el capítulo pertinente.

1.3.1.17. REPÚBLICA CHECA

El sistema general de pensiones se encuentra todavía en una fase de transición y el sistema público continúa siendo predominante, aunque en el voluntario y privado con subsidios o aportaciones estatales hay más de 2,5 millones de partícipes.

Dadas las características ideológicas del régimen comunista, es obvio que el sistema privado de pensiones solamente surgió después de las reformas económicas y sociales acometidas en los años 90, más concretamente entre 1990-92 cuando se abolieron las preferencias del 1er pilar y se reestructuró el marco institucional, para introducir en 1993 el sistema de cotizaciones sociales. 1994 marca un hito con la implantación del los seguros complementarios de pensiones de carácter voluntario y dotados con la importante novedad de que una parte de las aportaciones es sufragada por el Estado en función de las primas o aportaciones pagadas por los partícipes, aunque no por las empresas. Con la nueva legislación del Seguro Social, promulgada en los años 1995 y subsiguientes, se modificó el régimen de cotizaciones y prestaciones con el fin de armonizarlo con los imperantes en la UE.

El sistema del seguro de pensiones complementarias fue reformado en 1999, habiéndose establecido incentivos fiscales para fomentar su desarrollo y en el año 2000 se constituyó una Comisión Parlamentaria para la Reforma del Sistema de Pensiones, la cual no logró llegar a un consenso - cinco partidos con cinco opiniones diferentes - y aunque el gobierno emprendió varias iniciativas legislativas con relación a la modificación del sistema de pensiones anticipadas y diferidas, así como, en octubre de 2001, respecto a los planes de empresa propiamente dichos, administrados colectivamente y sin ánimo de lucro, sus proyectos o le fueron devueltos o rechazados por el congreso, aunque sí fue aceptado el aumento de la edad de jubilación de 61 a 63 años a partir de 2013. En esta forma, las medidas de reforma de mayor calado quedaron paralizadas, a lo cual contribuyó la convocatoria de elecciones en 2002.

Sin embargo, ante el importante déficit fiscal - 7,6% del PIB en 2003 - el cual proviene básicamente del sistema público de pensiones y, por ende, de la insuficiencia de la reformas adoptadas, el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales insistió nuevamente a finales de 2003 para que se adoptase una reforma parcial del sistema público mediante la introducción de la modalidad de Aportación Definida Nocional con cuentas individuales y de la esperanza de vida en la determinación de la pensión de jubilación. Esta reforma sólo afectaría a aquellos afiliados con una edad inferior a 40 años.

Según los criterios esbozados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las características principales del futuro sistema de pensiones sería el que se recoge en el cuadro trascrito más adelante.

El objetivo perseguido es lograr una tasa total de sustitución de los tres pilares entre un 60-70% del salario, de los cuales 4/5 partes deben provenir del 1er pilar bajo el régimen financiero de reparto, pero en la modalidad de aportación definida nocional y el resto del 2º y 3er pilar bajo el sistema de capitalización individual[84].

Características del Proyectado Sistema de Pensiones				
CRITERIOS	1ER PILAR	2º PILAR	3ER PILAR	
	SEGURO SOCIAL	FONDOS DE EMPRESA	FONDOS DE PENSIONES	SEGURO PRIVADO
Garantía estatal	Si	No	No	No
Cobertura	Población laboral	Grupos de empleados	Individual	Individual
Participación	Obligatoria	Voluntaria	Voluntaria	Volunataria
Financiación	Reparto	Capitalización	Capitalización	Reservas técnicas
Tipo de plan	Variante 1ª P.D. Variante 2ª A.D.N.	A.D.	A.D.	A.D.
Prestaciones	Variante 1ª: función años cotizados y nivel salarial Variante 2ª: función capital nocional y esperanza de vida.	Función.aportaciones y de la rentabilidad	Función aportaciones y de la rentabilidad individual y estatal	Función aportaciones y de la rentabilidad
Solidaridad	Inter e intragenera-cional	Ninguna	Ninguna	Ninguna
Incentivos fiscales	Si	Si	Si	Si
Subsidios estatales		No	Si	No
Administración	Pública	Privada	Privada	Privada

P.D. = Prestación Definida, A.D.N. = Aportación Definida Nocional, A. D. = Aportación Definida

Fuente: Král, J. (2002); *Public pension restructuring: The Czech Pension Reform*

En lo que al tipo de plan se refiere, todo indica que la decisión, como ya se comentó en líneas anteriores, se ha decantado por la variante de Aportación Definida Nocional.

1.3.1.17.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema de pensiones público se originó durante el Imperio Austro-Húngaro bajo la inspiración del modelo alemán introducido por Bismarck. Con la irrupción del régimen comunista cambió su filosofía y su sistema de financiación se realizó vía impuestos, estableciéndose, hasta 1989, un régimen de prestaciones muy generoso.

RÉGIMEN LEGAL

En 1906 fue promulgada la primera ley para cubrir a los empleados asalariados y en 1924 la de los jornaleros. La actual legislación data de 1995, con varias enmiendas posteriores.

[84] Ver: Král, J. (2002); *Public pension restructuring: The Czech Pension Reform* Ljubljana, y Chlon-Dominczak, A. and Marek Mora, M. (2003); *The NDC alternative for the Czech Republic*, Sandhamn

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio de prestaciones definidas en función de los años y salarios cotizados y financiado mediante el sistema de reparto, proviniendo buena parte de los ingresos de los subsidios estatales y no de las cotizaciones sociales.

COBERTURA

Afiliación obligatoria de todos aquellos empleados dependientes o con una relación laboral similar, así como de los autónomos y desempleados. Igualmente, están afiliados obligatoriamente los llamados grupos asimilados, como es el caso de los estudiantes, los que prestan servicio militar o las personas encargadas de cuidar niños. También existe la posibilidad de una afiliación voluntaria para cierta categoría de personas.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Desde 1996 se ha venido incrementando paulatinamente la edad legal de jubilación de 60 años, a razón de dos meses, los hombres, y cuatro meses la mujeres, por cada año calendario, de tal modo que éstas serán de 62 años y de 51-61 años respectivamente a partir de 2007. La edad actual y futura de jubilación de las mujeres depende del número de hijos, reduciéndose un año por hijo con un tope de cuatro años.

Para obtener la pensión completa es necesario acreditar 25 años de seguro, pero a partir del decimoquinto se puede obtener una pensión reducida. La pensión anticipada está prevista después de 25 años de servicio y 2-3 años antes de la edad normal de jubilación, así como en caso de desempleo durante un lapso de tiempo no menor de 180 días durante los dos últimos años, con reducciones equivalentes a 1,3% de la base reguladora por cada 90 días de anticipo. La pensión se puede diferir a partir de los 90 días transcurridos después de la edad legal de jubilación y por un tiempo indefinido.

Después de los dos primeros años de jubilación, es compatible sin limitación alguna la percepción de la pensión con el desempeño de una actividad remunerada, mientras que durante dicho periodo sólo lo es si la remuneración no excede el doble del salario mínimo legal.

Como es usual, existen también pensiones favor de los de los sobrevivientes siempre y cuando el afiliado en el momento de fallecer ya hubiese adquirido el derecho a una jubilación anticipada o normal o hubiese estado jubilado. El cónyuge sobreviviente tiene derecho solamente a un año de pensión, excepto si es inválido o ha llegado a los 55 años - mujeres - o 60 años de edad en caso de los hombres - o si tiene a cargo un hijo menor de edad o inválido. Los huérfanos tienen derecho a una pensión si eran dependientes económicamente del afiliado en el momento de su defunción.

La concesión de un pensión de invalidez presupone la pérdida de, por lo menos, el 66% de la capacidad laboral, mientras que si tal disminución está entre un 33-66% es catalogada como incapacidad temporal. Simultáneamente, debe haberse cotizado durante un periodo mínimo de cinco años, el cual se reduce en función de la edad para personas menores de 28 años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Toda pensión está integrada por dos elementos. En primer lugar, una suma única e igual para todos los jubilados de CZK 1.310 mensuales, pero en caso de que se causen dos o más pensiones por jubilación, invalidez o muerte únicamente se paga una sola. El segundo elemento corresponde a una parte variable en función de la base reguladora del afiliado y del número de años de seguro. La fórmula aplicada para el caso de invalidez total es la que marca la pauta para la determinación de la pensión de jubilación, calculándose la pensión a razón de 1,5% del salario regulador por cada año de seguro.

La base reguladora consistió hasta 1996 en la media aritmética de los salarios brutos devengados durante los 10 años precedentes a la jubilación, periodo de cálculo que fue extendiéndose gradualmente a razón de un año más por cada uno de seguro hasta llegar a un total de 30 años. En la actualidad, el periodo de cálculo del salario bruto pensionable se extiende a todos los años de seguro desde 1985, de tal manera que gradualmente se toma en consideración toda la vida laboral del afiliado.

Sin embargo, en el cálculo de la base reguladora no se incluye la totalidad del salario al estar fijada para ello una escala específica, según la cual hasta CZK 100 se considera el 100% del salario; de CZK 100-16.800 el 30% y a partir de CZK 18.800 únicamente el 10%.

El porcentaje reductor de la pensión anticipada es de 1,3% del salario regulador por cada 90 días o fracción de ellos que se anticipe su percepción. Sin embargo, al cumplir la edad de jubilación la pensión se restaura a la cuantía normal.

El diferimiento de la pensión de jubilación trae consigo un aumento de 1,5% en la pensión sobre el salario pensionable por cada 90 días que se postergue su percepción.

El mismo porcentaje de devengo por año utilizado en caso de jubilación - 1,5% - se aplica al salario regulador para determinar la cuantía de la pensión de invalidez total, reduciéndose a la mitad - 0,75% por año - cuando de la parcial se trata. La suma fija de la pensión mínima no puede ser inferior a CZK 1.310 mensuales, ni la parte porcentual a CZK 770.

La misma suma fija de CZK 1.310 mensuales más una parte variable determinan las cuantías de las pensiones de viudedad y orfandad. El elemento variable se calcula sobre el mismo salario regulador, pero el porcentaje de devengo por año se reduce

a la mitad, o sea, al 0,75% en caso de viudedad. Los huérfanos perciben el 40% de la parte variable de la pensión más la parte fija.

A partir de 2002, la pensiones se revalorizan anualmente de acuerdo con la variación del *IPC*, pero tomando en cuenta también el índice del incremento salarial.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización para las empresas es de un 19,5% sobre los salarios brutos, mientras que lo empleados contribuyen con el 6,5% de su remuneración. El gobierno cubre cualquier déficit que se origine en el sistema.

1.3.1.17.2. Sistema Privado de Pensiones

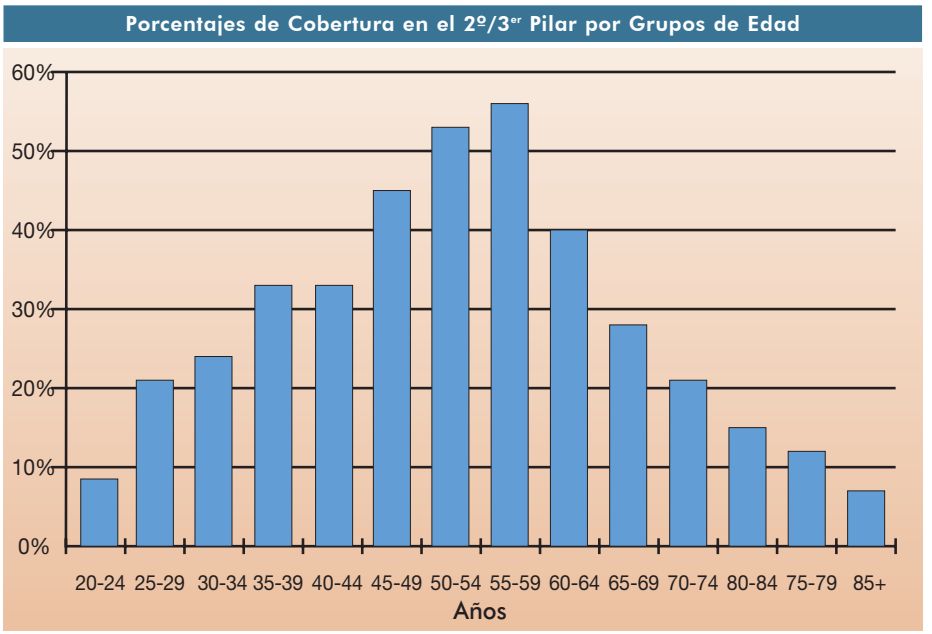
Prácticamente, los planes de pensiones del sistema empleo son inexistentes en la versión de fondos de pensiones cerrados, porque aquéllos creados al amparo de las normas legales de 1906 y 1929 fueron terminantemente abolidos en 1952. El intento de revivirlos en el 2001 mediante una ley *ad hoc* fue rechazado por el parlamento. No obstante, las empresas han utilizado en forma intensa el sistema de seguros subsidiados de pensiones complementarias como instrumento de previsión para su personal, así como las pólizas de seguros de pensiones para cubrir compromisos por este concepto. Al permitir el seguro subsidiado de pensiones complementarias, con cuentas individuales, aportaciones por parte de las empresas se convierte prácticamente en una solución intermedia o mixta entre el 2º y el 3er pilar.

La República Checa fue al primer país de Europa Central en introducir, en 1994, el mencionado sistema voluntario de pensiones complementarias mediante fondos abiertos, cuyo desarrollo ha sido muy positivo porque a finales de 2001 más de 2,5 millones de personas se había adherido a él, cifra que representa el 50%, aproximadamente, de la población laboral. El gobierno espera que con el tiempo este sistema privado contribuya con una tasa de sustitución entre el 10-15% del salario respectivo, pero observa con preocupación cierto estancamiento en su evolución y que la media de aportación de CZK 300 se mantenga constante.

En los niveles de mayores ingresos, el 3er pilar se materializa también mediante la contratación de pólizas de seguros de pensiones y de vida.

Cuando apenas han transcurrido 10 años desde su implantación, el grado de penetración del sistema complementario privado puede considerarse muy positivo, aunque se concentre en las edades más próximas a la jubilación, tal como se puede ver en el gráfico siguiente. Es notoria la importancia de este sistema voluntario de ahorro en las edades a partir de los 60 años, lo que hace suponer que no siempre se trata de un ahorro finalista[85].

[85] Ver: Lasagabaster, E., Rocha, R and Wiese, P. (2002); *Czech Pension System: Challenges and Reform Options* , World Bank, www.worldbank.org.



Fuente: *Office of Pension Fund Supervisión*, Ministerio de Finanzas

Los críticos de esta modalidad consideran que ella no está alineada con la legislación predominante en la UE, no brinda la posibilidad de planes racionales del 2º pilar, no ofrece suficientes seguridades para los activos financieros y constituye un ahorro a corto plazo[86].

Aunque hasta el momento de redactar la descripción que prosigue no se había promulgado la pretendida ley de planes de pensiones de empresa, en la parte final dedicada a analizar las recientes tendencias nos referiremos muy sucintamente a este proyecto legislativo, por considerar que su orientación es importante para conocer cuál será, *grosso modo*, el previsible marco legal que fue aprobado por el gobierno, pero no por el congreso, en el año 2001. Naturalmente, la descripción se concentrará sobre el marco legal ya existente para el 2º/3er pilar, utilizado individual o conjuntamente por las empresas y las personas para la previsión social de su personal.

RÉGIMEN LEGAL

La ley 42/1994, enmendada en 2001, constituye el marco legal de los *Seguros de Pensiones Complementarias con Subsidios Estatales - State-Contributory Supplementary Pension Insurance Act*.

[86] Ver: Antošík, O. (2003); *Pension Reform in the Czech Republic, Past and Future*, The PIE International Workshop on Pension Reform in Transition Economies IER, Hitotsubashi University

PROMOTORES DE LOS PLANES

El seguro complementario de pensiones subsidiado se ha convertido también en un importante instrumento de previsión en el seno de las empresas, tanto a nivel de compañías nacionales como internacionales. La causa principal estriba en sus incentivos fiscales. Se estima que aproximadamente el 50% de las compañías que operan en el país ha establecido un plan de pensiones de esta clase para sus empleados.

Desde los años 2001 y 2002, cuando fueron implantados estímulos fiscales adicionales para la previsión complementaria, las empresas han demostrado un creciente interés en las pólizas de seguros como vehículo de previsión para sus empleados, predominando la tendencia de preferir estos últimos instrumentos en lugar del seguro complementario subsidiado. Según analistas independientes, ello se debe a que el empleado está cubierto inmediatamente contra ciertos riesgos particulares y pueden obtener más fácilmente financiación hipotecaria, pero primordialmente al hecho de que a causa de la cartera de inversión muy conservadora de los fondos de pensiones su rentabilidad ha sido en ocasiones inferior en dos puntos porcentuales a las de las aseguradoras de vida.

Tanto los contratos individuales como los de seguro en grupo son utilizados por las empresas, como tomadoras del seguro, dentro de sus planes de previsión complementaria para los empleados. Se estima que un 25% de las compañías que operan en el país ofrecen seguros mixtos a favor de un grupo particular de empleados, cuya duración suele ser hasta de 10 años y corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima de seguros.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

El llamado seguro complementario de pensiones con subsidio estatal es un sistema de aportación definida para la prestación de jubilación, materializado en contratos individuales, siendo posible que también las empresas en forma voluntaria realicen aportaciones a tales cuentas sin estar sujetas a ninguna norma o restricción sobre el nivel de sus aportaciones, conservando de este modo plena autonomía sobre el respectivo costo y teniendo libertad de establecer diferentes niveles de aportaciones en función de categorías laborales o grupos de empleados. Los empleados no pueden ser obligados a pertenecer al plan, porque su adhesión o terminación es totalmente libre.

Todo fondo de pensiones debe disponer de un prospecto - *statut* - y de un plan de pensiones, cuya aprobación debe estar regulada en los estatutos - *stanovy* - del fondo, debiendo someterse cualquier modificación de los dos a la autorización del Ministerio de Finanzas, so pena de su nulidad de pleno derecho. El prospecto debe incluir obligatoriamente información sobre las actividades del fondo, sus objetivos y política de inversiones, con pormenores sobre los diferentes activos financieros de inversión, así como los principios generales de gestión, la forma de determinar los beneficios, los datos del banco depositario, etc.

Por su parte, en las especificaciones del plan deben constar los tipos y modalidades de pensión y otras prestaciones, las normas para la adquisición de derechos, los métodos de cálculo empleados, las causales de terminación del plan, los criterios aplicados en la asignación de inversiones y su rendimientos, etc.

Al tratarse de un complemento al sistema público, es obvio que los requisitos a cumplir para la percepción de las prestaciones sean iguales y similares a los de dicho sistema.

Los planes pueden proporcionar pensiones de jubilación, invalidez, de sobrevivientes y de 'antigüedad' en el plan, pero es obligatoria la inclusión de la primera de ellas, mientras que las otras lo pueden ser a voluntad del partícipe.

Para adquirir, en general, el derecho a una pensión es indispensable haber efectuado aportaciones durante el periodo de tiempo -llamado periodo de seguro- estipulado en el plan, el cual, sin embargo, no puede ser inferior a 36 meses calendarios, ni superior a 60 meses. No obstante, cuando se trata de una pensión de jubilación es prerrequisito un mínimo de 60 meses calendarios de aportaciones y un máximo de 120 meses. Los periodos de seguro mencionados no se aplican en el caso de pensiones de antigüedad en el plan e invalidez cuando éste es de prestación definida. Es precondición para la pensión de antigüedad haber aportado 180 meses calendarios.

La edad prevista de jubilación en el plan de pensiones no puede ser antes de los 60 años.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Todos los empleados mayores de 18 años y con residencia permanente en la República Checa tienen derecho a participar en este seguro. La participación en el sistema es voluntaria y se efectúa mediante la celebración de contratos individuales entre los partícipes y el fondo, en la cual puede mediar un intermediario en nombre y representación del fondo. Está permitido el cambio de fondo de pensiones en cualquier momento, pero no la adhesión simultánea a más de un plan y fondo de pensiones.

Por tratarse de contratos basados en el derecho civil y no en el laboral, no existen en este sistema ninguna interrelación con el desempeño de un empleo, aunque como ya se ha dicho anteriormente, son muchas las empresas que han establecido su plan de previsión aportando primas a favor de sus empleados. La mayoría de los planes promovidos por las empresas ofrecen a todos sus empleados la posibilidad de participar en el plan de previsión, generalmente después de la terminación de periodo de prueba. En algunos otros casos, los requisitos de elegibilidad o participación son determinados en función de los años de servicio, siendo lo más usual prever un año de trabajo con la compañía.

Como es un mecanismo totalmente voluntario, el partícipe puede rescindir su contrato en cualquier momento, previa notificación escrita al fondo de pensiones. También el fondo puede rescindir por escrito el contrato individual en casos muy concretos, como los es la falta de pago de las aportaciones durante un periodo de 6 meses o más o el incumplimiento de otras cláusulas contractuales, así como por dolo o declaraciones falsas.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de las prestaciones depende, como es obvio en los planes de aportación definida, de las sumas ahorradas y de los rendimientos por ellas producidos, aunque no se excluye la posibilidad de prestaciones definidas en los riesgos de invalidez o muerte mediante pólizas de seguros. Con las enmiendas introducidas en 1999 se introdujo la posibilidad de que las prestaciones se cobren en forma de capital cuando se han cumplido los requisitos exigidos.

La terminación de un plan de pensiones puede producirse por voluntad expresa, manifestada por escrito, del partícipe o a causa de su muerte. Para recibir las correspondientes prestaciones por terminación, es indispensable, en el primer caso, haber realizado aportaciones durante un periodo de seguro mínimo de doce meses calendarios y no estar percibiendo una pensión de jubilación. En el segundo caso, los beneficiarios designados en el plan de pensiones no pueden haber percibido el pago de un capital o de una pensión de jubilación o tener derecho a una pensión de sobrevivientes.

La prestación por terminación es igual a la suma de las aportaciones satisfechas por el partícipe más la parte proporcional de los rendimientos del fondo, debiéndose restituir al Ministerio las aportaciones estatales efectuadas a su nombre.

La cuantía de la pensión vitalicia se determina en función del fondo acumulado individualmente y de la esperanza de vida media conforme a las tablas de mortalidad elaboradas por la Oficina Checa de Estadística.

FINANCIACIÓN

La cuantía de las primas o aportaciones es fijada libremente por el partícipe, determinando la ley sólo un mínimo de CZK 100 mensuales y subsidiando el Estado las aportaciones de los empleados - no las de las empresas - mediante una suma fija más una variable de acuerdo con la siguiente escala:

Escala de Subsidios Estatales en CZK y Porcentajes

PRIMAS ASEGURADAS	100-199	200-299	300-399	400-499	500+
Subsidios estatales	50+40% en exceso de 100	90+30% en exceso de 200	120+20% en exceso de 300	140+10% en exceso de 400	150

Mientras que en 1994, año de iniciación del sistema, la prima media mensual satisfecha por cada asegurado fue de CZK 118 y el subsidio recibido de CZK 43, a partir de 1997 la primera cifra registró valores entre CZK 314-338 mensuales y la segunda entre CZK 90-97.

Casi el 50% de las empresas que participan en la financiación de los seguros subsidiados de pensiones complementarias a favor de sus empleados suelen hacerlo con un 3% del salario, tanto por razones tributarias como por ser esta tasa la más apropiada para lograr un nivel razonable de prestaciones. El otro 50% aproximadamente prefiere una aportación fija expresada en cifras absolutas - CZK 430 en promedio.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones están obligados a gestionar las inversiones conforme a las disposiciones legales y en interés de los partícipes. No pueden involucrarse en actividades diferentes a las relacionadas con el seguro complementario de pensiones. Según la ley, éste es el catálogo de inversiones admisibles:

- ❖ Bonos públicos o garantizados por el Estado;
- ❖ Cédulas o títulos hipotecarios;
- ❖ Bonos u obligaciones de empresa cotizados en bolsa;
- ❖ Acciones y participaciones en fondos de inversión cotizados en bolsa;
- ❖ Bonos emitidos en países de la OCDE;
- ❖ Bonos municipales con garantía bancaria, y
- ❖ Propiedad inmobiliaria con una rentabilidad consistente.

El total de la inversión en títulos cotizados y emitidos por solo emisor no puede exceder el 20% de los activos del fondo de pensiones, ni el 5% el de un solo inmueble.

La cartera de inversiones de los fondos tenía en 2001 un alto porcentaje de inversión en bonos - 62,4% - y en obligaciones de tesorería con un participación del 20,9%, mientras que la renta variable apenas representaba el 7,3%.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

En enero de 2000 se implantaron incentivos fiscales para el seguro complementario de pensiones, tanto a nivel de empresa como individual de los empleados, siendo posible deducir actualmente del impuesto aportaciones anuales hasta CZK 12.000 en el caso de las personas físicas, siempre y cuando su aportación mínima

sea de CZK 6.000 anuales, y hasta del 3% de salario bruto cuando de personas jurídicas se trata, sin que esta aportación le sea imputable al empleado[87].

Los rendimientos obtenidos por los fondos de pensiones en sus inversiones están exentos de impuestos. Las prestaciones son gravables, de tal forma que se aplica el modelo de tributación EET ya explicado.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los fondos de pensiones son entidades con personalidad jurídica y sede en la República Checa constituidas como sociedades anónimas con un capital social no inferior CZK 50 millones. Para su constitución, fusión y terminación de sus actividades ellos requieren autorización administrativa.

La junta directiva del fondo debe estar integrada por lo menos por cinco personas, al igual que la comisión de vigilancia. No pueden pertenecer a ella los miembros de la junta de otro fondo de pensiones, ni los de las compañías de seguros, bancos, bolsa de valores, agencias de bolsa, etc., incompatibilidad que se extiende a otras personas. La designación de los miembros de la junta de gobierno, de la comisión de vigilancia y de la secretaría del fondo está sujeta también a aprobación administrativa, debiendo satisfacer tales cargos los estrictos requisitos de competencia profesional y honestidad exigidos legalmente.

Además de la regulación sobre el régimen de inversiones, las disposiciones legales limitan a un 10% de los beneficios la participación de los accionistas del fondo, debiendo destinarse un 5% de los mismos para constituir y mantener la reserva legal y el resto se distribuye entre los partícipes y personas cuyo seguro complementario de pensiones termina en el año correspondiente a la distribución de beneficios.

Los títulos representativos de las inversiones del fondo deben estar depositados en custodia en un banco para ello autorizado, a quien le está vedado adquirir acciones del fondo de pensiones para el que actúa.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Las operaciones de los fondos de pensiones están sujetas a la supervisión y control del Ministerio de Finanzas a través de la Comisión de Valores, estando obligados los fondos a remitir periódicamente toda la información usual en estos casos. Las funciones de control se extienden también a los bancos depositarios de las inversiones y el departamento encargado dispone de todas las facultades de control y sanción necesarias.

Cualquier negociación en acciones de de un fondo de pensiones que exceda el 10% del capital registrado del fondo requiere la aprobación del Ministerio de

[87] Ver: Tomeš, I., Koldinská, K. and Ji_í N_mec (2003); *Czech Republic Country Study, Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries,* Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung, www.gvg.de.

Finanzas en concordancia con la Comisión del Mercado de Valores. Por otra parte, las acciones de un fondo de pensiones no pueden ser pignoradas ni servir de garantía o aval.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

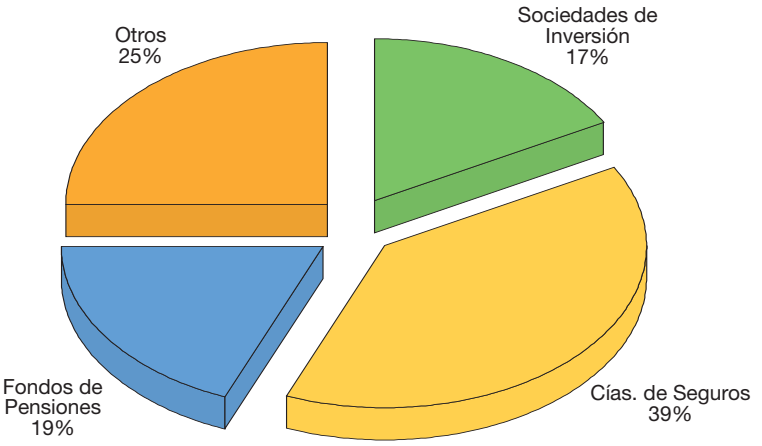
Aunque en los primero años del sistema hubo casi 40 fondos de pensiones complementarias con subsidios estatales, a raíz de un importante proceso de consolidación su número se ha reducido a 13 con 2,5 millones de partícipes, representando sus activos totales el 2,6% del PIB en 2001, guarismo todavía modesto en las comparaciones internacionales. La aportación promedio se encuentra alrededor del CZK 300 mensuales y ellas representan aproximadamente el 2,5% de los salarios brutos.

La rentabilidad obtenida ha sido muy modesta en los últimos años y en ocasiones negativa.

Por su parte, las más de 30 aseguradoras de vida cuentan con 6,2 millones de contratos de seguros de vida y 2,1 millones de seguros de pensiones con incentivos fiscales, representando sus activos más del 5% del PIB y llegando la media de la prima anual a CZK 3.600.

La estructura porcentual del ahorro institucional, resumida en el siguiente gráfico, nos indica que además de las aseguradoras de vida, los fondos de pensiones han logrado una importante participación, pese a su muy corta existencia.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

Como ya mencionamos en esta descripción, entre los objetivos actuales del gobierno se encuentra la creación de un marco legal específico y más apropiado para los planes del 2º pilar, los cuales serían administrados privadamente por instituciones sin ánimo de lucro. Las respectivas sociedades podrían ser creadas por una empresa o grupo de ellas y los empleados tendrían participación en sus órganos de gobierno. Las normas previstas recogen los principios esenciales de no discriminación.

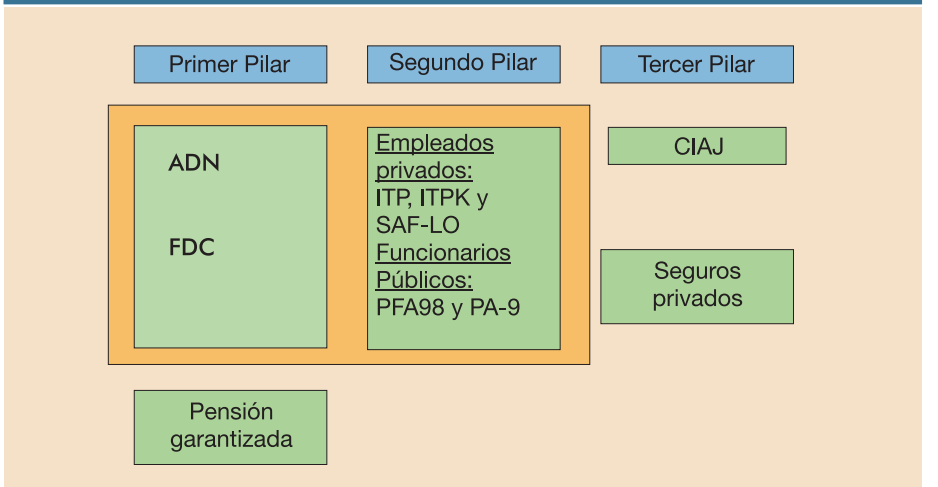
La intención de contar con un marco legal *ad hoc* para el 2º pilar no excluye el interés por seguir promoviendo el actual sistema de seguro subsidiado.

1.3.1.18. SUECIA

Pese a ser el exponente más representativo del modelo escandinavo, o sea, de un Estado de Bienestar más desarrollado y basado fundamentalmente en una Seguridad Social muy amplia y generosa, financiada mediante la vía impositiva y el reparto, Suecia fue de los primeros países en Europa continental en acometer una profunda reforma de su sistema público de pensiones e introducir un importante elemento de capitalización mediante cuentas individuales administradas a elección del afiliado pública o privadamente. Fue, así mismo, el primer país europeo en adoptar el modelo de aportación definida nocional para el sistema público e introducir un factor demográfico en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación, elementos que constituyen mecanismos adecuados para compensar en buena parte los mayores costes inherentes al envejecimiento, pero lo cual significa llanamente un recorte en las pensiones respectivas[88].

En el siguiente diagrama pueden verse los principales componentes de los tres pilares después de la reforma de 1999, pero sin especificar expresamente los antiguos regímenes públicos que convivirán algunos años durante el periodo de transición.

Nuevo Sistema General de Pensiones



ADN = Aportación definida nocional, ADF = Aportación definida financiera, CIAJ = Cuentas individuales de ahorro-jubilación; ITP = plan de pensiones para empleados sector industrial; ITPK = plan de pensiones complementaria al ITP; SAF-LO = plan de pensiones para trabajadores; PFA98 = plan gobierno central PA-9 = plan gobiernos locales

Fuente: Altersvorsorge Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2002); *Politikansätze zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge,* www.vorsorgestudien.de.

[88] Ver: Scherman, K.G. (1999); *The Swedish pension reform, Social Security Department*, International Labour Office, www.ilo.org.

1.3.1.18.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público de pensiones se remonta a 1913, año en el cual se instauró una pensión de tipo universal pagadera a partir de los 67 años de edad. 1960 marcó un nuevo rumbo al implantarse el régimen de *Allmänna tilläggspension - ATP* -, consistente también en una *Pensión universal o popular - Folkpension* - , pero con un 2º nivel o complemento en función de los salarios y años cotizados. Con la reforma de 1999 se dio un vuelco total al sistema al convertirse a la modalidad de aportación definida nocional e instaurar un sistema de capitalización individual obligatorio financiado con una parte de las cotizaciones sociales, otorgándole al afiliado la libertad de elegir un máximo de cinco fondos de inversión dentro de una amplia oferta, cuyo número total llega hoy día a casi 500 fondos ofrecidos por 70 gestoras diferentes, disponiendo de plena libertad para cambiar de fondo cuando lo estime conveniente[89].

Muchos expertos consideran que esta combinación entre reparto y capitalización en el sistema público es una buena solución para lograr un equilibro financiero-actuarial a largo plazo y, por ende, la estabilidad en el nivel de cotizaciones sociales, como se verá en un gráfico más adelante. Al mismo tiempo, implica una adecuada diversificación de los riesgos para el afiliado.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1913, siguiéndole, con las respectivas enmiendas posteriores, la *Ley del Seguro Nacional - Lag om allmän försäkring* - de 1962, reformada en varias ocasiones. La pensión parcial fue introducida en 1979 con la ley *Lag om delpensionsförsäkring*. En 1998 se promulgó la *Ley de Seguro de Pensiones de Jubilación Ingreso-dependientes - Lag om inkomstgrundad ålderspension* -, así como el componente denominado *premiepension*, sistema de aportación definida con cuentas individuales bajo el régimen de capitalización.

TIPO DE PROGRAMA

El antiguo régimen, aún en vigor durante el periodo de transición, constituye un sistema dual de pensión universal y seguro social de prestación definida, financiados mediante el reparto y con un importante fondo de reserva, mientras que el nuevo régimen es de aportación definida nocional, también financiado mediante el reparto, pero combinado con cuentas obligatorias individuales de capitalización.

COBERTURA

Se encuentran cubiertos obligatoriamente en el antiguo régimen de pensión universal todos los residentes en el país de 16 o más años de edad, mientras que en

[89] Palmer, E. (2002); *Policy approaches to promote private occupational old age provision in Sweden,* Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 6, www.vorsorgestudien.de y Klevmarken, N.A. (2002) *Swedish pension reforms in the 1990s*. Fundación Ramón Areces conference on Pensions in Europe, www.fundacionareces.es.

el régimen de pensiones ingreso-dependientes, tanto en el antiguo como en el nuevo régimen, están cubiertos los empleados y trabajadores autónomos que perciban un ingreso anual superior a € 1.207.

No obstante, con relación al nuevo sistema se estableció un periodo de transición, de acuerdo con el cual los nacidos a partir de 1954 ingresaron automáticamente al nuevo régimen, mientras que aquéllos nacidos entre 1938-1953 se incorporan gradualmente. Los nacidos antes de 1937 permanecerán cubiertos a través del antiguo sistema público.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Como el nuevo régimen de pensiones se aplicará gradualmente, sólo a partir de 2015 todas las pensiones serán determinadas en concordancia con él.

La *pensión de vejez - ålderspension* - se comienza a devengar a partir de los 16 años, no tiene límite de edad máxima y consta de tres elementos, a saber:

- La *Pensión garantizada - Garantipension* - prestación no contributiva a la que tiene acceso todo residente sin derecho a una pensión ingreso-dependiente;
- La *Pensión-ingreso-dependiente - Inkomstgrundad ålderspension* - proveniente de la antigua modalidad de prestación definida o de la nueva de aportación definida nocional, ambas en régimen de reparto contributivo, y
- La - *Premiepension* - denominada así por provenir del sistema de reserva de primas - *Premiereservsystem*, nombre que reciben las cuentas de capitalización individual invertidas en fondos de inversión.

Para acceder a la pensión garantizada se requieren tres años de residencia y haber cumplido los 65 años, pero para percibir la pensión completa son necesarios cuarenta años de residencia entre los 16-64 años de edad, reduciéndose a razón de 1/40avo por cada año de no residencia. Para la pensiones ingreso-dependientes no están previstos años mínimos de cotización, aunque si es necesario cumplir una edad mínima de 61 años, habiéndose introducido una edad flexible de jubilación.

La edad legal de jubilación es de 65 años, pero es posible postergarla hasta los 67 años cuando se trata de pensiones estándar, límite inexistente para las pensiones ingreso-dependientes, cuya percepción se puede diferir indefinidamente, cuyo derecho se sigue devengando siempre y cuado se perciba un salario pensionable.

Están previstos complementos especiales para las esposas - *hustrutillägg* - e hijos - *barntillägg* -.

En el nuevo régimen es posible anticipar la percepción de la pensión aplicando una reducción de 0,5% de la pensión por cada mes calendario antes de los 65 años, mientras que la pensión diferida tiene un incremento de 0,7% por cada mes calendario después de los 65 años de edad. Desde el año 2001 se abolió la pensión parcial.

Anualmente las pensiones básicas se ajustan de acuerdo con la evolución del IPC, mientras que las del *Antiguo Régimen complementario -Allmän Tilläggspension-ATP-*, son revalorizadas en función del promedio de los aumentos salariales.

Es posible compaginar la percepción de la pensión de jubilación con una actividad o trabajo remunerado, siempre y cuando los ingresos percibidos no originen nuevos derechos a pensión.

En caso de invalidez, tanto la pensión universal de jubilación como la ingreso-dependiente se conceden de acuerdo con el grado de incapacidad laboral y su porcentaje puede ser del 25, 50 ó 75%.

La pensión universal a favor de sobrevivientes se causa a la muerte del residente siempre y cuando lo haya sido por un periodo mínimo de tres años, el mismo periodo de tiempo, en las pensiones ingreso-dependientes, que debe haber estado jubilado para causar derecho a ellas.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Para una mayor claridad, solamente describiremos las cuantías previstas en el nuevo régimen. En primer lugar, en el sistema de aportación definida nocional las cotizaciones se capitalizan ficticiamente en función de la tasa anual de crecimiento del PIB, incluyéndose las pensiones percibidas por invalidez como un ingreso. En el momento de la jubilación, tal fondo nocional se divide por el valor de una renta vitalicia determinada en función de la esperanza de vida de la respectiva cohorte de edad. La esperanza de vida tomada en cuenta corresponde a la media unisexo más reciente durante un periodo de cinco años. Pero la corrección por variaciones en la esperanza de vida no se aplica solamente en el momento de la jubilación, sino también en el transcurso del pago de las pensiones.

Lo mismo que en el caso de Polonia, los derechos adquiridos en el antiguo sistema se convierten en el denominado *capital inicial*.

La tasa de revalorización de las pensiones bajo la modalidad de aportación definida nocional se determina anualmente en función de la variación del IPC, mientras que la de las antiguas correspondientes a la modalidad de prestación definida equivale a la variación del índice de salarios.

La pensión derivada de la aportación definida financiera se determina dividiendo el fondo acumulado por el respectivo valor de la renta vitalicia, la cual puede ser

reversible, conjunta, fija o variable. Su eventual revalorización depende de las respectivas condiciones contractuales pactadas.

En los dos sistemas de pensiones ingreso-dependiente, la pensión de invalidez se calcula en forma similar a la de jubilación, a la cual se le aplican los porcentajes - 25, 50, ó 75% - de acuerdo con el grado de invalidez laboral. El reajuste anual de las pensiones se efectúa según la variación de la suma básica.

Bajo la modalidad de aportación definida nocional, la pensión de viudedad en el caso de ambos sexos es igual, como máximo, al 40% de la pensión de jubilación del fallecido y la de cada huérfano al 30%, sin que el total de las pensiones a favor de los sobrevivientes pueda exceder el 100%.

En el sistema de aportación definida financiera, la cuantía de estas pensiones depende de la elección efectuada por el afiliado.

FINANCIACIÓN

Desde 1999 se aplica la misma tasa de cotización para el antiguo y el nuevo régimen de pensiones. Las empresas y los trabajadores autónomos contribuyen para el seguro de vejez con un 10,21% de los salarios o de los ingresos, respectivamente, y con un 1,7% para cubrir las prestaciones a favor de los sobrevivientes, mientras que los empleados aportan un 7,5% de su salario de cotización.

La tasa combinada empresa-empleado es de 16%, más un 2,5% destinado al régimen de la *Premiepension*, paritariamente aportado y destinado a las ya mencionadas cuentas individuales, cuyo pago se realiza simultáneamente con la cotizaciones y de cuya recaudación y distribución se encarga la *Autoridad del Sistema de Pensiones de Reserva de Primas - Premiepensionsmyndigheten -*.

Como resultado de la reforma de 1960, durante la cual se introdujo un 2º nivel suplementario del sistema público, se creó el *Fondo Nacional de Pensiones AP - AP-fonden*, alimentado con una parte de las cotizaciones o superávit y con el doble objetivo de mantener una alta cuota de ahorro nacional y constituir una reserva de estabilización. En la actualidad existen seis fondos con administraciones separadas. En virtud de la última reforma se han integrado en el nuevo sistema, habiéndose constituido, además de los seis previamente existentes, un séptimo fondo para invertir las aportaciones del 2,5% de aquéllos afiliados que no elijan un fondo privado de inversión.

El coste de las pensiones garantizadas es asumido en su totalidad por el Estado.

1.3.1.18.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado de pensiones, mediante la celebración de contratos de seguros, se remonta al año 1904, cuando se aprobó la legislación sobre el seguro privado y se creó el órgano de control y supervisión. Poco más tarde, en 1917, surgió como aseguradora especializada la *Sveriges Privatanställdas Pensionskassa - SPP - Caja de Pensiones.*

Inicialmente sólo era posible disponer de un único plan, pero a partir de 1925 los productos se adaptaron a las necesidades de las empresas, llegando a cubrir el sistema en 1957 al 9% de la población laboral. No obstante, con la reforma del sistema público en 1960, lo planes de empleo financiados por las empresas y que cubrían primordialmente a los empleados se convirtieron prácticamente en sistemas cuasi-obligatorios diseñados para complementar al sistema público.

En 1973 se celebró un acuerdo entre la confederación empresarial *Svenskaarbetsgivarföreningen -SAF-* y la confederación de empleados *Landsorganisationen -LO-* para el establecimiento de un plan de pensiones para empleados que representaban el 33% de la fuerza laboral, plan que fue ampliado más tarde a otros sectores como el llamado *-ITP- Industrins och handelns tilläggspension*. En virtud de las negociaciones posteriores entre las patronales y los sindicatos respectivos, prácticamente, por convenio colectivo, quedaron cubiertos todos los empleados y obreros, lo cual explica que entre el 80-90% de todos los asalariados disponga de prestaciones complementarias a las del Seguro Social.

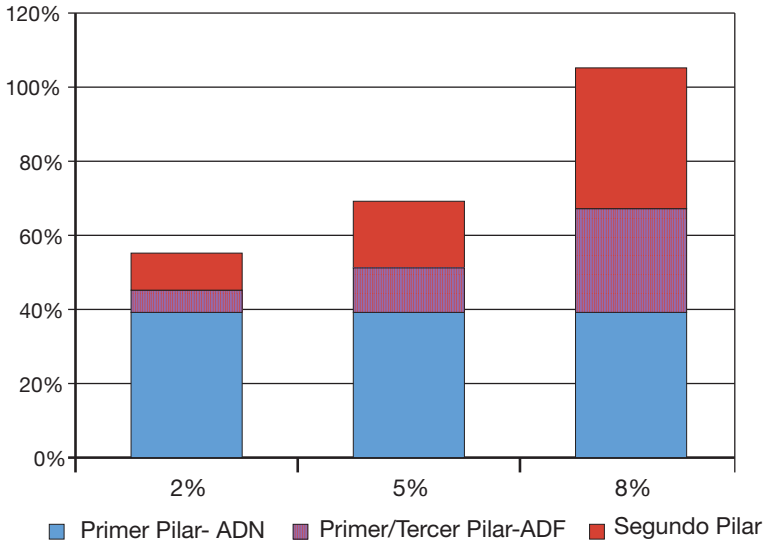
El sistema complementario, tanto en su vertiente obligatorio-individual como obligatorio-empresarial, adquiere mayor relieve comparativo, razón por la cual, en su conjunto, representa aproximadamente el 15% de las pensiones de los jubilados. Es obvio que las pensiones reconocidas por los sistemas complementarios de aportación definida dependan de la tasas de rentabilidad obtenida en la inversión de los fondos respectivos y, por consiguiente, su importancia relativa en el futuro será una variable concomitante con la evolución del mercado financiero y de las tasas de interés.

El siguiente ejemplo numérico, representado a continuación gráficamente, realizado con tasas de rentabilidad anual del 2,5, y 8% respectivamente, nos da una clara idea de ello. Por la peculiaridad de ser obligatorio para los afiliados al sistema público, de recaudarse las cuotas a través de un organismo público también, pero por el distintivo de invertirse los recursos correspondientes, a elección del afiliado, en fondos de inversiones privados, hemos clasificado al sistema de aportación definida financiera como perteneciente al primer/tercer pilar.

Con la hipótesis intermedia y realista de una rentabilidad anual del 5% se aprecia que el 30% de los ingresos o tasa de sustitución de los jubilados provendrá del sistema de capitalización frente a un 40% del sistema de reparto, tasa que seguramente

será superior si se incluye el tercer pilar. Ello confirma la aseveración de que gracias al alto grado de capitalización la previsión complementaria es más diversificada y menos vulnerable a las tendencias demográficas y, por ende, más equilibrada.

Ejemplo de la Posible Estructura Porcentual de las Pensiones



ADN = Aportación definida nocional, ADF = Aportación definida financiera

Fuente: Altersvorsorge Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2002); *Politikansätze zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge*, www.vorsorgestudien.de.

El tercer pilar, materializado voluntariamente en sistemas individuales, tales como las *Individual Retirement Savings Accounts - IRS - Cuentas Individuales de Ahorro-Jubilación* o contratos de seguros tradicionales o *unit-linked*, juegan también un importante papel en el sistema privado de pensiones.

RÉGIMEN LEGAL

El marco legal lo constituyen la *Ley del Seguro Público* de 1962 - *Lag om allmän försäkring* -; la *Ley de 1982 sobre Operaciones de Seguro -Försäkringsrörelselag-;* la *Ley de Contribuciones al Seguro Público,* promulgada en 1994 - *Lag om allmän pensionsavgift* -; la *Ley sobre Prestaciones de Jubilación Ingreso-dependientes de 1998 - Lag om inkomstgrundad ålderspension* - y, finalmente, la promulgada el mismo año y que regula la *Autoridad de Control de las Premiepension - Lag med vissa bestämmelser om Premiepensionsmyndigheten* -.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Según mencionamos anteriormente, la mayor parte de los planes de empleo son de ámbito nacional y han surgido de la negociación colectiva entre los representantes de los patronos y empleados, existiendo importantes planes de pensiones sectoriales, entre los cuales sobresalen el - *ITP - Industrins tilläggspension* creado en 1960 mediante el acuerdo suscrito entre la - *SAF - Svenska Arbetsgivareföreningen - Asociación Sueca de Empresas* - y la *Privattjänstemannakartellenand - PTK - Confederación de los Sindicatos de Empleados* -. Las empresas que no pertenecen a la *SAF* se pueden adherir voluntariamente al plan de pensiones.

En el año 1991 se acordó la constitución de una plan complementario de aportación definida denominado *ITPK - ITP - Kompletterande ålderspension* -, con el objetivo original de facilitar la jubilación anticipada y en el cual participan todos los empleados adheridos al plan *ITP*, aunque en éstos sí tienen la opción de pertenecer al plan o decidirse por una póliza de seguro de pensiones.

Para cubrir a los trabajadores a jornal, en 1973 se suscribió otro convenio entre la *SAF* y la *Confederación Sueca de Sindicatos de Jornaleros - LO - Landsorganisationen i Sverig*e, naciendo así el plan de prestación definida - *STP - Särskild tilläggspension* -, sustituido gradualmente desde 1996 y definitivamente en 1999 por el de aportación definida *SAF-LO*, a raíz de la reforma del sistema público.

Otros dos relevantes planes de pensiones del sistema empleo son los que cubren, respectivamente, a los empleados y funcionarios del gobierno central y a los de los gobiernos locales, bajo los planes denominados *PFA 98 - Pensions - och försäkringsavtal 1998* y *PA-9*.

También son posibles, legalmente, los convenios sobre pensiones celebrados entre una sola empresa y sus empleados.

La promoción de los planes individuales del Tercer pilar corresponde a las instituciones expresamente autorizadas para ofrecer planes de ahorro-pensión, siendo requisito que sean entidades bancarias o sociedades de valores. Las aseguradoras también están autorizadas para ofrecer planes de jubilación y renta vitalicia.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

La edad prevista de jubilación es en todos los planes la de 65 años para ambos sexos, pero no existe una edad máxima de jubilación como tampoco un periodo de tiempo máximo para causar el devengo de la pensión.

Aunque se ha pretendido la conversión a la modalidad de aportación definida, los intentos no han fructificado y, por ello, los planes de pensiones de empleados *ITP* y *ITPK* son de prestación definida y exigen una pertenencia al plan de 360 meses para obtener el derecho a las prestaciones completas. A partir de un nivel salarial

de SEK 369.000 es posible realizar aportaciones adicionales bajo la modalidad de aportación definida.Tanto la invalidez como las pensiones en caso de muerte están cubiertas.

La pensión de viudedad prevista para ambos sexos se causa al fallecimiento siempre y cuando el matrimonio se haya contraído antes de los 60 años o después si el vínculo matrimonial es de por lo menos 5 años o hay un hijo del matrimonio.

Para tener el derecho a la pensión de invalidez, los empleados pertenecientes al plan *ITP* deben haber cumplido por lo menos 18 años y sufrir una incapacidad laboral mínima del 25% durante 90 días consecutivos o 105 días en el último año.

El plan complementario de pensiones *ITPK* es de aportación definida, cuyos aportes de la empresa equivalen al 2% de la remuneración y se efectúan a partir de los 28 años de edad del empleado. El plan se materializa en pólizas de seguros, generalmente en productos tradicionales o rentas vitalicias *unit-linked*.

Las prestaciones del plan *ITP* se satisfacen mediante una renta vitalicia, mientras que las del plan *ITPK* pueden ser sufragadas, a elección del empleado, cinco años después de la jubilación en forma de capital. En el plan *ITP* es posible la jubilación anticipada a partir del 62º cumpleaños.

A elección de la empresa, el plan se puede materializar tanto mediante reservas contables como a través de una póliza de seguros emitida por una compañía determinada -de facto en situación de monopolio-. Si opta por la primera opción, la empresa debe contratar una póliza de garantía de seguro para las pensiones.

En el caso de los trabajadores existe también un plan de seguro complementario de aportación definida, cuya tasa de contribución por parte de la empresa es del 3,5% de los salarios o jornales. Es posible incluir mediante aportaciones adicionales prestaciones en caso de muerte. Los recursos del plan se materializan generalmente en seguros de renta vitalicia tipo *unit-linked*.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

De hecho, en los planes formalizados mediante la negociación colectiva la adhesión al mismo al ser automática y no ofrecer ninguna otra alternativa se torna forzosa para los empleados que trabajan en el respectivo sector cubierto por tales planes, estén o no afiliados al sindicato respectivo. Como también las empresas están obligadas a realizar aportaciones a un plan, el sistema se ha convertido prácticamente en obligatorio, aunque no lo estipule la ley.

Los empleados que laboran en los sectores cubiertos por los planes *ITP & ITPK* tienen acceso a partir de los 18 años de edad, pero el devengo de las prestaciones solamente se inicia a partir de los 28 años. Los altos ejecutivos tienen la posibilidad de darse de baja del plan *ITP* y sustituirlo por una póliza de seguro individual.

En el caso de los planes *STP & SAF-LO*, los trabajadores del sector privado cubiertos por el *STP*, mientras que aquéllos que lo están por el *SAF-LO* y han nacido después de 1931 pueden acceder a partir de los 21 años.

En los dos importantes planes del sector público, uno de ellos permite el acceso a partir de los 18 y el otro de los 28 años de edad.

En todos los planes, sin embargo, no es obligatorio incluir a los trabajadores con contrato a tiempo parcial y cuya jornada sea inferior al 40% - 16 horas semanales - de la completa.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Las pensiones del plan *ITP* están integradas con las del Seguro Social mediante el mecanismo de la base reguladora, actualmente de SEK 36.400. Sus pensiones se determinan conforme a la siguiente escala:

- ❖ 10% de los ingresos hasta 7,5 veces la base reguladora;
- ❖ 65% de los ingresos entre 7,5 y 20 veces la misma, y
- ❖ 32,5% de los ingresos entre 20 y 30 veces dicha base.

Para obtener la pensión completa es condición un periodo de contribuciones de 30 años.

Al ser el plan de pensiones complementario *ITPK* de aportación definida, la cuantía de las pensiones depende del capital acumulado y los rendimientos obtenidos.

El plan *STP* de prestación definida es independiente del régimen de pensiones del seguro social. La pensión completa se adquiere con 30 años de aportaciones y, por lo menos, durante tres años en el rango de edades 55-64 años. La pensión equivale al 10% de los ingresos promedio durante los tres mejores años comprendidos entre los 55-59 de edad.

El plan *SAF-LO* por ser de aportación definida calcula la cuantía de la pensión en función de la aportaciones acumuladas y capitalizadas.

Todas las prestaciones de los planes explicados deben satisfacerse en forma de una pensión o renta vitalicia, las cuales se ajustan anualmente en función de la de inflación según acuerden los interlocutores sociales.

La pensión de viudedad se determina también en función de una escala relacionada con la base reguladora del seguro social y es de un 32,5% para los ingresos entre 7,5 y 20 veces tal base reguladora y del 16,25% para aquéllos entre 20 y 30 veces dicha base. La pensión de viudedad se reduce si hay huérfanos con derecho a pensión, quienes deben tener menos de 20 años de edad. La cuantía de las pensiones de orfandad varía en función del número de ellos entre un 55%, si es sólo

uno, hasta un 95% si son 4 huérfanos - 10% adicional por cada uno en caso de más - y entre un 75%-150% cuando se trata de doble orfandad.

Similar a la de jubilación, la pensión de invalidez en todos los planes está escalonada en función de la base reguladora, de tal forma que para el tramo salarial entre 0-7,5 veces dicha base, su cuantía es el 15%, del 65% para el tramo 7,5-20 veces la base y 32,5% entre 20-30 veces la misma.

FINANCIACIÓN

Los planes no prevén aportación por parte de los empleados, de tal modo que su financiación recae exclusivamente en las empresas, las cuales aportan, en el *ITPK*, el 2% de los salarios; en el *STP & SAF- LO* el 3,5% distribuido entre un 2% para la modalidad de aportación definida y el 1,5% para la antigua de postración definida. En el plan *ITP* las aportaciones se realizan para los empleados entre 28-62 años de edad y se fijan de acuerdo con las respectivas evaluaciones actuariales.

Los planes *ITP* se materializan mediante contratos de seguro, reservas contables o fundaciones y los *STP & SAF-LO* a través de seguros, todos bajo el régimen de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los activos correspondientes a los planes ITP pueden ser asegurados con la compañía de seguros SPP, mantenerse como un fondo interno pero pagando un 0,2% del pasivo actuarial como prima de un seguro de insolvencia a la *Aseguradora Mutua de Garantía de Pensiones - Försäkringsbolaget Pensionsgaranti - FGP -*, entidad jurídicamente independiente y encargada de salvaguardar los compromisos por pensiones, o, por último, ser administrados por una *Fundación de Pensiones - Stilftelse -*, instituciones gobernadas paritariamente por las empresas y los empleados.También en este caso es necesario el aseguramiento con la FGP, siendo la tasa de prima de sólo del 0,1% del pasivo actuarial.

De total de activos administrados por una fundación de pensiones se puede invertir hasta un máximo del 60% en acciones y hasta un 10% en una sola empresa, pero el derecho al voto no puede exceder el 5% del total.

Al estar asegurados, las inversiones de los planes *ITPK, STP & SAF-LO* se encuentran sujetas al régimen de estas instituciones, el cual se rige por las normas comunitarias; ellas limitan a un 25% las inversiones en renta variable y al mismo porcentaje aquéllas en inmuebles.

Al canalizarse las aportaciones de la modalidad obligatoria en el primer pilar de aportación definida financiera hacia fondos de inversión mobiliaria, el régimen de inversiones corresponde al de dichas instituciones, las cuales gozan de gran flexibilidad.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El sistema tributario aplicado es el método ETT, porque los rendimientos de las inversiones están sujetos a una tasa fija del 15%, exceptuando las del régimen obligatorio de aportación definida financiera.

Las empresas pueden deducir sus aportaciones y primas de seguros del impuesto de sociedades, siempre y cuando no se produzca una tasa de sustitución en las pensiones superior al 70% del salario. Pero tales aportaciones y primas cotizan al seguro social. Como en el 2º pilar no hay aportaciones de los empleados, su tratamiento fiscal resulta irrelevante, pero no así en el tercer pilar, en el cual las primas o aportaciones a los sistemas individuales son deducibles hasta SKE 36.900 anuales, bajo la condición de que no se perciban prestaciones antes de los 55 años de edad y su pago se extienda por lo menos durante un periodo de cinco años, no estando permitido el pago de un capital.

Las pensiones satisfechas son gravables.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Como se indicó en el apartado anterior, son varias las posibilidades existentes para materializar los activos de los planes de pensiones, tales como aseguradoras, fondos de pensiones autónomos, mutualidades y fundaciones específicas. Sin embargo, una de las características del sistema privado es el predominio del sector asegurador en el 2º y tercer pilar. En algunos casos, el aseguramiento o gestión tiene que realizarse forzosamente con una aseguradora concreta, propiedad de empresas y empleados, aunque en los últimos años se ha registrado cierta liberalización y libertad de las empresas y los partícipes cuando estos tienen libertad de elección.

Las fundaciones de pensiones son constituidas por las empresas con el único objeto social de administrar y salvaguardar las pensiones a favor de los empleados, aunque ellas no subrogan a la empresa de sus compromisos de pensiones.

Sui generis es la administración de la modalidad de aportación definida en el primer pilar, la cual se encuentra centralizada a través de la *Autoridad del Sistema de Pensiones de Reserva de Primas - Premiepensionsmyndigheten* -, institución que actúa como único cliente en la demanda de los fondos de inversión elegidos libremente por los afiliados, haciendo, por consiguiente, las veces de una *Clearinghouse* o *Cámara de Compensación* al acumular en una sola las órdenes de compra y venta de participaciones, no teniendo los fondos de inversión mobiliaria conocimiento o contacto con los clientes finales.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervision y control de las aseguradoras y mutualidades está centralizada en la Finansinspektionen-Autoridad de Supervisión Financiera, órgano creado mediante la Ley de Operaciones Financieras de 1992, enmendada en el año 2000.Tiene bajo

su control a más de 2.500 instituciones, entre la cuales se encuentran, además de las compañías de seguros, los bancos y otras entidades de crédito, las sociedades del mercado de valores y las de inversión mobiliaria, las bolsas de valores e intermediarios financieros.

La Autoridad de Supervisión Financiera tiene amplias facultades legales para ejercer su función y las normas sobre autorización y vigilancia de las aseguradoras de vida se rigen por las comunitarias y, por consiguiente, son similares a las de otros países. Este órgano se encarga de velar por el cumplimento de las normas sobre capitales mínimos y márgenes de solvencia, así como de efectuar inspecciones *in situ* para comprobar la adecuada gestión y control de riesgos y los procedimientos internos y externos de auditoria.

Las fundaciones de pensiones son supervisadas y controladas por el órgano respectivo del municipio o localidad donde tengan su sede. En ellas, la junta de gobierno está integrada paritariamente por representantes de la empresa y los empleados y tienen que regirse por las normas técnicas y actuariales emanada del órgano de Inspección Financiera.

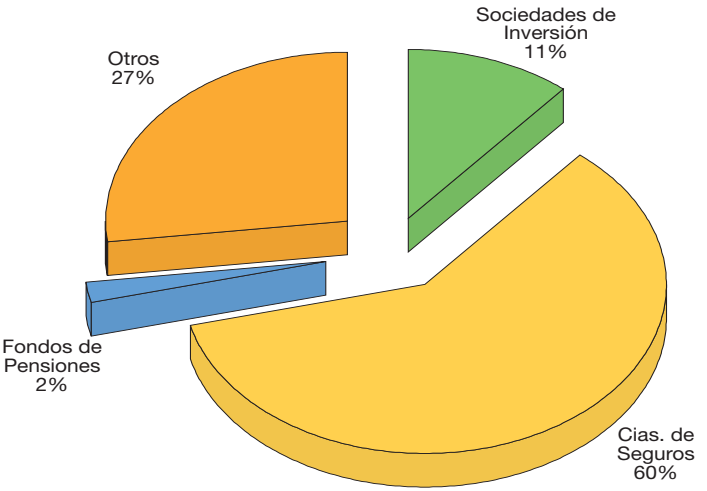
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

El alto grado de penetración y cobertura de los sistemas complementarios se reflejan, como es obvio, en las cifras macroeconómicas. En efecto, de acuerdo con las Cuentas Financieras[90] correspondientes al tercer trimestre de 2003, de un total de SEK 3.406,0 millardos que sumaban los activos financieros en poder del sector familiar, un 42,4% correspondían a la reservas técnicas de seguros - las cuales incluyen los fondos de pensiones asegurados - representando las pólizas individuales de seguros de pensiones el 26,5% del total y los seguros colectivos el 15,9%, de lo cual se deduce, asimismo y pese a la contraria creencia general, un alto grado de individualización de la previsión complementaria sueca, porque como ya mencionamos ella está concentrada casi en su totalidad en el sector asegurador.

Esta situación se desprende también muy claramente del siguiente gráfico sobre el ahorro institucional, en el cual los fondos de pensiones autónomos, con una participación del 2% juegan un papel relativamente marginal.

[90] Ver: Financial Accounts (2003); *Statistiska centralbyrån*, www.scb.se.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

1.3.2. OTROS PAÍSES EUROPEOS

Entre los países no comunitarios elegidos resulta muy elocuente la experiencia suiza con su 2º pilar obligatorio de capitalización y administración privada, gracias al cual en términos del PIB el sistema complementario ha alcanzado en un lapso de tiempo relativamente corto cotas superiores al 100%. Por otra parte presentamos la interesante experiencia en tres antiguos países con un sistema económico centralmente planificado bajo la filosofía comunista. Se trata de Bulgaria Ucrania y Rusia, país dominante en la antigua Unión Soviética que implantó consecuentemente un sistema de seguro social diametralmente opuesto a los modelos imperantes en las economías de mercado, pero que después del cambio de régimen político y económico ha emprendido esfuerzos tendentes a establecer un sistema de pensiones multipilar, todo dentro de un entorno de una profunda crisis institucional y económica.

1.3.2.1. BULGARIA

Bulgaria constituye uno de los nuevos miembros de la UE considerados como economías en transición, al evolucionar de una economía centralmente planificada a una de mercado, hecho que explica en buena parte su estructura actual y debilidad de los sistemas de pensiones privados.

El país se decantó, en diferentes reformas acometidas en los últimos años bajo el lema de *seguridad mediante diversidad* por un sistema de tres pilares, estableciendo, en 2000, sendos sistemas obligatorios de Seguridad Social y de pensiones privadas mediante cuentas individuales, siguiendo parcialmente el modelo y la experiencia suiza, así como la de Polonia y Hungría, aunque en 1994 y 1996 ya se había legislado sobre un seguro complementario y voluntario, al cual se le introdujeron reformas importantes años más tarde.

Se espera que, en un futuro próximo, los tres pilares provean entre un 65-80% del salario neto a la jubilación.

1.3.2.1.1 Sistema Público de Pensiones

El primer pilar es de cobertura universal y es administrado tripartitamente. Las cotizaciones alimentan los diferentes fondos.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1924 y en 1999 se promulgó la nueva legislación denominada *Código del Seguro Social Obligatorio - Mandatory Social Insurance Code -MSIC-* con una orientación de la Seguridad Social más acorde con los modelos occidentales, ley que se complementó con la de 2002 sobre un sistema obligatorio y privado de pensiones que cubre a todos los empleados y que explicaremos más adelante.

TIPO DE PROGRAMA

Sistema dual de Seguridad Social bajo el régimen de reparto y de seguro privado obligatorio en régimen de capitalización, con financiación bipartita empresa-trabajadores.

COBERTURA

El sistema cobija a los empleados, autónomos, artistas, artesanos y agricultores.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad fijada para la jubilación es de 61,5 años para los hombres y 56,5 para las mujeres, edades que aumentarán gradualmente a razón de 6 meses por año hasta alcanzar 63 años y 60 años respectivamente en 2009. Es necesario haber cumplido por lo menos 15 años de cotización antes de los 65 años. Requisito para obtener la pensión plena es que la suma de la edad más la de los años de seguro debe ser, por lo menos, igual a 100 en el caso de los hombres y a 90 en el de las mujeres, magnitud que será de 94 a partir de 2005.

lo menos, igual a 100 en el caso de los hombres y a 90 en el de las mujeres, magnitud que será de 94 a partir de 2005.

Para los oficiales de las fuerzas armadas es posible la pensión anticipada después de 25 años de servicio - 2/3 partes de servicio militar - mientras que para los pilotos militares y personal de los submarinos la pensión se reconoce -independientemente de la edad- con 15 años de servicio. Hasta 31 de diciembre de 2009 será también posible la jubilación anticipada con 15, 20 o 30 años de servicio para ciertas categorías laborales.

Asimismo, la legislación contempla la posibilidad de diferir la percepción de la pensión, cuyo cuantía se incrementa y está reflejada en la fórmula de cálculo.

El sistema prevé también una *Pensión Social o Asistencial* sujeta a la prueba de necesidad para los mayores de 70 años con ingreso inferior al mínimo legal y para aquéllos con una incapacidad para trabajar superior al 71%.

En lo que a la cobertura del riesgo de invalidez por enfermedad general atañe, no se exige ningún período de cotización para los ciegos o menores de 20 años, pero sí un año para aquellos asegurados entre 25-29 años; tres años para la los de 30-40 años y cinco años de afiliación para los mayores de 40 años. Con relación a la pensión de invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional, no se exige ningún período mínimo de afiliación.

La pensión a favor de los sobrevivientes se concede si el fallecido era pensionista o había cumplido cinco años de afiliación o tres si tenía entre 20-25 años de edad.

La revalorización de las pensiones es *ad hoc*, o sea, no automática y es decidida por la Junta Supervisora del Instituto Nacional de Seguridad Social en función de los incrementos de los ingresos del sistema público y del IPC del año anterior.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión de jubilación se devenga a razón de 1% del salario de cotización por cada año de seguro - prorrateo para periodos inferiores a un año - hasta un máximo de 4 veces la llamada *Pensión Social o Asistencial* y un mínimo del 115% de la misma pensión de referencia si se han cumplido los requerimientos para la pensión completa o de 105% si no es éste el caso. En su determinación se toman también en cuenta el promedio de los salarios asegurados en el sistema, así como el promedio individual de salario cotizado y el coeficiente resultante entre estas dos cifras, cuyo cálculo es algo complejo.

La cuantía de las pensiones a favor de sobrevivientes depende del número de ellos y los porcentajes de pensión se refieren a la pensión equivalente en caso de invalidez. Un sobreviviente percibe el 50% de dicha pensión, dos sobrevivientes el 75% y tres o más el 100%. El mínimo por sobreviviente es el 90% de la *Pensión Social.* En caso de no percibir pensión de viudedad, el pensionista viudo recibe un complemento igual al 20% de las pensiones del cónyuge fallecido.

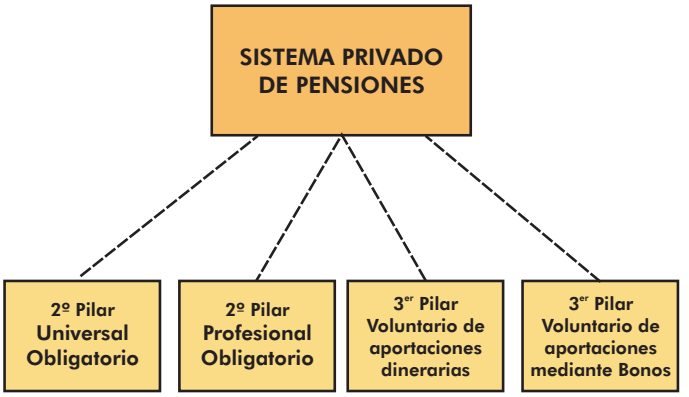
FUENTES DE FINANCIACIÓN

La tasa de cotización para los asegurados es del 21,75% de los salarios para el sistema público y del 0,5% para el seguro privado obligatorio. Los autónomos deben destinar el 29% de su ingreso declarado al sistema público y el 2% al obligatorio privado, estando previsto un aumento al 5% en el futuro. Los empleadores deben contribuir con el 7,25% de la nómina para el sistema público y 1,5% de la misma para el privado obligatorio. Este prevista una igualación gradual de las aportaciones empresa-trabajadores hasta hacerlas paritarias (50: 50) en 2007. El gobierno cubre cualquier déficit del sistema.

1.3.2.1.2. Sistema Privado de Pensiones

Este sistema descansa en cuatro diferentes vehículos denominados indistintamente seguros o fondos de pensiones según el siguiente diagrama[89] :

[89] No hay unanimidad de los términos en los textos traducidos al inglés.



Fuente: Boyadjiev. P., *Recent developments in the Bulgarian pension system*, II OECD Conference, Sofia, 2001.

Ha sido intención del legislador la de ofrecer un 2º pilar con el mismo tipo de requerimientos y pensiones del 1er pilar[90]. El segundo pilar, financiado mediante el sistema de capitalización, está compuesto, fundamentalmente, por el llamado *Supplementary Mandatory Pension Insurance*- seguro complementario y obligatorio de pensiones tratándose de planes de aportación definida y estipulando la ley dos tipos diferentes, a saber, el *Sistema Universal* y el profesional, cuyas condiciones y características se explicarán más adelante al describir las modalidades de planes.

El 3er pilar o sistema voluntario de *Pensiones Complementarias* se basa igualmente en el principio de capitalización, existiendo las dos modalidades anotadas en el diagrama, a saber, aquellos fondos que se nutren con aportaciones dinerarias y aquéllos cuyos recursos provienen de los bonos de inversión emitidos por el gobierno y destinados al proceso de privatización. Los objetivos secundarios del sistema radican en estimular el ahorro de las unidades familiares; estimular a las empresas a emprender iniciativas de carácter social; estimular el mercado de capitales y reforzar la orientación social de las privatizaciones.

Se espera que la participación de las personas físicas llegue a un tercio de la población económicamente activa en este pilar.

RÉGIMEN LEGAL

La *Ley sobre Seguros Voluntarios de Pensiones Complementarias - Supplementary Voluntary Pension Insurance Law -LSPI-* fue promulgada en el año de 1996, con importantes reformas introducidas en 2000, y aquella sobre *Seguros Obliga-*

[90] Ver: Hristoskov, J. (2002); T*he Relations Between The Public and Private Pension Insurance Systems: the Bulgarian and Foreign Experience* en: OECD *Regulating Private Pension Schemes, Trends and Challenges*, Paris, y Noncheva, T. AND Satcheva, D., (2003) S*tudy on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Bulgaria, Country Study,* Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung, www.gvg-koeln.de

torios de Pensiones Complementarias- Mandatory Supplementary Pension Insurance -MSPI- en el año 2000.

PROMOTORES DE LOS PLANES

El establecimiento de los planes o fondos de pensiones en el 2º pilar no requiere, por tratarse de un sistema obligatorio, de un promotor, pero estos instrumentos de previsión pueden ser iniciados por los empleadores, por las organizaciones patronales, por los sindicatos o por las compañías de seguros de pensiones, existiendo normas legales sobre el establecimiento del plan y los requisitos para las aseguradoras.

Respecto al tercer pilar, aunque es voluntario, no existe tampoco un promotor propiamente dicho en la acepción que tiene la palabra en España, porque las aseguradoras de pensiones suelen ofrecer libremente esta clase de planes o productos en el mercado mediante una decisión de su Consejo de Administración. Las pólizas de este pilar pueden ser suscritas por las empresas a favor de sus empleados.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En términos generales, el 2º pilar en sus dos vertientes funciona de acuerdo con las siguientes características generales y comunes: afiliación obligatoria; independencia legal de la sociedad anónima administradora de los seguros o fondos universales y profesionales de pensiones; transparencia, división y exclusividad de la actividad; requerimiento de licencia previa para operar; obligatoriedad de reportes contables periódicos y transparencia informativa, así como con planes de aportación definida en cuentas individuales de capitalización. Como ya se indicó en el diagrama, el sistema privado y complementario obligatorio consta de dos seguros o fondos, cuyos elementos específicos son los siguientes:

- Los *Seguros o Fondos Obligatorios Profesionales*, en los cuales participan obligatoriamente todos los trabajadores, independientemente de su edad, pertenecientes a las categorías laborales *I* y *II*. Se trata de trabajadores que laboran en condiciones duras e insalubres y por estas causas están sujetos a un régimen de jubilación anticipada. El sistema está operativo desde 01.01.2000 y el fondo requiere, excepción hecha de los dos primeros años de funcionamiento, de un mínimo de 15.000 afiliados.

- Los *Seguros o Fondos Obligatorios Universales*. Todos los trabajadores nacidos después de 01.01.1960, también los de las categorías laborales *I* y *II*, están obligados a asegurarse en estos fondos, habiéndose iniciado el proceso de afiliación a partir del 01.01.2002. Exceptuando también los dos primeros años de funcionamiento, deben contar con un mínimo de 30.000 afiliados.

El seguro obligatorio de pensiones complementarias debe cubrir los riesgos de vejez y muerte.

Respecto al 3er pilar la ley prevé dos clases diferentes de fondos o seguros, de pensiones de acuerdo con la forma como se realicen las aportaciones, a saber:

- Los *Fondos de Aportaciones en Dinero*, y
- Los *Fondos de Aportaciones en bonos y Derechos Consolidados*, es decir, aquéllos autorizados para recibir las contribuciones de los asegurados mediante el aporte de bonos públicos emitidos por el gobierno en los procesos de privatización.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Como su nombre los indica, la afiliación a los *Sistemas Profesional y Universal Obligatorios* para todos los trabajadores es un mandato legal, la adhesión es individual y se realiza directamente por la persona mediante solicitud a la aseguradora de su libre elección dentro de los tres meses siguientes a la fecha que lo obliga a afiliarse. La afiliación se formaliza en un contrato celebrado con la compañía de seguros de pensiones, institución que no está obligada legalmente a aceptar la respectiva solicitud de seguro. Cada asegurado debe disponer de un número de seguro y de una cuenta individual.

Dado el caso de no haberlo hecho en dicho período por no haber querido ejercer su derecho de libre elección o cualquier otra causa, el Instituto Nacional de Seguridad Social y el órgano de control se encarga de la respectiva distribución entre las compañías autorizadas.

El partícipe de un fondo de pensiones universal o profesional puede cambiar, una vez dentro del año calendario, en forma individual y libre, sin restricciones, de un fondo a otro del mismo sistema. Los asegurados de los fondos profesionales tienen el derecho, en el momento de su jubilación, de transferir su fondo acumulado a uno del sistema universal en el caso de no haber adquirido el derecho a la pensión profesional respectiva.

Los trabajadores pertenecientes a la categoría laboral *III* tienen también la opción de elegir en forma independiente el fondo universal de pensiones.

La edad de jubilación en los fondos universales es idéntica a la prevista en el sistema público de Seguridad Social, mientras que en los fondos de pensiones profesionales corresponde a la edad de jubilación anticipada, según los años de servicio prestados en la respectiva categoría laboral y la edad alcanzada.

El sistema individual voluntario o tercer pilar, es de adhesión individual, disponiendo cada asegurado de un número y cuenta individuales, pudiendo el partícipe elegir libremente tanto el plan como el fondo de pensiones y la forma de partici-

par. Como ya se mencionó, también una empresa puede figurar como tomadora del seguro a favor de sus empleados. Los planes son de aportación definida y deben cubrir los riesgos de vejez, invalidez y muerte; también es de libre elección la forma de pago de la prestación, ya sea como capital, renta temporal, renta vitalicia o retiros programados de acuerdo con las disposiciones legales. La legislación garantiza la libre movilización de los fondos acumulados en las cuentas individuales de un fondo a otro, pero no existe garantía alguna sobre la obtención de una rentabilidad.

La modalidad de aportaciones en bonos otorga a los participantes casi los mismos derechos que los otorgados por los fondos de dinero, pero los afiliados no pueden gozar de sus derechos antes de cinco años desde la fecha de acreditación de los bonos en su cuenta personal.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de las prestaciones del seguro obligatorio de pensiones está en función del capital acumulado y los rendimientos obtenidos, una vez deducidos los respectivos gastos de administración y aseguramiento, así como de las tablas de mortalidad empleadas.

EL *Seguro Universal de Pensión* debe conceder al asegurado el derecho a las siguientes prestaciones:

- ❖ Reconocimiento de una pensión vitalicia de jubilación una vez cumplidos los requisitos del Seguro Social. Si la pensión correspondiente es inferior al 20% de la pensión social, el jubilado puede recibirla en forma de capital o en pagos graduales diferidos;
- ❖ Percepción de un capital o de cantidades graduales diferidas sobre el fondo acumulado de pensiones si la Comisión Médica prevista legalmente determina una invalidez permanente, y
- ❖ El pago en una suma única o mediante cantidades diferidas a favor de los herederos del asegurado fallecido.

Las prestaciones en los *seguros profesionales de pensiones* son similares a las anteriores, pero con las siguientes matizaciones:

- ❖ La pensión reconocida por jubilación anticipada es temporal y se percibe hasta adquirir el derecho a la pensión del Seguro Social. Para acceder a la jubilación anticipada en la categoría laboral *I*, el asegurado debe demostrar un mínimo de 10 años de servicio y una edad no inferior en 8 años a la legal de jubilación, mientras que para la categoría *II*, se requieren un mínimo de 15 años de servicio y una edad tres años inferior a la legal. La cuantía de la pensión se determina en función del fondo acumulado y las tablas de mortalidad aprobadas por el órgano de control.

- Para hacerse acreedor a la prestación por invalidez es indispensable que ésta sea superior al 70,99%.

Al fallecimiento del asegurado o de un pensionado en los dos sistemas, a los herederos -cónyuge, ascendientes y descendientes- se les reconoce el valor acumulado del fondo mediante un pago único o diferido.

No existen normas legales sobre la revalorización o ajuste de las pensiones, pero en la práctica ellas dependen de las especificaciones del plan y cuando éstas están previstas se financian mediante el rendimiento de las inversiones. La tasa de ajuste suele ser la diferencia entre la rentabilidad real obtenida y la tasa de interés técnico utilizada en la determinación de la pensión vitalicia.

Los rendimientos obtenidos por las aseguradoras en sus inversiones de los fondos de pensiones son distribuidos alícuotamente entre los asegurados y la Comisión de Supervisión Financiera puede fijar un mínimo de rentabilidad para los fondos profesionales y universales.

En los fondos voluntarios, por lo menos el 95% del rendimiento de las inversiones debe ser distribuido en las cuentas individuales de los asegurados.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones a los fondos obligatorios de pensiones complementarias son satisfechas mensual, conjunta y simultáneamente con las cotizaciones a la Seguridad Social, encargándose el Instituto Nacional de Seguridad Social, mediante el cobro de una comisión de recaudo, de su distribución entre los asegurados y aseguradores y de la transferencia al respectivo fondo, para lo cual debe celebrar un contrato con la correspondiente aseguradora de pensiones.

En función de las cuatro clases de seguros o fondos, su financiación es la siguiente:

- *Fondo de Pensiones Profesional Obligatorio*. Al principio la contribución social para los de categoría *I* será 12% y llegará a 15 %, mientras que la contribución de la categoría *II* será 7% y llegará a 10 % en el año 2004. Los importes de las contribuciones corren totalmente a cargo del empleador y son abonadas íntegramente a favor de las aseguradoras.

- *Sistema Universal Obligatorio*, al inicio la tasa de cotización fue fijada en un 2%, a cargo conjuntamente del empleador - 1,5% - y del trabajador - 0,5% -, estando previsto que llegue a 5% en el año 2005; se distribuye entre las aseguradoras y los asegurados en la misma proporción del sistema público, sin que ello signifique un mayor coste para los asegurados, porque de la cotización al sistema público se detrae la de este sistema. Los asegurados o patronos no pueden realizar aportaciones destinadas a este fondo en exceso a las fijadas legalmente, aunque si las pueden encaminar a los sistemas voluntarios separados.

- *Fondos Voluntarios de Pensiones de Aportaciones Dinerarias*. La cantidad de la contribución se determina en un contrato de afiliación, pero, según la ley, la contribución no puede ser menos de 10% del salario mínimo mensual del país, no existiendo topes máximos y gozando todas ellas de deducción tributaria. Las aportaciones pueden provenir del empleado, de la empresa o de ambos y la periodicidad del pago puede ser mediante primas únicas o periódicas con gran flexibilidad - bianuales, anuales, mensuales, etc.,

- *Fondos Voluntarios de Pensiones de Aportaciones en Bonos*. Vía este fondo se ofrece un vehículo *sui generis* y típico de Bulgaria. Los fondos de bonos de inversiones se establecen para funcionar por un plazo límite de siete años. En ellos pueden participar todas las personas que poseen bonos de inversión, emitidos por el Gobierno, para que la población participe en la privatización masiva del país. Después del plazo fijado la actividad de estos fondos se termina y ellos se transfieren a los fondos voluntarios de dinero.

Las cotizaciones de los autónomos asegurados en los fondos universales son sufragadas de su propio peculio.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La legislación del sistema de pensiones adoptó un régimen muy conservador en lo referente al catálogo de las inversiones admitidas para las compañías y fondos de pensiones. Los activos de los fondos de pensiones pueden invertirse en:

- Valores, emitidos y garantizados por el gobierno, por lo menos un 50%;
- Valores, negociados en los mercados de valores regulados;
- Obligaciones municipales;
- Bienes inmuebles e hipotecas, con un máximo del 10%;
- No más de 10% de los activos de los fondos voluntarios de pensiones y 5 % de los activos de los fondos obligatorios de pensiones pueden invertirse en el extranjero, y
- No más del 5% de los activos de los fondos pueden invertirse en valores emitidos por una sola compañía.

A las aseguradoras de fondos de pensiones no se les permite conceder préstamos o garantizar a terceras personas, utilizando para ello los activos de los fondos de pensiones complementarios.

Los títulos representativos de inversión de los *Fondos Obligatorios de Pensiones Complementarias*, ya sean del tipo universal o profesional, tienen que estar inscri-

tos en el registro Central de Depósitos en Custodia y ser depositados, mediante contrato por escrito, en un banco de depósito aprobado conjuntamente por la Comisión de Supervisión Financiera y el Banco Nacional de Bulgaria. Los bancos depositarios efectúan lo pagos por cuenta y cargo de la aseguradoras y de los fondos.

Como gastos de administración en los fondos obligatorios, las aseguradoras de pensiones pueden cobrar un máximo del 5% sobre las aportaciones recibidas, así como hasta 1% de los activos del fondo

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Son deducibles como gasto en el impuesto de sociedades las aportaciones realizadas por las empresas a los seguros profesionales y universales obligatorios, estando exentos para ellas los rendimientos de los fondos.

Las aportaciones realizadas por los empleados y autónomos a los fondos obligatorios de pensiones complementarios son deducibles en el impuesto a la renta de las personas físicas, estando exentos, igualmente, los rendimientos obtenidos por los fondos de pensiones universales y profesionales.

Las prestaciones de los seguros de pensiones obligatorios y complementarios están sujetas a tributación.

No están sujetos al impuesto sobre el valor añadido, los servicios inherentes a las operaciones de los seguros obligatorios.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Tanto los fondos de pensiones obligatorios como los voluntarios son administrados y asegurados por entidades constituidas como sociedades anónimas, con objeto social único y exclusivo y denominadas aseguradoras de pensiones, cada una de las cuales sólo puede establecer y administrar un fondo universal y uno profesional, así como uno voluntario de aportaciones dinerarias y uno de aportaciones mediante bonos. Los fondos deben ser de duración indefinida.

Cada fondo de pensiones debe disponer de un *Consejo Fiduciario o de Fideicomitente -Board of Trustees-*, constituido con igual número de miembros por representantes de la Federación Nacional de Empleadores y Federación Nacional de Sindicatos, más un miembro representando a la aseguradora de pensiones. El consejo puede formular propuestas relacionadas con la administración del fondo de pensiones, pero su carácter es exclusivamente de recomendación, no siendo, por consiguiente, vinculante.

Los fondos de pensiones no disponen de un consejo o junta directiva propia, porque la administración, inversión, recaudo de aportaciones, pago de prestaciones, rendición de cuentas, auditoría interna y externa, etc. de los fondos de pensiones recae única y exclusivamente en los administradores de la aseguradora de pensio-

nes. Es preceptivo para las aseguradoras de pensiones contar en plantilla con los servicios de un actuario autorizado.

Para operar, las aseguradoras de pensiones requieren la autorización de la antigua Agencia Estatal de Supervisión de Seguros, hoy día integrada en la Comisión de Supervisión Financiera.

En lo que atañe a los fondos de pensiones voluntarios, las aseguradoras de pensiones deben obtener una autorización especial por parte del mismo órgano de control, para lo cual deben cumplir una serie de requisitos sobre capital mínimo desembolsado, bases y reservas técnicas, estipulaciones contractuales, etc. En su denominación social deben figurar las palabras *pensión* y *seguro*.

Las aseguradoras de pensiones están obligadas a constituir y mantener las reservas técnicas necesarias y suficientes para el fiel cumplimiento de los compromisos adquiridos. Entre ellas se encuentra estipulada la reserva para desviaciones actuariales en la longevidad.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

En concordancia con las medidas legislativas adoptadas por otros países europeos de centralizar en una sola institución la supervisión de mercado financiero, en marzo de 2003 entró en vigor la ley mediante la cual se creó la *Financial Supervision Commission -FSC- Comisión de Supervisión Financiera-*, organismo en pleno proceso de fusión con los previamente existentes, entre los cuales se encontraban la *Bulgarian National Securities Commission -BNSC-, the Insurance Supervision Agency -ISA-* and *the State Insurance Supervision Agency -SISA-,* o sea, respectivamente, la *Comisión Nacional de Valores*, la *Agencia de Supervisión de Seguros* y la *Agencia de Supervisión del Seguro Social*.

La *FSC* es independiente del poder ejecutivo y rinde informe directamente al parlamento. Sus funciones de vigilancia y control se extienden a todo el mercado financiero, incluyendo los respectivos intermediarios. Por lo tanto, se encuentran bajo su control las aseguradoras de pensiones y los sistemas obligatorios y voluntarios de pensiones complementarias.

La ley le otorga todas las facultades necesarias para el desarrollo de su objetivo, el cual se puede resumir en velar por la protección de los inversores y de los tomadores de las pólizas de seguros, garantizando, al mismo tiempo, la estabilidad, transparencia y confianza en el mercado financiero.

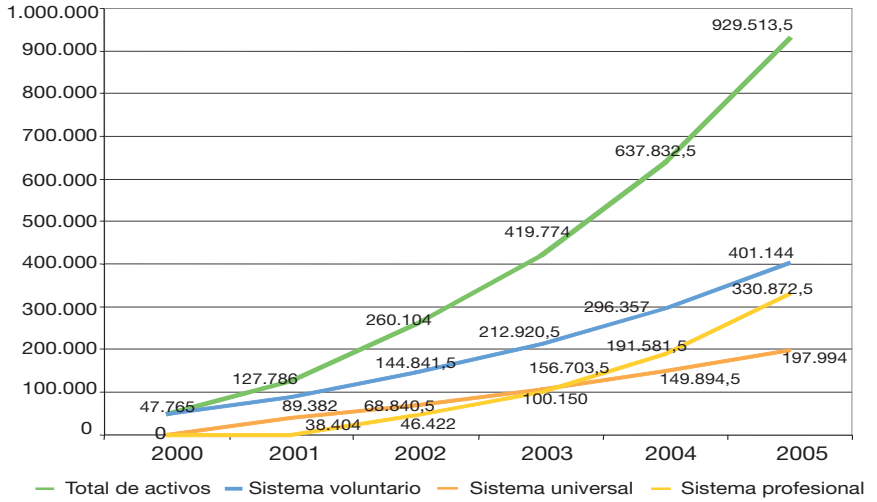
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Más de una docena de aseguradoras de pensiones privadas están operando en el país, de las cuales ocho operan en el sector de los seguros obligatorios de pensiones. A finales de diciembre de 2002 el número de asegurados en el tercer pilar

voluntario era de algo más de 450.000 de personas, mientras que el sistema profesional contaba con 155.196 afiliados y el universal con 1.164.482. Cifras todavía modestas si se toma en cuenta que el número de habitantes llega a casi ocho millones, pero hay que tomar en cuenta que se trata de un sistema muy reciente.

Las previsiones para 2004 son de 496.541 asegurados en el tercer pilar y de 1.753.260 en el sistema universal. Respecto a los activos de los fondos, la evolución prevista es la que recoge el siguiente gráfico:

Activos de los Fondos Complementarios de Pensiones 2000-2050



Fuente: *II OECD Conference*, Sofia 2001

Si recurrimos a las cifras relacionadas con la estructura del sector financiero en Bulgaria, los seguros y fondos de pensiones juegan todavía un papel muy incipiente. Efectivamente, mientras que el total de activos financieros representaban, según estimaciones correspondientes a 2002, el 48,6% del PIB, el porcentaje de los seguros apenas llegaba a un 2,6% del PIB y el de los fondos de pensiones a 1,0% del PIB. Ello se debe a un proceso de escasa diversificación financiera, porque la participación del sistema bancario en el conjunto del sistema financiero supera el 92%, mientras que las aseguradoras tienen una cuota de 5,2% y los fondos del 2,1%.

Finalmente, la debilidad del mercado de capitales, por una parte, y las relativamente normas conservadores para la inversión de los fondos de pensiones, por la otra, han significado que, en promedio, más del 60% de la cartera de inversiones de los fondos de pensiones, en diciembre de 2002, estaba invertida en valores gubernamentales o públicos, llegando a casi 79% en los fondos universales y a un 54% en los voluntarios. El segundo activo de inversión lo constituían con un 28% los depósitos bancarios, llegando éstos hasta un 32,6% en los fondos de pensiones voluntarios.

1.3.2.2. NORUEGA

Noruega tampoco es ajena a los debates sobre el sistema de pensiones, tanto público como privado, esperándose, por lo tanto, cambios importantes en los próximos años, los cuales versarán probablemente, a tenor de las discusiones, sobre los fondos de pensiones en compañías de seguros y sociedades fiduciarias, así como sobre una posible nueva legislación acerca de la modalidad de aportación definida en los planes de empleo[91] y la reestructuración del 1er pilar de previsión.

La situación del sistema privado de empleo es bastante diferente a la de otros países europeos, gracias a la prudencia demostrada por el Ministerio de Finanzas a través del órgano de control *Kredittilsynet* al establecer parámetros muy conservadores en las evaluaciones actuariales de los planes de prestación definida que constituyen prácticamente el 100% de los del sistema empleo. No obstante, la situación reinante durante los últimos tres años en los mercados financieros y bursátiles ha debilitado la solvencia de las aseguradoras de vida y fondos de pensiones, razón por la cual se estudian medidas para incrementar dicho margen.

Aunque en el año 2000 se tomaron medidas legislativas para facilitar el advenimiento y desarrollo de los planes de aportación definida en el 2º pilar equiparando su tratamiento tributario con los de prestación definida y, al mismo tiempo, se flexibilizó el régimen de inversiones y el grado de capitalización mínima de los de prestación definida, no se registró el auge por todos esperado.

Pero tampoco, a corto plazo, la situación financiera y actuarial del sistema público de pensiones es motivo de preocupación frente al también presente fenómeno del envejecimiento de la población, debido en cierta medida a que las tasas de empleo de la personas mayores es relativamente alta y la de las jubilaciones anticipadas baja, reflejo de la normativa legal y de una edad de jubilación fijada, tanto en el 1er como 2º pilar en 67 años. Sin embargo, las proyecciones sobre el gasto de pensiones en el año 2050 - alrededor del 18% del PIB - no son halagüeñas y preocupan a los expertos y clase política, razón por la cual el gobierno constituyó en 2001 una Comisión de Pensiones integrada por expertos para reexaminar el sistema, cuyos resultados y recomendaciones se esperaban para 2005[92], pero que ya han sido dados a conocer a la opinión pública[93].

1.3.2.2.1 Sistema Público de Pensiones

El *Sistema Nacional o Popular de Seguro - Folketrygden* - es un régimen obligatorio de carácter universal que consta de tres elementos, a saber, la *Pensión básica*

[91] Ver: Holter, C.Jr. (2003); *Belt-tightening ahead y Slow take-up for new approach*, www.ipeonline.com.

[92] Ver: Allianz Dresdner Asset Management (2003); *European pensions: Reform trends and growth opportunities*, Country Reports: Norway, München

[93] Ver: The Pension Commission (2004); *Modernising the National Insurance Scheme -Sustainable Pensions for the Future*; www.pensjonsreform.no.

- *Grunnpensjon* - concedida en función de los años de residencia, la *Pensión complementaria - Tilleggspensjon* - de naturaleza ingreso-dependiente y determinada según los puntos de pensión acumulados y los *Suplementos especiales - Særtillegg* - una especie de pensión no contributiva.

RÉGIMEN LEGAL

La vigente ley del denominado *Seguro Nacional o Popular - Folketrygdloven* - fue promulgada en 1997, habiendo sido expedida la primera legislación en 1936.

TIPO DE PROGRAMA

Consiste en un programa dual de pensiones universales y seguro social bajo el régimen de reparto con un fondo de reserva y prestaciones definidas y contributivas del tipo ingreso-dependientes.

COBERTURA

Acorde con el modelo escandinavo, todos los residentes -se consideran como tal los marinos en buques noruegos fuera de las aguas territoriales noruegas- independientemente de su ocupación, se encuentran cubiertos a partir de la edad de 16 años y en forma obligatoria con la pensión básica o universal. La *Pensión complementaria - Tilleggspensjon* - o 2º nivel del sistema público cubre sin excepción a todos aquéllos económicamente activos, ya sean dependientes, autónomos o freelancers, pero no les son acreditados *Puntos de pensión - Pensjonspoeng* - si no perciben un ingreso anual inferior a la *Suma o Cuantía básica - Grunnbeløpet* - de € 6.411 anuales.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La *Pensión básica - Grunnpensjon* - se obtiene con tres años de residencia acreditada entre los 26-66 años de edad cumplidos, pero a la completa sólo se accede con 40 años de residencia. Se adquiere el derecho a la *Pensión complementaria - Tilleggspensjon*- cuando se han asignado *Puntos de pensión - Pensjonspoeng* - durante tres años calendario, pero para percibir la cuantía de la pensión completa es necesario tener también acreditados puntos de pensión durante 40 años, los cuales son reconocidos a partir de los 17 y hasta haber alcanzado 69 años de edad.

La edad legal de jubilación es de 67 años, no estando prevista una anticipación de la pensión, pero sí el diferimiento de la misma hasta un lapso de tres años. El reconocimiento de la pensión ingreso-dependiente no exige para su pago el cese de la relación laboral. En ambos casos, si la persona sigue trabajando después de los 67 años se le aplica una *prueba de ingresos - earnings test* - y dado el caso que éstos sean superiores a dos veces la suma básica, la pensión se reduce en el 40% de tal exceso.

Las *Pensiones por invalidez - Uførepensjon* -, tanto si se trata de la universal o de la complementaria, se conceden igualmente en función de los años de residencia,

de los puntos de pensión obtenidos y del grado de invalidez siempre que ésta represente como mínimo, una reducción del 50% en la capacidad laboral. Adicionalmente, para acceder a la pensión universal es necesario demostrar tres años de seguro, inmediatamente anteriores a la invalidez, exceptuando a los incapacitados menores de 26 años. Caso contrario, es necesario haber estado asegurado por un periodo mínimo de cinco años a partir de los 16 años de edad. Para percibir la pensión complementaria es indispensable la de adquisición de *puntos de pensión* durante el mismo lapso de tiempo.

La pensión universal a favor de los sobrevivientes se causa si a su muerte el afiliado había estado cubierto por el seguro durante tres años y su cónyuge había estado casado con él durante un mínimo de cinco años o si tiene a su cargo hijos dependientes económicamente. La pensión ingreso-dependiente de orfandad se concede a los menores de 18 años ó 20 si son estudiantes.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión universal depende del número de años de residencia y la de la complementaria del número de puntos de pensión devengados por año - se toman los 20 mejores años - pero en ambos casos con un límite máximo de 40 años. También se toma en cuenta el estado civil.

La cantidad de referencia para el cálculo de las pensiones es la llamada Cuantía o *Suma básica -Grunnbeløpet-*, la cual se ajusta cada año por decisión del Congreso, en cuyo reajusta considera la respectiva evolución salarial.

La pensión universal completa para una persona soltera es igual a la *Suma básica - Grunnbeløpet-*, mientras que una casada o que convive en unión de facto percibe ¾ partes de la misma. Está previsto un *Suplemento especial - Særtillegg-* para quienes no acceden a la pensión complementaria del 2º nivel. Tanto la pensión universal como la complementaria se reducen proporcionalmente cuando el beneficiario ha residido menos de 40 años en el país.

Los puntos anuales de pensión para la prestación complementaria se obtienen del cociente resultante de dividir los ingresos del afiliado menos la suma básica por la misma suma. Sin embargo, no se incluyen en el cálculo todos los ingresos percibidos, porque se aplica una escala en función de la suma básica, en la siguiente forma: hasta seis veces dicha suma, se considera la totalidad de los ingresos, pero sólo una tercera parte para aquéllos situados entre seis y doce veces la suma básica. El máximo de puntos de pensión no puede ser superior a 7,00 (8,33 hasta 1.992). Finalmente, la cuantía de la pensión complementaria completa equivale al resultado de multiplicar el promedio de puntos de pensión así obtenidos por la suma básica y por el factor 0,42 por cada año a partir de 1992 ó 0,45 para los años anteriores. La cuantía resultante se reduce proporcionalmente a los años de residencia acreditados.

El sistema público concede también complementos sujetos a la prueba de necesidad para las personas dependientes del jubilado, llegando su cuantía hasta un 50% de la suma básica en el caso del cónyuge y un 30% por cada hijo económicamente dependiente y menor de 18 años.

El sistema no garantiza una pensión mínima y la máxima era en 2001 de € 25.258 anuales. En caso de una pensión diferida no está previsto un porcentaje determinado de estímulo, pero los puntos de pensión se siguen devengando hasta los 70 años.

Es compatible la calidad de pensionista con el ejercicio de una actividad laboral entre los 67-70 años, aunque la pensión completa sólo se paga si el ingreso proveniente del trabajo no excede dos veces la cuantía de la suma básica, caso contrario se reduce en el 40% del exceso.

La revalorización anual de las pensiones se efectúa de acuerdo con la variación de la suma básica sancionada por el Parlamento. Independientemente de sus ingresos laborales anteriores, a partir de los 70 años los jubilados perciben la pensión completa.

Las pensiones por invalidez se cuantifican en forma muy parecida a las de jubilación, tanto en lo que atañe a la consideración de los años de residencia, como al número de puntos de pensión acreditados, al salario regulador y a la fórmula algebraica empleada. La cuantía de la pensión puede llegar hasta el 100% de la base reguladora para el caso de invalidez total y 40 años de seguro, siendo la mínima el 50%. La pensión por invalidez parcial se determina de acuerdo con el grado de incapacidad para trabajar. Tampoco esta prevista una pensión mínima, aunque sí una máxima.

La pensión universal de viudedad se concede por un 100% de la base reguladora para una periodo de 40 años de cobertura, pero si otros ingresos del cónyuge sobreviviente exceden la mitad de dicha base, la pensión es igual a la diferencia entre la pensión completa y el 40% del exceso de ingresos por encima de la mitad de la base reguladora. Por su parte, la pensión complementaria de viudedad es igual al 55% de la pensión de jubilación del fallecido si hubiese cumplido los 55 años.

Las pensiones de orfandad dependen del número de hijos con derecho, correspondiéndole al primero el 40% de la base reguladora y 25% de la misma a cada huérfano adicional, siempre que tengan menos de 18 ó 20 años si son estudiantes.

También estas pensiones y las de invalidez se reajustan anualmente en función del aumento de la base reguladora.

FINANCIACIÓN

La financiación de las prestaciones se realiza mediante cotizaciones sociales, así como vía impuestos.

Los empleados contribuyen con una tasa de cotización del 7,8% de su salario, los autónomos con un 10,7% de sus ingresos hasta 12 veces la suma básica y, adicionalmente, con el 7,8% sobre el exceso.

Por su parte, a las empresas las corresponde una tasa de cotización del 14,1% del valor de la nómina.

Cualquier déficit del sistema es asumido por el gobierno.

1.3.2.2.2. Sistema Privado de Pensiones

Pese a que la ansiada nueva legislación entró en vigor en 2001, como ya se dijo no se produjo el esperado auge en el 2º pilar, cuyo desarrollo ha sido relativamente positivo al estar cubierto el 55% de la población laboral. El 75% de los fondos de pensiones constituidos está materializado a través de contratos de seguros. Se estima, por otra parte, que el 15% de los empleados, o sea, unos 600 mil, ha contratado planes de pensiones en el 3er pilar, cuyos activos representan el 20% del total.

RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de 1988 sobre Operaciones de Seguros* fija el marco legal de autorización y funcionamiento de las aseguradoras de vida, aplicándose a los fondos de pensiones autónomos prácticamente la misma normativa, especialmente en aspectos relacionados con las inversiones y su gestión, al margen de solvencia y normas técnico-actuariales, de cuya promulgación se encarga el Ministerio de Finanzas.

La *Ley sobre Planes de Empleo de Aportación Definida de 2000 - Lov om innskuddspensjon* - reguló y flexibilizó esta modalidad, pero fue enmendada en 2002 para permitir la formalización de planes mixtos e imponer aportaciones o primas de seguros más elevadas para las mujeres que para los hombres con el fin de garantizar que la cuantía de la pensión percibida no dependa del sexo del jubilado.

También en el año 2000 se promulgó la Ley de *Planes de Pensiones de Empresa -Lov om foretakspensjon-*, la cual estableció las normas para los planes de prestación definida y los de aportación definida asegurados.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Las empresas pueden promover individual y voluntariamente un plan de pensiones para sus empleados. Aquéllos acordados sectorialmente a través de la negociación colectiva pueden estipular su obligatoriedad para las empresas, pero ello no suele ser usual, como sí lo son los planes establecidos a nivel de cada compañía por medio de la negociación con el sindicato.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Todos los planes que cumplen con los requisitos legales gozan de las respectivas ventajas fiscales, pero las empresas pueden instaurar planes alternativos para ofre-

cer prestaciones adicionales como, por ejemplo, la jubilación anticipada o para utilizar la financiación mediante el sistema de reparto, ninguna de las dos admitidas en aquéllos con beneficios tributarios.

Los planes de prestación definida deben ser implementados a través de una aseguradora de vida o de un fondo de pensiones, mientras que los de aportación definida tienen que serlo mediante un contrato de seguros. La supuesta reconversión de la modalidad de prestación definida a la de aportación definida que pretendían facilitar las normas legales promulgadas en 2000 no se produjo en ninguno de los grandes planes de empresa.

Este nuevo marco legal estipuló que tales planes debían incluir a todos los empleados con por lo menos dos años de servicio en la empresa y con una jornada por lo menos del 20% de la completa, no pudiendo accederse a la pensión de jubilación antes de los 67 años y debiendo ser pagada ésta en forma de renta con un periodo mínimo de diez años de duración. Las normas mencionadas establecen límites a las aportaciones y la libertad a las empresas de convertir los planes de prestación definida en uno de aportación.

En toda clase de planes, la edad de jubilación es de 67 años para ambos sexos coincidiendo con la del Seguro Social. Salvo muy pocas excepciones para grupos especiales - pilotos, enfermeras - la jubilación anticipada está terminantemente prohibida. Es posible postergar la edad de jubilación hasta lo 70 años.

La estipulación de prestaciones a favor de sobrevivientes es voluntaria, pero si se incluye en los planes de prestación definida, las especificaciones deben prever su pago, independiente del sexo, al cónyuge o compañero superviviente - aunque sea del mismo sexo - que haya convivido más de cinco años.

En los planes de empleo de aportación definida, a la muerte de un empleado el capital acumulado se distribuye entre los otros miembros del plan.

Con relación a los planes individuales de ahorro de aportación definida, si un empleado fallece antes de la jubilación, el capital acumulado tiene que utilizarse para la compra de una renta vitalicia, siendo sus beneficiarios el cónyuge o compañero y los hijos.

La inclusión del riesgo de invalidez es también voluntaria, aunque la contemplan la mayor parte de los planes de prestación definida, en cuyo caso la cobertura de pensión debe comprender a todos los empleados y estipular un grado mínimo del 20% en la pérdida de la capacidad laboral, siendo la cuantía de la pensión igual a la de jubilación.

Los llamados planes individuales de ahorro de aportación definida se implementan a través de un fondo de pensiones, una compañía de seguros de vida, un establecimiento bancario u otro tipo de instituciones financieras autorizadas.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

En los planes de empresa privados es obligatoria la participación de los empleados, no estando permitida la discriminación en razón del sexo, pero pueden utilizarse tablas de mortalidad diferentes para cada uno de ellos.

Los empleados mayores de 20 años tienen que estar cubiertos por el plan, aunque es admisible la exclusión de los nuevos empleados a quienes les falten menos de diez años para acceder a la jubilación, siempre y cuando se trate de una especificación de carácter general. Es obligatorio permitirles el acceso al plan a los trabajadores con una jornada parcial equivalente, por lo menos, al 20% de la normal, así como a los trabajadores estacionales que laboren al menos un 20% de las horas de trabajo anual.

Los empleados de los gobiernos central y local están cubiertos por un plan de pensiones complementarias bajo un régimen legal especial.

A los autónomos no les está permitido establecer planes de pensiones a nivel profesional.

En todo tipo de planes están prohibidos los periodos de espera o carencia para proceder a su acceso, excepción hecha de los empleados menores de 20 años. A más tardar, después de transcurridos 12 meses de haberse realizado las aportaciones de las empresas o de los empleados, éstas deben convertirse en derechos adquiridos.

Respecto a la preservación y transmisibilidad de los derechos adquiridos por cese de la relación laboral antes de la jubilación, tanto en los planes de prestación como en los de aportación definida, tales derechos se convierten en un contrato individual de seguros con participación en beneficios, teniendo el empleado la opción de continuar el devengo de su pensión mediante el pago de las primas de seguro sucesivas.

La movilización de los derechos adquiridos en un plan de empresa, ya sea de aportación o de prestación definida, hacia otro plan es posible si ésta está expresamente contemplada en las especificación.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

En la modalidad de prestación definida, los derechos a pensión se adquieren en función del método actuarial de devengo, según el cual la pensión devengada en cualquier momento debe ser proporcional a la relación existente entre los años de pertenencia al plan y el total de años requerido para acceder a la pensión completa.

Los planes de prestación definida están integrados con el Seguro Social en función de la tasa total de sustitución, o sea, incluyendo la pensión del sistema público y bajo el llamado *principio de proporcionalidad*, de acuerdo con el cual la tasa total de sustitución no puede ser mayor para el personal con altas retribuciones que

para el de menores ingresos.Tal tasa total no debe exceder el 100% cuando el nivel de salario es inferior a 1,2 veces el salario promedio de las trabajadores de la industria manufacturera - denominado con la sigla *APW* - ni el 70% para el tramo 1,2-2,4 veces el *APW*, tope máximo vigente en el Seguro Social. El porcentaje objetivo de sustitución fluctúa entre el 58-70% en la mayoría de los sistemas de prestación definida, estando establecido en 30 años el periodo mínimo de devengo y en 40 el máximo. Al estar prohibidas las prestaciones en forma de capital, las pensiones se satisfacen en forma de rentas actuariales.

Las pensiones se calculan sobre el salario final, el cual no incluye horas extraordinarias, ni pluses y se calcula en función de los salarios correspondientes a los dos o tres últimos años.

Bajo la modalidad de aportación definida, las pensiones también están integradas con las del Seguro Social, lo cual se logra mediante una diferenciación de las aportaciones y conduce a una estructura progresiva de tasas, como veremos en el siguiente apartado sobre financiación. En el momento de la jubilación, el capital acumulado debe ser empleado para la adquisición de una renta periódica pagadera por lo menos durante 10 años, disponiendo el jubilado la opción de elegir entre una renta temporal o una vitalicia.

En todo los planes, el reajuste anual de las pensiones se supedita a la rentabilidad obtenida en las inversiones, destinando los planes de prestación definida una proporción de dicha rentabilidad para constituir un fondo de revalorización de las pensiones en curso de pago.

FINANCIACIÓN

Como regla general, los empleados no contribuyen a los planes de prestación definida, pero si son requeridos a ello sus aportaciones no pueden exceder el 4% de su salario bruto; taxativamente prohibida está cualquier contribución de los empleados en la modalidad de aportación definida.

Las aportaciones de las empresas en los planes de prestación definida no pueden realizarse sobre la parte salarial que excede la base máxima del Seguro Social - NOK 616.000 en 2001.

La utilización obligada del método de cálculo actuarial anteriormente mencionado trae consigo que las aportaciones no se distribuyan uniformemente a lo largo de la vida laboral. Por otra parte, a causa de las diferentes tablas de mortalidad usadas, la tasa de aportaciones no es igual para hombres y mujeres.

En los sistemas de aportación definida, las contribuciones de las empresas se pueden fijar por empleado en cifras absolutas o relativas; en el segundo caso, la tasa de contribución varía en función del nivel salarial con el fin de compensar los efectos del devengo fuertemente progresivo en las pensiones del sistema público, es decir,

la lógica consecuencia de tasas más altas de sustitución en la franja salarial más baja que en la superior.

Según los rangos salariales expresados en APW - salario promedio del sector manufacturero e igual a NOK 250.000 - estas son las máximas tasas de contribución:

- ❖ De 0-0,4 veces el 0%;
- ❖ De 0,4-1,2 veces el 5%;
- ❖ De 1,2-2,4 veces el 8%, y
- ❖ Más de 2,4 veces 0%

Sin excepción, todos los planes de pensiones deben ser financiados bajo el régimen de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Aunque existen algunos límites cuantitativos, el régimen de inversiones es bastante flexible y liberal. En cualquier clase de planes de pensiones, del total de activos correspondientes a las reservas matemáticas no se puede invertir más del 35% en acciones. Préstamos concedidos a la empresa promotora del plan de pensiones solamente son admitidos si no exceden el 20% del total de activos y están garantizados mediante prenda o pignoración. Sin embargo, las disposiciones legales prohíben expresamente cualquier inversión en acciones o títulos emitidos por el promotor del plan.

Con relación a los planes de prestación definida asegurados - alrededor del 75% del total - la empresa puede delegar la política de inversiones en la compañía de seguros u optar por una solución estilo *unit-linked*, tomando las respectivas decisiones de inversión y asumiendo los respectivos riesgos. En los planes administrados por fondos de pensiones, éstos pueden asumir directamente la inversión de los activos o contratar su gestión con sociedades especializadas, generalmente con aseguradoras de vida.

Respecto a los planes de aportación definida, las empresas tienen las siguientes opciones para la administración e inversión de los activos, indistintamente de si se trata de una entidad bancaria, una de seguros o una institución financiera:

- ❖ Administración colectiva de los activos del plan como parte integrante de la cartera de inversión de la aseguradora o institución financiera, quien asume la responsabilidad sobre la administración de las aportaciones y prestaciones;
- ❖ Administración colectiva segregada, decidiendo la empresa sobre la composición de la certera de inversiones, y

- ❖ Cuentas individuales en la cuales las decisiones de inversión competen directa e individualmente a los empleados.

En todas las opciones enumeradas los rendimientos deben ser utilizados exclusivamente para acrecentar el valor de los derechos de pensión acumulados, aunque en el primer caso puede establecerse una rentabilidad máxima, siendo utilizado el exceso de ella para financiar futuras aportaciones.

Las inversiones de los planes de ahorro de aportación definida materializados en fondos de pensiones pueden ser administradas directamente por el propio fondo o contratar su gestión con un tercero, siendo también el más frecuente una compañía de seguros.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones de la empresa, en todo tipo de plan de pensiones, son deducibles como gasto, sin embargo están sujetas a la tasa de cotización del 14,1% del Seguro Social. Por otra parte, las empresas pueden sobredotar al fondo de pensiones efectuando aportaciones anuales superiores en un 50% al costo normal, pero el superávit del mismo no puede exceder seis veces la cuantía de las aportaciones o primas anuales. Las aportaciones empresariales no constituyen salario en especie, ni son imputadas a efectos fiscales al empleado.

Las aportaciones de los empleados bajo la modalidad de prestación definida son deducibles del llamado régimen general de ingresos, cuya tasa impositiva única es el 28%, pero no lo son en el denominado régimen de ingresos personales, sujeto a tasas impositivas progresivas a partir del tipo único del régimen general. Respecto a la modalidad de aportación definida de empleo, como ya se anotó están taxativamente prohibidas las contribuciones por parte de los empleados.

Los rendimientos de los fondos de pensiones están exentos de tributación y al aplicarse el modelo EET, las prestaciones tributan tanto en el tramo general como en el personal.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Las empresas tienen dos opciones para materializar sus planes de de prestación definida, a saber, la administración por parte de los fondos de pensiones autónomos, entidades independientes con personalidad jurídica propia, o el aseguramiento con entidades de seguros de vida. En ambos casos, la administración de las aportaciones y prestaciones debe estar completamente separada de la empresa promotora.

En su modalidad de aportación definida, los planes de pensión tienen que estar asegurados forzosamente con una compañía de seguros de vida, institución que administra las aportaciones y prestaciones separadamente del patrimonio del promotor.

Los planes individuales de ahorro de aportación definida pueden contratarse con un fondo de pensiones, una aseguradora de vida, una entidad bancaria u otro tipo de instituciones financieras. También en este caso la administración de las aportaciones y prestaciones debe estar separada de la empresa promotora del plan.

En los planes de pensiones, cualesquiera sea su clase, las empresas con un mínimo de 15 empleados debe establecer una junta consultiva integrada por lo menos con tres miembros, de los cuales uno de ellos debe ser elegido por los partícipes del plan. Dicha junta debe ser consultada sobre aspectos relacionados con la administración del plan y la inversión de los recursos y con carácter previo sobre la modificación de las estipulaciones del plan, pero su función es estrictamente consultiva y carece de poder decisorio. Además, cualquier plan de pensiones debe contar con un actuario autorizado por la Comisión de Banca, Seguros y Valores.

Por su parte, los fondos de pensiones deben contar con un consejo de administración formado por lo menos con 4 miembros, dos de los cuales son elegidos por los partícipes. El consejo debe designar un gerente y un actuario.

Las entidades de seguros de vida requieren la autorización administrativa para sus nuevos productos y los fondos de pensiones tienen que estar registrados en la *Comisión de Banca, Seguros y Valores,* pero el plan en sí no requiere autorización, ni inscripción.

Los fondos de pensiones y las aseguradoras de vida están sujetos a estrictas exigencias de capital y márgenes de solvencia y se les aplica el mismo porcentaje del 8% fijado por el órgano de vigilancia y control. Adicionalmente, los fondos de pensiones deben disponer de un capital básico mínimo de NOK 227.000, cuantía que se ajusta anualmente en la misma proporción de la variación registrada en el IPC. Las aseguradoras de vida están sujetas a los márgenes establecidos en la UE.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Con la última enmienda de 2003 a la ley de 1956, Noruega dispone actualmente de un sistema unificado de supervisión y control del sector Financiero, ejercido por la *Comisión de Banca, Seguros y Valores*, conocida en noruego por la palabra *Kredittilsynet*. La redacción actual de la ley de Supervisión Financiera enumera más de 15 clases de instituciones sujetas a la vigilancia de dicho organismo, entre las cuales se encuentran toda clase de fondos y aseguradoras de pensiones, las entidades bancarias y las compañías financieras, las sociedades de inversión y las administradoras de valores, las bolsas de valores y las cámaras de compensación, los depositarios y los registros de valores, las compañías de seguros generales, etc.

Kredittilsynet es una agencia gubernamental independiente adscrita al Ministerio de Finanzas y que dispone de todas las facultades y poderes usuales para esta clase de órganos públicos. Su objetivo primordial estriba en promover la estabilidad del

mercado financiero y de sus agentes, velando por su ordenación para garantizar la confianza dispensada por el público respecto al cumplimiento de los compromisos asumidos por todas las instituciones, para lo cual desarrolla también una labor preventiva.

La rendición de cuentas y los informes adjuntos que deben enviarle periódicamente los fondos de pensiones y las aseguradoras de vida se asemejan a los corrientes y exigidos en otros países industriales.

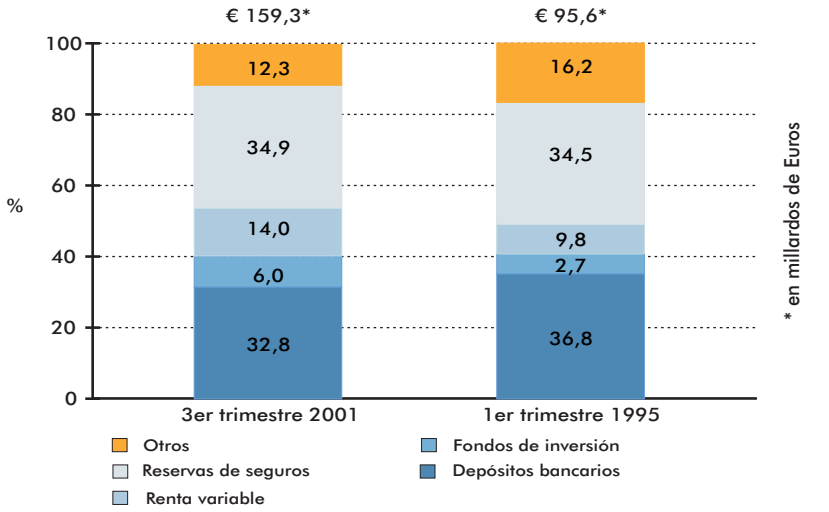
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Los 130 fondos privados y autónomos de pensiones y los 23 municipales con activos conjuntos de € 12 millardos representan una cuota de mercado del 22%, correspondiéndole el 78% restante a las aseguradoras de vida. El valor agregado de los activos de todos los sistemas de pensiones llegaba a € 57 millardos en 2002 y según las estimaciones realizadas para el año 2010 se espera que lleguen a € 79 millardos.

Conforme a las estadísticas del Banco de Noruega, en el tercer trimestre de 2003 los activos financieros totales en poder del sector familiar ascendían a casi €180 millardos - un 95% del PIB - estando € 61,7 millardos constituidos en reservas técnicas de seguros, las cuales engloban los fondos de pensiones autónomos.

Su estructura porcentual en el 3er trimestre de 2001, comparada con la del 1er trimestre de 1995 y gráficamente representada era la siguiente:

Estructura Porcentual de los Activos Financieros del Sector Familiar

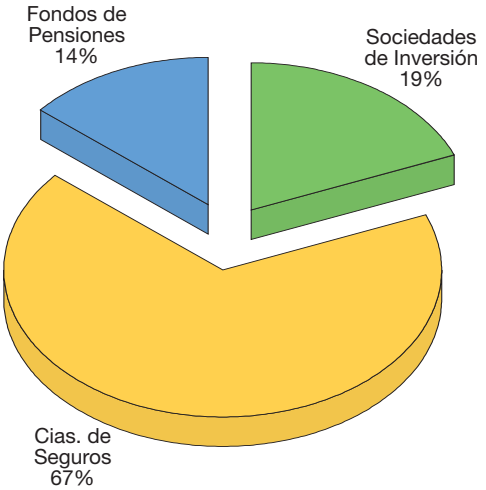


Fuente: *Financial accounts of the household sector 3rd quarter 2003* www.norges-bank.no

A la luz de estas cifras estadísticas, el volumen relativo de los fondos de pensiones se ha mantenido constante al significar un 34% en ambos años, estancamiento que preocupa a las autoridades, así como el hecho de que el porcentaje de la población laboral cubierta sea un 55%, aunque las proyecciones privadas indiquen, sin embargo, que dicha cuota puede llegar casi al 40% en el año 2010.

Las cifras estadísticas, aunque correspondientes a años anteriores, sobre el ahorro institucional nos revelan también el predominio del sector seguros, cuya participación era, según el gráfico adjunto, de un 67% y la de los fondos de pensiones autónomos de un 14%.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

Con el objeto de analizar la viabilidad futura del sistema público de pensiones y formular propuestas y las medidas de reforma necesarias para encarar el reto del envejecimiento demográfico, el gobierno creó en 2001 la ya mencionada Comisión de Pensiones, cuyo informe fue presentado recientemente. Partiendo de un déficit implícito y estimado del sistema público de pensiones de cerca de NOK 3.700 millardos en 2003, la Comisión presentó, entre otras, las siguientes recomendaciones :

- Las pensiones deben calcularse tomando en cuenta los ingresos durante toda la vida laboral y ser proporcionales a las cotizaciones realizadas;
- Cuanto más prolongado sea el diferimiento de la pensión de jubilación, tanto mayor debe ser su cuantía;

- Si se introduce la opción de una jubilación a partir de los 62 años debe reducirse la cuantía de la pensión;
- Para garantizar la sostenibilidad del sistema se recomienda la adopción de una factor corrector por longevidad en la fórmula de determinación de la pensión de jubilación;
- Creación de una nuevo Fondo Gubernamental de Pensiones mediante la fusión del actual Fondo del Petróleo con el Fondo del Seguro Nacional, y
- Fortalecimiento del sistema privado de pensiones para suplir la reducción prevista de la tasa de sustitución del sistema público.

1.3.2.3. RUSIA

Antes de 1990, el sistema público de pensiones, único existente, era financiado directamente vía impuestos. En el año de 1991 se constituyó el llamado F*ondo de Pensiones de la Federación Rusa - FPFR -,* alimentado con las cotizaciones obligatorias de las empresas y organizaciones - 28% de los salarios brutos - y el 1% de los de los asalariados.

Con el advenimiento de la *Perestroyka* a principios de los años 90 surgieron las primeras iniciativas de complementar las pensiones públicas mediante planes de pensiones privados bajo el régimen financiero de capitalización, iniciativas que culminaron en 1992 con la expedición de un decreto - de dos páginas - que permitía la creación de fondos privados y voluntarios de pensiones.

La promulgación de un marco legal más claro tardó varios años, hasta 1998, cuando se sancionó la *Ley Federal sobre Fondos Privados de Pensiones*, coincidiendo con la iniciación de una profunda crisis económica y financiera.

Pero la verdadera reforma hacia un sistema de tres pilares, fruto de las recomendaciones emanadas de la Comisión Nacional de Reforma de las Pensiones, fue acometida en 2001, con efecto 1º de enero de 2002, en la cual el sistema público adoptó la modalidad de prestación definida nocional y se creó un sistema obligatorio de seguro de pensiones de empresa con cuentas individuales de capitalización y opción de administración privada. El sistema se perfeccionó con la *Ley sobre Inversiones para Financiar la Parte Capitalizada de las Pensiones Laborales en la Federación Rusa -On Investments for Financing the Funded Part of Work Pensions in the Russian Federation-*, aprobada a mediados de 2002 y la cual liberalizó la administración e inversión a partir de 2003 mediante la libre elección *-opt out-* por parte de los afiliados de la respectiva institución.

En el siguiente diagrama se presenta la estructura de los tres pilares antes mencionados[94]. El 1er pilar público obligatorio bajo el régimen de reparto y prestación definida se financia vía presupuesto federal y concede las pensiones básicas. Aunque el 2º es calificado como público en la bibliografía rusa dada su índole obligatoria y centralizada, a nuestro juicio predomina el carácter privado al representar la gestión privada de los recursos el elemento clave.

El 2º pilar se compone de dos partes, a saber, la parte denominada Seguro de Pensiones bajo el régimen de reparto y la modalidad de *aportación definida nocional*, denominada *capital definido nocional* y la parte llamada *acumulativa o capitalizada* que puede ser administrada e invertida, a elección del empleado por el FPFR y el banco público *- Vnesheconombank - VEB -*, o por fondos de pensiones privados y gestores de inversiones.

[94] Ver: Afanasiev, S.A. (2003); *Pension Reform in Russia: First Year of Implementing,* The PIE International Workshop on "Pension Reform in Transition Economies" IER, Hitotsubashi University www.hit-u.ac.jp.

Sistema General de Pensiones

Fuente: no identificable

El 3er pilar es de carácter voluntario y de capitalización, siendo ofrecidos sus productos por aseguradoras de vida y fondos de pensiones privados.

1.3.2.3.1 Sistema Público de Pensiones

La situación de partida para las reformas no era muy propicia al existir 72 millones de trabajadores en empresas públicas, de los cuales sólo 50 millones cotizan al sistema frente a 36,4 millones de jubilados. Además, la transición de una sistema público de pensiones relativamente generoso - tasas de sustitución entre el 55-75% - excluyente y absorbente, financiado a través del presupuesto, a uno financiado mediante cotizaciones sociales y de menor alcance por su adaptación a los actuales retos, no ha sido un proceso fácil ni muy expedito.

Una medida importante fue la introducción de la denominada *Tasa Social uniforme o única - Uniform Social tax - UST* -, encauzada a la financiación de todo el sistema de previsión social público y una parte de la cual es ingresada al *FPFR*. Pero más importante aún fue la escisión de dicha tasa en dos componentes, el uno encaminando a financiar el sistema de reparto y el otro creciente destinado hacia el sistema de capitalización en cuentas individuales.

Igualmente, como instrumento de reconocida eficacia en la estabilización a largo plazo de un sistema de reparto, se introdujo para la modalidad de capital definido nocional la técnica actuarial aplicada por las aseguradoras de vida en la determinación de la cuantía de las pensiones, así como la consideración de toda la vida laboral en el cálculo del salario pensionable, logrando con ello un mecanismo más proporcional y justo.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue promulgada en 1922, pero el actual marco legal se perfiló en los años 90 del siglo pasado, mediante leyes sancionadas en 1995, 1996 y 2001, último año en el que se efectuaron las reformas más significativas con la *Ley Federal sobre Pensiones de Jubilación en la Federación Rusa - On Retirement Pensions in the Russian Federation* -, la *Ley Federal sobre Provisiones para las Pensiones Públicas en la Federación Rusa - On Provision of State Pensions in the Russian* -, la cual regula las pensiones no contributivas y codifica las prestaciones de los servidores públicos.

Por su parte, la *Ley Federal sobre el Seguro Obligatorio de Pensiones en la Federación Rusa -On Mandatory Pension Insurance in the Russian Federation-* de 2001 regula el sistema público de pensiones. Para 2004 se espera la promulgación del Código de Pensiones de la Federación Rusa, en el cual se codificarán todas las disposiciones legales referentes al nuevo sistema.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de seguro social obligatorio con dos tramos; el primero de ellos bajo el régimen de reparto y el segundo llamado de *pensiones laborales* instrumentalizado en cuentas individuales bajo la modalidad de *aportación* o *capital definido nocional.* El programa incluye también pensiones sociales no contributivas.

COBERTURA

Están cubiertos todos los empleados, los trabajadores autónomos y los agricultores independientes. Existen regímenes especiales para los empleados públicos, el personal militar y de la policía, así como para los veteranos de guerra y otros grupos específicos.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para los hombres, la edad de jubilación es la de 60 años y la de 55 años para las mujeres con un periodo mínimo de cobertura de cinco años, estando previstas edades de jubilación a edades menores para los trabajadores que desempeñan ocupaciones peligrosas o laboran en las comarcas calificadas como Extremo Norte del país, así como para las madres con cinco ó más hijos o discapacitados y los trabajadores al servicio público, tales como maestros, médicos, actores de teatro, bomberos, personal de rescate.

A quienes han prestado durante más de 15 años sus servicios al Estado - verbigracia militar personal y de policía - se les concede un suplemento especial a su pensión de jubilación.

A partir de los 50 años de edad y 10 años de trabajo, los hombres pueden tener acceso a una pensión anticipada y las mujeres a los 45 y 7,5 años respectivamente.

La pensión de invalidez se adquiere si se ha estado empleado, existiendo, de acuerdo con su grado, tres tipos de invalidez. El primero corresponde a una incapacidad laboral del 100% que requiera la asistencia permanente de un tercero, mientras que el segundo se refiere también a una incapacidad laboral del 100% pero sin que el incapacitado requiera asistencia permanente y el tercero la define como un 50% de incapacidad laboral también sin necesitar asistencia permanente.

El derecho a una pensión de sobrevivientes es independiente de los años de seguro y cobertura, porque es suficiente que la viuda tenga más de 55 años de edad y el viudo más de 60, o que estén sin empleo y tengan a su cargo hijos menores de 18 ó 20 años de edad si son estudiantes.También los hermanos y hermanas hasta los 18 años y los abuelos de 60 y abuelas de 55 o más años pueden ser beneficiarios.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

A partir del 1º de enero de 2002 se aplica una nueva fórmula para determinar la cuantía de las pensiones, la cual consta de tres elementos, resumidos en el siguiente recuadro:

Clase de Pensión	Partes Constitutivas de las Pensiones		
	Básica	Asegurada	Capitalizada
Jubliación	RUB 450-1.350	CDN /A	FA/A
Invalidez	RUB 225-1.350	CDN /(A x R)	
Sobrevivientes	RUB 225 - 450	CDN /(AxR)/N	-
Diferida	n.a.	NDC/(A.C)	
Anticipada	n.a.	NDC /(A+E)	

CDN = Capital definido nocional; A = Años probables de pago; FA = Fondo acumulado; R = Relación periodo empleo; N = Número de dependientes incapacitados; E = Años faltantes para jubilación normal; C = Coeficiente reductor

Fuente: Afanasiev, S.A. (2003); *Pension Reform in Russia: First Year of Implementing;* www.hit-u.ac.jp, adicionado por el autor.

La cuantía total de las pensiones equivale, por consiguiente, a la suma de los tres elementos o partes mencionadas, determinadas en la siguiente forma:

- *Parte básica de las pensiones de jubilación*, invalidez y muerte. Se establece en valores absolutos, fijados como múltiplos de una *cuantía básica* - RUB 450 en 2002 - en función del número de dependientes y de la clase de pensión - jubilación, invalidez, viudedad u orfandad. Anualmente, esta pensión se reajusta de acuerdo con la tasa de inflación.

- *Parte asegurada de la pensión de jubilación*. Dependiente de los ingresos del trabajo registrados en la cuenta individual de *capital definido nocional*. Los derechos de pensión se devengan en función de las primas

satisfechas durante toda la vida laboral ajustadas según la inflación. La cuantía de la pensión - incluyendo el llamado *capital inicial* - se determina conforme a la técnica del capital definido nocional, cuyo valor en el momento de la jubilación se divide por el número de años probables de pago de la pensión, lo que equivale a la esperanza media de vida. Para el efecto se utiliza una tabla de mortalidad oficial con una cifra de partida de 12 años de esperanza de vida, guarismo que a partir del 1º enero de 2002 se incrementa anualmente a razón de medio año hasta el año 2009 - 15,5 años ó 186 meses de vida media probable - y luego a razón de un año por cada año calendario adicional hasta llegar a 19 años - 228 meses - en 2013.

- *Parte asegurada de la pensión de invalidez*. Más compleja resulta la determinación de esta pensión; para ello, el divisor, o sea, el número de años de esperanza de vida se multiplica por la relación existente entre 180 meses y el llamado periodo de *empleo inasegurable*, el cual ha sido establecido en 12 meses para edades menores de 19 años y se incrementa a razón de cuatro meses por cada año calendario trabajado, sin que el total exceda los 180 meses, de tal modo que el factor no puede ser superior a uno.

- *Parte asegurada de la pensión de sobrevivientes*. Este elemento es calculado partiendo de la *parte asegurada de la pensión de invalidez* y dividiéndola por el número de los miembros familiares incapacitados y dependientes económicamente del fallecido.

- *Parte asegurada de la pensión anticipada*. Su cuantificación parte de la pensión normal de jubilación, pero al divisor se le suman los años faltantes hasta la edad de jubilación normal.

- *Parte asegurada de la pensión diferida*. En esta modalidad se reduce el número de años probables de pago de la pensión mediante un coeficiente en función de los años de diferimiento, los cuales pueden llegar hasta cinco, con algunas excepciones hasta el año 2013, y

- *Parte capitalizada o acumulativa de las pensiones*. Proveniente del capital acumulado en las cuentas individuales del asegurado, siendo pagadera la primera a partir de 2013, año en el cual el sistema llegará a su plena vigencia.

La parte asegurada de las pensiones se ajusta anualmente de acuerdo con la evolución del índice de precios y la tasa de crecimiento salarial. No está contempladas ni una pensión mínima ni un límite máximo de los derechos adquiridos.

Punto central del nuevo sistema público de pensiones es el *capital definido nocional.* Dicho capital está configurado por todos los ingresos acreditados indi-

vidualmente, a partir del 1º de enero de 2002, en la cuenta de la parte asegurada en el *FPFR,* tales como el total de aportaciones y otras percepciones, capitalizándose anualmente en función del índice de precios y de los aumentos salariales.

Dichas cuentas son acreditadas también con el capital inicial, cuya cuantía equivale a los derechos de pensión adquiridos en el antiguo sistema antes de enero de 2002. Constituye la deuda implícita por pensiones calculada actuarial e individualmente. Para la conversión de estos derechos individuales en capital inicial se toma en cuenta el periodo de seguro 1991-2001. El gobierno asume subsidiariamente la responsabilidad por estos compromisos, así como el pago de las pensiones no contributivas, que representan un 6,8% del gasto total en pensiones.

FINANCIACIÓN

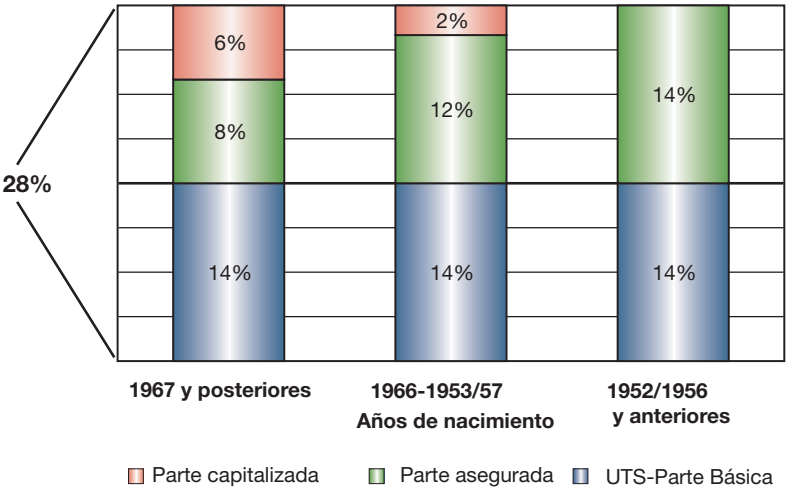
Dos fuentes de financiación están previstas para el nuevo sistema de seguro de pensiones. Por un lado, una parte de la mencionada *tasa social única -UST-* 35,6% - vigente a partir del 1º de enero de 2002 y, por el otro, las cotizaciones al seguro de pensiones, cuya tasa total es el 28% de los salarios. La mitad de la última - 14% - se satisface directamente al *FPFR* y la otra mitad se ingresa a través del sistema impositivo general.

Para los empleados de 35 o menos años de edad y con un salario máximo de RUB 100.000, la tasa de cotización es del 14%, mientras que para los salarios en el tramo comprendido entre RUB 100.001 - 300.000 se reduce a un 7,9% y a un 3,95% para aquéllos situados entre RUB 300.001 - 600.000. A partir de la última cifra no es necesario cotizar al sistema.Todo el coste de financiación es asumido por las empresas.

Durante los años 2002-2003, la tasa destinada al seguro de pensiones es de un 11% para todas las edades en el primer tramo salarial, de los cuales un 3% se abona a las cuentas de capitalización individual. Entre 2004-2006, este porcentaje se aumentará a razón de un punto porcentual por cada año hasta llegar al 6%, con lo cual se quiere acentuar el mecanismo de capitalización.

Para los otros rangos salariales, las tasas destinadas a la capitalización serán, respectivamente, del 3,4 y 1,69%. Los hombres mayores de 50 años y las mujeres de 45 años o más años no contribuyen al sistema de capitalización al estar cobijados exclusivamente bajo el antiguo régimen, estando, por lo tanto, destinadas sus cotizaciones a financiar los regímenes de pensión básica y pensión asegurada, según puede verse en la siguiente representación gráfica:

Distribución de la Tasa de Cotización según Años de Nacimiento



Fuente: Afanasiev, S.A. (2003); *Pension Reform in Russia: First Year of Implementing,* www.hit-u.ac.jp.

Con relación al régimen financiero para los trabajadores autónomos, tales como empresarios individuales, abogados de despachos privados, detectives privados y otros - alrededor de 3,2, millones en números - a partir del 1º de enero de 2002 deben cotizar una cantidad de RUR 150 mensuales, de los cuales RUR 100 se asignan a la financiación de la parte asegurada y los 50 restantes a la capitalizada, aunque pueden aumentar libre e ilimitadamente su cotización suscribiendo un contrato, distribuyéndose las cotizaciones en la proporción de dos para la parte asegurada y una para la de capitalización[95].

1.3.2.3.2. Sistema Privado de Pensiones

Pese a que los fondos de pensiones privados existen desde 1991 y en 1993 su número superó la cifra de 1.000, las exigencias legales redujeron posteriormente este guarismo a 270.

En realidad, la instauración efectiva de un sistema privado de pensiones más amplio sólo se produjo desde el 1º de enero de 2004, fecha a partir de la cual los asegurados individuales del sistema público obligatorio de aportación definida financiera tienen la posibilidad de transferir sus ahorros acumulados y futuros a gestoras de inversión o fondos de pensiones privados, pudiendo estos últimos fungir, al igual que la institución pública *FPFR*, como aseguradores y en régimen de competencia con ella.

[95] Ver: Zurabov, M.Y. (2002); *Pension reform in the Russian Federation; Current questions on pension reform*, IASS Seminar for Social Security Actuaries and Statisticians: Actuarial Aspects of Pension Reform, www.iass.org.

El cronograma diseñado para esta privatización parcial previó un periodo de transición, de tal modo que hasta el año 2002 los fondos constituidos debían ser invertidos exclusivamente a través del *FPFR* en el *Vneshtorgbank*, iniciándose en 2003 la posibilidad de transferirlos a gestoras de inversiones privadas y, alternativamente, a partir de 2004, también a un fondo de pensiones privado. Pese a dilaciones por causas administrativas y logísticas - envío de 70 millones de comunicaciones por parte del *FPFR* - y políticas, el sistema está operativo.

Actualmente, se estima que 5,0 millones de empleados se encuentran cubiertos mediante fondos privados de pensiones, esperándose que en un futuro no muy lejano ellos se conviertan en la principal institución de inversión colectiva.

RÉGIMEN LEGAL

Con la promulgación en 1998 de la *Ley Federal Sobre Fondos Privados de Pensiones - On Private Pension Funds* - se reglamentaron los seguros o fondos individuales voluntarios y en 2002 la *Duma - Parlamento* - aprobó un conjunto de leyes adicionales, como son la *Ley sobre los Sistemas de Pensiones de Empleo Obligatorios en la Federación Rusa- On Mandatory Occupational Pension Systems in the Russian Federation-*, la *Ley Federal sobre Inversiones de la Parte Capitalizada de las Pensiones de Jubilación en la Federación Rusa - On Investments for Financing the Funded Part of Retirement Pensions in the Russian Federation-*, así como la sancionada en enero de 2003 de *Enmiendas y Adiciones a la Ley sobre Fondos de Pensiones no Públicos -On entering Amendments and Additions to the federal Law ;On non-state Pension Funds-*. Otras leyes se refieren a las cuentas individuales del sistema obligatorio y a las respectivas normas contables.

PROMOTORES DE LOS PLANES

El carácter obligatorio del sistema privado hace insubsistente la figura del promotor en la práctica totalidad de los planes de empleo, aunque existe en aquéllos voluntarios.

Para instrumentalizar un plan de pensiones del sistema empleo es posible la utilización de reservas contables o fondos internos. Pero para los planes de pensiones externos, la legislación prevé la celebración de un contrato y distingue, según su índole, tres tipos de diferentes, todos los cuales pueden ser suscritos con cualquier fondo de pensiones autorizado. En primer término figura el llamado *non-state pension insurance -seguro de pensiones privadas-* celebrado entre el partícipe - llamado con frecuencia depositante - y el fondo elegido.

En segundo lugar se encuentran los contratos para cumplir las disposiciones legales sobre el *seguro obligatorio de pensiones - mandatory pension insurance-* los cuales se celebran también individualmente y deben ser de duración indefinida y

contemplar las llamadas *pensiones profesionales* previstas legalmente para un sinnúmero de ocupaciones u oficios - alrededor de 1.700 - considerados azarosos, peligrosos, insalubres o de mayor esfuerzo laboral, los cuales gozan de diferentes y menores edades de jubilación y periodos de seguro.

Finalmente, encontramos los contratos para los *seguros de pensiones de empresa o empleo voluntarios -occupational pension insurance-*, suscritos entre la empresa y el *FPFR* o un fondo de pensiones privado, no pudiendo ser su duración inferior tres años. Estos compromisos de pensiones pueden provenir de la negociación colectiva.

En estos contratos también están involucrados un gestor de inversiones y una entidad especializada en depósitos en custodia de valores.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En el segmento de planes de pensiones voluntarios, las pocas empresas con planes de pensiones, generalmente multinacionales y nacionales de gran tamaño, practican tanto la modalidad de aportación como la de prestación definida, para cuya materialización alrededor de la mitad suele disponer de su propio fondo de pensiones, mientras que la otra mitad recurre a la vía externa mediante una aseguradora de vida o una fondo de pensiones privado.

Según los expertos, lo más frecuente es extender el beneficio de los planes de pensiones únicamente al personal directivo y ejecutivo; sólo dos de ellos los ofrece a todos los empleados.

De acuerdo con lo previsto en las estipulaciones legales para el 2º pilar obligatorio, las especificaciones del plan de pensiones deben adjuntarse al contrato celebrado entre la empresa y el *FPFR* o el fondo de pensiones privado autorizado, debiendo contener dicho contrato todos los extremos referentes a los procedimientos de cálculo, acumulación del fondo, transferencias a otros fondos, condiciones para su terminación, ampliación o modificación, estando prohibida cualquiera cuantificación sobre el valor de las prestaciones. Debe incluir también la declaración de un gestor autorizado de inversiones sobre la política respectiva y la estructura pormenorizada de la cartera.

La edad de jubilación en el sistema obligatorio coincide con las del sistema básico y el contrato debe contemplar las causales de jubilación profesional ya mencionada Por lo general, no existe ninguna estipulación referente a pensiones a favor de sobrevivientes en caso de fallecimiento.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

El acceso a los diferentes sistemas privados de pensiones se efectúa a través de la suscripción de los mencionados contratos, debiendo estar inscritos en el registro público pertinente aquéllos relacionados con el sistema de empleo.

La legislación consagra una serie de derechos de los partícipes, entre los cuales se encuentran el de recibir información inteligible sobre su cuenta individual, sobre la evolución del fondo de pensiones y sus principales magnitudes económicas y financieras, sobre sus datos personales comunicados a los fondos de pensiones, así como a percibir su pensión dentro de los cinco días siguientes a la fecha de haber alcanzado la edad requerida.

Los afiliados que eligieron un fondo de pensiones privado tienen el derecho de cambiar una vez al año de fondo, pero, asimismo, el de retornar al *FPFR*, según lo previsto en la Ley de 2002 sobre *Fondos Privados de Pensiones - On Private Pension Funds*.

También les asiste el derecho de apelar decisiones ante las respectivas instancias del fondo y públicas cuando consideren que han sido violados y contravenidos sus derechos.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de la pensión de jubilación en el sistema obligatorio del seguro de pensiones se determina dividiendo el fondo acumulado por los años probables de pago, o sea, por la vida media probable como acontece en el cálculo de la pensión pública, pero dichos años pueden diferir entre sí. La pensión se reajusta anualmente en función de los rendimientos del fondo.

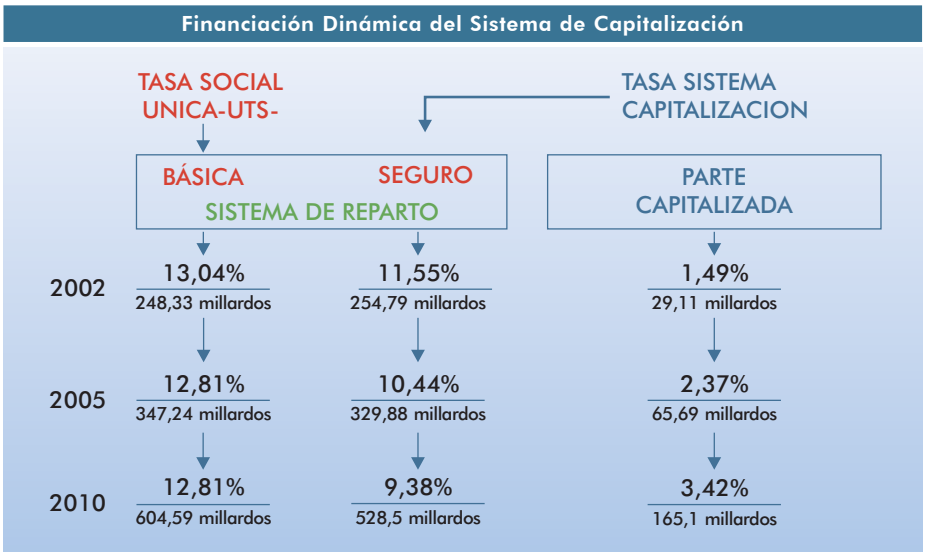
Los planes de seguro de pensiones obligatorio deben reconocer la ya mencionada *pensión profesional*, cuya concesión es temporal y pagadera hasta alcanzar la edad legal de jubilación, teniendo el afiliado en algunos casos la opción de solicitar el pago de un capital en lugar de la renta temporal.

En caso de fallecimiento se contempla el reembolso del capital acumulado a favor de los sobrevivientes; en caso de ser más de uno, el fondo se distribuye proporcionalmente entre ellos, tal solo que el partícipe haya estipulado algo distinto.

En los sistemas individuales existe la opción de percibir una renta vitalicia o temporal con periodos de pago garantizados a elección del partícipe.

FINANCIACIÓN

Como hemos indicado al explicar la financiación del 1er pilar, una parte creciente de las cotizaciones sociales se destina a la modalidad de aportación definida financiera a través de las cuentas individuales del sistema empleo. En el diagrama siguiente pueden verse las estimaciones de lo que significará la tasa creciente destinada al sistema de capitalización y el flujo de fondos que se originará tanto para financiar la pensión básica, como el seguro obligatorio de pensiones y las indicadas cuentas de capitalización.



Fuente: Zurabov, M.Y. (2002); *Pension reform in the Russian Federation; Current questions on pension reform*, www.iass.org.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Existe una diferenciación entre las inversiones de los planes obligatorios y las de los voluntarios. Dentro de los últimos existe competencia entre los fondos de pensiones no públicos y las aseguradoras de vida, las cuales están sujetas a su propio régimen de inversiones.

Con relación a los recursos captados en el sistema obligatorio de seguro de pensiones existen tres posibilidades diferentes para canalizar las inversiones. Si el asegurado no imparte instrucción alguna, la parte respectiva de la *Tasa Social unificada -UST-* es transferida por el *FPFR* al *Vneshtorgbank* para su inversión. Si en plazo estipulado el afiliado ha dado la instrucción respectiva, su fondo y aportaciones futuras se transfieren al fondo de pensiones y/o gestora de inversiones de su elección a partir de 2005, pudiendo realizar también aportaciones voluntarias a la misma institución[96].

En el primer caso, las inversiones se materializan en bonos emitidos en rublos o moneda extranjera por el gobierno federal ruso o en cédulas o títulos hipotecarios garantizados o avalados por el gobierno.

Para la segunda opción y respecto al seguro obligatorio de pensiones, el legislador ha establecido un catálogo de inversiones admisibles con límites cuantitativos, en la siguiente forma:

[96]Ver: Schneider, U. (2003); *Investment Regulations and Opportunities for Pension Contribution in Russia*, Moscow

- Sin limitación alguna las inversiones en bonos del gobierno federal y en depósitos bancarios;
- Hasta un 40% en bonos municipales y de los gobiernos regionales;
- Hasta un 50% - 80% a partir de 2007 - en empresas rusas no cotizadas;
- Hasta un 40% - 65% a partir de 2007 - en acciones cotizadas públicamente;
- Hasta un 5% - 20% a partir de 2010 - en bonos y acciones extranjera, y
- No más del 40% en bonos hipotecarios con garantía del gobierno.

Sin embargo, para la colocación de las aportaciones voluntarias realizadas tanto por los empleados como las empresas a los fondos de pensiones existe un régimen diferente de inversiones, así como para las compañías de seguros de vida. El primero de ellos prevé un límite máximo del 50% e idéntico para las inversiones en bonos del gobierno federal, incluyendo euro-bonos; en bonos de los gobiernos regionales y municipales; en bonos y acciones de empresas; en pagarés y en depósitos bancarios e inmuebles, pero la inversión en valores extranjeros no está admitida[97].

Se ha establecido, asimismo, un límite por emisor del 5% de la cartera total de inversión y del 10% de la respectiva capitalización bursátil. Adicionalmente, en su política de inversiones los fondos de pensiones o gestoras de inversión deben observar estrictas normas sobre congruencia de plazos y monetaria, sobre diversificación del riesgo, haciéndose hincapié en que las inversiones deben ser más conservadoras a medida que el partícipe se acerca a su edad de jubilación.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El tratamiento tributario del sistema privado de pensiones es todavía un tema abierto, algo confuso y que ha suscitado muchos debates domésticos. La tendencia, sin embargo, es converger hacia un modelo EET.

En diciembre de 2003 se sancionaron algunas reformas aprobadas por el Parlamento *-Duma-* al Código Tributario promulgado dos años antes. Una de ellas aumentó de 2.000 a RUR 5.000 la cuantía máxima -exenta en el *Impuesto al Ingreso Personal - Personal Income Tax -PIT-* de las aportaciones anuales efectuadas por las empresas en las cuentas individuales no solidarias abiertas en fondos privados de pensiones y aseguradoras de vida. Se mantuvo, por otra parte, la exención total de las aportaciones personales e individuales de los partícipes, así como la no exención en el mismo impuesto de los transvases efectuados de las cuentas solidarias - se trata de contratos de pensiones colectivos no individualizados - a las individuales.

[97] Ver: Avramov, S. (2002); *Pension Reform in Russia: Impact on Employers and Employees, Investment Aspects of the Pension Reform*, American Chamber of Commerce in Russia, Human Resources Committee; www.bakernet.com.

Con la aprobación de la Ley de Presupuestos 2004 se suspendió, probablemente hasta el año 2005, la entrada en vigor de dos parágrafos que mejoraban sustancialmente el régimen impositivo al estipular la exención en el *PIT* de toda clase de aportaciones y transvases, así como las pensiones provenientes de las aportaciones individuales, pero no aquéllas originadas por las aportaciones empresariales.

La tributación del 3er pilar, comprensivo de todos los sistemas voluntarios, incluyendo los promovidos o financiados por las empresas, prevé que las aportaciones de éstas a favor de sus empleados a fondos privados de pensiones voluntarias, seguros de vida a largo plazo y seguros de jubilación son deducibles hasta el 12% de los gastos aceptados por concepto de salarios, siempre y cuando el reglamento o contrato de pensiones estipule el pago de rentas vitalicias y se apliquen los criterios legales sobre requisitos de elegibilidad.

No obstante, dichas aportaciones están sujetas al pago de la *Tasa Social única - UST-,* al ser consideradas como remuneraciones del trabajo, pero a partir del 1º de enero de 2004 estarán exentas ilimitadamente para el empleado en su impuesto personal, aunque la percepción de las pensiones vitalicias, exentas hasta el momento, sí serán gravables a la tasa actual del 13% a partir de la fecha indicada.

Respecto al tratamiento tributario de los rendimientos del fondo, si éstos no sobrepasan la tasa de redescuento del Banco Central -alrededor del 14% en moneda nacional durante enero de 2004- se encuentran exentos de impuestos, estando sujeta la sobre-rentabilidad obtenida a la tasa general del impuesto de sociedades -24%- impuesto que debe asumir el propio fondo de pensiones.

En caso de rescisión anticipada de un contrato de pensiones antes de cinco años de duración, el valor de rescate está sujeto a la tributación sobre ganancias ocasionales, una vez deducidas las aportaciones realizadas por el empleado.

Los ingresos provenientes de cualquier tipo de rentas aseguradas no están sujetos al impuesto a la renta de las personas físicas si dichos pagos no se efectúan durante los primeros cinco años del contrato.

Respecto a los fondos internos de pensiones o reservas contables, si las aportaciones de la empresa son consideradas como salario, ellas tributan en el impuesto personal del empleado en el momento de su contabilización; caso contrario son gravables en el momento de la percepción de la pensión.

Con relación a las aportaciones a sistemas individuales de pensiones, éstas siguen sin ser deducibles del respectivo impuesto.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Conforme a la ley de 1998, los fondos de pensiones privados -no estatales es la denominación oficial- son entidades jurídicas independientes de previsión social y

sin ánimo de lucro, pudiendo administrar y asegurar con objeto social exclusivo tres clases diferentes de planes:

- ❖ Sistemas privados o voluntarios de pensiones - 3er pilar, en forma individual o colectiva;
- ❖ Seguro obligatorio de pensiones - 2º pilar a partir de 2004, y
- ❖ Seguro de pensiones profesionales - 2º pilar.

A partir de la entrada en vigor de las nuevas medidas legislativas, los fondos de pensiones deberán contar con un capital mínimo autorizado de RUR 3 millones, o sea, el doble del exigido hasta el momento, exigencia que se elevará a RUR 30 millones a partir de 2005.

Como regla general, los fondos transfieren los recursos captados a sociedades especializadas de inversión expresamente autorizadas por el *FPFR* mediante el mecanismo de licitación pública, aunque en algunos casos pueden administrar ellos mismos las inversiones en forma independiente.

Para obtener la preceptiva autorización administrativa, tanto los fondos privados de pensiones como el gestor de inversiones y la entidad depositaria deben demostrar poseer tres años mínimos de experiencia en el mercado y demostrar su probidad personal y profesional, así como suficientes recursos financieros para cumplir las disposiciones legales sobre el particular. Ninguna de las tres instituciones puede ser filial de otra o de la empresa promotora. Por otra parte, deben adoptar códigos de buen gobierno y prácticas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación, debiendo presentar informes periódicos sobre su estricto cumplimiento.

Los fondos privados de pensiones deben celebrar sendos contratos con un gestor autorizado de inversiones y una entidad depositaria que cuente también con la autorización administrativa, actuando en el momento el *Vneshtorgbank* como única entidad autorizada para todo el sistema.

Con relación a la administración, los fondos de pensiones deben contar con un órgano de vigilancia encargado de velar por el cumplimiento de las normas del plan y del contrato suscrito por la respectiva empresa, órgano que puede ser responsable de diferentes fondos a la vez. Los representantes de los empleados pueden elegir por lo menos la mitad de los miembros del órgano de vigilancia, pudiente éste incorporar también a representantes de las empresas o de organizaciones públicas.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La ley prescribe, sin hacer mención expresa de alguna entidad, que el control público y la supervisión de las instituciones autorizadas para operar en el mercado de pensiones privado deben ser ejercidos por agencias federales de índole ejecutiva y con la participación del *Fondo de Pensiones de la Federación Rusa*.

En noviembre de 2004 se definió parcialmente la situación al haberle sido encomendada al Ministerio del Trabajo la función de registro de los fondos privados de pensiones respecto al sistema obligatorio de empleo.

La *Comisión Federal de Valores - Federal Securities Commission* - está también involucrada en la supervisión y control de este vehículo de ahorro y sus instituciones, así como el Ministerio de Trabajo.

En 2003 se creó un Consejo Consultivo para velar por los intereses de los ahorradores y partícipes en los fondos de pensiones y con la función de formular ante los órganos gubernamentales las recomendaciones necesarias para el adecuado funcionamiento todo el sistema.

Dado la relativamente reciente legislación, es posible que muchas de las medidas legislativas no hayan sido desarrolladas todavía en su integridad o en caso afirmativo que no exista una versión en otro idioma. No obstante, la impresión general del observador externo es la de una estructura institucional fragmentada y todavía inconclusa.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Partiendo de la encuesta realizada por un consultor internacional de pensiones[98] sobre los beneficios extrasalariales de la empresas, algo menos del 10% de las rusas ofrecían planes de pensiones a sus empleados, un 60% les brinda seguros de vida y un 45% protección contra las contingencias de invalidez.

En 2002, primer año de implantación del nuevo sistema, los ingresos por cotizaciones y aportaciones llegaron a RUR 298,9 millardos, de los RUR 37,9 millardos correspondieron a la cuentas de capitalización, estimándose para el año 2003 un flujo de RUR 50-60 millardos hacia dichas cuentas[99].

En vista del retraso de 4 meses por parte del *FPFR* para enviar el estado de cuenta a todos los afiliados con derecho a ello y pese a haberla recibido unos 41 millones, se prorrogó hasta abril de 2004 el plazo para que los afiliados se decidan por el *FPFR* o por una privado de pensiones.

Según las cifras dadas a conocer en enero de 2004, hasta dicho mes unos 700.000 empleados de un total de 40 millones habían optado por el sistema de fondos privados.

La mayoría de quienes tomaron la decisión correspondía a empleados de grandes empresas y con un nivel salarial relativamente alto.

[98] Ver: *Compensation and Benefit Trends in Central and Eastern Europe*, www.watsonwyatt.com.

[99] Ver: *The Russian Pension Industry* - Monthly Newsletter # 12 December 2003, ING Pension, www.ingnpf.ru.

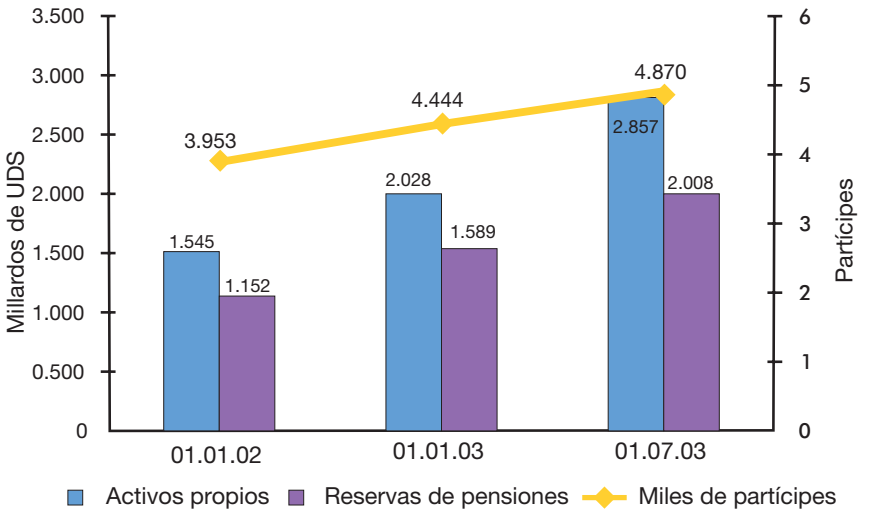
A principios de 2004, la cartera de inversiones del *FPFR* llegaba a RUR 124 millardos, de los cuales RUR 102,8 millardos correspondientes a cuentas individuales capitalizadas y el restos a reservas del propio fondo.

Algunos expertos consideran que en el año 2025 el sistema llegará a su maduración y los activos entre el 40-45% del PIB, mientras en el periodo 2050-2060 podrían significar entre el 110-120% del PIB.

A principios de 2004 había 286 fondos de pensiones privados, localizados en 54 de las 89 regiones de Rusia, con una reservas de pensiones de RUR 2,2 millardos y cerca de y millones de partícipes[100].

En la siguiente evolución gráfica se pueden ver las cifras sobre el capital y reservas de pensiones de los fondos privados a partir de 1997. De la curva se deduce claramente un importante crecimiento a partir de 2002, pese a que las cifras incluyen exclusivamente a sistemas voluntarios clasificados como 3er pilar, aunque se trate de planes de empresa. Con la implantación del nuevo sistema, operativo a finales de 2003, y sin olvidar que al haberse prorrogado hasta abril de 2004 el plazo para que los afiliados se decidan por el *FPFR* público o uno privado es previsible un importante crecimiento futuro.

Evolución de los Fondos de Pensiones Privados



Fuente: *The Russian Pension Industry* -Monthly Newsletter # 12 December 2003, ING Pension.

[100]Ver: PPF Mark; - *Their 10th Anniversary Thinking to Join the Funded System* (2002); News Bulletin *Pension Reform in Russia*, www.pensionline.ru y nota nº 6

1.3.2.4. SUIZA

Se trata muy probablemente del único país que consagra expresamente en su Constitución, desde1972, - artículos 111-113 de la actual reformada en 2000 - el mandato legal de establecer tres pilares específicos de previsión para las contingencias de vejez, invalidez y muerte, indicando claramente que deben consistir en uno público federal de pensión básica, en otro privado y obligatorio de pensiones profesionales o de empleo y en uno constituido por las provisiones individuales y voluntarias para la jubilación.

En el articulado se define la protección que debe brindar cada uno de ellos, asignándole al 1er pilar la función de garantizar el mínimo de subsistencia, al 2º el mantenimiento del nivel de vida en una forma adecuada y al 3º la de ofrecer un complemento individual. En el siguiente diagrama se resumen la estructura y los objetivos de los tres pilares, pero resulta interesante resaltar los principios en los cuales descansa cada uno de ellos.

Estructura y Objetivos de los Tres Pilares

Fuente: *Soziale Sicherheit - Dreisäulenkonzept*, Vorsorge-Infocenter; www.winterthur-leben.ch.

Al estar financiado bajo el régimen de reparto, el 1er pilar descansa en el principio de solidaridad, mientras que el 2º - BVG - es un sistema de capitalización individual bajo la filosofía de *equivalencia individual* con algunos elementos colectivos, con lo cual se cumple tanto el criterio de proporcionalidad entre aportaciones y prestaciones, como el de equidad inter e intrageneracional. Por su parte, el 3er pilar, financiado también mediante la capitalización, descansa exclusivamente en el *principio de equivalencia individual* sin elementos de solidaridad.

El consecuente desarrollo del mandato constitucional ha significado que pese a contar con solo 7,2 millones de habitantes, en 2002 el total de activos en administración correspondientes a los sistemas de previsión era de € 542 millardos, esperándose que en 2010 se sitúe en € 832 millardos[101]. Con estas cifras, cuya relación con el PIB lo exceden con creces - 140% - el país se ha convertido en el tercer mercado de pensiones más importante de Europa, siendo lo más relevante, a nuestro juicio, el haber logrado una combinación más equilibrada de los tres pilares y una menor vulnerabilidad de todo el sistema, el cual, pese al importante componente privado, no ha dejado de ser solidario en los tramos salariales más bajos como se puede apreciar en el gráfico incluido en el apartado descriptivo del sistema privado de pensiones.

1.3.2.4.1 Sistema Público de Pensiones

El primer pilar está configurado por el seguros obligatorios de vejez, muerte e invalidez - siglas en alemán *AHV/IV* - que, como ya se dijo, garantizan unas coberturas de subsistencia, no pudiendo ser la pensión máxima, por ejemplo, superior a dos veces la mínima[102].

RÉGIMEN LEGAL

Ya en 1890 se consagró en la Constitución el principio del Seguro Social obligatorio, habiendo sido promulgada en 1946 la actual l*ey federal sobre el seguro de vejez -Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung -AHVG-* complementada en 1965 con la *Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung -ELG-*; en 1959 se adicionaron la los riesgos de invalidez mediante la *Bundesgesetz über die Invalidenversicherung -IVG-*.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio de prestación definida tipo universal y bajo el régimen financiero de reparto que garantiza el mínimo de subsistencia[103].

COBERTURA

Están cubiertos todos los residentes en el país, incluyendo las amas de casa sin actividad laboral, los estudiantes, los beneficiarios de subsidios públicos, los autónomos y los trabajadores no remunerados en el sector familiar. Los afiliados que viven en el extranjero pueden seguir asegurados voluntariamente en el sistema.

[101] Ver: Allianz Dresdner Asset Management (2003); *European Pensions: Reform trends and growth opportunities - Schwitzerland - Country Report,* München.
[102] Ver: Bundesamt für Sozialversicherung (2003); *Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge im Überblick*, www.bsv.admin.ch.
[103] Ver: Queisser, M. (2002); *Pension reforms in Switzerland, UK and other OECD countries,* OECD Social Policy Division, www.oecd.org.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los pensión básica se causa a los 65 años en el caso de los hombres y a los 62 de la mujeres nacidas en 1938 a anteriormente; a los 63 para las nacidas entre 1939-1941 y a los 64 años, para aquéllas cuyo año de nacimiento es posterior.

Existe la figura de la *Pensión de Niñez - Kinderrente* - adicional a la de jubilación y que se concede a favor de los hijos que no han cumplido 18 años ó 25 en caso de estar cursando estudios. Igualmente, los jubilados cuya esposa haya nacido en 1941 o anteriormente y todavía no perciba una pensión de jubilación tienen derecho a una pensión adicional.

Para tener derecho a la pensión plena es necesario haber cotizado a partir de los 21 años de edad, caso contrario se reconoce una pensión parcial, pero es indispensable como mínimo haber cotizado un año.

En caso de jubilación anticipada uno o dos años antes de la edad legal, se aplican coeficientes reductores. La pensión se puede postergar hasta un periodo de cinco años, estando previstos factores de incremento. Tanto las reducciones como los aumentos se determinan actuarialmente.

Para acceder a la pensión plena de invalidez es menester haber sufrido una incapacidad laboral mínima del 66,6% y haber estado asegurado durante un año mínimo a partir de los 21 de edad. Si el grado de incapacidad es hasta un 50%, la pensión equivale a la mitad de la plena y a un 25% de la misma en aquellos grados inferiores a un 40%.

La pensión completa de viudedad -prevista para ambos sexos- se causa a la muerte del afiliado o jubilado, siempre y cuando haya cotizado por lo menos durante un año a partir de los 21 de edad. Condiciones iguales rigen para las pensiones de orfandad pagaderas hasta los 18 o 25 años cumplidos, siendo su cuantía el doble cuando se trata de orfandad total.

Las viudas tienen derecho a la pensión si tienen uno y más hijos o si en el momento de la viudez han cumplido 45 años y han estado casadas durante un mínimo de cinco años, acumulándose los años de diferentes matrimonios. Normas adicionales están previstas para las viudas divorciadas. En caso de los hombres, tienen derecho a una pensión de viudedad solamente durante el periodo en que tengan hijos a su cargo menores de 18 años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Dos factores son determinantes en el cálculo de la pensión de jubilación. Por un lado, los años de cotización acreditados y, por el otro, el promedio del salario anual pensionable. Para tener derecho a la pensión plena es requisito haber cotizado ininterrumpidamente hasta la edad de jubilación a partir de los 20 años de edad.

Caso de no ser así, sólo se concede una pensión parcial descontando de la completa el 2,3% - 1/44avo - por cada año faltante.

Pero la cuantía de la pensión depende, asimismo, del salario regulador, el cual consta de varios elementos como son los ingresos promedio revalorizados y los créditos promedio reconocidos por la educación de los hijos y la asistencia personal. La determinación de la pensión de las personas casadas, divorciadas o viudas incluye también la técnica del *spliting*, mediante la cual se adicionan los ingresos percibidos por los dos cónyuges durante su vida matrimonial y se dividen por dos, asignándole a cado uno la mitad.

La pensión de jubilación está sujeta a topes mínimos y máximos, no pudiendo ser este último superior a dos veces el mínimo. Sin embargo, en el caso de las pensiones conjuntas para parejas, la suma de las dos pensiones no puede exceder el 150% de la pensión máxima.

La cuantía de las pensiones a favor de los sobrevivientes depende del salario asegurado del fallecido. Dado el caso de que su óbito se haya producido antes de cumplir 45 años de edad, para el cálculo de la pensión se introduce el llamado *Plus de Carrera -Karrierezuschlag-* el cual aumenta porcentualmente el salario promedio .

La pensión de invalidez se fija con los mismos criterios de salario y años de seguro utilizados para las de jubilación y muerte, pero teniendo también en cuenta el grado de invalidez sufrido. La pensión máxima puede ser superior a dos veces la mínima.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización al sistema público es paritaria entre empresas y empleados, aportando cada uno el 4,2% del salario bruto para cubrir los riesgos de vejez y muerte y un 0,7% del mismo para los riesgos de invalidez, no estando prevista una base máxima de cotización.

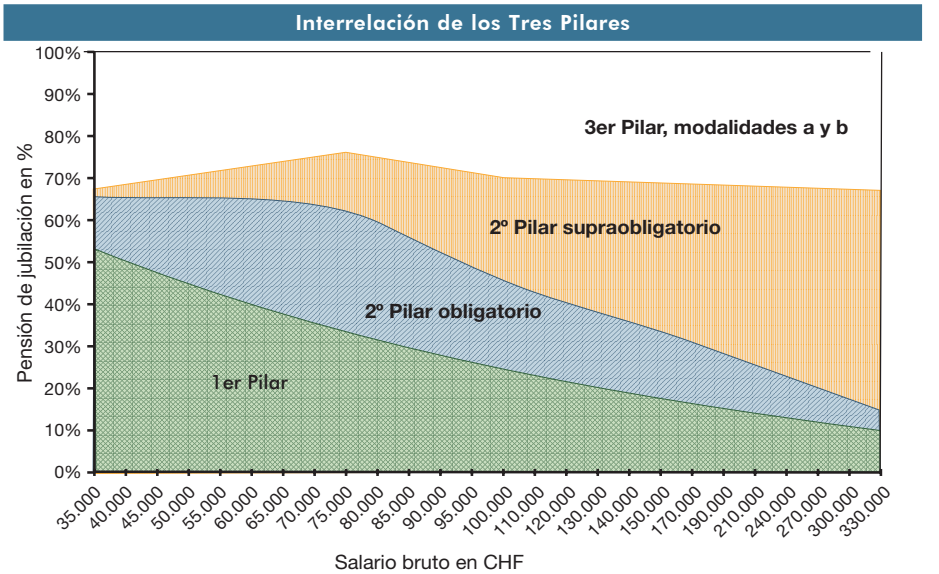
Los autónomos cotizan el 7,8% de sus ingresos para los riesgos de vejez y muerte y el 0,7% para el de invalidez.

Anualmente, tanto el gobierno federal como los cantonales subsidian al sistema con el 20% del gasto por pensiones, correspondiéndole al primero un 16,36 % y al segundo un 3,64% del mismo.

1.3.2.4.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado de pensiones tiene una larga tradición, porque ya en 1889 se promulgó una ley sobre la previsión en el sector ferroviario y de la navegación, a la cual siguieron años más tarde normas legales similares para el sector manufacturero. En 1916 se establecieron exenciones tributarias para las aportaciones a instituciones de previsión del personal. Posteriores normas legales, mencionadas más adelante, crearon un marco adecuado y muy estimulante.

El objetivo perseguido con el 2º pilar obligatorio es el de lograr una tasa de sustitución total - incluido el seguro social - del 70% del ingreso antes de la jubilación y hasta un tope, antes de impuestos, de CHF 74.160 por año. Como es obvio, la composición de dicha tasa de sustitución varia en función del correspondiente nivel salarial, tal como se puede observar en el siguiente gráfico[104]:



Fuente Sousa-Poza, A. and Dam J. van (2002); *Policy approaches to promote private and occupational old-age provision in Switzerland;* www.vorsorgestudien.de.

Se estima que un 75% de la fuerza laboral se encuentra cobijado bajo el 2º pilar, existiendo en el año 2000 algo más de 9.000 -15.000 en 1987- instituciones de previsión profesional, con 3,23 millones de asegurados y casi 750 mil pensionistas y con activos totales cifrados en CHF 491 millardos, en comparación a los CHF 404 millardos del PIB.

El 3er pilar corresponde a los planes voluntarios de ahorro, cuya regulación, en comparación con la del 2º pilar, es exigua y poco intervencionista, lo cual se refleja en la diversidad de productos y servicios ofertados en el mercado. Las ofertas del 3er pilar pueden ser de la modalidad *Previsión vinculada - gebundene Vorsorge*, o sea, de ahorro finalista denominada comúnmente 3a o de *Previsión libre - frei Vorsorge - 3b*. La diferencia fundamental estriba en los estímulos tributarios concedidos por el Estado, cuyo objetivo es primaria la modalidad 3a como *Qualified fiscally privileged Pension Scheme - Sistema privilegiado fiscalmente calificado*. Estos productos son ofrecidos tanto por las banca como por las compañías de seguros de vida.

[104]Ver: Sousa-Poza, A. and Dam J. van (2002); *Policy approaches to promote private and occupational old-age provision in Switzerland*, www.vorsorgestudien.de.

A fines de 1999, las estadísticas registraban 1,6 millones de contratos individuales suscritos con alguna de las 72 instituciones autorizadas, habiendo sido contratada alrededor de una tercera parte por mujeres y un 30% por personas entre los 50-65 años de edad. Aunque este pilar juega un papel menos significativo en comparación con el 2º, la mayoría de los expertos considera que en el futuro aumentará su importancia relativa, debido a que es previsible que el 1er pilar ocupe un lugar más modesto, a las ventajas tributarias del 3º y a ciertas tendencias de opinión que pretenden incluir también en este pilar a las personas que no desempeñan ningún trabajo.

RÉGIMEN LEGAL

Con la reforma en 1936 del derecho de obligaciones en la Ley de Sociedades se trató de estimular los sistemas complementarios privados, pero dadas sus deficiencias fue reformada nuevamente en 1958 en conjunción con el Código Civil, estableciéndose claramente la separación patrimonial entre los mecanismos de previsión y el de la empresa.

La revisión total de derecho laboral en 1971 trajo consigo una actualización de las normas legales sobre los sistemas de pensiones de empleo y, lo que es muy importante, la introducción de la movilidad de los derechos adquiridos. La consagración constitucional en 1972 del 2º pilar obligatorio y su implantación en 1985 con la entrada en vigor de la legislación sobre previsión profesional mediante la Ley *Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge -BVG-*, complementada en 1993 con medidas sobre derechos adquiridos y su movilización - Ley *Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge -FZG-*, cuyo contenido fue reformado en el año 2004, marcan importantes hitos en la consolidación legal del sistema.

PROMOTORES DE LOS PLANES

De acuerdo con las estipulaciones legales, las empresas tienen que establecer una *Caja de Pensiones - Pensionskasse -* jurídicamente separada o afiliarse a una ya existente, dado lo cual el carácter de promotor carece de significado en el 2º pilar. No están permitidos los fondos internos o reservas contables.

Los fondos de pensiones pueden formalizarse a través de una fundación, una sociedad fiduciaria, una cooperativa o una institución de derecho público cuando de este sector se trata.

La inscripción en el registro público es necesaria para todos aquéllos fondos que deseen desarrollar la previsión profesional obligatoria, siendo preceptivo también para aquéllos que quieran ofrecer simultáneamente *Prestaciones supra-obligatorias -überobligatorische Leistungen-*. Alrededor de un 25% de los fondos se encuentran registrados. Sin embargo, los que pretendan ofertar sólo estas últimas

no están sujetos a la obligación de registro, como tampoco lo están los llamados *Fondos Benéficos - Wohlfahrtsfonds* -, los cuales representan fundaciones patronales financiadas exclusivamente por la empresa sin un compromiso formal.

Existen fundamentalmente dos clases de fondos de previsión profesional. En primer lugar, aquéllos constituidos por las propias empresas, o sea, fondos autónomos y los creados por aseguradoras de vida, bancos, fundaciones, consultoras de pensiones o asociaciones de empleados.

Respecto al 3er pilar, son las aseguradoras de vida y los bancos quienes actúan como promotores de sus productos.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones pueden ser de la modalidad de prestación definida - 59% de todos los planes y 64% de los activos totales - o aportación definida - 33% de todos los planes - pero en todo caso deben ofrecer protección contra los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Las empresas tienen la opción de constituir su propio plan de pensiones o adherirse a uno ya existente, debiendo afiliarse todos los empleados. Los riesgos en caso de muerte e invalidez deben estar cubiertos por el plan a partir del 1º de enero del año en que el afiliado cumplió 17 años y estos riesgos más el de vejez a partir de la misma fecha en que haya cumplido los 24 años de edad.

La edad de jubilación para ambos sexos coincide con la del sistema público, o sea, 65 años los hombres y 63 las mujeres. La ley *BVG* no establece una edad específica para la jubilación anticipada, pero las instituciones de previsión profesional tienen libertad de incluirla en el respectivo reglamento de pensiones, libertad de la que han hecho uso muchas de ellas, estableciendo sus propios criterios. Un reglamento de tal naturaleza la puede prever con una antelación de 10 años antes de cumplirse la edad de jubilación legal, o sea, edades de 53 años para las mujeres y 55 para los hombres, pero como el fondo acumulado, base para el cálculo de la pensión es menor y el llamado factor de conversión - equivalente al valor unitario para comprar una renta vitalicia - es mayor, la pensión anticipada se reduce.

Por otra parte, quienes se jubilan anticipadamente están obligados o seguir cotizando al sistema público hasta llegar a la edad de jubilación, utilizándose para determinar su cuantía, cuando no se perciben salarios, el valor del patrimonio y la pensión anual multiplicada por 20.

Tampoco está reglamentada la pensión postergada en la ley *BVG*, pero también aquí las instituciones de previsión tienen libertad de incluirla en su reglamento, pudiéndose establecer para tal fin un periodo hasta de cinco años después de cumplida la edad de jubilación legal. Su cuantía se determina actuarialmente según el número de años diferidos y edad específica.

Los productos ofrecidos por bancos y compañías de seguros de vida en el 3er pilar se caracterizan por su gran flexibilidad, siendo posible transferir los fondos constituidos a una institución del 2º pilar o a otro producto del 3º. Adicionalmente, son los asegurados quienes determinan sus preferencias de inversión. Existe una gran variedad de productos de seguros y bancarios.

El rescate anticipado solamente puede realizarse para ciertos fines específicos, pero es admisible su utilización como garantía colateral para un préstamo hipotecario. Los requisitos generales son más flexibles aún cuando se trata de Planes de Previsión voluntaria, o sea, no finalistas.

La *Previsión vinculada o finalista* del 3er pilar se materializa a través de *Pólizas de previsión* expedidas por aseguradoras de vida o cuentas previsión abiertas en el sistema bancario, la cuales pueden ser contratadas por todos los contribuyentes, incluidos los trabajadores independientes. Las prestaciones sólo pueden percibirse cinco años antes de la edad legal de jubilación y no después de ésta. Sus beneficiarios en caso de muerte están estipulados en el mismo orden de los herederos legales.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Están sujetos al llamado *BVG-Obligatorium*, es decir, a la obligación de afiliarse al sistema de previsión profesional, todas aquéllos trabajadores que han cumplido los 17 años de edad, devengan un salario anual sujeto a cotización en el sistema público - entre CHF 25.320-75.960 - y no han cumplido la edad legal de jubilación. Se estima que el porcentaje total de cobertura llega al 74% de la fuerza laboral.

Desde el año de 1997, los desempleados también están obligados a asegurarse, siempre y cuando sus ingresos por concepto de subsidios u otros ingresos sean superiores a CHF 94.90 mensuales, afiliación que sólo cubre los riesgos de invalidez y muerte y no el de vejez o jubilación.

Tanto los autónomos como los trabajadores con pluriempleo tienen la posibilidad de afiliarse voluntariamente al sistema de pensiones profesionales. Los primeros tienen a su disposición tres posibilidades, a saber, asegurarse con la misma institución de sus empleados, con la respectiva asociación profesional o con una *Auffangeinrichtung* - literalmente *Institución de Acogida* - tal como la fundación creada entre las asociaciones empresariales y sindicales bajo la razón social *Schweizerische Sozialpartner-Stiftung für die Auffangeinrichtung*, en forma abreviada *Stiftung Auffangeinrichtung -BVG-*. Este grupo goza también de la posibilidad de acogerse a las modalidades 3a ó 3b del tercer pilar.

Aquéllos en situación de pluriempleo están exentos de la obligación de asegurarse si su salario individualmente considerado en cada uno de los empleadores no llega a la suma anual de CHF 25.320, denominada cuantía coordinada, aunque la ley les

permite el aseguramiento voluntario bajo la condición de que el total de salarios devengados supere tal cuantía, debiendo la empresas sufragar la mitad de las cotizaciones en proporción al grado de ocupación en cada una de ellas.

Al ser obligatoria para todos lo empleados la afiliación a un sistema de previsión profesional, no ha lugar a la existencia de cláusulas discriminatorias en los planes de pensiones.

Mediante el *Freizügigkeitsgesetz -FZG-* se regularon a partir de enero de 1995 los derechos de los trabajadores al dejar de pertenecer a una institución de previsión profesional. Al cese de la afiliación, la respectiva institución debe proceder al cálculo de tres magnitudes, debiendo reconocer la mayor de ellas. Estas magnitudes son los derechos adquiridos, la cuantía mínima y el fondo estimado según la ley *BVG*, es decir, el así llamado *Capital para la vejez - Altersguthaben -*.

Un peculiaridad del sistema de pensiones profesional obligatorio estriba en la posibilidad que tienen los afiliados de pedir un anticipo o pignorar sus haberes con el fin de adquirir, construir, ampliar o liberar de gravámenes hipotecarios una vivienda de uso habitual en su lugar de residencia, existiendo también la posibilidad de utilizar los recursos para la adquisición de participaciones en una cooperativa de viviendas.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El denominado *Capital de vejez - Altersguthaben* - constituye la base para la determinación de las pensiones de jubilación, invalidez y muerte. Este capital representa la acumulación de las aportaciones capitalizadas a un interés mínimo garantizado del 3,25% anual - tasa de interés que se redujo a un 2,25% a partir del 1º de enero de 2004 - sin que la suma de las tasas de contribución aplicadas a los salarios asegurados durante todo el periodo pueda exceder el 500%.

En el sistema obligatorio de pensiones profesionales, el salario percibido no está asegurado en su totalidad, porque una parte del mismo está sujeto a cotización al Seguro Social y, por consiguiente, causa el derecho a las correspondientes prestaciones.

Para evitar duplicidades se han establecido topes mínimos y máximos de salarios asegurados computables, lo cuales se orientan en función de las pensión máxima reconocida por el Seguro Social, cuya cuantía suele ser revisada cada dos años. A *grosso modo*, el salario asegurado llamado también *salario coordinado* representa la diferencia entre el salario máximo computable - fijado en CHF 75.960 para 2003/4 - y la pensión máxima de jubilación del seguro social - CHF 25.320 para los mismos años indicados - llamada también *suma de coordinación*, ascendiendo por lo tanto a CHF 50.640. El salario asegurado en los planes supra-obligatorios o voluntarios del 2º pilar es el que excede CHF 75.960 según las características del plan.

Mientras que en los planes de prestación definida la cuantía de la pensión está fijada en un porcentaje - entre el 60-70% - del correspondiente salario asegurado, para determinar la cuantía de la pensión anual en los de aportación definida se multiplica el capital de vejez por el llamado *factor de conversión -Umwandlungssatz-*, fijado por el *Bundesrat -Consejo Federal-* y el cual es actualmente el 7,2 %, estando en discusión su futura reducción para contrarrestar los efectos del aumento de la esperanza de vida. Los jubilados tienen, asimismo, el derecho a percibir pensiones de niñez de un 20% de la pensión de jubilación por cada hijo menor de 18 años o de 25 si cursa estudios o si esta incapacitado en un 66,6%.

El denominado *ajuste por encarecimiento* se determina en función de las posibilidades financieras de la institución de previsión profesional.

Caso que lo prevea el reglamento del plan de pensiones y previa comunicación con tres años de antelación, es posible percibir un capital en lugar de la pensión de jubilación.

Solamente está cubierta la invalidez y la muerte cuando son ocasionadas por enfermedad, correspondiéndole al seguro de invalidez las causadas por accidente.

Para la determinación de la pensión de invalidez es determinante también el capital de vejez, tanto el ya acumulado en el momento del hecho causante, como el proyectado a la edad de jubilación - solamente se toman en cuenta las futuras aportaciones sin intereses-. Mediante la suma de los dos se determina la pensión de jubilación utilizando el mismo coeficiente del 7,2%. En caso de un grado de invalidez de 66,6 o más por ciento, se reconoce la totalidad de esta cuantía como pensión o la mitad de la misma para un grado de invalidez inferior al 50%.

Si el reglamento lo contempla, también es factible percibir la prestación en forma de capital. Igualmente, en caso de invalidez se suelen reconocer también pensiones de niñez -20% por cada uno- a favor de los hijos menores de edad, que son estudiantes o están incapacitados. Las pensiones en curso de pago durante más de tres años se ajustan de acuerdo con el coste de la vida.

Las pensiones de viudedad y orfandad se determinan en un porcentaje de la pensión de invalidez si la muerte se produce antes de la jubilación o de esta última si la muerte ocurre después de ella

La viuda tiene derecho a la respectiva pensión vitalicia, siempre y cuando tenga a su cargo uno o varios hijos o haya cumplido los 45 años de edad con un mínimo de cinco años de matrimonio. Caso de no cumplir con estos requisitos se le reconoce una indemnización equivalente a tres años de pensión.

Las viudas divorciadas gozan del mismo derecho bajo la condición de que la duración de matrimonio haya sido por lo menos de 10 años y que la decisión judicial de divorcio haya contemplado el pago de una pensión o capital.

En el caso de los viudos, divorciados o no, no se consagra derecho alguno a una pensión de viudedad, aunque existe la intención de implantar también esta pensión.

La pensión de viudedad equivale, respectivamente, al 60% de la pensión de invalidez o de jubilación, la cual puede ser percibida en forma de capital si el reglamento de pensiones correspondiente lo permite. Los hijos menores de 18 ó 25 o que sufran una invalidez de por lo menos el 66,6% tienen derecho a una pensión igual al 20%, para cada hijo, de la pensión. Las pensiones a favor de los sobrevivientes cuya duración del pago sea mayor de tres años se reajustan también de acuerdo con la variación en el índice de precios.

FINANCIACIÓN

El sistema financiero utilizado es el de capitalización, estableciéndose en el reglamento las respectivas tasas de contribución en función de la edad del asegurado y del tramo del salario asegurado.

Las aportaciones de las empresas deben ser, por lo menos, iguales a las realizadas por los empleados, pero para fijar porcentajes mayores se requiere la autorización expresa de la empresa.

Las tasas de contribución sobre el salario asegurado, y fijadas legalmente para el tramo obligatorio en función de la edad y sexo son las siguientes:

HOMBRES	MUJERES	% SALARIO
25-34 años	25-31 años	7
35-44 años	32-41 años	10
45-54 años	42-51 años	15
55-65 años	52-63 años	18

Las primas de riesgo fluctúan entre el 2-6% y se cobran a partir de los 17 años.

Para la llamada generación de *entrada o inicial - Eintrittsgeneration* -, definida legalmente como el contingente de asegurados que a la introducción del sistema el 1º de enero de 1985 ya había cumplido los 25 años de edad - nacidos entre 1920-1960 - se prevé un contribución especial equivalente al 1% de salario asegurado de todos los asegurados

El marco legal prevé, por otra parte, el llamado *Fondo de Seguridad* administrado por la *Fundación Fondo de Seguridad - BVG - Stiftung Sicherheitsfonds - BVG* -, a la cual tienen que adherirse todas las instituciones de previsión profesional y contribuir a su financiación con el 0,06%, destinado a compensar estructuras de edad desequilibradas en las instituciones de previsión, y el 0,04% destinado para responder en caso de insolvencia de alguna de ellas.

En el tramo supra-obligatorio, las aportaciones se conforme a la clase de compromisos y especificaciones del plan.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En el 2º pilar correspondiente a las pensiones profesionales obligatorias, las inversiones son administradas a través de un comité bipartito integrado por representantes de la empresa y los empleados y con facultades para contratar con un tercero la gestión de las mismas, pero, en todo caso, tal comité debe definir las líneas maestras del plan de inversiones.

La gestión de inversiones debe procurar la seguridad de las mismas y una tasa de rentabilidad razonable -similar a la obtenible en los mercados financiero, de capitales e inmobiliario- así como una apropiada diversificación del riesgo en distintas regiones geográficas y sectores económicos y tener en cuenta las previsibles necesidades de liquidez.

Ante la ausencia de una gestión *Activos/Pasivos - Asset/Liability Management - ALM* -, las disposiciones legales preven la limitación de los instrumentos de inversión a depósitos bancarios, bonos, inmuebles y sociedades inmobiliarias y valores.

El régimen general de inversiones distingue, en primer lugar, entre las inversiones en valores nominales -límite total 100%- y aquéllas en valores reales -límite 70%- y contempla las siguientes limitaciones específicas en la estructura de la respectiva cartera:

- 100% en bonos emitidos en Suiza con un máximo del 15% por emisor si no es el gobierno federal, uno local, un banco o una compañía de seguros;
- Máximo el 75% en bonos hipotecarios y el 50% en propiedad o sociedades inmobiliarias, con por lo menos la mitad de la propiedad radicada en Suiza;
- No más del 30% en valores de renta variable emitidos en Suiza con un máximo de 30% por emisor;
- No más del 30% en bonos emitidos en Suiza con un 5% de límite por emisor;
- Máximo el 20% en moneda extranjera y 25% en valores extranjeros sin sobrepasar el 5% por emisor, y
- Hasta un 5% en inmuebles situados en el exterior y en sociedades de inversión inmobiliaria, de la cual más del 50% de la inversión no está situada en Suiza.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El modelo de tributación aplicado es el EET, motivo por el cual tanto las aportaciones de las empresas como de los empleados en el sistema de pensiones profesionales son deducibles en el respectivo impuesto y los rendimientos de las inver-

siones no están sujetos a gravamen. El ahorro acumulado tampoco está sujeto al impuesto de patrimonio ni en el 2º ni en el 3er pilar.

Para aquellos asegurados en el sistema de pensiones profesionales, las primas de *seguros de previsión* satisfechas en el pilar 3a pueden deducirse del impuesto personal hasta el equivalente al 8% del salario anual computable del sistema profesional, tanto en el régimen impositivo de los Cantones como en de la Confederación, con un máximo anual de CHF 6.077. Para aquellos no asegurados en el régimen profesional, la deducción en su impuesto personal es del 20% de su salario, pero sin exceder el 40% del máximo salario computable ni la suma de CHF 30.384. Los intereses devengados están exentos durante toda la duración del seguro.

Las prestaciones en forma de renta son gravadas al 100%, como también las efectuadas en forma capital, aunque en el régimen impositivo federal se prevé una tasa de tributación especial de 1/5 de la tarifa para solteros o casados, según el caso, existiendo en los regímenes impositivos cantonales diferentes tasas impositivas. Similar tratamiento tributario se concede a las prestaciones en caso de fallecimiento.

Las primas de seguros satisfechas en el segmento 3b son deducibles con mayores limitaciones en el impuesto a la renta y los intereses durante la duración del contrato están también exentos. Por su parte, las prestaciones en forma de renta pagaderas en caso de sobrevivencia o fallecimiento tributan al 40% en el régimen federal y al 60% en la mayoría de los cantonales.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Las instituciones de previsión profesional - conocidas como cajas de pensiones - pueden constituirse bajo la forma legal de una fundación, una cooperativa o una entidad de derecho público. Ellas gozan de plena autonomía y libertad, pero deben consagrar en sus estatutos o en el reglamento las normas sobre organización, prestaciones, administración, financiación, control interno y las relaciones con las empresas, asegurados y beneficiarios.

Los estatutos de la fundación son elevados a escritura pública y ésta debe registrarse en el registro comercial con lo cual adquiere su personería jurídica.

El máximo órgano de gobierno y dirección lo constituye el Consejo de la Fundación, quien puede delegar funciones en un director o gerente, pero sin quedar liberado de su responsabilidad. Este Consejo debe estar integrado paritariamente por representas de la empresas y los empleados, siendo elegidos estos últimos por la totalidad de los ellos.

Las cajas de pensiones deben contar con el apoyo de un experto especializado, quien debe revisar y verificar periódicamente que la institución está en capacidad de cumplir en todo momento con los compromisos asumidos y que estos son valorados de acuerdo con las disposiciones y normas técnico-actuariales. Igualmente,

las cajas de pensiones están obligadas a tener un órgano interno de control independiente de la gerencia y administración y quien debe rendir informe anual al Consejo, informe que debe adjuntarse a la documentación sobre el cierre de cuentas y estados financieros enviados al órgano público de supervisión y control.

Las cajas de pensiones pueden contratar con terceros, tales como aseguradoras de vida y bancos, la prestación de varios servicios, verbigracia, la gestión de inversiones, la cobertura de riesgos y la administración de prestaciones.

Para garantizar el fiel cumplimiento de las normas legales y ejecución del sistema obligatorio de pensiones profesional se constituyó en 1983 por parte de las máximas instituciones patronales y sindicales la *Fundación Schweizerische Sozialpartner-Stiftung für die Auffangeinrichtung*, en forma abreviada *Stiftung Auffangeinrichtung -BVG, - Fundación Suiza de Acogida-* es su traducción literal. En tres sus funciones se encuentran la de procurar la adhesión obligatoria de las empresas que no han constituido una caja propia de pensiones o no se han afiliado a una ya existente. Igualmente, tal fundación acoge a los asegurados voluntarios entre los autónomos, empleados trabajando para varias empresas y aquéllos que desean seguir en el sistema aunque haya cesado su obligación legal de hacerlo[105].

Según las estadísticas, en el año 2000 el 56,8% de las cajas de pensiones eran uniempresa y el 22,6% estaba constituido por grupos o conglomerados empresariales[106].

SUPERVISIÓN Y CONTROL

A dos niveles diferentes, el federal y el cantonal, pero en forma coordinada y con cierta jerarquía se lleva a cabo la supervisión y control de las cajas de pensiones y sistemas individuales.

El máximo órgano de control para el 2º pilar es la *Bundesamt für Sozialversicherung-BSV- Oficina Federal del Seguro Social-,* pero cada Cantón a través de una instancia central supervisa a las instituciones con sede en su territorio. Por su parte, los órganos cantonales de supervisión dependen de la mencionada oficina federal y aplican las mismas normas y criterios por ella adoptados.

Con relación al 3er pilar, las inspección y control corresponde a la *Bundesamt für Privatversicherungen - BPVA - Oficina Federal para los Seguros Privados -* en lo que atañe a las aseguradoras de vida y a la *Eidgenössischen Bankenkommission - Comisión Bancaria de la Confederación -*, respecto a las entidades bancarias y otras instituciones financieras.

Huelga mencionar que todas las instituciones mencionadas disponen de amplias facultades legales para velar por el buen funcionamiento del mercado e inspección y control de las entidades vigiladas.

[105] Ver: *Vorsorgeeinrichtungen Auffangeinrichtung* - Stiftung Auffangeinrichtung BVG; www.winterthur-leben.ch.

[106] Ver: Bundesamt für Statistik, *Pensionkassenstatistiken 2000, Die berufliche Vorsorge in der Schweiz* www.statistik.admin.ch.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Según las estadísticas correspondientes al año 2.000, los activos del 1er pilar llegaban a CHF 20.414 millones, mientras que los del 2º se cifraban en CHF 585.382 millones y los del 3º, incluyendo solamente el ahorro en *previsión vinculada o finalista,* en CHF 90.478 millones.

Por otra parte, en el mismo año había un total de 10.409 fondos o cajas de pensiones, de ellos 156 públicos con 559.082 asegurados y con 2.580.594 los privados. Los registrados contaban con casi 3 millones de asegurados, pese a que su número era de sólo 2.823107.

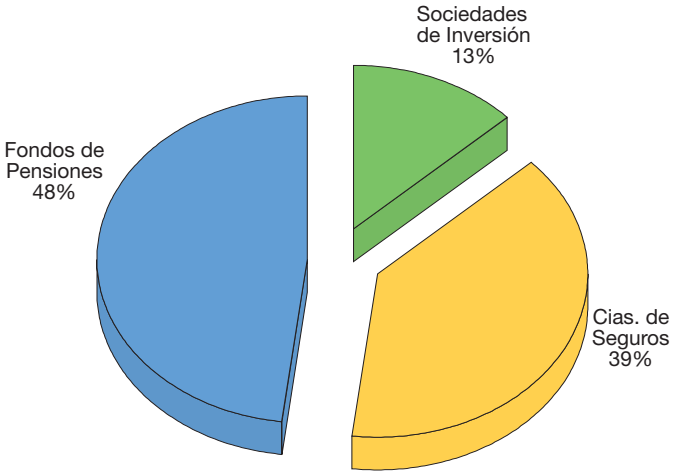
Aunque todavía no existe disponibles Cuentas Financieras para la economía suiza y, por consiguiente, no es posible conocer la estructura de los activos financieros en poder del sector familiar, las estadísticas sobre la composición porcentual del presupuesto familiar promedio nos indican que el gasto en seguros representa con el 20,99% el mayor porcentaje del gasto total, guarismo bastante superior al que le sigue y que está destinado a vivienda y energía -17,90%- al de impuestos -13,33%- y al de alimentación y bebidas con un 9,68%; dentro del gasto total en seguros, el 3,55% corresponde a aportaciones a cajas de pensiones y el 3,64% a seguros de vida.

Como ya se mencionó al principio de esta descripción, los € 542 millardos de activos de pensiones para 7,2 millones de habitantes representan un magnitud considerable, estimándose que el 3er pilar de *previsión finalista*, sin tomar en cuenta el voluntario, representa por si solo y pese a su carácter voluntario unos € 30 millardos.

El gráfico siguiente sobre el ahorro institucional nos refleja nítidamente la gran importancia de los fondos de pensiones con una participación del 48%, seguidos por los seguros de vida con un 39%. En otras palabras, la increíble cifra del 87% del ahorro institucional es ahorro-previsión.

[107] Ver: Bundesamt für Sozialversicherung, *Soziale Sicherheit* CHSS 3/2003, www.bsv.admin.ch.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

1.3.2.5. UCRANIA

Aunque los intentos por crear un sistema de pensiones de tres pilares se remontan al año 1998[108], solamente a partir del 1º de enero de 2004 culminaron con éxito tales empeños al entrar en vigor sendas leyes, la *Law on Mandatory State Pension Insurance - Ley sobre el Seguro Obligatorio de Pensiones Públicas* y la *Law on Non-State Pension Law - Ley de Pensiones Privadas* -, a las cuales antecedió una importante actividad legislativa destinada a adaptar el marco legal e institucional de una economía planificada a una de mercado, entre cuyas medidas se encontraba la instauración de un seguro social obligatorio, cuya primera ley fue promulgada en 1992 y reformada posteriormente por la *Verkhovna Rada - Parlamento* - en 1998 y 2003[109].

Los tres pilares adoptados tienen las siguientes características y alcances:

- El 1er pilar llamado *Sistema público obligatorio de solidaridad*, financiado bajo el régimen de reparto y de subsidios estatales;
- El 2º pilar llamado *Sistema público obligatorio de acumulación* constituido mediante un seguro y cuentas individuales de capitalización, cuyas prestaciones son sufragadas mediante la adquisición de rentas vitalicias o el desembolso de capitales y cuya inversión puede ser encomendada también a fondos privados de pensiones. Sin embargo, parece que no se han cumplido todavía los prerrequisitos establecidos legalmente para que el sistema inicie su funcionamiento, esperándose que ello sea en 2007, y
- El 3er pilar de índole privada y de carácter voluntario con la participación y concurso de empresas, sus asociaciones y personas particulares, financiado mediante el sistema de capitalización individual, cuyos planes son ofrecidos por fondos de pensiones privados, aseguradoras de vida o entidades bancarias.

En vista de que el sistema se encuentra en pleno proceso de implantación, no todos los aspectos con él relacionados se encuentran perfilados en su totalidad, situación que dificulta la descripción de este apartado, aunque es muy encomiable el esfuerzo desplegado por el ejecutivo para informar a la población sobre las características y bondades de los nuevos instrumentos de previsión mediante campañas educativas y puesta en marcha de una web especializada[110].

[108] Ver: McTaggart, G. (2003); *Pension Reform In Ukraine Strategy*, Policy, Politics And Practice, OECD Conference on Pension Reform in Russia: From Legislation to Implementation, www.oecd.org.
[109] Ver: *Pension Reform in Ukraine*, www.kiev.ua.
[110] Ver: Nechai, A. (2004); *Non-State Pension Provision in Ukraine*, www.kiev.ua.

1.3.2.5.1 Sistema Público de Pensiones

Como ya se indicó, el sistema público obligatorio fue reformado en el año 2003 simultáneamente con la introducción de los fondos privados de pensiones, con la intención de destinar una parte de las cotizaciones sociales a la capitalización en cuentas individuales en el *Fondo de Acumulación -Accumulation Fund-,* teniendo los afiliados la opción de elegir y transferir a un fondo privado de pensiones aquella parte de las cotizaciones destinada a la capitalización. Las cotizaciones destinadas a la financiación del mecanismo de reparto son ingresadas a través del *Pension Fund of Ukraine -PFU- Fondo de Pensiones de Ucrania-*.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley fue expedida en 1992, pero el marco legal actual es del año 2003.

TIPO DE PROGRAMA:

Se trata de un seguro social obligatorio de dos pilares, financiado el primero de ellos, el *Sistema de Solidaridad*, mediante el régimen de reparto y, el segundo, el *Sistema de Acumulación*, bajo el régimen de capitalización. EL *PFU* debe constituir reservas para compensar eventuales déficit del sistema de solidaridad.

COBERTURA

Deben estar afiliados obligatoriamente al sistema público los ciudadanos ucranianos y extranjeros empleados en cualquier clase de empresa, institución u organización, así como los miembros de cooperativas agrícolas, los empresarios individuales, los trabajadores autónomos, quienes prestan servicio militar, los empleados de las formaciones paramilitares, etc.

Las personas que no pertenezcan a ninguno de los grupos enumerados en la ley y tengan 16 o más años de edad pueden afiliarse voluntariamente al seguro, ya sea en el régimen solidario o en el de acumulación.

También los empleadores, o sea, empresas, instituciones, cooperativas u organizaciones que desarrollan actividades en el país, incluyendo las misiones diplomáticas, tienen la obligación de afiliarse al sistema en calidad de entidades.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La edad legal de jubilación para los hombres está fijada en 60 años, mientras que para las mujeres es de 55 años, pero para obtener la pensión es necesario un periodo de cobertura de por lo menos cinco años.

Diferentes grados de incapacidad parcial, total y permanente, se encuentran cubiertos, tanto si se ha originado por enfermedad o lesiones corporales, durante el periodo de empleo o en la situación de desempleo. Las normas señalan tres grupos de incapacidad dependientes de su grado, causas, tiempo de aseguramiento y

edad. Así, por ejemplo, los afiliados de 23 años o menos de edad requieren dos años de cobertura; tres aquéllos entre 24-26 años; cuatro entre 27-31 años y cinco los de 32 o más años de edad. Cuando la invalidez se produce durante el cumplimiento del servicio militar no se exige ningún periodo mínimo de seguro.

Tienen derecho a una pensión en caso de muerte del afiliado o jubilado, sus sobrevivientes económicamente dependientes -exceptuando los hijos menores de 18 ó 23 años si son estudiantes aunque no sean dependientes- y que estén incapacitados para trabajar. Cuando el fallecimiento se produce antes de la jubilación, el afiliado debe haber completado el tiempo mínimo de cobertura previsto para las prestaciones de invalidez. En ausencia de cónyuge perciben la pensión, en su orden, los padres, hermanos o abuelos.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de la pensión de jubilación del sistema solidario depende de los años de cobertura, de la media de los salarios de cotización del sistema y del c*oeficiente salarial individual*, el cual constituye la media ponderada de la relación entre el salario del afiliado y la del sistema, sin que exista un tope máximo de pensión. Además, la cuantía de la pensión se determina separadamente para cada régimen aplicando a cada parte las correspondientes condiciones y requisitos de cada uno de ellos.

El procedimiento utilizado para la determinación de la cuantía es complejo porque requiere la aplicación de varias expresiones algebraicas. En primer lugar se calcula la tasa de devengo mensual y luego la acumulada durante todo el periodo de seguro, aplicando el porcentaje total al salario pensionable. Si el afiliado sólo ha estado afiliado al sistema solidario, la tasa de devengo por año de cobertura es el 1% y si ha estado afiliado a los dos regímenes - de *solidaridad* y de *acumulación* - dicha tasa es el 0.8% por año. Para periodos de seguro anteriores al nuevo sistema, las tasas de devengo están entre el 0,75-0,85% por cada año.

Para calcular el salario pensionable o regulador se toman en cuenta los salarios devengados durante un lapso de 60 meses consecutivos anteriores al 1º de julio de 2000 y, además, todos los devengados a partir de tal fecha. A opción del afiliado, es posible excluir del cálculo del salario regulador hasta 60 meses consecutivos de salarios asegurados, siempre y cuando el periodo excluido no sea superior al 10% del total. La determinación del salario pensionable toma en cuenta también la evolución del promedio salarial en el sector industrial, así como el promedio de los *coeficientes individuales del afiliado* durante sus años de cobertura.

Hombres con un periodo de seguro de 25 años y mujeres con uno de 20 tienen derecho a percibir como pensión mínima de jubilación las cuantía equivalente al 20% del salario promedio del último año en el sector industrial; caso de tener menos años de seguro, la pensión se determina proporcionalmente.

Las disposiciones legales preven importantes estímulos para la jubilación diferida, estipulando porcentajes crecientes de aumento de la pensión por cada año completo que se postergue. Así, por ejemplo, un año de diferimiento significa un incremento del 3%; dos años uno del 6,7%; tres años el 11,83% y, el máximo periodo admitido, 10 años, un aumento en la pensión mensual del 85,32%.

Las pensiones son indexadas doblemente; por un lado se actualizan en función de la variación del IPC y, por el otro, como mínimo con el 20% de la tasa de crecimiento del salario medio durante el último año.

Dependiendo del grupo de invalidez, la pensión equivale a un 100% de la respectiva pensión de jubilación para el primer grupo, a un 90% para el segundo y un 50% para el tercero. Su pago se garantiza durante todo el tiempo que dure la invalidez, pero si el afiliado es mayor de 60 años y 55 en caso de una mujer, la pensión de invalidez se torna vitalicia.

La pensión a favor de los sobrevivientes del afiliado equivalen a un 50% de la pensión de jubilación si se trata de un solo miembro de la familia incapacitado para trabajar y de un 100% cuando son dos o más personas, cuya cuantía se reparte por partes iguales entre ellas.

FINANCIACIÓN

Las tasas de cotización para el sistema de pensiones son 32% para empleadores y 2-5% para los empleados en función de una escala de salarios. Los autónomos cotizan a la tasa de 32%.

Alrededor del 10% de los ingresos del sistema de reparto proviene de fuentes diferentes a las cotizaciones sociales, tales como impuestos al tabaco, telefonía móvil, venta de vehículos, etc.

Están obligados a cotizar al Sistema de Solidaridad administrado por el *PFU* las empresas, instituciones u organizaciones establecidas en territorio ucraniano, independiente de su propiedad, actividad y forma de desarrollarla, estando incluidos los sindicatos, misiones diplomáticas, empresarios individuales, cooperativas agrícolas, etc. Los no obligados legalmente pueden hacerlo en forma voluntaria.

Los cotizantes obligatorios al *Fondo de Acumulación* - únicamente aquéllos a quienes les faltan 20 o más años para su jubilación - son todos los ciudadanos ucranianos o extranjeros empleados con contrato de trabajo, cualesquiera sea su forma, y que desempeñan son labores en cualquier empresa, organización o institución, independientemente de quienes sean sus propietarios, así como los miembros de las cooperativas agrícolas, los trabajadores autónomos, quienes prestan el servicio militar obligatorio, etc. Las personas no obligadas legalmente, o sea, a quienes les faltan de 10-19 años para su jubilación pueden afiliarse voluntariamente al *Fondo de Acumulación.*

La tasa máxima que puede canalizarse hacia el *Fondo de Acumulación* no puede exceder el 7% del salario.

El *PFU*, institución sin ánimo de lucro, es el organismo encargado de la administración de los recursos del sistema de solidaridad, estando integrada su Junta de Gobierno por representantes del Estado, los empleadores y los empleados. El *PFU* también es responsable del Fondo de Acumulación, cuya régimen de inversiones es muy similar el de los fondos de pensiones privados y, por consiguiente, explicaremos en el respectivo apartado.

1.3.2.5. 2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado es considerado como parte integrante del proceso de acumulación de capital para la vejez. La aprobación de la reciente legislación ha creado una inusitada actividad y crecientes expectativas en los diferentes ámbitos sociales y económicos. Se tiene la intención de autorizar durante 2004 unos seis fondos privados de pensiones como una especie de plan piloto, pero todavía existen muchos vacíos procedimentales, pese a que la legislación es en ocasiones muy intervencionista. El 1º de abril del 2004 ha sido postulado como fecha de iniciación práctica.

RÉGIMEN LEGAL

El marco legal está contenido en diferentes leyes, pero las fundamentales son la *Law on Non-State Pension Law - Ley de Pensiones Privadas-* y la *Law on Mandatory State Pension Insurance -Ley sobre el Seguro Obligatorio de Pensiones Públicas-*; importantes son también la leyes sobre la banca y la actividad bancaria, sobre las operaciones de seguro e instituciones de inversión colectiva, así como las normas reguladoras del mercado de valores y de los mercados y servicios financieros.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Ante la obligatoriedad del sistema de capitalización en el 2º nivel, su enfoque individualizado y la libertad de elección de los partícipes, la figura del promotor de un plan de pensiones carece de la misma importancia que tiene en otros sistemas, aunque tiene algo más de relevancia en lo que a la creación de fondos de pensiones atañe - la ley habla de fundadores y no de promotores - y respecto al sistema voluntario, hasta el momento totalmente incipiente - en el cual las empresas pueden suscribir contratos individuales a favor de sus empleados, aunque únicamente aquéllas que no han registrado pérdidas durante dos ejercicios fiscales pueden ser contribuyentes o fundadoras de una fondo de pensiones.

Para instaurar un sistema voluntario de previsión con un fondo de pensiones, tanto de índole empresarial como individual, el elemento legal más importante es el llamado *Pension contract - Contrato de pensión-* que debe ser suscrito entre quien realiza las aportaciones y la respectiva entidad. Cuando se trata de una aseguradora de vida, el plan se formaliza mediante la suscripción de una póliza de seguro de

renta vitalicia, de muerte o de invalidez, mientras que en el caso de una entidad bancaria la formalización se lleva a cabo mediante la apertura de una *Cuenta de Depósito de Pensiones*.

Tres tipos de fondos de pensiones privados están permitidos, cuyos fundadores autorizados y características pueden verse en el cuadro que se presenta más adelante.

En primer lugar, el *Fondo de pensiones abierto - Open-end pension fund-*, cuyo fundador puede ser cualquier institución jurídica o grupo de ellas, aunque existen ciertas limitaciones cuando se trata de instituciones dependientes del presupuesto nacional. No pueden actuar como fundadores de estos fondos ni las entidades de custodia de valores ni los auditores de fondos de pensiones. En tales fondos abiertos puede participar cualquier persona física independientemente del lugar y naturaleza de su trabajo.

Tipos de Fondos de Pensiones Privados

TIPO	FUNDADORES	PARTÍCIPES
Fondo de Pensiones abierto	Una o varias entidades	Personas, cualquier lugar y clase de empleo
Fondo de Pensiones corporativo	Uno o varios empleadores	Empleados cuya empresa contribuye al fondo
Fondo de Pensiones profesional o multiempresa	Asociaciones patronales, de empleados o profesionales	Profesionales previstos estatutos del fondo

Fuente : Nechai, A. (2004); *Non-State Pension Provision in Ukraine*, www.pension.kiev.ua

En segundo término está el *Fondo de pensiones corporativo - Corporate pension fund -*, cuyos fundadores pueden ser uno o varios empleadores, los cuales, a su vez, pueden afiliarse también individual o colectivamente a un fondo ya existente de esta clase en calidad de aportantes sin ser fundadores. En este tipo de fondos únicamente pueden ser partícipes las personas que mantienen o han tenido una relación laboral con una empresa contribuyente al fondo de pensiones.

Como tercera posibilidad encontramos el fondo de *Pensiones profesionales - Professional pension fund -* denominado también *multi-empresa* u *ocupacional*, el cual puede ser constituido por una asociación de personas jurídicas -empresas- o de personas individuales físicas -incluyendo los sindicatos- o personas relacionadas entre sí en función de su ocupación. Miembros de esta clase de fondo pueden ser las personas físicas relacionadas entre sí por desarrollar una actividad profesional u ocupación común, de tal modo que tienen cabida, fundamentalmente, los planes del sistema empleo.

Para obtener la autorización administrativa y poder operar, todo fondo de pensiones debe contar con sus propios estatutos, en los cuales deben constar todos los

extremos relacionados con sus fundadores, los procedimientos para la adhesión y terminación de un plan de pensiones, así como todos los aspectos relacionados con los contratos de pensiones y la política de inversiones.

Cuando un fondo de pensiones ha sido creado por varias empresas y alguna de ellas quiere dejar de pertenecer o aportar, debe observar las normas legales especificas sobre la materia. La ley establece una serie de incompatibilidades entre las distintas entidades jurídicas intervinientes en la fundación, administración, financiación y custodia de valores de un fondo de pensiones.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

En Ucrania, sólo están permitidos los planes de aportación definida, los cuales suelen ser financiados por los empleadores y empleados. Las condiciones y procedimientos para la previsión a través de los fondos de pensiones privados debe estar especificada en el respectivo reglamento del plan de pensiones, el cual forma parte integrantes de los estatutos del fondo y debe estar inscrito en el registro de la *Comisión Estatal Reguladora de los Mercados de Servicios Financieros de Ucrania - State Commission on Regulating Financial Service Markets of Ukraine-*, institución que cumple la funciones de supervisión y control.

Un fondo de pensiones puede ofrecer varios planes de pensiones, pero cada uno de ellos debe contemplar, por lo menos, los aspectos relacionados con las clases de pensiones y su forma de pago, los procedimientos para la determinación de la cuantía de las pensiones, las condiciones para el pago de las aportaciones, así como las obligaciones, deberes y responsabilidades de las partes contratantes. Los partícipes pueden cambiar de plan una vez cada seis meses. Ninguna modificación de las especificaciones del plan de pensiones es admisible si no esta registrada previamente en el órgano de control y cuenta con el consentimiento de los partícipes.

Los planes de pensiones de un fondo privado deben anexarse al reglamento del fondo como parte integrante de cualquier contrato de pensiones. En los contratos de pensiones debe expresarse la edad de jubilación, la cual, es de libre elección por parte del partícipe y puede coincidir o no con la edad legal de jubilación, sin que la franja exceda diez años. Es el partícipe quien decide también el tipo y forma de pago de las pensiones. La legislación contempla también la posibilidad de que un convenio colectivo establezca la formalización de un plan de empleo de la propia empresa o la obligación de ésta de contribuir a otro plan de pensiones

En los planes de pensiones ofrecidos por las aseguradoras de vida es común la inclusión de prestaciones en caso de muerte e invalidez.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Como hemos mencionado en párrafos anteriores, la afiliación al *Fondo de Acumulación* es obligatoria, pero la ley prevé que las aportaciones realizadas por el afiliado

o a su favor por la empresa puedan destinarse a un fondo privado de pensiones, para lo cual el afiliado debe formular solicitud escrita al *Fondo de Acumulación*, indicando el fondo elegido y copia del contrato suscrito con dicha institución.

El acceso a los fondos privados de pensiones es libre y voluntario y se realiza mediante la suscripción del ya mencionado *Contrato de pensiones - Pension contract* - que debe formalizarse por escrito entre el fondo y el contribuyente, ya sea una persona física o jurídica, contrato que puede incluir a una o varias personas. Cualquier aportante puede suscribir uno o más contratos con uno o varios fondos de pensiones. Una vez que la empresa ha realizado aportaciones a favor de sus empleados en un fondo de pensiones, no puede rehusar sin que medien motivos suficientes el pago de futuras aportaciones, pero un empleado sí puede rechazar el tener que efectuar aportaciones.

Un plan de pensiones empresarial debe ofrecer a todos los empleados la posibilidad de adhesión, sin que pueda la empresa restringir el acceso al plan cualquiera sea su naturaleza. Igualmente, el compromiso asumido por una empresa de aportar a un plan de pensiones debe hacerse extensivo a todos los empleados.

Los fondos de pensiones abiertos no puede rechazar la adhesión de ningún partícipe, pero en el caso de los fondos de pensiones corporativos, sus administradores solamente pueden celebrar contratos con quienes cumplan los requisitos exigidos por la ley y el reglamento del fondo. Es admisible también la suscripción de varios contratos de pensiones.

Además de la información de carácter personal, todo contrato de pensiones debe incluir el plan de pensiones elegido por el suscriptor, así como la tasa de aportaciones, las condiciones y opciones para el cobro de las prestaciones, los derechos y responsabilidades de las dos partes y la cláusula de arbitraje para dirimir eventuales litigios. El suscriptor debe recibir información pormenorizada sobre los gestores de inversión, administradores y entidad de depósito en custodia de los valores del fondo.

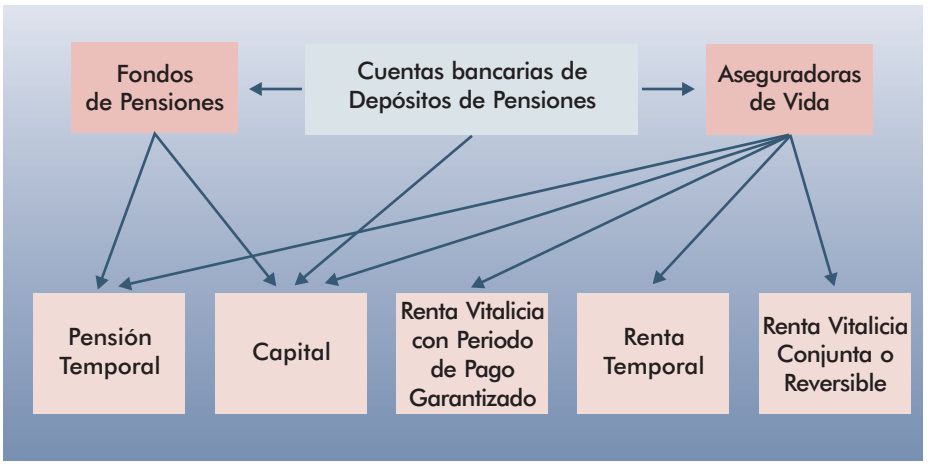
Cuando se produce la rescisión de un contrato de pensiones por voluntad del suscriptor, el valor respectivo del fondo es transferible a otro fondo de pensiones, pero para poder disponer de la parte aportada por terceros a su favor se requiere la previa cancelación del contrato suscrito entre el pagador de las aportaciones y el fondo.

En caso del cese de la relación laboral con el empleador-fundador o el empleador-pagador de un fondo de pensiones corporativo, el partícipe o empleado puede cancelar el contrato con el actual fondo y suscribir uno nuevo con otro fondo de pensiones, una compañía de seguros de vida o contratar una cuenta de depósito de pensiones en un banco autorizado.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Las formas de pago de las prestaciones tanto por parte del fondo público de acumulación como de los fondos privados de pensiones son muy similares y, en esencia, pueden consistir en una renta vitalicia simple o con periodo de pago garantizado, en una renta vitalicia reversible o conjunta, cuya aseguradora es elegida por el propio empleado o en el desembolso de un capital. En el esquema presentado a continuación se recogen las diferentes modalidades de pago del sistema privado en función de las diferentes instituciones autorizadas para ofrecer planes de pensiones.

Prestaciones del Sistema Privado de Pensiones según Clase de Institución



Fuente: *Pension Reform in Ucraine* (2003) www.pension.kiew.ua.

Generalmente, cuando se trata de contratos de seguros es necesaria la suscripción adicional de una póliza para el pago de las prestaciones, encargándose el fondo de pensiones de efectuar la respectiva transferencia total o parcial, según elección del partícipe, a la aseguradora.

Dado el caso de que el fondo acumulado no sea suficiente para la compra de una renta vitalicia por la cuantía mínima determinada por la *Comisión Estatal Reguladora de los Mercados de Servicios Financieros*, la ley permite que el pago se efectúe mediante un capital. Forma de pago admitida también en caso de enfermedad terminal o grave, así como de invalidez del *I* y *II* grupo si al afiliado al seguro social se le ha concedido una pensión de invalidez.

La duración de la pensión o renta temporal no puede ser inferior a diez años y durante su pago el partícipe puede cambiar libremente de fondo de pensiones o contratar una renta vitalicia con una aseguradora.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones a los fondos privados de pensiones se estipulan en el respectivo contrato de pensiones e incluyen, dado el caso, las tasas correspondientes a la cobertura de los riesgos de invalidez y muerte, pudiendo la Junta de Gobierno del fondo establecer una tasa mínima de contribución del 10% del salario mensual. El sistema de financiación puede ser contributivo o no por parte de los empleados. Igualmente, es posible que las empresas aportantes realicen contribuciones a favor de la esposa, hijos o padres del empleado.

Las tasas de contribución en los fondos de pensiones corporativos o de empleo pueden provenir de la negociación colectiva y ser fijadas por los fundadores del fondo o por las empresas aportantes, las cuales pueden establecer un porcentaje de aportación fijo e igual para todos los empleados o utilizar una escala progresiva en función del nivel salarial o los años de servicio en la empresa. A los partícipes se les puede ofrecer la opción adicional de un contrato de seguro para las coberturas de muerte e invalidez, el cual debe cubrir obligatoriamente a todos los partícipes, pero la tasa de la prima correspondiente no debe exceder el 1% de las aportaciones realizadas por el fundador o empresa a favor de sus empleados.

La no participación de un empleado en la financiación del plan de pensiones no puede condicionar las aportaciones de la empresa a su favor ni implicar restricción alguna en la relación laboral.

En los fondos abiertos, la empresa se puede hacer cargo voluntariamente de pagar las primas de seguro correspondientes a los riesgos de invalidez y muerte, no pudiendo tampoco exceder la tasa el 1%.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La política de inversiones de un fondo de pensiones debe ser diseñada y aprobada por su junta de gobierno y constar en la llamada declaración, la cual debe registrarse en el órgano de supervisión y control y enviada la *State Commission on Securities and Stock Market - Comisión Estatal de Valores y del Mercado Bursátil -*. Esta declaración debe contener todas las especificaciones y es vinculante para los administradores del fondo de pensiones.

Los activos de los fondos de pensiones pueden ser gestionados por compañías especializadas, entidades bancarias en el caso de fondos corporativos y administradores profesionales, para lo cual es preceptiva la autorización administrativa y la celebración de un contrato de gestión de inversiones. Las entidades autorizadas para la gestión de inversiones no pueden ser fundadoras de fondos de pensiones ni su depositaria de valores en custodia.

Todo fondo de pensiones debe celebrar por escrito un contrato de custodia de valores con un banco autorizado, no pudiendo tener más de uno y siendo obliga-

torio que todas las transacciones de compra y venta de valores, etc. se efectúen por su conducto.

La composición de la cartera y los límites cuantitativos de inversión de los fondos de pensiones privados son muy similares a los establecidos para el fondo público de acumulación, según se puede ver claramente en el siguiente cuadro:

Regímenes de Inversión del Fondo de Acumulación y de los Fondos Privados de Pensiones

Fondo obligatorio de Acumulación		Fondos privados de Pensiones
50	Depósitos y certificados bancarios de ahorro	50
50	Bonos del Gobierno ucraniano	50
10	Bonos de municipales del gobierno ucraniano	20
20	Bonos de empresas ucranianas	40
40	Acciones ucranianas	40
20	Bonos de gobiernos extranjeros	20
20	Acciones o bonos de empresas extranjeras	
	Bonos o títulos hipotecarios	40
	Inmuebles	10
5	Metales preciosos	10
	Otros activos financieros admitidos	5
5,máximo 10%	Acciones de compañías	5
N/a	Acciones de compañías fundadoras	10% durante primeros 5 años de operaciones; luego 5%

Fuente: *Private Pensions In Ukraine Part 1 - Compulsory Accumulation System,* (2004) PADCO/USAID, www.pension.kiew.ua.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Es intención del gobierno aplicar el modelo tributario EET, aunque no están especificadas en la ley las normas tributarias. Hay dos proyectos de ley sometidos a aprobación del parlamento que contemplan la exención de impuestos de las contribuciones a fondos de pensiones. El primer proyecto contempla que las aportaciones hasta el 15% del sueldo estén exentas de tributación, mientras que el segundo las eleva a un 25%. En ambos se prevé la exención de los rendimientos obtenidos por el fondo y el gravamen de las pensiones percibidas a la tasa de un 13%.

Con relación a los contratos voluntarios de seguros de pensiones sí existe un régimen en vigor de estímulos tributarios para los contratos a largo plazo suscritos por las empresas a favor de los empleados, régimen que se quiere hacer extensivo a los fondos de pensiones privados.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La legislación define a los fondos de pensiones privados como una entidad jurídica sin ánimo de lucro y cuyo único objetivo y actividad consisten en la acumulación de los ahorros de los participantes en el fondo y el pago de las respectivas pensiones. Su junta de gobierno es su único órgano y debe estar compuesto por un mínimo de cinco miembros, elegidos por la asamblea de fundadores, siendo éste el encargado de celebrar los contratos de administración, gestión de inversiones, depósito en custodia y auditoria.

Las normas legales distinguen claramente entre la administración de un fondo de pensiones y la gestión de sus inversiones, aunque previa licencia se pueden desempeñar las dos funciones en la misma institución. Los fondos de pensiones privados pueden ser administrados por las administradoras profesionales, por los fundadores de un fondo corporativo que haya optado por la auto-administración y por las sociedades gestoras de inversión, todos los cuales deben contar con la preceptiva autorización del órgano de control. Por otra parte, pueden fungir como sociedades gestoras de inversión los bancos con relación a su propio fondo de pensiones y las administradoras de fondos que posean la licencia para desarrollar esta actividad.

Exceptuando el caso del fundador único de un fondo corporativo de pensiones, las sociedades administradoras que deseen obtener la licencia deben tener un capital desembolsado no inferior a € 300 mil y demostrar que reúnen todas las calificaciones y requisitos exigidos legalmente, así como que cuenta con todo el equipo humano y material para tal fin. Mientras que una administradora normal está facultada legalmente para administrar varios fondos de pensiones simultáneamente, el fundador único sólo puede administrar el propio.

Las administradoras de pensiones deben contar con los órganos de gobierno establecidos legalmente y con una comisión de vigilancia y supervisión, cuyos miembros deben cumplir estrictas normas sobre honestidad, profesionalidad y competencia.

Por su parte, las gestoras de inversiones deben contar también con la correspondiente autorización administrativa impartida por la también la *Comisión Estatal de Valores y del Mercado Bursátil - State Commission on Securities and Stock Market*, su órgano de control; su capital social mínimo desembolsado es de € 300 mil, pero se ejercen a la vez funciones de administración de fondos de pensiones tal suma se eleva a € 500 mil.

Solamente los bancos pueden desempeñar la función de entidades custodia de valores, requiriendo para tal fin la licencia administrativa concedida también por la Comisión de Valores. Es incompatible que un banco ejerza dicha función para un fondo de pensiones si el mismo es gestor de inversiones de su propio fondo de pensiones o acreedor o gestor del mismo fondo.

Tanto los fondos de pensiones como sus administradores, sociedades de gestión de inversiones, aseguradoras de vida, bancos custodia deben someterse por lo menos una vez al año a una auditoria externa, pero una empresa de auditoria no ejercer esta función en dos o más entidades que prestan sus servicios al mismo fondo. Copia del informe de auditoria tiene que ser enviado a los órganos de control respectivos.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La ley encomienda a la *Comisión Estatal Reguladora del Mercado de Servicios Financieros* - cuya sigla en inglés es *FSC* - todo lo concerniente con la regulación, supervisión y control de los fondos privados de pensiones, así como del fondo público de acumulación. Estas funciones incluyen el registro, autorización, revisión e inspección.

Pero no solo esta Comisión interviene en la supervigilancia de los fondos privados, sino también la *Comisión Estatal de Valores y del Mercado Bursátil - State Commission on Securities and Stock Market*, así como el *Comité Antimonopolio* en las funciones propias de su actividad.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

En vista de que el nuevo *Sistema obligatorio de acumulación* y su posible administración han entrado en vigor pero no está actualmente operativo, no procede presentar ninguna información sobre su importancia cuantitativa o cualitativa, como tampoco sobre su participación en el ahorro institucional. De igual modo, no hay experiencia sobre los fondos privados de pensiones y aunque actualmente existen alrededor de 60, ellos tienen que adaptarse a los nuevos requerimientos legales para operar en el 3er pilar voluntario y, posteriormente, en el 2º. Se espera que el plan piloto experimental se inicie en el primer trimestre de 2004.

Según informaciones oficiales son varias las empresas y bancos ucranianos que desean establecer en corto tiempo sus planes de pensiones corporativos y fondos de pensiones abiertos, habiendo presentado ya su solicitud de autorización a la Comisiones Estatales de Servicios Financieros y Mercado de Valores. Las mismas fuentes señalan que en el año 2004 las aportaciones podrían llegar a UAH 4 millardos.

1.4. ASIA Y OCEANÍA

La descripción de los sistemas de pensiones en algunos países asiáticos y del Lejano Oriente nos lleva rápidamente a la conclusión de que también en la mayoría de ellos está muy extendida y desarrollada la construcción de los tres pilares de previsión, registrando todos ellos, con mayor o menor intensidad, los mismos problemas acarreados por el envejecimiento demográfico y las debilidades del sistema de reparto.

1.4.1. AUSTRALIA

El sistema de pensiones descansa sobre los tres pilares tradicionales, aunque el segundo es de carácter obligatorio pero de administración y gestión totalmente privadas. A esta característica se añade la importancia que ocupa la vivienda, en el 3er pilar, como vehículo de previsión para la vejez[111]. Pese a ser una institución relativamente reciente porque se remonta a los años 80 del siglo pasado, los activos de los fondos de pensiones representan más de AUD 520 millardos, el 30% del total de activos del sistema financiero y superan el 150% del PIB. Ante el previsto crecimiento continúo y sostenido durante los próximos años, se espera que la participación relativa del 1er pilar disminuya gradualmente, aunque deberán transcurrir todavía de 40-50 años antes de que el primer jubilado perciba del sistema llamado *Superannuation Garantee - SG - Garantía de Pensión* - la totalidad de la tasa de sustitución devengada durante su vida laboral.

Componentes de la Previsión para la Jubilación

Fuente: Piggott, J. (2002); *The Australian Approach to Retirement Income Provision*: Institutions and Lessons, www.economics.unsw.edu.au/cps/.

[111] Ver: Productivity Commission (2001); *Review of the Superannuation Industry (Supervision) Act 993 and Certain Other Superannuation Legislation*, Inquiry Report Nº1 18, www.pc.gov.au.

En forma esquemática, los tres pilares cumplen los cometidos y tienen los distintivos señalados, en cuya traducción hemos tratado de respetar al máximo la terminología propia utilizada, fiel reflejo de la filosofía inherente al sistema.

La utilización de la palabra australiana en inglés *superannuation* en lugar de *pensión* tiene su origen en el hecho de que ella denota más claramente la preferencia por la forma de pago de las prestaciones mediante el reembolso de un capital y no de una suma periódica, es decir, una pensión. El sistema actual es fruto de la Política de ingresos, proseguida en los años 80 del siglo pasado y que tomó cuerpo en el *Prices & Incomes Accord - Consenso de Precios y Salarios* - una especie de Pactos de la Moncloa - tendente a lograr una moderación o contención salarial mediante la transformación de parte de los incrementos en aportaciones obligatorias al 2º pilar[112].

1.4.1.1. Sistema Público de Pensiones

El sistema de pensiones para la vejez se remonta a principios del siglo pasado, pero poco a poco, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial con el advenimiento de la filosofía que propugnaba por el Estado de Bienestar, se fue abandonando la estricta práctica de la *prueba de necesidad - means test* para desembocar en un sistema de carácter universal, de tal modo que ya en 1983 todas las personas mayores de 69 años percibían un pensión, independientemente de sus cotizaciones e ingresos.

Pero ante los problemas engendrados por el envejecimiento, a partir del mencionado año se ha reintroducido el criterio de la *prueba de necesidad* en una forma más refinada al incluir tanto los ingresos como el patrimonio del afiliado.

RÉGIMEN LEGAL

La ley de 1908 fue la primera en implantar pensiones para la vejez e invalidez, mientras que en 1942 se implantó el seguro de viudedad. La actual legislación data de 1991 - seguro social - y de 1992 cuando se creó la llamada *superannuation guarantee - garantía de pensión-*.

TIPO DE PROGRAMA

Aunque en principio se menciona como un seguro social obligatorio dual con dos regímenes, el de reparto destinado a financiar las prestaciones básicas o de tipo universal y sujetas a la *prueba de necesidad* y uno obligatorio de carácter privado de pensiones contributivas profesionales o de empleo administradas por instituciones del sector privado, en el fondo se trata de un sistema de pensiones asistenciales combinado con un *seguro social privado* y *obligatorio*, razón por la cual la experiencia australiana se ha convertido en un tema obligado de estudio en los proyectos de privatización de la Seguridad Social.

[112]Ver: Harris, D. (2002); *Policy approaches to promote private and occupational old-age provision in Australia*, Bertelsmann Stiftung Vorsorgestudien 3., www.vorsorgestudien.de.

COBERTURA

En el primer nivel obligatorio no contributivo están cubiertos todos los residentes en el país. El segundo abarca a aquéllos con unos ingresos superiores a AUD 450, pero excluye a los trabajadores autónomos.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

A partir de 65 años los hombres y de 62,5 años las mujeres - última edad que se equiparará gradualmente a los 65 en 2013 - los residentes físicamente en el país pueden obtener la pensión de vejez o jubilación, si acreditan 10 años continuos de residencia ó cinco si el periodo de residencia total excede 10 años.

Al ser financiado íntegramente vía impuestos, el sistema no prevé cotizaciones sociales. La pensión consiste en una tasa básica que varia según el estado civil del afiliado. La prueba de necesidad toma en cuenta los ingresos y patrimonio de la persona, calculándose separadamente para cada uno de ellos y eligiéndose la tasa resultante que sea inferior entre las dos.

Se estima que el 81% de la población mayor de 65 años recibe una pensión de tal naturaleza, a dos terceras partes de los cuales se les paga la pensión completa.

A menos de que se trate de una persona ciega, la concesión de una pensión de invalidez también está sujeta a la prueba de necesidad, siendo posibles beneficiarios los hombres entre 16-65 años de edad y las mujeres entre 16-61 años. Las normas pertinentes exigen un grado de invalidez mínimo del 20% y la incapacidad para trabajar por lo menos durante 30 horas semanales, siendo requisito indispensable la residencia física en el país.También se toma en cuenta la posible incapacidad laboral del cónyuge.

Las pensiones a favor de los sobrevivientes también deben pasar la prueba de necesidad y se conceden a las mujeres sin hijos a partir de los 50 años de edad, siempre y cuando la viudez, separación o divorcio se hayan producido después de cumplir 40 años de edad. Se exige la residencia física en el país para percibir la pensión, pero no se requiere un mínimo de residencia si el estado de viudez se produjo estando la viuda en Australia; caso contrario se exige el mismo mínimo previsto para la pensión de jubilación. La previsión social a favor de los huérfanos se cubre mediante suplementos.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Desde 1990, la tasa de pensión para una persona soltera o sola se mantiene en el 25% de los ingresos semanales totales promedio de los hombres *-male total average weekly earnings -MTAWE-*, cifra que excede significativamente la media de salarios del país. La tasa de pensión para una persona sola o que no vive en pareja es el 60% de la estipulada para una pareja, a la cual se añaden una serie de complementos en función de las circunstancias personales del beneficiario. En cifras

absolutas, la pensión para una persona es de AUD 210.90 semanales y AUD 176,05 por semana para cada persona integrante de la pareja.

Las pensiones de viudedad e invalidez se rigen por las de vejez o jubilación. Dos veces al año, en marzo y septiembre, son reajustadas las pensiones de acuerdo con las variaciones registradas en el índice de precios.

FINANCIACIÓN

Como ya se comentó, la financiación corre en un 100% a cargo del Estado, de tal modo que ni las empresas ni las personas cubiertas deben cotizar.

1.4. 2. Sistema Privado de Pensiones

La implantación, a partir del 1º de Julio de 1992, del sistema obligatorio y privado de pensiones de empleo, conocido como la *Superannuation Guarantee - SG -*, literalmente *Garantía de Pensión*, trajo consigo una muy importante ampliación del radio de protección de la previsión social. En efecto, mientras que en 1986/87 el 63,4% de los empleados del sector público y el 31,8% del privado - 41,6% en total- gozaba de una cobertura para la vejez y jubilación, en 1993/94 tales porcentajes eran del 97,0, 89,4 y 91,5% respectivamente, con lo cual la tasa de cobertura se duplicó en menos de diez años.

En diciembre de 2002, el 2º pilar obligatorio estaba constituido por 254.228 fondos de pensiones con activos equivalentes a AUD 517,9 millardos, existiendo una gran dispersión y concentración en el sector porque más de 200.000 fondos apenas representan el 2% del total de cuentas y el 14% del total de activos de los fondos. Además, el 99,0% de los fondos de pensiones cobijaba a grupos con menos de cinco empleados. Pese a que muchos consideran que se trata de un sistema muy pluralista, todo indica que la anotada dispersión conduce a altos costes de administración y gestión, encareciendo innecesariamente al sistema[113].

En el apartado pertinente de esta descripción ofreceremos algunas cifras estadísticas adicionales sobre la evolución general del sistema y acerca de su importancia cuantitativa según las diferentes clases de fondos.

Como 3er pilar son considerados las aportaciones voluntarias o extra-obligatorias realizadas por las empresas y entidades públicas para mejorar el sistema obligatorio, sobre las cuales existen varias fórmulas, pero predomina la filosofía de la aportación definida. Alrededor de la mitad de la población laboral realiza aportaciones voluntarias a un fondo de previsión. En algunos casos las aportaciones adicionales son negociadas por los empleados con la empresa dentro de lo que se conoce como *salary sacrifice - sacrificio salarial -* que goza de un tratamiento tributario muy favorable.

[113]Ver: Piggott , J. (2002); *The Australian Approach to Retirement Income Provision: Retirement Income Provision*; Institutions and Lessons, www.economics.unsw.edu.au/cps/.

Sujetas a ciertas restricciones en cuanto a la edad y el nivel salarial, también son posibles las aportaciones personales de los empleados a un fondo de pensiones. Adicionalmente, a partir de 1997 un cónyuge puede efectuar aportaciones el fondo de pensiones de su esposo con una reducción fiscal del 18% sobre los primeros AUD 3.000 aportados.

RÉGIMEN LEGAL

Varias leyes configuran el entramado jurídico del 2º y 3er pilar de previsión, pero las fundamentales se reducen a tres. En primer término, la *Ley de Garantía de Pensiones -Superannuation Guarantee (Administration) Act-* de 1992 que instauró esta prestación obligatoria financiada por las empresas; en segundo lugar, la ley *Superannuation Industry (Supervision) Act - Supervisión de la Industria de Pensiones Garantizadas* de 1993 que estableció los criterios de prudencia para la administración de los fondos de pensiones e instituyó los órganos de control y supervisión *Australian Prudential Regulation Authority -APRA- Autoridad Australiana de Regulación Prudencial, Australian Investments & Securities Commission - ASIC - Comisión Australiana de Inversiones y Valores* - y *Australian Taxation Office - ATO - Oficina Australiana de Tributos* -. En tercer lugar, se encuentra la ley de 1997 sobre *Cuentas de Ahorro Pensión - Retirement Savings Accounts Act - RSA* -, mediante la cual se estableció esta clase de cuentas ofrecidas por algunas instituciones financieras autorizadas.

Otras leyes promulgadas en 1991, 1993, 1998 y 2001 completan el marco legal sobre operaciones, contribuciones, tribunales de arbitraje, supervisión y control de los dos pilares privados.

PROMOTORES DE LOS PLANES

En vista de su índole obligatoria, en el 2º pilar no existe ni es necesaria la figura de promotor de un plan de pensiones, aunque si con relación al 3er pilar y a los fondos de pensiones propiamente dichos, los cuales pueden revestir alguna de las siguientes modalidades, clasificación que obedece a peculiaridades del mercado y a las normas legales:

- *Corporate private sector funds - Fondos empresariales o corporativos del sector privado* -. Este tipo de fondo es promovido o establecido por una sola empresa, un grupo de ellas o conjuntamente por las partes - patronales y sindicatos - pertenecientes a una industria con el fin de proporcionar prestaciones a un sector, a un grupo de trabajadores o a un sector industrial;

- *Corporate public sector funds - Fondos empresariales o corporativos del sector público*-. Promovidos o establecidos por una empresa pública - a nivel estatal o de la Commonwealth - o bajo control público y potencialmente exentos de estar sometidos a la legislación *Superannuation*

Industry (Supervision) Act - SIS -, pero sujetos a un marco legal comparable según el acuerdo de los estados de la Commonwealth;

- *Small APRA Funds - SAFs - Pequeños fondos de pensiones - APRA* -. Se caracterizan por tener menos de cinco empleados o partícipes y son promovidos por personas particulares, propietarios de pequeños negocios, socios profesionales, empresas agrícolas familiares;
- *Retail Funds - Fondos de pensiones al por menor* -. Establecidos por grupos bancarios, compañías de seguros de vida y gestores de inversiones, entre otros, para satisfacer las necesidades de los empleados y trabajadores no sujetos a restricciones en la elección de un fondo de pensiones a raíz de un acuerdo industrial o institucional. Permiten la libre elección de la cartera de inversiones.
- *Retirement Savings Accounts RSAs - Cuentas de Ahorro Pensión* -. Introducidas en 1997, son ofrecidas por bancos y aseguradoras de vida con garantías de capital y prestaciones. El 85% de estas cuentas está contratado con aseguradoras de vida.

Como es obvio suponer en un mercado sofisticado y diversificado, existen innumerables combinaciones y otras clasificaciones o denominaciones, tales como la de fondos de pensiones cerrados o fondos abiertos - incluyendo los eligible *roll-over funds*, los *approved deposit funds*, los *pooled superannuation trusts* y los *self managed superannuation funds*, los cuales cuentan con menos de cinco miembros ejerciendo cada uno de ellos las funciones de fiduciario.

El siguiente cuadro estadístico nos indica la importancia cuantitativa de las principales categorías de fondos de pensiones:

Categorías de Fondos de Pensiones - Septiembre 2003

TIPO DE FONDO	Nº DE ENTIDADES	ACTIVOS EN AUD MILLARDOS	Nº DE CUENTAS EN MILLONES
De empresa	1.759	58,9	1,1
Industriales	104	59,0	7,7
Sector Público	73	110,9	3,0
Minoristas	231	185,7	13,1
Pequeños fondos	275.523	117,9	0,5
Subtotal	277.523	532,4	25,4
Rentas vitalicias	N/D	16,1	N/D
Gran total	277.690	548,5	24,4

Fuente: *Superannuation Market Statistics, September 2003*, Australian Prudential Regulation Authority APRA, www.apra.gov.ua.

Como es fácil ver en el cuadro, más del 99% de las entidades -275.523- eran pequeños fondos con menos de cinco miembros, representando sus activos casi una quinta parte del total de activos de los fondos.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones obligatorios pueden ser de aportación o prestación definida. La primera modalidad se estructura, como es usual, en una cuenta individual de capitalización compuesta o mediante la inversión en unidades o participaciones de fondos de inversión. Son los predominantes desde hace muchos años en el mercado, aunque los de prestación definida tienen una participación significativa, especialmente en el sector de los empleados tanto públicos como privados. Según una estadística referente a 3.576 fondos de pensiones, 2.613 de ellos eran de acumulación -aportación definida- con algo más de 17 millones de cuentas sobre un total de casi 20 millones y con activos de UAD 159,5 millardos con relación a un total de € 310,1 millardos, siguiéndoles en importancia los planes mixtos o híbridos agrupados en 446 fondos de pensiones con 2,4 millones de cuentas y € 128,4 millardos de activos.

Además de la aportación obligatoria de las empresas, fijada en 9% del salario, los empleados suelen negociar aportaciones adicionales por parte del empleado, llamada, como ya se indicó, *sacrificios salariales - salary sacrifice* -, fórmula que goza de buena aceptación a raíz de tratamiento tributario favorable en el impuesto de sociedades.

Adicionalmente, son comunes también en los planes de empleo aportaciones voluntarias por parte de los empleados al propio fondo de la empresa o a uno abierto. Estas aportaciones y sus prestaciones no suelen ser gravables, aunque sí los rendimientos del fondo respectivo. Muchos de los planes formalizados por el sector público exigen la participación financiera de sus empleados bajo diferentes fórmulas.

La edad mínima de jubilación, tanto para hombres como mujeres, es de 55 años para los nacidos antes del 1º de julio de 1960, edad que se incrementa gradualmente para los nacidos posteriormente hasta situarse en 60 años para los que nacieron después del 30 de junio de 1964.

En caso de defunción del empleado se preven prestaciones a favor del cónyuge supérstite - *de facto o de iure* - así como de los hijos ya sean propios, adoptados o extramatrimoniales, sin que la legislación contemple cuál debe ser la edad u otros requisitos para tener derecho a tal prestación.

Las prestaciones por invalidez a causa de enfermedad grave, física o mental suelen ser incluidas en los planes, con criterios distintos para la determinación del respectivo grado por parte del fondo de pensiones.

No existe disposición legal alguna respecto a la consolidación de derechos adquiridos provenientes de las aportaciones voluntarias realizadas por las empresas, la cual depende de las especificaciones del plan pertinente.

La palabra *preservación* es utilizada en el marco jurídico para indicar la indisponibilidad, salvo en caso de muerte, invalidez permanente, grandes dificultades económicas y motivos pietistas, de la suma acumulada en las cuentas individuales de los empleados. En otras palabras, se trata del principio de iliquidez que con los años se ha vuelto cada vez más estricto bajo el enfoque jurídico y tributario.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

El sistema de *Superannuation guarantee* es obligatorio para todos los empleados del sector público y privado menores de 70 años y cuyo salario mensual no sea inferior a AUD 450. También están excluidos los menores de 18 años que trabajan a tiempo parcial. Con relación a los trabajadores autónomos, la adhesión es voluntaria.

Al cese de la relación laboral en una empresa por cambio de trabajo, los derechos adquiridos se preservan en el mismo fondo o transfieren a otro que cumpla los mismos requisitos legales, pero sin el consentimiento del empleado no es posible llevarlo a cabo.

No existen normas legales sobre la transmisibilidad de los fondos, dependiendo ello, por consiguiente, de las normas del fondo, aunque muchos de ellos lo permiten mientras que otros los preservan hasta el retiro del empleado de la vida laboral. Actualmente se discute la adopción de medidas legales para garantizar la libre elección del fondo de pensiones y la libertad de transferencia.

La jubilación anticipada está permitida solamente en situaciones verdaderamente excepcionales, pero para el caso de desembolsos anticipados la regulación es un poco más flexible, permitiéndolos con limitaciones cuantitativas en circunstancias de calamidad económica, para atender gastos extraordinarios destinados al tratamiento médico de enfermedades y lesiones que pongan en peligro la vida humana, así como para evitar el embargo o subasta de la vivienda habitual. Además de las limitaciones legales, los reglamentos de cada fondo pueden estipular otras limitaciones.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Como ya se ha comentado, la mayoría de los planes del 2º pilar obligatorio son de aportación definida o mixtos. Además, muchos de los de prestación definida han sido cerrados a nuevos miembros o aportaciones. De conformidad con lo establecido en cada plan, es posible percibir total o parcialmente la prestación a la jubilación en forma de un capital, predominando esta opción en casi todos los planes, aunque mediante recientes medidas tributarias el gobierno ha tratado de incentivar desde 1983 el cobro de las prestaciones mediante rentas vitalicias.

A la jubilación, los empleados tienen a su disposición la opción de adquirir las llamadas *pensiones asignadas - allocated pensions* - que preven, según las normas de incentivos tributarios, retiros periódicos pactados del fondo de pensiones, máximos y mínimos; rentas temporales ciertas o rentas vitalicias.

No existe norma legal alguna sobre el reajuste periódico de las pensiones, siendo, por consiguiente, una decisión comercial del respectivo producto, aunque es necesario observar las normas de la regulación *SIS*. Muchos fondos del sector público garantizan una protección total contra la inflación, mientras que lo más frecuente en el sector privado es una revalorización discrecional o limitada a un máximo, verbigracia, el 5% anual.

Prescindiendo de la norma que limita a un 100% el componente de reversión, no existen estipulaciones legales en lo referente a las prestaciones a favor de los sobrevivientes en caso de muerte, las cuales son determinadas en los reglamentos de cada fondo. Esta permitido, no obstante, fijar niveles o porcentajes diferentes de pensión para ambos sexos, en consideración a las diferentes esperanzas de vida.

En caso de invalidez, el valor total de los derechos adquiridos se paga mediante un capital o una combinación entre este y rentas vitalicias o temporales.

FINANCIACIÓN

La mayoría de los fondos de pensiones obligatorios son de capitalización total; sin embargo, aquéllos instituidos por el gobierno o por entidades paraestatales, las universidades, por ejemplo, suelen ser de capitalización parcial.

El 2º pilar obligatorio estipula que la tasa de aportación de las empresas debe ser el 9% de los salarios, pudiendo éstas realizar adicionalmente contribuciones voluntarias. También los empleados pueden efectuar aportaciones voluntarias al fondo en su nombre de acuerdo con las especificaciones del fondo.

Las empresas que no cumplan con su obligación legal de contribuir a un plan de pensiones obligatorio están sujetas a una penalización, la cual comprende las aportaciones obligatorias dejadas de realizar recargadas con una tasa de interés y los gastos administrativos, resultando mucho más oneroso este pago, porque a diferencia de las aportaciones normales, ella no es deducible del impuesto de sociedades.

Está permitida la aportación voluntaria por parte de cualquiera de los dos esposos a favor del otro de acuerdo con los criterios adoptados por el fondo, aportaciones que tienen un tratamiento impositivo favorable con ciertos límites.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fiduciarios de un fondo de pensiones obligatorio pueden administrar ellos mismos los activos del fondo o encomendárselos a un gestor de inversiones. Los fondos de pensiones promovidos por compañías de seguros de vida se invierten den-

tro de la cartera de inversiones de la aseguradora. Siguiendo la tradición y praxis anglosajonas, la legislación en lugar de fijar estipulaciones detalladas y limitaciones cuantitativas consagra como principio rector en las inversiones de los fondos de pensiones el criterio de persona prudente - *prudent person rule*.

Son muy contadas las excepciones al mencionado principio, entre las cuales se encuentra la prohibición de invertir más del 5% de los activos del fondo en la empresa promotora y la de conceder préstamos o créditos. Por otra parte, el marco legal trata de estimular la diversificación de los riesgos de inversión, pero no establece normas concretas obligatorias. Los fiduciarios de un fondo deben formular la estrategia y política de inversiones, incluyendo los riesgos asumidos y la composición pormenorizada de la cartera.

En el mes de septiembre de 2003, el 45% de los activos de los fondos estaba invertido en acciones y participaciones en fondos de inversión: un 18% en el exterior y un 16% en valores de renta fija.

Los activos de los fondos de pensiones deben mantenerse completamente separados de los del fiduciario y de la empresa promotora, exigiéndose también el concurso de una institución de depósitos en custodia.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Australia aplica el peor de los modelos de tributación, el TTT, o sea, son gravadas tanto las aportaciones, como los rendimientos y las prestaciones, siendo también algo compleja su aplicación práctica al variar la carga tributaria no sólo en función de las cuantías, sino también de la edad, historial del asegurado y del tiempo transcurrido[114].

Las aportaciones de las empresas son deducibles del impuesto, pero el fondo de pensiones tributa al 15% sobre ellas. Una tasa hasta del 15% se aplica también a las aportaciones empresariales que a nivel individual exceden ciertos niveles de ingreso.

Los rendimientos de las inversiones de los fondos segregados están exentos de impuestos, pero los ingresos netos del fondo -aportaciones más rendimientos menos gastos y minusvalías- tributan también al 15%.

Hasta el llamado *reasonable benefit level -RBL- nivel razonable de prestaciones*- AUD 0,5 millones en el caso de capitales y AUD 1,0 millón cuando de pagos periódicos se trata - definido como la cuantía máxima con ventajas fiscales que una persona puede percibir durante su vida, el régimen impositivo es favorable, pero a partir de dicha suma las prestaciones tributan a la correspondiente tasa marginal- hasta un 47%. Con el fin de estimular la percepción de las prestaciones en forma de rentas en lugar de capitales, la *RBL* para éstas ha sido fijada en el doble de la vigente para los capitales.

[114]Ver: Dunsford, G. and Rice, M. (2004); *Retirement Incomes Integration - Superannuation,* Social Security & Taxation, The Institute of Actuaries of Australia, www.actuaries.asn.au.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Exceptuando los fondos de pensiones del sector público, los contratados con compañías de seguros de vida y las entidades bancarias, la legislación exige que los fondos de pensiones sean administrados mediante la figura jurídica del fideicomiso. Pueden actuar como fiduciarios tanto personas físicas como jurídicas, quienes deben contar con una Junta Fiduciaria. Los fiduciarios son responsables de la administración prudente, de las operaciones e inversiones del fondo de pensiones.

Únicamente los fiduciarios de los así denominados f*ondos de pensiones al por menor* requieren la previa autorización del órgano de supervisión y control *APRA,* aunque se está considerando extender este requisito a todos los fiduciarios de los fondos de pensiones, excepción hecha de los auto-administrados.

A los 60 días de su constitución, los fiduciarios de un fondo de pensiones deben comunicar a la *Comisión de Tributos* su decisión de si desean o no someter el fondo bajo las regulaciones de la *Superannuation Industry (Supervision) Act*, decisión que es irrevocable. Si la decisión es positiva, el fondo recibirá el atributo de calificado, podrá recibir aportaciones obligatorias y obtener el tratamiento fiscal favorable. La Junta Fiduciaria de todos los fondos calificados, exceptuado los minoristas con menos de cinco miembros, y los al por menor tienen que estar compuestas paritariamente por representantes de la empresa y de los empleados.

La ley contempla varias incompatibilidades para ejercer la función de fiduciario, a quienes se les exige probada honestidad. A*PRA* posee todas las facultades legales para descalificar, suspender o remover a cualquier fiduciario.

Lo fiduciarios de un fondo de pensiones puede contratar con terceros varias de las funciones relacionadas con la administración, los servicios actuariales y legales, la gestión de las y las inversiones, etc., pero su responsabilidad sobre la administración del fondo es indelegable. Tanto los bancos como las compañías de seguros de vida son las instituciones que asumen con mayor frecuencia estas funciones. Como la mayoría de los fondos de pensiones soportan planes de aportación definida no existe exigencia legal alguna sobre un mínimo de financiación.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Hasta el año de 1998, la *Insurance and Superannuation Commission -Comisión de Seguros y Pensiones-* ejerció las funciones de órgano de control y vigilancia, responsabilidades que en 1999 le fueron transferidas a la *Australian Prudential Regulation Authority -APRA- Autoridad Australiana de Regulación Prudencial*, órgano que vigila las entidades captadoras de depósitos - bancos, sociedades de ahorro y préstamo y cooperativas de crédito - a las compañías de seguros y a los fondos de pensiones. Otras instituciones intervienen también en la regulación y control de los fondos de pensiones, verbigracia, la *Australian Investments & Securities Commission -ASIC- Comisión Australiana de Inversiones y Valores* que se

encarga de los aspectos relacionados con la comercialización y los mercados; la *Australian Taxation Office - ATO - Oficina Austrialiana de Tributos* - que mantiene un registro de los fondos calificados y se encarga de la regulación de los fondos minoristas y auto-administrados y, finalmente, el *Superannuation Complaints Tribunal - SCT - Tribunal de Reclamaciones de Pensiones*, cuya función radica en dirimir los conflictos surgidos entre los fiduciarios de una fondo de pensiones y sus partícipes y beneficiarios. Sus decisiones solamente son apelables ante la Corte Federal de Justicia.

APRA posee amplias facultades legales para ejercer sus funciones que comprenden desde la simple recepción de la documentación estadístico-contables hasta la realización de investigaciones parciales o totales cuando considere que se han contravenido normas y requisitos legales o que el fondo de pensiones acusa una situación financiera no satisfactoria.

Los fiduciarios deben procurar la auditoria externa de las cuentas y estados financieros anuales y su remisión a la *APRA*. En los planes de prestación definida deben, además, recabar un certificado expedido por un actuario sobre la suficiencia y solvencia del fondo para poder cumplir con los compromisos asumidos.

Tanto el actuario como el auditor externo están obligados por ley a informar a la *APRA* si consideran que se han infringido las normas legales o el fondo no tiene una situación financiera adecuada en relación con sus compromisos.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Hemos visto ya la gran importancia económica y social que juegan los fondos de pensiones obligatorios en la importante protección que ofrecen, pese a su alto grado de fragmentación. Las proyecciones realizadas hasta el año 2020 señalan que también en el futuro continuará su positivo desarrollo y crecimiento, previéndose que en dicho año sus activos representen el 115% del PIB frente al 80% actual y la suma de los mismos en cifras absolutas un total de AUD 1.699 millardos, de los cuales un 22,4% corresponderían al sistema *SG*, un 30,4% a planes de prestación definida del sector público y privado y un 10,7% a sistemas individuales.

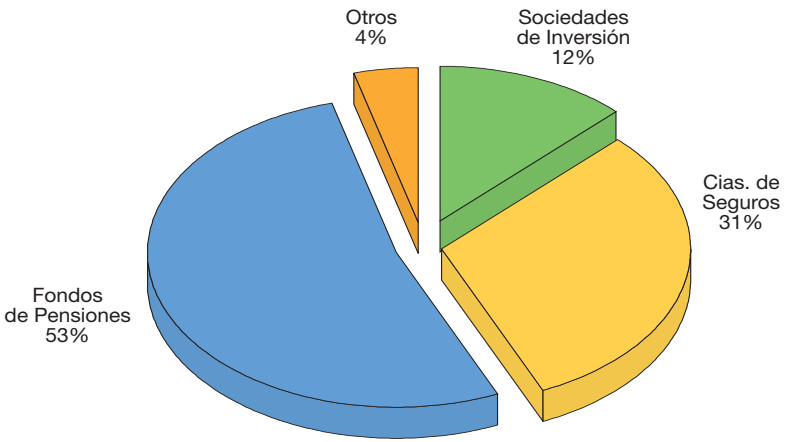
Las Cuentas Financieras[115] elaboradas por el Banco de la Reserva de Australia reflejan también la importancia de los fondos de pensiones en la economía de las unidades familiares. En efecto, según la cifras al mes de septiembre de 2003, el 40,4% de los activos financieros en poder de las familias estaba representado por las reservas de los fondos y seguros de pensiones, un 10,2% por acreencias frente a fondos de pensiones no capitalizados, un 19,2% en depósitos bancarios y un 17,6% en acciones y otros valores.

[115]Ver: Reserve Bank of Ausrtralia (2004); *Financial assets and liabilities of the private non-financial sector*, www.rba.gov.au.

En el mismo mes indicado, 25,5 millones de de personas estaban cubiertas mediante los fondos de pensiones obligatorios, de las cuales casi 13,0 millones los estaban a través de los fondos al por menor y 7,7 millones cubiertas por los fondos industriales[116].

También en la estructura del ahorro institucional se pone claramente de manifiesto la importancia de los fondos de pensiones con una cuota del 51%, frente a un 30% de las compañías de seguros y un 12% de las sociedades de inversión mobiliaria, de acuerdo con el siguiente gráfico:

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

Entre las tendencias futuras está la pretendida revisión de algunos aspectos relacionados con una mayor información al público y, el más importante, con la libertad de elección del fondo de pensiones. Se desea también por parte del gobierno una simplificación del régimen tributario e introducir mayores incentivos fiscales para los sistemas complementarios. Se pretende, igualmente, introducir el derecho de portabilidad y transmisibilidad de los derechos adquiridos.

[116] Ver: *Superannuation Trends - Quarter 2003*, APRA. www.apra.gov.au.

1.4.2. HONG KONG

Aunque desde hace un par de años forma parte de la República Popular China, dado su *status* especial de Región Administrativa y sus muchos años de operar bajo un modelo muy liberal de economía de mercado, el sistema de pensiones descansa fundamentalmente en la actividad privada. El 1er pilar cumple apenas la función de garantizar el mínimo de subsistencia, mientras que el segundo de carácter obligatorio es el encargado de ofrecer un sistema amplio de pensiones que cubre casi a la totalidad de la población laboral. En el año de 1995 se produjo una importante novedad en el sistema de pensiones al haberse introducido el denominado *Mandatory Provident Fund -MPF- Fondo Obligatorio de Previsión*, o sea, de un 2º pilar de adhesión o afiliación obligatoria u opcional, relegando al 1er pilar a un sistema de pensiones básicas de carácter universal y concedidas siguiendo el criterio de residencia, pero manteniendo el sistema de empleo voluntario establecido anteriormente para aquéllas empresas que así lo prefieran.

1.4.2.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público recibe la denominación de *National Provident Fund* - la cual se presta a confusiones con la del 2º pilar obligatorio llamado *Mandatory Provident Fund.* Desde 1973, el sistema público de pensiones prevé pensiones universales en caso de vejez, habiéndose introducido en 1978 un complemento a la pensión basado en la prueba de necesidad, criterio aplicado también a las pensiones por invalidez total y permanente introducidas en el sistema a partir de 1980.

RÉGIMEN LEGAL

En el año de 1971 se promulgó la ley de asistencia social y en 1973 la relacionada con el sistema de vejez universal y con el suplemento de invalidez. La legislación de 1978 estableció el suplemento de vejez según la prueba de necesidad y en1993 se reformó nuevamente el marco legal.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de una combinación de pensiones de vejez de carácter universal, sujetas a la prueba de necesidad, financiadas mediante el régimen de reparto con un sistema obligatorio de pensiones de empleo materializado en cuentas individuales de capitalización y administrado exclusivamente por el sector privado. En otras palabras, prescindiendo de las pensiones no contributivas, es una seguridad social privada obligatoria.

COBERTURA

Están cubiertos por el sistema todos los residentes en el país.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para obtener la pensión de vejez el residente debe tener entre 65-69 años de edad y acreditar cinco años continuos de residencia. Para su concesión se aplica tanto el criterio de necesidad como el de patrimonio existente. Los residentes de 70 y más años de edad y con cinco años de residencia continua perciben una pensión mayor.

Para acceder a la pensión de invalidez se requiere ser residente durante, por lo menos, un año continuo y haber sufrido una pérdida del 100% de la capacidad laboral, siendo la cuantía de la pensión mayor cuando se cumplen estos requisitos y se padece además de una sordera profunda.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La cuantía de las pensiones está establecida en dos clases o categorías: la superior y la inferior. La cuantía inferior de la pensión de vejez es de HKD 625 mensuales y la superior de HKD 705 al mes. La pensión inferior por incapacidad total y permanente está fijada en HKD 1.260 mensuales y la superior en HKD 2.520.

FINANCIACIÓN

Ni las empresas ni los empleados contribuyen a la financiación del 1er pilar, cuyos costes son asumidos íntegramente por el Estado vía impuestos.

1.4.2.2. Sistema Privado de Pensiones

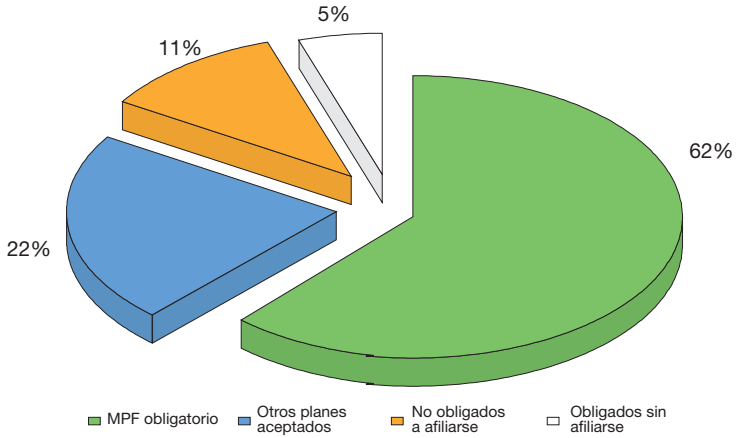
Dada la índole universal y básica de las pensiones del Seguro Social, es obvio que los planes de pensiones del 2º pilar jueguen un papel preponderante en la previsión y constituyan la principal fuente de ingresos para los jubilados y beneficiarios. Por tal razón, el sistema privado de pensiones descansa fundamentalmente en los planes de empleo obligatorios y voluntarios[117]. La distribución porcentual de la población laboral de acuerdo con el tipo de plan de pensiones al que está adscrito se presenta en el gráfico de la página siguiente.

RÉGIMEN LEGAL

En 1992 fue promulgada la *Occupational Retirement Schemes Ordinance -ORSO- Ordenanza de Planes de Pensiones de Empleo*, mediante la cual se regularon los sistemas voluntarios de empresa. Implementada en el año 2000 y promulgada en 1995, la *Mandatory Provident Fund Schemes Ordinance -MPFSO- Ordenanza sobre Fondos de Previsión Obligatorios* representa el principal marco legal para el segundo pilar obligatorio, regulando el establecimiento, contribuciones y prestaciones del sistema, el cual fue reglamentado en 1998 mediante la expedición de la *Mandatory Provident Fund Schemes (General) Regulation - Regulación General de los Fondos de Previsión Obligatorios* -, en la cual se incluyen los aspectos relacionados con las inversiones.

[117] Ver: *Mandatory Provident Fund Schemes Authority MPFA*, ofrece una amplia y comprensiva explicación de todo el sistema; www.mpfahk.org.

Distribución de los Empleados según Categoría del Plan de Pensiones -Marzo 2003



Fuente: MPF Schemes Statistical Digest (2004); www.mpfahk.org.

En 1997 se expidió la *Ordenanza sobre Compañías de Seguros - Insurance Companies Ordinance* que reguló la autorización administrativa de tales instituciones. En 1998 se constituyó la *Autoridad para los Fondos de Previsión Obligatorios - Mandatory Provident Fund Schemes Authority -MPFA-,* como órgano de control y supervisión del sistema, institución que en el año 2000 asumió también las funciones del antiguo *Registrador de Planes de Pensiones de Empleo -Registrar of Occupational Retirement Schemes -RORS-*.

En el año 2000, a través de la *Mandatory Provident Fund Schemes (Exemption) Regulation - Regulación (Exoneración) de los Fondos de Previsión Obligatorios*, se establecieron las normas para el *contracting out* del sistema obligatorio por parte de las empresas y empleados previo el cumplimiento de ciertos requisitos y condiciones.

PROMOTORES DE LOS PLANES

De acuerdo con la nueva legislación, los empleadores deben afiliar a sus empleados y trabajadores, a tiempo parcial o completo, fijos o temporales -más de 60 días laborales- en un fondo obligatorio de previsión *-Mandatory Provident Fund Scheme -MPF-*. Los empresarios del sector de la construcción o de los servicios de catering deben afiliar a sus empleados aunque el periodo de duración del trabajo sea inferior a 60 días[118].

El empleador puede elegir uno o más fondos del sistema *MPF* y afiliar a diferentes empleados en diferentes fondos, de los cuales existen los siguientes tres tipos:

[118]Ver: Yu, H. (2001) *Occupational (Private) Pension System in Hong Kong*, MPFA, www.mpfahk.org.

- *Planes promovidos por una sola empresa*. La empresa y sus compañías asociadas pueden promover un plan o fondo de pensiones cerrado y exclusivamente para su empleados;

- *Planes o Fondos del sector industrial*. Como su nombre lo indica, se trata de sistemas establecidos para un sector industrial, especialmente aquellos caracterizados por una alta rotación de los trabajadores y obreros, como suele ser el caso en el sector de la construcción o el de los servicios de *catering*. Estos planes o fondos están circunscritos a los empleados o trabajadores autónomos activos en el respectivo sector industrial, siendo los derechos adquiridos movilizables en su totalidad. Las empresas que desarrollan su actividad en ese sector no están obligadas a elegir tales planes o fondos;

- *Planes Fiduciarios Maestros - Master Trust Schemes -*. Se trata de los fondos de previsión obligatorios de índole abierta y que pueden dar cabida a los empleados de más de una empresa, a los trabajadores autónomos o independientes y a los partícipes cuyos derechos adquiridos han sido transferidos de otro fondo de pensiones. Representan uno de los vehículos más propicios para las pymes y la modalidad con el mayor número de planes - 44 sobre un total de 48 - y fondos 299 sobre 321.

Pero el empresario tiene también la posibilidad de *contracting out* del sistema obligatorio mediante la utilización de un plan de pensiones voluntario constituido al amparo de la *Occupational Retirement Schemes Ordinance -ORSO-* de 1993, denominados por tal motivo *ORSO registered contracted-out plans - Planes registrados ORSO contracted-out* y los cuales deben cumplir una serie de requisitos para obtener tal exención[119] . Debe ser administrado por un fiduciario, haber sido establecido antes del 15 de octubre de 1995 y cumplir las normas de la *ORSO*, las cuales, entre otras, estipulan que las condiciones para los partícipes no pueden ser más desventajosas que la de un esquema obligatorio.

Antes de la promulgación de la *MPF* cerca de una tercera parte de los trabajadores en Hong Kong estaba cubierto con estos planes. Si la empresa opta por el *contracting out* y decide mantener o promover un plan propio, debe concederle a los empleados la libre elección entre el plan de empresa o la afiliación a uno *MPF,* quienes están obligados a pertenecer a alguno de los dos.

Existe también la modalidad de los llamados *Planes ORSO exentos - ORSO exempt plans*, los cuales requieren también su registro, pero no están sujetos a las exigencias de la Ordenanza, aunque la participación está restringida a aquéllos planes *offshore* o aprobados por una autoridad fuera de Hong Kong y siempre y cuando

[119]Ver: Asher, M. and Newman D. (2002) *Private Pensions in Asia: An Assessment of Eight Systems*, en *Regulating Private Pension Schemes* - Trends OECD, Paris.

no más del 10% ó 50 personas, la cifra que resulte inferior, tengan documento de identidad de Hong Kong. Para mantener su *status*, estos planes de previsión deben demostrar periódicamente que cumplen los requisitos de exención.

La normativa del sistema voluntario de pensiones del 2º pilar prevé que un solo patrono o empresa puede instaurar un plan de pensiones complementarias, pero un grupo de empresas únicamente los puede establecer si se trata de compañías asociadas.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Todos los planes complementarios de pensiones del 2º pilar deben ser registrados en la *Mandatory Provident Fund Schemes Authority -MPFA-* o ser aceptados como exentos de registro según lo regulado en la *Occupational Retirement Schemes Ordinance - ORSO-.*

Otra distinción es aquélla entre los llamados Planes *ORSO* registrados *non-pooled y los pooled*. Se trata, en realidad, de planes multiempresa o conjuntos, o sea, de una modalidad mediante la cual las especificaciones del plan son aplicadas a dos o más planes de empresa y la cual es válida tanto para un contrato fiduciario de pensiones como para una póliza de seguros, no debiéndose confundir con el concepto de póliza o contratos colectivos, porque aunque los planes adheridos al convenio de formar un pool constituyen parte integrante de éste, existen diferencias legales entre los dos. En ambas clases de plan, la empresa debe solicitar la aprobación ante la *MPFA*, acompañándola de la información necesaria.

Para ambos sexos, la edad legal de jubilación ha sido fijada en 65 años, siendo posible la jubilación anticipada a partir de los 60 años si se produce el cese definitivo del empleo, aunque en los planes ORSO normales y *contracted-out* las normas tributarias admiten la jubilación anticipada a partir de los 45 años.

Los sistemas obligatorios contemplan también prestaciones en caso de incapacidad laboral total y permanente, así como a causa de la muerte del empleado antes de la jubilación.

Por su parte, el sistema voluntario de planes de jubilación de empleo - *Occupational Retirement Schemes -ORS-*, operativo a partir de 1993, es promovido por empresas y administrado por fiduciarios o mediante contratos de seguros, pudiendo ser de aportación o de prestación definidas o mixtos. Las empresas tienen absoluta libertad para fijar la cuantía de las aportaciones, los criterios para reconocer los derechos adquiridos y otras condiciones del plan. Generalmente, las prestaciones se perciben en forma de capital, incluyéndose también las coberturas de muerte e invalidez.

Uno de los objetivos del los planes *ORS* consistía en ofrecer una alternativa para el cumplimiento de la obligación de la empresas de pagar a los empleados una suma

por concepto de cesantía. Para su regulación y control se estableció un Registro, cuyas funciones asumió posteriormente la *MPFA*.

Antes de la implementación del *MPF*, el 1º de diciembre de 2000, había 18.000 planes ORS con 877.000 afiliados que representaban el 26% de la población laboral y administraban HKD 157 millardos. Un año más tarde, los planes exentos eran seis mil con 520.000 afiliados - 16% de la población laboral - y activos de HKD 154 millardos, mientras que los congelados o top up planes eran 3.000 con 88.000 miembros, 2% de la población y HKD 10.000 millones.

En el mes de marzo de 2003, 638 mil personas se encontraban cubiertas mediante planes de pensiones *ORSO* registrados, de las cuales 182.000 -29% -lo eran en la modalidad de prestación definida y 456 mil - 71% - de aportación definida.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Dado que prevalece el carácter obligatorio del 2º pilar, tanto los empleados públicos como privados, así como los trabajadores independientes, deben pertenecer a un plan de pensiones en las edades comprendidas entre 18-65 años. Esta obligación cobija por igual a los que trabajan a tiempo completo o parcial con una relación laboral de más de 60 días.

Esta excluidos de esta obligación los trabajadores autónomos, las personas cubiertas por planes de pensiones estatutarios o fondos de previsión tales como los servidores públicos, los miembros exentos de un sistema de empleo y los extranjeros que trabajan en Hong Kong durante un periodo inferior a 13 meses o están cubiertos por planes de pensiones en el exterior, así como quienes trabajan en el servicio doméstico y los maestros.

La legislación prevé la posibilidad de que la *MPFA* constituya un *Residual Provident Fund Scheme -Plan Residual de Fondo de Previsión-* para acoger como ultimo recurso a aquellos empleados y trabajadores autónomos que por diferentes causas no cumplen los requisitos exigidos, siendo indispensable una declaración escrita de la empresa o del trabajador independiente manifestando no haber podido afiliarse por dicha causa.

Con relación a los autónomos, si ganan más de HKD 60.000 al año, la legislación les obliga a adherirse a un sistema obligatorio de fondo de previsión que son de aportación definida y satisfacen un capital a la jubilación.

Las aportaciones realizadas a un fondo obligatorio de previsión *MPF* se convierten en su totalidad y en forma inmediata en derechos adquiridos, así como los rendimientos obtenidos de su inversión. Sin embargo, los antiguos miembros de un plan *ORSO* exento del *MPF* que han optado por mantenerse en el sistema no gozan de los mismos privilegios, ni con relación a los servicios pasados ni futuros, como tampoco a la preservación, portabilidad y posibilidad de retiros anticipados, porque

tales situaciones dependerán de las normas previstas en el respectivo plan de pensiones, excepción hecha de las prestaciones mínimas previstas en el sistema *MPF*. Además, son requeridos a realizar aportaciones conjuntamente con la empresa.

Por cambio de trabajo, un empleado adherido a un plan *ORS* puede optar por una de las siguientes tres posibilidades: transferir sus derechos adquiridos a un plan en el que participe su nuevo empleador, mantenerlos en el plan actual o transferirlos a una las llamadas *cuentas de preservación -preserved accounts-* abiertas en un fondo de pensiones; se trata de cuentas transitorias cuyo objetivo estriba en permitir que el empleado disponga del tiempo necesario para tomar una decisión final.

Por el contrario, los nuevos empleados elegibles para adherirse a un plan exento *ORSO* disfrutan de los mismos derechos de preservación, portabilidad y retiro anticipado en exceso de los mínimos mencionados.

Todos los planes *ORSO* registrados, o sea, voluntarios, pueden cubrir tanto a empleados del sector público como privado; sin embargo, los funcionarios del Estado están cubiertos bajo otro tipo de planes de pensiones. Por otra parte, la regulación *ORSO* no se aplica a los trabajadores autónomos.

Estos planes pueden ser de aportación o prestación definida y, a excepción hecha de los *contracted-out* para los cuales debe reconocerse una prestación mínima, no existen estipulaciones legales sobre sus prestaciones. Los de prestación definida suelen contemplar un porcentaje sobre el salario promedio mensual de los últimos doce meses.

En los planes *ORSO* registrados no se permite la discriminación en razón del sexo, pero no existen normas legales respecto a la discriminación en función de la edad, duración de la jornada laboral o categoría profesional. Generalmente, todos los empleados tienen acceso al plan, pero se pueden utilizar diferentes fórmulas para determinar las prestaciones según la categoría laboral o profesional de los empleados.

En todos los planes *ORSO contracted-out*, los empleados que eran miembros del plan antes del 1º de diciembre de 2001 y los nuevos a partir de dicha fecha deben tener la opción de elegir entre seguir perteneciendo al plan o adherirse a un plan de fondo de previsión obligatorio, para lo cual la empresa debe aclarar profusamente al empleado todas las características y ventajas de los dos sistemas.

Para los planes de pensiones registrados según la normativa *ORSO* no existen normas legales sobre los periodos de espera o carencia, aunque en la práctica no suelen exceder un año. Tampoco prevé la legislación normas sobre derechos adquiridos y su movilización -no siendo posible por lo general- los cuales se devengan gradualmente y sólo se consolidan totalmente después de diez años de pertenencia al plan, exceptuando las aportaciones efectuadas por los empleados que se convierten de inmediato en derechos adquiridos y consolidados.

En los planes registrados no exentos, a la finalización de la relación laboral antes de la jubilación, los empleados suelen percibir el capital de las aportaciones acumuladas y consolidadas, pero si se trata de planes bajo la modalidad de *contracted-out* las llamadas prestaciones mínimas del sistema *MPF* deben preservarse para los nuevos empleados hasta la jubilación o ser transferidas a un fondo de previsión obligatorio, no estando permitido su desembolso antes de la jubilación. Por otro lado, si la empresa decide reducir el régimen de prestaciones debe concederles nuevamente a los partícipes la opción de permanecer en el plan o afiliarse a uno obligatorio.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

A raíz de su índole complementaria, el sistema *MPF* prevé en principio el cobro de las prestaciones sólo a partir de la edad de jubilación, o sea, de los 65 años; sin embargo, ello no es óbice para que bajo ciertas circunstancias se pueda cobrar el capital anticipadamente, tal como es en caso de defunción, del retiro anticipado después de 60 años, de la incapacidad total y permanente, de la emigración definitiva de Hong Kong y de la acumulación de una suma exigua en el fondo.

Por tratarse de planes de aportación definida, la prestación a la jubilación en los planes *MPF* consiste en la suma acumulada proveniente de las aportaciones de la empresa y el empleado, no exigiendo la legislación su percepción en forma de renta temporal o vitalicia.

En los casos de incapacidad laboral antes de la jubilación, la suma acumulada en ese momento representa el valor de la prestación.

Al ser satisfechas las prestaciones en forma de capital, no procede a su reajuste periódico para el mantenimiento de su poder adquisitivo.

Iguales prestaciones y forma de pago preven los planes voluntarios, aunque en ellos suele estipularse también el pago de un seguro en caso de fallecimiento contratado con una entidad de seguros de vida y cuya cuantía suele estar entre dos y tres veces el salario anual respectivo.

Exceptuando el caso de invalidez, un partícipe de un plan de pensiones registrado solamente puede recibir el capital acumulado por retiro anticipado cuando se cumplen las siguientes tres condiciones: que las prestaciones adquiridas no excedan HKD 5.000, que no se hayan satisfechos aportaciones obligatorias durante los últimos 12 meses y que no tenga derechos adquiridos en otro plan de pensiones registrado.

Al cese del empleo antes de la jubilación, en toda clase de planes de pensiones obligatorios los fiduciarios deben comunicar por escrito al empleado las diferentes opciones que tiene a su disposición para la transferencia de sus derechos adquiridos. En los planes promovidos por las empresas, el empleado debe elegir

entre una transferencia a una cuenta en un fondo master, en un plan industrial o en el plan de su nueva empresa. De similares opciones dispone en todo momento el trabajador autónomo o independiente.

En los planes de pensiones *MPF*, la empresa puede compensar, la prestación de cesantía prevista en la *Ordenanza de Empleo* con las aportaciones realizadas.

FINANCIACIÓN

Salvo muy contadas excepciones relativas a los empleados con un salario muy bajo, los empleados y empleadores comparten paritariamente la financiación del 2º pilar obligatorio. La tasa total de contribución es el 10% hasta un *salario relevante* de HKD 20.000 mensuales - correspondiéndole a la empresa y al empleado el 5% respectivamente. El salario relevante incluye toda clase de remuneraciones. Para salarios superiores a esta suma, la cotización permanece fija en una cifra absoluta para ambas partes de HKD 1.000 mensuales. Los empleados casuales - contratados de por día y durante un periodo menor de 60 días - y la respectiva empresa deben contribuir con una suma fija, pero con el límite de HKD 650 por día laboral. Los empleados fijos con ingresos inferiores a HKD 4.000 mensuales y los temporarios con menos de HKD 130 diarios no están obligados a cotizar, pero sí el empleador. El incumplimiento de la obligación de realizar aportaciones acarrea un recargo del 20% y sanciones.

La misma tasa del 5% y el tope de ingresos de HKD 20.000 por mes son válidos para los trabajadores autónomos, quienes pueden elegir el pago anual de la respectiva cotización.

Respecto a los planes voluntarios *ORSO*, tanto si son registrados como a los *contracted-out*, no existen normas legales sobre aportaciones. Algunos planes son contributivos, aportando generalmente los empleados un 5% de su salario, mientras que las aportaciones de la empresa fluctúan entre un 5-15% del salario, siendo el segundo porcentaje el máximo deducible en el impuesto de sociedades.

Todos los planes de pensiones operan bajo el régimen financiero de capitalización.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

El fiduciario autorizado de un fondo de pensiones obligatorio debe designar un gestor de inversiones para los activos del fondo. Para actuar como gestor de inversiones se requiere ser una compañía constituida en Hong Kong con un capital pagado o desembolsado de HKD 10 millones, con activos netos por lo menos iguales a la misma suma y estar registrada como asesor de inversiones de acuerdo con lo previsto en la *Securities Ordinance - Ordenanza sobre Valores*. Además, tiene que ser totalmente independiente del fiduciario y de la entidad custodia de los valores representativos de inversión del fondo de pensiones. Caso que el contrato de gestión de inversiones prevea la posibilidad de delegación en un tercero, éste requiere la aprobación previa del fiduciario del fondo.

Un plan de pensiones registrado puede estar integrado en uno o varios fondos de pensiones constituidos, cada uno de los cuales debe haber sido aprobado por la *MPFA*. En caso de dos o más fondos, cada uno de ellos debe proseguir una política diferente de inversiones, teniendo los miembros del plan la posibilidad de elegir.

Los fiduciarios deben formular la política de inversiones e incluir suficiente información para los partícipes sobre los objetivos del fondo, la clase de valores en que será invertido, las medidas de diversificación de la cartera, los riesgos inherentes y los mecanismos adoptados para su compensación y gestión.

Existe un catálogo de inversiones admisibles. Algunos límites cuantitativos son:

- ❖ Títulos de deuda emitidos por el gobierno, una entidad gubernamental o que satisfagan el rating mínimo fijado *MPFA*;
- ❖ Acciones - solo hasta un 10% cuando cotizan en un mercado no reconocido de valores -, títulos convertibles y warrants - hasta el 5%;
- ❖ Depósitos en una institución financiera o un banco extranjero aprobados - hasta un 25% si el valor de mercado del fondo es menor de HKD 8 millones y hasta el 10% si es mayor - , y
- ❖ Operaciones de *underwriting*, opciones y contratos de futuros financieros cotizados en una bolsa reconocida.

Solamente es admitida la inversión hasta un 10% del los activos del fondo en títulos, valores o cualquier otra clase de inversión en un misma entidad. Además, como mínimo, un 30% de las inversiones debe efectuarse en moneda nacional.

Salvo el límite del 10% de inversión en la empresa constituyente del fondo, el catálogo de inversiones previsto para los sistemas voluntarios del 2º pilar no estipula restricciones cuantitativas, aunque sí algunas prohibiciones como es la de no invertir en acciones sin cotización en un mercado de valores reconocido por la *Securities and Futures Comisión - Comisión de Valores y Futuros* -. El fiduciario de estos fondos voluntarios puede administrar por sí mismo las inversiones o contratarla con un gestor de inversiones autorizado legalmente.

Los planes *ORSO contracted-out* plans gozan de un régimen de inversiones idéntico, pero si contratan con un tercero la gestión de inversiones deben informar a la *MPFA* de ello.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

En términos generales, el sistema de tributación se apoya en el modelo EET, de tal modo que en cualquier clase de plan de pensiones, las aportaciones empresariales son deducibles del impuesto de sociedades hasta un 15% de los salarios y no son consideradas retribución en especie para el empleado. Las realizadas por los empleados son deducibles de su impuesto hasta una suma anual máxima de HKD 12.000.

Los rendimientos de los fondos se encuentran exentos y las prestaciones son gravables cuando se satisfacen en forma de pensión. Sin embargo, los capitales satisfechos a la jubilación están exentos si se perciben después de los 45 años de edad. En caso de terminación de la relación laboral, los capitales pagados se encuentran sujetos al llamado beneficio fiscal proporcional de 10 años.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Todos los planes *ORSO* registrados deben ser administrados por un fiduciario o por una compañía de seguros. Los respectivos fondos deben estar totalmente separados de los activos de la empresa promotora y de los del administrador, quien debe asumir y cumplir todas las responsabilidades propias de su función, tales como contabilidad, cuentas anuales y estados financieros auditados, informes actuariales en los planes de prestación definida, etc.

Los planes de pensiones *ORSO* de la modalidad *contracted-out* son administrados exclusivamente por fiduciarios, aplicándose en este tipo de plan normas más estrictas. Los sistemas obligatorios también deben ser administrados por fiduciarios aprobados por la *MPFA*, pudiendo fungir como tales tanto personas jurídicas como naturales, debiendo estas últimas residir en Hong Kong y gozar de una probada honestidad. Las sociedades fiduciarias deben tener también su sede en el país y contar por lo menos con cinco directores. Su objeto social debe ser exclusivamente la actividad en operaciones y negocios fiduciarios. También las compañías constituidas fuera de Hong Kong pueden solicitar la autorización para actuar como fiduciarias. En ambos casos, la sociedad debe disponer de un capital accionarial no inferior a HKD 150 millones, un patrimonio neto no inferior a dicha suma y unos activos invertidos en Hong Kong no inferiores a HKD 15 millones.

Un plan de pensiones puede estar integrado en uno o más fondos de pensiones, cada uno de los cuales debe obtener la autorización previa de la MPFA.

La ley exige un amplio sistema de cuentas auditadas externamente y certificadas actuarialmente, cuyos respectivos informes deben ser enviados a la autoridad de supervisión y control. Excepto en el caso de planes promovidos por empresas con menos de 1.000 partícipes, los planes deben contar con sistemas internos de control encaminados a salvaguardar los intereses de los partícipes, a vigilar la observancia de las normas y restricciones en las inversiones, a supervisar los estados contables, etc.

Los valores y títulos representativos de las inversiones de los fondos de previsión deben mantenerse en depósitos en custodia en entidades autorizadas para tal fin.

Los fiduciarios de un fondo de pensiones están obligados a celebrar los contratos de seguro necesarios para indemnizar a los partícipes por las eventuales pérdidas que puedan sufrir como resultado de la administración por su parte o por parte de las entidades de servicios por ellos contratados.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Como ya se ha indicado, la supervisión y control de los sistemas privados de pensiones, tanto obligatorios como voluntarios, recaen a partir del año 1998 en la *Autoridad para los Fondos de Previsión Obligatorios - Mandatory Provident Fund Schemes Authority -MPFA-*, institución que opera en estrecha colaboración con la Autoridad Monetaria de Hong Kong, la Comisión de Valores y Futuros y la Autoridad de Seguros con relación, entre otros, al control de los diferentes intermediarios en el sistema privado de pensiones.

La *MPFA* cumple las funciones de asegurar el cumplimiento de las normas legales, de registrar los planes de fondos de previsión, de aprobar las personas e instituciones calificadas para ejercer como fiduciarios, así como las de garantizar que los fondos son administrados e invertidos en forma prudente.

Para cumplir el mandato legal, la *MPFA* dispone de todas las facultades legales necesarias, incluyendo la inspección física en cualquier entidad.

Además de los seguros que deben contratar las administradoras de pensiones, la *MPFA* está obligada legalmente a constituir y mantener un Fondo de Compensación para indemnizar a los partícipes y beneficiarios de los fondos de pensiones por la pérdida eventual de sus derechos adquiridos originada por actos ilegales o fraudulentos de las administradoras fiduciarias, las cuales deben aportar para tal efecto el equivalente al 0,03% de los activos respectivos. Por su parte, el gobierno aportó la suma de HKD 600 millones a dicho fondo.

El término *MPF intermediary - intermediario MPF* - es utilizado en su más amplio sentido e incluye, por lo tanto, a todas las personas e instituciones que participan e intervienen en la actividad de los planes y fondos de previsión, sea cual fuere su personería jurídica y función específica - fiduciarios, sociedades fiduciarias, actuarios, auditores, bancos, compañías de seguros, sociedades de valores, etc.

Todos los intermediarios están sujetos a estrictos requisitos y normas, entre los que se incluye la obligación de una formación continuada.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

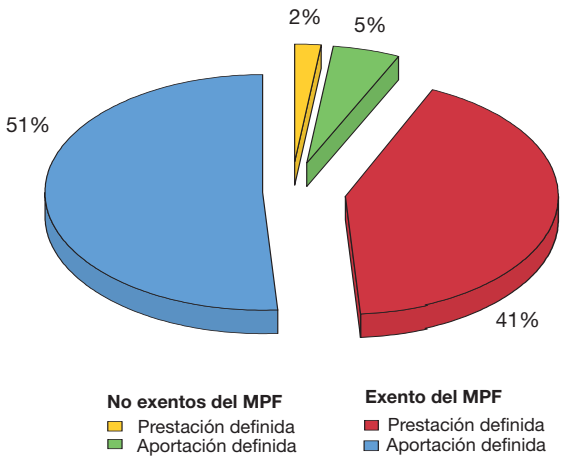
Como es obvio suponer y según cifras estadísticas correspondientes al mes de enero de 2004[120], la obligatoriedad del sistema ha traído consigo un amplio porcentaje de cobertura tanto con relación a las empresas -96,0%- como de los empleados -96,7%- y de los autónomos -81,5%-, todos los cuales forman parte de los 48 planes aprobados y los 319 fondos de previsión constituidos, de los cuales 250 utilizan la figura de *Pooled Investment Funds - Fondos de Inversión en Pool.*

[120] Ver: Mandatory Provident Fund Schemes Authority MPFA (2004) *Statistical Highlights*, www.mpfahk.org.

Casi 25.000 intermediarios participan en este mercado.

A finales de marzo de 2003, la participación de las diferentes clases de planes pensiones en los activos totales de los fondos de pensiones es la que se reproduce en el siguiente gráfico.

Distribución Porcentual de los Activos de los Fondos de Pensiones



Fuente: Mandatotory Provident Fund Schemes Autority; *Annual Report 2002-2003*, www.mpfahk.org.

De acuerdo con el gráfico, el 93% de los activos de los fondos de previsión correspondía a planes exentos del MPF y el 42% era de la modalidad de prestación definida. Según las estadísticas de INTERSEC publicadas en España por INVERCO[121], en el año 2001 los activos de los fondos ascendían a € 22 millardos, con una tasa de crecimiento durante los últimos años del 7% anual.

[121] Ver: *Estadísticas - Mundo*, www.inverco.es.

1.4.3. JAPÓN

Aunque las medidas legislativas se remontan a 1890, el principal sistema público denominado *Employees' pensión Insurance - Kose Nenkin Hoken -KNK-* fue instaurado en 1942 y desde su reestructuración después de la Segunda Guerra Mundial, en 1954, no ha estado exento de ciertas vicisitudes, experimentando varias modificaciones y adaptaciones, siendo una de las más importantes la transición del sistema de capitalización hacia uno de reparto de dos niveles de protección, ocasionada por el fortísimo aumento de las prestaciones sin una adecuada financiación, de tal modo que el inicialmente constituido fondo de pensiones fue erosionándose paulatinamente. A finales de marzo del año 2000, los activos totales del sistema básico *National pensión Insurance - PI - Seguro Nacional de Pensiones-* eran ¥ 10 billones y ¥ 135 billones correspondían al público complementario *Employee's pensión Insurance -EPI- Seguro de Pensiones para Empleados -*. Si se incluye la porción *contracted out* del *EPI*, el total de activos se sitúa en ¥ 168 billones, el cual excede el 30% del PIB y equivale a cinco veces el gasto anual por pensiones; sin embargo, el pasivo actuarial solo para los servicios pasados supera los ¥ 700 billones en la misma fecha[122].

Con una de las más bajas tasas de fertilidad en el mundo, el envejecimiento demográfico es muy acentuado, motivo por el cual se han realizado reformas importantes en los últimos años tendentes a reducir en el futuro las tasas de sustitución del sistema público -,cercanas, al 60% del salario final -y a aumentar las del 2º pilar y con ello moderar al mismo tiempo hasta un 27,8% el aumento de la tasa de cotización del 17,35% en lugar del 34,5% previsto en las proyecciones demográficas y actuariales.

Las más recientes reformas del sistema de pensiones datan de 1999 y 2001, originadas por la evaluación actuarial que por mandato legal debe realizarse cada cinco años y cuyo enfoque se orienta a garantizar la estabilidad y equilibrio del sistema público a largo plazo, aunque algunos expertos opinan que no son suficientes[123]. Otro de los motivos implícitos de dicha reformas fue el de introducir los planes de empleo de aportación definida, con el fin de facilitar la conversión de los planes *contracted-out*, sujetos a importantes minusvalías y pérdidas a causa de la crisis interna y la de los mercados financieros internacionales.

Según las más recientes reformas, la estructura de la tasa total de sustitución se modificará paulatinamente en función del año de nacimiento. Así, por ejemplo, mientras que para los nacidos en 1950 la tasa de sustitución del sistema público será del 60,1% del salario final, la del sistema privado de pensiones llegará a un 13,3%; para los nacidos en 1975, la primera habrá descendido hasta un 52,3% y la

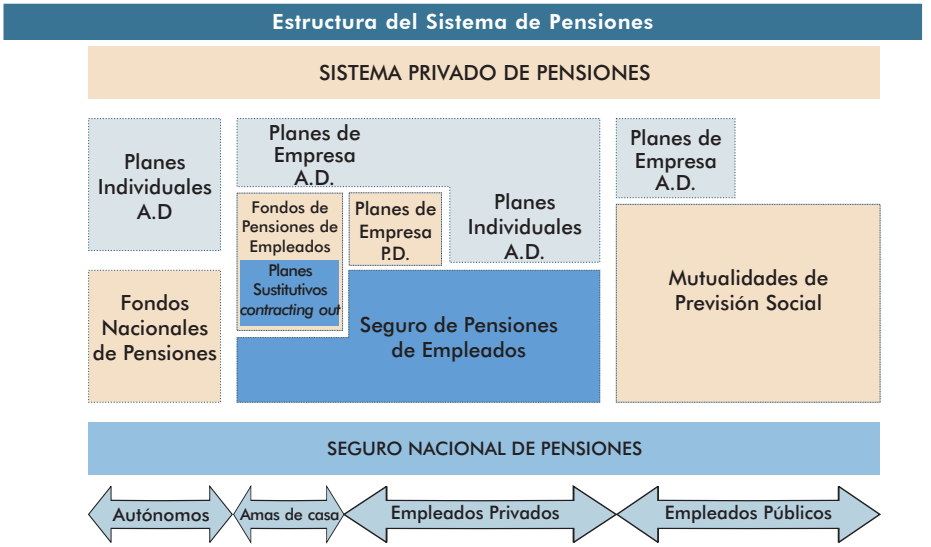
[122] Ver: Usuki, M. (2001); *The New Investment Management Scheme for Japan's Public Pension Fund*, Public Pension Fund Management Conference, World Bank Institute. www.worldbank.org.

[123] Ver: Yamamoto, K. and Fukawa, T. (2003); *The Future Prospects of Japanese Employees Pension Insurance*, 'Social security in a long life society', 4th International Research Conference on Social Security, www.issa.int.

segunda se situará en un 23,2%, sin que la tasa global cercana al 75% haya variado sustancialmente[124].

De gran interés y fiel reflejo de las tendencias mundiales, aún en un país juzgado como tradicional en sus comportamientos de cara al trabajo, resulta la promulgación de la reciente legislación sobre la modalidad de aportación definida en el segundo pilar, desterrada durante mucho tiempo del marco legal. En efecto, uno de los motivos que indujeron a la implantación de estos planes tiene su explicación en la mutación del patrón de trabajo y empleo por parte de la población, la cual, como sucede en la mayoría de los países occidentales, ya no considera como algo vitalicio el trabajar en una sola empresa. Estas tendencias convergen, por otra parte, con el denominado *Big Bang* en el sistema financiero, o sea, con una serie de medidas legislativas adoptadas para liberalizar al mercado financiero japonés.

En el diagrama que se presenta a continuación pueden verse claramente los diferentes elementos privados y públicos que configuran el sistema, no existiendo una clara delimitación de los tres pilares, porque en ocasiones ellos se encuentran integrados en un solo régimen.



Fuente: Institute of pensión Research, Nikko Financial Intelligence;*Structure of the Japanese pensión Schemes*, www.nikko-fi.co.jp/pensión.

El 1er pilar está representado por la pensión básica reconocida por el *Kokumin Nenkin -KN- National pensión*, consistente en una prestación definida expresada en una suma fija, universal e independiente de los ingresos, sistema establecido en

[124] Ver: Takayama, N. (2002), *Reform of Public and Private Pensions in Japan*, Centre for Pensions and Superannuation, www.ier.hit-u.ac.jp.

1959 y que inicialmente solamente pretendía cubrir a las personas excluidas del *Seguro de Pensiones de Empleados - Kose Nenkin Hoken -KNH-*, tales como autónomos, agricultores, amas de casa, personas no empleadas, estudiantes y empleados trabajando en pequeñas empresas, pero que gradualmente adquirió su actual configuración con mayores exigencias relativas al mínimo de años de cotización.

Como 2º pilar es considerado el seguro obligatorio y público de pensiones para empleados *Employees' pensión Insurance - Kose Nenkin Hoken -KNH-* de tipo ingreso-dependiente y modalidad prestación definida, que cubre a los trabajadores en empresas con más de cinco empleados, siendo el más importante de todo el sistema. No obstante, las empresas disponen de la opción del *contracting out* parcial mediante la formalización de un plan de pensiones sustitutivo. Existen, igualmente, los planes voluntarios de pensiones de empresa, bajo las modalidades de prestación definida y, muy recientemente, de aportación definida. Para los trabajadores autónomos está a disposición el régimen de *Fondos Nacionales de Pensiones - National pensión Funds -*, contratados mediante la intervención estatal.

Forman parte, tanto del 1er como del 2º pilar, las Pensiones de *Ayuda Mutualista - Mutual Aid Pensions*, o sea, las Mutualidades de Previsión Social de los funcionarios y empleados públicos en los sectores económicos de la agricultura, la pesca, las actividades forestales y de enseñanza, instituciones que cubren tanto a la pensión básica como a aquélla ingreso-dependiente.

Como 3er pilar se catalogan algunos sistemas de pensiones de empleo de índole privada y carácter opcional y voluntario, así como los planes individuales o personales, ambos de aportación definida, ofrecidos por aseguradoras de vida.

1.4.3.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema de seguro social obligatorio para el sector privado *Kosei-Nenekin-Hoken -KNH-* fue establecido en 1942, pero al final de la Segunda Guerra Mundial fue obligado a suspenderse, habiéndose reducido de un 11 a un 3% la tasa de cotización. En 1954 fue reconstituido y con los años ha pasado de ser un sistema de prestaciones ingresos-dependiente a uno de dos niveles. La reforma de 1986 acentuó este carácter dualista y la prestación universal se extendió a toda la población.

Las principales medidas de la reforma acometida en 1999 consisten en la reducción en un 20% de las prestaciones ingresos-dependiente hasta 2025, mediante la disminución de la tasa de devengo anual de pensión de un 0,75 - 1,0% hasta 1986 - a un 0,7125% a partir del año 2000, lo que equivale al 5%. Por otra parte, las pensiones en curso de pago se ajustarán en el futuro en función del *IPC* y no de la tasa de incremento salarial que suele ser superior[125] .

[125] Ver: National Institute of Population and Social Security Research; *Social Security in Japan, 2002-2003*, www.ipss.go.jp y Takayama, N (2003), *The Japanese Public Pension: What Went Wrong and What Reform Measures We Have,* www.ier.hit-u.ac.jp/~takayama.

Además, para el régimen de pensión universal se introdujo a partir del año 2002 y para aquéllos en el grupo de edad 65-69 años la *prueba de ingresos - earnings-test*. La edad de jubilación se incrementará paulatinamente para las pensiones ingresos-dependiente de 60 a 65 años de edad en el periodo 2013-2025; ya en la reforma de 1994 se había aumentado también gradualmente para las pensiones de carácter universal de 60 a 65 años entre 2001 y 2013.

RÉGIMEN LEGAL

Mediante la promulgación de la ley de 1941 se estableció el seguro de pensiones para empleados, reformado varias veces en los años 1944, 1959 con la introducción del *Seguro Nacional de Pensiones - National pensión Insurance* -, así como en 1985, 1999 y en 2001 con la creación del *Government pensión Investment Fund GPIF - Fondo de Inversión de las Pensiones Gubernamentales*-, el cual sustituyó al anterior fondo de reserva.

TIPO DE PROGRAMA

El sistema público se compone de dos niveles. El primero de ellos de tipo universal, bajo el régimen de reparto, cubre a todos los residentes y es conocido genéricamente como *Programa Nacional de Pensiones - National pensión Program-* y, el segundo, ingresos-dependiente, de reparto y prestación definida, denominado *Seguro de Pensiones de Empleados - Kosei Nenkin Hoken - KNH -*, *- Employees' pensión Insurance Program - EPI -*, aunque como ya vimos en el diagrama existen otros regímenes de previsión especiales para empleados públicos, maestros de escuela y empleados en la cooperativas agrícolas, forestales y de pesca[126].

El sistema público complementario del *EPI* cuenta también desde 1942 con un fondo de reserva con activos totales de casi ¥140 billones, administrado hasta el año 2001 por la *Oficina del Fondo Fiduciario - Trust Fund Bureau - TFB -* en el Ministerio de Finanzas en el marco del denominado *Fiscal Investment and Loan Program* e invertido primordialmente en títulos públicos. Actualmente es administrado e invertido por el *Government pensión Investment Fund - GPIF -*, organismo adscrito al Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. Su finalidad radica en mantener una dotación de estabilización y contingencia. Después de 17 años de obtener excedentes, en marzo de 2004 el sistema público acusó un importante déficit a causa de las repercusiones del envejecimiento.

COBERTURA

El programa nacional de pensiones cobija obligatoriamente a todos los residentes entre los 20 y 59 años de edad y, en forma voluntaria, a aquéllos entre los 60-64 años de edad - en casos especiales en el rango 65-69 años - y a los residen-

[126] Ver: Usuki, M. (2001), *The New Investment Management Scheme for Japan's Public Pension Fund*, Public Pension Fund Management Conference, World Bank Institute, www.worldbank.org.

tes en el exterior. Por su parte, el seguro obligatorio de pensiones de empleados incluye a todos los asalariados en empresas industriales y comerciales con más de cinco, incluyendo a los marinos. Es posible un *contracting out* parcial del sistema público si el plan de la empresa otorga las mismas prestaciones.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para obtener la *Pensión básica -Kiso Nenkin-* es necesario haber cumplido 65 años de edad y haber cotizado durante 25 años, incluyendo en el caso del cónyuge asegurado los años de cotización propios más los años de matrimonio con el afiliado cubierto bajo el seguro de pensiones de empleados. Es posible la jubilación anticipada entre los 60-54 años de edad

Para el *Seguro de Pensiones de Empleados* la edad de jubilación es de 60 años -55 para los marinos y mineros - y el periodo de cotización también de 25 años. Como ya se indicó, la edad de jubilación de este régimen se incrementará paulatinamente en los próximos años.

Con relación a la *Pensión de Invalidez*, tanto en el sistema de pensión básica como en el seguro de pensiones de empleados los requisitos exigidos preven tres clases o grados de invalidez y la necesidad de haber cotizado durante un mínimo equivalente a dos tercios del periodo comprendido entre los 20 años de edad y la fecha de invalidez.

Para el reconocimiento de las pensiones a favor de los sobrevivientes, en los dos regímenes se exige que el fallecido haya cotizado también durante las 2/3 partes del tiempo comprendido entre los 20 años de edad y la fecha de defunción o que haya sido jubilado o inválido. Se hacen acreedores a estas pensiones las viudas de 35 o más años de edad o los viudos de 55 o más años, así como los huérfanos o nietos menores de 18 años o de 20 si son inválidos y los padres mayores de 55 años.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Si el afiliado cumple los requisitos de cotización para la pensión completa en el régimen básico - 480 meses de cotización - ésta es de ¥ 804.200 anuales, suma que se reduce en caso de jubilación anticipada entre los 60-64 años y se incrementa si se difiere su percepción.

En el régimen del *Seguro de Pensiones de Empleados*, la tasa anual de devengo de la pensión por año cotizado es actualmente el 0,7125% del salario promedio actualizado y correspondiente a toda la vida laboral del afiliado. Los jubilados entre 60-64 años perciben una suma adicional de ¥ 1.676 mensuales por cada mes de cobertura.

Los complementos para las personas dependientes del jubilado son de ¥ 231.400 anuales para el cónyuge y de ¥ 231.400 por cada hijo para los dos primeros y 77.100 por cada hijo adicional menor de 18 o 20 años.

No existe incompatibilidad entre la situación de jubilado y el desempeño simultáneo de una actividad remunerada entre los 60-64 años de edad; sin embargo, la cuantía de la pensión se reduce en un 20% si la suma del salario mensual y el 80% de la pensión es menor a ¥ 220.000 ; si dicha suma se encuentra entre ¥ 220.000-370.000, la reducción equivale a ¥ 1 por cada ¥ 2 ganados y, finalmente, si la suma mencionada excede ¥ 370.000 mensuales, la pensión se reduce en un 100% del salario superior a ¥ 340.000 mensuales.

La cuantía de la pensión de invalidez en el *Sistema Nacional de Pensiones* se determina de acuerdo con el grado de la misma, estando fijadas las sumas de ¥ 1.005,300 y ¥ 804.200 anuales para el primer y segundo grado respectivamente. Están previstos también suplementos de ¥ 231.400 anuales por cada uno para de los dos primeros hijos y de ¥ 77.100 para cada hijo adicional hasta que cumplan los18 o20 años de edad.

Bajo el régimen del *Seguro de Pensiones de Empleados*, para el grado uno de invalidez se reconoce una pensión equivalente al 125% de la respectiva pensión de jubilación más los suplementos a favor de los dependientes - ¥ 231.400 anuales para el cónyuge y ¥ 231.400 por hijo para los dos primeros menores de 18 o 20 años - siendo este porcentaje el 100% más los respectivos complementos para el segundo grado de invalidez, mientras que para el tercer grado se aplica el último porcentaje, pero sin los complementos.

¥ 804.200 por año están previstos en el *Sistema Nacional de Pensiones* para las viudas en caso de fallecimiento del afiliado o el jubilado, pero los hombres no tienen derecho a pensión de viudedad. También en este caso los dos primeros hijos menores de 18 o 20 años perciben un suplemento de ¥ 231.400 anuales y de ¥ 77.100 a partir del tercero.

A la muerte del asegurado, en el régimen de *Seguro de Pensiones de Empleados* se otorga una pensión del 75% de la de jubilación a favor de las viudas mayores de 35 años y de los viudos de 55 años de edad, con suplementos idénticos a los indicados para la prestación de invalidez.

La variación anual del *IPC* constituye la base del ajuste automático de las pensiones concedidas en caso de jubilación, invalidez o muerte en los dos regímenes públicos de pensiones.

FINANCIACIÓN

Una tercera parte de los gastos por concepto de prestaciones y la totalidad de los costes administrativos del 1er nivel del sistema público de pensiones son asumidos por el gobierno vía presupuestos, estando previsto aumentar hasta el 50% de tal cuantía el subsidio público a partir de 2004. Igualmente, el gobierno asume también la totalidad de los gastos administrativos originados en los regímenes del

seguro de pensiones de empleados y de las asociaciones mutuas de pensiones de los funcionarios de los gobiernos central y local.

En contraposición, el 2º nivel o pilar público, es decir, el *Seguro de Pensiones de empleados* es financiado mediante cotizaciones paritarias de las empresas y los empleados, las cuales incluyen la cotización del respectivo cónyuge.

La cotización de los empleados y empresas para el *Régimen Nacional de Pensiones* se encuentra incluida en la del régimen del seguro de pensiones de empleados, pero si no existe una relación laboral de empleo los afiliados deben contribuir con una suma fija de ¥ 13.300 mensuales. La tasa de cotización de los empleados y empresas en el segundo régimen se redujo a partir de 2003 del 8,675% de los ingresos básicos para cada uno al 6,79% aplicado sobre el ingreso básico mensual más bonificaciones y pluses, para lo cual están establecidas 30 categorías laborales. La tasa de cotización para marinos y mineros es del 9,575% del salario, tanto para el empleado como para la empresa.

En caso de planes de empleo *contracted-out*, la tasa de cotización del empleado y la de la empresa se sitúa para cada uno entre el 8,145% y el 8,175% de los ingresos mensuales, estando fijadas las bases mínima y máxima de cotización en el rango de ¥ 98.000-620.000 mensuales.

1.4.3.2. Sistema Privado de Pensiones

El 90% de las empresas japonesas ofrece un sistema de pensiones a sus empleados, el cual hasta hace poco era de prestación definida al no ser admitidos legalmente los de aportación definida, situación que se modificó con la promulgación en 2001 de las largamente esperadas L*ey de Planes de Empleo de Prestación Definida - DB Occupational pension Act -DBPA-* y la *Ley de Planes de Aportación Definida - Defined Contribution pension Act -DCPA-*, marco legal que intenta estimular el establecimiento de los planes de aportación definida, tanto respecto a los promovidos por las empresas como a los constituidos individualmente[127]. Por sus características se asemejan a los planes 401(k) estadounidenses. Las empresas deben ofrecer en dichos planes, por lo menos tres carteras u opciones de inversión, una de las cuales, como mínimo, debe garantizar la conservación del capital. Son los partícipes quienes toman las decisiones de inversión.

Uno de los motivos desencadenantes de la nueva legislación está estrechamente concatenado con la difícil situación de la parte sustitutiva del sistema privado de *Fondos de Pensiones de Empleados - Employees' pension Funds - EPF -* no debe confundirse con el ya descrito *Seguro de Pensiones de Empleados Públicos -* realizada mediante el mecanismo *contracting out*, sustitución que implica, como ya se vio, una reducción de las tasas de cotización para los empleados y empresas,

[127] Ver: Takayama, N. (2002); *Reform of Public and Private Pensions in Japan*, Centre for Pensions and Superannuation, www.ier.hit-u.ac.jp.

pero que lleva consigo el compromiso de otorgar pensiones superiores en un 30% a las públicas. El deseo de muchas empresas - originado por las importantes pérdidas sufridas en sus fondos de pensiones a causa de la crisis financiera y las onerosas pensiones sustitutivas - de revertir la modalidad de *contracting out - Daiko Henjo* - condujo a la aprobación del nuevo marco legal, el cual estipula la condiciones y requisitos a cumplir para tal fin.

En el mes de abril de 1991 se establecieron los llamados *Kokumin-Nenkin-Kikin,* planes individuales de prestación definida para las personas no empleadas y sus cónyuges entre los 20-60 años de edad, a los cuales es posible efectuar aportaciones exentas hasta una suma mensual de ¥ 68.000.

RÉGIMEN LEGAL

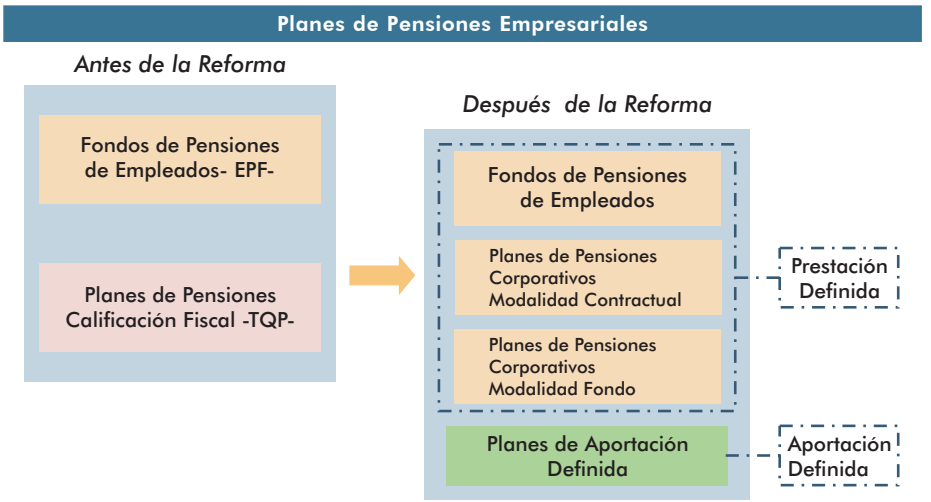
En el año de 1962 la *Ley del Impuesto de Sociedades - Corporate Tax Law* - reglamentó el *Plan de Pensiones con Calificación Fiscal - Tax-Qualified pension Plan TQP* - y en 1966 se promulgó la *Ley de Seguro de Pensiones de Empleados - Employees' pension Insurance Act* -. La *Ley de Planes de Empleo de Prestación Definida - DB Occupational pension Act - DBPA*-[128] en vigor a partir de abril de 2002 y la *Ley de Planes de Aportación Definida - Defined Contribution pension Act - DCPA* -, en vigor a partir de febrero de 2001, constituyen la primera reforma en 36 años.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Las reservas contables o fondos internos están permitidos desde 1952 y son similares a los usuales en Alemania. Este mecanismo es especialmente utilizado para financiar la prestación de cesantía o premio de jubilación, concedidos mediante el pago de un capital, siendo el sistema de previsión preferido, porque el 47,5% de los asalariados solamente disfruta de este tipo de previsión para la jubilación.

Pero los fondos de pensiones externos son también muy frecuentes en el sistema privado. Después de las últimas reformas legales y comparativamente con el régimen anterior, a continuación presentamos en forma gráfica los planes de pensiones que pueden promover las empresas:

[128] Ver: *Overview of Asian-Pacific private pension plans* (2001), Workshop on occupational pensions in China, organizado por la OECD y el Ministry of Labour and Social Security People's Republic of China, www.oecd.org.



Fuente: Kawamura, K. (2002) *Corporate pensión,The Present & The Future*,www.jil.go.jp.

La nueva legislación escinde en tres modalidades los actuales planes de pensiones empresariales de prestación definida, estableciendo dos tipos adicionales de planes, a saber, el *contract-type scheme - plan de tipo contractual* - lo cual implica la adhesión a un fondo de pensiones no promovido por la empresa y el *fund-type scheme - plan tipo fondo*-, equivalente a un fondo autónomo de la propia empresa.

Por otra parte, en un horizonte de 10 años, o sea, a partir del 2012 los TQP quedarán abolidos y, por consiguiente, tienen que convertirse durante ese periodo en alguno de los otros tipos de plan de pensiones indicado.

Con base en la nueva legislación, los fondos de pensiones de empleados pueden revertir al gobierno la porción correspondiente al *contracted-out* y migrar hacia la modalidad contractual o la modalidad fondo, proceso sometido el cumplimiento de estrictas normas.

Aunque es posible la utilización simultánea de un fondo de pensiones de empleados con un nuevo plan corporativo de la modalidad empresa, no es posible combinar este último con la modalidad fondo.

Con relación a la nueva modalidad de planes de aportación definida, ellos pueden ser de empresa, financiados exclusivamente por ella, o de tipo individual, con aportaciones provenientes única y exclusivamente del partícipe.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Tanto la modalidad de prestación definida como la de aportación definida son utilizadas por la empresas, con una clara tendencia hacia está última luego de haber sido

sancionada legalmente su admisibilidad. A continuación presentamos una sucinta descripción de las diferentes modalidades de planes de pensiones, tanto en el 2º como en el 3er pilar, algunas de las cuales se encuentran en periodo de transición:

- Los *Planes de Pensiones Calificados Fiscalmente -Tax-qualified plans -TQP-*, admitidos desde 1962, cubren a una tercera parte de los empleados y constituyen mecanismos voluntarios que deben basarse en el régimen de capitalización y ser externos mediante la celebración de un contrato de seguro de rentas vitalicias o de uno fiduciario. Las aportaciones son deducibles en un 100%, pero el patrimonio del fondo está gravado con una tasa del 1,173%. Son utilizados generalmente como un instrumento sustitutivo de la prestación de cesantía. Las empresas deben contar por lo menos con 15 empleados para poder establecer este tipo de plan y la mayoría de ellos son financiados enteramente por la empresa.

  La edad de jubilación debe ser de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. El plan debe estar diseñado de tal modo que las prestaciones puedan ser satisfechas en forma de rentas vitalicias y que los pasivos actuariales sean valorados por lo menos una vez al año. Los activos del plan no pueden ser revertidos a favor del promotor, tal solo en casos de excedentes del fondo. Como ya se mencionó, durante un periodo de diez años deben convertirse, reestructurarse en otro tipo de plan o proceder a su terminación.

  El número de planes es actualmente de unos 75.000 - formalizados en un 90% en pólizas de seguros de renta vitalicia - y el de los partícipes de nueve millones. La mayor parte de ellos ha sido constituida por pequeñas empresas con menos de 300 empleados.

- *Fondos de Pensiones de Empleados - Employees pension Fund EPF-Kosei-Nenkin-Kikin -KNK-*. Instrumento voluntario introducido en 1966 que suele ofrecer pensiones complementarias combinadas con la opción de *contracted-out*, operativa desde 1966, de una parte de la prestación del sistema público. En agosto de 2001 había 1.793 fondos de esta naturaleza. Alrededor del 36% de los empleados participa un plan de tal índole. Para obtener su aprobación administrativa deben cumplir también determinados requisitos, verbigracia, que la empresa tenga un mínimo de 500 empleados regulares - 800 cuando se trata de compañías asociadas y 3.000 en caso de planes multiempresa - que se formalice mediante la celebración de un contrato con un banco fiduciario o una aseguradora de vida y que se efectúe una evaluación actuarial de los compromisos por lo menos cada cinco años. Sus prestaciones o parte de ellas deben ser satisfechas mediante rentas vitalicias, aunque la mitad

puede serlo mediante una renta temporal y no estando, por consiguiente, permitidos los pagos en forma de capital.

Por otra parte, la pensión sustitutiva del sistema público debe ser por lo menos un 30% superior a aquélla. Las prestaciones complementarias otorgadas por estos fondos por encima al 30% mínimo no están sujetas a ninguna regulación. Las prestaciones complementarias se pueden satisfacer a elección del empleado en forma de capital o de rentas vitalicias. El plan tiene que ser de capitalización y contratado con una compañía de seguros de vida o una institución fiduciaria. Su régimen tributario es el mismo del de los planes calificados .

❖ *Planes de Aportación Definida*. La contratación de estos planes puede ser individual o colectiva. A un trabajador no incluido en otro plan de pensiones de la empresa promotora, ésta le puede ofrecer alternativamente uno de aportación definida, cuya aportación exenta no puede superar ¥ 36.000 mensuales ¥ 18.000 si está adherido a uno de prestación definida, no estando permitidas, en este caso, aportaciones por parte de los empleados. Los partícipes deben tener a su disposición tres opciones diferentes de inversión, una de las cuales debe garantizar la conservación del capital, pudiendo modificar cada tres meses el perfil de la cartera. Las prestaciones pueden adoptar la forma de pago de un capital o de una renta vitalicia a partir de los 60 años, con una pertenencia mínima de diez años, a los 65 es suficiente un mes, pero a más tardar cumplidos los 70 de edad.

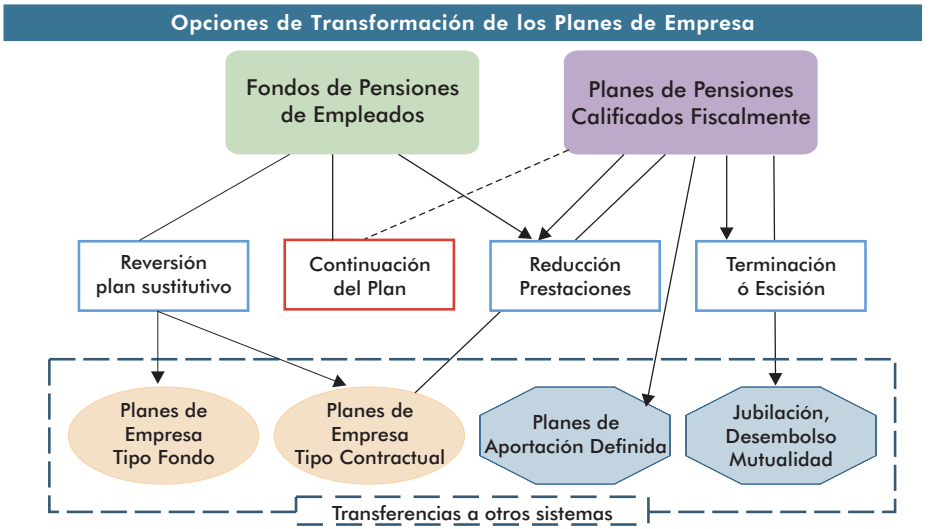
En forma similar a las tendencias registradas en otros países, también en el Japón se está produciendo por parte de las empresas una importante transformación de los planes de prestación definida por aquéllos de aportación definida.

La conversión hacia planes de aportación definida, incluyendo los *contracted-out*, por parte de las empresas se realiza mediante el abono de los fondos correspondientes a la prestación definida en cuentas individuales a favor de los empleados o la disolución de las reservas contables para atender la prestación de cesantía. Las empresas deben obtener el consentimiento de por lo menos el 50% del personal antes de terminar un plan de prestación definida y transformarlo en uno de aportación definida.

En términos generales, las aportaciones son definidas en las especificaciones del plan, así como las prestaciones que deben expresarse en una suma determinada o en un porcentaje del salario mensual. El plan debe ofrecer a los empleados tres o más opciones de inversión, una de las cuales, por lo menos, debe garantizar el principal.

Los planes no pueden ser discriminatorios y deben incluir, por consiguiente, a todos los empleados. Están sujetos a la aprobación por parte del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Como el proceso de transformación y eventual reversión es a todas luces relativamente complejo por las diferentes opciones existentes, la mejor manera de entenderlo es mediante la siguiente representación gráfica:



Fuente: Kawamura, K. (2002) *Corporate pensión, The Present & The Future*, www.jil.go.jp.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

Hemos visto, en la descripción de las diferentes modalidades de planes, la forma de acceso a ellos de acuerdo con las regulaciones legales, existiendo, como es obvio, normas particulares en las especificaciones de los planes voluntarios.

Los trabajadores autónomos - aportaciones permitidas y exentas hasta ¥ 816.000 anuales - y los empleados no cubiertos mediante un plan de pensiones de empleo pueden participar en un plan de pensiones de aportación definida administrados por la *National pensión Fund Association - NPFA - Asociación Nacional de Fondos de Pensiones*, institución gubernamental que se encarga de la gestión de partícipes, contribuciones y prestaciones, de celebrar los respectivos contrato de custodia de los valores representativos de inversión de estos planes, interviniendo también en ciertos aspectos de las relaciones con el gestor de inversiones elegido por los partícipes o la empresa. Los gestores de inversión deben ofrecer al partícipe de estos planes por lo menos tres opciones o carteras de inversión, de las cuales una debe garantizar la conservación del capital, pudiendo los partícipes cambiar cada tres meses su decisión de inversión.

Las aportaciones de la empresa a planes de aportación definida se convierten en derechos adquiridos después de tres años y son movilizables en caso de cambio de trabajo. Si el cambio de empleo se efectúa a una empresa que disponga de un plan de pensiones de empleo de aportación definida o lo establezca en el futuro, los activos acumulados deben ser transferidos al de la nueva empresa. Caso contrario, el capital acumulado es transferido a un plan individual de aportación definida. Es la *NPFA* la encargada de informar, asimismo, a los partícipes sobre las especificaciones de los planes de pensiones y suministrarles anualmente toda la información relacionada con su fondo individual de pensiones.

La legislación japonesa relacionada con la garantía del pago de salarios recomienda la protección de los derechos de pensión adquiridos mediante la obtención de garantías bancarias y la celebración de contratos de fideicomiso. Como medida esencial para la protección de estos derechos existen normas sobre aportaciones y reservas mínimas en los planes de prestación definida.

Una característica del sistema empleo radica en la facultad de que disponen las empresas para reducir el nivel de prestaciones de un plan de pensiones si la situación financiera del plan o de la empresa así lo exige, facultad que no fue modificada en la reciente legislación del año 2002.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Tanto en los *Planes de Pensiones de Aportación Definida* promovidos por las empresas - tipo fondo - como en aquéllos de tipo contractual, el capital acumulado debe retirarse, dependiendo de los años de pertenencia al plan, entre los 60-65 años de edad en la siguiente forma: a la edad de 60 años después de 10 de pertenencia; 61 años con ocho de pertenencia; 62 años después de seis años y de cuatro a los 63 años, de dos a los 54 y un mes a los 65 años de edad.

El capital acumulado se puede retirar mediante la percepción de un capital, cuando el partícipe ha pertenecido durante más de tres años al plan; no obstante, la opción a una renta vitalicia solo la pueden tener con diez o más años -anteriormente tres años-, opción disponible sin límite de pertenencia en caso de fallecimiento o de invalidez severa.

Un elemento distintivo de los nuevos planes de aportación definida es la prohibición de retirar el capital antes de cumplir los 60 años de edad y la facultad que tienen las empresas de transferir y asignar en cuentas individuales los activos de su plan de prestación definida.

En los *Planes de Pensiones Calificados Fiscalmente* se pueden contemplar, indistintamente, el pago de las prestaciones en forma de capital o de renta actuarial, aunque lo más frecuente es una renta temporal de diez años de duración, pero la edad de jubilación debe ser de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

El *Fondo de Pensiones de Empleados - Employees pension Fund -EPF-* consta de dos elementos de prestaciones. Por una parte, las prestaciones sustitutivas del sistema ingreso-dependiente del régimen público de pensiones - las cuales, como ya se mencionó, deben equivaler a un 130% de ésta - y, por la otra, las complementarias previstas en el plan, siendo financiadas estas últimas primordialmente por las empresas. En general, las prestaciones de un *Fondo de Pensiones de Empleados* deben ser satisfechas fundamentalmente en forma de renta vitalicia, aunque la mitad puede serlo mediante una renta temporal, pero no están permitidos los pagos en forma de capital, aunque parece que la parte sustitutiva si se puede satisfacer a elección del empleado en forma de capital o de rentas vitalicias[129].

La prestación de premios de jubilación suele ser de 39 a 46 salarios mensuales para los empleados que han laborado en la empresa a tiempo completo durante 38 años en el caso de graduados normales o 42 años para los graduados de escuela superior.

FINANCIACIÓN

Tanto las empresas como los empleados contribuyen cada uno con un 1,6-1,9% de los salarios, o sea, un total de 3,2-3,8% a la financiación del fondo de pensiones de empleados, mientras que para los planes sustitutivos la aportación está representada por la reducción respectiva en la tasa de cotización al sistema público.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La gestión de inversiones suele ser efectuada por una institución fiduciaria, una compañía de seguros de vida o una asesora de inversiones, aunque también es posible que la realice el propio fondo. Son escasas las referencias encontradas sobre el régimen de inversiones y parece ser que las medidas liberalizadoras adoptadas en 1997 abolieron las normas respectivas y se limitan a estipular que los activos de los fondos de pensiones deben ser invertidos en más de un 50% en inversiones seguras y menos del 30% en acciones y en activos extranjeros respectivamente.

De acuerdo con estadísticas sobre una muestra de 1.737 fondos de pensiones, en marzo del año 2002 el 31% de los activos totales estaba invertidos en acciones japonesas, un 21% en obligaciones emitidas en Japón, un 20% y un 10% respectivamente en acciones y bonos extranjeros y un 12% en seguros.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Las aportaciones empresariales a los planes de empleo de prestación definida, también a los concertados con aseguradoras de vida, son deducibles de forma ilimitada en el impuesto de sociedades y aquéllas realizadas a los de aportación definida hasta una cuantía de ¥ 216.000 anuales por empleado si la empresa promueve simultáneamente un plan de prestación definida o hasta ¥ 432.000 caso de no

[129] Ver: Usuki, M. (2003), *Recent Changes to Retirement Benefits in Japan and Relevant Public Policy Issues,* Japan Pension Research Council.

hacerlo. Ya mencionamos que a los empleados les está vedado realizar aportaciones a esta clase de planes.

Los autónomos pueden deducir hasta ¥ 816.000 anuales de su impuesto y los empleados que no disfruten de un plan de empleo hasta ¥ 180.000 por año respecto a los planes de pensiones y hasta ¥ 100.000 anuales con relación a los contratos de seguros de renta vitalicia.

Los rendimientos de las inversiones obtenidos por los fondos de pensiones de empleados están exentos de tributación hasta las provenientes de los activos equivalentes a 2,7 veces la reserva técnica correspondiente al plan sustitutivo. En los otros fondos de pensiones, ya sean de empleo o individuales, están sujetas a gravamen, aunque está prevista una tasa diferente de tributación para los planes de aportación definida.

Respecto a las prestaciones en forma de capital existe una deducción de ¥ 400.000 por cada año de servicio prestado durante los primeros 20 años y de ¥ 700.000 por año para los subsiguientes, aplicándose deducciones similares a los contratos individuales de seguros.

Las aportaciones a los fondos internos o reservas contables son deducibles fiscalmente para la empresa hasta el 20% - antiguamente el 60% - de los pasivos actuariales asumidos, pero a partir de 2003 se suprimió.

Los críticos del régimen tributario lo consideran fragmentado, inconsistente y complicado.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La administración de los planes de pensiones es también algo compleja y no es idéntica para las dos principales modalidades. En efecto, mientras que el régimen *EPF*, como su nombre lo indica, debe ser administrado mediante un fondo de pensiones, los *TQP* lo pueden ser mediante un contrato de fideicomiso o de seguros.

En los planes empresariales de aportación definida por lo general actúan en la gestión tres instituciones separadas, a saber, el administrador del plan, el de los activos del fondo de pensiones y el gestor de inversiones. Mientras que el administrador de los activos se encarga de percibir las aportaciones y satisfacer las prestaciones, así como de las relaciones con el gestor de inversiones, el administrador del plan es quien recibe de los empleados las instrucciones para la inversión de los activos y se encarga de la gestión de partícipes propiamente dicha, de las campañas educativas previstas legalmente, del suministro de información a los partícipes, etc. Los activos del fondo deben estar depositados en una *Institución de Custodia de Activos de Pensiones - pensión Asset Custody Organization -PACO-*, la cual debe estar totalmente separada y ser independiente de la empresa promotora. Como tales ins-

tituciones pueden fungir los bancos, las compañías de seguros, los fondos de pensiones de empleados y la *Federación de Asociaciones de Cooperativas Agrícolas*.

Los nuevos planes empresariales de prestación definida son clasificados en dos tipos diferentes, como ya se mencionó en párrafos anteriores, los cuales condicionan la estructura de su administración. En el *plan tipo contractual* es la propia empresa quien se encarga de celebrar directa y discrecionalmente los contratos de administración con las instituciones fiduciarias o aseguradoras, así como los de inversión con el respectivo asesor o gestor.

En los *planes tipo fondo*, el promotor del plan constituye un fondo autónomo con personería jurídica propia y cuyo órgano de decisión está formado paritariamente por representantes elegidos por la empresa y los empleados, de tal modo que es el propio fondo y no la empresa el que celebra los contratos necesarios con la sociedad fiduciaria, compañía de seguros o gestor de inversiones. En resumen, la administración de los *planes tipo contractual* se asemeja a la de los *TQP* y la del tipo fondo a la de los *EPF*.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Hasta el momento, los planes de pensiones *TQP* y *EPF* están vigilados y controlados por dos órganos públicos diferentes. Mientras que los primeros se encuentran bajo la supervisión del *Ministerio de Finanzas y de la Administración Nacional de Tributos*, los segundos lo están por el *Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar*.

Este sistema dual ha traído en la práctica el establecimiento de diferentes requisitos, normas y criterios, lo cual no siempre ha repercutido positivamente en el desarrollo y evolución del 2º pilar.

Con la decisión legal de someter a los nuevos planes de pensiones de aportación definida a la vigilancia y control del *Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar*, conjuntamente con la de los planes *EPF*, con la desaparición de los planes *TQP* en el transcurso de diez años, todo el sistema de control, inspección y vigilancia quedarán unificados y centralizados en una sola institución, excepción hecha de la instituciones financieras que están controladas por la *Agencia de Servicios Financieros - Financial Services Agency-*.

Huelga mencionar que los órganos públicos de control disponen de todas las facultades legales para realizar sus funciones y que el marco legal estipula varias normas que deben cumplir los planes y fondos de pensiones para garantizar y proteger al máximo los derechos de partícipes y beneficiarios.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Aunque la cifras sobre la relevancia del sistema privado de pensiones hay que considerarlas bajo la perspectiva de un país de más de 126 millones de habitantes, no cabe duda de que el 2º y 3er pilar han logrado un desarrollo importante, pese a la fuerte influencia y radio de acción del sistema público, según se desprende de los siguientes guarismos relacionados con el número de empleados o partícipes en los diferentes tipos de planes o fondos de pensiones privados:

- ❖ Fondos de Pensiones de Empleados - *EPF* -: 12 millones;
- ❖ Planes de Pensiones Calificados Fiscalmente -*TQPP* -: 10 millones;
- ❖ Premio de Jubilación: 80% de las empresas, y
- ❖ Asociaciones de Ayuda Mutua: 6 millones.

Según las estadísticas más recientes, el número de planes de empleo de aportación definida llega a 664 y cubre a unos 620 mil empleados en 1.768 empresas, mientras que los de tipo individual promovidos también por las empresas - 11.932 - cubren a 24,7 millones de empleados, existiendo 11.932 administradoras de pensiones.

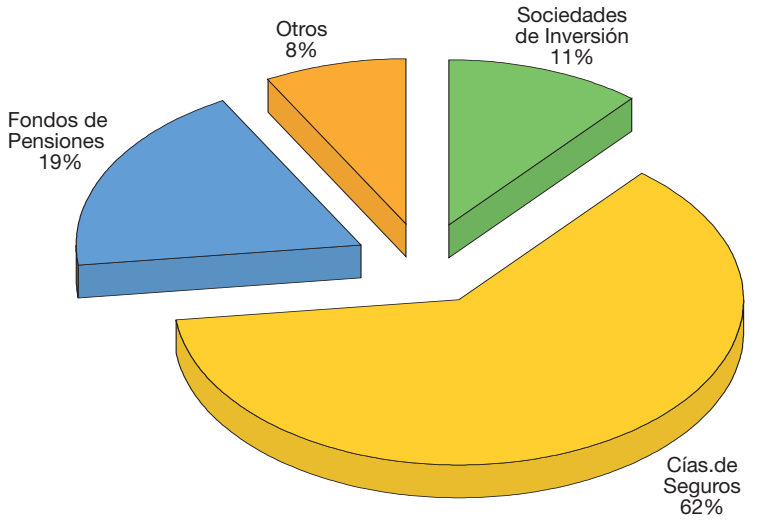
Por otra parte, el ahorro acumulado es uno de los mayores del mundo y se refleja también, de acuerdo con las estadísticas sobre Flujo de Fondos del Banco del Japón[130], en la participación de los fondos de pensiones - 10,3% - y de seguros de vida, incluyendo los de pensiones - 17,7% - con un total de 28,0% en los activos financieros en poder de las unidades familiares, frente a un 7,4% en acciones y un 4,9% en renta fija, aunque predominan los depósitos con un 55,89% de cuota, lo cual denota un mercado financiero todavía poco diversificado en comparación con el de otros países industriales.

Según estadísticas de INTERSEC RESEARCH divulgadas por INVERCO[131], a finales del año 2001 los activos de los fondos de pensiones llegaban a €1.287 millardos, registrando una ligera disminución respecto al año anterior a causa de la acentuada crisis financiera japonesa y la de los mercados bursátiles internacionales. En el ranking mundial de fondos de pensiones según su volumen de activos, tres fondos japoneses de índole pública figuran entre los 11 primeros.

Finalmente, la distribución porcentual del ahorro institucional nos indica, según el siguiente gráfico, que el sistema de previsión tiene una relevante cuota de participación con un 81,0%.

[130] Ver: Bank of Japan, *Flow of Funds, Financial Assets and Liabilities*, www.boj.or.jp.
[131] Ver: *Estadísticas Fondos de Pensiones - Mundo*, www.inverco.es.

Estructura del Ahorro Institucional 1999



Fuente: *Institutional Investors- Statistical Yearbook*, OECD, 2001

1.4.4. KAZAJSTÁN

Con la promulgación de la Ley *On pensión security in the Republic of Kazakhstan - Sobre el Aseguramiento de Pensiones en Kazajstán-*, el sistema público de pensiones heredado de la antigua Unión Soviética fue reformado radicalmente en 1998 mediante su privatización gradual, después de haber transcurrido un célere proceso político de apenas siete meses, estando prevista después del periodo transitorio la abolición total del régimen de reparto y su sustitución por un sistema obligatorio privado del 2º pilar con la garantía de una pensión mínima por parte del gobierno y un 3er pilar con estímulos importantes. Se partía de la existencia de un déficit en cuenta corriente en el sistema público de pensiones del 2,1% del PIB en 1997, ocasionado fundamentalmente por mecanismos de recaudación muy deficientes respecto a las cotizaciones sociales, una alta evasión de las mismas y una gran proporción de jubilaciones anticipadas, pese a que bajo el punto de vista demográfico la situación era relativamente favorable. Bajo estas premisas se decidió acometer la profunda reforma, pero con un periodo de transición gradual, prolongado y armónico[132].

La reforma, inspirada en la experiencia y modelo chilenos, representa la transición de un régimen de reparto público monopilar a uno de tres pilares con creciente importancia del 2º pilar obligatorio bajo el régimen de capitalización plena y cuentas individuales, adicionado con un 3er pilar voluntario, de capitalización y planes de pensiones individuales. El primer pilar está configurado por un sistema público, paralelo durante el periodo de transición, de las denominadas pensiones solidarias - incluyendo los riesgos de invalidez y muerte - bajo el régimen de reparto y prestaciones según los años de servicio prestados antes del 1º de enero de 1998.

No hay que pasar por alto que la reforma del sistema de pensiones forma parte integrante de una estrategia de desarrollo económico, mediante la privatización de empresas públicas, el fomento del mercado de capitales[133], la creación de fondos de pensiones y fortalecimiento de las aseguradoras de vida y rentas vitalicias y el aumento de la tasa de ahorro familiar, buscando, al mismo tiempo, que las pensiones de jubilación sean más equitativas y justas, y reflejen una mejor relación entre aportaciones y prestaciones. De la lectura de la información disponible se deduce claramente que todavía es una reforma inconclusa ante la carencia de normas concretas sobre ciertos aspectos prácticos de la misma, limitándose los textos legales en muchos casos a la formulación de criterios y principios generales.

A la profunda reforma estructural de 1998 le antecedió una de naturaleza paramétrica en 1996, la cual en anticipación a los efectos demográficos del envejeci-

[132] Ver: Orenstein, M.A. (2000); *How Politics and Institutions Affect Pension Reform in Three Postcommunist Countries*, World Bank Policy Research Working Paper, www.worldbank.org.

[133] Ver: Marchenko, G. (1999), *Pension system reform in Kazakhstan and its interaction with capital markets*, Panel II: *Capital Markets Development in Kazakhstan* www.sipa.columbia.edu.

miento prolongó gradualmente la edad legal de jubilación en el sistema público a 58 y 63 años respectivamente para mujeres y hombres, así como la supresión de varios causales de jubilación anticipada.

A partir del 1 de enero de 1998 todos los ciudadanos empleados formalmente empezaron a abonar el 10% de sus ingresos a los fondos de ahorro de pensiones y también obtuvieron la posibilidad de hacer aportes voluntarios a este fin.

1.4.4.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público de pensiones anterior a la reforma de 1998 se caracterizaba por un régimen de prestaciones muy generoso, al otorgar tasas de sustitución del 60% del salario promedio de los 12 meses anteriores a la jubilación con sólo 20 años de servicio las mujeres y 25 los hombres y con incrementos equivalentes a 1% por cada año de servicio adicional, existiendo regímenes que reconocían más de un año adicional para el cálculo de la pensión por cada uno de servicio.

Su nueva estructura organizativa contempla el llamado *State pensión Payments Center - SPPC - Centro de Pago de Pensiones* -, sucesor del antiguo *Fondo Estatal de Pensiones - Estatal State pension Fund* -, cuyas tres funciones principales son la de calcular y pagar las prestaciones del sistema de pensiones solidario, la de velar por que la población laboral participe en el sistema del 2º pilar y cumpla con su obligación legal y para que las aportaciones sean asignadas correctamente al fondo de pensiones elegido por el empleado. Inicialmente, se encargaba también de recaudar directamente las cotizaciones y transferir a las cuentas individuales el preceptivo 10% de los salarios, pero en este aspecto hoy su función de recaudo ha sido asumida por otro organismo gubernamental. Actualmente, el Centro ofrece facilidades para el acceso a los diferentes fondos de pensiones privados.

En la nueva estructura participaba también la *Agencia Nacional de Pensiones-National pension Agency - NPA* - dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organismo que supervisaba las actividades de los llamados *Fondos de Pensiones acumulativos - Accummulation pension funds* -, mientras que la *Comisión Nacional de Valores - National Securities Commission - NSC* - es la responsable de autorizar y regular las actividades de las *Compañías de Gestión de Activos - Asset Management companies* - y el *Banco Nacional de Kazajstán - National Bank of Kazakhstan - NBK* - lo hace con relación a los bancos de custodia y actúa como gestor de inversiones del *Fondo Estatal Acumulativo de Pensiones - State Accumulation pension Fund - SAPF* -, vehículo público de inversión disponible para quienes deseen elegirlo como alternativa a los fondos privados. Finalmente, la importante función inversora recae en las ya mencionadas sociedades de gestión de activos[134].

[134] Ver: Castel, P. and Fox, L. (2001), *Gender Dimensions of Pension Reform in the Former Soviet Union*, Policy Research Working Paper 2546, www.worldbank.org.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley después de su segregación de la Unión Soviética fue promulgada en 1991, pero la actual legislación data de los años 1997 y 2002.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema en transición hacia un régimen dualista con un 1er pilar público, obligatorio de carácter universal y de prestación definida bajo el mecanismo de reparto y de un 2º pilar obligatorio de capitalización con cuentas individuales de aportación definida y de administración privada.

EL *Fondo Estatal Acumulativo de Pensiones - State Accumulation pension Fund -SAPF-* fue creado como una alternativa de inversión durante el periodo de transición para los partícipes del sistema privado[135].

COBERTURA

Todos los ciudadanos nacionales residentes en el país, así como los extranjeros con residencia permanente. Todos aquellos afiliados con un periodo de seis o más meses de cotización en el antiguo sistema de reparto recibirán sus prestaciones del antiguo sistema público, dando lugar a un periodo de transición muy amplio. Los trabajadores incorporados al mercado laboral a partir del 1º de enero de 1998 son cobijados exclusivamente por el nuevo sistema, aunque con la garantía estatal de una pensión mínima.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Las personas que habían alcanzado la edad de jubilación antes del 1 de enero de 1998 perciben sus pensiones del sistema solidario, mientras que los jubilados con posterioridad a tal fecha reciben, si han estado afiliados al antiguo sistema antes del 1º de enero de 1998, una pensión compartida entre el sistema público y el privado.

Para obtener la pensión de jubilación del antiguo sistema es necesario haber cumplido los hombres 63 años - las mujeres 58 - y haber cotizado durante 25 años - 20 las mujeres -, siendo posible la jubilación anticipada a los 55 años de edad si se reside en zonas degradadas ecológicamente con un alto riego de radiación. Además, las madres con cinco o más hijos mayores de ocho años residentes en zonas rurales pueden acceder a la pensión a los 52,5 años. Está prevista también la pensión parcial de jubilación.

El sistema solidario provee también pensiones de jubilación asistenciales para aquéllos que no cumplen los requisitos exigidos respecto a los años de cotización, así como la garantía de una pensión mínima.

[135] Ver: Andrews, E.S. (2001); *Kazakhstan: An ambitious Pension Reform*, Paper prepared for the World Bank Pension Primer On Country Experiences in Europe and Central Asia, www.worldbank.org.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Para los nuevos jubilados en el sistema de solidaridad, la pensión equivale al 60% del salario promedio nacional de los últimos cinco años de empleo más 1% adicional por cada año que exceda de 25 en el caso de los hombres o de 20 en el de las mujeres, con un límite del 75%. Si no se cumplen los requisitos mínimos de años de cotización se concede una pensión reducida o parcial, proporcional al tiempo cotizado. El sistema concede complementos a mínimos para los jubilados con una pensión de cuantía inferior al mínimo legal, así como subsidios de vejez para quienes no han calificado para una pensión de jubilación.

La reforma del sistema público o solidario de pensiones convirtió las prestaciones de invalidez y de muerte en una suma fija independiente de los años de servicio e historia salarial, pero en el caso de la invalidez se toma en cuenta el respectivo grado de incapacidad laboral.

El Gobierno asume la garantía de una pensión mínima para aquellos afiliados que se jubilen a partir del 1º de enero de 1998 que hayan cumplido 25 años de cotización conjunta entre el sistema de reparto y el de capitalización y cuya pensión sea inferior a una cuantía mínima equivalente al 25% del salario nacional promedio en el momento de entrar en vigor la reforma.

Para quienes no cumplan tales requisitos perciben una pensión asistencial por una cuantía equivalente al 7% del salario nacional promedio[136].

Las pensiones se reajustan periódicamente de acuerdo con las variaciones registradas en el *IPC.*

FINANCIACIÓN

Las empresas están obligadas a cotizar un 15% -antes de la reforma un 25,5%- de la nómina al sistema público de prestación definida, aunque también son las encargadas de transferir al fondo de pensiones de libre elección y por cuenta y cargo de los empleados el 10% de su salario como aportación obligatoria de éstos al 2º pilar. Las aportaciones se pueden encaminar tanto al *Fondo Estatal Acumulativo de Pensiones -SAF-*, creado por el gobierno bajo la forma jurídica de sociedad anónima, como a los *Fondos Privados Acumulativos de Pensiones -NSAF-*.

Es el Gobierno quien asume el coste total de las prestaciones asistenciales o no contributivas y la parte correspondiente a la garantía de una pensión mínima.

[136]Ver: Castel, P and Fox, L. (2001), *Gender Dimensions of Pension Reform in the Former Soviet Union*, Policy Research Working Paper 2546, y Andrews, E.S (2002), *Kazakhstan: An Ambitious Approach to Pension Reform*, www.worldbank.org.

1.4.4.2. Sistema Privado de Pensiones

El nuevo sistema privado de *Fondos Acumulativos de Pensiones* cubría ya durante el primer año de operaciones al 54% de la población laboral, incluyendo tanto al sector formal como al informal. Por otra parte, el 79% de los afiliados al nuevo sistema había elegido como vehículo de inversión al *SAPF*, y el resto, o sea, un 21% había optado por un fondo de pensiones privado, tendencia que se ha invertido en los últimos años[137].

En enero del año 2001, el sistema privado registraba 3,72 millones de partícipes o afiliados, de los cuales un 34,7 % eran empleados de sociedades anónimas; 26,1% de empresas y establecimientos públicos, 3,4% personas físicas y un 35,8% perteneciente a otras entidades jurídicas. Están abiertas cerca de once mil cuentas personales para aportes voluntarios de pensiones

Los activos de todos los fondos de pensiones ascienden a una suma superior a 73 mil millones de tengués - alrededor de US$ 520 millones - Por mandato legal, los fondos de pensiones privados mantienen invertido el 50% de su cartera en valores públicos, medida con la cual se quiso paliar las deficiencias y poca capacidad de absorción de un mercado de capitales todavía muy incipiente.

RÉGIMEN LEGAL

La Ley que establece el nuevo sistema privado obligatorio de pensiones es la ya mencionada *On pension Security in the Republic of Kazakhstan - Sobre el Aseguramiento de Pensiones en Kazajstán*, promulgada en 1997 y con enmiendas introducidas en 1998 y 1999.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Por tratarse de un régimen de adhesión obligatoria, en el 2º pilar no es pertinente la figura del promotor de un plan de pensiones, aunque sí las de fundador y accionistas de un fondo de privado de acumulación de pensiones, los cuales pueden ser constituidos por personas físicas o jurídicas, tanto si se trata de fondos corporativos o abiertos.

La legislación prevé estrictos controles de calificación personal y profesional en la designación de los administradores de un fondo. Para garantizar la transparencia de costes y a raíz de las comisiones que pueden percibir los fondos, la normativa exige que consten por escrito las relaciones y condiciones económicas del fondo de pensiones con una o varias *AMC*, así como los mecanismos de transferencias de fondos y pago de prestaciones.

[137] Ver: Seitenova, A.S. and Becker, C.M. (2003), *Kazakhstan's Pension System: Pressures for Change and dramatic Reforms*, www.ier.hit-u.ac.jp.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Las edades de jubilación establecidas en el 2º pilar obligatorio coinciden con las del sistema público y son, consecuentemente, las de 63 y 55 años respectivamente para mujeres y hombres con 35 años de aportaciones, aunque bajo algunas circunstancias es posible la jubilación anticipada a partir de 55 años.

Las aportaciones voluntarias a los fondos acumulativos de pensiones originan derechos de jubilación a partir de los 55 años de edad y 10 años de pertenencia al fondo, pero también en esta modalidad para determinadas categorías y circunstancias es posible la percepción de la pensión a partir de los 50 años.

A la muerte del afiliado es posible percibir prestaciones, pero por lo menos y en todo caso la herencia del fondo acumulado de acuerdo con la normativa sobre sucesiones.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Todas las personas elegibles deben ser miembros de un plan de pensiones obligatorio mediante su adhesión a un fondo de pensiones privado, obligación que se extiende tanto a los empleados del sector privado, como a los del público y a los trabajadores autónomos.

Los ciudadanos de Kazajstán pueden elegir a discreción uno de los *Non-State Accumulation Funds - Fondos Privados y Acumulativos de Pensiones* - a su disposición en el mercado y tienen el derecho de cambiarlo, pero no más de dos veces al año. Asimismo, pueden elegir alternativamente el *Fondo Estatal Acumulativo de Pensiones*. Aquéllos que no elijan un fondo de pensiones son afiliados por ley al fondo público, el cual, lo mismo que los privados, está obligado a aceptar las solicitudes de adhesión. Los fondos de pensiones no estatales se constituyen en forma de sociedades anónimas de capital cerrado y son de dos tipos:

- *Fondos Acumulativos de Pensiones Abiertos*, en los cuales puede depositar sus ahorros cualquier ciudadano de Kazajstán, sin que el fondo puede denegar la adhesión, y
- *Fondos Acumulativos Empresariales de Pensiones o Fondos Cerrados*, en los cuales pueden depositar sus ahorros sólo trabajadores de las empresas fundadoras del fondo, sin que éste pueda rechazar la solicitud de adhesión. El que la empresa disponga de un fondo de pensiones no es óbice para que el empleado se afilie a otro fondo. Al cese de la relación laboral se produce la cancelación del respectivo contrato.

Los fondos privados de pensiones tienen que constituirse, previa autorización administrativa, como sociedades anónimas por personas residentes o entidades con su oficina principal en el país. Los fondos cerrados requieren un capital de 90 millones de tengues - US$ 631.000 - y los cerrados de sólo 20 millones de tengues - US$

140.000, pese a lo cual solamente existen dos fondos cerrados y 12 abiertos. En los fondos abiertos ningún accionista puede poseer más del 25% del capital ni durante la constitución ni tampoco posteriormente. Por otra parte, a ningún fondo de pensiones le está permitido actuar como fundador de otro fondo de pensiones. Adicionalmente, le está vedada cualquier actividad industrial, de producción, de seguros, la emisión de valores, excepto sus propias acciones, o poseer una *acción dorada*.

Como ya se indicó, los fondos no pueden invertir por si mismos los recursos provenientes de las aportaciones y sus funciones se limitan al recaudo de las mismas y la administración de las cuentas individuales. Las inversiones son llevadas a cabo por una *Asset Management Company -AMC-Compañía de Gestión de Inversiones-*, aunque el fondo puede establecer criterios de inversión. Esta situación se debe a que no existe en el ordenamiento jurídico la figura del fideicomiso.

El acceso a un fondo determinado es de libre elección y se produce mediante la celebración de un contrato por escrito entre el llamado suscriptor y el respectivo fondo, en el cual deben estipularse detalladamente los derechos y obligaciones recíprocos, no siendo admisible la celebración de un contrato con más de un fondo. Los fondos deben establecer las respectivas normas de funcionamiento y sobre los procedimientos, términos y condiciones para el pago de las aportaciones y de las pensiones, estipulaciones que deben ser aprobadas administrativamente.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

La cuantía de las pensiones en el sistema obligatorio del 2º pilar, así como en el 3er, depende, como siempre es el caso en los planes de aportación definida, de las cantidades aportadas al fondo, de la duración y de las correspondientes tasas de rentabilidad obtenidas en las inversiones del fondo. Las estimaciones realizadas en su momento por los expertos del gobierno consideran que con una aportación del 10% del salario, los 35 años exigidos de aportaciones, una tasa de retorno del 3,5% anual y una deflactada de aumento salarial del 2% al año se podría obtener una tasa de sustitución de un 60% sobre el salario medio devengado durante toda la vida laboral.

Aunque en un principio las normas legales no especificaban cómo debía percibirse la prestación a la jubilación - predominando el pago de un capital - las que se jubilen a partir del 1º de enero de 2001 recibirán una renta vitalicia de acuerdo con una tabla de valores definida legalmente. El *Banco Nacional de Kazajstán* quien tiene a su cargo el control y supervisión de los seguros ha sido el adalid de que las prestaciones del 2º pilar obligatorio se perciban forzosamente mediante un renta vitalicia, tanto en los casos de supervivencia, invalidez o muerte, dejándoles a los respectivos beneficiarios la libre elección de la aseguradora de vida.

Similar a los modelos latinoamericanos, los fondos de pensiones deben garantizar una tasa de rentabilidad no inferior al valor que resulte menor entre el 50% de la tasa media de rentabilidad de todas las gestoras de inversiones de fondos de pen-

siones o la rentabilidad promedio de las mismas menos dos puntos porcentuales. Las normas legales establecen los procedimientos de cálculo y dado el caso de que un fondo no cumpla con esta rentabilidad mínima garantizada debe cubrir el faltante con sus reservas patrimoniales o su capital propio.

Por su parte, el Estado garantiza la percepción de una pensión mínima para aquéllos que han contribuido al sistema obligatorio durante 20 - mujeres - o 25 años - hombres - y la cuantía de la pensión conjunta del sistema público y privado es inferior al 70% del mínimo legal.

FINANCIACIÓN

En el sistema obligatorio del 2º pilar, las aportaciones a las cuentas de capitalización individual son efectuadas exclusivamente por los empleados a través de la empresa y han sido fijadas en un 10% del salario, no pudiendo ser inferiores en términos absolutos al 10% del salario mínimo legal. Los trabajadores autónomos deben contribuir también con un 10% de sus ingresos y con la misma cuantía mínima mencionada anteriormente.

Sin embargo, tanto las personas físicas como las jurídicas pueden realizar aportaciones voluntarias, pero únicamente a los fondos privados de pensiones. La mora en el pago de las aportaciones obligatorias acarrea importantes recargos y penalizaciones por cada día de retraso.

Aportaciones voluntarias a fondos de pensiones, o sea, correspondientes al 3er pilar son aceptadas si se destinan exclusivamente a los sistemas privados, estando terminantemente prohibidas aquellas al fondo público de pensiones -*SAPF*-.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La política de inversiones del fondo estatal y de los fondos nacionales acumulativos de pensiones está sujeta a un régimen, según el cual un mínimo del 50% de los activos del fondo deben estar invertidos en valores públicos. Los límites cuantitativos son:

- ❖ Bonos del Estado, no menos del 50%;
- ❖ Bonos municipales, no más del 5%;
- ❖ Bonos emitidos por bancos internacionales, no más del 10%;
- ❖ Acciones de empresas - Clase A cotizadas en la Bolsa de Valores de Kazajstán - no más del 30%;
- ❖ Bonos de empresa, no más del 5%;
- ❖ Depósitos bancarios, no más del 10%, y
- ❖ Bonos de empresas extranjeras, no más del 5%.

Íntimamente ligado con el establecimiento de los fondos privados de pensiones se concibió el proceso de privatización de empresas públicas consideradas *blue chip* y sujetas a auditorías externas conforme a las normas internacionales para obtener la calificación *A*. Sin embargo, la crisis asiática retrasó considerablemente estas iniciativas tendentes a la creación, mediante los fondos privados de pensiones, de inversores institucionales fuertes e importantes en el mercado de capitales nacional y llamados a participar significativamente en el capital accionarial de las empresas privatizadas.

Según lo comentado, los fondos delegan el proceso de inversión en las *Compañías Gestoras de Activos de Pensiones - Pension Asset Management Companies - PAMC* -; se trata de entidades jurídicas creadas *ad hoc*.

Los títulos representativos de las inversiones de los fondos de pensiones tienen que estar depositados en custodia en una entidad autorizada para ello, siendo frecuente la celebración de un contrato tripartito entre el fondo de pensiones, la administradora y el banco custodio.

A finales de 2002, el 49% de las inversiones estaba representado en valores públicos, el 27,5% en acciones de la clase A, el 8,8% en depósitos bancarios y un 8,4% en títulos-valores extranjeros-.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen tributario, sobre el cual disponemos de exigua información, está basado en el principio EET, de tal modo que las aportaciones a los planes de pensiones son deducibles, los rendimientos de los fondos exentos y las prestaciones gravables.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Aunque los *Fondos Acumulativos de Pensiones* son entidades con personería jurídica propia, como ya se dijo, tienen limitadas sus funciones en ciertos aspectos administrativos, no pudiendo invertir ellos mismos los recursos captados, razón por la cual requieren el concurso de una sociedad gestora de inversiones. Los costes operativos de un fondo de pensiones son sufragados mediante una comisión del 1% sobre las aportaciones y una participación del 10% en los rendimientos de las inversiones, parte de los cuales - 0,15% y 5% respectivamente - están destinados a cubrir los gastos de la gestora y la remuneración del banco de custodia de valores.

Las C*ompañías Gestoras de Activos de Pensiones - Asset Management Compani*es *-AMC-*, deben constituirse como sociedades anónimas con un capital mínimo de 80 millones de tengues, cuya cuantía varia de acuerdo con el volumen de fondos. Están facultadas para contratar con más de un fondo de pensiones. Para su constitución requieren la autorización de la Comisión de Valores, quien autoriza también a los bancos de custodia, entidades que deben ser independientes del fondo de pensiones y de la gestora de inversiones.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Partiendo de la premisa de que por carecer de la experiencia necesaria inicialmente no era posible un sistema unificado y central de supervisión y control de los fondos acumulativos de pensiones, tres instituciones tenían a su cargo dichas funciones, a saber, el *Comité de Regulación de los Fondos Acumulativos de Pensiones - Committee for the Regulation of Accumulation pension Funds* -, dependiente del Ministerio de Trabajo y Protección Social; la *Agencia Nacional de Pensiones - National pension Agency - NPA* -; la *Comisión Nacional de Valores - Nacional Securities Commission - NSC* - y el *Banco Nacional de Kazajstán-National Bank of Kazakhston - NBK* -. Finalmente, se decidió que a partir del año 2001 sería esta última institución la única responsable de la vigilancia y control de los fondos de pensiones privados.

Todo parece indicar, sin embargo, que el proceso normativo no ha llegado todavía a su fin, porque en junio de 2003 y con fecha de vigor 1º de enero de 2004 se promulgó la Ley No. 474-II Sobre la *Regulación y Supervisión Gubernamental del Mercado Financiero y de las Instituciones Financieras - On Government Regulation and Supervision of the Financial Market and Financial Organizations-*, cuyo texto se limita a exponer los principios fundamentales de regulación y supervisión de las diferentes instituciones, pero sin especificar ni mencionar expresamente el órgano o instituciones encargadas de ello, por lo que es de suponer que será el Banco Nacional la institución que seguirá ejerciendo tal función.

En el artículo 13º de su clausulado se incluyen las características que deben revestir la regulación y la supervisión de los fondos de pensiones de capitalización, entre la cuales se mencionan los requisitos de calificación de los fundadores, accionistas y equipo directivo; el mínimo del capital suscrito y desembolsado; los requisitos exigibles para permitir una participación de más del 25% del capital por parte de un solo accionista; los procedimientos sobre la llevanza de las cuentas individuales de capitalización y los derechos adquiridos por los partícipes; la armonización de las especificaciones y reglamentos de los fondos de pensiones y la preservación de los fondos constituidos.

Para poder operar, los fondos de pensiones requieren la autorización administrativa, la cual se extiende también a las especificaciones y reglamentos de pensiones. Se han expedido normas contables específicas para los fondos de pensiones, así como requisitos sobre la presentación anual de los estados financieros y la información periódica que deben recibir los partícipes.

Finalmente, como ya se anotó, el *Centro Estatal del Pago de Pensiones* ejerce todavía ciertas funciones de control sobre la obligación de afiliación al sistema del 2º pilar.

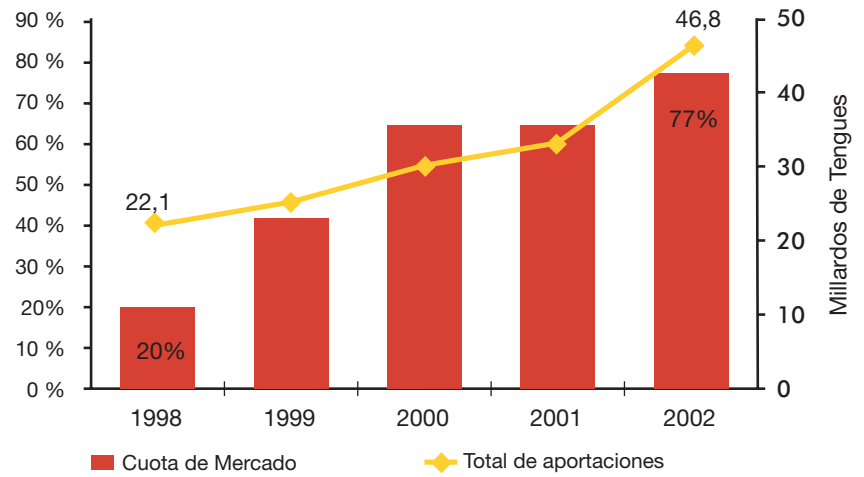
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Pese a su reciente creación, pero a causa de su índole obligatoria el sistema de pensiones privados ha logrado cierta importancia relativa con 3,7 millones de afiliados y un volumen, en julio de 2003, de 315 millardos de tengues[138].

Aunque el fondo público de pensiones tuvo inicialmente gran importancia cuantitativa con una participación del 80% en 1998 sobre el total de activos gestionados, en 2002 casi se había invertido la relación y los fondos privados gestionaban ya el 77% del total de activos de pensiones, según puede observarse en el siguiente gráfico sobre la evolución del volumen de aportaciones anuales y la cuota de mercado del sistema privado.

Dieciséis fondos de pensiones, dos de ellos del sistema cerrado, nueve compañías de gestión de activos financieros y diez bancos encargados de la custodia de valores comparten el mercado todavía incipiente.

Evolución de las Aportaciones y Cuotas de Mercado de los Fondos de Pensiones



Fuente: Seitenova, A.S. and Becker, C.M. (2003); *Kazakhstan's pensión System: Pressures for Change and dramatic Reforms*, www.ier.hit-u.ac.jp.

[138] Ver: The National Bank of Kazakhstan (2003); *Accumulative Pension Funds*, www.nationalbank.kz.

1.4.5. NUEVA ZELANDA

El sistema de pensiones goza de una larga tradición porque ya en 1898 se introdujo el seguro social de vejez financiado vía impositiva. Se trata de un sistema con fuerte predominio del 1er pilar que conserva su fuente de financiación original y se asemeja a los antiguos modelos escandinavos y a los practicados en las hoy economías en transición, caracterizándose, además, por una estancamiento y retroceso relativo de la previsión complementaria del 2º y 3er pilar. Por otra parte, el sistema ha estado sujeto a lo largo de los años a innumerables vicisitudes políticas.

El primer pilar, con 65 años de existencia en su actual versión, consiste en un régimen público de pensión universal no contributiva - denominada también *Pensión de Ciudadanía - Citizen's pension* - y, por consiguiente, no ingresos-dependiente, concedida bajo el principio exclusivo de residencia y financiada a través de los impuestos. El intento acometido en 1975 de instaurar un segundo nivel o pilar público obligatorio, instrumentalizado a través de cuentas individuales de capitalización controladas por el Estado y financiadas mediante aportaciones de las empresas y los empleados con prestaciones ingreso-dependientes tuvo apenas nueve meses de existencia[139].

La *Ley sobre Ingresos o Rentas de Jubilación - Retirement Income Act de 1993* exige que un *Periodic Reporting Group -PRG-* es decir, un *Grupo Consultivo,* rinda cada seis años una dictamen sobre las política de ingresos o rentas para la jubilación en el país. El primer informe se dio a conocer en 1997 y el segundo en diciembre de 2003, en el cual se llegó a la conclusión de que menos del 15% de la fuerza laboral disfruta de un ahorro previsión del sistema empleo y sugirió que el 2º pilar debería transitar del sistema tradicional promovido por el empleador hacia un sistema de planes individuales con mayor grado de movilización y transmisibilidad[140].

En 1977 se instituyo el llamado *National Superannuation*, literalmente, como en Australia, *Superretiro Nacional*, sistema más generoso que el anterior, con una pensión prevista del 80% del salario semanal promedio para un casado y del 48% soltero.

Cambios políticos posteriores condujeron a que en 1996 la coalición gubernamental propusiera la convocación de un referéndum sobre el ahorro obligatorio para la jubilación y la abolición de la sobretasa de impuestos aplicada a las pensiones e introducida en 1985. Sin embargo, las iniciativas simultáneas para fortalecer el 2º pilar privado no prosperaron. Se podría afirmar que se ha proseguido deliberadamente una política de no fomentarlo renunciando a la reintroducción de los antiguos incentivos fiscales en aras del denominado principio de neutralidad fiscal, aunque en el ámbito gubernamental existe la figura del *Comisario para el*

[139] Ver: St John, s. and Willmore, L (2000); *Two legs are better than three: New Zealand as a model for old age pensions*, The Year 2000 International Research Conference on Social Security, www.issa.org.

[140] Ver: Olivier, P. (2003); *New Zealand: More work-based retirement saving schemes needed, says taskforce*, New Zealand Herald.

Retiro -Retirement Commissioner-, cuya función radica en promover mediante recomendaciones, campañas educativas y de divulgación el ahorro privado para la jubilación mediante las diferentes opciones existentes en el mercado.

1.4.5.1 Sistema Público de Pensiones

Desde hace más de 100 años, el gobierno provee prestaciones públicas de jubilación. El actual sistema de pensión universal tiene más de medio siglo de existencia y es de índole universal y no contributiva. Como ya se mencionó, los intentos emprendidos en 1975 para introducir un sistema contributivo y obligatorio fueron derogados en 1976, año en el cual se estableció el *National Superannuation*, el cual fue sustituido mediante la *Superannuation Act 2001* por el *New Zealand Superannuation Fund*, pero sin modificar su esencia ni su filosofía.

En 1985 se introdujo una sobretasa sobre la pensiones y eliminaron los incentivos tributarios para el ahorro pensión privado. En 1991 se incrementó la sobretasa - abolida finalmente en 1998 - y se aumentó a 65 años la edad legal de jubilación fijada anteriormente en 60 años y mediante posteriores reformas se sustituyó el método de actualización de la pensiones al pasar del índice anual de incremento salarial al de la inflación[141].

En 2001 se promulgó la ya mencionada nueva legislación, mediante la cual se introdujeron importantes modificaciones y, entre otras, se constituyó el fondo que explicaremos más adelante.

RÉGIMEN LEGAL

En el año 1898 se estableció el seguro social de vejez y en 1911 se amplió a las pensiones en caso de viudedad, mientras que las prestaciones en caso de invalidez se legislaron en 1936. La actual legislación del seguro social data del año 2001.

TIPO DE PROGRAMA

Sistema dualista de pensiones universales, no contributivas, y asistenciales de prestación definida, bajo el régimen de reparto financiado vía impositiva a través del presupuesto nacional[142]. Como a raíz del envejecimiento se espera que el gasto público en pensiones se duplique y llegue a un 8% del PIB en el año 2050, se estableció en 2001 el *Fondo para la Vejez de Nueva Zelanda -New Zealand Superannuation Fund,* cuyos activos proyectados se situarán en las próximas décadas en un 50% del PIB.

No se trata de un fondo de pensiones propiamente dicho, sino de una reserva de estabilización mediante la constitución de un fondo de inversiones tendente a sua-

[141] Ver: O'Connell, A:(2004), *Citizen's Pension: Lessons from New Zealand*, Pensions Policy Institute , www.pensionspolicyinstitute.org.uk.

[142] Ver: McCulloch, B and Frances, J. (2003); *Governance of Public Pension Funds: New Zealand Superannuation Fund*, 2nd Public Pension Fund Management Conference, www.worldbank.org.

vizar en el futuro el impacto del envejecimiento en los presupuestos nacionales. Con un aporte inicial de NZD 600 millones el fondo inició su actividad en 2002; este aporte inicial se incrementó en NZD 1.200 millones en el año 2003, estando prevista una nueva dotación de NZD 1.800 millones en el ejercicio fiscal 2003/04. Las aportaciones se determinan en cada ejercicio fiscal en función del PIB proyectado para un periodo de 40 años y los esperados porcentajes de gasto anual por concepto de pensiones. Sobre su gestión y cumplimiento de las normas legales y de inversión vela la llamada *Junta de Guardianes - Board of Guardians* -.

COBERTURA

Todos los residentes en el país están cubiertos por el sistema. Los empleados públicos se encuentran cubiertos mediante el *Fondo Gubernamental para la Vejez - Government Superannuation Fund* - que otorga pensiones bajo la modalidad de prestación definida y el régimen de capitalización parcial, pero el acceso de nuevos empleados fue suspendido a partir de 1992.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Para la obtención de la pensión de vejez es necesario haber cumplido 65 años y acreditar 10 de residencia a partir de los 20 años de edad, cinco de los cuales deben estar comprendidos después de los 50 años. Aunque en una época existió la prueba de necesidad, desde hace algunos años fue abolida.

La pensión de invalidez se concede en casos de una incapacidad laboral permanente y severa -o la ceguera- con un mínimo de diez años de residencia. En este caso se practica la *prueba de ingresos - income-test* -, exceptuando cuando la ceguera es total.

Tanto el cónyuge como los huérfanos tienen derecho a una pensión si son residentes ordinarios y así se desprende de la prueba de ingresos.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Las pensiones se determinan de acuerdo con criterios personales y no de la unidad familiar. En el año 2003 la pensión de una persona soltera viviendo sola era de NZD 296,46 semanales y de NZD 272,58 viviendo en compañía, mientras que cada persona casada percibía NZD 224,76. Para residentes temporales en países específicos de la zona del Pacífico están previstas cláusulas especiales. Existen complementos sometidos a la prueba de necesidad para los jubilados que soporten altos costes de vivienda.

La pensión de viudedad puede llegar hasta NZD 163,92 semanales netos y se reduce cuando se disponen de ingresos anuales superiores a NZD 4.160. Cada huérfano menor de 18 años tiene derecho a una pensión de hasta NZD 109,26 semanales netos.

La invalidez permanente da derecho a una pensión semanal neta de NZD 196,70, cuantía que se reduce también en caso de ingresos anuales superiores a NZD 4.160.

Todas las pensiones se revisan anualmente tomando en consideración la variación del *IPC* y que la tasa de sustitución neta después de impuestos no sea inferior a los porcentajes determinados en función del estado civil y situación familiar.

FINANCIACIÓN

Ni los afiliados ni las empresas tienen obligación de cotizar al sistema para su financiación, la cual recae exclusivamente en el gobierno e incluye todas las prestaciones sociales - enfermedad, desempleo, invalidez, etc. -

1.4.5.2. Sistema Privado de Pensiones

La participación de empleados en planes de pensiones del 2º pilar registra cifras descendentes durante los últimos diez años. En efecto, según las estadísticas facilitadas por el literalmente *Actuario del Gobierno -Government Actuary-*, mientras que en el periodo 1990-93, el porcentaje de la fuerza laboral cobijado por planes de empleo era del 22,5%, en 1999 dicho guarismo se redujo al 15,6%.

Como las normas no preven suficientes incentivos fiscales para la contratación de planes de pensiones del 2º y 3er pilar, la *Ley sobre Planes de Pensiones -Superannuation Schemes Act-* de 1989 tampoco establece normas o criterios en el diseño de un plan, ni contempla restricciones en relación con las aportaciones o las prestaciones. Igualmente, el marco legal no regula ni los derechos adquiridos, ni los consolidados, ni la transmisibilidad de los mismos. En definitiva, el registro de los planes de pensiones se lleva a cabo primordialmente para inspirar confianza a los partícipes, dadas las estrictas normas de supervisión y control que les son aplicadas, pero a las cuales no están sometidos otros vehículos de ahorro.

Los planes del 2º pilar son voluntarios y se establecen por lo general en el ámbito particular de cada empresa, aunque las pequeñas y medianas suelen recurrir a la fórmula de planes multiempresa.

También los sistemas individuales de pensiones son de contratación voluntaria, pero a diferencia de otros instrumentos de ahorro deben ser de carácter finalista, razón por la cual no es posible acceder a las prestaciones antes de haber alcanzado los 50 ó 55 años de edad.

RÉGIMEN LEGAL

En 1956 fue promulgada la *Ley sobre Fideicomisos -Trustee Act-*, la cual juega un papel fundamental en la administración de los planes y fondos de pensiones dentro del ordenamiento jurídico de tipo anglosajón. En 1989 se expidió la *Ley de Planes de Retiro - Superannuation Schemes Act -*, mediante la cual se dispone, en

otras medidas, la del registro de los planes privados y públicos de empleo y exige que sean implementados a través de la figura jurídica de la fiducia, estableciendo también algunas normas sobre la protección de los derechos de los partícipes y la obligación de valuaciones actuariales en los planes de prestación definida.

La *Ley de Derechos Humanos* de 1993 aclara la posibilidad - pese a la prohibición general - de establecer normas diferentes en los planes de pensiones en función de la edad y el sexo si están justificadas actuarialmente. La *Ley de Rendición de Cuentas Financieras* impone la aplicación de las normas contables *FRS-32* en los planes de pensiones, mientras que la *Ley de Impuesto a la Renta* de 1994 fijó el marco tributario y, finalmente, las *Enmiendas a las Regulaciones sobre Valores* de 1997 indican las obligaciones de publicación sobre los prospectos y estados de la cartera de inversión de los planes públicos y privados.

PROMOTORES DE LOS PLANES

A nivel individual, las empresas pueden establecer voluntariamente un plan de pensiones complementarias a favor de sus empleados, siendo ellas las que invariablemente determinan los términos y especificaciones del plan, las aportaciones y prestaciones, mientras que a nivel colectivo de dos o más empresas tanto las aseguradoras de vida como otras instituciones de servicios financieros pueden promover un *plan maestro en fideicomiso -master trust-* para que las empresas se adhieran mediante convenios de participación. Ello les permite beneficiarse de más amplias posibilidades de inversión y economía de costes.

Si la empresa está de acuerdo, los empleados pueden solicitar la deducción en su nómina de las aportaciones individuales realizadas a planes de pensiones disponibles para toda la población.

Es verdaderamente raro que un plan de pensiones provenga de la negociación colectiva. Los pocos existentes de carácter sectorial o surgidos de la negociación colectiva se remontan a antes de 1990.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Lo mismo que en el caso de Australia, la expresión *superannuation schemes* es utilizada para denotar que en la gran mayoría de los planes la prestación a la jubilación es satisfecha mediante el pago de un capital y no de una renta.

Predominan los planes de aportación definida y los de prestación definida aún vigentes fueron establecidos antes de la eliminación, en 1990, de los incentivos tributarios, de tal modo que en forma invariable los nuevos son de aportación definida y pago de un capital a la jubilación.

Como la única restricción legislativa en el diseño de los planes de empleo es la estipulación de que su fin principal es atender a la jubilación, la interpretación de la

norma ha traído consigo que se contemple un pago al cese de la relación laboral en la empresa promotora del plan. En la modalidad de prestación definida, la suma del capital único respectivo era de sólo un 25% del valor conmutado de la pensión, porcentaje que se ha ido aumentando hasta el 50 ó 100% del mismo.

Los planes que quieran gozar de las ventajas fiscales con relación a las prestaciones deben estar registrados en la oficina del *Actuario Público -Government Actuary-*, para lo cual es necesario estar regido por un contrato de fideicomiso bajo el régimen legal neozelandés, debiendo residir por lo menos uno de los fiduciarios en el país. El contrato de fideicomiso debe satisfacer los requisitos de la *Ley sobre Planes de Pensiones -Superannuation Schemes Act-*.

Los planes de pensiones no registrados no ofrecen a los partícipes la misma protección jurídica de los que sí lo son, estando, además, sujetos a una tributación parcial de los beneficiarios de las prestaciones. Tampoco están reglamentados legalmente y suelen ser utilizados para cubrir al personal directivo de las empresas o de alta gerencia.

En lo que atañe a los planes de pensiones individuales, usualmente son de aportación definida y la prestación de jubilación no se percibe antes de los 50-55 años de edad, siendo esta en forma de un capital.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTÍCIPES

El promotor de un fideicomiso de pensiones registrado tiene absoluta libertad para determinar cuáles empleados estarán cubiertos por el plan de previsión. Aunque en la práctica hay varias fórmulas, por lo general sólo lo están los empleados a tiempo completo, lo que representa una discriminación frente a los de tiempo parcial, pero la *Ley de Derechos Humanos* de 1993, únicamente prohíbe la discriminación por estado civil y raza en el caso de los planes de empleo. Es posible, asimismo, la aplicación de diferentes prestaciones en función de la categoría laboral o profesional del empleado. En todos los planes se emplea el sistema de capitalización total.

La pertenencia al plan de empresa es voluntaria por parte de los empleados, pero una minoría de empresas la exige como condición del empleo. Es posible contemplar en el plan periodos mínimos de espera.

Los trabajadores autónomos tienen acceso a los planes de pensiones abiertos de prestación definida ofrecidos por las aseguradoras, la banca y otras instituciones financieras.

Como ya se mencionó, son muy escasas las especificaciones legales, pero una de ellas estipula que a partir del 1º de febrero de 1999 no se permite la adhesión a un plan que prevea una edad de jubilación menor a la del sistema público, o sea, 65 años. Anteriormente era posible una edad de jubilación entre 60-65 años, previo

consentimiento de la empresa. En los planes de prestación definida se aplican reducciones actuariales cuando la jubilación se produce a una edad anterior a la prevista en las estipulaciones del plan.

Un empleado que sea requerido a dejar de pertenecer al plan de pensiones a partir de cierta edad, suele tener el derecho consagrado de conservar sus prestaciones adquiridas hasta el cese de la relación laboral.

Pese a que no existen normas sobre márgenes de solvencia o una financiación mínima, los fideicomisarios deben certificar anualmente a los partícipes si los activos del fondo son suficientes en caso de que todos los miembros del plan se retiren simultáneamente del fondo.

Sobre la adquisición y consolidación de los derechos de los partícipes no existe ninguna norma legal y son las empresas quienes deciden los criterios de elegibilidad, periodos de carencia o espera, siendo frecuente este último a partir del primer año de pertenencia al plan. Las aportaciones efectuados por los empleados se convierten en forma inmediata en derechos adquiridos, mientras que las de la empresa lo hacen parcial y gradualmente hasta convertirse en derechos consolidados plenos después de 10-20 años de pertenencia. No obstante, se registra una tendencia a que las aportaciones empresariales se conviertan en derechos adquiridos de forma inmediata.

La preservación y movilización de los derechos adquiridos en caso de cese de la relación laboral tampoco están reguladas legalmente, dependiendo ellas de los previsto en el respectivo contrato de fideicomiso de pensiones suscrito por la empresa. Suele ser frecuente, en estos casos, que el empleado reciba el reembolso capitalizado de sus aportaciones y las de la empresa.También se acostumbra a conceder una pensión diferida.

Los retiros y desembolsos anticipados son posibles en algunos planes de pensiones de aportación definida, especialmente en los individuales públicos, pero para evitar contravenir las normas legales, los fideicomisarios deben estar en capacidad de demostrar en todo momento que el plan de pensiones es de ahorro finalista.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Tampoco existen normativa legal alguna sobre las forma de determinar y conceder las prestaciones, las cuales varían entre los diferentes planes. Los más comunes son los planes de aportación definida que preven el pago de un capital a la jubilación, pero los de prestación definida mantienen todavía una cuota importante en los activos de los fondos de pensiones.

Especialmente, en el pasado, las pequeñas empresas eran las más propensas a los planes de aportación definida con prestación en forma de capital, mientras que las

grandes empresas preferían los planes de prestación definida. No obstante, como en la mayor parte de los países, la tendencia general y acentuada es hacia la modalidad de aportación definida.

Los sistemas aún existentes de prestación definida suelen reconocer una tasa anual de devengo de pensión entre 1-1,5% del salario final promedio por cada año de servicio en la empresa. Se entiende por salario final promedio la media de los tres ó cinco últimos años de trabajo. Muchos planes de esta modalidad se encuentran integrados con las prestaciones del Seguro Social. Todos los planes de prestación definida permiten la conmutación en un capital del 25% o más del valor constitutivo de los derechos en el momento de la jubilación.

Pese a que algunos planes de empleo todavía mantienen a la renta vitalicia como forma de pago de las prestaciones o por lo menos la opción a ella, la tendencia actual es hacia el pago de un capital.

Las especificaciones de algunos sistema de prestación definida preven el reajuste de la pensiones, pero a discreción del fideicomisario y en algunas se requiere además el consentimiento del promotor. Generalmente tales reajustes se limitan al porcentaje de crecimiento del *IPC*.

Tampoco existen normales legales con relación a la prestaciones en caso de muerte, pero es usual reconocer en los planes de prestación definida prestaciones en caso de viudedad. En muchos casos las coberturas de fallecimiento son cubiertas en un plan separado. Bajo la modalidad de aportación definida, al fallecimiento del partícipe se suele prever el pago de una suma equivalente del salario o a la cuantía de los derechos adquiridos más un porcentaje por cada año de servicio faltante para la jubilación.

La invalidez total y permanente suele estar cubierta por lo planes de pensiones mediante un plan independiente, ya sea en forma de pensión o de un capital equivalente a un múltiplo del salario anual.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

En los planes registrados, el fideicomisario puede administrar por si mismo las inversiones o contratar con un gestor de inversiones, aplicándose en ambos casos el *principio de persona prudente -prudent person principle-*. Los gestores de inversiones no requieren autorización administrativa, recayendo la responsabilidad de la acertada elección en el fideicomisario del plan de pensiones.

La legislación sobre inversiones no prevé limitaciones cuantitativas a las mismas, aunque el fideicomisario tienen la obligación de consignar en su Memoria Anual si más del 10% de los activos del fondo de pensiones está invertido en una empresa promotora del plan o en una compañía con ella asociada.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El sistema de tributación se basa en una variante del principio TTE, porque las aportaciones de las empresas a los planes de pensiones son deducibles sin limitaciones en el impuesto de sociedades, aunque para los empleados ellas suponen una retribución gravada con el 33% correspondiente a la *Tasa de Aportación Específica para el Sistema Público - Specific Superannuation Contribution Withholding Tax -SSCWT-*, independientemente de la tasa marginal de tributación del empleado, la cual se sitúa entre el 21-39%.

Con la intención de modificar esta situación tan poco estimulante en el desarrollo de los planes privados de pensiones -los principales indicadores estadísticos siguen mostrando un declive- en julio de 2003 se presentó en el Congreso una propuesta de enmienda que permita una reducción al 21% de esta tasa para los empleados cuyo salario más las aportaciones de la empresa no excedan NZD 38.000. De ser aprobada, su aplicación sería a partir del 1º de abril de 2004.

Las aportaciones de los empleados no son deducibles, o sea, se efectúan después de impuestos sin ninguna reducción o desgravación.

El rendimiento de las inversiones del fondo de pensiones, incluyendo las plusvalías realizadas tributa a la tasa única del 33%. Las prestaciones, tanto en forma de capital o de renta vitalicia están exentas de tributación.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Los planes de pensiones registrados se implementan mediante un contrato fiduciario. Los fideicomisarios son los custodios legales del plan y aunque deleguen sus poderes son los responsables finales. En la escritura de fideicomiso determina el número de fideicomisarios, quienes pueden ser personas físicas o jurídicas y administran el fondo completamente separado e independiente de la empresa promotora.

La *Ley sobre Planes de Retiro* de 1989 es enfática al destacar los siguientes tres elementos constitutivos y esenciales sobre el papel y responsabilidad de los fideicomisarios en la administración e inversión de los planes de pensiones, los cuales reflejan la característica concepción anglosajona:

- ❖ Libertad de acción para los fiduciarios;
- ❖ Responsabilidad de los fiduciarios por sus acciones, y
- ❖ Transparencia de las acciones de los fiduciarios.

Ni sobre la constitución ni sobre la elección de fideicomisarios por parte de los empleados existe una normativa o requisito legal. En los planes uniempresa, lo frecuente es que ésta elija entre su personal directivo a los fideicomisarios, mientras

que en los *fideicomisos maestros - master trust* -, el promotor del plan elige una sociedad fiduciaria.

En la escritura fiduciaria de constitución deben consignarse las normas sobre las condiciones de acceso y baja del plan, las aportaciones por parte de la empresa y los empleados, los requisitos a cumplir para obtener las prestaciones y las circunstancias por la cuales se decide la terminación del plan y la respectiva distribución de los activos.

Los fiduciarios no requieren autorización administrativa y pueden contratar con un tercero la administración del plan y con un o varios gestores la inversión de los activos del fondo de pensiones. Igualmente, pueden asegurar las prestaciones principales o complementarias con una compañía de seguros de vida.

Los fiduciarios deben rendir un detallado Informe Anual al órgano de control, entre cuyos extremos deben figurar las cuentas anuales y estados financieros debidamente auditados, la certificación de que las aportaciones requeridas fueron satisfechas oportunamente y, dado el caso, de que el fondo registra excedentes respecto a las obligaciones asumidas. Igualmente, debe incluirse la respectiva constancia si más del 10% de los activos del fondo se encuentran invertidos en la empresa promotora del plan.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La supervisión y control está a cargo de la *Unidad de Seguros y Pensiones -Insurance and Superannuation Unit-* del Ministerio de Desarrollo Económico, en la cual el *Actuario del Gobierno - Government Actuary* -, dotado de suficientes facultades y poderes, juega el papel relevante. Sus funciones son muy amplias y se extienden desde el registro de los nuevos planes de pensiones hasta la terminación o liquidación de los mismos, pasando por las evaluación actuariales en las modalidades de prestación definida, la contabilidad y auditoria de las cuentas y estados financieros, el requerimientos a los fideicomisarios para suministren toda la información necesaria y administren los fondos en determinada forma dentro del marco legal, así como la atención de las reclamaciones y consultas formuladas por los partícipes.

Por otro lado, tanto los administradores, como los gestores de inversión, los actuarios y auditores de un fondo están sometidos a la obligación legal de comunicar al Actuario del Gobierno cualquier anomalía, irregularidad o contravención legal que detecten en el cumplimiento de sus funciones específicas.

En los planes de pensiones de prestación definida, en los cuales las inversiones no se encuentran asignadas individualmente, es preceptiva una evaluación actuarial por lo menos cada tres años, copia del cual debe ser enviada al órgano de control.

No existe una situación preferente de los fondos de pensiones empresariales frente a otros acreedores en el caso de que la empresa promotora se declare insol-

vente o en liquidación; tampoco la legislación prevé un seguro de insolvencia para estas contingencias. Cuando un fondo se liquida, los activos se distribuyen en la forma estipulada en el contrato de fideicomiso de pensiones, respetando el trata preferencial allí estipulado. Los fiduciarios están obligados a certificarles a los partícipes cada año si los activos del fondo son o no suficientes para atender los compromisos adquiridos.

El sistema neozelandés no conoce la figura del ombudsman o defensor de los partícipes y beneficiarios.

También la *Junta de Servicios Financieros - Financial Services Board -FSB-*, establecida por la ley del mismo nombre en 1990, cumple ciertas funciones de supervisión en la entidades del sector no bancario, entre los cuales se hayan incluidos los fondos de pensiones. Su actividad se refiere más que todo a las transacciones en los mercados de valores y en velar para que se cumpla la legislación sobre información privilegiada.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

De acuerdo con el último Informe Anual disponible del *Actuario del Gobierno*[143], a 31 de marzo de 2002 los activos de los fondos de pensiones de empresa llegaban a NZD 9,4 millardos y los de los planes individuales denominados al por menor NZD 7,1 millardos, siendo el número de partícipes de 247.414 y 420.406 respectivamente, mientras que el fondo para los empleados públicos - cerrado en 1992 - tenía activos por una cuantía de NZD 3,2 millardos y 78.729 miembros.

En su informe al actuario anota que la tendencia decreciente de las cifras más significativas no experimentó reversión alguna y que muchos planes uniempresa se han convertido al tipo multiempresa. Resalta, igualmente, la acentuada disminución desde el año 1990 de la relación entre el número de empleados afiliados del sector público y del privado con relación a la población laboral. Mientras que el total de este porcentaje se redujo de un 22,6 a un 13,9% en el periodo 1990-2002, la participación de los empleados del sector privado pasó de un 18,5 a un 11,6% y la de los empleados públicos de un 4,1 a un 2,4% durante el mismo periodo.

El número de planes registrados se redujo de 2.863 en 1990 a 727 en 2002, aunque el número total de partícipes - en el 2º y 3er pilar - aumentó desde 1990 de 547.353 a 524.874 - 700.870 en 2001 - y los activos totales de NZD 11,03 a 17,01 millardos - NZD 18,4 en 2001 - en el mismo periodo. La mayor parte del número de planes registrados corresponde al sistema empleo, pero el gran crecimiento se ha registrado en los individuales, cuyos activos pasaron de NZD 1,5 millardos en 1990 a 7,2 millardos en 2002, mientras que los de empleo disminuyeron de NZD 9,5

[143] Ver: *Report of the Government Actuary for the Year ended 30 June 2003,* http://www.isu.govt.nz.

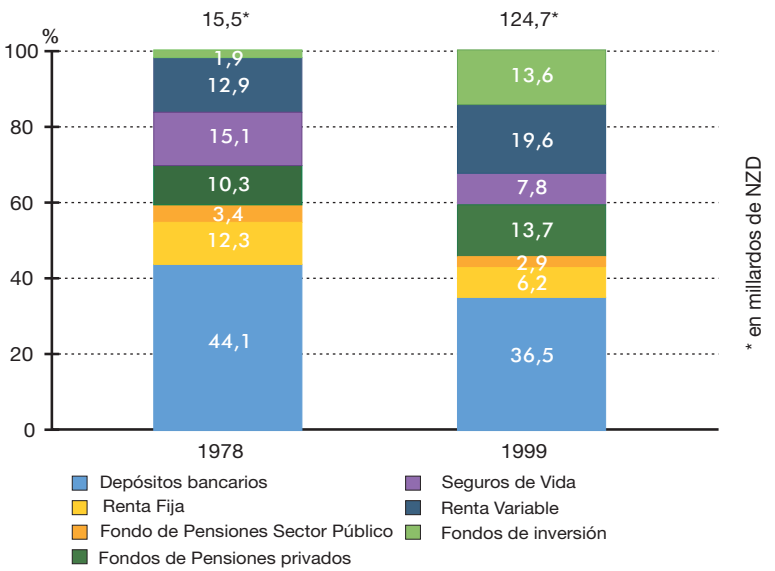
millardos a NZD 9,4 millardos durante el mismo periodo, pese al repunte a NZD 10,1 millardos logrado en 2001.

Algo menos de la mitad de los planes de pensiones es administrado por compañías de seguros de vida y la otra por actuarios consultores, fondos autónomos y otras instituciones.

Según las estadísticas del Banco de la Reserva de Nueva Zelanda[144] sobre los activos financieros en poder de las unidades familiares, su estructura porcentual en los 20 años comprendidos entre 1978-1999 ha experimentado los cambios que se reflejan en el siguiente gráfico.

Estructura de los Activos Financieros en el Sector Familiar

PERIODO 1978-1999



Fuente: Elaboración propia con cifras del Banco de Nueva Zelanda

Es importante resaltar el gran auge de los fondos de inversión, la disminución de los depósitos bancarios, prueba de un progresivo proceso de diversificación financiera, así como la disminución de un 28,8% de participación a un 24,4% de los sistemas de previsión, incluyendo los seguros de vida.

[144] Ver: Thorp, C. and Ung, B. (2000); *Trends in household assets and liabilities since 1978*, Reserve Bank of New Zealand: Bulletin Vol. 63, No. 2, www.rbnz.govt.nz.

1.4.6. SINGAPUR

El país se destaca por un alto nivel de vida, ser un importante centro financiero internacional y poseer un sistema público de pensiones *sui generis* bajo el régimen de capitalización individual, cuyo instrumento, el *Fondo Central de Previsión - Central Provident Fund - CPF -*, es absolutamente dominante y se caracteriza por haberse convertido en el transcurso de los años en un conglomerado de servicios financieros y de otra índole a sus afiliados, los cuales no solamente abarcan los sectores de la previsión, sino también otros, pasando desde la financiación de la vivienda hasta la telefonía. Esta evolución encuentra su explicación en el convencimiento de sus artífices de que el ahorro canalizado a través del *FCP* debe proveer soluciones de previsión y protección a sus miembros y familiares dentro de un concepto de planificación financiera más sofisticada del ciclo vital y sus principales hitos, tales como la iniciación de la vida laboral, el contraer matrimonio, la adquisición de vivienda, el proceso de invertir y, primordialmente, la jubilación, razón por la cual entre los servicios ofrecidos se encuentra una aplicación informática para analizar y determinar la necesidades de protección, acompañada de importantes campañas educativas.

Naturalmente, la otra cara de la medalla radica en el advenimiento de un sistema centralista y absorbente que deja muy poco margen de acción a la iniciativa privada, consecuencia que en un país del tamaño geográfico y demográfico de Singapur no encierra las mismas repercusiones que en uno de mayor tamaño, pero que no ha dado pábulo a que exista un 2º pilar y a que el 3er sea de escasa relevancia. Los intentos emprendidos en 1983 por crear un 2º pilar mediante la figura británica del *contracting out* del seguro obligatorio tuvieron una efímera duración y el mecanismo esta en desuso y prácticamente ha fracasado.

La otra característica, quizás más marcada y notoria, estriba en que mediante los recursos capitalizados obligatoriamente el fondo, o sea, más concretamente los afiliados se han convertido en una importante fuente de financiación del sector público. Sin embargo, al contar con varios gestores privados encargados de materializar las inversiones de las diferentes opciones ofrecidas, existe una creciente participación del sector privado. Pese a este elemento privado, la descripción la realizaremos dentro del apartado del sistema público.

Además del *CPF*, creado en 1955 antes de la independencia, existen otros tres regímenes de previsión, de los cuales dos de ellos cubren a los empleados y funcionarios públicos. En primer lugar está el *Plan de Pensiones no Contributivo para los Empleados Públicos*, vigente con carácter general hasta el año de 1973, pero hoy restringido a ciertas categorías de empleados, mientras que el resto de ellos debe estar afiliado también al *CPF*. En segundo término encontramos el llamado textualmente *Plan de Ahorro de Empleados - Savings and Employees Scheme* o *Saver Scheme*, establecido en 1998 con el fin inducir y estimular a los oficiales del ejército para que permaneciesen en servicio activo durante 20-25 años y se retira-

sen con 40-45 años de edad En último lugar, los llamados *Planes Complementarios de Jubilación - Supplementary Retirement Scheme - SRS -*, establecidos muy recientemente, en vigor desde el año 2001, que permiten un ahorro individual con estímulos tributarios en cuentas individuales[145] .

Recientemente, la propia Junta de Gobierno del *CPF* propuso la introducción de planes de pensiones privados a partir de 2005 con el fin de que los partícipes obtengan una mejor rentabilidad en sus ahorros y para hacerle frente a las repercusiones futuras en el sistema provenientes del proceso de envejecimiento, porque Singapur tiene una de la poblaciones más envejecidas en el Este Asiático, con un número creciente de personas mayores de 65 años, pero muy exiguo respecto a la población laboral. Se persigue, igualmente, que los suscriptores dispongan de una mayor libertad de elección de inversión acorde con sus preferencias y perfil de riesgo[146].

1.4.6.1 Sistema Público de Pensiones

Como ya se ha indicado, el sistema se centra en el *Fondo Central de Previsión -Central Provident Fund - CPF -* establecido en el año de 1955 con el objetivo de ofrecer prestaciones de vejez e incapacidad laboral, pero que ha ido mutando de una mera concepción estática de protección hacia una dinámica mucho más amplia y flexible de planificación financiera individual y que puede definirse como el objetivo de canalizar el ahorro para cubrir las diferentes contingencias o necesidades de los afiliados durante su ciclo vital, motivo por el cual el sistema está configurado por una serie de cuentas especiales multiuso, aunque la jubilación sigue constituyendo su objetivo primordial.

El total de miembros afiliados al sistema ronda los tres millones de personas y los activos acumulados ascendían, en 1991, SGD 92.566,6 millones.

De acuerdo con la tradicional y usual figura jurídica utilizada en el derecho anglosajón, la Junta de Gobierno del CPF actúa como fiduciaria del fondo y tiene, por consiguiente, la obligación legal de velar por la preservación de los ahorros de los afiliados y la de obtener rentabilidades justas de acuerdo con los postulados de prudencia. Igualmente, busca ofrecer nuevas oportunidades de inversión sopesando los respectivos riesgos.

RÉGIMEN LEGAL

Mediante la promulgación en 1953 de la denominada *Ordenanza del Fondo Central de Previsión - Central Provident Fund Ordinance -* fue creada dicha institución pública con carácter obligatorio. La actual ley vigente, con enmiendas introducidas en 1991, data de 1985.

[145] Ver: OECD (2001); *Overview of Asian-Pacific Private Pension Plans*, Workshop on Occupational Pensions in China, www.oecd.org.

[146] Ver: Social Security (2004); *Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions International Update*, www.ssa.gv.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un seguro social obligatorio de aportación definida, cuyas prestaciones se reconocen en forma de capital o de renta vitalicia, financiado bajo la modalidad de capitalización y articulado en tres diferentes cuentas principales e individuales de ahorro:

- La *Cuenta Ordinaria - Ordinary Account* - que puede ser utilizada tanto para la adquisición de vivienda, el pago de un seguro del *CPF*, la inversión en activos autorizados, la educación y la transferencias a cuentas de jubilación de los padres;
- La llamada *Cuenta de Ahorro Médico-Medisave Account*-, destinada al pago de hospitales y otros servicios médicos, y
- La *Cuenta Especial -Special Account*- prevista para la jubilación y para atender contingencias de la vejez.

Estas cuentas de ahorro constituyen la base para la prestación de otros servicios o planes de protección e inversión, tal como es el caso de la *Protección Familiar de la Vivienda - Home Protection Scheme - HPS* - que ofrece un seguro en caso de muerte y de incapacidad laboral permanente del afiliado, incluyendo la cobertura obligatoria de desgravación hipotecaria por las mismas causas, así como algunos vehículos de inversión como son el *Plan Básico de Inversión - Basic Investment Scheme - BIS* - y el *Plan Ampliado de Inversiones - Enhanced Investment Scheme - EIS* - que pueden instrumentalizarse tanto en las cuentas ordinarias como especiales, pero solamente con productos administrados por gestores profesionales como son catalogados los fondos de inversión a las pólizas de seguros mixtos. Hasta el 80%, en general, pueden canalizarse los ahorros invertibles mantenidos en el *CPF* para la compra de acciones, participaciones en fondos de inversión, bonos públicos, depósitos bancarios, pólizas de seguros de vida de ahorro y oro.

También el *Plan de Acciones de la Empresa de Buses de Singapur - Singapore Bus Services -SBS- Shares Scheme* - les permite a los afiliados del *CPF* utilizar sus ahorros para adquirir hasta 5.000 acciones y el *Plan de Inmuebles no Residenciales - Non-Residential Properties Scheme* - previsto para la adquisición de esta clase de propiedades, como son oficinas, tiendas, fábricas y almacenes. Finalmente, el *Plan Educacional - Education Scheme* - les permite a los afiliados solicitar créditos para financiar los estudios de sus hijos o su propia educación terciaria.

El sistema distingue claramente entre el proceso de acumulación y el de desacumulación o consumo del capital constituido con una serie de opciones de desembolso o retiro, especialmente a partir de los 55 años, aunque se admiten antes para la adquisición de vivienda en el marco de las subsidiadas construidas bajo los auspicios de la *Housing Development Board -HDB- Junta para el desarrollo de la Vivienda*-, a lo cual se debe que ya en el año 2000 el 81% de la población era propietaria de una de las viviendas promovidas por el HDB y el 95% poseía casa propia.

Un afiliado puede utilizar para este fin hasta el 100% de sus haberes acumulados en su cuenta ordinaria y, además, destinar la totalidad de sus aportaciones mensuales obligatorias para el servicio de la hipoteca. Con el fin de estimular la adquisición de vivienda, la tasa de interés de las hipotecas es fijada por el gobierno 0,1 puntos porcentuales por debajo de la tasa media de remuneración de las cuentas ordinarias.

COBERTURA

La afiliación al sistema es obligatoria para todos los empleados que sean ciudadanos de Singapur y ganen más de SGD 50 mensuales, así como para aquellos que son residentes permanentes en el país. Esta obligación incluye, asimismo, a los trabajadores por cuenta propia. Existen regímenes especiales para ciertas categorías de empleados públicos.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

A partir del 1º de enero de 1999, la edad legal de jubilación se aumentó dos años al pasar de 60 a 62 años.

El sistema contempla también prestaciones en caso de incapacidad laboral permanente, así como en caso de fallecimiento a favor de los beneficiarios designados por el asegurado.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Excepción hecha de los usos previstos legalmente, el capital acumulado debe mantenerse hasta los 55 años de edad, a partir de la cual el afiliado puede iniciar el llamado proceso de desacumulación o de consunción del capital constituido en la cuenta ordinaria que exceda la cuantía mínima exigida, cuantía que debe mantenerse en la cuenta y que es fijada por el gobierno bajo el criterio actuarial de la suma requerida para la compra de una renta vitalicia, cuyo término equivalga al mínimo de subsistencia. En otras palabras, se trata de que el jubilado posea suficientes ahorros para conservar un nivel de vida mínimo como jubilado - se considera que con dicha cuantía mínima se puede obtener una pensión vitalicia de casi SGD 600 mensuales.

A partir del año 2003 está suma ha sido fijada en SGD 80.000, para una persona sola - el doble para una pareja casada ó sólo el 150% del doble si se designan mutuamente beneficiarios de la suma mínima. De tal suma SGD 30.000 deben estar disponibles en efectivo, mientras que el resto puede ser utilizado como aval o prenda de una propiedad. Ello evita que el jubilado tenga por motivos de necesidad que enajenar su vivienda.

A los 55 años es posible utilizar también los desembolsos para la compra de una renta vitalicia diferida y pagadera a partir de los 62 años o abrir un depósito en un banco aprobado para percibir pagos a partir de dicha edad. El 15% de los jubilados actuales disfruta de una póliza de renta vitalicia emitida por una compañía

de seguros de vida. Se pueden mantener también los fondos en la *CPF* devengando un interés superior en 1,5 puntos porcentuales al de la tasa abonada en las cuentas ordinarias.

En caso de continuar trabajando después de los 55 años, el afiliado debe seguir cotizando también al *CPF*, pero a una tasa más reducida, destinándose parte de estas cotizaciones hasta cumplir el mínimo previsto legalmente, pudiendo retirar los ahorros efectuados después de los 55 años cada tres años, o sea, a los 58, 61, 64 de edad, o cada seis meses si deja de trabajar.

A partir de la edad legal de jubilación, o sea, de los 62 años de edad, el afiliado recibe una suma mensual de su cuenta de jubilación, pero tiene igualmente la opción de depositar la suma acumulada en un banco o adquirir una renta vitalicia de una compañía de seguros de vida.

En caso de muerte los ahorros acumulados se pagan a los beneficiarios designados por el afiliado, mientras que si se trata de una incapacidad laboral permanente, él puede retirar en cualquier momento su fondo.

FINANCIACIÓN

La financiación está a cargo de las empresas y los empleados de forma paritaria; las respectivas tasas han sido modificadas con frecuencia durante los últimos años. Una característica que refleja más la índole de seguro en contraposición con la de Seguridad Social estriba en la diferenciación de la tasas de cotización en función de distintos tramos de edad. Además, siguiendo la filosofía de ahorro forzoso para encaminarlo a otras opciones de inversión y satisfacción de necesidades, las cotizaciones son asignadas a las tres mencionadas cuentas, como se indica en el siguiente cuadro de tasas vigentes para 2004:

Tasas de Cotización en %						
EDADES	EMPRESA	EMPLEADO	TOTAL	CUENTA ORDINARIA	CUENTA ESPECIAL	CUENTA MEDISAFE
Hasta 35	13	20	33	22	5	6
36-45	13	20	33	20	6	7
46-55	13	20	33	18	7	8
56-60	6	12,5	18,5	10,5	0	8
60-65	3,5	7,5	11	2,5	0	8,5
Más 65	3,5	5	8,5	0	0	8,5

Fuente: CPF Contribution and Allocation Rates, www.cpf.gov.sg.

El salario mensual máximo de cotización se redujo recientemente de SGD 6.000 a SGD 5.500 en 2004 para el empleado y la empresa. Los trabajadores independientes con un ingreso de SGD 2.400 o más están también obligados a cotizar a la *Cuenta Medisave*, mientras que aquéllos que no están en el mercado laboral o son residentes temporales pueden cotizar voluntariamente.

Por sus aportaciones, a los afiliados al *CPF* se les abona una tasa de interés referenciada con la del mercado y equivalente a la media aritmética simple de la de los depósitos a 12 meses y las de ahorro reconocidas por los cuatro mayores bancos locales. No obstante, la tasa mínima de remuneración no puede ser inferior al 2,5% anual. Los ahorros en la cuenta especial y en la de jubilación devengan una tasa anual mínima superior en 1,5 puntos porcentajes a las de la cuenta ordinaria y *Medisave*.

1.4.6.2. Sistema Privado de Pensiones

La introducción del sistema privado conocido por su sigla - *SRS - Supplementary Retirement Scheme - Plan Complementario de Retiro* - y correspondiente al tercer pilar es muy reciente - entró en vigor el 1º de abril de 2001 - y debe su existencia al Informe del Comité Interministerial sobre el Envejecimiento de la Población publicado en noviembre de 1999. Se trata de un instrumento voluntario e individual y totalmente privado de previsión y cuyas aportaciones se pueden destinar a diferentes instrumentos de ahorro, pero no están admitidas aportaciones por parte de las empresas.

Anteriormente, en 1983, a través del esquema denominado literalmente *Plan de Bienestar de Empresa mediante Contribuciones de los Empleadores - Company Welfarism through Employers' Contribution - COWEC - Scheme*, se trató, en analogía con el sistema británico, de establecer un 2º pilar privado mediante el mecanismo de *contracting out* del sistema público con una rebaja entre 7-8 puntos porcentuales de la cotización empresarial y con el compromiso de ésta de ofrecer un plan de pensiones equivalentes. Todo indica, sin embargo, que este intento no tuvo el esperado éxito y fue descontinuado, porque ya ni se menciona en las fuentes de información respectivas ni en las estadísticas.

Con el intento de construir un 3er pilar individual muy abierto, el gobierno espera estimular el ahorro de los asalariados y trabajadores autónomos para la vejez y complementar el 1er pilar, aunque los expertos consideran que su impacto será muy marginal, argüyendo varios motivos. En primer término, estiman que el sistema público es demasiado absorbente y que su alto coste, hasta hace poco del 40% de la nómina, representan factores poco propicios para el desarrollo de un sistema privado. Se argumenta también que el círculo de interesados es muy reducido y que la falta de competencia - solo tres operadores - conllevará mayores costes para los partícipes y empresas. Finalmente, se considera que el tratamiento tributario no es el adecuado para estimular este pilar.

RÉGIMEN LEGAL

Mediante la *Ley sobre Planes Complementarios de Jubilación - Supplementary Retirement Scheme -SRS-* que entró en vigor en el año 2001, se estableció el marco normativo para el 3er pilar voluntario.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Todo indica que ante los intentos fallidos en 1983 con un sistema de *contracting out* hoy descontinuado no existe un 2º pilar y, por consiguiente, tampoco promotores en el sistema empleo, aunque sí en el 3º que es promovido con planes individuales por tres bancos que obtuvieron la respectiva concesión administrativa.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Se trata de planes individuales y voluntarios de la modalidad aportación definida y bajo el régimen de capitalización y a los cuales únicamente pueden aportar los empleados y autónomos, estando vedado a la empresas efectuar aportaciones.

Los reembolsos sin penalizaciones del fondo acumulado solamente se pueden realizar una vez alcanzada la edad reglamentaria de jubilación, finalizando el periodo de desembolsos una vez transcurridos los diez años de haber efectuado el primer retiro sin penalización o simplemente después de tal periodo. Sin embargo, en los seguros de renta vitalicia contratados con compañías de seguros de vida no se aplica dicho periodo, porque la renta es pagadera de por vida.

En cualquier momento, antes de cumplir la edad de jubilación de 62 años, el partícipe puede solicitar anticipos totales o parciales de su fondo, pero tales desembolsos están sujetos en su totalidad a tributación, a una retención hasta del 22% y, adicionalmente, a una penalización del 5% descontada y retenida por el pagador. Los anticipos o desembolsos totales no invalidan la posibilidad de contratar posteriormente un nuevo plan de pensiones.

La legislación no contempla la designación de beneficiarios específicos en el caso de fallecimiento, de tal manera que el fondo acumulado entra en el caudal hereditario y lo perciben las personas incluidas en el acto de últimas voluntades o testamento, sin que se aplique en este caso la penalización del 5%, estando también exento del impuesto a la renta el 50% de los desembolsos percibidos.

La materialización de los ahorros se puede efectuar en diferentes productos, incluyendo los seguros de prima única con vencimiento a la edad de jubilación o una posterior, de tal manera que cada partícipe, de común acuerdo con el operador del plan, puede fijar su perfil y cartera de inversiones.

Las cuentas o planes complementarios de pensiones no pueden ser utilizados como garantía colateral para transacciones financieras o de préstamo.

Los titulares de planes *SRS* no pueden transferir fondos a la cuenta especial en el *CPF* que goza de una tributación más favorable al estar totalmente exento de impuestos.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Cualquier empleado o trabajador autónomo que haya cumplido los 21 años, no haya llegado a la edad legal de jubilación y perciba ingresos del trabajo o de la actividad comercial e industrial puede abrir una cuenta *SRS*, pudiendo transferir el capital libremente de un operador - bancos autorizados - a otro. Solamente es posible tener un solo plan de pensiones en cualquier momento.

Los productos e inversiones incluidos en estos planes no gozan de ninguna garantía en caso de quiebra o iliquidez de la institución financiera respectiva.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

El tratarse de una modalidad de aportación definida, las prestaciones de los planes *SRS* dependen de las contribuciones, duración y rentabilidad obtenidas, aunque las pólizas de seguros suelen garantizar la tasa técnica de interés y las prestaciones. Los partícipes tienen libertad para retirar o rescatar total o parcialmente en cualquier momento el plan antes de cumplir la edad de jubilación, pero el 100% de las cantidades percibidas está sujeto a tributación y, además, a una penalización del 5%.

Únicamente cuando el retiro del capital acumulado se produce a causa del fallecimiento, la incapacidad laboral permanente o la quiebra, no se aplica tal penalización.

La edad mínima de jubilación - actualmente 62 años - se ajustará a la del seguro social en el caso de que ésta sea modificada en el futuro.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones de los empleados y autónomos se realizan directamente al operador, institución que se encarga de cuantificar el tope máximo de las mismas de acuerdo con la aplicación de los criterios establecidos legalmente, los cuales requieren ciertas operaciones aritméticas, pero el tope máximo es el 15% para los nacionales y residentes permanentes - extranjeros el 35% - de los ingresos - con un tope de SGD 66.000 anuales - de la actividad laboral, profesional, comercial, de negocios u ocupacional, pero excluyendo los rendimientos del capital mobiliario. Este tope es válido también para los trabajadores autónomos. La frecuencia de las aportaciones es discrecional en el tiempo, sin exceder en cada año el tope fijado.

Una vez iniciado a la jubilación el proceso de detracción de fondos no está permitido realizar nuevas aportaciones, pero sí antes de ella.

Los empleados pueden autorizar a su empresa para que parte de su salario se realice como aportación en un plan *SRS*, sin exceder los topes legales establecidos.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones individuales pueden ser invertidos en una amplia gama de activos financieros, incluyendo los seguros de vida, pero no está permitida la inversión en inmuebles y otros seguros personales, tales como los de enfermedad

grave, de salud o dependencia. Los contratos de seguros de vida tienen que ser de prima única, aunque sean recurrentes o consecutivas y pueden ser de renta vitalicia o no. La suma asegurada en caso de muerte o invalidez permanente no puede ser superior a tres veces la prima única.

Los activos pueden provenir de fuentes diferentes a las del *Operador del SPS*. El marco legal permite el ejercicio de opciones de acciones utilizando el ahorro efectuado en planes individuales, siempre y cuando las acciones adquiridas se coticen en bolsa y entren a formar parte de la cartera de inversiones.

Los desembolsos deben realizarse en efectivo y sumas provenientes de la realización de activos y plusvalías deben mantenerse en el fondo. Exceptuando los contratos de seguros de vida, la ley no prevé garantías de tipo de interés, estando sujeta la rentabilidad obtenida a la situación reinante en cada momento en el mercado financiero.

Las estadísticas correspondientes al 31 de diciembre de 2003 indican que el 41% de los fondos individuales de pensiones estaba invertido en contratos de seguros, un 35% en depósitos bancarios y un 17% en fondos de inversión mobiliaria.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El modelo tributario aplicado corresponde, en principio, a un EET modificado, porque sólo el 50% de las prestaciones es gravable, pero los dividendos percibidos están sometidos a tributación, razón por la cual las acciones prácticamente no están representadas en las carteras de inversión. Los otros rendimientos del fondo están exentos.

Las aportaciones son deducibles fiscalmente si no exceden el 15% o el 35% - caso de ser extranjeros - de los ingresos admisibles para tal fin.

El 50% de los desembolsos o retiros del fondo está exento de impuestos, siempre y cuando se produzcan a partir de la edad de jubilación - durante un periodo de diez años, exceptuado las rentas vitalicias que lo están durante toda la vida - al fallecimiento del partícipe o por motivos médicos o de salud. Una vez transcurrido el decenio, si existe un remanente en la cuenta también se aplica la tributación del 50%. Caso contrario está sujeto a gravamen el 100% del desembolso más una penalización del 5% por reembolso prematuro.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Aunque no se trata de administradoras constituidas *ad hoc* y con objeto social exclusivo, cualquier institución autorizada por el Ministerio de Finanzas puede ofrecer productos de planes complementarios de pensiones, los cuales revisten la forma de cuentas individuales. La ley no prevé un registro especial para los planes ni para los operadores.

Las obligaciones de los administradores, denominados *Operadores de SRS*, son las previstas generalmente para su actividad, porque los tres autorizados hasta el momento para esta clase de operaciones son bancos comerciales.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

Para poder ofrecer cuentas de planes de pensiones complementarias se requiere la autorización expresa del Ministerio de Finanzas. El control y la llamada supervisión prudencial de los operadores de pensiones se ejercen a través de los D*epartamentos de Supervisión Bancaria -Banking Supervision Department -BD-* y de *Supervisión de Instituciones Complejas -Complex Institutions Supervision Department- CI-* , de la *Monetary Authority of Singapore -Autoridad Monetaria de Singapur-* bajo cuya tutela están los bancos comerciales y mercantiles, así como las instituciones financieras.

El control y supervisión se realiza tanto mediante el análisis de la situación financiera de la respectiva institución como de inspecciones *in situ* y la adopción de estándares internacionales sobre las mejores prácticas y gobierno corporativo.

Igualmente, las operaciones de seguros, incluyendo las derivadas de los planes complementarios de pensiones y del *CPF* están controladas y supervisadas por el *Departamento de Supervisión de Seguros - Insurance Supervision Department - ID-*, de la mencionada autoridad monetaria o banco central.

Los tres departamentos mencionados disponen de las facultades legales y administrativas suficientes para cumplir sus funciones, aunque no hay que olvidar que la institución de los planes individuales de pensiones apenas lleva tres años de operación.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Como hemos reiterado en esta descripción, el 1er pilar financiado bajo la modalidad de capitalización es prácticamente el único protagonista en la previsión social, razón por la cual sus reservas o fondos constituidos - SGD 92.221,2 millones a finales de 2001[147] - representan la casi totalidad de los activos financieros de pensiones en la economía, habiéndose duplicado su cuantía durante el último decenio.

Pero la economía privada juega un importante papel, con una tendencia creciente, en la gestión financiera de los recursos captados a través del *CPF*, quien había aprobado a fines de 2002 a 32 gestores de inversión para sus planes de inversión ya comentados.

En lo referente al muy incipiente sistema complementario *SRS*, las estadísticas en diciembre de 2003 registraban algo menos de 25.000 partícipes, estando situado el mayor porcentaje de participación - 41% del total - en el grupo de edades 36-45 años, seguido del de 46-55 años con un 38%.

[147] Ver: *Central Provident Fund Board,* Annual Report 2001, www.cpf.gov.sg.

1.5. ÁFRICA

Son relativamente muy pocos los países de este continente que cuentan con un sistema de pensiones multipilar, aunque en los últimos años se registran importantes esfuerzos y avances para diversificar la protección y la previsión social, porque el fenómeno del envejecimiento tampoco les es extraño a estas economías.

Como es obvio, la causa de de esta situación tiene varias explicaciones. En primer lugar, la época colonial todavía es muy reciente como lo es, naturalmente, la independencia de estos países que se encuentran en plena formación de un Estado nacional, al cual dedican la casi totalidad de su atención. Por otra parte, el desarrollo económico, la secularización de la vida y costumbres, el advenimiento de una economía de mercado, la emancipación de la mujer y su incorporación en el mercado laboral y otros factores son fenómenos muy incipientes, la mayoría de las veces, jugando todavía en muchas áreas la tribu un papel preponderante como elemento de protección social, también para la contingencia de la vejez.

Aunque las reflexiones que siguen a continuación y trazan la antinomia existente entre las sociedades muy desarrolladas - dinámicas - y las menos desarrollas - estáticas - fueron escritas ya hace algunos años[148], ellas mantienen, a nuestro juicio, plena vigencia y nos ayudan a comprender mejor el porque de tal situación al reflejar nítidamente las dificultades inherentes para desarrollar sistemas pluralistas de pensiones.

"...No hay que olvidar que la infraestructura social de las sociedades menos desarrolladas suele ser religiosa y tradicional, jerárquica y se compone de castas o capas a la cuales se pertenece por nacimiento o destino. Los derechos y obligaciones de los ciudadanos se encuentran fijados de antemano de acuerdo con la pertenencia social y parecen ser inmutables, así como el estilo de vida, el ingreso personal y la educación. En las sociedades estáticas o menos desarrolladas es típico que sus miembros integrantes reaccionen, encogiéndose de hombros, ante las vicisitudes de la vida, se muestren escépticos frente a la capacidad humana para solventar los problemas y sean displicentes. La estructura social es, pues, bastante rígida; no existe la llamada movilidad vertical, es decir, la posibilidad de que los habitantes asciendan y desciendan en la escala social...".

"…M*ientras que la tribu, la raza, la familia o la pequeña comunidad, con intensos vínculos de lealtad y solidaridad, constituyen el principal aglutinante en las sociedades estáticas, las relaciones familiares y el localismo juegan un papel menos importante en las sociedades dinámicas, en la cuales la comunidad basada en la tradición ha sido desplazada por la Nación o Estado...*".

[148]Ver: Pieschacón, C. (1966) *Algunas consideraciones sobre el fenómeno del subdesarrollo*, Revista del Banco de la República, Bogotá

"...La sociedad estática suele ser patriarcal, predominando el hombre sobre la mujer, el anciano sobre el joven. Ellas ofrecen, subjetivamente, seguridad para el porvenir, porque en las sociedades estáticas el presente y el futuro son iguales. Todo el mundo sabe, a causa de la inmovilidad vertical, lo que puede y debe esperar de la sociedad, lo que el futuro le depara. No hay conciencia del riesgo y sus consecuencias. En las sociedades dinámicas, por el contrario, el futuro es algo nuevo, incierto, incomparable con el pasado y el presente, sujeto a profundas mutaciones. Lo único constante es el cambio...".

Naturalmente, la realidad en las economías menos desarrolladas se encuentra en algún punto de la línea que une los dos extremos, porque casi siempre hay una yuxtaposición de estratos sociales con diferentes grados de desarrollo económico, social y cultural, pero es obvio que estas estructuras sociológicas ofrecen poco pábulo a una demanda política y social para la creación de sistemas complementarios privados, cuando los públicos muchas veces apenas acaban de iniciar su acción protectora.

Finalmente, la reciente instauración de sistemas de democracia representativa no ha llegado siempre a su madurez, caracterizándose muchas naciones por una marcada tendencia al centralismo y la economía estatal con exiguos rasgos de un pluralismo económico y social que, a nuestro juicio, constituye el mejor caldo de cultivo para sistemas de previsión también pluralistas y no centralizados.

A causa de las limitaciones anotadas, solamente hemos seleccionado dos países como representantes del continente africano en este capítulo.

1.5.1. KENYA

Algunos autores han analizado la integración y transición de los sistemas endógenos de previsión de las sociedades tradicionales hacia los modelos de seguro o seguridad social de las sociedades dinámicas, habiendo sido Kenya uno de los países objeto de dichos análisis[149]. En tal análisis se detectan cuatro niveles o pilares de la que el autor califica textualmente como *Seguridad Social Indígena- Indigenous Social Security*, o sea, los mecanismos endógenos e informales de protección alrededor de la familia, la tribu, el círculo de amistades y la comunidad local conformada por los vecinos, resaltando que en el año de realización de la investigación el 70% de la población keniana vivía y estaba protegida en un entorno de tal naturaleza, mientras que apenas el 12% lo era mediante un sistema formal y público de pensiones.

Además de la previsión personal lograda mediante un arte u oficio, la persona en las sociedades mencionadas encuentra cierto grado de protección por su pertenencia a redes tradicionales de solidaridad configuradas por la familiar, las amistades, el vecindario, la iglesia, las cooperativas, las asociaciones culturales, etc.

[149] Ver: Gsänger, H. (2001); *Integrating Indigenous and Statutory Social Security: The Case of Kenya* www.dese.de.

Con la promulgación, en 1997, de la *Ley de Prestaciones de Retiro - Retirement Benefits Act-* inspirada en el modelo chileno y de otros países latinoamericanos -pero sin ser obligatorio-, el gobierno ha tratado de extender a un grupo más amplio de la población un sistema de pensiones privado bajo la modalidad de capitalización individual y con un 2º y 3er pilar, habiendo logrado muy buenos resultados, porque en el año de 2001 los activos de los fondos de pensiones representaban casi el 20% del PIB, guarismo ligeramente superior al japonés, pero que supera con creces dicha relación en Alemania, Suecia, Italia y también España.

1.5.1.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público ofrece sus prestaciones a través del *Fondo Nacional de Seguridad Social - National Social Security Fund* -, el cual opera como un fondo de previsión.

RÉGIMEN LEGAL

La actual legislación fue promulgada en 1965.

TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de previsión bajo la modalidad de reparto y prestaciones calculadas según el método de aportación definida, satisfechas en forma de capital.

COBERTURA

Se encuentran cubiertos todos los empleados asalariados, excluyendo los temporales. Para los empleados del sector público existe un régimen especial de previsión.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La prestación de jubilación se causa a partir de los 55 años de edad, siempre y cuando se haya producido un *retiro sustancial* de la actividad laboral. También es posible la percepción de la prestación a los 50 años si el afiliado trabaja en una actividad no cubierta o es emigrante permanente.

Igualmente, en caso de una incapacidad laboral total el sistema reconoce una prestación y, asimismo, al fallecimiento del afiliado antes de cumplir la edad de jubilación.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Tanto en el caso de jubilación, como en los de incapacidad laboral permanente y fallecimiento, las prestaciones equivalen al total de las aportaciones realizadas por las empresas y los empleados más los intereses devengados. Las prestaciones *mortis causa* son pagadas al cónyuge sobreviviente, a los hijos o en ausencia de ellos a otros dependientes.

FINANCIACIÓN

La tasa de cotización es paritaria para las empresas y los empleados, debiendo aportar cada uno de ellos el 5% de los ingresos o salarios respectivos. El salario mensual de cotización máximo es de KSH 4.000. El Estado no contribuye a la financiación del sistema.

1.5.1.2. Sistema Privado de Pensiones

RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Act-* fue promulgada en 1977 y además de ordenar la constitución del la *Autoridad de Prestaciones de Retiro-Retirement Benefits Authority -,* como órgano regulador, de control y supervisión de esta actividad, establece las normas para el registro y operaciones de los sistemas de empleo.

En el año 2000 se expidieron reglamentos o regulaciones separadas de la mencionada ley y relacionados con los planes de empleo, con los individuales, con los administradores y entidades custodias de valores, con la financiación mínima, así como con el *Tribunal de Prestaciones*.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Las empresas individual y voluntariamente pueden promover y establecer un plan de previsión o de pensiones complementarias para sus empleados.

Todos los planes de pensiones y de previsión deben establecerse mediante un contrato de fideicomiso o de fiducia irrevocable, con sede en el país y registrado en la *Autoridad de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Authority-*. En diciembre de 2002 casi 1.300 planes estaban registrados o en proceso de registro.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones del 2º pilar pueden ser tanto de prestación, como de aportación definida o mixtos, debiendo satisfacer sus prestaciones en forma de una pensión. Solamente en casos muy limitados una parte de la pensión puede conmutarse por el pago de un capital. Pero también está previsto legalmente que las empresas pueden establecer planes de previsión de prestación o aportación definidas, cuyas prestaciones se pagan por completo en forma de capital[150].

En la estructura de los planes de pensiones de acuerdo con su modalidad prevalecen con un porcentaje predominante - casi el 80% - los de aportación definida, frente a un 10% de prestación definida, siendo el resto de naturaleza mixta.

[150] Nota: Es importante anotar la tajante distinción terminológica en la legislación entre *planes de pensiones*, cuyas prestaciones deben satisfacerse fundamentalmente en forma de rentas o pensiones y los *planes de previsión*, cuyas prestaciones se pagan en forma de capital.

Las condiciones o especificaciones de los planes de empleo deben permitir que los empleados realicen aportaciones voluntarias al plan.

No existe ninguna norma legal sobre una edad máxima o mínima de jubilación, razón por la cual esta está fijada en cada plan de pensiones o de previsión, aunque este tema es objeto de debates ante una reciente propuesta del órgano de control de fijarla en un mínimo de 50 años. Muchos abogan porque sea, por lo menos, la misma del sistema público de pensiones, mientras otros opinan que debe ser incrementada hasta los 60 ó 65 años en ambos casos.

En la práctica, la edad de jubilación real se encuentra en el rango 55-75 años, predominando la primera edad en el sector público y soliendo ser de 60 años en el privado.

El plan de pensiones o de previsión puede establecer diferentes fórmulas y criterios para determinar las prestaciones, siempre y cuando obedezcan y estén justificados por consideraciones actuariales, sean a favor de profesiones azarosas y sean aprobados por la *Autoridad de Prestaciones de Retiro*, entidad que no puede impartir su autorización si las diferencias se basan en el salario, jornal, sexo, jerarquía o antigüedad.

Cualquier modificación en las especificaciones de una plan de pensiones o de previsión requiere el registro y la autorización del órgano de control, no siendo admitidas aquéllas que minoren los derechos adquiridos o perjudiquen los intereses del promotor o el de los acreedores del plan, debiendo estar certificada por un actuario cualquier repercusión que pueda implicar tal modificación en la situación financiera del plan.

Si la Autoridad de Control está convencida que los derechos de los partícipes quedan suficientemente protegidos, dispone de la facultad legal para permitir la fusión o integración de planes de pensiones.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Los planes individuales y de empresa están destinados a cubrir a los trabajadores del sector privado, incluyendo los primeros a los trabajadores autónomos. La pertenencia por parte de los empleados a una plan de pensiones o de previsión no es obligatoria, pero una vez tomada la decisión de adherirse no está permitido que el empleado se de de baja mientras mantenga la relación laboral con la misma empresa.

Ningún tipo de plan puede discriminar el acceso de los partícipes por motivos de sexo, raza, religión o cualquier otro criterio. El periodo de espera o de carencia no puede, por lo general, exceder de un año, pero el órgano de control puede aceptar excepciones. Sin embargo, si el acceso se produce por la transferencia de otro

plan, éste debe ser siempre inmediato en el plan de la nueva empresa. Por otra parte, es posible denegarles el acceso al plan a aquéllos empleados que en el momento de iniciar su trabajo en la empresa o a la formalización del plan les falte cinco o menos años para cumplir la edad de jubilación estipulada.

Las aportaciones realizadas por el empleado se consolidad inmediatamente como derecho adquirido, pero aquéllas efectuadas por la empresa sólo se convierten plenamente en un derecho adquirido después de un máximo de cinco años.

El marco legal no contempla norma específica alguna sobre la preservación, portabilidad y transmisibilidad de los derechos adquiridos, pero ello no es óbice para que las especificaciones del plan tengan que estipular una de estas tres opciones o la libre elección entre ellas cuando cesa la relación laboral antes de la jubilación:

- ❖ Percibir en efectivo el valor de los derechos adquiridos;
- ❖ Mantenerlos en la empresa hasta alcanzar la edad de jubilación prevista en el plan, o
- ❖ Transferirlos a otro plan. Caso de tratarse de la modalidad de prestación definida el valor de tales derechos debe ser certificado por un actuario.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Respecto a las prestaciones de los planes de previsión y de pensiones tampoco existen normas legales específicas, de tal modo que las empresas y los promotores de los individuales tienen libertad de acción para determinar el salario pensionable y el llamado *factor de pensión - pension factor*, o sea, el de devengo de la pensión. No obstante, como ya se dijo, a diferencia de los planes de previsión los de pensiones deben estipular el pago de la prestación en forma de renta vitalicia a la jubilación, estando permitidos los siguientes porcentajes de conmutación de la pensión por un capital, pero la fórmula utilizada para el efecto debe ser determinada por un actuario:

- ❖ Hasta un 25% del valor constitutivo de la pensión si el plan no es contributivo por parte de los empleados;
- ❖ Hasta un 33% del valor constitutivo en caso de que el plan sea contributivo, y
- ❖ Hasta el 100% de los derechos de pensión provenientes de las aportaciones voluntarias.

Ante la ausencia de norma legal, el eventual reajuste de las prestaciones debe ser decidido por los fideicomisarios, pero previamente debe haber sido recomendado y certificado por un actuario.

En caso de fallecimiento del activo o jubilado, las prestaciones tienen que ser satisfechas al beneficiario designado por el partícipe; caso contrario, la prestación se distribuye discrecionalmente por parte del fiduciario entre los dependientes del fallecido. Las especificaciones del plan pueden prever que en estos casos las prestaciones sean satisfechas, previa solicitud expresa de los sobrevivientes, en forma de capital.

Mediante presentación de un certificado medico a los fiduciarios, el partícipe de un plan que haya sufrido una incapacidad laboral permanente que le impida ejercer cualquier trabajo remunerado puede solicitar el pago de las respectivas sumas antes de la jubilación.

FINANCIACIÓN

Las aportaciones de las empresas y de los empleados -cuando los planes son contributivos- son reguladas también en las especificaciones del respectivo plan, estando permitido que las empresas en sus aportaciones *tomen vacaciones - contribution holidays*.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La inversión de los fondos de pensiones está sujeta a las siguientes límites cuantitativos:

- Hasta un 5% en efectivo y depósitos a la vista y hasta un 30% en depósitos indefinidos, a plazo fijo o en certificados de depósito en entidades autorizadas según la ley bancaria;
- Hasta un 15% en pagarés, bonos de empresa, cédulas o títulos hipotecarios y valores de instituciones de inversión colectiva aprobados por la *Autoridad del Mercado de Capitales - Capital Markets Authority*;
- Como máximo un 70% en valores públicos aprobados por la misma institución;
- No más del 70% en acciones preferentes y ordinarias de compañías cotizadas en una bolsa de valores del país, de Uganda o Tanzania;
- Hasta un 15% en acciones cotizadas y un 5% en no cotizadas emitidos por una sola empresa;
- Máximo el 15% en inversiones *offshore* consistentes en depósitos bancarios, valores públicos, acciones cotizadas, etc., y
- No más de un 30% en inmuebles o fondos de inversión inmobiliaria de propiedades situadas en ambos casos en Kenya.

Caso de provenir de las plusvalías originadas por el mercado,estos porcentajes pueden ser sobrepasados durante un periodo de 90 días Los activos de los fondos de pensiones no pueden ser pignorados ni utilizados directa o indirectamente - a través de aseguradoras, entidades bancarias u otra clase de institución financiera - como garantía de préstamo o crédito.

Según las estadísticas pertinentes, la cartera de inversiones de los 100 fondos de mayor tamaño muestra un grado de concentración muy alto - casi el 50% incluyendo posiblemente plusvalías - en la inversión inmobiliaria, siguiéndole, en segundo término con casi el 20% los valores públicos y con algo más del 12% las acciones cotizadas en bolsa.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen tributario se basa en el principio EET, de tal modo que tanto las aportaciones de la empresa como las del empleado son deducibles fiscalmente en el respectivo impuesto. Los rendimientos obtenidos en las inversiones se encuentran exentos de gravamen y las prestaciones están sujetas a tributación.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La ley determina que todo plan de pensiones debe formalizarse mediante un fideicomiso irrevocable completamente separado de los otros activos propios o ajenos administrados por la sociedad fiduciaria.

Tan solo que intervenga una sociedad fiduciaria, los planes de pensiones o de previsión deben contar al menos con tres fideicomisarios, de los cuales una tercera parte debe ser designada por los partícipes del plan. Para fungir como fideicomisario, las personas deben cumplir estrictos requisitos sobre su honorabilidad personal y profesional.

Todo plan tiene que operar bajo la modalidad de capitalización y la gestión de los activos puede ser realizada por los fideicomisarios directamente o contratarse con un gestor que debe estar registrado en la *Autoridad de Prestaciones de Retiro*.

Para obtener la autorización administrativa - que debe renovarse anualmente -el gestor de inversiones debe estar constituido como sociedad anónima con un capital mínimo pagado de KES 10 millones, demostrar su capacidad profesional para cumplir este cometido y que sus directores no han estado incursos en la administración de un plan al que se le haya retirado la autorización administrativa.

Los fideicomisarios pueden designar o elegir a un *pool de fondos* para la gestión de las inversiones, el cual debe estar administrado por una sociedad que cumpla los mismos requisitos legales mencionados anteriormente, además de demostrar haber proseguido una política prudente de inversiones. Los fiduciarios asumen la plena responsabilidad jurídica en el caso de haber designado un *pool* que no reúna estos requisitos.

Asimismo, la intervención de una entidad de custodia de valores es obligatoria, la cual debe estar debidamente autorizada por el órgano de supervisión y control y contar con un capital accionarial desembolsado de KES 250 millones.

Los fideicomisarios están obligados a formular por escrito la política de inversiones mediante el concurso de un asesor profesional en la materia. El documento debe contener los principios determinantes de las decisiones de inversión, así como información sobre las diversas categorías de inversión elegidas y los criterios sobre la asunción de riesgos. Este documento debe ser remitido al órgano de control.

Tanto los fideicomisarios, como los gestores de inversiones y las entidades de custodia de valores están obligados a comunicar al órgano de supervisión y control cualquier anomalía o contravención legal que a su juicio pueda poner en peligro los intereses de los partícipes o del promotor.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Autoridad de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Authority-,* creada en 1997, representa el órgano público de supervisión y control de los planes de pensiones y de previsión. Su Junta de Gobierno está presidida por representante del Ministro de Finanzas y dentro de sus directores se encuentran el Comisario de Seguros, el Presidente Ejecutivo de la Autoridad de los Mercados Financieros, así como cinco miembros privados provenientes del sector bancario, de seguros , de gestión de activos financieros, de la profesión actuarial y legal.

Con el fin garantizar los derechos de los partícipes, la legislación prevé que los compromisos por pensiones estén cubiertos mediante activos financieros, considerándose que una plan está en descubierto si estos son inferiores al 80% de los pasivos actuariales por concepto de prestaciones. En caso de presentarse dicha situación, los fideicomisarios tienen un plazo de 30 días para presentar un plan de reequilibrio o saneamiento, el cual, bajo la vigilancia de la Autoridad, debe implementarse en un plazo de tres años. Pero si la Autoridad considera que los esfuerzos emprendidos y las medidas tomadas son inefectivos, insatisfactorios o impracticables puede acudir a los tribunales para instaurar la liquidación del plan.

Los fideicomisarios están obligados a presentar anualmente las cuentas del ejercicio y los estados financieros debidamente auditados, así como los informes adicionales sobre la cartera de inversiones, las valoraciones actuariales del plan - cada tres años si son de prestación definida y cada cinco si lo son de aportación definida - y toda la documentación estadístico-contable requerida. Gran parte de esta información debe ser dada a conocer a los partícipes de los planes.

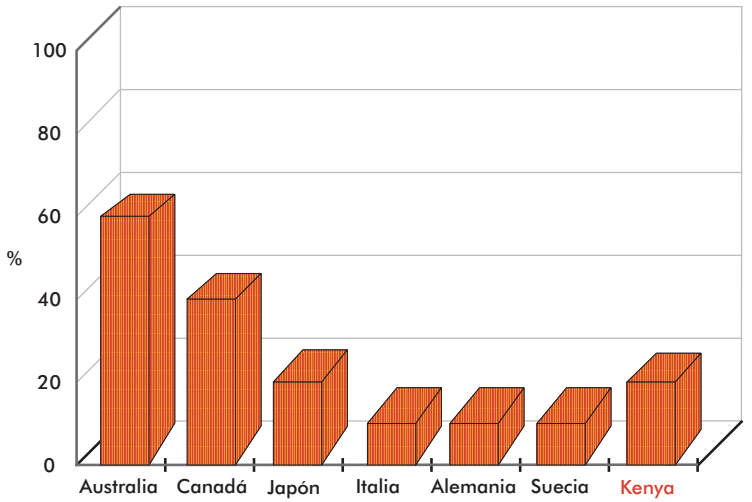
La Autoridad tiene a su disposición todos los instrumentos usuales para cumplir su cometidos, en los cuales se encuentra la inspección física en cualesquiera de las instituciones intervinientes.

Existe un *Tribunal de Prestaciones*, expresamente creado para dirimir los conflictos surgidos entre los partícipes y la autoridad de control caso de no estar de acuerdo con sus decisiones adoptadas.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Al cierre del año 2002 estaban registrados y operativos 1.267 planes de pensiones y de previsión, encontrándose pendientes de ello 128 planes. La carencia de estadísticas disponibles no permite efectuar una valoración cuantitativa de la importancia que reviste el sistema de pensiones privado. Pero ante esta limitación quizás sea suficiente el siguiente gráfico para valorar los significativos avances, en comparación con otros países más desarrollados, que se ha alcanzado en la acumulación de ahorro-previsión, cuya cuantía representaba en 2001 casi el 20% del PIB.

Activos de Pensiones en % del PIB



Fuente: Retirement Benefits Authority, *Annual Report 2001/2002*, www.rba.go.ke.

1.5.2. REPÚBLICA DE SUDÁFRICA

El sistema de pensiones está configurado también por tres pilares, en los cuales las prestaciones prácticamente asistenciales del 1er pilar juegan un papel muy importante para la mayoría de la población, aunque el 2º pilar reviste especial relevancia en el sector asalariado. Por otra parte, todo el sistema de previsión está fuertemente condicionado por una situación sanitaria similar, aunque con menos intensidad, a la que viven otros países africanos. Se trata de la amplia divulgación del SIDA y los grandes problemas que plantea en el sistema sanitario y la necesidad de destinar ingentes recursos financieros para paliar sus consecuencias[151]. Pero pese a esta pandemia con sus altas tasas de mortalidad, los demógrafos consideran que el país tampoco está exento del futuro fenómeno del envejecimiento.

Otro factor determinante del sistema de pensiones lo encontramos en la importante marginación de gran parte de la sociedad, consecuencia de una época colonial y de la política racista del *Apartheid* practicada durante muchos años. Sin embargo, el pasado colonial ha dejado importantes huellas en la concepción, en el grado de desarrollo legal y normativo y en cierta modernidad y diversificación de los sistemas de pensiones complementarias, aunque el número de beneficiarios haya estado limitado primordialmente a la población blanca. Existen, además, importantes instituciones que intervienen en el mercado de la previsión privada. En resumen, también aquí se reflejan los elementos de una sociedad y economía duales, arcaicas en un extremo y modernas en el otro, con todas las tensiones que esta yuxtaposición implica, entre las cuales ha surgido una economía informal.

El sistema privado de pensiones y de seguros de previsión con 11 millones de personas, de las cuales 1,7 millones son pensionistas, está bastante desarrollado, siendo también el principal proveedor de recursos financieros en la Bolsa de Valores de Johannesburgo. Las aportaciones a los fondos de previsión y pensiones representan el 14% del total de remuneraciones al personal.

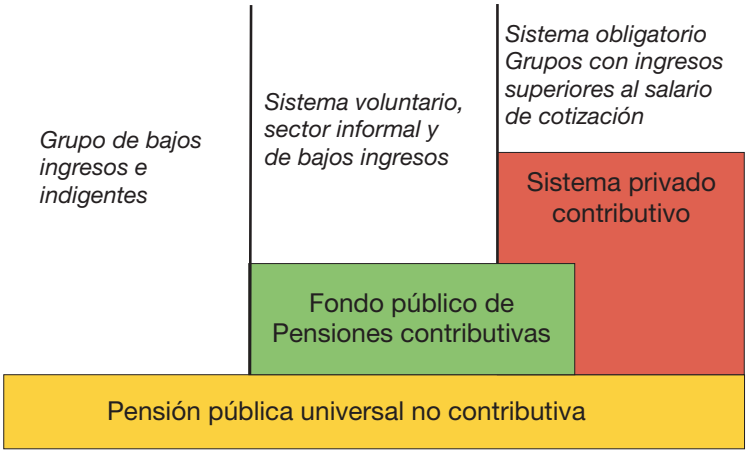
1.5.2.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público fue introducido en el año de 1928, para cubrir fundamentalmente a la población blanca, habiendo sido ampliado en 1944 para la de color y reformado en los años posteriores a la independencia. Al ser un sistema basado en la prueba de necesidad - *means-tested* - y dadas las importantes desigualdades registradas en la distribución de la renta nacional, la mencionada prueba excluye en la práctica a la población blanca de la percepción de una pensión - sólo el 16% de los blancos son beneficiarios del sistema frente al 90% de la población de color. A juzgar por sus prestaciones y cobertura, el sistema público está lejos de configurar un verdadero régimen de seguro o Seguridad Social.

[151] Ver: Legido-Quigley, H. (2003), *The South African Old Age Pension: Exploring the role on poverty alleviation in households affected by HIV/AIDS*, 4th International Research Conference on Social Security, "Social Security in a Long-Life Society", Antwerp, 2003.

Con el fin de realizar una análisis exhaustivo de todo el sistema y presentar recomendaciones para su reforma, el gobierno constituyó una Comisión de Estudio configurada por más de medio centenar de reconocidos expertos nacionales e internacionales, la cual, en 2002, presentó su extenso Informe titulado *Transformando el Presente - Protegiendo el Futuro - Transforming the Present - Protecting the Future*[152]. Su principal recomendación se resume en la adopción del siguiente esquema general de pensiones.

Estructura Propuesta para el Sistema General



Fuente: *Transforming the Present - Protecting the Future* (2002), Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa, www.welfare.gov.za.

Según la propuesta formulada, los diferentes niveles o pilares de protección estarían determinados en función de los ingresos o salarios y de un múltiplo de la base de cotización. En primer lugar habría un régimen general básico universal no contributivo como el existente actualmente para quienes perciben un ingreso muy bajo o son indigentes; adicionalmente, se establecería un segundo nivel contributivo, promovido por el Estado para aquéllos de bajos ingresos y situados en la economía informal y, finalmente, un sistema obligatorio y contributivo privado para aquéllos con ingresos superiores a la base de cotización.

Según la Comisión, todos aquéllos empleados en el sector formal, tanto si son trabajadores a tiempo parcial o temporales, deben aportar un porcentaje mínimo de su ingreso o salario, ahorro que para los menores de 40 años podría ser utilizado para la amortización de un préstamo hipotecario para la vivienda. La Comisión aboga también por la plena libertad de movilización de los derechos adquiridos y consolidados, sugiriendo varias posibilidades.

[152] Ver: *Transforming the Present - Protecting the Future* (2002), Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa, www.welfare.gov.za.

Igualmente, se incluye la recomendación de que todos los fondos de jubilación o pensiones aprobados sean requeridos a que estipulen en sus reglamentos pensiones que se ajusten regularmente para compensar la pérdida del poder adquisitivo por la desvalorización monetaria, debiéndose contemplar un mecanismo concreto para lograr dicho fin, el cual puede consistir en una fórmula aritmética o en la designación de un árbitro independiente y desinteresado encargado de fijar la cuantía del reajuste.

Se propone, asimismo, que hasta una tercera parte del valor constitutivo de la pensión vitalicia se pueda satisfacer en forma de capital en el momento de la jubilación y que se prevea una cobertura obligatoria para los riegos de viudez e invalidez, con prestaciones de un 50% para los casos de invalidez y viudez y un 20% de pensión de orfandad.

RÉGIMEN LEGAL

La primera ley relativa a la cobertura de vejez o jubilación fue promulgada en 1928, siguiéndole la de 1936 sobre invidentes y habiéndose implantado la cobertura de invalidez en 1946, con enmiendas aprobadas en los años posteriores.

TIPO DE PROGRAMA:

Se trata más bien de un sistema de asistencia social universal no contributivo, con prestaciones no ingreso-dependientes que de un Seguro Social propiamente dicho; su financiación es asumida en su totalidad por el Estado bajo el régimen de reparto.

COBERTURA

El sistema cubre a todos los ciudadanos de recursos limitados *-prueba de necesidad - means-tested.* Para los empleados del sector público existe un sistema separado y especial.

REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los hombres perciben la pensión de vejez a los 65 años y las mujeres a los 60, debiendo ser residentes en el país y sujetas en ambos casos a la prueba de necesidad. A partir de los 60 años en caso de invalidez y sujeta a la misma prueba está prevista una prestación para los veteranos de guerra que hayan luchado en la Segunda Guerra Mundial o en la Guerra de Corea.

La prestación por incapacidad se concede, probada su necesidad, una vez hayan transcurrido seis meses entre los 18 y 64 años de edad - 59 años en el caso de las mujeres. La ocasionada por enfermedad terminal es pagadera a partir de los 35 años de edad. En todos los casos es requisito la residencia en el país.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión de vejez sujeta a la prueba de necesidad puede llegar hasta ZAR 640 mensuales, siendo el doble para una pareja casada. Los pensionistas, enfermos cró-

nicos, que requieran una asistencia total perciben ZAR 130 más al mes. En caso de veteranos de guerra, la pensión es de ZAR 658 mensuales más el suplemento por enfermedad crónica.

También la pensión en caso de invalidez permanente está sujeta a la prueba de necesidad y tiene las mismas cuantías de las de vejez.

FINANCIACIÓN

El coste total de la financiación es asumido por el Gobierno, de tal modo que no están previstas cotizaciones ni por parte de las empresas ni de los empleados.

1.5.2.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema está configurado por los fondos y seguros de pensiones y de previsión, así como por sociedades de ayuda mutua o de previsión social. A finales de 2002, el número de fondos de pensiones registrados - excluyendo los públicos - era de 14.239 y el de las sociedades de ayuda mutua de 179. Un año antes, los primeros contabilizaban algo más de 9,5 millones de miembros y las segundas 516 mil.

Dada su larga historia bajo el dominio e influencia británica, en el sistema privado de pensiones se perciben multitud de similitudes con el de la antigua corona, aunque no ha evolucionado con la misma rapidez y grado de sofisticación e innovación.

RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de Fondos de Pensiones -Pension Funds Act-* promulgada en 1956 regula el registro y supervisión de tales instituciones y autoriza al Ministro de Finanzas para reglamentar todos los aspectos necesarios. En 1996, 1997 y 2001, las respectivas *Leyes de Enmiendas a los Fondos -Pension Funds Amendment Act-* establecieron la exigencia de que cada fondo tenga una junta de gobierno, crearon el *Defensor o Tribunal de Arbitraje -Adjudicator-* e introdujeron varias modificaciones en el marco legal. Los aspectos relacionados con la tributación están regulados en la *Ley del Impuesto a la Renta de 1962 -Income Tax Act-*, mientras que la *Ley de Inspección de Instituciones Financieras -Inspection of Financial Institutions Act-* de 1984; la *Ley de Instituciones Financieras -Financial Institutions Act-* de 2001; la que creó la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board Act-* de 1990 y la *Ley de Seguro a Largo Plazo -Long-term Insurance Act* de 1998 completan el marco legislativo.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Se conoce también la distinción entre los planes de previsión, cuyas prestaciones se satisfacen en forma de capital y los de pensiones con prestaciones en forma de rentas. Un empleador o grupo de ellos puede establecer voluntariamente un plan de pensiones de empleo, cuyas especificaciones, especialmente respecto a las aportaciones y prestaciones deben ser acordadas entre la empresa y sus empleados.

Los empleados pertenecientes a la plantilla en el momento de establecerse el plan de pensiones no están obligados a participar en él, pero la empresa puede condicionar futuros empleos al cumplimiento de este requisito. Los planes de pensiones de empleo pueden optar tanto por la modalidad de aportación como por la de prestación definida mediante el pago en forma de pensiones, aunque las empresas pueden constituir también planes de previsión que constituyen simples sistemas de ahorro financiero.

Todos los planes están bajo la supervisión de la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board-* y están obligados a inscribirse en el correspondiente registro; al formular su solicitud de inscripción deben acompañarla con información detallada sobre los administradores del fondo de pensiones, las especificaciones que lo regulan, así como el certificado del actuario responsable sobre la solidez de las normas del plan.

Como mínimo, las especificaciones del fondo de pensiones deben regular, entre otros, los requisitos de admisión, la adquisición de derechos, la designación de un auditor externo independiente, las normas sobre disolución y liquidación, así como las cláusulas de arbitraje para dirimir eventuales litigios entre el fondo y sus miembros.

Mediante la celebración de un contrato con una compañía de seguros de vida es usual que los fondos de pensiones ofrezcan prestaciones en caso de muerte e invalidez. Algunos fondos ceden la totalidad del riesgo de muerte a la aseguradora, mientras que otros lo contratan parcialmente y asumen la diferencia.

Algunos fondos solo asumen riesgos de muerte en caso de siniestros catastróficos, como ocurre con el SIDA; dada la situación particular del país en este aspecto, el riesgo suele ser asumido prácticamente en todos los casos, aunque se ha convertido en una de las principales causas de muerte.

La gestión de los activos del fondo suele ser contratado también con una compañía de seguros, así como los riesgos de infidelidad, deshonestidad o fraude por parte de los empleados de los fideicomisarios del fondo, seguro que debe ser comunicado por los fiduciarios al *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds* -. Sin embargo, previo consentimiento del Registrador la empresa promotora puede asumir estos riesgos.

Los fondos de pensiones pueden contratar también con empresas gestoras de activos diferentes a las aseguradoras la gestión de las inversiones, fórmula que en ocasiones no se configura con un contrato *per se*, sino mediante un mandato para que el gestor pueda disponer de la cuenta bancaria del fondo para efectuar las inversiones por cuenta y riesgo del mismo, aunque en algunos fondos si se celebra un contrato entre los fiduciarios y el gestor.

MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

No existen disposiciones legales sobre los requisitos que es necesario cumplir para tener derecho a las prestaciones, pero la mayoría de los planes estipula una edad de jubilación de 63 años para ambos sexos, así como la posibilidad de jubilación anticipada o diferida. La prestación a la jubilación se efectúa mediante el pago de un capital en los planes de previsión, mientras que en los de pensiones se puede solicitar hasta una tercera parte del valor constitutivo de la pensión en esta forma de pago y el resto mediante una renta o pensión vitalicia.

Las prestaciones en caso de fallecimiento pueden revestir la forma de un capital o de una pensión, siendo lo usual contratar en caso de un capital una póliza con una aseguradora de vida. Los fiduciarios pueden decidir satisfacer la prestación mediante pagos periódicos.

Los planes cubren también los riesgos de invalidez y de jubilación anticipada por enfermedad, satisfaciéndose el pago de las prestaciones tanto mediante un capital o mediante rentas regulares.

En caso del cese de la relación laboral, los miembros del plan suelen tener derecho al desembolso del capital acumulado según lo previsto en las especificaciones del plan, algunas de las cuales estipulan para el efecto periodos mínimos de pertenencia al plan.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Los planes de previsión y de pensiones pueden cubrir tanto a los trabajadores del sector privado como del público, así como a los funcionarios. Pero los fondos públicos de pensiones no están sujetos a la ley de 1956 y no son vigilados por la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board-*, organismo de supervisión y control del sistema privado.

Los periodos de espera para acceder a un plan de empleo no están regulados legalmente, siendo lo usual un año, la edad mínima 18 años y la máxima 55 años. Las disposiciones legales prohíben cualquier discriminación en el acceso a un plan por motivos de sexo o edad, pero los planes usualmente sólo cubren al personal a tiempo completo. Mientras que los empleados mejor remuneradas suelen disfrutar de un plan de previsión o de uno de pensiones, los empleados con ingresos más bajos generalmente sólo tienen acceso a los de previsión

El instrumento de previsión utilizado por los trabajadores autónomos es el contrato de seguro de rentas vitalicias diferidas - con el fin de obtener los beneficios tributarios - combinadas con el desembolso parcial en forma de capital.

Ante la carencia de estipulación legal, la adquisición de derechos es regulada por las normas del plan. En casi todos los planes es necesario que transcurra un

periodo de cinco años para que las aportaciones de la empresa y de los empleados se conviertan en derechos adquiridos, pero si antes se produce el cese de la relación laboral, las aportaciones de los empleados son devueltas capitalizadas al 6-8% y están sujetas a tributación.

Ni la preservación, portabilidad y transmisibilidad de los derechos adquiridos está regulada en las disposiciones legales, pero la mayor parte de los planes la contemplan en sus normas. En caso de despido, los derechos adquiridos se acrecientan en función de la rentabilidad cuando un plan es de aportación definida o en función de las reservas actuariales en lo de prestación definida; cuando el cese se produce voluntariamente, los derechos adquiridos no se revalorizan.

Si el fondo de pensiones del nuevo empleador no admite la transferencia de los derechos adquiridos, el empleado cesado puede mantenerlos en el fondo de pensiones de la antigua empresa, adquirir una póliza de renta vitalicia diferida o depositarlos en un *fondo de preservación de derechos* administrado por una aseguradora o una entidad bancaria.

PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Ningún plan prevé la integración de sus prestaciones con las reconocidas por el Seguro Social. En la modalidad de prestación definida, la tasa de devengo de la pensión varía entre 1,75-2,25% por cada año de servicio, sin que exista por lo general un límite en el número total de años computables. El salario pensionable es definido generalmente como la media de los tres mejores años consecutivos o como el salario anterior a la jubilación. En esta modalidad, la cuantía constitutiva de la pensión que no es conmutada mediante el desembolso de un capital - el empleado tiene la opción legal de solicitar hasta un 33% de conmutación - tiene que ser empleada para adquirir una renta vitalicia.

Los planes de previsión son de aportación definida, de tal moda que la totalidad de la prestación es satisfecha en forma de capital.

Sobre el reajuste periódico de las pensiones no existe una regulación legal, pero lo usual es su revalorización de acuerdo con la tasa de inflación, decisión que es discrecional por parte de la Junta de Gobierno y debe considerar la opinión del actuario y la situación financiera del fondo.

Cualquiera que sea la modalidad del plan, no existen normas reguladoras sobe las prestaciones a favor de los sobrevivientes en caso de muerte. Los planes que contemplan esta clase de prestación sólo la preven para el fallecimiento en actividad. En los planes de pensiones las prestaciones a favor de los sobrevivientes están, por lo general, aseguradas separadamente. Aunque el plan contemple pensiones en caso de muerte es usual una prestación adicional para los sobrevivientes consistente en una cuantía entre dos y cuatro veces el respectivo salario anual.

En la modalidad de prestación definida, la pensión de viudedad suele ser el 50% de la pensión de jubilación a la que hubiese tenido derecho el fallecido en el momento alcanzar la edad normal de jubilación, mientras que en los de aportación definida su cuantía es el 50% del salario pensionable en el momento de la muerte, pensión que se satisface adicionalmente al mencionado capital. En cambio, en los planes de previsión esta prestación suele expresarse en un múltiplo del salario anual que percibía el fallecido.

La prestación por invalidez tampoco está regulada legalmente, siendo usual asegurarla en forma independiente tanto en los planes de previsión como en los de pensiones - prestación equivalente al 75% del salario en el momento de la invalidez.

FINANCIACIÓN

Por lo general, las aportaciones de las empresas suelen fluctuar, en la modalidad de aportación definida, entre un 8-12% del salario, mientras que las de los empleados, en ambas modalidades, se sitúan por lo general en una tasa del 7,5% de su salario, porcentaje que representa el máximo deducible tributariamente.

En los sistemas de prestación definida, las aportaciones empresariales se fijan en el reglamento del plan, obligando las disposiciones legales a una cobertura del 100% de los pasivos actuariales asumidos, determinados mediante la utilización de métodos de cálculo actuarial que tomen en cuenta los futuros incrementos salariales.

Como ya se indicó, es usual asegurar las prestaciones por concepto de invalidez.

RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones pueden administrar ellos mismos las respectivas inversiones o contratar su gestión con un banco o aseguradora autorizada de acuerdo con los términos previstos en la *Ley de Control del Mercado Bursátil -Stock Exchanges Control Act-* y en la *Ley de Control de los Mercados Financiaros - Financial Markets Control Act-.*

Los gestores deben proseguir el principio de hombre prudente *-prudent man rule-* con el objetivo primordial de que el fondo puede cumplir sus compromisos actuales y futuros y obtenga la mejor tasa de rentabilidad con un aceptable nivel de riesgo. La política de inversiones del fondo, acorde con la misión que se ha propuesto, debe quedar consagrada por escrito en un documento. Con el fin de evitar desequilibrios inapropiados entre riesgo y rentabilidad, la ley prevé que el *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds* expida normas al respecto.

Los límites cuantitativos impuestos en el régimen de inversiones por el Ministerio de Finanzas son los siguientes, expresados en función del valor de mercado y no del nominal:

- Hasta un 75% en acciones y un 25% en inmuebles, sin que excedan conjuntamente el 90%;
- Máximo un 15% en acciones emitidas por una sola empresa cotizada en bolsa que tenga una importante capitalización bursátil y hasta un 10% en otras empresas;
- Hasta un 20% en inversiones en un solo banco y un 15% en inversiones *off-shore*;
- Las inversiones en una empresa promotora del plan no pueden superar el 5% de los activos del fondo, aunque la *Junta de Servicios Financieros* puede autorizar hasta un 10%, siempre y cuando los miembros del fondo hayan consentido en ello.

Los reglamentos del fondo pueden estipular la concesión de garantías o de préstamos a favor de sus partícipes, siempre y cuando se cumplan determinadas normas sobre seguridad y garantías colaterales.

Alrededor del 29% de los activos de los fondos está invertido en acciones ordinarias; un 25% con aseguradoras; un 17% en efectivo y depósitos bancarios y casi un 14% en títulos emitidos por el gobierno.

RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto en los planes de previsión como en los de pensiones se aplica el principio EET, de tal manera que en todos los planes las aportaciones de los empleados son deducibles con un límite del 7,5% del salario y un mínimo de ZAR 1.750 deducible de todas formas, de tal manera que el porcentaje resultante es mayor hasta ciertos niveles salariales.

Respecto a las aportaciones de la empresa a un solo plan, estas son deducibles del impuesto hasta el 10% de salario, pero la *Dirección General de Tributos -Inland Revenue Commisioner-* tiene la facultad legal para aumentar hasta un 15% en caso de un solo plan la deducibilidad fiscal y de hecho en la práctica esta es la tasa aplicada. Caso de ofrecer la empresa más de un plan a sus empleados, el total de aportaciones no puede exceder el 20% del salario. Las aportaciones empresariales no son consideradas como salario en especie o liberalidades de la empresa frente a sus trabajadores.

En los planes de prestación definida, la autoridad tributaria puede permitir temporalmente porcentajes de deducción mayores para cubrir eventuales déficit de cobertura del fondo.

Todas las prestaciones de los planes son gravadas en el impuesto a la renta. Los pagos en forma de capital se gravan parcialmente a la tasa media de tributación del jubilado durante el año de pago y el año anterior, pero un 10% del promedio salarial anual de los mejores cinco años consecutivos multiplicado por los años de pertenencia al plan - máximo 50 años - está exento sin exceder la suma de ZAR 120.000 o la cuantía de ZAR 4.500 por año.

En el caso de prestaciones a favor de sobrevivientes, el capital exento no puede exceder la cuantía que sea superior entre ZAR 60.000 o el doble del salario devengado por el empleado durante los 12 meses anteriores a su defunción.

ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Tanto los planes de pensiones como los de previsión deben establecerse como fondos de pensiones mediante la constitución de una entidad legal independiente, con objetivo social único y sin ánimo de lucro, completamente separada de las empresas promotoras, acto legal que se realiza por escritura pública mediante un contrato de fideicomiso, pero no siempre este documento está separado de las normas, estatutos o reglamento del fondo, incluyéndose en estos casos un capítulo sobre la administración del fondo.

El documento de constitución del fondo regula todo lo concerniente con el nombramiento y sustitución de los fideicomisarios, con el *quórum* para deliberar y tomar decisiones, etc. Antiguamente, todas estas especificaciones eran fijadas por la empresa, pero a medida que los planes surgen de la negociación entre las mismas y los empleados, tales reglas se fijan de común acuerdo.

El reglamento del fondo regula las operaciones y administración del mismo, así como las obligaciones y derechos de todas las partes intervinientes, en especial los de la empresa y los empleados, debiendo incluir preceptos para cubrir cualquier insuficiencia de reservas. Aunque cada fondo tiene sus peculiaridades específicas, el reglamento debe ser autorizado por el *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds-*.

Cada fondo de pensiones debe contar con una junta integrada por lo menos con cuatro miembros, 50% de los cuales deben ser elegidos por los miembros del fondo, definidos legalmente como la clase de personas a favor de quienes se ha establecido el fondo. Sin embargo, la autoridad de control puede autorizar fondos de pensiones con una junta de menos de cuatro miembros si considera impracticable y excesivamente costoso.

La junta del fondo de pensiones es la responsable de que existan y se mantengan al día todos los registros y libros de contabilidad, así como de que se informe adecuada y oportunamente a los miembros del fondo sobre todos los temas de su interés. Los fondos de pensiones y de previsión pueden administrar ellos mismos las

aportaciones y prestaciones, pero también pueden contratarlas con una aseguradora autorizada. En igual forma se puede proceder respecto a la gestión de las inversiones, la cual puede llevar a cabo también un gestor.

Los fondos deben contar con una auditoria externa y un actuario debidamente aprobados.

Según estadísticas de la *Financial Services Board*[153], en el año 2002 el 52,7% de los fondos estaba contratado con aseguradoras de vida, el 29,9% eran autónomos o autoadministrados y el 14,6% de procedencia pública.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

La vigilancia y control administrativo se realiza a través de la *Junta de Servicios Financieros - Financial Services Board* -, órgano autónomo creado para vigilar a la industria financiera no bancaria y a los fondos de pensiones.

En noviembre de 2002 fue ampliada y actualizada la legislación mediante la expedición de la *Ley de Servicios de Asesoría e Intermediarios Financieros -Financial Advisory and Intermediary Services-*, un poco en línea con la respectiva ley británica.

La figura central del sistema de ordenación y control recae en el ya mencionado *Registrador de Fondos de Pensiones -Registrar of Pension Funds-*, designado por el gobierno y cuya función primordial radica en la regulación del sector - tiene facultades para modificar la legislación - y en el control y supervisión de los fondos de pensiones y de previsión, los cuales deben presentarle rendición anual de sus cuentas e informes adicionales sobre una variedad de aspectos. A través de la *Junta de Servicios Financieros*, el *Registrador* puede ejercer sus amplias facultades para inspeccionar los fondos de pensiones, imponer sanciones a los fiduciarios y, en general, para garantizar un ordenado y eficiente desenvolvimiento del sistema.

Al margen del control y supervisión, pero con una importante función de protección de los intereses de los miembros de los fondos en particular y del sector en general, existe la figura del *Defensor o Tribunal de Arbitraje - Adjudicator*, cuyas decisiones no son recurribles ante los tribunales ordinarios de justicia. Su papel principal radica en dirimir los litigios surgidos entre las partes.

IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

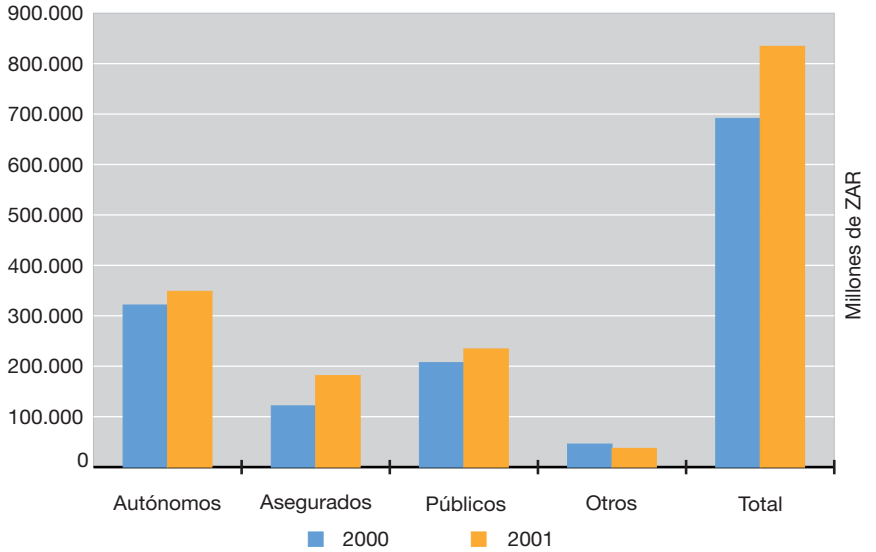
Con su importante porcentaje de cobertura, una estructura legal moderna y productos relativamente sofisticados a imagen y semejanza del sistema británico, el sistema privado de pensiones ha logrado un importante desarrollo, porque tanto los fondos como los seguros de pensiones se han convertido en el principal ins-

[153] Ver: Financial Services Board, www.fsb.co.za.

[154] Ver: *Flow of Funds*, QUARTERLY BULLETIN December 2002, www.reservebank.co.za.

trumento de ahorro contractual e institucional en la economía sudafricana. En efecto, de acuerdo con la cifras relativas al *Flujo de Fondos o Cuentas Financieras elaboradas por el Banco de la Reserva de la República Sudafricana*[154], el superávit financiero o de ahorro de estas dos instituciones representó, en 1999, el 32% del flujo de activos de los intermediarios financieros y el 12,8% del total de flujos de activos financieros, hecho que se refleja claramente en la composición de los activos en poder del sector familiar.

Las estadísticas de la *Junta de Servicios Financieros* corroboran esta importancia. En el siguiente gráfico se indica el total de activos de los fondos de pensiones, en los años 2000 y 2001, y su distribución de acuerdo con las instituciones adminis-



tradoras de los mismos.

Distribución de los Activos de los Fondos de Pensiones y de Previsión

Fuente: Financial Services Board , www.fsb.co.za.

Fundación inverco

Príncipe de Vergara, 43. 28001 Madrid
www.fundacioninverco.es