

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 Seguros³ 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 Security 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 1^{er} como 3^{er} 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 las 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 OCDE⁴, 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.

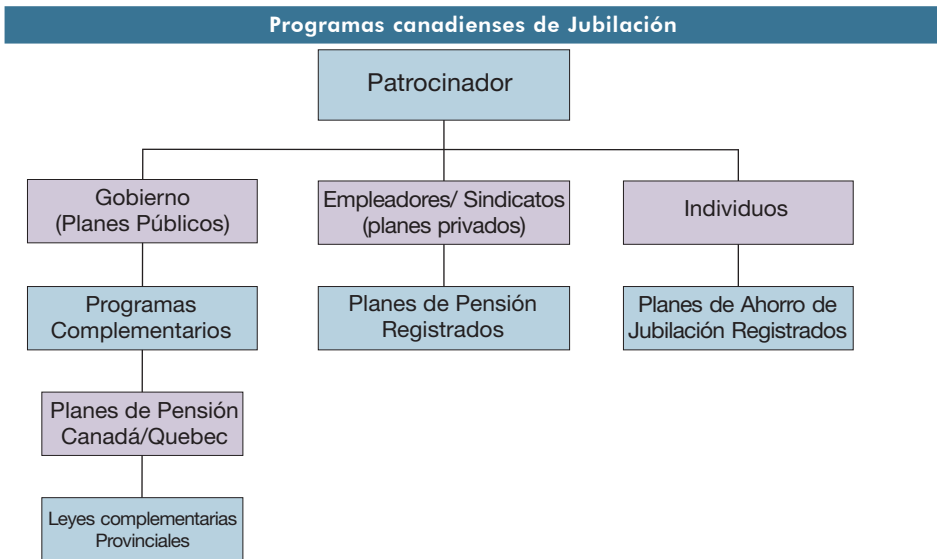
Al finalizar la descripción de la situación en cada país, presentaremos unos breves comentarios sobre la importancia económica de los sistemas privados y sobre las tendencias más relevantes de todo el sistema de pensiones.

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 cotizante 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 requisitos 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 PARTICIPES

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 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 las 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 Arrangements*.

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.

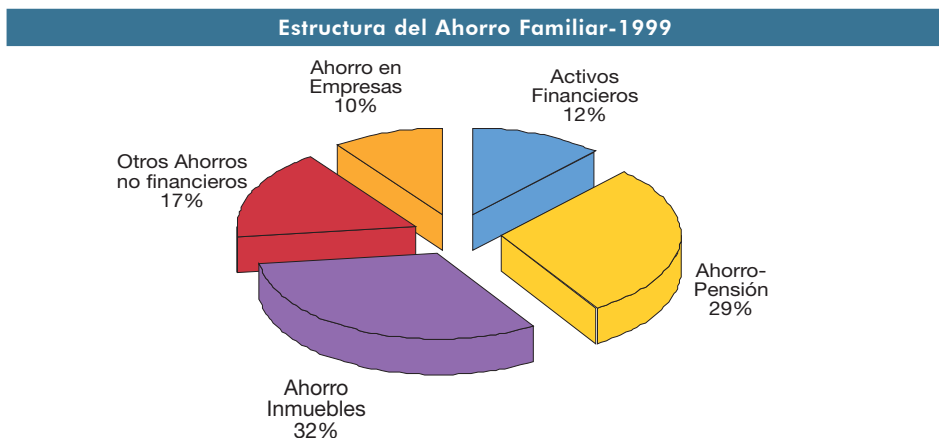
Finalmente, los *Planes Registrados de Ahorro Pensión - Registered Retirement Savings Plans - RRSP* - y los de *Participación Diferida en los Beneficios - Deferred Profit Sharing Plans - DPSP* - no están sujetos a las disposiciones sobre pensiones, pero se benefician de los incentivos tributarios.

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 individuales⁵. 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:



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

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

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 año 2000 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 etapas⁶: 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. Las 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 aportaciones nominales 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.

Las 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 encuentran 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 Department*.

SUPERVISIÓN Y CONTROL

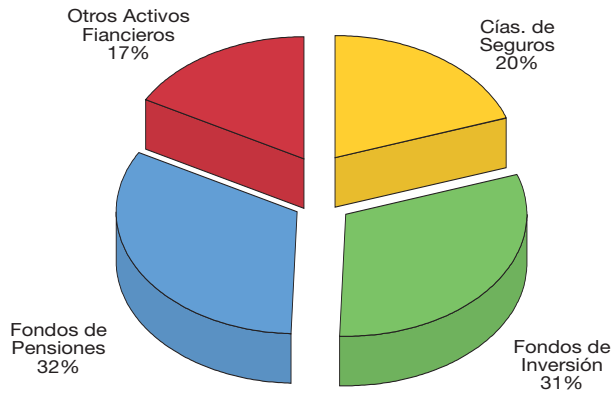
La *Internal Revenue Service - IRS* -, perteneciente al departamento del Tesoro, es la responsable de la aplicación de las normas tributarias, mientras que el segundo tiene la jurisdicción sobre los requisitos exigidos por la Ley *ERISA* sobre las especificaciones del plan y los derechos consolidados. 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

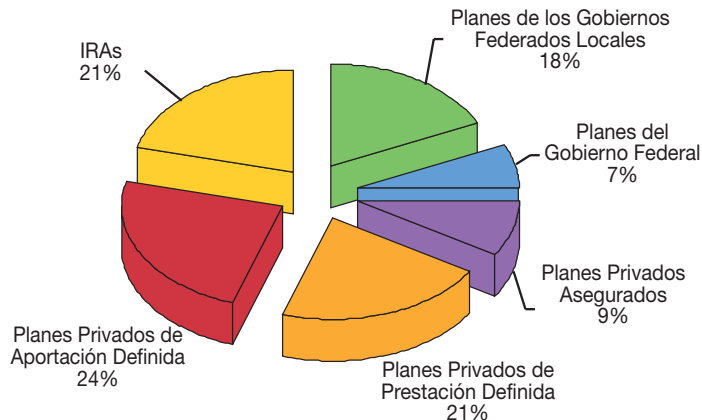


Fuente: *Institutional Investors - Statistical Yearbook*, OECD, 2001.

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 equilibrio 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 un 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 Aborro 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 reforma⁷. 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 46° 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 PARTICIPES

Toda persona que entre o haya entrado al mercado laboral después del 1° 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 los 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 al IPC.

Las prestaciones de invalidez así como aquellas 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 los 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%.

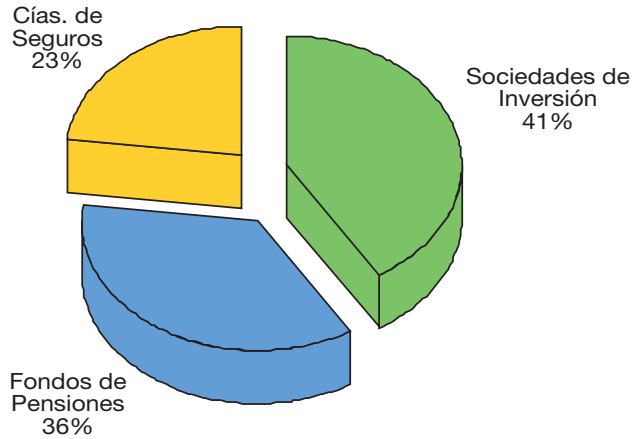
CONSAR lleva también un registro de los planes de pensiones establecidos por las empresas o derivados de la negociación colectiva.

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.