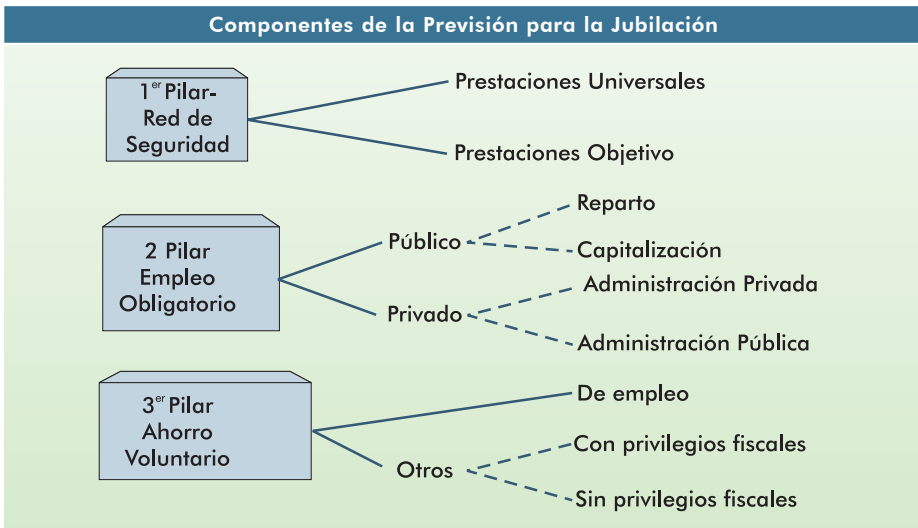


1.4. ASIA Y OCEANÍA

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 3^{er} pilar, como vehículo de previsión para la vejez¹¹¹. 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 continuo y sostenido durante los próximos años, se espera que la participación relativa del 1^{er} pilar disminuya gradualmente, aunque deberán transcurrir todavía de 40-50 años antes de que el primer jubilado perciba del sistema llamado *Superannuation Guarantee - SG - Garantía de Pensión* - la totalidad de la tasa de sustitución devengada durante su vida laboral.



Fuente: Piggott, J. (2002); *The Australian Approach to Retirement Income Provision: Institutions and Lessons*, www.economics.unsw.edu.au/cps/.

¹¹¹Ver: Productivity Commission (2001); *Review of the Superannuation Industry (Supervision) Act 993 and Certain Other Superannuation Legislation*, Inquiry Report N°1 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 pilar¹¹².

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 desembarcar 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.

¹¹²Ver: 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 varía 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 sistema¹¹³.

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 3º 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.

¹¹³Ver: 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 al 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 3º 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 Aborro 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 3º 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.au.

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 prevén prestaciones a favor del cónyuge superviviente - *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 PARTICIPES

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 prevén, 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. Está 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 transcurrido¹¹⁴.

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.

¹¹⁴Ver: 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 *fondos 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. APRA posee todas las facultades legales para descalificar, suspender o remover a cualquier fiduciario.

Los 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 Australiana 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 un 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

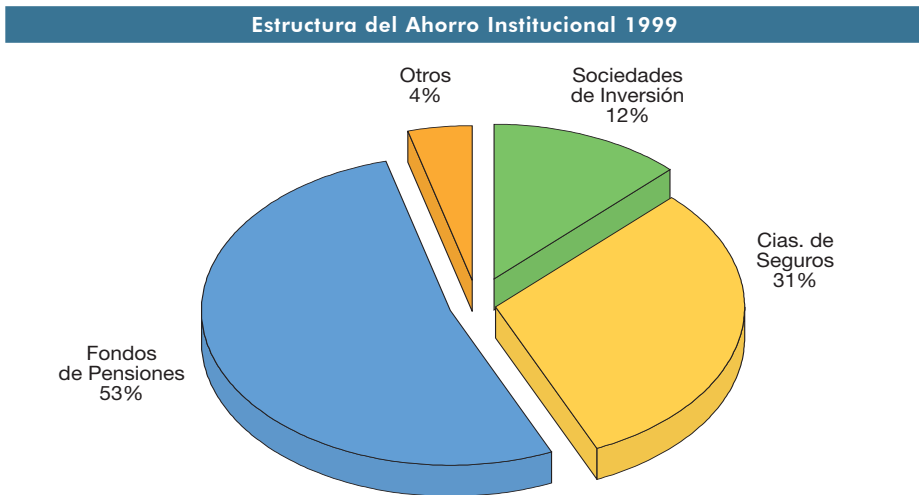
Hemos visto ya la gran importancia económica y social que juegan los fondos de pensiones obligatorios en la importante protección que ofrecen, pese a su alto grado de fragmentación. Las proyecciones realizadas hasta el año 2020 señalan que también en el futuro continuará su positivo desarrollo y crecimiento, 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 Financieras¹¹⁵ 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.

¹¹⁵Ver: Reserve Bank of Australia (2004); *Financial assets and liabilities of the private non-financial sector*, www.rba.gov.au.

En el mismo mes indicado, 25,5 millones de personas estaban cubiertas mediante los fondos de pensiones obligatorios, de las cuales casi 13,0 millones estaban a través de los fondos al por menor y 7,7 millones cubiertas por los fondos industriales¹¹⁶.

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:



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 1^{er} 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 2^o pilar de adhesión o afiliación obligatoria u opcional, relegando al 1^{er} 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 2^o 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 en 1993 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 1^{er} pilar, cuyos costes son asumidos íntegramente por el Estado vía impuestos.

1.4.2.2. Sistema Privado de Pensiones

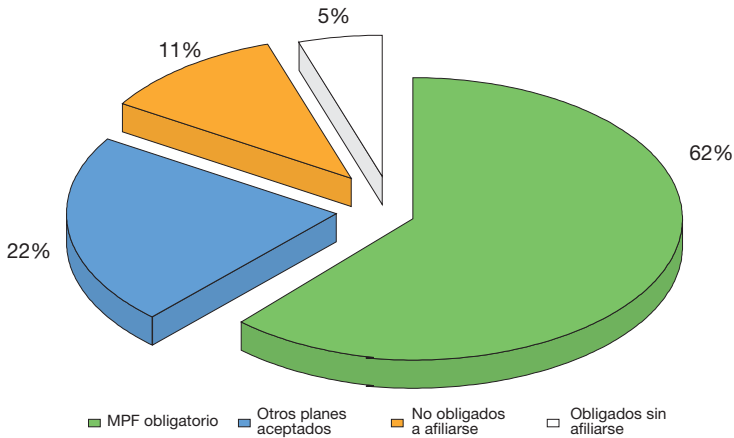
Dada la índole universal y básica de las pensiones del Seguro Social, es obvio que los planes de pensiones del 2^o pilar jueguen un papel preponderante en la provisión y constituyan la principal fuente de ingresos para los jubilados y beneficiarios. Por tal razón, el sistema privado de pensiones descansa fundamentalmente en los planes de empleo obligatorios y voluntarios¹¹⁷. 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 días¹¹⁸.

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:

¹¹⁸Ver: 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 exención¹¹⁹. 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

¹¹⁹Ver: 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 de los planes *ORS* consistía en ofrecer una alternativa para el cumplimiento de la obligación de las 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 1° 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 PARTICIPES

Dado que prevalece el carácter obligatorio del 2° 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 cubija 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 1° 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 prevén 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 accionario 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.

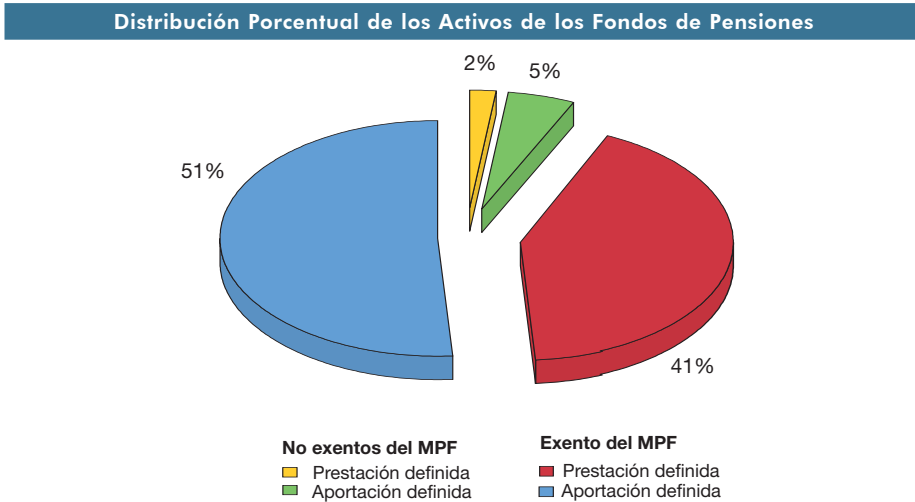
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

Como es obvio suponer y según cifras estadísticas correspondientes al mes de enero de 2004¹²⁰, 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.



Fuente: Mandatory Provident Fund Schemes Authority; *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 INVERCO¹²¹, 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.

¹²¹Ver: *Estadísticas - Mundo*, www.inverco.es.

1.4.3. JAPÓN

Aunque las medidas legislativas se remontan a 1890, el principal sistema público denominado *Employees' pension 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 pension Insurance - PI - Seguro Nacional de Pensiones* eran ¥ 10 billones y ¥ 135 billones correspondían al público complementario *Employee's pension 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 fecha¹²².

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 suficientes¹²³. Otro de los motivos implícitos de dichas 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

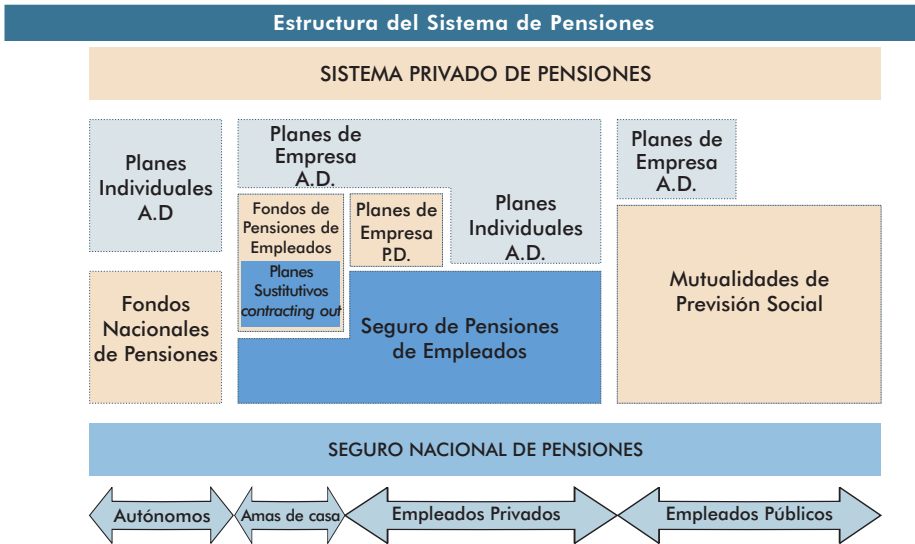
¹²² Ver: Usuki, M. (2001); *The New Investment Management Scheme for Japan's Public Pension Fund*, Public Pension Fund Management Conference, World Bank Institute. www.worldbank.org.

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 sustancialmente¹²⁴.

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 pension Research, Nikko Financial Intelligence; *Structure of the Japanese pension Schemes*, www.nikko-fi.co.jp/pension.

El 1^{er} 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 1º 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 aquella ingreso-dependiente.

Como 3º 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-Nenkin-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 superior¹²⁵.

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 pension Insurance* -, así como en 1985, 1999 y en 2001 con la creación del *Government pension 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 pension Program*- y, el segundo, ingresos-dependiente, de reparto y prestación definida, denominado *Seguro de Pensiones de Empleados - Kosei Nenkin Hoken - KNH* -, *Employees' pension 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 pesca¹²⁶.

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 pension 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 cubija 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 los 18 o 20 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 1^{er} 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 *Ley 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 individualmente¹²⁷. 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.

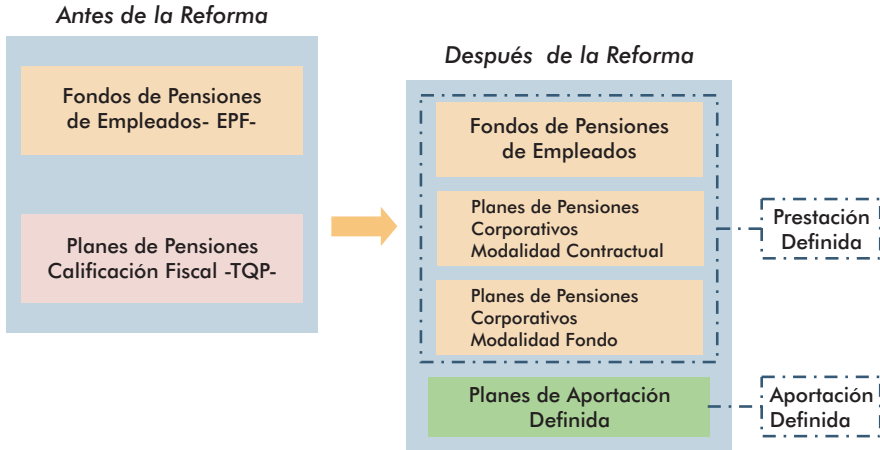
PROMOTORES DE LOS PLANES

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.

Planes de Pensiones Empresariales



Fuente: Kawamura, K. (2002) *Corporate pension, 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 al 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 esta 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 3º 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.

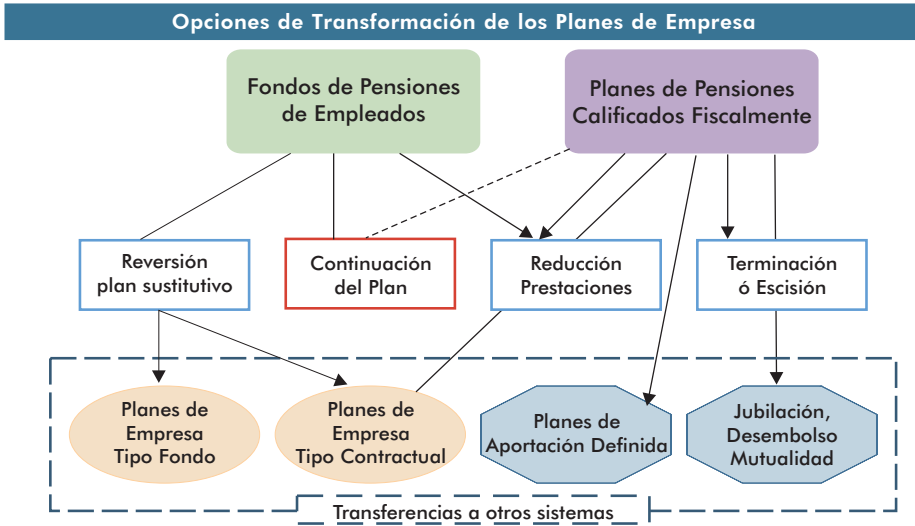
En forma similar a las tendencias registradas en otros países, también en el Japón se está produciendo por parte de las empresas una importante transformación de los planes de prestación definida por aquéllos de aportación definida.

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 pension, The Present & The Future*, www.jil.go.jp.

ACCESO AL PLAN Y DERECHOS DE LOS PARTICIPES

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 pension 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 vitalicias¹²⁹.

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 actuales 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 las 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 3º 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 Japón¹³⁰, 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.

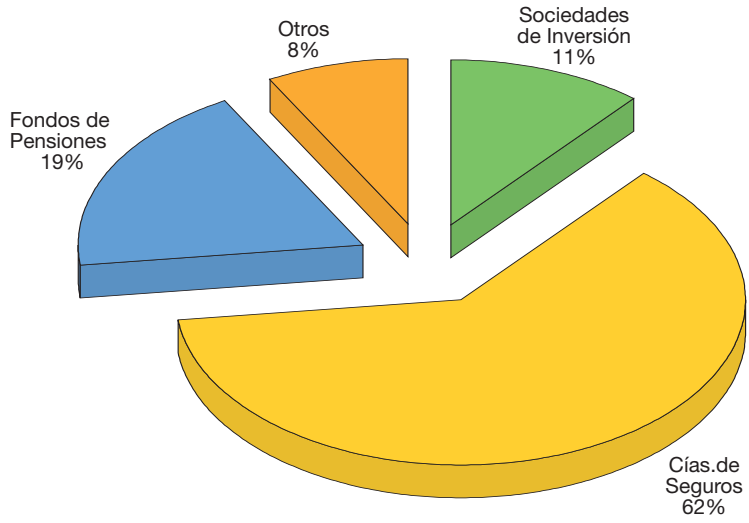
Según estadísticas de INTERSEC RESEARCH divulgadas por INVERCO¹³¹, a finales del año 2001 los activos de los fondos de pensiones llegaban a €1.287 millardos, registrando una ligera disminución respecto al año anterior a causa de la acen tuada crisis financiera japonesa y la de los mercados bursátiles 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 celeré 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 3º 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 armónico¹³².

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 3º 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 capitales¹³³, 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 pension 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 - Accumulation 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 activos¹³⁴.

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 1^{er} pilar público, obligatorio de carácter universal y de prestación definida bajo el mecanismo de reparto y de un 2^o 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 privado¹³⁵.

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 1^o 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 1^o 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 riesgo 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 1° 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 promedio¹³⁶.

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 2° 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.

¹³⁶Ver: 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 *SAPP*, y el resto, o sea, un 21% había optado por un fondo de pensiones privado, tendencia que se ha invertido en los últimos años¹³⁷.

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 tengüés - 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 sí 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 3º, 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 aquellos 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 3º 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 accionario 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 *Compañías Gestoras de Activos de Pensiones - Asset Management Companies - AMC*, deben constituirse como sociedades anónimas con un capital mínimo de 80 millones de tengues, cuya cuantía varía 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 - National Securities Commission - NSC* - y el *Banco Nacional de Kazajstán - National Bank of Kazakhstan - 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 1° 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 13° 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 2° pilar.

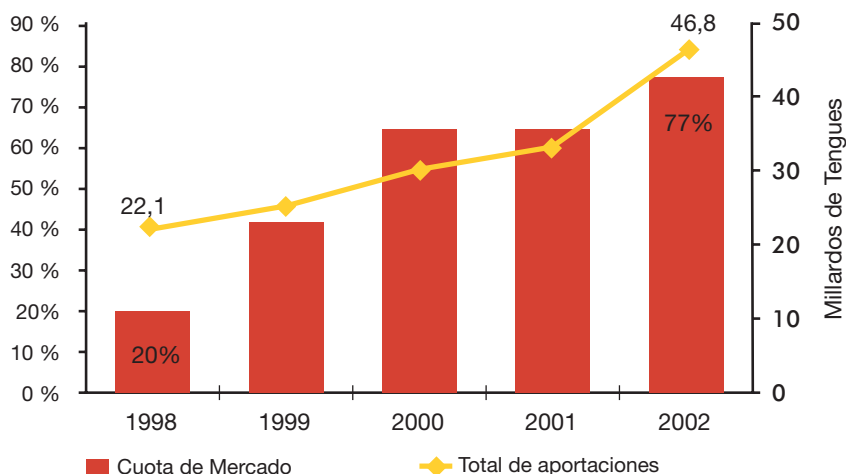
IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LOS FONDOS DE PENSIONES Y RECIENTES TENDENCIAS

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 tengues¹³⁸.

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 pension 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 1^{er} 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 un estancamiento y retroceso relativo de la previsión complementaria del 2^o y 3^{er} 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 existencia¹³⁹.

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 2^o pilar debería transitar del sistema tradicional promovido por el empleador hacia un sistema de planes individuales con mayor grado de movilización y transmisibilidad¹⁴⁰.

En 1977 se instituyó 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 2^o 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 las 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 las pensiones al pasar del índice anual de incremento salarial al de la inflación¹⁴¹.

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 nacional¹⁴². 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 su-

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 prevén suficientes incentivos fiscales para la contratación de planes de pensiones del 2º y 3º 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 participantes, 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 lo 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 prevén 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 normas 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 las 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 evaluaciones actuariales en las modalidades de prestación definida, la contabilidad y auditoría de las cuentas y estados financieros, el requerimiento 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 participantes.

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.

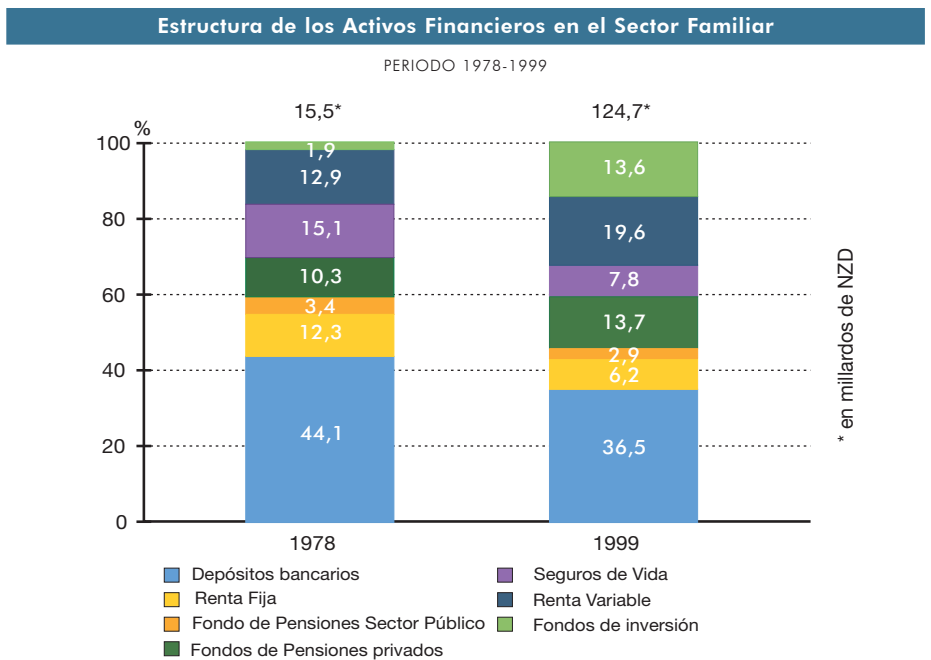
El número de planes registrados se redujo de 2.863 en 1990 a 727 en 2002, aunque el número total de partícipes - en el 2º y 3º pilar - aumentó desde 1990 de 547.353 a 524.874 - 700.870 en 2001 - y los activos totales de NZD 11,03 a 17,01 millardos - NZD 18,4 en 2001 - en el mismo periodo. La mayor parte 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

¹⁴³Ver: *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 Zelanda¹⁴⁴ 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.



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 3º 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 individuales¹⁴⁵ .

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 las 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 riesgo¹⁴⁶.

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 sopeando 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.gov.

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 Educativo - 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 esta 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:

EIDADES	Tasas de Cotización en %					
	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 aquellos 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 Welfareism 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 discontinuado, porque ya ni se menciona en las fuentes de información respectivas ni en las estadísticas.

Con el intento de construir un 3º pilar individual muy abierto, el gobierno espera estimular el ahorro de los asalariados y trabajadores autónomos para la vejez y complementar el 1º pilar, aunque los expertos consideran que su impacto será muy marginal, arguyendo 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 3º pilar voluntario.

PROMOTORES DE LOS PLANES

Todo indica que ante los intentos fallidos en 1983 con un sistema de *contracting out* hoy discontinuado 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 consecutivos 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 *Departamentos 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 1^{er} 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 fines de 2001¹⁴⁷ - 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 participantes, 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.