

## 1.5. ÁFRICA

Son relativamente muy pocos los países de este continente que cuentan con un sistema de pensiones multipilar, aunque en los últimos años se registran importantes esfuerzos y avances para diversificar la protección y la previsión social, porque el fenómeno del envejecimiento tampoco les es extraño a estas economías.

Como es obvio, la causa de de esta situación tiene varias explicaciones. En primer lugar, la época colonial todavía es muy reciente como lo es, naturalmente, la independencia de estos países que se encuentran en plena formación de un Estado nacional, al cual dedican la casi totalidad de su atención. Por otra parte, el desarrollo económico, la secularización de la vida y costumbres, el advenimiento de una economía de mercado, la emancipación de la mujer y su incorporación en el mercado laboral y otros factores son fenómenos muy incipientes, la mayoría de las veces, jugando todavía en muchas áreas la tribu un papel preponderante como elemento de protección social, también para la contingencia de la vejez.

Aunque las reflexiones que siguen a continuación y trazan la antinomia existente entre las sociedades muy desarrolladas - dinámicas - y las menos desarrolladas - estáticas - fueron escritas ya hace algunos años<sup>148</sup>, ellas mantienen, a nuestro juicio, plena vigencia y nos ayudan a comprender mejor el porque de tal situación al reflejar nítidamente las dificultades inherentes para desarrollar sistemas pluralistas de pensiones.

*"...No hay que olvidar que la infraestructura social de las sociedades menos desarrolladas suele ser religiosa y tradicional, jerárquica y se compone de castas o capas a la cuales se pertenece por nacimiento o destino. Los derechos y obligaciones de los ciudadanos se encuentran fijados de antemano de acuerdo con la pertenencia social y parecen ser inmutables, así como el estilo de vida, el ingreso personal y la educación. En las sociedades estáticas o menos desarrolladas es típico que sus miembros integrantes reaccionen, encogiéndose de hombros, ante las vicisitudes de la vida, se muestren escépticos frente a la capacidad humana para solventar los problemas y sean displicentes. La estructura social es, pues, bastante rígida; no existe la llamada movilidad vertical, es decir, la posibilidad de que los habitantes asciendan y descendan en la escala social..."*

*"...Mientras que la tribu, la raza, la familia o la pequeña comunidad, con intensos vínculos de lealtad y solidaridad, constituyen el principal aglutinante en las sociedades estáticas, las relaciones familiares y el localismo juegan un papel menos importante en las sociedades dinámicas, en la cuales la comunidad basada en la tradición ha sido desplazada por la Nación o Estado..."*

<sup>148</sup>Ver: Pieschacón, C. (1966) *Algunas consideraciones sobre el fenómeno del subdesarrollo*, Revista del Banco de la República, Bogotá

“...La sociedad estática suele ser patriarcal, predominando el hombre sobre la mujer; el anciano sobre el joven. Ellas ofrecen, subjetivamente, seguridad para el porvenir; porque en las sociedades estáticas el presente y el futuro son iguales. Todo el mundo sabe, a causa de la inmovilidad vertical, lo que puede y debe esperar de la sociedad, lo que el futuro le depara. No hay conciencia del riesgo y sus consecuencias. En las sociedades dinámicas, por el contrario, el futuro es algo nuevo, incierto, incomparable con el pasado y el presente, sujeto a profundas mutaciones. Lo único constante es el cambio...”.

Naturalmente, la realidad en las economías menos desarrolladas se encuentra en algún punto de la línea que une los dos extremos, porque casi siempre hay una yuxtaposición de estratos sociales con diferentes grados de desarrollo económico, social y cultural, pero es obvio que estas estructuras sociológicas ofrecen poco pábulo a una demanda política y social para la creación de sistemas complementarios privados, cuando los públicos muchas veces apenas acaban de iniciar su acción protectora.

Finalmente, la reciente instauración de sistemas de democracia representativa no ha llegado siempre a su madurez, caracterizándose muchas naciones por una marcada tendencia al centralismo y la economía estatal con exiguos rasgos de un pluralismo económico y social que, a nuestro juicio, constituye el mejor caldo de cultivo para sistemas de previsión también pluralistas y no centralizados.

A causa de las limitaciones anotadas, solamente hemos seleccionado dos países como representantes del continente africano en este capítulo.

### 1.5.1. KENYA

Algunos autores han analizado la integración y transición de los sistemas endógenos de previsión de las sociedades tradicionales hacia los modelos de seguro o seguridad social de las sociedades dinámicas, habiendo sido Kenya uno de los países objeto de dichos análisis<sup>149</sup>. En tal análisis se detectan cuatro niveles o pilares de la que el autor califica textualmente como *Seguridad Social Indígena- Indigenous Social Security*, o sea, los mecanismos endógenos e informales de protección alrededor de la familia, la tribu, el círculo de amistades y la comunidad local conformada por los vecinos, resaltando que en el año de realización de la investigación el 70% de la población keniana vivía y estaba protegida en un entorno de tal naturaleza, mientras que apenas el 12% lo era mediante un sistema formal y público de pensiones.

Además de la previsión personal lograda mediante un arte u oficio, la persona en las sociedades mencionadas encuentra cierto grado de protección por su pertenencia a redes tradicionales de solidaridad configuradas por la familiar, las amistades, el vecindario, la iglesia, las cooperativas, las asociaciones culturales, etc.

<sup>149</sup> Ver: Gsänger, H. (2001); *Integrating Indigenous and Statutory Social Security: The Case of Kenya* [www.dese.de](http://www.dese.de).

Con la promulgación, en 1997, de la *Ley de Prestaciones de Retiro - Retirement Benefits Act-* inspirada en el modelo chileno y de otros países latinoamericanos - pero sin ser obligatorio-, el gobierno ha tratado de extender a un grupo más amplio de la población un sistema de pensiones privado bajo la modalidad de capitalización individual y con un 2º y 3º pilar, habiendo logrado muy buenos resultados, porque en el año de 2001 los activos de los fondos de pensiones representaban casi el 20% del PIB, guarismo ligeramente superior al japonés, pero que supera con creces dicha relación en Alemania, Suecia, Italia y también España.

#### 1.5.1.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público ofrece sus prestaciones a través del *Fondo Nacional de Seguridad Social - National Social Security Fund* -, el cual opera como un fondo de previsión.

#### RÉGIMEN LEGAL

La actual legislación fue promulgada en 1965.

#### TIPO DE PROGRAMA

Se trata de un sistema de previsión bajo la modalidad de reparto y prestaciones calculadas según el método de aportación definida, satisfechas en forma de capital.

#### COBERTURA

Se encuentran cubiertos todos los empleados asalariados, excluyendo los temporales. Para los empleados del sector público existe un régimen especial de previsión.

#### REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

La prestación de jubilación se causa a partir de los 55 años de edad, siempre y cuando se haya producido un *retiro sustancial* de la actividad laboral. También es posible la percepción de la prestación a los 50 años si el afiliado trabaja en una actividad no cubierta o es emigrante permanente.

Igualmente, en caso de una incapacidad laboral total el sistema reconoce una prestación y, asimismo, al fallecimiento del afiliado antes de cumplir la edad de jubilación.

#### CUANTÍA DE LAS PENSIONES

Tanto en el caso de jubilación, como en los de incapacidad laboral permanente y fallecimiento, las prestaciones equivalen al total de las aportaciones realizadas por las empresas y los empleados más los intereses devengados. Las prestaciones *mortis causa* son pagadas al cónyuge sobreviviente, a los hijos o en ausencia de ellos a otros dependientes.

## FINANCIACIÓN

La tasa de cotización es paritaria para las empresas y los empleados, debiendo aportar cada uno de ellos el 5% de los ingresos o salarios respectivos. El salario mensual de cotización máximo es de KSH 4.000. El Estado no contribuye a la financiación del sistema.

### 1.5.1.2. Sistema Privado de Pensiones

#### RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Act-* fue promulgada en 1977 y además de ordenar la constitución de la *Autoridad de Prestaciones de Retiro-Retirement Benefits Authority* -, como órgano regulador, de control y supervisión de esta actividad, establece las normas para el registro y operaciones de los sistemas de empleo.

En el año 2000 se expidieron reglamentos o regulaciones separadas de la mencionada ley y relacionados con los planes de empleo, con los individuales, con los administradores y entidades custodias de valores, con la financiación mínima, así como con el *Tribunal de Prestaciones*.

#### PROMOTORES DE LOS PLANES

Las empresas individual y voluntariamente pueden promover y establecer un plan de previsión o de pensiones complementarias para sus empleados.

Todos los planes de pensiones y de previsión deben establecerse mediante un contrato de fideicomiso o de fiducia irrevocable, con sede en el país y registrado en la *Autoridad de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Authority-*. En diciembre de 2002 casi 1.300 planes estaban registrados o en proceso de registro.

#### MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

Los planes de pensiones del 2º pilar pueden ser tanto de prestación, como de aportación definida o mixtos, debiendo satisfacer sus prestaciones en forma de una pensión. Solamente en casos muy limitados una parte de la pensión puede conmutarse por el pago de un capital. Pero también está previsto legalmente que las empresas pueden establecer planes de previsión de prestación o aportación definidas, cuyas prestaciones se pagan por completo en forma de capital<sup>150</sup>.

En la estructura de los planes de pensiones de acuerdo con su modalidad prevalecen con un porcentaje predominante - casi el 80% - los de aportación definida, frente a un 10% de prestación definida, siendo el resto de naturaleza mixta.

<sup>150</sup> Nota: Es importante anotar la tajante distinción terminológica en la legislación entre *planes de pensiones*, cuyas prestaciones deben satisfacerse fundamentalmente en forma de rentas o pensiones y los *planes de previsión*, cuyas prestaciones se pagan en forma de capital.

Las condiciones o especificaciones de los planes de empleo deben permitir que los empleados realicen aportaciones voluntarias al plan.

No existe ninguna norma legal sobre una edad máxima o mínima de jubilación, razón por la cual esta está fijada en cada plan de pensiones o de previsión, aunque este tema es objeto de debates ante una reciente propuesta del órgano de control de fijarla en un mínimo de 50 años. Muchos abogan porque sea, por lo menos, la misma del sistema público de pensiones, mientras otros opinan que debe ser incrementada hasta los 60 ó 65 años en ambos casos.

En la práctica, la edad de jubilación real se encuentra en el rango 55-75 años, predominando la primera edad en el sector público y soliendo ser de 60 años en el privado.

El plan de pensiones o de previsión puede establecer diferentes fórmulas y criterios para determinar las prestaciones, siempre y cuando obedezcan y estén justificados por consideraciones actuariales, sean a favor de profesiones azarosas y sean aprobados por la *Autoridad de Prestaciones de Retiro*, entidad que no puede impartir su autorización si las diferencias se basan en el salario, jornal, sexo, jerarquía o antigüedad.

Cualquier modificación en las especificaciones de una plan de pensiones o de previsión requiere el registro y la autorización del órgano de control, no siendo admitidas aquéllas que minoren los derechos adquiridos o perjudiquen los intereses del promotor o el de los acreedores del plan, debiendo estar certificada por un actuario cualquier repercusión que pueda implicar tal modificación en la situación financiera del plan.

Si la Autoridad de Control está convencida que los derechos de los partícipes quedan suficientemente protegidos, dispone de la facultad legal para permitir la fusión o integración de planes de pensiones.

#### ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Los planes individuales y de empresa están destinados a cubrir a los trabajadores del sector privado, incluyendo los primeros a los trabajadores autónomos. La pertenencia por parte de los empleados a una plan de pensiones o de previsión no es obligatoria, pero una vez tomada la decisión de adherirse no está permitido que el empleado se de de baja mientras mantenga la relación laboral con la misma empresa.

Ningún tipo de plan puede discriminar el acceso de los partícipes por motivos de sexo, raza, religión o cualquier otro criterio. El periodo de espera o de carencia no puede, por lo general, exceder de un año, pero el órgano de control puede aceptar excepciones. Sin embargo, si el acceso se produce por la transferencia de otro

plan, éste debe ser siempre inmediato en el plan de la nueva empresa. Por otra parte, es posible denegarles el acceso al plan a aquéllos empleados que en el momento de iniciar su trabajo en la empresa o a la formalización del plan les falte cinco o menos años para cumplir la edad de jubilación estipulada.

Las aportaciones realizadas por el empleado se consolidan inmediatamente como derecho adquirido, pero aquéllas efectuadas por la empresa sólo se convierten plenamente en un derecho adquirido después de un máximo de cinco años.

El marco legal no contempla norma específica alguna sobre la preservación, portabilidad y transmisibilidad de los derechos adquiridos, pero ello no es óbice para que las especificaciones del plan tengan que estipular una de estas tres opciones o la libre elección entre ellas cuando cesa la relación laboral antes de la jubilación:

- ❖ Percibir en efectivo el valor de los derechos adquiridos;
- ❖ Mantenerlos en la empresa hasta alcanzar la edad de jubilación prevista en el plan, o
- ❖ Transferirlos a otro plan. Caso de tratarse de la modalidad de prestación definida el valor de tales derechos debe ser certificado por un actuario.

#### PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Respecto a las prestaciones de los planes de previsión y de pensiones tampoco existen normas legales específicas, de tal modo que las empresas y los promotores de los individuales tienen libertad de acción para determinar el salario pensionable y el llamado *factor de pensión - pension factor*, o sea, el de devengo de la pensión. No obstante, como ya se dijo, a diferencia de los planes de previsión los de pensiones deben estipular el pago de la prestación en forma de renta vitalicia a la jubilación, estando permitidos los siguientes porcentajes de conmutación de la pensión por un capital, pero la fórmula utilizada para el efecto debe ser determinada por un actuario:

- ❖ Hasta un 25% del valor constitutivo de la pensión si el plan no es contributivo por parte de los empleados;
- ❖ Hasta un 33% del valor constitutivo en caso de que el plan sea contributivo, y
- ❖ Hasta el 100% de los derechos de pensión provenientes de las aportaciones voluntarias.

Ante la ausencia de norma legal, el eventual reajuste de las prestaciones debe ser decidido por los fideicomisarios, pero previamente debe haber sido recomendado y certificado por un actuario.

En caso de fallecimiento del activo o jubilado, las prestaciones tienen que ser satisfechas al beneficiario designado por el partícipe; caso contrario, la prestación se distribuye discrecionalmente por parte del fiduciario entre los dependientes del fallecido. Las especificaciones del plan pueden prever que en estos casos las prestaciones sean satisfechas, previa solicitud expresa de los sobrevivientes, en forma de capital.

Mediante presentación de un certificado médico a los fiduciarios, el partícipe de un plan que haya sufrido una incapacidad laboral permanente que le impida ejercer cualquier trabajo remunerado puede solicitar el pago de las respectivas sumas antes de la jubilación.

### FINANCIACIÓN

Las aportaciones de las empresas y de los empleados -cuando los planes son contributivos- son reguladas también en las especificaciones del respectivo plan, estando permitido que las empresas en sus aportaciones *tomen vacaciones - contribution holidays*.

### RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

La inversión de los fondos de pensiones está sujeta a las siguientes límites cuantitativos:

- ❖ Hasta un 5% en efectivo y depósitos a la vista y hasta un 30% en depósitos indefinidos, a plazo fijo o en certificados de depósito en entidades autorizadas según la ley bancaria;
- ❖ Hasta un 15% en pagarés, bonos de empresa, cédulas o títulos hipotecarios y valores de instituciones de inversión colectiva aprobados por la *Autoridad del Mercado de Capitales - Capital Markets Authority*;
- ❖ Como máximo un 70% en valores públicos aprobados por la misma institución;
- ❖ No más del 70% en acciones preferentes y ordinarias de compañías cotizadas en una bolsa de valores del país, de Uganda o Tanzania;
- ❖ Hasta un 15% en acciones cotizadas y un 5% en no cotizadas emitidos por una sola empresa;
- ❖ Máximo el 15% en inversiones *offshore* consistentes en depósitos bancarios, valores públicos, acciones cotizadas, etc., y
- ❖ No más de un 30% en inmuebles o fondos de inversión inmobiliaria de propiedades situadas en ambos casos en Kenya.

Caso de provenir de las plusvalías originadas por el mercado, estos porcentajes pueden ser sobrepasados durante un periodo de 90 días. Los activos de los fondos de pensiones no pueden ser pignorados ni utilizados directa o indirectamente - a través de aseguradoras, entidades bancarias u otra clase de institución financiera - como garantía de préstamo o crédito.

Según las estadísticas pertinentes, la cartera de inversiones de los 100 fondos de mayor tamaño muestra un grado de concentración muy alto - casi el 50% incluyendo posiblemente plusvalías - en la inversión inmobiliaria, siguiéndole, en segundo término con casi el 20% los valores públicos y con algo más del 12% las acciones cotizadas en bolsa.

### RÉGIMEN TRIBUTARIO

El régimen tributario se basa en el principio EET, de tal modo que tanto las aportaciones de la empresa como las del empleado son deducibles fiscalmente en el respectivo impuesto. Los rendimientos obtenidos en las inversiones se encuentran exentos de gravamen y las prestaciones están sujetas a tributación.

### ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

La ley determina que todo plan de pensiones debe formalizarse mediante un fideicomiso irrevocable completamente separado de los otros activos propios o ajenos administrados por la sociedad fiduciaria.

Tan solo que intervenga una sociedad fiduciaria, los planes de pensiones o de previsión deben contar al menos con tres fideicomisarios, de los cuales una tercera parte debe ser designada por los partícipes del plan. Para fungir como fideicomisario, las personas deben cumplir estrictos requisitos sobre su honorabilidad personal y profesional.

Todo plan tiene que operar bajo la modalidad de capitalización y la gestión de los activos puede ser realizada por los fideicomisarios directamente o contratarse con un gestor que debe estar registrado en la *Autoridad de Prestaciones de Retiro*.

Para obtener la autorización administrativa - que debe renovarse anualmente - el gestor de inversiones debe estar constituido como sociedad anónima con un capital mínimo pagado de KES 10 millones, demostrar su capacidad profesional para cumplir este cometido y que sus directores no han estado incurso en la administración de un plan al que se le haya retirado la autorización administrativa.

Los fideicomisarios pueden designar o elegir a un *pool de fondos* para la gestión de las inversiones, el cual debe estar administrado por una sociedad que cumpla los mismos requisitos legales mencionados anteriormente, además de demostrar haber proseguido una política prudente de inversiones. Los fiduciarios asumen la plena responsabilidad jurídica en el caso de haber designado un *pool* que no reúna estos requisitos.

Asimismo, la intervención de una entidad de custodia de valores es obligatoria, la cual debe estar debidamente autorizada por el órgano de supervisión y control y contar con un capital accionario desembolsado de KES 250 millones.

Los fideicomisarios están obligados a formular por escrito la política de inversiones mediante el concurso de un asesor profesional en la materia. El documento debe contener los principios determinantes de las decisiones de inversión, así como información sobre las diversas categorías de inversión elegidas y los criterios sobre la asunción de riesgos. Este documento debe ser remitido al órgano de control.

Tanto los fideicomisarios, como los gestores de inversiones y las entidades de custodia de valores están obligados a comunicar al órgano de supervisión y control cualquier anomalía o contravención legal que a su juicio pueda poner en peligro los intereses de los partícipes o del promotor.

### SUPERVISIÓN Y CONTROL

La *Autoridad de Prestaciones de Retiro -Retirement Benefits Authority-*, creada en 1997, representa el órgano público de supervisión y control de los planes de pensiones y de previsión. Su Junta de Gobierno está presidida por representante del Ministro de Finanzas y dentro de sus directores se encuentran el Comisario de Seguros, el Presidente Ejecutivo de la Autoridad de los Mercados Financieros, así como cinco miembros privados provenientes del sector bancario, de seguros, de gestión de activos financieros, de la profesión actuarial y legal.

Con el fin de garantizar los derechos de los partícipes, la legislación prevé que los compromisos por pensiones estén cubiertos mediante activos financieros, considerándose que un plan está en descubierto si estos son inferiores al 80% de los pasivos actuariales por concepto de prestaciones. En caso de presentarse dicha situación, los fideicomisarios tienen un plazo de 30 días para presentar un plan de reequilibrio o saneamiento, el cual, bajo la vigilancia de la Autoridad, debe implementarse en un plazo de tres años. Pero si la Autoridad considera que los esfuerzos emprendidos y las medidas tomadas son inefectivos, insatisfactorios o impracticables puede acudir a los tribunales para instaurar la liquidación del plan.

Los fideicomisarios están obligados a presentar anualmente las cuentas del ejercicio y los estados financieros debidamente auditados, así como los informes adicionales sobre la cartera de inversiones, las valoraciones actuariales del plan - cada tres años si son de prestación definida y cada cinco si lo son de aportación definida - y toda la documentación estadístico-contable requerida. Gran parte de esta información debe ser dada a conocer a los partícipes de los planes.

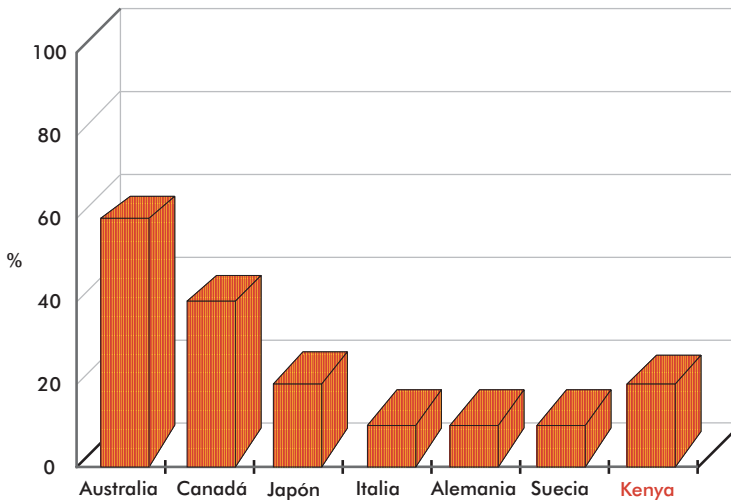
La Autoridad tiene a su disposición todos los instrumentos usuales para cumplir su cometido, en los cuales se encuentra la inspección física en cualesquiera de las instituciones intervinientes.

Existe un *Tribunal de Prestaciones*, expresamente creado para dirimir los conflictos surgidos entre los partícipes y la autoridad de control caso de no estar de acuerdo con sus decisiones adoptadas.

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

Al cierre del año 2002 estaban registrados y operativos 1.267 planes de pensiones y de previsión, encontrándose pendientes de ello 128 planes. La carencia de estadísticas disponibles no permite efectuar una valoración cuantitativa de la importancia que reviste el sistema de pensiones privado. Pero ante esta limitación quizás sea suficiente el siguiente gráfico para valorar los significativos avances, en comparación con otros países más desarrollados, que se ha alcanzado en la acumulación de ahorro-previsión, cuya cuantía representaba en 2001 casi el 20% del PIB.

Activos de Pensiones en % del PIB



Fuente: Retirement Benefits Authority, *Annual Report 2001/2002*, [www.rba.go.ke](http://www.rba.go.ke).

### 1.5.2. REPÚBLICA DE SUDÁFRICA

El sistema de pensiones está configurado también por tres pilares, en los cuales las prestaciones prácticamente asistenciales del 1<sup>er</sup> pilar juegan un papel muy importante para la mayoría de la población, aunque el 2<sup>o</sup> pilar reviste especial relevancia en el sector asalariado. Por otra parte, todo el sistema de previsión está fuertemente condicionado por una situación sanitaria similar, aunque con menos intensidad, a la que viven otros países africanos. Se trata de la amplia divulgación del SIDA y los grandes problemas que plantea en el sistema sanitario y la necesidad de destinar ingentes recursos financieros para paliar sus consecuencias<sup>151</sup>. Pero pese a esta pandemia con sus altas tasas de mortalidad, los demógrafos consideran que el país tampoco está exento del futuro fenómeno del envejecimiento.

Otro factor determinante del sistema de pensiones lo encontramos en la importante marginación de gran parte de la sociedad, consecuencia de una época colonial y de la política racista del *Apartheid* practicada durante muchos años. Sin embargo, el pasado colonial ha dejado importantes huellas en la concepción, en el grado de desarrollo legal y normativo y en cierta modernidad y diversificación de los sistemas de pensiones complementarias, aunque el número de beneficiarios haya estado limitado primordialmente a la población blanca. Existen, además, importantes instituciones que intervienen en el mercado de la previsión privada. En resumen, también aquí se reflejan los elementos de una sociedad y economía duales, arcaicas en un extremo y modernas en el otro, con todas las tensiones que esta yuxtaposición implica, entre las cuales ha surgido una economía informal.

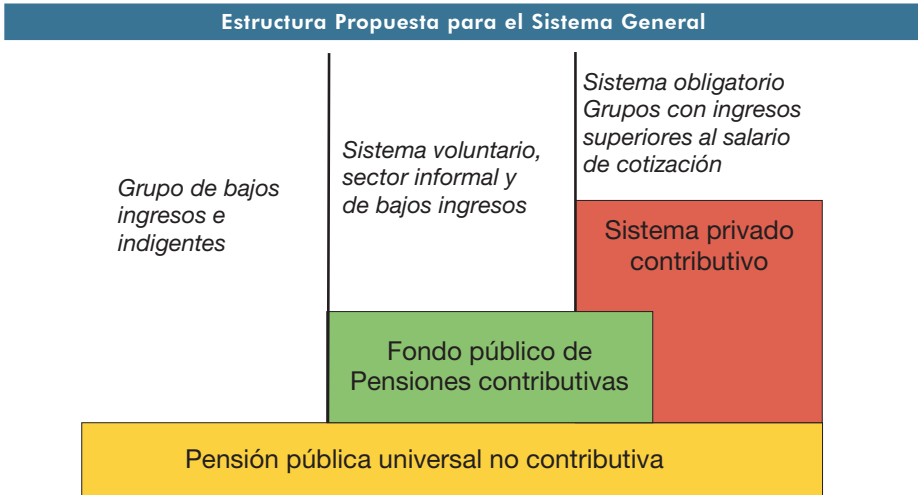
El sistema privado de pensiones y de seguros de previsión con 11 millones de personas, de las cuales 1,7 millones son pensionistas, está bastante desarrollado, siendo también el principal proveedor de recursos financieros en la Bolsa de Valores de Johannesburgo. Las aportaciones a los fondos de previsión y pensiones representan el 14% del total de remuneraciones al personal.

#### 1.5.2.1 Sistema Público de Pensiones

El sistema público fue introducido en el año de 1928, para cubrir fundamentalmente a la población blanca, habiendo sido ampliado en 1944 para la de color y reformado en los años posteriores a la independencia. Al ser un sistema basado en la prueba de necesidad - *means-tested* - y dadas las importantes desigualdades registradas en la distribución de la renta nacional, la mencionada prueba excluye en la práctica a la población blanca de la percepción de una pensión - sólo el 16% de los blancos son beneficiarios del sistema frente al 90% de la población de color. A juzgar por sus prestaciones y cobertura, el sistema público está lejos de configurar un verdadero régimen de seguro o Seguridad Social.

<sup>151</sup> Ver: Legido-Quigley, H. (2003), *The South African Old Age Pension: Exploring the role on poverty alleviation in households affected by HIV/AIDS*, 4th International Research Conference on Social Security, "Social Security in a Long-Life Society", Antwerp, 2003.

Con el fin de realizar un análisis exhaustivo de todo el sistema y presentar recomendaciones para su reforma, el gobierno constituyó una Comisión de Estudio configurada por más de medio centenar de reconocidos expertos nacionales e internacionales, la cual, en 2002, presentó su extenso Informe titulado *Transformando el Presente - Protegiendo el Futuro - Transforming the Present - Protecting the Future*<sup>152</sup>. Su principal recomendación se resume en la adopción del siguiente esquema general de pensiones.



Fuente: *Transforming the Present - Protecting the Future* (2002), Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa, [www.welfare.gov.za](http://www.welfare.gov.za).

Según la propuesta formulada, los diferentes niveles o pilares de protección estarían determinados en función de los ingresos o salarios y de un múltiplo de la base de cotización. En primer lugar habría un régimen general básico universal no contributivo como el existente actualmente para quienes perciben un ingreso muy bajo o son indigentes; adicionalmente, se establecería un segundo nivel contributivo, promovido por el Estado para aquéllos de bajos ingresos y situados en la economía informal y, finalmente, un sistema obligatorio y contributivo privado para aquéllos con ingresos superiores a la base de cotización.

Según la Comisión, todos aquéllos empleados en el sector formal, tanto si son trabajadores a tiempo parcial o temporales, deben aportar un porcentaje mínimo de su ingreso o salario, ahorro que para los menores de 40 años podría ser utilizado para la amortización de un préstamo hipotecario para la vivienda. La Comisión aboga también por la plena libertad de movilización de los derechos adquiridos y consolidados, sugiriendo varias posibilidades.

<sup>152</sup> Ver: *Transforming the Present - Protecting the Future* (2002), Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa, [www.welfare.gov.za](http://www.welfare.gov.za).

Igualmente, se incluye la recomendación de que todos los fondos de jubilación o pensiones aprobados sean requeridos a que estipulen en sus reglamentos pensiones que se ajusten regularmente para compensar la pérdida del poder adquisitivo por la desvalorización monetaria, debiéndose contemplar un mecanismo concreto para lograr dicho fin, el cual puede consistir en una fórmula aritmética o en la designación de un árbitro independiente y desinteresado encargado de fijar la cuantía del reajuste.

Se propone, asimismo, que hasta una tercera parte del valor constitutivo de la pensión vitalicia se pueda satisfacer en forma de capital en el momento de la jubilación y que se prevea una cobertura obligatoria para los riesgos de viudez e invalidez, con prestaciones de un 50% para los casos de invalidez y viudez y un 20% de pensión de orfandad.

### RÉGIMEN LEGAL

La primera ley relativa a la cobertura de vejez o jubilación fue promulgada en 1928, siguiéndole la de 1936 sobre invidentes y habiéndose implantado la cobertura de invalidez en 1946, con enmiendas aprobadas en los años posteriores.

### TIPO DE PROGRAMA:

Se trata más bien de un sistema de asistencia social universal no contributivo, con prestaciones no ingreso-dependientes que de un Seguro Social propiamente dicho; su financiación es asumida en su totalidad por el Estado bajo el régimen de reparto.

### COBERTURA

El sistema cubre a todos los ciudadanos de recursos limitados *-prueba de necesidad - means-tested*. Para los empleados del sector público existe un sistema separado y especial.

### REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN

Los hombres perciben la pensión de vejez a los 65 años y las mujeres a los 60, debiendo ser residentes en el país y sujetas en ambos casos a la prueba de necesidad. A partir de los 60 años en caso de invalidez y sujeta a la misma prueba está prevista una prestación para los veteranos de guerra que hayan luchado en la Segunda Guerra Mundial o en la Guerra de Corea.

La prestación por incapacidad se concede, probada su necesidad, una vez hayan transcurrido seis meses entre los 18 y 64 años de edad - 59 años en el caso de las mujeres. La ocasionada por enfermedad terminal es pagadera a partir de los 35 años de edad. En todos los casos es requisito la residencia en el país.

### CUANTÍA DE LAS PENSIONES

La pensión de vejez sujeta a la prueba de necesidad puede llegar hasta ZAR 640 mensuales, siendo el doble para una pareja casada. Los pensionistas, enfermos cró-

nicos, que requieran una asistencia total perciben ZAR 130 más al mes. En caso de veteranos de guerra, la pensión es de ZAR 658 mensuales más el suplemento por enfermedad crónica.

También la pensión en caso de invalidez permanente está sujeta a la prueba de necesidad y tiene las mismas cuantías de las de vejez.

## FINANCIACIÓN

El coste total de la financiación es asumido por el Gobierno, de tal modo que no están previstas cotizaciones ni por parte de las empresas ni de los empleados.

### 1.5.2.2. Sistema Privado de Pensiones

El sistema está configurado por los fondos y seguros de pensiones y de previsión, así como por sociedades de ayuda mutua o de previsión social. A finales de 2002, el número de fondos de pensiones registrados - excluyendo los públicos - era de 14.239 y el de las sociedades de ayuda mutua de 179. Un año antes, los primeros contabilizaban algo más de 9,5 millones de miembros y las segundas 516 mil.

Dada su larga historia bajo el dominio e influencia británica, en el sistema privado de pensiones se perciben multitud de similitudes con el de la antigua corona, aunque no ha evolucionado con la misma rapidez y grado de sofisticación e innovación.

## RÉGIMEN LEGAL

La *Ley de Fondos de Pensiones -Pension Funds Act-* promulgada en 1956 regula el registro y supervisión de tales instituciones y autoriza al Ministro de Finanzas para reglamentar todos los aspectos necesarios. En 1996, 1997 y 2001, las respectivas *Leyes de Enmiendas a los Fondos -Pension Funds Amendment Act-* establecieron la exigencia de que cada fondo tenga una junta de gobierno, crearon el *Defensor o Tribunal de Arbitraje -Adjudicator-* e introdujeron varias modificaciones en el marco legal. Los aspectos relacionados con la tributación están regulados en la *Ley del Impuesto a la Renta de 1962 -Income Tax Act-*, mientras que la *Ley de Inspección de Instituciones Financieras -Inspection of Financial Institutions Act-* de 1984; la *Ley de Instituciones Financieras -Financial Institutions Act-* de 2001; la que creó la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board Act-* de 1990 y la *Ley de Seguro a Largo Plazo -Long-term Insurance Act-* de 1998 completan el marco legislativo.

## PROMOTORES DE LOS PLANES

Se conoce también la distinción entre los planes de previsión, cuyas prestaciones se satisfacen en forma de capital y los de pensiones con prestaciones en forma de rentas. Un empleador o grupo de ellos puede establecer voluntariamente un plan de pensiones de empleo, cuyas especificaciones, especialmente respecto a las aportaciones y prestaciones deben ser acordadas entre la empresa y sus empleados.

Los empleados pertenecientes a la plantilla en el momento de establecerse el plan de pensiones no están obligados a participar en él, pero la empresa puede condicionar futuros empleos al cumplimiento de este requisito. Los planes de pensiones de empleo pueden optar tanto por la modalidad de aportación como por la de prestación definida mediante el pago en forma de pensiones, aunque las empresas pueden constituir también planes de previsión que constituyen simples sistemas de ahorro financiero.

Todos los planes están bajo la supervisión de la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board-* y están obligados a inscribirse en el correspondiente registro; al formular su solicitud de inscripción deben acompañarla con información detallada sobre los administradores del fondo de pensiones, las especificaciones que lo regulan, así como el certificado del actuario responsable sobre la solidez de las normas del plan.

Como mínimo, las especificaciones del fondo de pensiones deben regular, entre otros, los requisitos de admisión, la adquisición de derechos, la designación de un auditor externo independiente, las normas sobre disolución y liquidación, así como las cláusulas de arbitraje para dirimir eventuales litigios entre el fondo y sus miembros.

Mediante la celebración de un contrato con una compañía de seguros de vida es usual que los fondos de pensiones ofrezcan prestaciones en caso de muerte e invalidez. Algunos fondos ceden la totalidad del riesgo de muerte a la aseguradora, mientras que otros lo contratan parcialmente y asumen la diferencia.

Algunos fondos solo asumen riesgos de muerte en caso de siniestros catastróficos, como ocurre con el SIDA; dada la situación particular del país en este aspecto, el riesgo suele ser asumido prácticamente en todos los casos, aunque se ha convertido en una de las principales causas de muerte.

La gestión de los activos del fondo suele ser contratado también con una compañía de seguros, así como los riesgos de infidelidad, deshonestidad o fraude por parte de los empleados de los fideicomisarios del fondo, seguro que debe ser comunicado por los fiduciarios al *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds* . Sin embargo, previo consentimiento del Registrador la empresa promotora puede asumir estos riesgos.

Los fondos de pensiones pueden contratar también con empresas gestoras de activos diferentes a las aseguradoras la gestión de las inversiones, fórmula que en ocasiones no se configura con un contrato *per se*, sino mediante un mandato para que el gestor pueda disponer de la cuenta bancaria del fondo para efectuar las inversiones por cuenta y riesgo del mismo, aunque en algunos fondos si se celebra un contrato entre los fiduciarios y el gestor.

## MODALIDADES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PLANES

No existen disposiciones legales sobre los requisitos que es necesario cumplir para tener derecho a las prestaciones, pero la mayoría de los planes estipula una edad de jubilación de 63 años para ambos sexos, así como la posibilidad de jubilación anticipada o diferida. La prestación a la jubilación se efectúa mediante el pago de un capital en los planes de previsión, mientras que en los de pensiones se puede solicitar hasta una tercera parte del valor constitutivo de la pensión en esta forma de pago y el resto mediante una renta o pensión vitalicia.

Las prestaciones en caso de fallecimiento pueden revestir la forma de un capital o de una pensión, siendo lo usual contratar en caso de un capital una póliza con una aseguradora de vida. Los fiduciarios pueden decidir satisfacer la prestación mediante pagos periódicos.

Los planes cubren también los riesgos de invalidez y de jubilación anticipada por enfermedad, satisfaciéndose el pago de las prestaciones tanto mediante un capital o mediante rentas regulares.

En caso del cese de la relación laboral, los miembros del plan suelen tener derecho al desembolso del capital acumulado según lo previsto en las especificaciones del plan, algunas de las cuales estipulan para el efecto periodos mínimos de pertenencia al plan.

## ACCESO AL PLAN Y DERECHOS CONSOLIDADOS

Los planes de previsión y de pensiones pueden cubrir tanto a los trabajadores del sector privado como del público, así como a los funcionarios. Pero los fondos públicos de pensiones no están sujetos a la ley de 1956 y no son vigilados por la *Junta de Servicios Financieros -Financial Services Board-*, organismo de supervisión y control del sistema privado.

Los periodos de espera para acceder a un plan de empleo no están regulados legalmente, siendo lo usual un año, la edad mínima 18 años y la máxima 55 años. Las disposiciones legales prohíben cualquier discriminación en el acceso a un plan por motivos de sexo o edad, pero los planes usualmente sólo cubren al personal a tiempo completo. Mientras que los empleados mejor remunerados suelen disfrutar de un plan de previsión o de uno de pensiones, los empleados con ingresos más bajos generalmente sólo tienen acceso a los de previsión.

El instrumento de previsión utilizado por los trabajadores autónomos es el contrato de seguro de rentas vitalicias diferidas - con el fin de obtener los beneficios tributarios - combinadas con el desembolso parcial en forma de capital.

Ante la carencia de estipulación legal, la adquisición de derechos es regulada por las normas del plan. En casi todos los planes es necesario que transcurra un

periodo de cinco años para que las aportaciones de la empresa y de los empleados se conviertan en derechos adquiridos, pero si antes se produce el cese de la relación laboral, las aportaciones de los empleados son devueltas capitalizadas al 6-8% y están sujetas a tributación.

Ni la preservación, portabilidad y transmisibilidad de los derechos adquiridos está regulada en las disposiciones legales, pero la mayor parte de los planes la contemplan en sus normas. En caso de despido, los derechos adquiridos se acrecientan en función de la rentabilidad cuando un plan es de aportación definida o en función de las reservas actuariales en lo de prestación definida; cuando el cese se produce voluntariamente, los derechos adquiridos no se revalorizan.

Si el fondo de pensiones del nuevo empleador no admite la transferencia de los derechos adquiridos, el empleado cesado puede mantenerlos en el fondo de pensiones de la antigua empresa, adquirir una póliza de renta vitalicia diferida o depositarlos en un *fondo de preservación de derechos* administrado por una aseguradora o una entidad bancaria.

#### PRESTACIONES DE LOS PLANES DE PENSIONES

Ningún plan prevé la integración de sus prestaciones con las reconocidas por el Seguro Social. En la modalidad de prestación definida, la tasa de devengo de la pensión varía entre 1,75-2,25% por cada año de servicio, sin que exista por lo general un límite en el número total de años computables. El salario pensionable es definido generalmente como la media de los tres mejores años consecutivos o como el salario anterior a la jubilación. En esta modalidad, la cuantía constitutiva de la pensión que no es conmutada mediante el desembolso de un capital - el empleado tiene la opción legal de solicitar hasta un 33% de conmutación - tiene que ser empleada para adquirir una renta vitalicia.

Los planes de previsión son de aportación definida, de tal moda que la totalidad de la prestación es satisfecha en forma de capital.

Sobre el reajuste periódico de las pensiones no existe una regulación legal, pero lo usual es su revalorización de acuerdo con la tasa de inflación, decisión que es discrecional por parte de la Junta de Gobierno y debe considerar la opinión del actuario y la situación financiera del fondo.

Cualquiera que sea la modalidad del plan, no existen normas reguladoras sobre las prestaciones a favor de los sobrevivientes en caso de muerte. Los planes que contemplan esta clase de prestación sólo la preven para el fallecimiento en actividad. En los planes de pensiones las prestaciones a favor de los sobrevivientes están, por lo general, aseguradas separadamente. Aunque el plan contemple pensiones en caso de muerte es usual una prestación adicional para los sobrevivientes consistente en una cuantía entre dos y cuatro veces el respectivo salario anual.

En la modalidad de prestación definida, la pensión de viudedad suele ser el 50% de la pensión de jubilación a la que hubiese tenido derecho el fallecido en el momento alcanzar la edad normal de jubilación, mientras que en los de aportación definida su cuantía es el 50% del salario pensionable en el momento de la muerte, pensión que se satisface adicionalmente al mencionado capital. En cambio, en los planes de previsión esta prestación suele expresarse en un múltiplo del salario anual que percibía el fallecido.

La prestación por invalidez tampoco está regulada legalmente, siendo usual asegurarla en forma independiente tanto en los planes de previsión como en los de pensiones - prestación equivalente al 75% del salario en el momento de la invalidez.

### FINANCIACIÓN

Por lo general, las aportaciones de las empresas suelen fluctuar, en la modalidad de aportación definida, entre un 8-12% del salario, mientras que las de los empleados, en ambas modalidades, se sitúan por lo general en una tasa del 7,5% de su salario, porcentaje que representa el máximo deducible tributariamente.

En los sistemas de prestación definida, las aportaciones empresariales se fijan en el reglamento del plan, obligando las disposiciones legales a una cobertura del 100% de los pasivos actuariales asumidos, determinados mediante la utilización de métodos de cálculo actuarial que tomen en cuenta los futuros incrementos salariales.

Como ya se indicó, es usual asegurar las prestaciones por concepto de invalidez.

### RÉGIMEN Y GESTIÓN DE INVERSIONES

Los fondos de pensiones pueden administrar ellos mismos las respectivas inversiones o contratar su gestión con un banco o aseguradora autorizada de acuerdo con los términos previstos en la *Ley de Control del Mercado Bursátil - Stock Exchanges Control Act*- y en la *Ley de Control de los Mercados Financieros - Financial Markets Control Act*.

Los gestores deben proseguir el principio de hombre prudente -*prudent man rule*- con el objetivo primordial de que el fondo puede cumplir sus compromisos actuales y futuros y obtenga la mejor tasa de rentabilidad con un aceptable nivel de riesgo. La política de inversiones del fondo, acorde con la misión que se ha propuesto, debe quedar consagrada por escrito en un documento. Con el fin de evitar desequilibrios inapropiados entre riesgo y rentabilidad, la ley prevé que el *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds* expida normas al respecto.

Los límites cuantitativos impuestos en el régimen de inversiones por el Ministerio de Finanzas son los siguientes, expresados en función del valor de mercado y no del nominal:

- ❖ Hasta un 75% en acciones y un 25% en inmuebles, sin que excedan conjuntamente el 90%;
- ❖ Máximo un 15% en acciones emitidas por una sola empresa cotizada en bolsa que tenga una importante capitalización bursátil y hasta un 10% en otras empresas;
- ❖ Hasta un 20% en inversiones en un solo banco y un 15% en inversiones *off-shore*;
- ❖ Las inversiones en una empresa promotora del plan no pueden superar el 5% de los activos del fondo, aunque la *Junta de Servicios Financieros* puede autorizar hasta un 10%, siempre y cuando los miembros del fondo hayan consentido en ello.

Los reglamentos del fondo pueden estipular la concesión de garantías o de préstamos a favor de sus partícipes, siempre y cuando se cumplan determinadas normas sobre seguridad y garantías colaterales.

Alrededor del 29% de los activos de los fondos está invertido en acciones ordinarias; un 25% con aseguradoras; un 17% en efectivo y depósitos bancarios y casi un 14% en títulos emitidos por el gobierno.

### RÉGIMEN TRIBUTARIO

Tanto en los planes de previsión como en los de pensiones se aplica el principio EET, de tal manera que en todos los planes las aportaciones de los empleados son deducibles con un límite del 7,5% del salario y un mínimo de ZAR 1.750 deducible de todas formas, de tal manera que el porcentaje resultante es mayor hasta ciertos niveles salariales.

Respecto a las aportaciones de la empresa a un solo plan, estas son deducibles del impuesto hasta el 10% de salario, pero la *Dirección General de Tributos -Inland Revenue Commisioner-* tiene la facultad legal para aumentar hasta un 15% en caso de un solo plan la deducibilidad fiscal y de hecho en la práctica esta es la tasa aplicada. Caso de ofrecer la empresa más de un plan a sus empleados, el total de aportaciones no puede exceder el 20% del salario. Las aportaciones empresariales no son consideradas como salario en especie o liberalidades de la empresa frente a sus trabajadores.

En los planes de prestación definida, la autoridad tributaria puede permitir temporalmente porcentajes de deducción mayores para cubrir eventuales déficit de cobertura del fondo.

Todas las prestaciones de los planes son gravadas en el impuesto a la renta. Los pagos en forma de capital se gravan parcialmente a la tasa media de tributación del jubilado durante el año de pago y el año anterior, pero un 10% del promedio salarial anual de los mejores cinco años consecutivos multiplicado por los años de pertenencia al plan - máximo 50 años - está exento sin exceder la suma de ZAR 120.000 o la cuantía de ZAR 4.500 por año.

En el caso de prestaciones a favor de sobrevivientes, el capital exento no puede exceder la cuantía que sea superior entre ZAR 60.000 o el doble del salario devengado por el empleado durante los 12 meses anteriores a su defunción.

### ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Tanto los planes de pensiones como los de previsión deben establecerse como fondos de pensiones mediante la constitución de una entidad legal independiente, con objetivo social único y sin ánimo de lucro, completamente separada de las empresas promotoras, acto legal que se realiza por escritura pública mediante un contrato de fideicomiso, pero no siempre este documento está separado de las normas, estatutos o reglamento del fondo, incluyéndose en estos casos un capítulo sobre la administración del fondo.

El documento de constitución del fondo regula todo lo concerniente con el nombramiento y sustitución de los fideicomisarios, con el *quórum* para deliberar y tomar decisiones, etc. Antiguamente, todas estas especificaciones eran fijadas por la empresa, pero a medida que los planes surgen de la negociación entre las mismas y los empleados, tales reglas se fijan de común acuerdo.

El reglamento del fondo regula las operaciones y administración del mismo, así como las obligaciones y derechos de todas las partes intervinientes, en especial los de la empresa y los empleados, debiendo incluir preceptos para cubrir cualquier insuficiencia de reservas. Aunque cada fondo tiene sus peculiaridades específicas, el reglamento debe ser autorizado por el *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds-*.

Cada fondo de pensiones debe contar con una junta integrada por lo menos con cuatro miembros, 50% de los cuales deben ser elegidos por los miembros del fondo, definidos legalmente como la clase de personas a favor de quienes se ha establecido el fondo. Sin embargo, la autoridad de control puede autorizar fondos de pensiones con una junta de menos de cuatro miembros si considera impracticable y excesivamente costoso.

La junta del fondo de pensiones es la responsable de que existan y se mantengan al día todos los registros y libros de contabilidad, así como de que se informe adecuada y oportunamente a los miembros del fondo sobre todos los temas de su interés. Los fondos de pensiones y de previsión pueden administrar ellos mismos las

aportaciones y prestaciones, pero también pueden contratarlas con una aseguradora autorizada. En igual forma se puede proceder respecto a la gestión de las inversiones, la cual puede llevar a cabo también un gestor.

Los fondos deben contar con una auditoria externa y un actuario debidamente aprobados.

Según estadísticas de la *Financial Services Board*<sup>153</sup>, en el año 2002 el 52,7% de los fondos estaba contratado con aseguradoras de vida, el 29,9% eran autónomos o autoadministrados y el 14,6% de procedencia pública.

### SUPERVISIÓN Y CONTROL

La vigilancia y control administrativo se realiza a través de la *Junta de Servicios Financieros - Financial Services Board* -, órgano autónomo creado para vigilar a la industria financiera no bancaria y a los fondos de pensiones.

En noviembre de 2002 fue ampliada y actualizada la legislación mediante la expedición de la *Ley de Servicios de Asesoría e Intermediarios Financieros - Financial Advisory and Intermediary Services*-, un poco en línea con la respectiva ley británica.

La figura central del sistema de ordenación y control recae en el ya mencionado *Registrador de Fondos de Pensiones - Registrar of Pension Funds*-, designado por el gobierno y cuya función primordial radica en la regulación del sector - tiene facultades para modificar la legislación - y en el control y supervisión de los fondos de pensiones y de previsión, los cuales deben presentarle rendición anual de sus cuentas e informes adicionales sobre una variedad de aspectos. A través de la *Junta de Servicios Financieros*, el *Registrador* puede ejercer sus amplias facultades para inspeccionar los fondos de pensiones, imponer sanciones a los fiduciarios y, en general, para garantizar un ordenado y eficiente desenvolvimiento del sistema.

Al margen del control y supervisión, pero con una importante función de protección de los intereses de los miembros de los fondos en particular y del sector en general, existe la figura del *Defensor o Tribunal de Arbitraje - Adjudicator*, cuyas decisiones no son recurribles ante los tribunales ordinarios de justicia. Su papel principal radica en dirimir los litigios surgidos entre las partes.

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

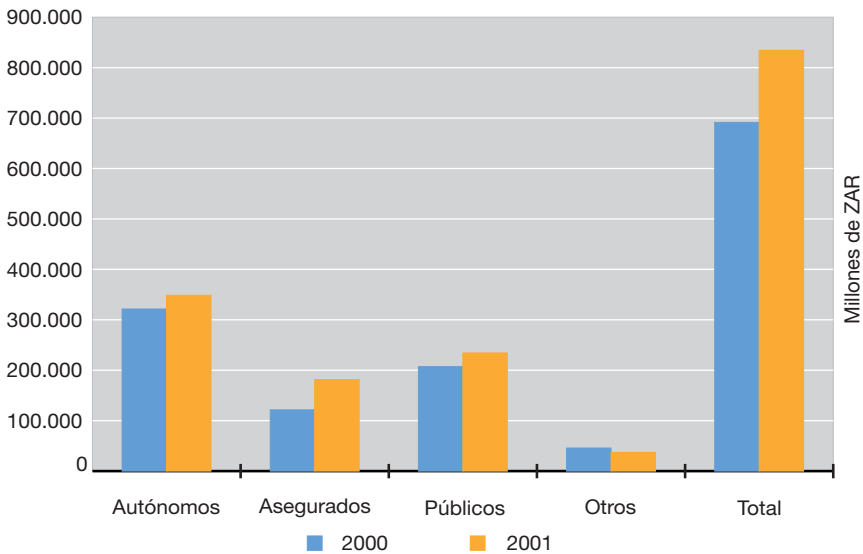
Con su importante porcentaje de cobertura, una estructura legal moderna y productos relativamente sofisticados a imagen y semejanza del sistema británico, el sistema privado de pensiones ha logrado un importante desarrollo, porque tanto los fondos como los seguros de pensiones se han convertido en el principal ins-

<sup>153</sup> Ver: Financial Services Board, [www.fsb.co.za](http://www.fsb.co.za).

<sup>154</sup> Ver: *Flow of Funds*, QUARTERLY BULLETIN December 2002, [www.reservebank.co.za](http://www.reservebank.co.za).

trumento de ahorro contractual e institucional en la economía sudafricana. En efecto, de acuerdo con la cifras relativas al *Flujo de Fondos o Cuentas Financieras elaboradas por el Banco de la Reserva de la República Sudafricana*<sup>154</sup>, el superávit financiero o de ahorro de estas dos instituciones representó, en 1999, el 32% del flujo de activos de los intermediarios financieros y el 12,8% del total de flujos de activos financieros, hecho que se refleja claramente en la composición de los activos en poder del sector familiar.

Las estadísticas de la *Junta de Servicios Financieros* corroboran esta importancia. En el siguiente gráfico se indica el total de activos de los fondos de pensiones, en los años 2000 y 2001, y su distribución de acuerdo con las instituciones adminis-



tradoras de los mismos.

#### Distribución de los Activos de los Fondos de Pensiones y de Previsión

Fuente: Financial Services Board , [www.fsb.co.za](http://www.fsb.co.za).