AAQ 2061

TESIS
IF 2002
G6

CARACAS UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRES BELLO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN INSTITUCIONES FINANCIERAS

IMPACTO QUE TENDRÍA LA SEGURIDAD SOCIAL CON LA APROBACIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN VENEZUELA

AUTOR: MARÍA NELLY DE GOUVEIA
C.I. 6.493.254
PROFESOR: JOSÉ REQUENA

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN INSTITUCIONES FINANCIERAS
MENCIÓN: ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS

FEBRERO 2002

INDICE

1. - INTRODUCCIÓN

1.1. - Objetivo General
1.2. – Metodología a seguir

2. - MARCO TEÓRICO

2.1. - ¿Cómo surge el Sistema de Seguridad Social ?.
2.2. - Seguridad Social En Venezuela.
2.3. - Etapas del Sistema de Previsión Social .
2.3.1. - Primera Etapa.
2.3.2. - Segunda Etapa. Crisis.
2.3.3. - Tercera Etapa.
2.4. - Ciclos del Sistema de Reparto.
2.5. - Marco Legal del Anteproyecto de Ley presentado por la Comisión presidencial de Seguridad Social.
2.5.1. - Características del Sistema.
2.5.2. - ¿Quiénes están amparados por el Subsistema?.
2.5.3. - Regímenes del Subsistema de Pensiones
2.5.4. - Entidades Participantes.
2.5.5. - Obligaciones de los Trabajadores
2.5.6. - Obligaciones del Empleador
2.5.7. - Obligaciones de las Administradoras de Fondo de Pensiones.
2.5.8. - Obligaciones de las Compañías de Seguros
2.5.9. - Modalidades de Pensiones
2.6. – Fondos de Pensiones en América Latina.
2.6.1. - Tendencias en los Sistemas Pensionales.
2.6.2. - Cuadro Comparativo de otros países.
2.6.3. - Los Fondos de Pensiones en Argentina.
Características y Principales Beneficios.
2.6.4. - Los Fondos de Pensiones en Chile.
Características y Principales Beneficios.
2.6.5. - Los Fondos de Pensiones en México.
Características y Principales Beneficios. Encuesta de opinión.
2.6.6. - Los Fondos de Pensiones en Uruguay.
Características, Beneficios del Modelo y Desventajas del Modelo.

3. – DESARROLLO

3.1. – Diagnóstico y Situación Actual
3.1.1. – Marco Legal

3.1.2. – Entorno Político
3.1.3. – Otros Factores
3.2. – La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela.
3.3. – Situación Actual de la Seguridad Social en Venezuela.
3.4. – Principales Problemas de la Seguridad Social Hoy.
3.5. – Beneficios del Sistema de Capitalización para el País.
3.5.1. - Para el Trabajador
3.5.2. - Para el Sistema
3.5.3. - Para Venezuela
3.5.4. - Comparativo con el Sistema de Reparto Actual.
3.5.5. - Círculo de Generación de Riqueza.

3.6. - Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

3.7. - Resumen Esquemático del Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones presentado por la Comisión Presidencial.

3.7.1. - Principales Características
3.7.2. - Cobros por administración y pago de pólizas colectivas
3.7.3. – Proceso de Inscripción y Registro al Sistema.
3.7.4. – Inversiones y Manejo de Cartera.
3.7.5. – Participación de Mercado.
3.7.6. – Aspectos de Riesgo del Anteproyecto.

3.8. - Características del Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social elaborado por la Subcomisión de Seguridad Social de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional (Mayo 2001).

3.9. – Análisis del "Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, # 2.993, Rafael Caldera, 04 de Noviembre de 1998.

4. – CONCLUSIONES

5. – RECOMENDACIONES

6. – GLOSARIO

7. - BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Con la presentación de este trabajo monográfico se pretende dar una visión general del actual Sistema de Seguridad Social establecido en el país así como también una breve reseña histórica del origen de la Seguridad Social en el mundo y específicamente en Venezuela; se resaltan las etapas del Sistema de Previsión Social; se reseñan los ciclos del Sistema de Reparto; se describen los aspectos más importantes del Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones presentado por la Comisión Presidencial de Seguridad Social; se comenta brevemente el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social elaborado por la Subcomisión de Seguridad Social, así como también algunos aspectos del Decreto # 2.993 con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, 04 de Noviembre de 1998, Rafael Caldera; se evalúan los resultados obtenidos con los Fondos de Pensiones en otros países latinoamericanos así como su contribución al aparato productivo. Por último se comenta los beneficios económicos que representarían los fondos de pensiones para el país y la importancia de que se defina el mejor Subsistema de Pensiones y que de una buena vez se ponga en marcha.

1.1- Objetivo General:

Destacar la importancia de implementar un nuevo Sistema de Seguridad Social en Venezuela, así como también la puesta en marcha del mejor Subsistema de Pensione, que garantice una vejez digna.

1.2- Metodología utilizada:

El trabajo que se presenta a continuación se desarrolló analizando diversos artículos publicados en diferentes medios impresos, entre ellos, revistas especializadas, periódicos de circulación nacional, así como también consultas en las páginas Web contentivas de información relacionadas con el tema.
De igual forma evaluamos el Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones y obtuvimos información de los Fondos de Pensiones en Latinoamérica.
También conversamos con el Dr. Arturo Carranza, abogado, con amplia experiencia con los Fondos de Pensiones en México, y actualmente forma parte del equipo del Banco de Venezuela, Grupo Santander, liderizando los asuntos concernientes al tema de Fondos de Pensiones en la Institución, el cual contribuyó positivamente al enriquecimiento de este material.

2.- MARCO TEORICO

2.1- ¿ Cómo surge el Sistema de Seguridad Social?.

El seguro social es un mecanismo que se instrumentó por primera vez cómo sistema en Alemania, antes de la Primera Guerra mundial. Éste se inicia bajo el régimen del " Canciller de Hierro", Bismark , donde prevalecía un capitalismo salveje, con jornadas de trabajo que iban desde catorce a dieciséis horas. En tales condiciones, el Movimiento Obrero desarrolló intensas movilizaciones que fueron reprimidas; mas, no por ello dejaron de proliferar.

El gobierno de Bismark, ante el fracaso de la represión, inició un camino distinto al de las armas, creando una institución que, aún no solucionando el problema, al menos abría alternativas de atención al trabajador.

Pero todas las áreas del Seguro Social, en Alemania, no se implementaron de una sola vez. En 1883, se aprueba la Ley del Seguro de Enfermedades; en 1884, la de Accidentes del Trabajo; en 1889, la de Vejez e Invalidez.
Posteriormente a la primera Guerra Mundial, en Inglaterra fueron revisados y creados estos Sistemas de Seguridad Social. Beveridge fue encomendado para que diseñara estos sistemas; muchos han pensado que el término Seguridad Social había sido introducido por J. M. Keynes, pero no es así, fue Beveridge quien lo crea y desarrolla.
En 1942, presenta un informe titulado El Seguro Social y sus servicios conexos, donde se señalan los distintos servicios: previsión, enfermedad y maternidad, los seguros de paro forzoso, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; vejez, invalidez y muerte; como las principales instituciones y las más adecuadas en la solución de los problemas planteados.

2.2- Seguridad Social en Venezuela

El sistema de reparto o solidaridad intergeneracional, llegó a América Latina, comenzando en Chile, México y Argentina, en los inicios de este siglo.

En Venezuela , el Seguro Social (IVSS) inició sus actividades en 1944, conforme a la ley promulgada en Julio de 1940, formando parte del grupo intermedio de América Latina y el Caribe en implementar el sistema.
Después, en 1951, se convierte en Instituto Autónomo, con personalidad judicial, y un patrimonio distinto al del Fisco Nacional. Con el tiempo fue modificado por la ley de julio de 1966, puesta en práctica al año siguiente, cuando se ratifica y reafirma su adscripción al Ministerio del Trabajo.

2.3.- Etapas del sistema de previsión social en Venezuela

El sistema de previsión social en Venezuela ha tenido tres etapas, la primera fue cuando existían las familias extendidas, como en la época más antigua; pero las dos más importantes son : una más moderna, que comienza entre los años 30 – 40 , y llega hasta los 80, cuando entonces hace crisis; y la etapa en que se plantea la reforma de la Seguridad Social (1989).

2.3.1. - Primera etapa:

Esta etapa se fundamenta en la familia, hasta bien entrado el siglo xx. Las jubilaciones eran muy pocas, reducidas al servicio público. La figura dl jubilado era extraña en esa etapa, y de los ancianos se encargaba básicamente la familia.

A partir de los años 50 comienza a cambiar esa realidad. Se produce la entrada, importante, de la mujer en el mercado laboral; se inicia un sector moderno de la economía; crece la dministración pública; las familias se reducen; y se impone la necesidad de hacer legislaciones sobre el Seguro Social. Sin embargo, la existencia de una dictadura (la de Pérez Jiménez), reprime al movimiento obrero, el cual no tiene capacidad de presión, ni la conciencia de la importancia de organizarse para crear condiciones que le beneficien y funcionen como previsión.

2.3.2. - Segunda etapa:

Cuando se incorpora el sistema de previsión en Venezuela, que viene siendo en una segunda etapa, integrándose al plan de salud y de otras prestaciones en dinero, es el Seguro Social el organismo que ejerce como rector en el área, y quien va a administrar los Fondos; además, se crea un organismo el cual se ocupa directamente de las previsiones. En sus inicios, el IVSS (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales), asume como prioridad la salud, logrando muy buenos resultados, que lo ubican como modelo para América Latina. Posteriormente es que se le dedica atención al área de las previsiones sociales.
Eran tiempos en los cuales había pocos jubilados, y el derecho a serlo era muy precario. A lo sumo se producían en el sector de la Administración Pública, básicamente entre los telegrafistas, maestros y militares. En el sector privado el derecho a jubilar estaba difundido en los trabajadores petroleros.

El problema de las pensiones explota de manera vertiginosa en Venezuela, por una parte, porque era un asunto contenido, y nuestra población era mayoritariamente joven. Entre los años 60-80 el número de jubilados que se produce era muy poco; aun cuando ya el Fondo de Pensiones comenzaba a ser descapitalizado, podía cubrir con cierta eficiencia la demanda que se generaba.

Por otra parte, no existía una noción difundida entre los trabajadores del sector privado de su derecho de una pensión, por lo que la presión era casi inexistente. Donde sí se encontraba la noción del derecho que asistía a un trabajador a jubilar era en el sector público. Acá si se desarrollaron una serie de iniciativas que permitieron un incremento del número de jubilados: prácticas como las jubilaciones de gracia obtenidas a través de la "palanca", las declaraciones de incapacidades absolutas, las alteraciones de los expedientes en cuanto al tiempo que se tenía trabajando, la introducción de cláusulas en contrataciones colectivas que acortaban el tiempo para jubilar, eran comunes.

Todo ello, más el cumplimiento de los ciclos naturales hicieron que el número de pensionados y jubilados creciera, lo que sumado al despilfarro a que habían sido sometidos los recursos acumulados, en condición de excedentes, en el Fondo de Pensiones del Seguro Social, configuraron la crisis que hoy vivimos. Sin dejar de lado la errática política de inversiones practicada con aquellos recursos que condujeron a tener inversiones con tasas de rendimiento del 6%, en momentos en los cuales se pagaba hasta un 70% en la Banca Comercial por colocaciones a corto plazo.

En el gobierno de Lusinchi, por ejemplo, parte del Fondo de Pensiones fue utilizada en la construcción de viviendas de Juan Pablo II, lo que puede resultar muy positivo desde el punto de vista social; pero resulta adverso cuando se analiza que se favoreció a un sector en detrimento del otro, ése que había cotizado durante toda su vida laboral activa para poder tener una pensión justa, y se encontraba con la dura realidad que representaba recibir 200 ó 400 bolívares. Un profesional podía tener un apartamento en Juan Pablo II, con un 9% de interés fijo, mientras un anciano, que había trabajado 25-30 años, cobraba una mísera pensión. Como éste hay muchos ejemplos, pues todas esas irregularidades continuaron durante un largo período de tiempo.

Crisis de la Segunda etapa:

Gran cantidad del dinero que se cotizaba para pensiones, coo ya hemos dicho, fue enviada para cubrir los gastos de salud, que era el área con mayor demanda; entonces, no se crearon las reservas técnicas de los Fondos de pensiones; a la vez que continuaba incrementándose el número de pensionados, y la relación entre trabajadores activos y pasivos se iba resquebrajando; lo que provocó, como consecuencia, una situación cada vez más desfavorable.

Es importante tener en cuenta que para analizar el funcionamiento del sistema de pensiones cuando se habla de trabajadores activos sólo se puede referir a aquellos que están trabajando realmente, y de ésos los que están cotizando con regularidad. Si antes, esta relación llegó a ser de 32 x 1; o sea, treinta y dos activos cotizaban para un trabajador pasivo; ahora la relación se estrechó hasta llegar a ser de 3 x 1 , tres activos cotizan para un trabajador pasivo.

La amplia diferencia que existió por varios años entre trabajadores activos y trabajadores pensionados, bajo la cobertura del Fondo de Pensiones del Seguro Social, hubiera permitido crear reservas financieras importantes a objeto de cubrir la demanda que inevitablemente crecería, o al menos, atenuar la necesidad de recursos fiscales. Pero como todos sabemos, esos fondos fueron pésimamente administrados y despilfarrados. Los administradores del Fondo y los diferentes gobiernos, cuando constataron la existencia de aquellos recursos , iniciaron " diligencias" a fin de gastarlos. De esa manera y de muchas otras fueron desviadas gruesas sumas de dinero para obras o políticas supuestamente diseñadas para los pobres, pero que no se veían, y mucho menos se sentían sus efectos.

Por todos estos factores, el sistema comienza a hacer crisis; aparece un déficit muy fuerte en el Seguro Social que debe ser cubierto, y colapsa el Fondo de Pensiones; el cual es resuelto, en el gobierno de Lusinchi, castigando a los pensionados con pensiones de hambre de 200-250 bolívares; a destiempo, y demorando la entrada, a tres y cuatro años, de aquellos trabajadores con derecho

a pensiones. Frente al déficit no queda otra alternativa que inyectar recursos, de orden fiscal, para financiarlo; esto ocurría luego que la situación llegaba a extrema gravedad, y el escándalo público se tornaba perjudicial a la imagen del gobierno de turno.

Esa fue la historia de Venezuela, hasta que en 1989 se plantea la reforma del sistema de Seguridad Social. Este partió inicialmente de la Cámara de Comercio de Caracas, la que proponía la modificación del régimen de prestaciones sociales . En realidad, este asunto de la previsión social siempre ha estado muy vinculado, en el país, con el sistema de prestaciones sociales; área que no tienen relación alguna. Las prestaciones sociales son las indemnizaciones que se le dan al trabajador cuando es despedido del trabajo; sin embargo, las pensiones se le dan a todos los trabajadores cuando han llegado a cierta edad, cuando entran en el llamado " reposo del guerrero". Este amarre que se creó entre ambas áreas retrasó enormemente las discusiones sobre la previsión social, y fue, a la vez, una de las causas de que éstas fracasaran.

2.3.3. - Tercera etapa del sistema de previsión social

La crisis fiscal de 1989 provoca que se tenga que revisar muchas cosas en el país, entre ellas, lo relacionado con el sistema de prestaciones sociales, y, junto a esto, el sistema de previsión social o de pensiones. El Seguro Social ya había colapsado, los ancianos comenzaban a presionar, y todo el problema que existía de mucho tiempo atrás, se hizo evidente. Al ocurrir esto, el gobierno y los sectores políticos se vieron obligados a ocuparse del tema.

La discusión se generó en ese período, y el gobierno de Carlos Andrés Pérez, resuelve introducir un proyecto al Congreso, organismo dónde existía una mayoría da AD, y una fuerte influencia del Buró Sindical, lo que provoca que el gobierno negocie con ellos el asunto de las prestaciones sociales y la conformación de los Fondos de Pensiones. Pero la CTV fue a discutir sobre la reforma sin convicciones

ciertas sobre su necesidad. Para ello se trataba de convertir la presión que recibían desde el Gobierno en una oportunidad para negociar posiciones políticas y cargos en el mismo.

Destituido Carlos Andrés Pérez, y culminado el proceso electoral del 93, el mando del país es asumido por el doctor Rafael Caldera. El presidente, indudablemente, era contrario a la reforma. Aun cuando en la nueva Ley del trabajo le abrió una pequeña rendija, presionado por los llamados actores económicos, no era partidario de ella. Sin embargo , es en su gobierno donde se agudiza la crisis del Seguro Social. La presión de los viejitos conduce a la aprobación de la Ley de Homologación de Pensiones, la cual equipara a éstas con el salario mínimo. Cosa totalmente justa, puesto que, como hemos visto, los anteriores gobiernos habían mantenido las pensiones en montos totalmente ridículos. El gobierno no tenía cómo afrontar el compromiso que esa ley significaba. El país se encontraba en plena crisis del sistema financiero, y con la "botija" totalmente vacía.

El principal argumento que se escrime a favor del sistema de *reparto* es que es justiciero, equitativo y solidario. Sin embargo, en el sistema de pensiones de Venezuela, el cual se rige por este sistema, es donde más se demuestran las inequidades, y el conjunto de privilegios que se han venido creando en función de un reducido grupo, en detrimento de la gran mayoría. Debemos atacar esos privilegios, y diseñar u sistema que sea lo más igualitario posible.
Como se puede advertir, desde el año 1989 al 95 se estanca el asunto referente a la Seguridad Social, y se pierde un tiempo inmenso. A partir de entonces, ya está la Ley de Homologación de Pensiones, hay mayor cantidad de pensionados, y un movimiento político en la calle. EL Seguro Social se ha desplomado radicalmente, predomina una severa crisis fiscal, no se tiene de dónde sacar dinero (según CARLOS Andrés Pérez, Jaime Lusinchi le había dejado apenas 300 millones de dólares de reserva); no es posible que el Estado subsidie su negligencia, y ésta

queda al descubierto; obligándolo a abordar, de una vez, un conflicto que se le ha venido encima.

Comienza el proceso de reformar, la Agenda Venezuela y Teodoro Petkoff entra en el gobierno para el año 1996; desde CORDIPLAN da impulso al análisis de la problemática de la Seguridad Social. Auspicia la creación del escenario tripartito (representados por los trabajadores, gobierno y empresario), y lleva convicciones al Gobierno sobre la necesidad y viabilidad de la reforma.

2.4. - Ciclos del Sistema de Reparto.

¿Cómo es la vida de los sistemas de reparto?

Al principio, el sistema de reparto o solidaridad intergeneracional, comienza por tener un gran número de activos frente a un pequeño número de pasivos; lo cual funciona muy bien porque hay más personas cotizando que cobrando pensiones; esto provoca que se paguen pensiones altas, a tiempo, y un salario de reemplazo excelente (76-85% del último salario). Pero después, la diferencia entre los pensionados y los trabajadores activos se acható creando dificultades para obtener los recursos necesarios para financiar las obligaciones del Sistema. Cuando esto ocurre los administradores permiten el deterioro del servicio y los incumplimientos, con lo cual se geberan incentivos para la evasión y el fraude, acentuando aún más el colapso del Sistema.
El ciclo de vida del sistema de reparto se puede dividir en tres etapas: *joven,* de *expansión* y de *madurez.* En la etapa joven, generalmente, los países tienen más de 15 personas en edad de trabajo por cada anciano (es mayor el número de trabajadores que de ancianos,15 x 1). El gasto de pensiones asciende a menos del 1%, y se registran superávit de gran magnitud en comparación con sus ingresos. Este superávit casi siempre se invierte en bonos públicos, convirtiéndose en una fuente de crédito de bajo costo para el sector público. Casi todos los países que se encuentran en esta etapa están en Africa, América Latina y el Oriente Medio.

En la etapa de Expansión, la población es mayor, aunque la relación entre trabajadores activos y pasivos sigue siendo alta, de 8-14 trabajadores por un anciano (8-14 x 1). Aquí la generación fundadora recibe beneficios completos, aunque no hayan hecho aportes durante todos los años de trabajo. Las tasas de aporte se elevan, los superávit disminuyen o desaparecen, pero los planes siguen

favoreciendo a esta generación. Se mantienen los beneficios altos, y la edad de jubilación baja; pero comienzan a surgir una serie de elementos que avizoran peligro en la estabilidad financiera de los planes a largo plazo.

En la última etapa, la de madurez, es dónde se derrumba todo el sistema. Hay un mayor número de personas en edad de jubilarse, estableciéndose una relación de menos de 6 trabajadores activos por una pasivo (6x1). Se acentúa, entonces, el déficit que tiende a ser cubierto aumentando el por ciento de las cotizaciones, lo que origina reacciones en el mundo laboral que conducen a su inaplicabilidad. Ante ello no queda más remedio que cubrir el déficit con recursos fiscales; pero como éstos no son infinitos, los que se dedican a las pensiones los quitan a otros servicios básicos, o simplemente los financian vía devaluación. De esa manera se crea el peor de los mundos para el trabajador, pues no sólo se otorgan pensiones pírricas, sino que ellas sufren el embate de la inflación que generan las medidas fiscalistas.

En ese momento el sistema de Seguridad Social entra en caida libre. Nadie cree en su viabilidad ni está dispuesto a participar en él. Cualquier alternativa resulta " comprable". Los trabajadores jóvenes pierden toda esperanza, y aceptan medidas que les garanticen un pequeño incremento en sus ingresos del presente. El futuro, es decir, el retiro , queda encomendado al destino. Ésa ha sido la realidad de los sistemas de reparto en los países no desarrollados. En los países desarrollados la crisis es parcialmente resuelta gracias a la potencia de esas economías que permiten mayores márgenes de maniobra. Sin embargo, en éstos también , hoy día, la crisis comienza a ser insostenible. Correr la arruga está resultando cada día más oneroso, política, social y económicamente.

CICLO DE VIDA DE LOS SISTEMAS DE REPARTO

	Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3
Coeficiente de apoyo	17,5	11,8	5,3
Gastos en pensiones	0,6	3,3	8,5
Tasa de impuesto sobre la nómina	8	13,7	24,6
Cobertura de la fuerza laboral	15,7	45,4	89,4
Superávit como proporción de la Renta	47,1	34,9	40
Simulación de la deuda de la Seguridad Social	5	40	150

Fuente: *Gutierrez, I. (1999) " Envejecer con Dignidad". Fondo de Pensiones.*

2.5 Marco Legal del Anteproyecto de Ley presentado por la comisión Presidencial de Seguridad Social.

2.5.1- Características del Subsistema:

De acuerdo con el artículo 2 del Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones, el mismo es universal, integral, solidario, único y participativo, en el mismo las contribuciones son directas e indirectas y está conformado por 2 regímenes: el no contributivo, que está garantizado por el Estado y el contributivo, que lo constituyen los aportes de los trabajadores y los empleadores, y que da lugar al Fondo de Solidaridad Intergeneracional y a las Cuentas de Capitalización Individual; este subsistema es mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración.

Este sustituye al sistema actual de repartos por cinco subsistemas: Pensión, Salud, Empleo y Desarrollo Laboral, Riesgo Laborales y Vivienda.

Lo que quiere decir este artículo es que el Subsistema de Pensiones es para todos los trabajadores, es único porque no hay otro Subsistema de Pensiones y participativo porque no se limita a la participación del Estado, sino que permite que el sector privado intervenga.

En el Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones, el Estado garantiza a las personas el derecho a una Pensión Mínima de Vejez uniforme, equivalente al Salario Mínimo Urbano, en los términos, modalidades y condiciones que se determinan en esta Ley. Igualmente, el Estado garantiza las demás prestaciones dinerarias contempladas en esta Ley, a cotizantes y beneficiarios, y asume la

regulación, coordinación, supervisión y control de los entes y organismos que participan en el Subsistema de Pensiones.

2.5.2 - ¿ Quiénes están amparados por el Subsistema?

Todas las personas están amparadas por los beneficios contemplados en el presente Anteproyecto de Ley, conforme a los términos, requisitos y condiciones establecidos en ella.

Existen dos excepciones en esta Ley, las cuales son las siguientes:

- Quienes se encuentran, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, en situación jurídica de jubilados o pensionados, de acuerdo a cualquiera de los regímenes existentes.

- Las personas que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, han cumplido las condiciones para obtener los beneficios de jubilación o pensión de acuerdo a cualquiera de los regímenes existentes.

- Los miembros de la Fuerza Armada Nacional se rigen por el sistema de seguridad social integral definido en la correspondiente legislación orgánica, y el personal activo de dicha institución contribuirá al Fondo Solidario Intergeneracional en los mismos términos previstos en la presente Ley.

2.5.3 - Regímenes del Subsistema de Pensiones

Se distinguen dos regímenes en el Subsistema de Pensiones, estos son:

- El Régimen No Contributivo que es la pensión de vejez que garantiza el Estado a toda persona mayor de 65 años , que no haya realizado ninguna contribución o que no cumpla con los requisitos del Régimen Contributivo, y será financiado por el Presupuesto Nacional.
- El Régimen Contributivo QUE ESTÁ CONFORMADO POR EL Fondo de Solidaridad Intergeneracional y el Sistema de Cuentas de Capitalización Individual que es administrado por las A.F.P.

2.5.4 – Entidades Participantes

El Subsistema de Pensiones está integrado por:

1. La Comisión Rectora de Seguridad Social.
2. **El Consejo Nacional de Seguridad Social.**
3. El ministerio que tiene bajo su competencia las finanzas públicas.
4. El Servicio Autónomo de Recaudación e Información del Sistema de Seguridad Social.
5. La Superintendencia de Seguridad Social.
6. Los cotizantes y los beneficiarios.
7. Los empleadores.
8. **El Fondo de Solidaridad Intergeneracional.**
9. Las Administradoras de Fondos de Pensiones.
10. La Comisión Calificadora de Riesgos.
11. Las Comisiones Médicas.

12. Las Compañías de Seguros.
13. El Banco Central de Venezuela.
14. La Comisión Nacional de Valores.
15. La Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras.
16. La Superintendencia de Seguros.

2.5.5 – Obligaciones de los Trabajadores

La más importante obligación del trabajador es la afiliación al registro único y obligatorio del Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores registrados en el Sistema de Seguridad Social, que estén en capacidad de contribuir al financiamiento de las prestaciones del Subsistema de Pensiones, tendrán la condición de cotizantes, a los efectos de esta Ley, y de acuerdo con el artículo N° 29 del Anteproyecto de Ley de Pensiones estos tienen las siguientes obligaciones :

1. Contratar la Administradora de Fondos de Pensiones que haya escogido para administrar su Cuenta de Capitalización Individual, suministrando la información e identificación de sus familiares y beneficiarios.
2. Hacer efectiva la cotización que corresponda.
3. Conservar su carnet de registro o reportar la pérdida del mismo.
4. Cumplir con las obligaciones pactadas en el contrato suscrito con la Administradora de Fondos de Pensiones.
5. Notificar a su empleador toda la información relativa a la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual está inscrito, según corresponda.
6. Cualquier otra que se le asigne en esta Ley o en su Reglamento.

2.5.6 – Obligaciones del Empleador

En el artículo 25 de esta ley se señalan cuales son las obligaciones del empleador:

1. Inscribirse e inscribir a los trabajadores ante el Servicio Autónomo de Recaudación e Información del Sistema de Seguridad Social, en los plazos previstos en esta Ley, y comunicar cualquier cambio en su situación o la del trabajador. Si los trabajadores ya se encuentran cotizando al Subsistema de Pensiones, los empleadores deberán informar al Servicio Autónomo de Recaudación e Información del Sistema de Seguridad Social la fecha de inicio de la nueva relación laboral.
2. Suministrar al trabajador una lista completa de las Administradoras de Fondos de Pensiones existentes, con información detallada y suficiente sobre las mismas, para que elija y contrate la de su preferencia, en los plazos previstos en esta Ley.
3. Indicar al trabajador la Administradora de Fondos de Pensiones que haya escogido, cuando hubiere actuado por subrogación en dicha escogencia, por no haber el trabajador contratado una Administradora de Fondos de Pensiones en el plazo previsto en esta Ley.
4. Retener del salario base de cotización del trabajador los aportes previstos en esta Ley, y enterar los montos correspondientes a dicha retención, conjuntamente con los aportes que está obligado a hacer por su parte, dentro de los tres primeros días hábiles de cada mes, en el Servicio Autónomo de Recaudación e Información del Sistema de Seguridad Social o en aquellas instituciones en las cuales se delega esta función, conforme a la Ley.
5. Entregar al trabajador, cuando éste lo solicite, una constancia que especifique el monto de las retenciones efectuadas, el salario base de cotización y la cuantía del aporte patronal a los regímenes del Subsistema de Pensiones.

6. Otorgar a sus trabajadores, cuando finalice la relación de trabajo, una constancia en la cual se indique la duración de dicha relación, el último salario devengado, las retenciones efectuadas, las cotizaciones enteradas y cualquiera otra circunstancia que exija el Reglamento de esta Ley o la Superintendencia de Seguridad Social.
7. Cancelar los intereses de mora causados por el atraso en el pago de las cotizaciones, así como las multas que correspondan.
8. Las demás que señale esta Ley y su Reglamento.

2.5.7 – Obligaciones de las Administradoras de Fondos de Pensiones

De acuerdo con el artículo 40 de este anteproyecto, son obligaciones específicas de las Administradoras de Fondos de Pensiones con respecto al Subsistema de Pensiones:

1. Afiliar, mediante la apertura de una Cuenta de Capitalización Individual, a los registrados que así lo soliciten sin discriminación alguna.
2. Recibir las cotizaciones de los afiliados y administrar diligentemente y en forma directa los recursos cuya gestión tengan encomendada, debidamente separados de los activos de su propiedad.
3. Mantener los encajes y las reservas de contingencia y cumplir las demás obligaciones previstas en esta Ley a fin de garantizar la salvaguarda de dichos recursos.
4. Notificar al registro que lleve la Superintendencia de Seguridad Social, las incorporaciones y traspasos de los cotizantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciban la notificación de la celebración o terminación del respectivo contrato de trabajo por parte del empleador o de la

cesación de las actividades si se tratare de un cotizante voluntario o no dependiente.

5. Suministrar anualmente a cada cotizante, un estado de cuenta en el cual se indique el número de cotizaciones, el capital acumulado en la respectiva cuenta de capitalización individual, las inversiones realizadas y cualquier otra información que señale la Superintendencia de Seguridad Social.
6. Inscribirse en el Servicio Autónomo de Recaudación e Información del Sistema de Seguridad Social y remitir un historial previsional de cada uno de los cotizantes, con la regularidad que indique la Superintendencia de Seguridad Social.
7. Informar, cada vez que se requiera, de manera oportuna y confiable, a la Superintendencia de Seguridad Social sobre los saldos acumulados y utilización de los recursos, y sobre las operaciones administrativas y de inversión.
8. Elaborar con las compañías aseguradoras el esquema de las condiciones contractuales que ampararán el riesgo que aquellas asumen, y contratar las pólizas de seguros que cubran las pensiones por las contingencias de invalidez, incapacidad y sobrevivencia previstas en esta Ley.
9. Presentar, cuando el cotizante optare por alguna de las modalidades de renta vitalicia, una lista de ofertas de las diferentes aseguradoras, para facilitarle el ejercicio de la libertad de escogencia.
10. Remitir y tramitar ante las compañías aseguradoras, en el lapso que fije la Superintendencia de Seguridad Social, la solicitud de liquidación de los riesgos amparados por aquellas.
11. Abstenerse de ejecutar actos restrictivos de la libre competencia o que impliquen abuso de posición dominante en el mercado.
12. Informar al cotizante sobre el contenido de la póliza de seguro colectivo suscrita.

13. Atender y resolver los reclamos que presenten los afiliados, en su sede principal y sucursales.
14. Elaborar folletos de información a los cotizantes sobre beneficios, remuneración por servicios, composición de la cartera, traslados, reclamos, encaje, capital suscrito y pagado, patrimonio neto, nombre de los integrantes de la Junta Directiva y cualquier otra información que juzgue de interés la Superintendencia de Seguridad Social.
15. Contabilizar en forma separada las transferencias para el pago de las prestaciones, según las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social.
16. Preparar los estados financieros y hacerlos revisar por auditores externos, de conformidad con las disposiciones que al respecto dicte la Superintendencia de Seguridad Social.
17. Llevar contabilidad de las Cuentas de Capitalización Individual separada de su propia contabilidad.
18. Pagar las primas del seguro de invalidez, incapacidad y sobrevivencia dentro de los plazos que determine la Superintendencia de Seguridad Social o que se haya establecido en los respectivos contratos.
19. Traspasar a las compañías de seguro los saldos acumulados en las Cuentas de Capitalización Individual de los trabajadores que contraten renta vitalicia, renta vitalicia diferida u otra modalidad de renta conforme a los plazos que determine la Superintendencia de Seguridad Social.
20. Cumplir con el Plan Único Contable (PUC) emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante un catálogo de cuentas que contenga una relación ordenada y clasificada de las mismas y subcuentas del activo, pasivo, patrimonio, ingresos, gastos, costos de operación y cuentas de orden.
21. Transferir al Fondo de Solidaridad Intergeneracional los recursos existentes en la cuenta de capitalización individual del trabajador, si estos fueren insuficientes para alcanzar la pensión de vejez establecida en esta Ley.

22. Las demás que establezca esta Ley, su Reglamento e instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social.

2.5.8 – Obligaciones de las Compañías de Seguros

A los efectos del presente anteproyecto de ley, en su artículo 41, se entiende por Compañías Aseguradoras aquellas empresas de seguro con las cuales contrata la Administradora de Fondos de Pensiones para cubrir las contingencias de invalidez permanente, incapacidad parcial y permanente, y sobrevivencia, contempladas en la presente Ley, conforme a las disposiciones de la legislación sobre seguros y reaseguros.

El seguro colectivo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones y las compañías aseguradoras obliga a estas últimas a cumplir con las indemnizaciones por invalidez permanente, incapacidad parcial y permanente, y sobrevivencia, a partir del momento en que se declare la contingencia.

Las Obligaciones de las compañías aseguradoras son las siguientes:

1. Someter a la aprobación de la Superintendencia de Seguros y de la Superintendencia de Seguridad Social las condiciones generales de los contratos de aseguramiento de riesgos a ser suscritos con las Administradoras de Fondos de Pensiones.
2. Pagar a los cotizantes y beneficiarios calificados, según los casos, las indemnizaciones correspondientes, conforme a la presente Ley.

3. Someter trimestralmente, a la consideración de la Superintendencia de Seguros y de la Superintendencia de Seguridad Social, un informe que especifique contingencias atendidas, número de cotizantes, tipo de pensión y número de pensiones otorgadas.
4. Cumplir con las leyes aplicables en razón de la materia y con las disposiciones que emanen de la Superintendencia de Seguros y de la Superintendencia de Seguridad Social, en los respectivos ámbitos de atribuciones.
5. Aportar, en el lapso que señale la Superintendencia de Seguridad Social, la diferencia entre el capital necesario para financiar las pensiones de vejez, invalidez permanente, incapacidad parcial y permanente, y sobrevivencia, y el saldo de la Cuenta de Capitalización Individual, una vez producido el dictamen definitivo.

Las compañías aseguradoras deberán enterar en el fondo de pensiones, a través de la Administradora de Fondo de Pensiones con que hayan contratado la póliza colectiva de invalidez permanente, incapacidad parcial y permanente, y sobrevivencia, el monto que corresponda por concepto de reintegro por buena experiencia.

2.5.9 – Modalidades de Pensiones

El cotizante tiene derecho, dentro del régimen previsto en esta Ley, a disponer del saldo de la correspondiente cuenta de capitalización individual con el fin de constituir una pensión. Para hacer efectiva la citada pensión, el cotizante puede optar por una de las siguientes modalidades:

Renta Vitalicia: Es la modalidad mediante la cual el cotizante contrata con una compañía de seguros de su libre escogencia, domiciliada en el país, el pago de una mensualidad hasta su fallecimiento. Para ese fin se transferirá todo el saldo de la correspondiente cuenta de capitalización individual al momento del retiro del cotizante.

Renta Vitalicia Diferida: Es la modalidad mediante la cual, el cotizante conviene irrevocablemente, con la Administradora de Fondos de Pensiones, una pensión temporal constante o creciente. Simultáneamente, contratará con una compañía de seguros el pago de una mensualidad hasta su fallecimiento, mediante la compra de un seguro de renta vitalicia, mensualidad que comenzará a pagarse vencido el plazo de la pensión temporal. La Superintendencia de Seguridad Social establecerá las normas de aplicación de esta renta.

Las demás que autorice la Superintendencia de Seguridad Social, tales como las rentas de anualidades vitalicias variables u otras de similar naturaleza.

La pensión pagada por el Fondo de Solidaridad Intergeneracional será cancelada mediante una renta a flujo mensual.

Los afiliados que deseen retirarse anticipadamente, podrán hacerlo siempre que cancelen el valor presente de los aportes que les falte hacer al Fondo de Solidaridad Intergeneracional, y que el saldo restante para su edad y expectativa de vida les permita obtener una renta vitalicia mayor a una Pensión Mínima de Vejez, o una renta diferida cuyo componente de renta vitalicia sea mayor a la Pensión Mínima de Vejez. La Superintendencia de Seguridad Social, a los efectos de este artículo, establecerá las normas para el cálculo de los aportes al Fondo de Solidaridad Intergeneracional y respecto a la elegibilidad de los afiliados.

Las pensiones que otorga esta Ley tenderán a preservar su capacidad adquisitiva en el tiempo.

2.6.- Los Fondos de Pensiones en América Latina.-

2.6.1.- Tendencias en los Sistemas Pensionales :

- Reemplazo del sistema público de reparto por Planes de Pensiones Individuales privados y obligatorios, basados en el ahorro y la capitalización individual
  - Chile, Bolivia, El Salvador, Kazakhastan y México

- Desarrollo de sistemas de ahorro y capitalización individual obligatorio, pero aplicados en forma mixta o coexistiendo con sistemas públicos de reparto
  - Argentina, Colombia, Hungría, Polonia, Perú y Uruguay.

- Fortalecimiento de sistemas de fondos de pensiones y ahorro voluntario, en apoyo al sistema público de reparto
  - Austria, Brasil, Costa Rica, EEUU, España, Rusia, Reino Unido.

2.6.2.- Cuadro Comparativo de Otros Países:

ÍS	Fecha Inicio	Sistema	Rentab Real	Fondos vs PIB	Edad Jubilación		Tiempo Cotización
					Hombre	Mujer	
tina	1994	Mixto	15,0%	6,0%	65	60	30 años
a	1997	Capitalización	5,8%	33,8%	65	65	+ 70% SB
	1981	Capitalización	11,5%	42,3%	65	60	x Acumulado
nbia	1993	Coexisten	10,0%	4,1%	62	57	19,3 años
o*	1997	Capitalización	5,6%	6,2%	65	65	24 años
	1993	Coexisten	6,8%	4,1%	65	65	x Acumulado
uay	1996	Mixto	5,2%	2,3%	65	65	35 años
zuela	?	?	?	?	?	?	?

Rentabilidad Real acumulada.
Fuente: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, Research, Cálculos Propios BDV.

2.6.3.- Los Fondos de Pensiones en Argentina.-

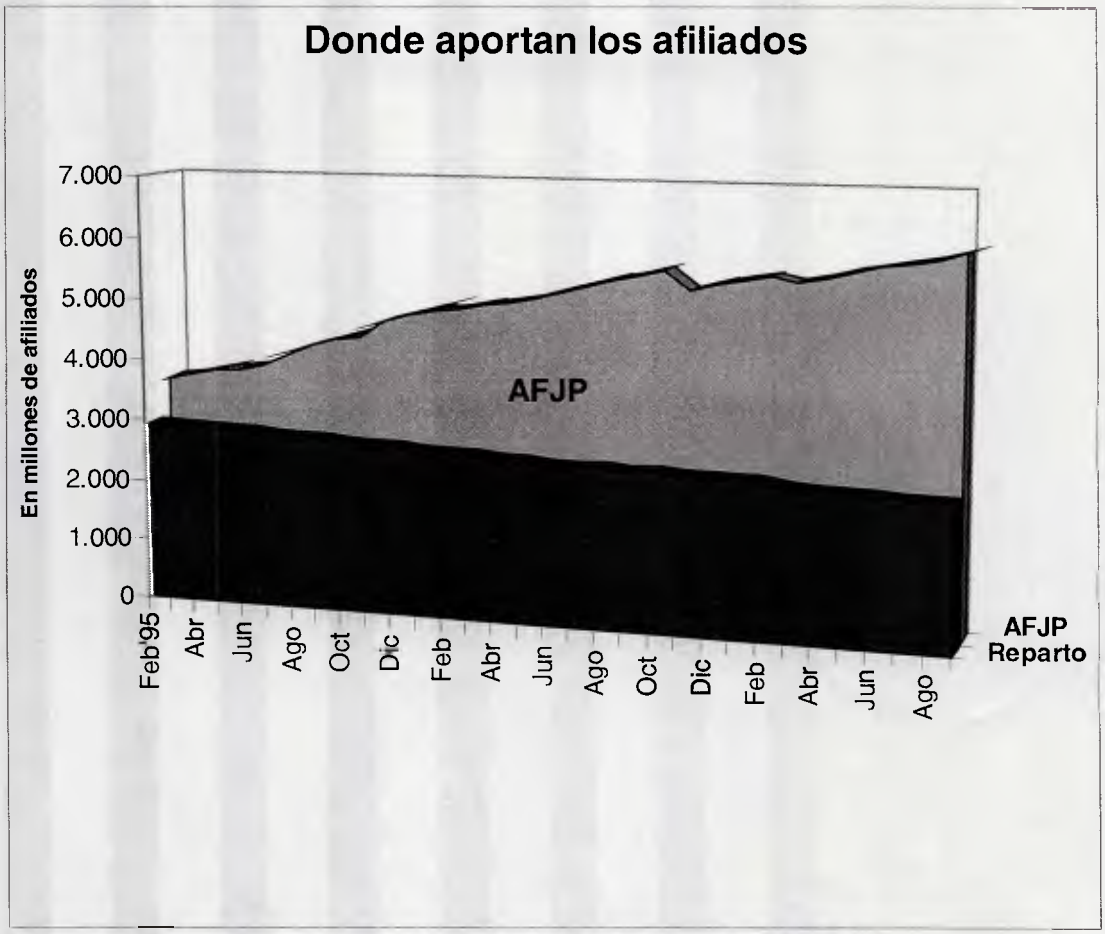
Principales Características:

- Inició en Julio de 1994.
- Coexisten dos Sistemas optativos:
  Reparto y Capitalización
- Reparto (Estatal):
  Prestación Básica y % s/salarios.
- Capitalización (AFJP):
  Prestación Básica + Capitalización.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Rentabilidad Real Histórica: 15%.
- Los Fondos representan el 6% PIB.
- Fondos al 2020: = 39,4% del PIB.
- Más Instrumentos de Inversión.
- Disminuyó el Déficit Fiscal por Subsidio a los Sistemas Previsionales.

Los Fondos de Pensiones en Argentina



2.6.4.- Los Fondos de Pensiones en Chile.-

Principales Características:

- Inició en Mayo de 1981
- Sistema de Capitalización Obligatorio, que sustituye al sistema
- El Estado garantiza un bono de reconocimiento para cubrir la brecha intergeneracional.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Pensión 48% superior a Reparto.
- Rentabilidad Real Histórica: 11,5%.
- Fondos representan 40% del PIB.
- Fuerte apoyo a la Actividad Productiva : Industria Inmobiliaria /Construcción :

  19 % a Letras Hipotecarias.
- Se democratiza el capital.

2.6.5.- Los Fondos de Pensiones en México.-

Principales Características:

- Inició en Febrero de 1997.
- Sistema de Capitalización.
- Obligatorio, que sustituye al sistema de Reparto.
- Los trabajadores conservaron los derechos adquiridos anteriormente.
- Ente Centralizador PROCESAR

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Fondos igual al 6,2% del PIB.
- Fondos al 2015: 28,5% PIB.
- Rentabilidad Real Histórica: 5,6%.
- Disminuyó la carga fiscal.

Encuesta de Opinión (913 Entrevistados):

- 86% reciben información adecuada.
- 74,3% seguridad de su inversión.
- 67,9% rendimientos superiores.
- 75,9% de acuerdo con comisiones.

2.6.6.- Los Fondos de Pensiones en Uruguay.-

Principales Características:

- Inició en Abril de 1996.
- Sistema Mixto:
  Solidaridad Intergeneracional.
  Ahorro Individual Obligatorio.
- Solidaridad (Estatal).
- Aportan obligatoriamente todos los trabajadores por sus ingresos hasta 10.500
  pesos uruguayos.
- Ahorro Individual Obligatorio: Aportan obligatoriamente todos los trabajadores

por sus ingresos superiores a 10.500 pesos uruguayos.

- El Patrón sólo aporta a Solidaridad.
- Excluye a mayores de 40 años
- Excluye al sector informal
-

Beneficios del Modelo.-

- Utiliza un Ente Recaudador BPS.
- Ofrece préstamos a Pensionados.
- Separa Seguridad Social y Asistencia.
- Financia obras públicas

Desventajas del Modelo.-

- Concentra los aportes en Reparto:
  El trabajador de bajos ingresos no puede garantizarse una pensión digna.
- Incrementó sustancialmente el porcentaje % de aporte del trabajador y del patrón.
- Garantizó ventajas competitivas a una AFP Pública.
- Duplicó el costo del Sistema.
- Inviabilidad financiera a futuro.
- Aplica 7 puntos de IVA P / Asistencia.

3. - DESARROLLO

3.1. - Diagnóstico y Situación Actual.

3.1.1.- Marco Legal

Comisión Presidencial.

- Entrega en marzo /2001 un Ante Proyecto viable financieramente
- Contempla un esquema mixto con participación privada.
- Desechado por la Subcomisión de Seguridad Social de la Asamblea Nacional.

Subcomisión de Seguridad Social de la Asamblea Nacional.

- Entrega en octubre/2001 un Anteproyecto de Ley Orgánica a la Asamblea Nacional
- **Alto contenido estatista e inviable financieramente. Se aprobó para fines de discusión por la Asamblea Nacional en noviembre 2001.**
- Rechazado por los órganos oficiales responsables de las finanzas por su alto costo e inviabilidad financiera a mediano plazo.
- Partidos de oposición, empresarios, sindicatos y medios de comunicación lo han rechazado por considerar que propone un nuevo Seguro Social fortalecido, evita la participación privada y lesiona intereses de trabajadores y empresarios.
- Se ha presentado y aprobado en la Asamblea una solicitud de nueva prórroga legal al Decreto Ley de 1998 hasta junio 30, 2002, para desarrollar un esquema mixto viable financieramente en el tiempo.

3.1.2.- Entorno Político:

Asamblea Nacional.

- Recibió un anteproyecto inviable de la Subcomisión de Seguridad Social de la AN.
- Soporta una gran presión por los retrasos y errores legislativos, que los obliga a asumir el costo político de posponer nuevamente la vigencia del Decreto Ley de 1998 y abrir la discusión incluyendo a participantes privados en ella (FEDECÁMARAS Y APAFP).
- La opinión de la Presidencia de la AN es proponer un esquema mixto.

3.1.3.- Otros factores.

- Positivo: Consenso Nacional de rechazar proyectos estatistas, agravado en alto grado por la promulgación de 49 Leyes por la vía Habilitante.
- Positivo: El MVR se ha fracturado y la fracción estatista está perdiendo peso político en la Asamblea.
- Retraso: De ganar peso la oposición, la Asamblea Nacional pudiera verse forzada a revisar algunas de las leyes más importantes promulgadas por vía Habilitante

El panorama y dirección política se definirá seguramente en forma posterior al paro nacional propuesto para el próximo 10 de diciembre

3.2.-La Reforma de la Seguridad Social en Venezuela.-

Administración Anterior:

- 1997, se aprueba la Ley Orgánica de la Seguridad Social Integral.
- 1998, Decreto Ley que definía la Seguridad Social Integral.

Administración Actual:

- Pospone legislación en espera del proceso legislativo derivado de la nueva Constitución Bolivariana de Venezuela.
- En agosto del 2000, el Ejecutivo crea la Comisión Presidencial para la Reforma de la Seguridad Social.
- Esta Comisión concluyó sus trabajos el 22 de febrero del 2001.
- Se presentó al Ejecutivo el 6 del marzo del 2001.

3.3. - Situación Actual de la Seguridad Social en Venezuela .-

La Seguridad Social en Venezuela se administra bajo un régimen de ***reparto,*** fundamentado aún en el artículo 94 de la Constitución de 1961.

IVSS

- Recauda y administra los recursos.
- Actúa como prestador de servicios
- Cubre contingencias x riesgos laborales y enfermedades y accidentes comunes .
- Aportes Salud / **Pensiones a un solo fondo.**
- Aportes Paro Forzoso por FIV

IVSS
-Recauda y administra los recursos
-Actúa como prestador de servicios
-Cubre contingencias x riesgo laboral y enfermedades y accidentes comunes
-Aportes Salud / Pensiones a un solo fondo
-Aportes Paro Forzoso por FIV.

→ **Pensiones:** Incapacidad, invalidez, vejez y muerte

→ **Salud:** Preventiva/Curativa, beneficios dinerarios

→ **P. Forzoso:** Indemnización por cesantía

BANAP
Recauda /Administra los aportes por Ley de Política Habitacional

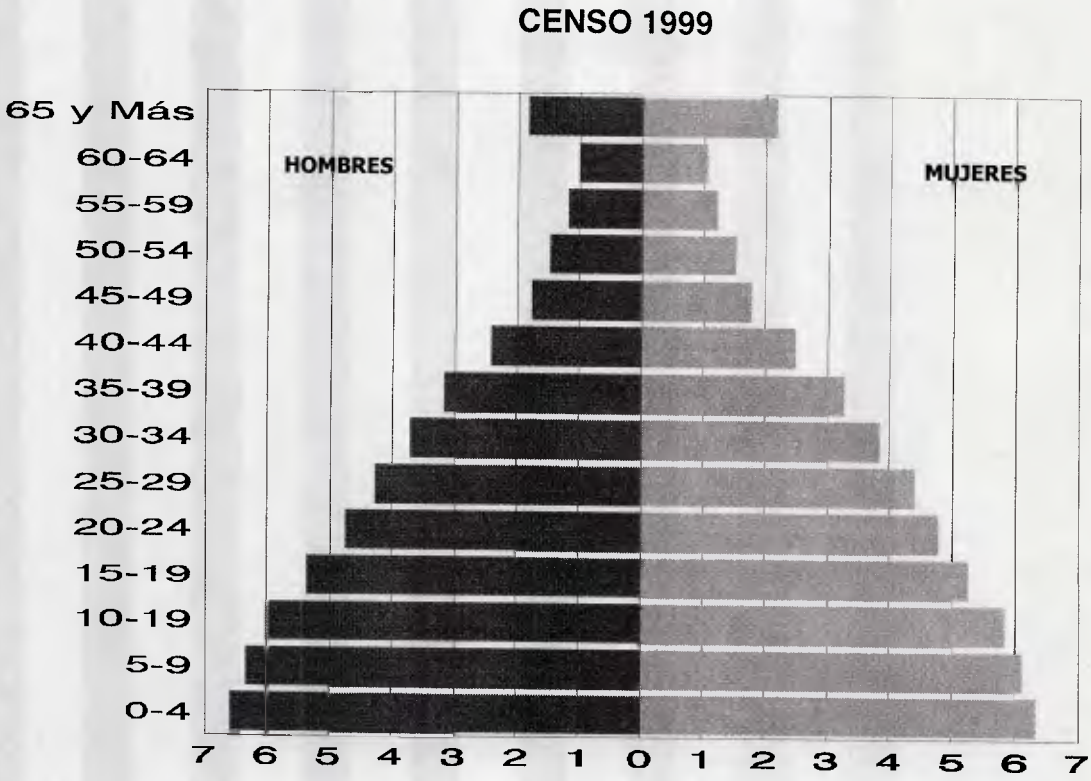
→ **Construcción y compra de viviendas:**
Subsidio a la tasa de interés.

3.4.- Principales Problemas de la Seguridad Social Hoy.

- Se ha modificado la Pirámide Poblacional :

  → Mayores Expectativas de Vida

  → Disminuye Tasa de Natalidad


CENSO 1999
65 y Más
60-64
55-59
50-54
45-49
40-44
35-39
30-34
25-29
20-24
15-19
10-19
5-9
0-4
HOMBRES
MUJERES
7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7

PROYECCIÓN 2010

PROYECCIÓN 2035

Fuente: *IVSS, Ministerio del trabajo, Cálculos propios BDV*

Desconexión entre Aportes / Beneficios:

➔ Crecimiento del Mercado Informal

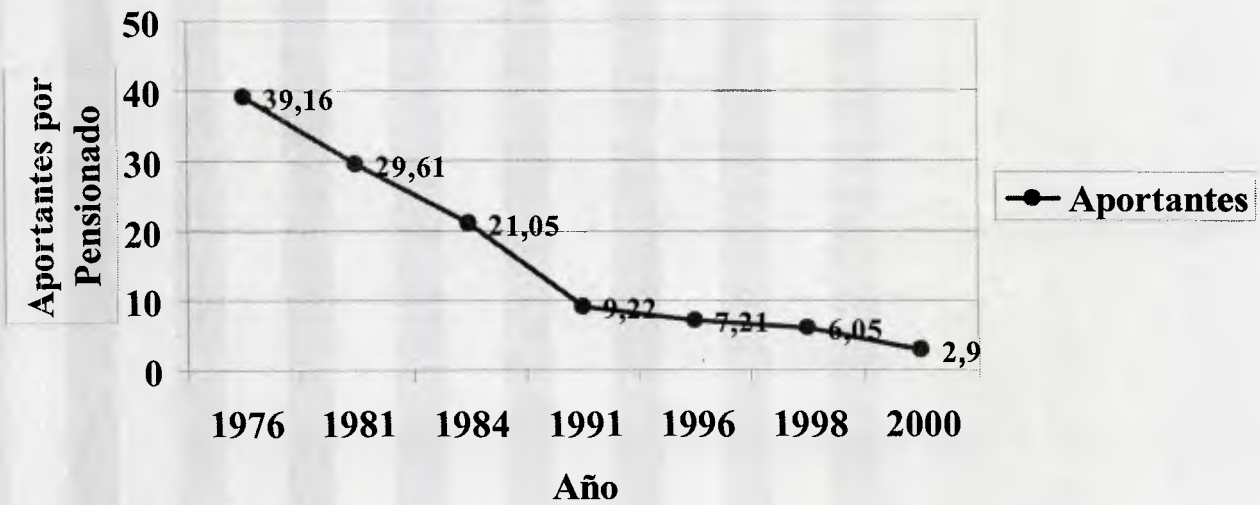
Porcentaje de Trabajadores Aportantes vs Población Ocupada								
Año								
1976	1980	1984	1988	1992	1994	1996	1998	2000
26,1%	33,7%	34,1%	34,8%	38,2%	36,2%	35,9%	26,3%	23,9%

FUENTE: IVSS, Ministerio del Trabajo, Cálculos Propios.

➔ Alta evasión de Contribuyentes.

➔ Menos Cotizantes al Sistema.

Trabajadores Cotizantes vs Total Pensionados



Fuente: *IVSS, Ministerio del trabajo, Cálculos propios BDV*

- Inviabilidad Financiera :
  - Recursos Insuficientes
  - Deficiencia Prestaciones / Beneficios
  - Obliga al Subsidio Estatal
  - Incrementa el Déficit Fiscal

Costo del Sistema de Reparto en Pensiones

M US$	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
ma actual de ones	2.022	2.938	4.116	5.329	6.633	8.261	10.267
ontributivo	-	2.660	2.856	3.360	4.202	5.255	6.571
o total sistema l	2.022	5.598	6.972	8.689	10.835	13.516	16.838

Fuente: *IVSS, Ministerio del trabajo, Cálculos propios BDV*

3.5.- Beneficios del Sistema de Capitalización para el País.-

3.5.1.-Para el Trabajador:

- Acceso a un moderno Sistema
- Libertad de elección.
- Fondos de su propiedad.
- Recibe servicios y asesoría.

3.5.2.- Para el Sistema:

- El Estado es Rector / Supervisor.
- Viabilidad y permanencia.
- Elimina Futuros costos del Estado por reformas o rediseños.

3.5.3.- Para Venezuela:

- Generador de Ahorro Interno.
- Apoyo a la actividad productiva.
- Creación de Empleos
- Madura el Mercado de Capitales.
- Disminución de las Tasas de Interés.
- Disminuye Déficit Fiscal.

3.5.4.-Comparativo con el Sistema de Reparto Actual:

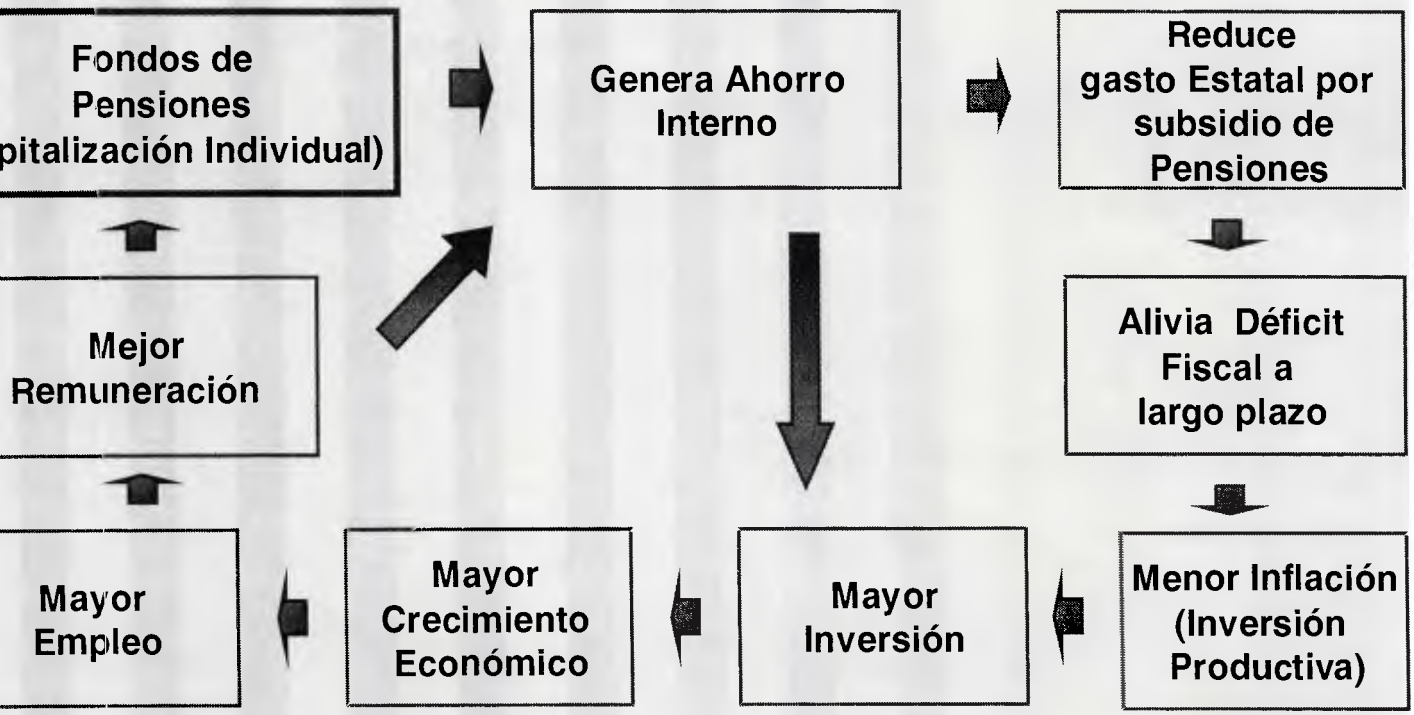
Sistema Actual de Pensiones

En MM US$	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Sistema actual de pensiones	2.022	2.938	4.116	5.329	6.633	8.261	10.267
No contributivo	-	2.660	2.856	3.360	4.202	5.255	6.571
Costo total sistema actual	2.022	5.598	6.972	8.689	10.835	13.516	16.838

Sistema Propuesto de Pensiones

En MM US$	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Sistema propuesto	2.022	2.389	2.064	2.065	3.068	1.962	1.345
No contributivo	-	1.483	1.892	2.398	3.016	3.766	4.673
Costo total del sistema propuesto	2.022	3.872	3.956	4.463	6.084	5.728	6.018

3.5.5.- Círculo de Generación de Riqueza:

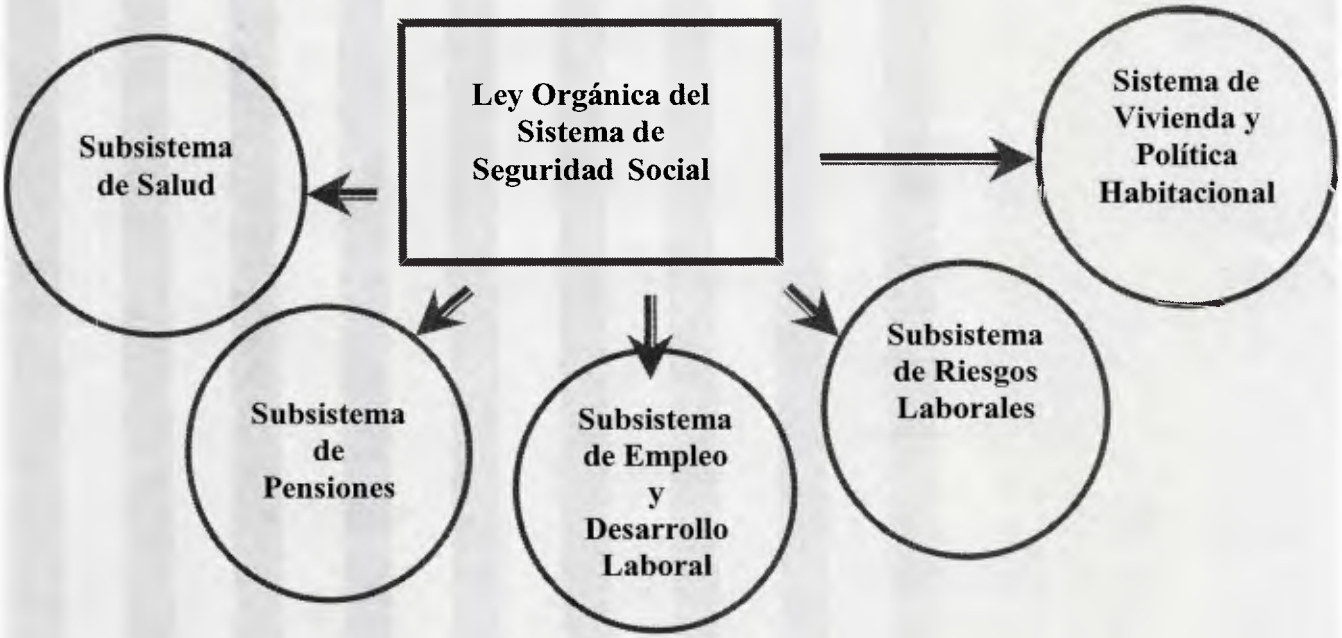


Fuente: *Trabajo Especial Fondo de Pensiones del Banco de Venezuela (BDV)*

3.6.- Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social:

Objetivo:
Crear el Sistema de Seguridad Social, estableciendo sus bases y principios, como servicio público y derecho de los beneficiarios.

Define 5 Subsistemas:



3.7.- Resumen Esquemático del Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones presentado por la Comisión Presidencial.-

3.7.1.- Principales Características:

Define dos regímenes:

No contributivo:

- A cargo del Estado, para quienes no pueden aportar .
- Garantiza Pensión Mínima = Salario Mínimo Urbano, 65 años de edad.
- Podrá incrementar requisito de edad en términos de la Ley.

Contributivo:

- Cuentas de Capitalización Individual (AFP´s):

  Vejez: 60 años de edad y 360 cotizaciones

  Edad incrementa 1 año cada dos hasta llegar a 65.

  Invalidez permanente, Incapacidad parcial permanente y Sobrevivencia.

- Fondo de Solidaridad Intergeneracional

  Fideicomiso de Administración que depende del Ministerio de Finanzas Públicas.

  Cubrirá a trabajadores que cumpliendo requisitos, no alcancen Pensión de vejez.

Otros Órganos:

- Superintendencia de Seguridad Social
- Servicio Autónomo de Recaudación e Información del SSS

  Entidad centralizadora de la base de datos del sistema

  Recauda y fiscaliza las contribuciones vía entidades financieras

Cotizaciones:

- 13% inicial sobre Salario Base de Cotización:

  10% a capitalización y 3% a solidaridad.

  Incrementará 0,5% anualmente a capitalización hasta alcanzar 15% total.

  75% empleador y 25% trabajador (independientes al 100%).

3.7.2.- Cobros por administración y pago de pólizas colectivas:

- 1,6% sobre Salario Base de Cotización para Administradoras

  Gastos de administración de las cuentas

  75% empleador y 25% trabajador (independientes al 100%)
- 1,6% sobre Salario Base de Cotización para pago de pólizas colectivas.

  Invalidez permanente, Incapacidad Parcial Permanente y Sobrevivencia.

Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP´s):

- Entidades Financieras constituidas en Sociedades anónimas públicas, privadas o mixtas
- Objeto Único

3.7.3.- Proceso de Inscripción y registro al Sistema.-

- Trabajadores de nuevo ingreso:
  - El empleador informa al SARISSS del ingreso del trabajador en los primeros 2 días hábiles de ocurrido éste.

- El trabajador tiene 5 días hábiles para seleccionar una AFP:
  - De no hacerlo, el empleador seleccionará provisionalmente.
  - Esta afiliación tendrá vigencia por 3 meses.
  - Si el trabajador no selecciona en ese plazo, la afiliación tendrá vigencia por 12 meses.
- Al inicio del Sistema:
  - El anteproyecto estipula un periodo de 6 meses para el registro ante el SARISS y la afiliación de los trabajadores a una AFP.
  - No habrá traspasos en los 2 primeros años (salvo excepciones de Ley).

- Traslados entre Administradoras:
  - Sólo cada 12 meses con 6 últimas cotizaciones efectivas
  - Excepción: cambios en los costos o fusión entre Administradoras

3.7.4.- Inversiones y Manejo de Cartera:

- Las AFP´s podrán administrar dos fondos: renta fija y renta variable
- El anteproyecto regula los tipos de instrumentos donde puede invertirse.
  - Los reglamentos definirán máximos de inversión por instrumento.
  - La Comisión Calificadora de Riesgos definirá máximos de inversión por emisor.
- La AFP está obligada a mantener en custodia el total de activos en una sola entidad, no accionista ni relacionada.

Otros Regímenes:

- Estipula que el personal activo de las FAN debe cotizar al Fondo de Solidaridad Intergeneracional.
- Incluye a Trabajadores del Estado.
    - No incluye quienes tengan derecho a pensión al 31/12/2001
    - Para quienes cotizan, corte al 31/12/2001:

      Sujetos a esta Ley a partir del 1/01/2002

3.7.5.- Participación de Mercado:

- Regula una participación inicial máxima de mercado del 18% para las Administradoras de Fondos de Pensiones.

- Requisitos para Autorización y Funcionamiento de la AFP:
    - Objeto social único.
    - Proceso de autorización ante Superintendencia de Seguridad Social.
    - Capital suscrito: 450.000 UT (aprox. 7,6 MM US$).
    - Patrimonio no mayor al 2% de Fondos Administrados.
    - Encaje no menor al 1% del valor del fondo administrado.
    - Reserva de Contingencia.

- Vigencia de la Ley: Enero 1o, 2002
    - Vigencia a partir de publicación para creación de órganos y procesos
    - Se requiere publicar antes del 30/06/2001:

      Ley Caldera vigente al 1o de julio del 2001

3.7.6.- Aspectos de Riesgo del Anteproyecto.-

- Regula aporte a Solidaridad de las FAN:
  - FAN no aceptarán cotizar a un sistema del que no reciben beneficios
  - Elimina regímenes especiales a enero del 2002:

    Generará conflictos graves, derechos adquiridos (Universidades, etc).
- Proceso simultáneo de registro ante SARISSS y AFP:
  - No estipula la creación anterior de una Base de Datos confiable.

    Propiciará rechazo de registros / incremento en los costos de operación.
- Percepción de alto costo en la Reforma de la Seguridad Social
  - La reforma al subsistema de pensiones disminuirá costos.
  - El incremento se debe al principio Constitucional (art. 86)

    Obligación del Estado de brindar cobertura a no contribuyentes.

- Inamovilidad inicial del Afiliado:
  - Regula que el afiliado no podrá cambiar de AFP en los 2 primeros años:

    Incrementará costos de proceso de afiliación inicial.

    Elimina competencia inicial = potencial deficiencia en el servicio.

3.8.- Características del Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social elaborado por la Subcomisión de Seguridad Social de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional (Mayo 2001).-

Por distintas razones , la reforma de la seguridad social en Venezuela ha sido diferida por más de una década. Con ello se han agravado los déficit pensionales pendientes y se ha impedido capturar los impulsos de crecimiento que dicha reforma promete.

A pesar de importantes consensos nacionales y regionales y de la evidencia contundente de la imposibilidad de mantener esquemas pensionales exclusivamente centrados en el reparto intergeneracional, la más reciente iniciativa parlamentaria propone, descartando el propio proyecto gubernamental y otras propuestas viables, un diseño institucional centrado en la solidaridad intra e intergeneracional, con un reducido o nulo espacio, para la capitalización individual. Esta propuesta profundiza todas las fallas estructurales que un diseño pensional basado en el *reparto* contiene y agrega un conjunto de cambios institucionales que, lejos de elevar la limitada eficiencia de este régimen, amenaza con introducir mayores distorsiones en los incentivos a evadir las contribuciones e inferiores mecanismos de rendición de cuentas en los gestores públicos de los fondos. Por consecuencia, es previsible que no sólo no mejore el funcionamiento de las pensiones en Venezuela sino que empeore los actuales rasgos del sistema de pensiones: inviabilidad financiera, alta carga fiscal, inequidades entre contribuyentes, altos impuestos de nómina y fuertes incentivos a la evasión.

Aspectos relevantes y de Impacto de la Reforma propuesta.-

El reconocimiento de estas limitaciones alcanza a los propios organismos técnicos de la Asamblea Nacional. En efecto, la Oficina de Asesoría Económica y Financiera (OAEF) reconoce en un reciente informe (Informe sobre la incidencia presupuestaria del Proyecto de Ley Orgánica de Seguridad Social : Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Serie Informe IE 1001-021, octubre 2001) que el régimen propuesto en inviable financieramente, dados unos supuestos plausibles de crecimiento económico, tasa de cotización y dinámica poblacional. Conviene señalar que dichas conclusiones se alcanzan incluso bajo un escenario muy optimista. Si, como es mucho más probable, las tasas de crecimiento económico en ausencia de reformas económicas de calidad reproducen su senda histórica (alta volatilidad y baja calidad de los atributos de crecimiento), puede acelerarse la entrada del régimen pensional en situación deficitaria y de quiebra técnica. En adicción, el informe de la OAEF puede estar sobreestimando los flujos de fondos al sistema de pensiones, debido a las premisas muy optimistas de que se mantendrá en los niveles actuales la tasa de evasión en las contribuciones e, implícitamente, la tasa de crecimiento de la base de recaudación de las contribuciones. Si se reduce en términos reales la base de contribuciones debido a los evidentes estímulos para la evasión que el régimen no contributivo produce sobre los cotizantes y el efecto negativo que el mayor costo sobre el uso de la mano de obra que la LOSSS (Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social) impone, se precipitará el colapso del sistema pensional y se adelantarán los costos fiscales, patrimoniales, distributivos y de bienestar que esa nueva quiebra instaurará sobre toda la sociedad venezolana y, con mayor fuerza, sobre la población de menor ingreso, dada la ausencia de capacidad de ahorro individual que caracteriza a ese segmento.

La LOSSS igualmente adolece de problemas muy visibles de diseño, como ha destacado oportunamente Fedecámaras (Comunicación de Pedro Carmona

Estanga, presidente de Fedecámaras, dirigida al diputado Rafael Ríos, presidente de la Comisión Permanente de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, de fecha 09 de noviembre de 2001) centrados en :

a) Problemas de riesgo moral y de agencia inducidos por la concentración de funciones en una sola Tesorería y la falta de transparencia y de control de gestión;
b) La potencial distracción de fondos y trasvase de recursos desde el de pensiones a los restantes fondos contemplados, como ha sido la constante en el actual régimen de reparto y como existe el riesgo que se produzca en ausencia de mecanismos y reglas muy fuertes que lo eviten;
c) La confusión en el diseño del régimen al mezclar objetivos redistributivos con los de estimular el ahorro forzoso del trabajador para atender la contingencia vierta de su jubilación;
d) El presumible incremento y traslado de carga contributiva solidaria a empresas y trabajadores formales, lo que tenderá a reducir aún más la baja tasa de ocupación formal, al suponer una contribución para tributaria más pesada por la creación y mantenimiento de empleo.

No deben dejar de señalarse las razonables dudas que existen sobre la fundamentación técnica y la evaluación detenida de los costos que para la economía venezolana, y no sólo para el fisco, supone la LOSSS. Como reconoce la propia Comisión, una porción significativa de esas estimaciones, y no sólo las actuariales, está por realizarse y sería irresponsable aprobarla sin una medición atinada de su impacto. En especial porque existen fuertes indicios de que lejos de resolver los problemas del actual régimen pensional, la carga que el régimen propuesto puede imponer al fisco nacional y, sobre todo, al sector privado formal debilitará su dinamismo y comprometerá su balance inter-temporal.

En la medida que el nuevo régimen genere la expectativa de que es incapaz de resolver los problemas de prestación en los distintos componentes que abarca la seguridad social, como es probable que ocurra, se puede incorporar un elemento de presión y desasosiego político adicional en las relaciones obrero-patronales, al no poderse desmontar sin un costo de negociación alto los sistemas complementarios con cargo a costos de las empresas que han tenido que implantarse ante el colapso de la seguridad social. Con ello, obviamente, se extenderían los problemas de conflictividad laboral, se acentuarían los problemas de costos y competitividad; y se debilitaría la deseable formalización del mercado laboral venezolano.

3.9. - Análisis del " Decreto con Rango y Fuerza de Ley que regula el Subsistema de Pensiones, # 2.993 , Rafael Caldera, 04 de Noviembre de 1998.-

Dudas Legales.-

De acuerdo con Jesús Sol Gil, socio de KPMG escritorio jurídico, en el marco del foro que se realizara sobre el subsistema de fondos de pensiones, manifiesta que la misma presenta un "océano" de dudas y disyuntivas en relación a su interpretación.

" La primera disyuntiva que se presenta tiene que ver con cuál es el salario que se va a tomar como base para el cálculo de las cotizaciones. Si bien es cierto que en Febrero de 1998 aumentó el salario mínimo de 75 mil a 100 mil bolívares, también lo es que la unidad para aportes sociales sigue siendo de 75 mil bolívares. Por lo tanto, nos encontramos frente a un aumento del salario mínimo, pero no del factor de medición."

De igual manera, existen dudas sobre la definición del salario normal a la hora de establecer cotizaciones, pues deben incluirse necesariamente todas las remuneraciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), como utilidades y bono vacacional.

Por otro lado, Sol Gil, reitera que existe una aplicación directa del Código Orgánico Tributario (COT) que está por encima de leyes especiales - como la ley del Subsistema de Pensiones, por ejemplo- y que contiene normas fundamentales que deben regir cualquier relación jurídico-tributaria. " Al respecto, hay disposiciones nulas por vicios de inconstitucionalidad en lo que respecta a sanciones privativas de libertad para las personas que cotizan y la administradoras

de fondos de pensiones y de salud, que no tienen ningún tipo de validez porque el COT ya las contiene".

Adicionalmente recuerda, que existe una impugnación de la ley a través de un recurso introducido ante la Corte Suprema de Justicia (CSJ), porque no se sabe a ciencia cierta si su espíritu responde a un carácter social o a un carácter financiero. "Si la CSJ dictamina que la Ley de Subsistema de Pensiones es de carácter social, la ley Habilitante ejecutada por el Presidente de la República pasaría a ser nula, porque este tipo de mecanismo no puede ser aprobado de ninguna manera a través de la vía de los decretos Leyes"

Aspectos positivos:_

Beneficios para el Trabajador.

Entre los aspectos más destacados que benefician de manera importante al trabajador son:

- La pensión mínima vitalicia y la figura del retiro anticipado. Esta última permite al empleado programar su retiro.
- Se eliminan las pensiones de invalidez de dudosa procedencia, ya que será un comité médico certificado por la superintendencia quien tendrá la responsabilidad de revisar todos los casos y determinar si la pensión de invalidez se justifica.
- El pensionado ya no está desasistido en materia de salud.
- La garantía que ofrece al pensionado el bono de reconocimiento de los aportes cotizados por el antigua IVSS. Este dinero será reconocido e indexado.
- El trabajador puede estar seguro de la manera como sus fondos serán invertidos gracias a la existencia de la superintendencia y a la comisión

calificadora de riesgo que evaluará las inversiones que realicen las AFP con los fondos administrados por ellas.

- La obligatoriedad de que los pensionados mantengan sus fondos al menos un año en la AFP seleccionada, antes de trasladarlos a otra administradora.

2.6.- Los Fondos de Pensiones en América Latina.-

2.6.1.- Tendencias en los Sistemas Pensionales :

- Reemplazo del sistema público de reparto por Planes de Pensiones Individuales privados y obligatorios, basados en el ahorro y la capitalización individual
  - Chile, Bolivia, El Salvador, Kazakhastan y México

- Desarrollo de sistemas de ahorro y capitalización individual obligatorio, pero aplicados en forma mixta o coexistiendo con sistemas públicos de reparto
  - Argentina, Colombia, Hungría, Polonia, Perú y Uruguay.

- Fortalecimiento de sistemas de fondos de pensiones y ahorro voluntario, en apoyo al sistema público de reparto
  - Austria, Brasil, Costa Rica, EEUU, España, Rusia, Reino Unido.

2.6.2.- Cuadro Comparativo de Otros Países:

ÁIS	Fecha Inicio	Sistema	Rentab Real	Fondos vs PIB	Edad Jubilación		Tiempo Cotización
					Hombre	Mujer	
tina	1994	Mixto	15,0%	6,0%	65	60	30 años
a	1997	Capitalización	5,8%	33,8%	65	65	+ 70% SB
	1981	Capitalización	11,5%	42,3%	65	60	x Acumulado
nbia	1993	Coexisten	10,0%	4,1%	62	57	19,3 años
co*	1997	Capitalización	5,6%	6,2%	65	65	24 años
	1993	Coexisten	6,8%	4,1%	65	65	x Acumulado
uay	1996	Mixto	5,2%	2,3%	65	65	35 años
zuela	?	?	?	?	?	?	?

Rentabilidad Real acumulada.
Fuente: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, Research, Cálculos Propios BDV.

2.6.3.- Los Fondos de Pensiones en Argentina.-

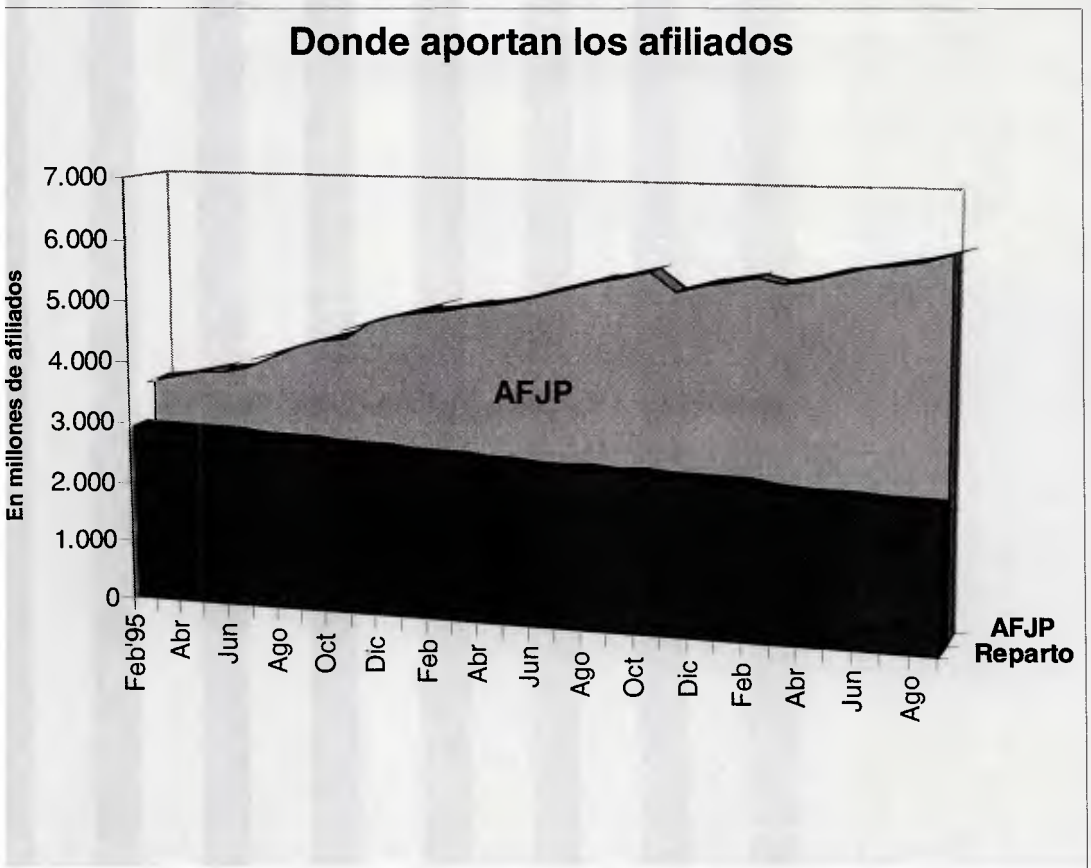
Principales Características:

- Inició en Julio de 1994.
- Coexisten dos Sistemas optativos:
  Reparto y Capitalización
- Reparto (Estatal):
  Prestación Básica y % s/salarios.
- Capitalización (AFJP):
  Prestación Básica + Capitalización.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Rentabilidad Real Histórica: 15%.
- Los Fondos representan el 6% PIB.
- Fondos al 2020: = 39,4% del PIB.
- Más Instrumentos de Inversión.
- Disminuyó el Déficit Fiscal por Subsidio a los Sistemas Previsionales.

Los Fondos de Pensiones en Argentina



2.6.4.- Los Fondos de Pensiones en Chile.-

Principales Características:

- Inició en Mayo de 1981
- Sistema de Capitalización Obligatorio, que sustituye al sistema
- El Estado garantiza un bono de reconocimiento para cubrir la brecha intergeneracional.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Pensión 48% superior a Reparto.
- Rentabilidad Real Histórica: 11,5%.
- Fondos representan 40% del PIB.
- Fuerte apoyo a la Actividad Productiva : Industria Inmobiliaria /Construcción :

  19 % a Letras Hipotecarias.
- Se democratiza el capital.

2.6.5.- Los Fondos de Pensiones en México.-

Principales Características:

- Inició en Febrero de 1997.
- Sistema de Capitalización.
- Obligatorio, que sustituye al sistema de Reparto.
- Los trabajadores conservaron los derechos adquiridos anteriormente.
- Ente Centralizador PROCESAR

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Fondos igual al 6,2% del PIB.
- Fondos al 2015: 28,5% PIB.
- Rentabilidad Real Histórica: 5,6%.
- Disminuyó la carga fiscal.

Encuesta de Opinión (913 Entrevistados):

- 86% reciben información adecuada.
- 74,3% seguridad de su inversión.
- 67,9% rendimientos superiores.
- 75,9% de acuerdo con comisiones.

2.6.6.- Los Fondos de Pensiones en Uruguay.-

Principales Características:

- Inició en Abril de 1996.
- Sistema Mixto:
  - Solidaridad Intergeneracional.
  - Ahorro Individual Obligatorio.
- Solidaridad (Estatal).
- Aportan obligatoriamente todos los trabajadores por sus ingresos hasta 10.500
  pesos uruguayos.
- Ahorro Individual Obligatorio: Aportan obligatoriamente todos los trabajadores

por sus ingresos superiores a 10.500 pesos uruguayos.

- El Patrón sólo aporta a Solidaridad.
- Excluye a mayores de 40 años
- Excluye al sector informal
-

Beneficios del Modelo.-

- Utiliza un Ente Recaudador BPS.
- Ofrece préstamos a Pensionados.
- Separa Seguridad Social y Asistencia.
- Financia obras públicas

Desventajas del Modelo.-

- Concentra los aportes en Reparto:
  El trabajador de bajos ingresos no puede garantizarse una pensión digna.
- Incrementó sustancialmente el porcentaje % de aporte del trabajador y del patrón.
- Garantizó ventajas competitivas a una AFP Pública.
- Duplicó el costo del Sistema.
- Inviabilidad financiera a futuro.
- Aplica 7 puntos de IVA P / Asistencia.

2.6.- Los Fondos de Pensiones en América Latina.-

2.6.1.- Tendencias en los Sistemas Pensionales :

- Reemplazo del sistema público de reparto por Planes de Pensiones Individuales privados y obligatorios, basados en el ahorro y la capitalización individual
  - Chile, Bolivia, El Salvador, Kazakhastan y México

- Desarrollo de sistemas de ahorro y capitalización individual obligatorio, pero aplicados en forma mixta o coexistiendo con sistemas públicos de reparto
  - Argentina, Colombia, Hungría, Polonia, Perú y Uruguay.

- Fortalecimiento de sistemas de fondos de pensiones y ahorro voluntario, en apoyo al sistema público de reparto
  - Austria, Brasil, Costa Rica, EEUU, España, Rusia, Reino Unido.

2.6.2.- Cuadro Comparativo de Otros Países:

PAÍS	Fecha Inicio	Sistema	Rentab Real	Fondos vs PIB	Edad Jubilación		Tiempo Cotización
					Hombre	Mujer	
entina	1994	Mixto	15,0%	6,0%	65	60	30 años
ivia	1997	Capitalización	5,8%	33,8%	65	65	+ 70% SB
le	1981	Capitalización	11,5%	42,3%	65	60	x Acumulado
ombia	1993	Coexisten	10,0%	4,1%	62	57	19,3 años
xico*	1997	Capitalización	5,6%	6,2%	65	65	24 años
ú	1993	Coexisten	6,8%	4,1%	65	65	x Acumulado
guay	1996	Mixto	5,2%	2,3%	65	65	35 años
ezuela	?	?	?	?	?	?	?

Rentabilidad Real acumulada.
Fuente: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, Research, Cálculos Propios BDV.

2.6.3.- Los Fondos de Pensiones en Argentina.-

Principales Características:

- Inició en Julio de 1994.
- Coexisten dos Sistemas optativos:

  Reparto y Capitalización
- Reparto (Estatal):

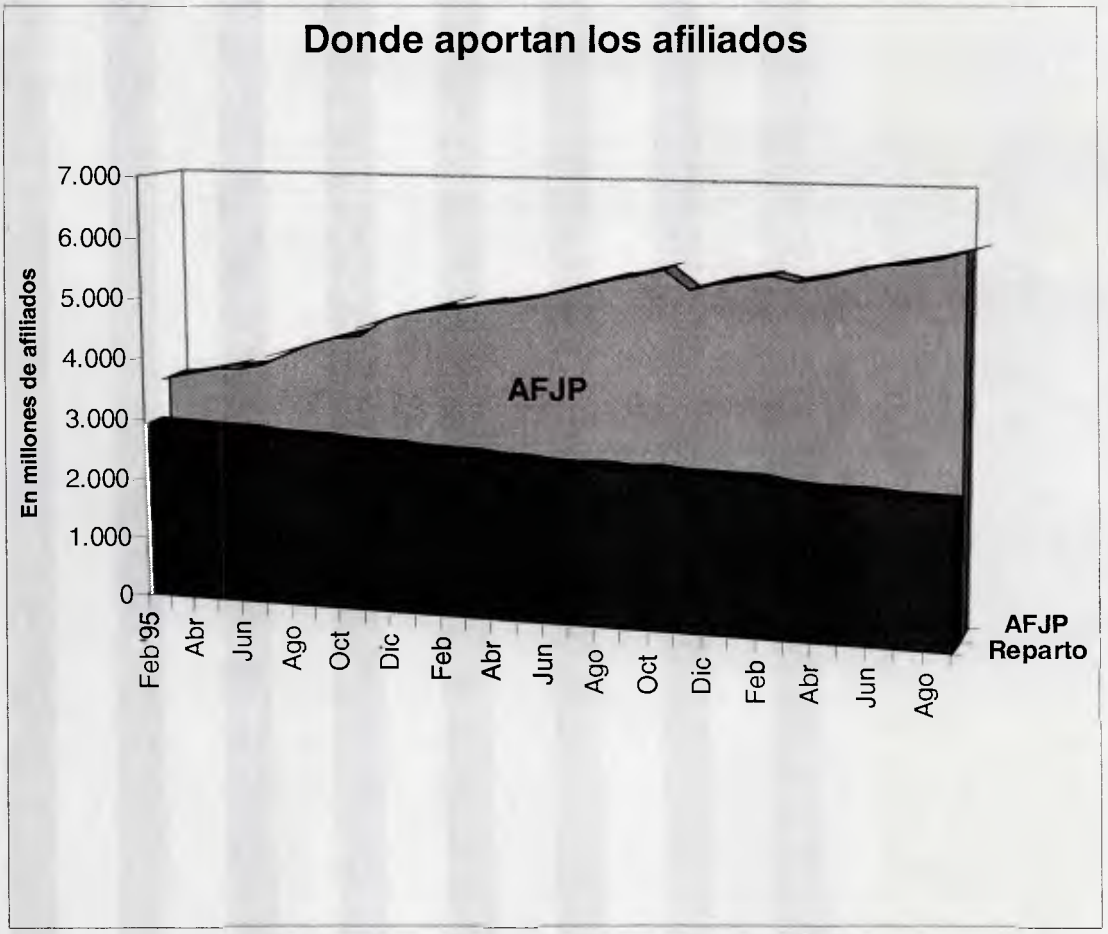
  Prestación Básica y % s/salarios.
- Capitalización (AFJP):

  Prestación Básica + Capitalización.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Rentabilidad Real Histórica: 15%.
- Los Fondos representan el 6% PIB.
- Fondos al 2020: = 39,4% del PIB.
- Más Instrumentos de Inversión.
- Disminuyó el Déficit Fiscal por Subsidio a los Sistemas Previsionales.

Los Fondos de Pensiones en Argentina



2.6.4.- Los Fondos de Pensiones en Chile.-

Principales Características:

- Inició en Mayo de 1981
- Sistema de Capitalización Obligatorio, que sustituye al sistema
- El Estado garantiza un bono de reconocimiento para cubrir la brecha intergeneracional.

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Pensión 48% superior a Reparto.
- Rentabilidad Real Histórica: 11,5%.
- Fondos representan 40% del PIB.
- Fuerte apoyo a la Actividad Productiva : Industria Inmobiliaria /Construcción :

  19 % a Letras Hipotecarias.
- Se democratiza el capital.

2.6.5.- Los Fondos de Pensiones en México.-

Principales Características:

- Inició en Febrero de 1997.
- Sistema de Capitalización.
- Obligatorio, que sustituye al sistema de Reparto.
- Los trabajadores conservaron los derechos adquiridos anteriormente.
- Ente Centralizador PROCESAR

Principales Beneficios del Sistema de Capitalización.-

- Fondos igual al 6,2% del PIB.
- Fondos al 2015: 28,5% PIB.
- Rentabilidad Real Histórica: 5,6%.
- Disminuyó la carga fiscal.

Encuesta de Opinión (913 Entrevistados):

- 86% reciben información adecuada.
- 74,3% seguridad de su inversión.
- 67,9% rendimientos superiores.
- 75,9% de acuerdo con comisiones.

2.6.6.- Los Fondos de Pensiones en Uruguay.-

Principales Características:

- Inició en Abril de 1996.
- Sistema Mixto:
  - Solidaridad Intergeneracional.
  - Ahorro Individual Obligatorio.
- Solidaridad (Estatal).
- Aportan obligatoriamente todos los trabajadores por sus ingresos hasta 10.500
  pesos uruguayos.
- Ahorro Individual Obligatorio: Aportan obligatoriamente todos los trabajadores

por sus ingresos superiores a 10.500 pesos uruguayos.

- El Patrón sólo aporta a Solidaridad.
- Excluye a mayores de 40 años
- Excluye al sector informal
-

Beneficios del Modelo.-

- Utiliza un Ente Recaudador BPS.
- Ofrece préstamos a Pensionados.
- Separa Seguridad Social y Asistencia.
- Financia obras públicas

Desventajas del Modelo.-

- Concentra los aportes en Reparto:

  El trabajador de bajos ingresos no puede garantizarse una pensión digna.
- Incrementó sustancialmente el porcentaje % de aporte del trabajador y del patrón.
- Garantizó ventajas competitivas a una AFP Pública.
- Duplicó el costo del Sistema.
- Inviabilidad financiera a futuro.
- Aplica 7 puntos de IVA P / Asistencia.

4. CONCLUSIONES

- Se ha demostrado en países Latinoamericanos que la creación de los Fondos de Pensiones han contribuido significativamente al crecimiento del P.I.B, al ahorro interno; tambien han contribuido a la inversión nacional; a la activación del aparato productivo, con la creación de un gran número de empleos directos e indirectos, y han evitado un mayor endeudamiento.

- Después de haber realizado un recorrido por aquellos países, que hoy en día son el ejemplo en cuanto a Seguridad Social y específicamente en lo que a Fondo de Pensiones se refiere, puedo afirmar que Venezuela no escapa de la posibilidad de tener un Sistema de Seguridad Social, específicamente un subsistema de pensiones digno para sus trabajadores, lo realmente importante está en deponer los intereses políticos y particulares en pro de una masa trabajadora que pide a gritos una Reforma.

- La reorganización de los dos pilares fundamentales de la Seguridad Social (Salud y Pensiones-Jubilaciones), y el uso racional del ahorro social, bien podrían contribuir a la reactivación económica del país.

- Dentro de los efectos positivos que se esperan con la implantación de los fondos de pensiones en Venezuela, es su capacidad de reactivar una parte de la economía a través del mercado de capitales. Al mismo tiempo, se estima que los recursos colocados en instrumentos de renta fija generarán una demanda positiva y un crecimiento mayor para la Bolsa de Valores, tal como ya se ha registrado en otros países. Así también, el sector inmobiliario se potenciará cada vez más, porque una buena parte de stos recursos derivarán en financiamiento tanto para la construcción como para la adquisición de

viviendas. Por lo tanto, considerando estos factores positivos, se generaría una competencia más fuerte para la banca en materia de tasas de interés y una probable alza de la demanda de créditos.

- La propuesta presentada por la Comisión de Desarrollo Social reedita al sistema de reparto, debido a que obliga a los trabajadores a cotizar a un fondo colectivo administrado por el Estado, y deja de manera opcional la participación en un ente privado, por lo que se recomienda una análisis más profundo en cuanto a su viabilidad financiera y a los beneficios del trabajador.
  Según la Oficina de Planificación de Análisis Macroeconómico (OPAM) la aplicación de un sistema público tiene un costo superior a los 11 puntos del producto Interno Bruto (PIB) con lo cual podrían aumentar más el déficit fiscal. Para la dependencia del Ministerio de Finanzas la realidad económica y del mercado laboral aconseja el establecimiento de un régimen contributivo mixto de pensiones que favorezca la solidaridad y promueva el ahorro interno a largo plazo con miras a la racionalización del costo fiscal presente y futuro. La combinación de dos pilares permite un mejor balance de los riesgos.

- Los fondos Mixtos de pensiones serán incorporados al proyecto de Ley de Seguridad Social, que espera por su segunda discusión el año que viene (año 2002) según lo anunciara el presidente de la Asamblea Nacional, Willian Lara (MVR).

5. RECOMENDACIONES

En el proceso de transformación que experimenta la seguridad social venezolana, el caso del subsistema de pensiones resulta alentador frente a la promesa básica de acabar con las huelgas y protestas de los jubilados del país.

- Evaluar objetivamente los distintos planteamientos que han presentado los diferentes sectores económicos, para elegir la propuesta que sea más adecuada y viable financieramente para el país, y aquella que ofrezca mayores beneficios a los trabajadores anteponiéndose a los intereses partidistas y políticos.

- Profundizar la discusión y analizar con detalle la viabilidad económica de la reforma de la Seguridad Social planteada por Rafael Caldera. Debe buscarse el tiempo y darle al tema la seriedad que exige toda una sociedad, para realizar los estudios pertinentes con los asesores de la Asamblea, la Oficina de Asesoría Económica y los ministerios de Finanzas, Trabajo y Planificación, a fin de decidir y poner en marcha un proyecto que tiene más de 15 años de retraso.

- Dar a conocer, a través de campañas de información, las bondades del régimen de capitalización individual, ya que la mayoría de la población desconoce los alcances y los beneficios para el trabajador del instrumento, y de esta manera exista la participación y presión del sector laboral.

- Considero que las Administradoras de Fondos de Pensiones, constituyen un importante mecanismo de ahorro social, no sólo por la experiencia vivida en otros países como Chile, en donde sus fondos aumentaron del 0.9 por ciento

del PIB nacional en 1981 a 42,3 por ciento del PIB al 2001, sino porque constituye para los países en vías de desarrollo, con bajos niveles de ahorro interno, la vía para la acumulación de capital de una forma rápida.

El uso racional de los fondos de capitalización, podrían ser destinados a mejorar los índices de desarrollo económico y los niveles de bienestar social.

La cuantía del ahorro social acumulado y su uso racional, puede permitir amortiguar los efectos de la crisis monetaria tanto nacional como internacional.

- Podría evaluarse la coexistencia de los sistemas de pensiones mediante el sistema de reparto y capitalización, con lo cual se generaría un considerable flujo de recursos con efectos multiplicadores en todos los sectores de la economía, siempre y cuando se tomen las debidas y adecuadas previsiones y controles, entre ellas las siguientes:

1. La eficiente actuación de las superintendencias que controlarán las administradoras de fondos.
2. El ordenamiento del anarquizado sistema de pensiones del sector público nacional, regional, municipal y el de las otras entidades públicas.
3. Una efectiva reglamentación para que la Comisión Nacional de Valores (CNV) establezca los límites de los valores, en términos de rentabilidad, plazos, inversiones foráneas, concentración de fondos en las administradoras; proporción de las inversiones en instrumentos del Estado, sector financiero, empresas y extranjeros.
4. La realización permanente de auditorías tendentes al control efectivo de los costos administrativos.
5. Moderación de los costos operativos, así como también el control de los gastos de publicidad y promoción de las administradoras.

6. Identificación de las inversiones de los fondos con los lineamientos de la política de desarrollo del país, en especial, con la racional inversión del patrimonio accionario o de los valores transables del patrimonio nacional.

- Existen tres aspectos de suma importancia y los cuales deberán estar claramente definidos en el proyecto que finalmente se apruebe:

1. Definir el costo del establecimiento del régimen prestacional, tanto para los trabajadores como para los patronos.
2. Garantizar el obligatorio reconocimiento por parte del Estado de los depósitos ya efectuados por los trabajadores en el proceso de transición (que deberá actualizarse antes del 31/12/1999, según la ley Caldera), que tendrá un impacto aún no previsto sobre las cuentas fiscales.
3. Una tercera observación que está vinculada a los aportes y la administración de los fondos del sistema intergeneracional, que permitirá financiar a los pensionados del viejo Seguro Social. Según la ley Caldera y los anteproyectos propuestos, los trabajadores activos aportarán un punto porcentual de sus aportes generales, pero estos fondos serán administrados por el Estado a través del Ministerio del Trabajo y dela Seguridad Social

6.-GLOSARIO

Seguridad Social:

Esquema cuya finalidad es garantizar a las personas, en los términos que defina el marco legal, el derecho a la salud y la efectiva protección y atención a diversas contingencias, tales como maternidad, enfermedad, invalidez, vejez, muerte, vivienda, riesgos laborales y perdida del empleo, entre otras, mediante el otorgamiento de beneficios, servicios y prestaciones dinerarias.
La Seguridad Social se entiende como un sistema contributivo donde participan y se benefician aquellos que aportan al esquema.

Asistencia Social:

Obligación que tiene el Estado de garantizar los beneficios y prestaciones de la Seguridad Social a aquellos habitantes que no tienen los recursos para procurársela.
En el tiempo, el Estado deberá generar los mecanismos que permitan integrar a estos habitantes al esquema contributivo.

Sistema de Capitalización Individual:

Esquema contributivo de la seguridad Social, cuya principal característica es que el aporte del trabajador se deposita en una cuenta individual a su nombre, de su propiedad e inembargable, la cuál genera rendimiento que a su vez son depositados en la misma cuenta para ser reinvertidos y generar más rendimientos para el trabajador, que le garantiza una pensión adecuada al final de su vida laboral. Otras características de este Sistema son la libertad del trabajador para elegir una Administradora, la administración por parte de entidades

especializadas, públicas, privadas o mixtas y la función de rectoría y supervisión por parte del estado.

Sistema de Reparto:

Esquema contributivo de la Seguridad Social, fundamentando en la creación de un fondo común, administrado por el estado, en donde se depositan los aportes de todos los trabajadores activos e inactivos, así como los de sus beneficiarios. En este esquema, el Estado es rector, supervisor y administrador del Sistema.

Esquema Contributivo:

Sistema aplicado a la Seguridad Social, en el cuál, solamente quienes aportan o contribuyen reciben los beneficios y prestaciones que la Ley otorga.

Esquema no Contributivo:

Sistema aplicado a la Asistencia Social, en la que participan aquellos habitantes que se encuentran en estado de necesidad y comprueban falta de capacidad para aportar al esquema contributivo. Es financiado por el Estado vía presupuesto, y en algunos casos recibe el apoyo de fondos solidarios.

Cotización o Aporte Obligatorio:

Se refiere al monto en dinero que el trabajador y/o el empleador están obligados a pagar para financiar la cobertura de los beneficios y prestaciones del Sistema contributivo de la Seguridad Social. Este valor se representa en términos de porcentaje del salario del trabajador y es fijado por el marco legal que regula al sistema, denominándolo tasa de cotización.

Cotización o Aporte Voluntario:

Potestad que otorga la Ley al trabajador y /o al empleador, para realizar voluntariamente depósitos en dinero a la cuenta de capitalización individual del trabajador, a fin de mejorar su pensión o adelantar su retiro.

Pensión o Prestación por Vejes:

Prestación dineraria mensual que percibe el trabajador al final de su vida laboral, como resultado de sus cotizaciones o aportes al sistema de pensiones. En el caso del pago de pensiones en el Sistema de Reparto, el monto está establecido por el marco legal. En la Capitalización Individual, el monto de la pensión esta directamente relacionado al periodo de tiempo y las cantidades cotizadas, así como a los rendimientos alcanzados en ese plazo. Los requisitos mínimos de edad y periodo de cotización son determinados por la legislación.

Administradora de Fondos de Pensiones (AFP):

Empresa especializada, pública privada o mixta, responsable de crear las cuentas de capitalización individual para cada uno de sus afiliados, recibir sus aportes, depositarlos en estas cuentas y administrar los fondos para garantizar la transparencia, seguridad y rentabilidad de estos. Estas Administradoras están jurídicamente separadas de los fondos que administran y están obligadas a brindarles servicio y asesoría a sus afiliados, así como a otorgarles las pensiones que defina la Ley.

Fondos de Pensiones o de Capitalización Individual:

Se denomina así a las sumas en dinero contenidas en el conjunto de cuentas de capitalización individual a cargo de una Administradora de Fondos de Pensiones, que son invertidos para generar rendimientos y garantizar una pensión adecuada a sus afiliados. Estos fondos constituyen un patrimonio propiedad de los afiliados, y deben ser administrados en forma independiente al patrimonio de la APF.

Cuenta de Capitalización Individual:

Cuenta que apertura la administradora al momento de afiliar al trabajador,. Conformada por los aportes obligatorios o voluntarios del trabajador y el empleador, los rendimientos que se generan, así como cualquier otra suma dineraria que la Ley indique.

Esta cuenta es patrimonio exclusivo del trabajador y sus beneficiarios, de carácter inembargable.

Traslado entre Administradoras:

Es la facultad que la Ley otorga al trabajador para cambiar de Administradora de Fondos de Pensiones, si la original no cubre sus expectativas en términos de servicio, asesoría y rentabilidad. El marco legal define la periodicidad, los casos y mecanismos bajo los cuales se puede efectuar el traslado.

Riesgo Laboral:

Se denomina así a las enfermedades, accidentes o muertes a os cuales está expuesto el trabajador como resultado de la prestación del servicio que realiza.

Pensión o Prestación por Invalidez o Incapacidad:

Prestación dineraria que recibe el trabajador cuando ha perdido en forma parcial o total su capacidad para trabajar.

El marco legal definirá la forma de evaluar la incapacidad o invalidez, en términos de su origen (común o laboral), del porcentaje de pérdida (parcial o total) y de su duración (temporal o permanente).

Pensión Prestación por Sobrevivencia :

Prestación dineraria que reciben los beneficiarios por el fallecimiento del afiliado o pensionado por vejez o invalidez.

La Ley respectiva definirá las cualidades de beneficiario y los montos que corresponda pagar por este concepto.

Vacatio Legis: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 215 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las Leyes quedarán promulgadas al publicarse con el correspondiente " Cúmplase" en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, y por ende vigente a partir de ese momento.

La denominada " VACATIO LEGIS " es una excepción al mencionado principio, es decir la ley ya promulgada no entra en vigencia en dicha oportunidad, sino que se posterga a una fecha posterior, conforme a lo dispuesto en el propio instrumento.

7. BIBLIOGRAFÍA

Armas, M. **Incorporarán los Fondos de Pensiones**. El Universal. Diciembre, 2001.

Armas, M. **Seguridad Social en receso Legal**. El Universal. Diciembre, 2001.

Armas, M. **Proponen un Sistema Mixto de Pensiones**. El Universal. Noviembre, 2001.

Alta rentabilidad reflejan Fondos de Pensiones. El Universal. Octubre, 2001.

Anteproyecto de Ley del Subsistema de Pensiones, presentado por la Cornisión Presidencial. (2001). Caracas. Venezuela.

Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, presentado por la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional.(2001). Caracas. Venezuela.

Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, presentado por la Comisión Presidencial.(2001) . Caracas. Venezuela.

Carranza, Arturo. **Trabajo Especial y Datos propios del Banco de Venezuela, Grupo Santander.**.

Decreto # 2.993. "Decreto con rango y Fuerza de Ley " que regula el Subsistema de Pensiones. Rafael Caldera, 04 de Noviembre de 1998.

Informa Especial. La Nueva Ley de Seguridad Social provocará mayor frustración y desasosiego. Revista Primicia, Noviembre 2001.

Informa Especial. Fondos de Pensión ¿ retiro con garantía¿. Revista Dinero, Diciembre, 1998.

La verdad sobre los Fondos de Pensiones: doble impacto. Revista Dinero, Octubre, 2000.

Muños Sainz, C. **La Nueva Ley Marco del Sistema de Seguridad Social Integral.** Mayo,1998.

Programa especial " Fondo de Pensiones " Vox Populi . Venevisión. Moderador: Nelson Bocaranda, Octubre, 2001.

Trabajo especial Asociación de Promotores de Administradoras de Fondos de Pensiones de Venezuela. Propuesta a la Comisión Presidencial de Seguridad Social sobre Subsistema de Pensiones. Octubre 2000.

Uzcategui, Rafael. " **Financiamiento de la Seguridad Social**. Banco Central de Venezuela. Caracas, 2000.