

Reformas a los regímenes de pensiones en América

Carlos J. Soto Pérez*

Instituto Mexicano del Seguro Social

*Las opiniones contenidas en este artículo son las del autor y no representan necesariamente las del IMSS.

Introducción

La Conferencia Sobre el Futuro de la Seguridad Social patrocinada por el gobierno sueco, en colaboración con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), se llevó a cabo del 29 de junio al 1 de julio de 1998 en la ciudad de Estocolmo, Suecia.

Los temas tratados fueron los siguientes:

- ✦ El debate sobre la reforma de las pensiones
- ✦ Enfoques latinoamericanos y europeos
- ✦ El futuro de la Seguridad Social

El objetivo general de la Conferencia fue promover el diálogo sobre temas de protección social y fomentar un nuevo consenso sobre enfoques aceptables de la seguridad social, en cuanto a adaptar los sistemas a los cambios en las condiciones económicas de cada país y a las nuevas necesidades sociales.

En este sentido, es fundamental que representantes de los trabajadores empresariales y del Estado, así como políticos, administradores, abogados, actuarios y economistas, que sean especialistas en la materia, se

reúnan para discutir e intercambiar ideas, con el fin de llegar a ese nuevo consenso.

El tratamiento interdisciplinario evitará los reiterados errores sufridos cuando una disciplina predomina sobre las demás, como ha sido para el caso de la seguridad social, el de la ciencia económica.

Existen graves problemas que afectan a los países en general, más allá de sus desarrollos económicos, que tienen efectos profundos en los sistemas de seguridad social, particularmente en los de pensiones, sean éstos de reparto o de capitalización individual o colectiva. Las causas de ellos son:

- ✎ El creciente mercado informal de trabajo, que aparta a muchas personas en forma permanente de los sistemas de protección social; a lo que se puede agregar el que las reformas económicas estructurales no hayan incluido arreglos sociales para mejorar las condiciones de vida de la gente afectada por las transiciones.
- ✎ La disminución sostenida de la proporción de trabajadores en activo respecto a los pensionados como consecuencia del aumento de la longevidad y el descanso de las tasas de natalidad.
- ✎ El incremento del número de personas que salen de la población activa antes de cumplir la edad legal fijada por los sistemas para el retiro, originado por el desempleo a consecuencia de la no recalcificación ante los cambios tecnológicos.

A partir de la difusión del nuevo sistema de pensiones chileno, se han cuestionado los regímenes de seguridad social, sobre todo en lo que se refiere a los regímenes de pensiones basados en el sistema de reparto, lo cual ha planteado la necesidad de su reemplazo por nuevos sistemas, fundamentalmente de capitalización individual.

Ambos sistemas, reparto o capitalización individual, poseen fortalezas y debilidades, pero en el momento de las grandes decisiones, no debe perderse de vista que la seguridad social es una responsabilidad colectiva y no una responsabilidad individual, cuyos principios y dere-

chos se incluyen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y que, por lo tanto, los estados deben proteger.

En el marco de la seguridad social los sistemas de reparto son los más numerosos, sin embargo, se les acusa de:

- ✦ Ser demasiado sensibles al envejecimiento demográfico.
- ✦ Implicar retenciones excesivas sobre los ingresos del trabajo, y en particular sobre los salarios.
- ✦ Ser sumamente injustos con las generaciones de activos poco numerosas, cuando deben soportar el financiamiento de las pensiones de un gran número de personas.
- ✦ Presentar riesgos políticos nada desdeñables, ya que los poderes públicos siempre pueden modificar las modalidades de cálculo de las pensiones.

Por tanto, se ha propuesto como solución, en algunos casos, el sistema de capitalización individual, sistema que al ser evaluado presenta desventajas, que hacen dudar de su éxito en el tiempo, como las siguientes:

- ✦ Ausencia de solidaridad intergeneracional, lo cual agudiza las desigualdades sociales; el desarrollo nacional excluye a los pensionados, ya que sus rentas vitalicias responden estrictamente a la acumulación de las aportaciones efectuadas durante su vida activa.
- ✦ Los gastos de gestión son muy elevados.
- ✦ No dan solución al problema del envejecimiento, ni al del mercado informal de trabajo.

- ✎ Hasta la fecha no se ha comprobado que conduzcan al crecimiento económico ni mucho menos que generen un aumento del ahorro nacional.
- ✎ Están expuestos a grandes riesgos vinculados con las incertidumbres económicas, sobre todo en una economía globalizada, lo que hace imposible tener la menor certeza en cuanto al rendimiento y a la preservación de los capitales acumulados.

Como puede verse, ambos regímenes, reparto y capitalización individual, tienen riesgos tanto demográficos como económicos, pero al de capitalización individual se agrega el riesgo en la inversión.

Tan es así que, en el ámbito de la Conferencia, las posiciones se orientaron hacia los regímenes de reparto, ya que el objetivo principal es el de garantizar los ingresos de los pensionados y, por tanto, se debe optar por sistemas más seguros; en este sentido, los sistemas públicos, que son los únicos que pueden funcionar bajo el sistema de reparto tienen las ventajas siguientes:

- ✎ La solidaridad intergeneracional que se ha practicado desde los orígenes de la humanidad; las generaciones que han concluido su vida activa deben ser beneficiarias de los aumentos en la productividad que se vayan logrando, como justa retribución por su contribución al desarrollo del país. De esta forma, se cumple con el objetivo de tener un sistema de pensiones que mitigue la pobreza y brinde seguridad a los pensionados al impedir una caída en sus niveles de vida.
- ✎ El monto de las pensiones no depende de las fluctuaciones del mercado (precio de las acciones, niveles de las tasas de interés y riesgos asociados a un colapso de los mercados de capital).
- ✎ Los costos de operación son más bajos por no estar sujetos a la competencia, la cual genera gastos adicionales que pueden alcanzar niveles muy altos.

De ahí que, en un buen número de países, los primeros y segundos pilares de la seguridad social son sistemas públicos de reparto y los terceros pilares sistemas privados de capitalización individual.¹

Reformas a los regímenes de pensiones en América

En el quinquenio 1993-1998, se llevaron a cabo reformas estructurales de los regímenes de jubilaciones y pensiones en ocho de las nueve naciones latinoamericanas que hasta la fecha las han realizado:

Chile (mayo de 1981)
Perú (junio de 1993)
Colombia (abril de 1994)
Argentina (julio de 1994)
Uruguay (marzo de 1996)
Bolivia (mayo de 1997)
México (julio de 1997)
El Salvador (abril de 1998)
Venezuela (enero de 2000)²

Estrategias para el manejo de la transición

Entendida la estrategia como una serie de acciones encaminadas hacia un fin político o económico y la transición como un estado intermedio

¹ En gran parte la introducción se documenta en: "El debate por las jubilaciones en Argentina... ¡Es ahora!" y "Older and Wiser: The Economics of Public Pensions" (ver referencias 16 y 23).

² Decreto Ley núm. 2993.

entre uno más antiguo y otro a que se llega con un cambio, veremos muy someramente las estrategias seguidas para el manejo de la transición en los nueve países latinoamericanos que hasta la fecha tienen nuevos sistemas de capitalización individual, que reemplazan a los anteriores, totalmente en Chile, Bolivia, México, El Salvador y Venezuela; parcialmente en Argentina y Uruguay, o que operan simultáneamente con el sistema público en Perú y Colombia; a continuación se hace una breve descripción de las reformas por país.

Chile (mayo de 1981)

Los sistemas públicos anteriores fueron integrados al unificarse los requerimientos para otorgar los beneficios, haciéndolos más estrictos y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de fondos de pensiones de administradoras privadas.

Las fuerzas armadas y la policía conservan sus sistemas ya que no se incluyeron en la reforma.

Se eliminaron las cuotas patronales tanto en el sistema integrado como en el nuevo; en el nuevo sistema se redujeron las de los trabajadores.

Los trabajadores asegurados antes de la reforma pueden permanecer en el sistema anterior reformado, en caso contrario el Estado emite un bono de reconocimiento por el valor de las contribuciones efectuadas en el pasado, el cual es ajustado por inflación y tiene una garantía de rentabilidad real de cuatro por ciento anual.

Los nuevos trabajadores ingresan al nuevo sistema.

En los dos sistemas, el Estado garantiza con al menos 20 años cotizados una pensión mínima que no se ajusta por inflación.

También garantiza un rendimiento mínimo en la inversión y las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones o las aseguradoras.

Es pertinente mencionar que una reforma previa (1979), estandarizó las edades para jubilarse en 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

Perú (junio de 1993)

El sistema público fue unificado antes de la reforma y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras privadas de fondos de pensiones.

Las fuerzas armadas no se incluyeron en la reforma.

Posteriormente a la reforma, se eliminaron las cuotas patronales en el sistema unificado y en el nuevo, en cambio, las cuotas de los trabajadores prácticamente se han incrementado en los dos sistemas, siendo mayores en el unificado.

Los trabajadores asegurados antes de la reforma, los nuevos y los que ingresen posteriormente, pueden elegir el sistema público o el privado, en este último caso, a los trabajadores anteriores se les da un bono de reconocimiento que se ajusta por inflación, sin ningún rendimiento adicional y, además, tiene tope.

Para el retiro en el sistema público unificado se requieren 55 años de edad para mujeres y 60 para hombres; en el nuevo sistema el requerimiento es de 65 años para hombres y mujeres. Las cotizaciones mínimas son de 13 a 15 años en el sistema público unificado y de 20 años en el nuevo.

El Estado no garantiza rendimientos mínimos de la inversión ni las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones o de las aseguradoras.

Colombia (abril de 1994)

Los dos sistemas públicos principales fueron unificados y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras de fondos de pensiones que pueden ser privadas, sociales o públicas.

No fueron considerados en este proceso las fuerzas armadas, los legisladores y los trabajadores del Congreso, los maestros públicos, los trabajadores petroleros y gran número de fondos provinciales y municipales.

Se aumentaron las cuotas a los trabajadores y a los patrones, de tal forma que, a partir de 1996, son las mismas en los dos sistemas.

Los trabajadores ya asegurados al momento de la reforma, mayores de 40 años para hombres y de 35 años para mujeres, pudieron optar por conservar los derechos que les otorgaban los regímenes anteriores; los de edades menores a las mencionadas y los nuevos asegurados pueden elegir el sistema público reformado o el privado; los traspasos entre los sistemas se pueden hacer cada tres años y los que se efectúen dentro del régimen privado se limitan a dos por año.

El bono de reconocimiento para los asegurados anteriores a la reforma que ingresen al nuevo sistema se ajusta por inflación, más un rendimiento real anual de tres a cuatro por ciento, pero se requieren al menos tres años cotizados con anterioridad y tiene un tope.

La edad de retiro en el sistema público es de 55 años para mujeres y de 60 años para hombres, las que se incrementarán gradualmente a 57 años para mujeres y 62 años para hombres; se requiere, además, de un mínimo de 20 años cotizados.

El nuevo sistema para el retiro sólo requiere que el saldo de la cuenta individual pueda financiar una pensión de al menos 110 por ciento del salario mínimo.

En los dos sistemas, el Estado garantiza, con al menos 20 años cotizados, una pensión mínima que no se ajusta por inflación.

También garantiza un rendimiento mínimo en la inversión y las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones o las aseguradoras.

Argentina (julio de 1994)

El Sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones se compone de un régimen de reparto administrado por el Estado y por un régimen de capitalización individual bajo la responsabilidad de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones, que pueden ser públicas, sociales o privadas, donde se da la opción de uno u otro régimen a todos los trabajadores asegurados.

Se excluyen de la reforma las fuerzas armadas; los trabajadores al servicio de las provincias y municipios podrán, mediante convenios, incorporarse al sistema integrado.

Las cuotas de los trabajadores y patrones no se modificaron y el régimen previsional público quedó a cargo de los siguientes beneficios:

Una prestación básica universal que se paga a todos los asegurados, independientemente del régimen que hayan seleccionado, a una edad que gradualmente llegará a ser de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres y que hayan cotizado no menos de 30 años.

Una prestación compensatoria que se les otorga a los trabajadores que cotizaron antes de la reforma y que tengan derecho a la prestación básica universal (bono de reconocimiento que no tiene rendimientos y está topado).

Y una prestación adicional por permanencia, con base en las cotizaciones efectuadas a partir de la reforma, para los asegurados que optaron por el régimen de reparto.

El régimen de capitalización individual tiene a cargo la jubilación ordinaria, derivada de los aportes y rendimientos netos de las cuentas individuales.

El Estado garantiza las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones y jubilaciones o las aseguradoras y sólo en la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones del Banco de la Nación garantiza un rendimiento mínimo de las inversiones.

Uruguay (marzo de 1996)

El nuevo sistema está integrado por un régimen de reparto administrado por el Estado que paga una pensión básica y por un régimen de capitalización individual, a cargo de las administradoras de fondos de pensiones que pueden ser públicas, sociales o privadas, que otorga una pensión suplementaria.

Se excluyen de la reforma las fuerzas armadas y cuatro fondos independientes que deberán incorporarse en el futuro.

Las cuotas de los trabajadores aumentaron y las de los patrones se redujeron en la misma proporción (2%).

Los trabajadores asegurados por el régimen anterior que tenían menos de 40 años al inicio de la reforma, así como los nuevos ingresantes, son sujetos del nuevo sistema.

A los trabajadores de 40 o más años se les dio, durante seis meses, la opción de quedarse en el sistema anterior o de ingresar al nuevo.

El Estado se hace cargo de cualquier déficit en el sistema anterior y en el régimen público del nuevo sistema.

Se aumentó en cinco años el requisito de edad para las mujeres, quedando en 60 para hombres y mujeres, y se requiere un mínimo de 35 años de cotización.

El Estado garantiza sólo las pensiones por quiebra de las administradoras públicas de fondos de pensiones.

Bolivia (mayo de 1997)

El nuevo sistema de capitalización individual es privado y se encuentra a cargo de dos administradoras privadas de fondos de pensiones seleccionadas por concurso, las cuales administran dos fondos, uno de cuenta individual y otro colectivo. Este último financiado con el producto de la privatización de las empresas industriales que eran propiedad del Estado, el cual otorgará un bono vitalicio de solidaridad anual (BONOSOL) a todos los ciudadanos que tenían 21 o más al 31 de diciembre de 1995, a partir de que cumplan 65 años. Además, al fallecimiento del beneficiario, se concederá una ayuda para gastos de funeral.

Los sistemas públicos fueron cerrados, ya que el Estado pagará las pensiones actuales y las que se generen en el futuro bajo el amparo de las leyes de esos sistemas.

Se incluirán en el nuevo sistema las fuerzas armadas, aunque con reglamentación particular.

Las cuotas de los trabajadores aumentaron y las de los patrones se eliminaron.

El asegurado podrá retirarse cuando el saldo de su cuenta individual alcance para financiar al menos 70 por ciento de su salario promedio de los últimos cinco años o cuando cumpla 65 años, edad que en el sistema anterior era de 50 años para mujeres y de 60 años para los hombres.

El financiamiento de las pensiones en curso de pago y las que se concedan a los trabajadores asegurados, que a la fecha de la reforma ya tenían ese derecho en el sistema anterior, estará a cargo del Estado.

Una compensación por contribuciones (bono de reconocimiento) será otorgada a todos aquellos asegurados que hayan cotizado, al menos, un mes en el sistema anterior.

A los asegurados que tengan cinco o más años cotizados anteriormente a la reforma, recibirán una pensión complementaria a su retiro; de lo contrario, solamente obtendrán un sólo pago global.

Es conveniente mencionar que por lo menos en los primeros años de operación del nuevo sistema, no habrá competencia, ya que los asegurados se dividirán en partes iguales entre las dos administradoras de fondos de pensión y los traspasos se permitirán hasta el año 2000.

También está prevista la creación de aseguradoras privadas que compitan a futuro en la administración de los programas de retiro, de invalidez y muerte y de riesgos de trabajo, con las administradoras de fondos de pensiones.

El Estado no garantiza rendimientos mínimos de la inversión, ni las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones o de las aseguradoras, ni el pago del bono de solidaridad si el fondo colectivo resulta insuficiente.

México (julio de 1997)

El sistema anterior es reemplazado por un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras privadas de fondos para el retiro, excepto una que es mixta.

Quedaron fuera de esta reforma las fuerzas armadas, los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, de los estados y de los municipios.

Las contribuciones de los trabajadores y de los patrones no se modifican, pero la del Estado se incrementa por una cuota adicional de 5.5 por ciento del salario mínimo vigente al inicio del nuevo sistema, la cual se aumenta trimestralmente de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Los trabajadores cuya afiliación como asegurados sea anterior al 1 de julio de 1997, cotizarán en el nuevo sistema y al llegar a la edad de pensionarse, 60 años por cesantía en edad avanzada o 65 años por vejez, se calculará el monto de la pensión a la que tienen derecho en el nuevo sistema y el que habrían tenido derecho de haber seguido cotizando en el sistema anterior, a fin de que el trabajador opte por la que más le beneficie.

De esta forma, se consigue que todos los trabajadores asegurados antes de la entrada en operación del nuevo sistema, tengan derecho, cuando menos, a los beneficios que les otorgaba el sistema anterior.

Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de julio de 1997 serán sujetos únicamente del nuevo sistema.

En lo que toca a los trabajadores ya pensionados continuarán recibiendo sus pensiones de acuerdo a las disposiciones del sistema anterior, mismas que serán cubiertas, como hasta ahora, por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y estarán financiadas con recursos provenientes del Estado.

El proyecto de reformas proponía incrementar las edades para el retiro por cesantía en edad avanzada y por vejez a partir del año 2007 en un mes por año, para llegar al año 2030 a 62 y 67 años respectivamente, lo que fue rechazado por el Congreso.

El Estado garantiza en el nuevo sistema una pensión mínima con al menos 24 años cotizados y 60 años de edad por cesantía en edad avanzada y 65 años por vejez, que se ajusta anualmente por el IPC.

El Estado no garantiza rendimientos mínimos de la inversión ni las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones para el retiro o de las aseguradoras.

El Salvador (abril de 1998)

Los dos sistemas anteriores, uno para trabajadores privados y otro para trabajadores al servicio del Estado, se fusionaron estandarizando tanto los derechos como las obligaciones y se creó un nuevo sistema a cargo de administradoras privadas de fondos de pensiones.

Las fuerzas armadas no se incluyeron en la reforma.

Las cuotas aumentaron para los trabajadores y patrones.

Los trabajadores asegurados antes de la reforma, que tengan entre 36 años y 50 años si son mujeres y 55 años si son hombres, pueden optar por quedarse en el sistema anterior reformado o ingresar al nuevo; los menores de 36 años entrarán al nuevo sistema y los mayores de 50 y 55 años, si son hombres o mujeres respectivamente, se quedarán en el sistema anterior reformado.

Las edades de retiro son de 55 años para mujeres y de 60 años para hombres en los dos sistemas, aunque el proyecto de reformas presentado contemplaba 60 años para mujeres y 65 años para hombres, lo cual no fue aprobado por el Congreso.

Para el retiro se requiere de un mínimo de 25 años de cotización o de 30 años sin importar la edad.

El bono de reconocimiento únicamente se ajusta a la inflación.

La pensión mínima requiere de al menos 25 años de cotización y está sujeta a la disponibilidad de recursos fiscales.

El Estado sólo garantiza el bono de reconocimiento y la pensión mínima, no así rendimientos mínimos ni las pensiones por quiebra de las administradoras de fondos de pensiones o de las aseguradoras.

Venezuela (enero de 2000)

El régimen que se adopta es único, obligatorio, contributivo y mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración.

Están amparados los trabajadores al servicio del Estado, los trabajadores dependientes y no dependientes del sector privado.

Quedan exceptuados los actuales pensionados por vejez e invalidez del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y los que tengan derecho a una de estas pensiones hasta el 31 de diciembre de 1999; los jubilados y pensionados que fueron trabajadores al servicio del Estado y los miembros activos y en situación de retiro de las Fuerzas Armadas.

El régimen de capitalización individual funcionará bajo la modalidad de cuentas individuales, en donde el trabajador escogerá libremente la administradora de fondos de pensiones.

Otro régimen será el de solidaridad intergeneracional que funcionará bajo la modalidad de capitalización colectiva y cuyo fin es complementar el pago de la pensión mínima vital y demás prestaciones a su cargo, las cuales quedarán garantizadas por el Estado en el caso de que la cuenta individual del afiliado y los recursos del fondo intergeneracional resultaren insuficientes.

Para tener derecho a la pensión mínima vital, se requiere tener, cuando menos, 60 años de edad y no será menor al 50 por ciento del salario promedio de cotización al alcanzar 240 cotizaciones, al 60 por ciento al alcanzar 300 y al 70 por ciento por 360 o más cotizaciones mensuales.

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

La pensión de invalidez no podrá ser inferior al 60 por ciento del salario de cotización, e igualmente la de sobrevivencia por muerte del afiliado o de cien por ciento de la pensión de invalidez o vejez por muerte del pensionado.

El Ejecutivo podrá incrementar la edad y el número de cotizaciones mínimas para tener derecho a la pensión de vejez sobre la base de estudios demográficos y actuariales.

Las pensiones preservarán su capacidad adquisitiva del modo como lo determine la Superintendencia del Subsistema de Pensiones.

El porcentaje por la administración de las cuentas de capitalización y contratación de seguros de sobrevivencia, nupcialidad, asistencia funeraria e invalidez no deberá ser mayor de 3.25 por ciento de la base de cotización.

El Estado reconocerá a los afiliados al IVSS, el cien por ciento de las cotizaciones efectuadas hasta el 31 de diciembre de 1999 en términos reales, por concepto de pensión de vejez; a partir de esta fecha, una rentabilidad real mínima estará garantizada.

Similitudes y diferencias en las reformas

En gran parte, el éxito que se atribuye al sistema chileno de capitalización individual se debe a una reforma llevada a cabo en 1979 que uniformo la edad para el retiro en un mínimo de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres en más de 30 cajas de previsión existentes, en que el retiro se establecía únicamente con relación a los años de servicio:

35 años para los empleados particulares
30 años los empleados públicos
25 años los empleados bancarios y
15 años los parlamentarios.

Patrocinado por el FMI se efectuó un estudio econométrico en Chile que tuvo los siguientes resultados:

- ✎ No se pudo comprobar que el sistema de cuentas individuales para el retiro haya sido un factor significativo en el desarrollo de los mercados financieros.
- ✎ La reforma tuvo un impacto negativo sobre el ahorro (1981-1995). Otro estudio demostró que el saldo neto fue negativo en cada año y promedió -2.6 por ciento del PIB en todo el periodo.³

Tampoco, entre los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se ha encontrado alguna correlación entre la tasa de crecimiento mostrada por los activos de pensiones y la tasa total de ahorro en la economía; en cambio, cuando se les clasifica por su competitividad relativa, los que están en posiciones más altas tien-

³ Mesa-Lago, Carmelo: "La reforma estructural de pensiones en América Latina: Tipología, comprobación de presupuestos y enseñanzas", en Bonilla, A. y Conte-Grand, A., *Pensiones en América Latina. Dos décadas de reforma*, OIT, Lima, Perú, 1998, p. 142.

den a ser los que gastan una parte mayor del producto interno bruto (PIB) en seguridad social.⁴

En el nuevo sistema chileno "deberán pasar varios años antes que el dinero de cada cotización recupere la enorme 'comisión' descontada por las administradoras de fondos de pensiones".⁵

"Por lo anterior, la rentabilidad efectiva que se obtiene del dinero desembolsado con fines de ahorro previsional es muy inferior a aquella que alcanza el que efectivamente se ingresa al fondo de pensiones.

"En cuanto a las cifras de rentabilidad, resultan sustancialmente inferiores a la rentabilidad del fondo proclamada por el sistema de 11.4 por ciento promedio anual, ya que se encuentran en un intervalo de 4.3 por ciento a 5.9 en términos reales.

"La cifra de rentabilidad promedio no ponderada del fondo de pensiones de 11.4 por ciento, no debería de permitirse su publicación, puesto que, sin duda, corresponde a una información interesada o publicidad engañosa.

"Las distorsiones informativas denunciadas más arriba llaman la atención, una vez más, acerca de la urgente necesidad de introducir reformas profundas al tan encomiado Sistema Chileno de AFP.

"La principal razón de la gran diferencia existente entre la rentabilidad del fondo de pensiones y la rentabilidad real de los ahorros previsionales es el enorme costo del sistema de administración de los fondos de pensiones, ello constituye una cifra monstruosa, superior, como se ha mencionado, en varias veces a los otros sistemas similares existentes en el mundo, públicos y privados; es una cifra muy superior, desde luego, al costo de administración del antiguo sistema."

De 1982 a 1997 la comisión cobrada por las administradoras de fondos de pensiones es de 23.4 por ciento de los dineros depositados en el sistema, "como referencia puede considerarse que una comisión típica de un fondo mutuo es del orden del 0.6 por ciento de los dineros

⁴ Thompson, Lawrence, *Older and Wiser: The Economics of Public Pensions*, The Urban Institute Press, Washington, D. C., 1998.

⁵ Riesco, Manuel y Paola Parra, *Corregido de Rentabilidad de los Ahorros Previsionales en el Sistema Chileno*, CENDA, 1998.

depositados, es decir, alrededor de 39 veces menos de lo que cobran las AFP".⁵

Las estrategias que se han diseñado han tenido como resultado diversas fórmulas tanto en derechos como en obligaciones, sin embargo, existe un denominador común en los nueve países latinoamericanos que han efectuado reformas estructurales en sus regímenes de jubilaciones y pensiones:

- ✦ En todos los casos se ha elegido un sistema de capitalización individual en el que, por fuerza, los trabajadores asegurados asumen los riesgos en forma individual, parcial o total.
- ✦ La edad de retiro ha sido aumentada en todos los países que efectuaron reformas estructurales, excepto en México y El Salvador donde fueron rechazadas las propuestas al respecto; ésta es una necesidad común a todos los sistemas ya que el incremento en la esperanza de vida, así como el incremento de pensionados, hace necesario aumentar las edades de retiro, de no hacerlo, el costo puede llegar a ser insostenible en los sistemas de beneficio definido, o el monto de las pensiones podrá verse disminuido a tal grado, en los sistemas de capitalización individual, que dejen de cumplir con su finalidad.
- ✦ Paralelamente, todos los países con nuevos sistemas de capitalización individual, han aumentado el número mínimo de años cotizados que se requieren para el retiro:

35 en Uruguay
30 en Argentina
30 y 25 en El Salvador
24 en México
20 en Chile, Perú, Colombia y Venezuela
15 en Bolivia.

- ✎ Las mujeres y los trabajadores con familiares a su cargo, bajo las mismas condiciones de antigüedad, carrera salarial e inversión, reciben una pensión al retiro de menor cuantía que un trabajador que no se encuentre en el caso, lo cual, en el sector privado, es justificable desde un punto de vista estrictamente financiero, pero resulta lo contrario en un régimen de seguridad social.⁶
- ✎ Bajo ciertas condiciones de elegibilidad se otorga una pensión garantizada por el Estado.
- ✎ Los seguros de invalidez y muerte son cubiertos en forma colectiva, es decir, distribuyendo el riesgo entre todos los participantes.
- ✎ El gasto de operación de los nuevos sistemas privados es más alto que el de los sistemas públicos.
- ✎ Las fuerzas armadas son excluidas de este proceso.

Chile, Perú, Colombia, Argentina, Bolivia, El Salvador y Venezuela, otorgan un bono de reconocimiento general ajustado a la inflación; en Perú, Argentina y El Salvador, sin tasa garantizada de inversión; en Chile y Colombia el cuatro y el tres por ciento de interés real anual respectivamente; en Venezuela una rentabilidad real mínima estará garantizada; Chile, El Salvador y Venezuela no fijan tope al bono, se requiere un mínimo de años cotizados: cuatro en Perú, tres en Colombia, 30 en Argentina y un mes en Bolivia; el pago del bono se realiza en Chile y en Venezuela mediante una sola cantidad al retiro, como una pensión adicional en Argentina; en Bolivia una suma adicional a la pensión de los trabajadores que al inicio de la reforma tenían cinco o más años cotizados o un solo pago a los que tenían menos de cinco cotizados.

Uruguay y México no establecen un bono de reconocimiento, en el caso de Uruguay el sistema público paga una pensión básica y en el de

⁶ Arellano, José Pablo, *La seguridad social en Chile en los años 90*, colección estudios CIEPLAN, núm 27, diciembre, 1989, pp. 63-82.

México el trabajador, al cumplir con los requisitos del retiro, puede optar por la pensión del viejo o del nuevo sistema.

El ajuste para la conservación del poder adquisitivo de las pensiones se hace en Chile con base en una unidad monetaria ajustada a la inflación, denominada unidad de fomento (Udis ⁷ en México); en Perú se hace por ley en el sistema público; en Colombia y en México por el Índice de Precios al Consumidor; por presupuesto anual en Argentina; en Uruguay con relación al valor constante del peso de 1995; en Bolivia por un índice que está relacionado con el dólar de los Estados Unidos de América; y en El Salvador el Estado lo fija anualmente sobre la base del salario de cotización.

Por otro lado, la tasa de mortalidad de los obreros y empleados es más elevada que la de los cuadros medios y los comerciales, y la de éstos, a su vez, es mayor que la de los cuadros superiores y las profesiones liberales; en consecuencia, para que haya solidaridad entre estos colectivos es indispensable establecer una aportación que atenúe en lo posible estas diferencias, como es el caso del sistema mexicano que cuenta con una cuota social a cargo del Estado, la cual se deposita en la cuenta individual de cada trabajador y que por ser del mismo monto favorece mayormente a los trabajadores de menor salario.⁸

Las comisiones cobradas por las administradoras de fondos para el retiro pueden ser fijas, variables o combinadas, excepto en Perú y Uruguay, donde sólo son variables, evitando de este modo los efectos regresivos sobre los salarios de menor cuantía.

México. Cuenta con otras dos opciones para el cobro de comisiones, respecto al valor de los activos del fondo y sobre la rentabilidad obtenida por la inversión del fondo; las comisiones por administración alcanzan en promedio 1.7 por ciento de los salarios de cotización y los seguros previsionales 2.5 por ciento.

Chile. En promedio, el costo previsional en 1998 fue de 2.81 por ciento sobre el ingreso base, el cual se compone de 0.63 por ciento como prima del seguro de invalidez y sobrevivencia y de 2.18 por ciento por comisiones.

⁷ Unidades de cuenta de valor real constante.

⁸ Forrester, Viviane, *El horror económico*, Fondo de Cultura Económica, 1998, p. 39.

Colombia. Autoriza un máximo de 3.5 por ciento del ingreso base como comisión, incluye la prima de los seguros previsionales.

Perú. En 1996 el costo previsional fue de 3.8 por ciento, 2.34 por comisiones y 1.46 por los seguros previsionales.

Argentina. Las comisiones por administración, en noviembre de 1998, se situaron alrededor del 3.3 por ciento del sueldo de aportación; es importante señalar que existen políticas de bonificación en función de la permanencia de los afiliados en las administradoras.

Uruguay. El costo previsional alcanzó, en diciembre de 1996, el 2.07 por ciento del sueldo de aportación, 1.77 como prima de invalidez y sobrevivencia y 0.3 por comisiones de administración.

En el cuadro 1 se observa que las comisiones de los salarios de cotización son sensiblemente más bajas en Uruguay (0.3%) y en Bolivia (0.5%). En el primer caso porque el Banco de Previsión Social asume gran parte de los gastos y en el segundo porque en los primeros cinco años del nuevo sistema no habrá competencia entre las dos administradoras que se reparten equitativamente el mercado.

Cuadro 1.

País	Comisiones a las administradoras y primas por el seguro de invalidez y sobrevivientes			Sistema privado de capitalización individual	
	Comisión	Prima	Total	Ahorro neto	Comisión/ahorro bruto
Chile	2.18	0.63	2.81	10.0	17.90%
Perú	2.34	1.46	3.80	8.0	22.60%
Colombia	2.60	0.90	3.50	10.0	20.70%
Argentina	2.90	0.60	3.50	7.5	27.90%
Uruguay	0.30	1.77	2.07	12.9	2.30%
Bolivia	0.50	2.00	2.50	10.0	4.80%
México	1.70	2.50	4.20	6.6	20.50%
El Salvador	2.50	0.50	3.00	6.5	27.80%

Fuente: FIAP, CONSAR, Mesa-Lago y elaboración propia.

Finalmente, con algunas variantes, se observan tres modelos de sistemas previsionales:

- ⊗ Sustitutivos o de reemplazo: el nuevo sistema privado de capitalización individual sustituye al sistema público, el cual se cierra, como en Chile, Bolivia, México, El Salvador y Venezuela.

- ✦ Integrados o mixtos: el sistema público, reformado o no, se unifica con el sistema privado de capitalización individual como en Argentina y Uruguay.
- ✦ Independientes o paralelos: el sistema público, reformado o no, y el nuevo sistema privado de capitalización individual se encuentran separados, por lo que el trabajador puede optar por cualquiera de ellos, como en Perú y Colombia.

Países americanos en proceso de reformas

Respecto a los países que aún no concluyen este proceso o han seguido otros derroteros, se puede comentar lo siguiente:

Brasil. Parece orientar sus reformas hacia una estrategia de ajustes graduales y continuos a su modelo actual, más compatible con lo complejo del tema, a la sensibilidad social y la diversidad de intereses involucrados, principalmente en un ambiente democrático de decisiones, ya que la reforma de noviembre de 1998 pasa, de tiempo de servicio a tiempo cotizado, modifica la edad mínima e introduce otras regulaciones para aspectos especiales y para la pensión complementaria. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoyó la búsqueda de consenso mediante seminarios y reuniones tripartitas.

Canadá. Pretende elevar la tasa de cotización al plan de pensiones de 5.6 por ciento (empleadores y trabajadores por partes iguales) al 10.0 en un lapso de seis a ocho años; aunque los actuarios del plan de pensiones de Canadá han estimado que la tasa debe llegar al 14.2 por ciento en el año 2003 para conservar el equilibrio del régimen.

Costa Rica. Ha realizado reformas de sus regímenes especiales, su proyecto de reforma nacional considera un complemento gradual de su régimen colectivo de capitalización parcial con uno de capitalización individual de carácter voluntario (agosto de 1995), en donde el cobro de comisiones por parte de las operadoras de planes de pensiones complementarias (OPC) en ningún caso, podrá exceder el diez por

ciento de los ingresos por intereses generados mensualmente por las inversiones realizadas con los recursos provenientes de los planes de capitalización individual.

Ecuador. Está estudiando una posible reestructuración del esquema de prestaciones y beneficios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Estados Unidos de América. Recientemente se ha dado una propuesta⁹ para establecer un sistema mixto, que permita otorgar, en todos los casos, un beneficio definido al trabajador que se retira, a cambio de un incremento a las cotizaciones de 2.3 por ciento de los salarios, que se destinarían a una cuenta de retiro personal; garantizando así, el equilibrio financiero del régimen por 75 años más, evitando con esto que las cotizaciones se eleven de 12.4 a 19.8 por ciento de los salarios, ya que el 75 por ciento del saldo de la cuenta de retiro personal se utilizará para financiar, en parte, el beneficio definido y el 25 restante para incrementar la pensión; las premisas adoptadas son: un 5.9 por ciento de rendimiento real (rendimiento observado en una cartera de 60 por ciento en acciones y 40 por ciento en bonos corporativos de 1946 a 1995) menos 0.4 por ciento (6.8 por ciento del rendimiento) para gastos de administración resulta 5.5 por ciento como rendimiento utilizable.

Guatemala. Circuló el proyecto de *Ley del sistema de ahorro previsional* en julio de 1997, que concreta la posición gubernamental; existe otra propuesta de la Fundación Friedrich Ebert que considera un modelo mixto.

Honduras. Está realizando estudios que pueden dar pie a reformas estructurales en sus regímenes de Seguridad Social con la colaboración de la OIT.

Nicaragua. Desde 1994 ha hecho una serie de estudios con el fin de llegar a una reforma de fondo en su sistema público.

Panamá. Con participación tripartita, en donde están representados los trabajadores, los patrones, la Caja del Seguro Social, el Ministerio de Planificación, el Ministerio de Trabajo; con el apoyo técnico de la OIT, se llevó a cabo una valuación actuarial y el desarrollo de un modelo de

⁹ Elaborada por Martin Feldstein (ver bibliografía).

cuentas sociales, cuyos resultados pueden llevar a reformas en la seguridad social panameña.

Paraguay. Ha visto detenido, por el momento, el proceso de reformas al no darse el suficiente consenso entre los diferentes sectores involucrados.

República Dominicana. Por decreto presidencial, creó la Comisión Tripartita de Reforma de la Seguridad Social, la cual ha puesto a la consideración del Ejecutivo un proyecto de Ley Marco de la Seguridad Social que está en vías de aprobación por el Senado de la República.

Algunas reformas a los regímenes de pensiones en Europa

En España, pensar en sustituir el actual sistema de seguridad social por otro basado en protección individual privada o en capitalización es "rechazable por razones sociales e inviable técnicamente". Esa es la conclusión acordada por el Partido Socialista Obrero Español, el Partido Popular, Izquierda Unida y Convergencia y Unión, recogida en el texto que firmaron en Toledo.

El Estado tiene que garantizar en el futuro un sistema de pensiones "público, justo, equilibrado y solidario". No se prevén problemas de financiación si se introducen reformas, algunas de ellas previsiblemente impopulares.

La ponencia, que durante más de un año ha estudiado el modelo de seguridad social en España, consiguió un pacto histórico por dos razones:

- ✦ Destierra temores de que el sistema dé un giro y se abandone el modelo europeo
- ✦ Evita que la configuración del estado de bienestar se convierta en arma electoral.

Modalidades de protección

- ✦ Contributiva: de carácter público y obligatorio. Se financia con cotizaciones sociales mediante un sistema de reparto.
- ✦ No contributiva: dirigida a quienes no cotizan y están en estado de necesidad. Se financia vía presupuestos del Estado e incluye también la asistencia sanitaria y los servicios sociales.
- ✦ Complementaria: voluntaria y privada, caracterizada por los fondos de pensiones.

En este contexto Europa gasta, en promedio, más de una cuarta parte de su riqueza en la cobertura de los gastos sociales; las crisis económicas no la han llevado a modificar su modelo de seguridad social, basado en el reparto, como lo demuestra el documento de la Comisión de las Comunidades Europeas, firmado en Bruselas el 12 de marzo de 1997 por todos sus estados miembros, en donde se afirma que es necesario: "Desarrollar previsiones comparables del gasto en pensiones que utilicen metodologías comunes y planteamientos económicos y demográficos armonizados, así como evaluar los elementos de reforma más adecuados para garantizar la continuidad de los sistemas públicos de pensiones, preservando al mismo tiempo sus aspectos básicos de solidaridad", reafirmando que "puesto que no parece una solución realista pasar sistemáticamente a planes capitalizados de pensiones, la mayoría de los estados miembros centran sus esfuerzos en garantizar la continuidad de los regímenes públicos de reparto, lo que requerirá de la introducción de reformas significativas".

Ello aparece claramente reafirmado un año después, el 23 de abril de 1998, en documento similar: "Sin embargo, la privatización, en el sentido de una implicación del sector privado con fines lucrativos en la prestación de servicios de protección social, se ha desarrollado poco en la mayor parte de los países, y nada hace pensar, aparte de la oferta de

pensiones complementarias, que sea probable un crecimiento significativo en el futuro próximo".¹⁰

En junio de 1998, el Parlamento de Suecia adoptó una ley sobre la reforma del régimen de pensiones cuyas características son las siguientes:

Las pensiones se basan, sobre todo, en los ingresos percibidos durante toda la vida de los afiliados.

En virtud del principio de ingresos de toda la vida en el que se fundamenta el sistema reformado, el 18.5 por ciento del ingreso de toda la vida de la persona es depositado en el fondo de pensiones; 16 puede ser utilizado para el financiamiento de las pensiones pagadas durante el año en curso (régimen basado en el reparto) y el 2.5 restante será ahorrado y ganará intereses en una cuenta basada en la prima de reserva cuyo gestor financiero elige el asegurado.

Se tomará en cuenta la evolución demográfica para el cálculo de las pensiones; al momento del retiro se calculará la pensión anual con base a la esperanza de vida promedio; la edad de retiro será flexible y en la medida que ésta se difiera, la pensión será mayor; las pensiones basadas en el reparto o en la prima de reserva pueden ser concedidas como pensión completa o pensión parcial.

A las personas que por cualquier razón no hayan trabajado o hayan percibido ingresos muy bajos se les garantiza una pensión mínima.

Los periodos dedicados a la crianza de los hijos se contabilizarán para el cálculo de las pensiones.

Los asegurados recibirán cada año información sobre sus derechos adquiridos, así como un pronóstico sobre el monto de su pensión.

El nuevo sistema será introducido paulatinamente; las personas nacidas a partir de 1954 recibirán sus pensiones de conformidad con las normas del sistema reformado.

En Alemania se modificaron los requisitos para acceder a ella antes de los 65 años; en Bélgica, el Reino Unido, Grecia y Portugal la edad de jubilación para hombres y mujeres se igualó. En Italia se retrasó cinco años. En Francia se incrementó el periodo de cotización de 37.5 años a

¹⁰ OIT y CGT: "El debate por las jubilaciones en Argentina... ¡Es ahora!", Conferencia Internacional *Los trabajadores y la Seguridad Social*, Buenos Aires, Argentina 5 y 6 de mayo de 1999.

40 y el cálculo del promedio base de pensión de los 10 a los 25 mejores años cotizados.

En el cuadro 2 se presenta un resumen de la seguridad social en el mundo, en donde lo que más llama la atención es que sólo en América Latina han proliferado los sistemas obligatorios de capitalización individual; con relación a esta casuística se pueden efectuar los siguientes comentarios:

Años atrás, el FMI propiciaba la introducción de instituciones de capitalización individual en sustitución de los sistemas de reparto, incluyendo esas recomendaciones en las Cartas de Intención firmadas por los gobiernos, sin embargo, a estas alturas el FMI tiene muchas dudas acerca de la viabilidad de los sistemas de capitalización americanos.¹¹

En este sentido, "no son pocos los trabajos que llevan a sostener la inviabilidad macroeconómica de encontrar demanda de inversión suficiente para absorber el volumen de ahorro que se logra cuando el sistema se generaliza y cubra a toda la población asalariada. El estudio de Bourgeois-Pichat¹² y las aplicaciones que sobre el mismo ha desarrollado Somoza¹³ parecen no dejar dudas al respecto."¹⁴

En 1994, José Piñera, el principal promotor del modelo chileno, estaba convencido de la universalidad de este modelo, que cuenta con tres elementos principales:

- ✍ Cuenta individual de ahorro para el retiro
- ✍ Administración privada de objeto exclusivo
- ✍ Plena libertad de elección del trabajador

¹¹ Solorio, Carmen, "Los regímenes de pensiones, su evolución y características de reforma. Países seleccionados de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)", en Bonilla, A. y Conte-Grand, A., *Pensiones en América Latina. Dos Décadas de Reforma*, OIT, Lima, Perú 1998, p.249.

¹² Bourgeois-Pichat, Jean, "Le Financement des Retraites par Capitalisation", *Population* núm. 6, pp. 1115-1136.

¹³ Somoza, Jorge, *Aspectos demográficos en el financiamiento del sistema de pensiones*, CISS-CIPU, Montevideo, 1990.

¹⁴ López, Amancio C., *Asalto al futuro. Democracia y Seguridad Social*, Tiempo de Ideas, Argentina, 1993.

Para 1997, Piñera cambió en forma radical su posición inicial diciendo: "La transición [la reforma] puede hacerse en cualquier país del mundo, pero debe ser diferente, adaptada a las condiciones locales económicas, sociales y políticas. Es un desafío complejo y cada país tiene que enfrentarlo a su propia manera..."¹⁵

En resumen, se puede afirmar que el sistema de capitalización individual no es otra cosa que un sistema de reparto diferido, sustentado en una gran premisa, ausencia de crisis financieras, que produce un incremento en el gasto gubernamental elevando su nivel de endeudamiento e impositivo.

Cuadro 2.
Seguridad social en el mundo

Regiones	Número de países	Contributivos		No contributivos		Ahorro		
		Vinculados a Globales	Vinculados a las ganancias	Prueba de recursos	Universales	Pensiones privadas	Públicos	Privados
África del Norte	6	-	6	-	-	-	-	-
África Occidental	15	-	14	1	-	1	1	-
África Oriental	13	1	6	1	1	-	4	-
África Central y Sur	11	-	8	1	-	-	1	-
África	45	1	34	3	1	1	6	-
Oriente Próximo	15	1	15	1	-	-	-	-
Asia del Sudoeste	11	-	7	-	-	-	3	-
Asia del Sudeste	7	-	3	-	-	-	3	-
Extremo Oriente	5	1	4	1	1	-	-	-
Asia	38	2	29	2	1	-	6	-
América Central	7	-	7	1	-	-	-	1
Antillas	15	1	15	2	-	-	-	-
América del Sur	11	-	10	1	-	-	-	7
América del Norte	3	-	3	2	1	-	-	1
América	36	1	35	6	1	-	-	9
Europa del Este	10	1	10	4	-	-	-	-
Europa del Sur	11	1	11	1	-	-	-	-
Europa del Norte	10	9	7	4	2	2	-	-
Europa Occidental	12	5	9	5	-	-	-	-
Europa	43	16	37	14	2	2	-	-
Oceania	11	-	3	2	-	1	6	-
Países	173	20	138	27	5	4	18	9
Regímenes de S.S.	221	158 Contributivos		32 No Contributivos		4 Pensión	27 Ahorro	

Fuente: "Social Security Throughout the World- 1997" y Jean Victor Gruatt. Actualización: Equipo de representación de los trabajadores en el B.P.S. Reactualizado y corregido por C. Soto.

¹⁵ Mesa-Lago, Carmelo: "La reforma estructural de pensiones en América Latina: Tipología, comprobación de presupuestos y enseñanzas", en Bonilla, A. y Conte-Grand, A., *Pensiones en América Latina. Dos Décadas de Reforma*, OIT, Lima, Perú, 1998, p.137.

Conclusiones

En forma general se puede ver, que el resultado de las reformas ha sido distinto en cada país, ya que el diseño de una nueva Ley de Seguridad Social o una reforma a profundidad del sistema vigente no se dan con frecuencia en la vida de los Estados, por lo que muy pocos tienen una experiencia previa en este sentido para poder abordar, con pleno conocimiento de causa, operaciones de esta naturaleza, sin tener que recurrir a experiencias ajenas, aunque esto conlleve en sí un gran riesgo, porque los marcos políticos, económicos y sociales nunca serán iguales y, por tanto, requerirán de adaptaciones que no siempre resultan afortunadas.

Dependiendo del nivel de reconocimiento que, a consecuencia de una reforma estructural del sistema o sistemas de seguridad social, el Estado otorgue a los derechos ya adquiridos y a los que están en curso de adquisición por los trabajadores asegurados, así como las garantías que se concedan en el nuevo sistema respecto a rendimientos, pensiones, etcétera, se da lugar a una mayor o menor carga fiscal, es decir, por el paso de un sistema a otro.

En consecuencia, los países e instituciones que vayan a entrar o estén en este proceso, deberán establecer una estrategia adaptable a las situaciones que se presenten para poder superar los obstáculos políticos que sin duda se presentarán, mediante una gran apertura y divulgación hacia los sectores involucrados, así como contar con los recursos humanos idóneos para alcanzar las metas que se propongan y no caer en el error de la precipitación que haría más largo y difícil el camino de la transición.

Bibliografía

- APARICIO, Juan Carlos, "Intervención del Secretario de Estado de la Seguridad Social de España", I Simposio Internacional de Seguridad Social, La Habana, Cuba, 12 a 15 de octubre, 1999.
- ARELLANO, José Pablo, *La seguridad social en Chile en los años 90*, col. Estudios CIEPLAN núm. 27, diciembre, 1989, pp. 63-82.
- BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL, *Ley núm. 16.713 Presentación Sintética*, Montevideo, Uruguay, 1997.
- , *La Seguridad Social en el Uruguay*, Asesoría Económica y Actuarial, Montevideo, Uruguay, 1997.
- BANCO MUNDIAL, *Envejecimiento sin crisis*, Washington, 1994.
- BERTÍN, Hugo D. y Andrea M. Perrotto, *Los nuevos regímenes de capitalización en América Latina: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú y Uruguay*, SAJIP, serie Estudios Especiales, núm. 9, Buenos Aires, Argentina, Mayo de 1997.
- BONILLA García, Alejandro y Alfredo H. Conte-Grand, *Las Reformas de los sistemas de Pensiones en América Latina: Crónica y Reflexiones*, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 1997.
- , *Pensiones en América Latina: Dos décadas de reforma*, OIT, Lima, Perú, 1998.
- BOURGEOIS-PICHAT, Jean, *Le Financement des Retraites par Capitalisation*, *Population* núm. 6, pp. 1115-1136.

- CISS-CEDESS, ... *Reflexiones sobre las reformas en la Seguridad Social*, II Reunión Internacional de Expertos en Seguridad Social, Serie Estudios 34, México, 1997.
- CORPORACIÓN DE INVESTIGACIÓN, Estudio y desarrollo de la Seguridad Social, *Modernización de la Seguridad Social en Chile*, Santiago de Chile, Chile, 1994.
- COSTA RICA, Ley núm. 7523: Régimen Privado de Pensiones Complementarias y Reformas de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y del Código de Comercio, 1995. Modificada en Ley 7732 "Reguladora del Mercado de Valores", publicada el 27 de enero de 1998.
- _____, Banco Central de Costa Rica, Superintendencia de Pensiones, *Reglamento para regular los Planes de Capitalización Individual administrados por las operadoras*.
- FELDSTEIN, Martin, "Polémica Sobre Seguridad Social en EU", para *The Economist*, en *Excelsior*, 22, 23 y 24 de marzo de 1999.
- FORRESTER, Viviane, "El horror económico", Fondo de Cultura Económica, México, 1998.
- GILLION, Colin, *Modus operandi de las reformas de los sistemas de pensiones. La perspectiva internacional*, Depto. de la Seguridad Social, OIT, 1997.
- LÓPEZ, Amancio C., *Asalto al futuro. Democracia y Seguridad Social*, Tiempo de Ideas, Argentina, 1993.
- LÓPEZ BLANCO, Pablo, "Situación actual de la seguridad social española", en *Revista Mexicana de Seguridad Social*, núm. 39, 1995.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse: Pacto de Toledo*, Colección Seguridad Social, núm.15, Madrid, España, 1996.
- _____, *Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la seguridad social*, Colección Seguridad Social, núm.16, Madrid, España, 1996.
- OIT y CGT, "El debate por las jubilaciones en Argentina... ¡Es ahora!", Conferencia Internacional *Los trabajadores y la Seguridad Social*, Buenos Aires, Argentina, 5 y 6 de mayo de 1999.

- OSORIO, Saúl, "Apreciaciones generales sobre las reformas al sistema de pensiones en Guatemala", en Berenice Ramírez (ed.), *La Seguridad Social: Reformas y retos*, UNAM y Miguel Ángel Porrúa, México, 1999.
- RIESCO, Manuel y Paola Parra, *Corregido de rentabilidad de los Ahorros previsionales en el Sistema Chileno*, CENDA, Santiago de Chile, 1998.
- SALDAIN, Rodolfo, "Golpeando la puerta del siglo XXI" en, *La Seguridad Social en Uruguay*, Serie Monografías 5, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, D. F., México, 1993.
- SOMOZA, Jorge, *Aspectos demográficos en el financiamiento del sistema de pensiones*, CISS-CIPU, Montevideo, 1990.
- SOTO, Carlos, "Bases atuariais da nova lei do Instituto Mexicano do Seguro Social", II Conferencia Internacional de Atuária, conjuntura Social, vol. 8, núm. 2, ABR/MAI/JUN, MPAS, Río de Janeiro, Brasil, 1997.
- _____, "Pensiones. Estrategias para el manejo de la transición ", IV Conferencia Internacional de Actuarios, Girardot, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 10 al 12 de mayo de 1999.
- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES, *El Régimen de Capitalización a tres años de la Reforma Previsional*, Buenos Aires, Argentina, 1997.
- THOMPSON, Lawrence, *Older and Wiser: The Economics of Public Pensions*, The Urban Institute Press, Whashington, D. C., 1998.
- VIANA, Marcelo, *Reforma da Previdência Social*, Ministerio da Previdência e Assistência Social, Internet, <http://www.mpas.gov.br/> (consultado el 26/05/98)