



## Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en



# Seguridad Social

### Entrevista

*Adolfo Jiménez*

### Firma Invitada

*Andras Uthoff. Mercado de trabajo y sistema de Seguridad Social*

### Panorámicas

*Bolivia y El Salvador*

### Artículos de Opinión

*Silvana Carusso. Aproximación reflexiva entorno a la ancianidad y la discriminación*

*Ramón Flaquer. La importancia de la Gestión de Seguridad de Información en los sistemas de Seguridad Social*

### Actividades de la REI

Eventos y convocatorias

1<sup>er</sup> Semestre

2009

Número 4

## Comité de Redacción

### JOSÉ ANTONIO PANIZO

Director de Gabinete del Secretario de Estado de la Seguridad Social (España) y Coordinador Institucional de la REI en Seguridad Social.

### JOSÉ RODOLFO CASTILLO

Gerente de Afiliación y Control de Beneficios, Superintendencia de Pensiones de El Salvador. Coordinador Temático de la REI en Seguridad Social.

## Fundación CEDDET

### LEOPOLDO DÍAZ MOURE

Coordinador Área en Seguridad Social.

### CRISTINA BALARI

Gerente del "Programa Red de Expertos".

## Contactar

redes@ceddet.org

## Acceso a la REI

www.ceddet.org

## Sumario

EDITORIAL	3
ENTREVISTA	4
Adolfo Jiménez	
FIRMA INVITADA	
Mercado de trabajo y sistema de seguridad	
Andras Uthoff	8
PANORÁMICAS	
BOLIVIA	
La autonomía procesal de la seguridad social boliviana	
Fran Enzo Achabal Beltrán	12
EL SALVADOR	
La Gestión de Riesgos Corporativos y los Sistemas de Previsión Social	
Sergio Javier Tamayo	15
ARTÍCULOS DE OPINIÓN	
Aproximación reflexiva entorno a la ancianidad y la discriminación	
Silvana Carusso	20
La importancia de la Gestión de Seguridad de Información en los sistemas de seguridad social	
Ramón Flaquer	24
ACTIVIDADES DE LA REI	26
EVENTOS Y CONVOCATORIAS	35



La presente publicación pertenece a la REI en Seguridad Social y está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España. Por ello se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta revista siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/>. Para cualquier notificación o consulta escriba a [redes@ceddet.org](mailto:redes@ceddet.org).

La REI en Seguridad Social y las entidades patrocinadoras no se hacen responsables de la opinión vertida por los autores en los distintos artículos.

## Editorial

Hace unos dos años iniciábamos una nueva aventura con la puesta en marcha de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social (REI en Seguridad Social) como lugar de encuentro en el que quienes, por diferentes razones, nos interesamos por el sistema de protección social podíamos intercambiar información, opiniones, experiencias, documentos, etc. que nos sirvieran para incrementar nuestros conocimientos sobre los sistemas de Seguridad Social.

Hasta ahora, ya se han editado tres números y siempre hemos pensado que la continuidad de la Revista depende de la participación de quienes formamos parte de dicha Red. Todos estos requisitos se han cumplido a lo largo del primer semestre de 2009 y, gracias a ello, entre todos podemos presentar el número 4 de la Revista Digital que, al igual que los números anteriores, facilita el conocimiento de las iniciativas que, en el ámbito de los sistemas de Seguridad Social, se van desarrollando en los países que forman parte de la Comunidad Iberoamericana de la Seguridad Social.

Queremos resaltar, en primer lugar, la entrevista que Damián Jiménez realiza con el Secretario General de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), Adolfo Jiménez Fernández, sobre un tema de tanta actualidad como es la incidencia de la crisis económica sobre los sistemas de la Seguridad Social.

Dentro de la Sección "Firma Invitada", Andras Uthoff nos ofrece una análisis muy detallado sobre las relaciones entre "Mercado de

trabajo y sistema de seguridad social" poniendo el acento en los niveles de cobertura de los sistemas iberoamericanos, la relación de la misma con la estructura del mercado de trabajo, así como las alternativas para mejorar dichos niveles.

En la Sección "Panorámicas" contamos con dos colaboraciones. En la primera, desde Bolivia, Franz Enzo Achabal Beltrán, nos ofrece una panorámica sobre la autonomía procesal en el sistema de Seguridad Social de Bolivia, poniendo de relieve que, al menos a juicio del autor, la remisión que en esta materia se efectúa a las normas civiles atenta contra la autonomía de la Seguridad Social. En la segunda, nuestro compañero de El Salvador, Sergio Javier Tamaño, aborda la cuestión de la "Gestión de Riesgos Corporativos y los Sistemas de Previsión Social" señalando que la situación actual impone desafíos para que las instituciones provisionales gestionen los riesgos y tomen importantes decisiones en situaciones bajo riesgo.

La Sección "Artículos de Opinión" cuenta con dos colaboraciones de contenido diverso. En la primera, de la que es autora nuestra compañera de Uruguay, Silvana Carusso, contiene una aproximación reflexiva entorno a la ancianidad, reflejando que, a pesar de la mejora de los sistemas protectores y la existencia de numerosos instrumentos internacionales, la discriminación y estigmatización de los adultos mayores continúa estando presente. La segunda, se enmarca dentro del área de la gestión y, a través de ella y desde la

República Dominicana, Ramón Flaquer, pone de relieve la importancia de la Gestión de Seguridad de Información en los sistemas de seguridad social como instrumento para aumentar la garantía del funcionamiento de nuestros sistemas de Seguridad Social.

En el apartado "Actividades de la REI", además de incluir una síntesis de los foros y una reseña de los resultados del Seminario OISS2009, se enfatiza la búsqueda de la mejora continua por parte de CEDDET. De aquí que, a partir de septiembre de 2009, se implante, por un lado, un nuevo entorno tecnológico basado en la Web 2.0 que promueva la comunicación, el conocimiento y el aprendizaje permanente entre los miembros de la REI; y, por otro lado, la creación de una nueva Red Transversal de antiguos alumnos CEDDET.

Quisiéramos agradecer la participación de todas las compañeras y compañeros de la REI. Gracias a su colaboración y aportaciones ha sido posible realizar este nuevo número de la Revista Digital, que esperamos y deseamos sea de interés para cuantos formamos parte de la Red y que sirva para lograr ese intercambio de opiniones, de experiencias, de iniciativas de Seguridad Social, para lo que resulta necesario que vayáis dando a conocer la Revista en vuestras instituciones o en los círculos de relación profesional, logrando de esta forma una may por interacción y pudiendo aprovechar las sinergias correspondientes.

**EQUIPO COORDINADOR DE LA REI  
EN SEGURIDAD SOCIAL**



## Entrevista

---

# Adolfo Jiménez

Secretario General de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)

*Por Damián Jiménez Viruez, Redactor Jefe de la Revista Digital de la REI en Seguridad Social.*

## *Crisis financiera y sistemas de protección social*

¿Podría Vd., de manera sintética, indicarnos cómo se origina y cuáles son las características de la actual crisis financiera?

Por unas prácticas abusivas en el mercado financiero; por una deficiente e incluso nula función reguladora de este mercado que, a su vez, ha mostrado una gran carencia de transparencia; por una política del riesgo exagerada que ha hecho posible la existencia de los llamados activos tóxicos; por la utilización de unos criterios de valoración de los activos que ha permitido presentar estados financieros poco realistas, con balances que no han reflejado el valor real de las empresas.

La característica es que la economía financiera se ha semejado más a una economía virtual que a la economía real, una economía fuertemente especulativa, con predominio del resultado a corto plazo, donde se ha promovido una tendencia alcista sin límites del mercado bursátil que no tenía un soporte real en la economía productiva y en donde se han utilizado criterios contables poco adecuados propios de lo que ha venido en llamarse contabilidad creativa, lo cual ha contribuido, también, a impulsar la crisis financiera.

Habiéndose trasladado muy rápidamente la crisis financiera al sector real de la economía, ¿podríamos hablar de una crisis global de la economía? ¿Cómo está afectando al empleo?

Sin duda, la situación financiera internacional ha contaminado a la economía real a nivel mundial. La economía financiera es imprescindible para el funcionamiento de los mercados, pero la base del progreso económico y social descansa en el crecimiento de la economía productiva. La economía financiera es como el aceite del motor de un coche, el cual es imprescindible para su funcionamiento; pero un exceso de aquél lo dificulta. Y la situación financiera es una crisis de excesos, en todos los sentidos, que es necesario reajustar.





Lo cierto es que al afectar a la economía real, es decir, a la producción y a las transacciones mercantiles, inevitablemente afecta al empleo, que es una variable en la que se refleja dramáticamente la contracción económica.

#### ¿Cómo afecta esta crisis a los sistemas de Seguridad Social?

Si la crisis perjudica a la economía real y, por tanto, al empleo, necesariamente afecta a los sistemas de Seguridad Social, en su doble vertiente: la función protectora (gastos) y a la capacidad de financiación (recursos).

Conviene analizar separadamente ambos efectos. La acción protectora de los sistemas cumple su función protegiendo a los ciudadanos frente a las contingencias sociales. Y éstas se incrementan en las situaciones de fuerte crisis como la actual. Por lo tanto, la utilidad para los ciudadanos de la Seguridad Social tiene mayor valor en estas situaciones de crisis generalizadas, en las que tiende a incrementarse, lógicamente, los gastos por prestaciones. Y no me refiero solamente a prestaciones económicas, especialmente por desempleo, sino también a la asistencia sanitaria y a los servicios sociales.

La reducción del empleo y la moderación de los salarios tienen su reflejo en la recaudación, que también suele verse perjudicada por las situaciones de las empresas, originando un incremento de la morosidad y de las peticiones de aplazamientos en el pago de las cuotas empresariales.

Hay algo que debe tenerse en cuenta en este escenario: la Seguridad Social, además de la fun-

ción protectora, juega un importante papel económico, decisivo en los sistemas desarrollados o maduros, pues constituye un estabilizador económico automático que recauda y constituye reservas en los momentos altos del ciclo económico, pudiendo aligerar tensiones inflacionistas; mientras que en los momentos de crisis es un instrumento decisivo para mantener el nivel económico de las familias y, por tanto, contribuye a mantener su capacidad de consumo y la demanda interna. Y no hay que olvidar que la actual crisis económica se está manifestando cada vez más como una crisis de demanda, en donde es necesario mantener e impulsar la capacidad de consumo de los ciudadanos. Y en este sentido, insisto, juega un papel muy decisivo los sistemas de Seguridad Social.

#### ¿Cómo impactará la actual crisis en los sistemas de pensiones? ¿Este impacto será distinto en función del modelo o sistema de pensiones que tenga cada país?

Hay que distinguir los efectos desde la vertiente del ciudadano individual y desde el sistema en su conjunto. Y es diferente el impacto de la crisis, según sea el modelo que tenga cada país.

En un sistema de capitalización individual, los cotizantes que se jubilen en un momento de crisis económica como la actual pueden verse afectados fuertemente en la cuantía de su pensión, pues el valor de lo acumulado en su cuenta individual, que, a su vez está invertido en títulos valores, se verá afectado por la pérdida de valor en el mercado bursátil. Y es una pérdida que al jubilarse ya no recupera y le afecta durante todo el resto de su vida: bien sea en la modalidad de retiro programado, bien en la de renta vitalicia.

En un sistema de prestación definida o de reparto, el cálculo de la pensión se realiza de acuerdo con una fórmula jurídico-económica, definida en la ley, por lo que la cuantía de la pensión es independiente de la situación económica del momento. En este modelo existe más seguridad y estabilidad, a nivel de cada ciudadano, especialmente frente a situaciones de crisis.

Desde una vertiente macroeconómica, ambos modelos se ven afectados: el primero, porque le perjudica gravemente la situación del mercado de valores y, por tanto, debilita su solvencia para responder de sus obligaciones en el pago de las pensiones.

En el segundo modelo, también se ve perjudicado con la disminución de la población cotizante

## Entrevista

y, consiguientemente, de los recursos anuales que dan cobertura a los gastos. Si la situación de crisis fuera muy larga en ambos podría dar lugar a ajustes para reequilibrar y garantizar prestaciones.

Lo que no debe olvidarse, en ningún caso, es que sea cual fuere el modelo, la apreciación mayor de los ciudadanos es disponer de un sistema que le ofrezca seguridad ante las situaciones de vejez, invalidez, muerte y sobrevivencia.

**Algunos analistas opinan que la actual crisis ha puesto al descubierto la "vulnerabilidad" de los sistemas de capitalización individual. ¿Cuál es su opinión al respecto?**

Anteriormente, comentaba que en los sistemas de capitalización individual, las aportaciones y acumulaciones que se han realizado durante la vida activa están invertidas en el correspondiente fondo de pensiones; es decir, en títulos valores que se han visto fuertemente alterados en la crisis financiera actual (con pérdidas de valor entre un 30% y un 50%, según mercados). Pues bien, si se le añade que son sistemas con fuertes gastos de gestión, los ciudadanos pueden verse muy perjudicados si se jubilan en la fase de crisis pues recibirán una prestación muy inferior a lo que pensaban, de acuerdo con lo aportado obligatoriamente. No hay que olvidar que los sistemas como el que comen-

tamos tiene un trasfondo fuertemente financiero y la crisis que hoy padecemos tiene esta naturaleza.

**¿Cuál ha sido el rendimiento de los fondos de pensiones? ¿Cuánto han perdido las Administradoras de Fondos de Pensiones? ¿Quiénes se verán más afectados, los afiliados o los jubilados? ¿En qué sentido?**

En la respuesta anterior señalaba que las bolsas de valores en el espacio iberoamericano, y también a nivel mundial, han tenido fuertes caídas, algunas en torno al 50%. Y estas pérdidas de valor inciden directamente en la cuantía del saldo de las cuentas individuales, situación que es decisiva para los que se jubilen en el periodo que dure la situación de crisis o de salida lenta de la misma. Por lo tanto, los que accedan a la jubilación en estos tiempos van a verse muy afectados en la cuantía de su pensión.

Hay que señalar que para los trabajadores que cumplen la edad de retiro el momento de jubilarse no se elige, sino que viene determinado por el mercado de trabajo que en situación de crisis no es muy favorable. Parte de esta problemática es la que ha determinado la última reforma de pensiones de Argentina, volviendo a un sistema de prestaciones definidas y a la gestión totalmente a través del ANSES, pues las pensiones que se estaban



devengando exigían ser complementadas por el Estado para alcanzar una cuantía mínima.

En cuanto a los que accedieron a la jubilación con anterioridad a la crisis, no deben verse afectados en su pensión, especialmente si, en su día, adquirieron una renta vitalicia.

Respecto a los afiliados, hay que distinguir si se tratan de gente joven o ya cercana a la jubilación. Los primeros tendrán oportunidad de esperar a que llegue el momento en que, superada la crisis, vuelva el crecimiento económico y reponga el valor de su cuenta. No así los segundos, quienes se verán más afectados.

**En los sistemas de capitalización individual, ¿cómo se podría recuperar la credibilidad de dicho sistema? ¿Cómo se recupera la confianza de los afiliados?**

En mi opinión, es necesario que se ejerza por el Estado (Superintendencias en Latinoamérica) una fuerte vigilancia y control de los riesgos en las inversiones en que se materialicen los ahorros y los fondos. Estableciendo criterios, por este orden, de seguridad, liquidez y rentabilidad que no han sido seguidos en muchos casos donde la rentabilidad parecía que era la prioritaria. No hay que olvidar que en un sistema obligatorio de pensiones el valor más apreciado es la seguridad de las aportaciones o ahorros a largo plazo.

Sin duda, es conveniente disponer de planes según la edad del contribuyente, cuyo riesgo debe estar en relación inversa a su edad. Pero, en todos los casos, primando el principio de seguridad sobre los demás.

Por otra parte, debe existir la garantía de cuantía mínima garantizada por el Estado, lo cual exige un esfuerzo presupuestario público importante, especialmente en el momento de crisis como el actual.

La credibilidad del sistema también está afectada por los gastos de gestión que debieran reducirse. Son importantes para los contribuyentes y, además, cuando se llega al momento de la jubilación debe comprarse (más gastos que reducen la cuantía de la prestación) una renta vitalicia, o en el caso del retiro programado seguir pagando gastos por la gestión de la pensión.

**¿Cuál es su evaluación de las medidas adoptadas por el G-20 para enfrentar y superar la crisis? ¿Las**

**medidas adoptadas, incluyen acciones de protección social?**

En el grupo del G- 20 hay que distinguir los que están en la esfera de la UE, que tienen unos sistemas de protección social muy desarrollados y en ningún caso se ha indicado que deberían reducirse; y los EEUU, donde el presupuesto presentado por Obama contiene, además de medidas para sanear la situación financiera y promover la salida de la crisis, programas de mejora de la educación y para lograr una mayor cobertura sanitaria. Recuerda un tanto a las políticas de Roosevelt, durante la Gran Depresión.

En definitiva, son medidas dirigidas a reforzar el sistema económico y de estímulo de la demanda y, en este sentido, los sistemas de protección social cumplen una función económica importante al mantener la capacidad de compra de las familias.

**¿Cuáles cree Vd. que son las principales lecciones aprendidas o que aprenderemos en los sistemas de protección social de la actual crisis? ¿Cómo ve Vd. a los sistemas de protección social post crisis?**

Espero que se aprenda que la base del bienestar de la población es incentivar y poner el acento en la economía productiva generadora de empleo y en la distribución de la riqueza que garantice el crecimiento y el bienestar social, donde juegan un papel decisivo para mejorar la cohesión social los sistemas de Seguridad Social. Y por otra parte, que se regule y controle las prácticas especulativas de la economía financiera.

Esta crisis ha supuesto el fortalecimiento del papel del Estado, pues está siendo la última garantía, tanto para mantener el orden económico como el social. Y de aquí debiera desprenderse la necesidad de disponer de un Estado eficiente para el desarrollo de la sociedad, sin perjuicio de la importancia de la iniciativa privada y la práctica de la economía de mercado, para el progreso de la sociedad. Lograr una adecuada combinación entre el papel de lo público y privado sería un buen aprendizaje derivado de la crisis actual.

En cuanto a los sistemas de protección social, la historia de las crisis económicas globales, pone de manifiesto que los sistemas de Seguridad Social han salido fortalecidos, por su propia función social y económica. Antecedentes que espero se confirmen en la crisis actual, si bien se deban introducir adecuaciones y cambios en los sistemas.



## Firma Invitada

# Mercado de trabajo y sistema de Seguridad Social<sup>1</sup>



**ANDRAS UTHOFF**  
 Director Desarrollo  
 Social, CEPAL (Chile)

### RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es comprender, dentro del contexto de las sociedades latinoamericanas, las causas que explican que los modelos contributivos sobre la base de aportes de los trabajadores terminen con coberturas limitadas. Además, se exponen cuáles serían las diferentes alternativas para mejorar la cobertura de los sistemas de seguridad social, teniendo en cuenta los contextos nacionales.

Palabras clave: Cobertura, Seguridad Social, mercado de trabajo, Latinoamérica.

### COBERTURA SOCIAL LIMITADA: SUS CAUSAS

Para precisar el problema de cobertura debemos hacer referencia al tipo de sistema: 1) si es voluntario u obligatorio; 2) si hace referencia a un seguro privado o público; y 3) si su esquema es contributivo o no.

Los seguros en América Latina son públicos, en tanto son obligatorios y afilian a personas con diferentes riesgos. Con la excepción de la asistencia social (que provee de beneficios financiados con impuestos generales no contributivos sobre la base de contingencias específicas y una prueba de medios) y los seguros de beneficios universales (que omiten la prueba de medios); la mayoría de los sistemas son contributivos, y para participar de ellos se exige estar afiliado y activamente contribuyendo con cotizaciones.

De esta manera, la cobertura suele referirse a múltiples situaciones: a) el número de beneficiarios sobre los ciudadanos con derechos al beneficio; b) el número de afiliados sobre los ciudadanos con la obligación de afiliarse; c) el

<sup>1</sup> Este trabajo es fruto del debate mantenido por los miembros de la REI en Seguridad Social durante la celebración del foro de experto "Mercado de trabajo y sistema de seguridad social", celebrado del 16 al 31 de marzo de 2009, bajo la coordinación de Andras Uthoff.



## Mercado de trabajo y sistema de Seguridad Social

número de cotizantes activos sobre el número de afiliados; d) el número de cotizantes activos sobre los ciudadanos con la obligación de afiliarse; e) el número de veces que un cotizante activo lo hizo a lo largo de toda su vida; entre otras.

Lo esencial de los sistemas con esquemas contributivos es que suelen dejar sin protección a muchos ciudadanos por no encontrarse afiliados, y entre los afiliados a aquellos por no cotizar activamente, y entre estos últimos por no hacerlo regularmente.

Por lo tanto, lo que interesa en los sistemas contributivos es que los ciudadanos estén cotizando en forma continua, y mantengan una alta densidad de cotizaciones a lo largo de su vida activa. Ello es bueno no sólo para el financiamiento del sistema, sino también como criterio para acumular derechos. De aquí, que los sistemas modernos evolucionen hacia sistema de contribuciones definidas, tratando de penalizar a aquellos que no lo hacen regularmente. Sin embargo, esto debe realizarse con cierta cautela ya que, llevado a un extremo esta práctica, impide la solidaridad entre afiliados.

Ahora bien, las condiciones para poder cotizar regularmente y en forma continua requieren de la disponibilidad de un trabajo estable y de largo plazo. Esto no es lo habitual en los mercados de trabajo de América Latina, donde de hecho coexisten trabajadores con empleos estables, otros con empleos esporádicos, temporales e informales. En definitiva, el criterio con el cual se mide el éxito de cobertura en los sistemas contri-

butivos, se contraponen a las condiciones con la cual los trabajadores de la región pueden participar en el Sistema.

Para superar esta trampa de la Seguridad Social, la tendencia es desarrollar un sistema único que integre los regímenes de beneficios contributivos, no contributivos y subsidiados.

### RELACIÓN ENTRE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA COBERTURA

En ausencia de sistemas que integren la seguridad social y los seguros universales como alternativas, los sistemas se han diseñado sobre la base de los esfuerzos contributivos de los ciudadanos a los cuales desea proveer protección. Surge así, una estrecha relación entre la capacidad de pago del ciudadano y su cobertura, donde la primera se encuentra asociada a su condición laboral. La cobertura tenderá a ser mayor entre los trabajadores que tienen empleo remunerado, estable y de largo plazo.

No debe extrañar entonces que la cobertura difiera entre contextos que ofrecen diferentes condiciones de empleo a sus ciudadanos. Es habitual encontrar una menor cobertura en áreas rurales, donde predomina la estacionalidad y la precariedad. Igualmente es más baja en las empresas informales cuya demanda es inestable y la productividad es baja. También hay una diferencia entre quienes deben ejercer trabajos de cuidado del hogar que no son remunerados y quienes encuentran trabajo en el sector económi-

co, de ahí que la cobertura sea menor entre mujeres que hombres.

Estudios realizados por la CEPAL, OIT y BM, basados en las encuestas de hogares, confirman estas diferencias y su relación con la estructura del mercado de trabajo<sup>2</sup>. Bajo estas evidencias cada vez más rigurosas, y que lastimosamente no muestran mejoras en los últimos años, queda la interrogante de si los sistemas deben continuar esperando hasta que el mercado de trabajo ofrezca a todos quienes lo deseen un trabajo remunerado, estable y de largo plazo o si, por el contrario, debe adaptarse el diseño del financiamiento y de otorgamiento de beneficios a las características actuales del mercado de trabajo y a su lenta evolución.

La posición que he sustentado en este Foro de Experto es la de CEPAL, que argumenta que los sistemas no pueden continuar diseñándose sobre la base de una sociedad del trabajo en la cual la promesa de un Estado Bienestar ha sido inconclusa. Más bien, deben diseñarse a partir de un enfoque de derechos y bajo ese marco normativo examinar la forma cómo proteger a la ciudadanía mediante diseños que superen las limitaciones propias de las desigualdades y restricciones presupuestarias que se manifiestan en los mercados de trabajo latinoamericanos.

### ALTERNATIVAS PARA MEJORAR LA COBERTURA

Ocuparse de buscar alternativas para mejorar la cobertura, demanda de una preocupación

<sup>2</sup> Innovador en este sentido han sido los estudios sobre densidades de cotización, que muestran que, aún entre los países donde la cobertura ha sido tradicionalmente buena (p.ej. Chile), los hombres sólo logran cotizar 6 de cada 10 años de vida activa, y las mujeres algo menos de 5 años por cada 10 años de vida activa.

## Firmas invitadas: Andras Uthoff

por un diseño del Sistema de Seguridad Social que solucione simultáneamente tres problemas:

- 1) Mejorar el porcentaje de ciudadanos que quedan protegidos por el sistema.
- 2) Asegurar que el costo y la calidad de los beneficios sean eficientes, es decir que los primeros se reduzcan y los segundos mejoren permanentemente.
- 3) Transparentar el financiamiento proveniente de las finanzas públicas; de tal manera que, junto con asegurar la estabilidad del sistema de seguridad social, se asegure en forma simultánea la estabilidad macroeconómica.

Estas tres demandas proveen argumentos de eficiencia, equidad y de riesgo sistémico, no sólo para justificar que el sistema deba ser público, sino para intervenir en tres aspectos claves del sistema: a) el financiamiento de beneficios; b) la regulación y supervisión de su administración; y c) la provisión directa de beneficios por parte del Estado.

Las principales alternativas se han diseñado a partir de una clara separación de las funciones del sistema, distinguiendo entre la regulación y supervisión, el financiamiento y la provisión.

Central al diseño es optar por un sistema integrado que combine las tres modalidades de financiar beneficios: la modalidad contributiva, la no-contributiva, y la que se realiza en forma subsidiada. Esto implica reconocer de antemano dos limitantes que deben resolverse con este diseño: por un lado, la de la desigualdad que impide que los

pobres accedan al sistema si éste es exclusivamente contributivo; y, por otro lado, la de la restricción presupuestarias, que impide ofrecer beneficios universales en magnitudes importantes y para todos.

Surge así el desafío de diseñar un mecanismo de financiamiento que combine las tres modalidades, pero de tal forma que no se creen incentivos contradictorios entre cada uno de sus componentes. En particular, que el diseño de los beneficios no contributivos y/o subsidiados no desincentiven los esfuerzos contributivos. Por ello, la forma de relacionar estos esfuerzos con los beneficios será esencial en la solución de este dilema<sup>3</sup>.

En fin, la idea es una: combinar las diferentes fuentes de financiamiento; pero su puesta en práctica variaría de un país a otro.

### OPCIONES FRENTE A LOS PARTICULARES CONTEXTOS

Tres factores estructurales delimitan la capacidad de proveer beneficios a través de los sistemas contributivos de Seguridad Social: 1) el número relativo de personas que están empleados en forma permanente; 2) de largo plazo; y 3) protegidos<sup>4</sup>.

Esta relación depende de factores demográficos, y de la forma como el nivel y estilo de desarrollo de un país es capaz de desarrollar alternativas de trabajo para su fuerza de trabajo. Los países se encuentran en diferentes etapas de transición demográfica, avanzando desde sociedades con niveles altos hacia niveles bajos de



<sup>3</sup> En América Latina observamos varios ejemplos: la pensión mínima graduada, con un componente no contributivo, otro subsidiado decreciente y uno plenamente contributivo en el nuevo sistema previsional chileno. La pensión básica universal para trabajadores exclusivamente rurales en Brasil. Los paquetes de salud garantizados en Colombia, Chile y Brasil. La integración de financiamiento en la Caja de Seguro Social de Costa Rica.

<sup>4</sup> Actualmente denominados como aquellos con empleo decente.

## Mercado de trabajo y sistema de Seguridad Social



mortalidad y fecundidad. También se encuentran en diferentes etapas de su desarrollo económico, desplazando con diferente éxito actividades económicas, trabajadores y sus familias desde áreas rurales y sectores primarios hacia áreas urbanas y sectores secundarios y terciarios.

CEPAL ha elaborado una tipología que permite agrupar a los países conforme a estas características y luego compararlas con la capacidad que tiene el Estado de proveer a los dependientes por trabajador con empleo decente un beneficio universal. Se aprecia que existen países con diferentes brechas de estado de bienestar, y se destaca el predominio en cada uno de estos grupos de otros agentes diferentes al Estado que proveen de bienestar social: ya sean las familias, las empresas, el mercado y la informalidad.

Dada la gran heterogeneidad de situaciones, los países tienen

múltiples opciones para diseñar sus sistemas de Seguridad Social. El predominio de la familia en los contextos de mayor pobreza y menor desarrollo relativo, ha dado lugar a la aparición de los Programas de Transferencias Condicionadas como componentes importantes del sistema. En países con sociedades donde la informalidad es dominada por el mercado y/o las empresas, se diseñan importantes mecanismos de flexibilización de requerimiento como ha sido el Monotributo en Argentina y Uruguay. En sociedades duales, en cambio, donde predomina la informalidad frente al Estado y el mercado, surgen aseguramientos espontáneos que es preciso mejorar y fortalecer. En sociedades donde la informalidad predomina junto al Estado o Empresas Públicas de significación (Ecuador, México, Venezuela), se diseñan importantes mecanismos de transferencias de rentas para beneficios universales.

## CONCLUSIONES

Paradójicamente, los sistemas de Seguridad Social buscan reemplazar la pérdida de ingresos que generan eventos vinculados a la situación de empleo, pero es la propia naturaleza de este último la que impide que muchas personas estén afiliadas al Sistema.

De aquí, que la región latinoamericana se encuentre en una nueva etapa en la saga de reformas a sus sistemas de seguridad social; bajo la idea ampliamente aceptada de que no existe un modelo que pueda dar soluciones en todos los contextos. Los sistemas deben ajustarse a las características propias de su mercado de trabajo, y ello implica reconocer de antemano el rol que juega la informalidad en la provisión de bienestar social, y construir a partir de esa base el diseño del sistema de seguridad social.



# BOLIVIA

## Panorámicas



FRANZ ENZO  
ACHABAL  
BELTRAN

*Miembro de la REI en  
Seguridad Social,  
Bolivia.*

## *La Autonomía Procesal de la Seguridad Social Boliviana*

### RESUMEN

La finalidad de este artículo es describir que la remisión a normas civiles atenta contra la autonomía de la Seguridad Social, la cual debería tener sus propias normas, de acuerdo a sus principios rectores, doctrina, jurisprudencia, legislación nacional e internacional para recuperar las cotizaciones al Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, en mora en la vía judicial.

Palabras clave: AFP, recaudación, Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, Seguridad Social.

### INTRODUCCIÓN

Con el nuevo sistema de pensiones vigente como emergencia de la Ley N° 1732/1996, de 29 de noviembre, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) gestionan los seguros de largo plazo (seguros de riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte).

La Ley de Pensiones N° 1732/1996 establece las obligaciones del empleador, siendo una de las más importantes, constituirse en un agente de retención de las primas laborales tanto para los seguros de vejez y riesgos comunes como cotizar para el seguro de riesgos profesionales, como el de vivienda. Los recursos recaudados por las AFP financian las prestaciones de los seguros indicados, cuyo requerimiento por parte de asegurados y



## La autonomía procesal de la Seguridad Social boliviana

### Franz Enzo Achabal Beltrán

beneficiarios puede ser inmediato o mediato. De la recaudación de los recursos depende el financiamiento de la Seguridad Social; es decir la protección de la salud (física, mental, económica y social) de la población de un determinado país.

El art. 23 de la misma disposición legal señalada, también regula la forma de recuperar los aportes no pagados oportunamente por los empleadores; específicamente, el cobro de las acreencias de las AFP en la vía judicial, por intermedio del proceso Ejecutivo Social, remitiéndose para su tramitación al Código de Procedimiento Civil, concordante con el artículo 95 del Decreto Supremo N° 24469/1997, de 17 de enero y Decreto Supremo N° 25722 (Decretos Reglamentarios de la Ley de Pensiones).

Si bien en sus orígenes, la disciplina de la Seguridad Social nace ligada al Derecho del Trabajo; en la actualidad goza de autonomía, la cual es "el amparo de todos los hombres contra las necesidades emergentes de las contingencias sociales" (Hunicken, 1989:40), además de contar con principios, doctrina, legislación y jurisprudencia propias.

La remisión de la Ley de Pensiones a materia procedimental civil constituye un retroceso hacia estadios históricos superados, de dependencia de las normas civiles, en detrimento de la autonomía de la Seguridad Social, que no se justifica y es inaceptable, pese a la privatización de las entidades gestoras administradoras de los seguros de largo plazo.

En todo caso, la tendencia debe ser hacia la producción de normas propias, que respondan a la realidad, a sus principios rectores, la doctrina, legislación comparada y jurisprudencia. Además, la aplicación de normas adjetivas civiles a la Seguridad Social, está provocando problemas para las partes, que ha generado una ola de Recursos Extraordinarios como los Amparos Constitucionales<sup>1</sup>.

Según lo expuesto, debería existir un proceso propio para recuperar los aportes al Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, cuya vigencia otorgaría mayor seguridad jurídica a las partes durante el proceso y garantizaría el debido proceso para el cobro de primas devengadas, en beneficio final de todo el universo de afiliados y beneficiarios, que aportan a las AFPs.

### JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El proceso Ejecutivo Social, dentro los problemas sociales que trae consigo, es que los trabajadores no están al tanto de sus aportes, lo que podría traducirse en una pérdida de los aportes que se les descontó y que por negligencia o mala fe de su empleador no fueron transferidos para sus jubilaciones, perjudicando a los afiliados que, en muchos casos, ya iniciaron sus trámites de jubilación en las AFP.

Si la empresa deja de operar se hace difícil el cobro de sus deudas. En algunos casos, los activos que tienen no alcanzan a cubrir el mínimo de la deuda; pero la AFP tiene la posibilidad de una acción penal por apropiación indebida de fon-

dos. Los trabajadores deben aguardar que finalicen los procesos judiciales. La labor de cobro no es sencilla, debido a la retardación de justicia o mora judicial sumada a una normativa híbrida entre un proceso Ejecutivo Social con un proceso Ejecutivo Civil que lejos de garantizar un cobro rápido puede derivar en un juicio ordinario.

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL COBRO DE CONTRIBUCIONES EN MORA DE ADEUDOS DEL SEGURO SOCIAL

Para contextualizar la historia de lo que ha sido en Bolivia el cobro de las contribuciones en mora a la Seguridad Social, es importante establecer que en 1956 se aprobó el Código de Seguridad Social que abarcaba los regímenes de largo y corto plazo y que tenía como principal órgano gestor a la Caja Nacional de Seguridad Social. En 1987, se separó la administración de los regímenes de largo plazo y de corto plazo y, finalmente, en 1996 se hizo la reforma de pensiones, con lo cual entró en vigencia el Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo a partir del 1 de mayo de 1997.

Antes de que entre en vigencia el nuevo sistema de pensiones, el cobro de primas devengadas en la vía judicial se hacía por medio del proceso coactivo social, regulado por el Código de Seguridad Social y demás reglamentaciones conexas. Este procedimiento era utilizado por los anteriores entes gestores de la Seguridad Social a Largo Plazo y sigue siendo utilizado actualmente por la entidad que ha

<sup>1</sup> S.C. 0099/2004, de 7 de septiembre (Exp.N° 2004-09426-19); S.C. 1287/2004-R, de 10 de agosto (Exp.N° 2004-09210-19); S.C. 0145/2004-R, de 4 de febrero (Exp N° 2003-07987-16), S.C. 1653/2003-R, de 17 de noviembre (Exp.N° 2003-07380-15) y S.C. 1709/2003-R, de 24 de noviembre (Exp.N° 2003-07477-15). Para su consulta <http://www.tribunalconstitucional.com.bo.gov>

# BOLIVIA

## Panorámicas

quedado a cargo del residual sistema de reparto (Servicio Nacional del Sistema de Reparto) y por las cajas de salud que gestionan el seguro social de corto plazo.

Con el nuevo sistema de pensiones vigente como emergencia de la Ley de Pensiones, las AFPs gestionan los seguros de largo plazo (los seguros de riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte). En este sistema, si el empleador se encuentra en mora por falta de pago de primas al Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, las AFPs inician el cobro por la vía judicial a través del Proceso Ejecutivo Social establecido por la Ley de Pensiones.

### DIFERENCIAS ENTRE PROCESO CIVIL Y PROCESO SOCIAL

Según Guillermo Cabanelas (1997:100), el proceso civil es "el que se tramita por la jurisdicción ordinaria y sobre conflictos que atañen primordialmente al Derecho Privado". Sin embargo, el Derecho de la Seguridad Social es una disciplina autónoma, desprendida del Derecho del Trabajo y enriquecido por otras normas de origen privado y público, y que hace parte del Derecho Social.

Un ejemplo de proceso social es el que sirve para recuperar los aportes, cotizaciones del seguro social obligatorio y hacer que la seguridad social cumpla con su finalidad, es decir la protección de la Salud (física, mental, económica, y social) de la población de un determinado país.

El Dr. Enrique Gómez Hurtado al referirse a los procedimientos sociales decía que "la tramitación de algunos aspectos procesales a las previsiones del procedimiento civil, todavía permite que los juicios sociales tropiecen con obstá-

culos legales que difieren su conclusión". En definitiva, podemos decir que la Seguridad Social es una ciencia autónoma porque tiene sus propios principios, doctrina, jurisprudencia y legislación propia.

### CONCLUSIONES

1. La remisión a norma procesal civil para el cobro de adeudos a los seguros de largo plazo viola el debido proceso, la igualdad jurídica, el derecho a la defensa y la autonomía de la Seguridad Social y el proceso ejecutivo establecido en la norma procesal civil no es un proceso eficiente de recaudación de recursos de la Seguridad Social.
2. La Seguridad Social ha cobrado una dinámica destacable, superando inclusive normas jurídicas procesales tradicionales, de otros campos en general. Su campo jurisdiccional es ilimitado, por los avances constantes de la materia. Por ello se impone su total autonomía procesal. Además, a esto hay que sumarle la tecnicidad que implica el manejo y aplicación de la economía jurídica urgente en la materia.
3. La remisión para el cobro de contribuciones en mora al Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo a la Ley Civil, nos indica que es una ley económica, antes que social.
4. La norma civil va en contra de la sabia recomendación de Simón Bolívar: "el Sistema más perfecto de gobierno es aquel que engendra la mayor suma de bienestar, la mayor suma de Seguridad Social y la mayor suma de Seguridad Política". Por lo tanto, la remisión a la norma procesal civil, es una clara pérdida de la Seguridad Social, ya que se sustituye las

determinaciones del Código de Seguridad Social por otras ajenas a este campo, que nada tienen que ver con la Seguridad Social y que tienen sus propias normas establecidas.

### BIBLIOGRAFÍA

— Constitución Política del Estado. Ley N° 2650/2004, de 13 de abril. Gaceta Oficial de Bolivia.

— Código de Seguridad Social, su Reglamento y Normas Complementarias. 2001. Cochabamba: Ed. Megalito.

— "Ley de Pensiones", Ley N° 1732/1996, de 29 de noviembre- "Reglamento a la Ley de Pensiones", D.S. N° 24469/1997, de 17 de enero. 1997. Cochabamba: Ed. Serrano.

— Decreto Supremo N° 25722/2000, de 31 de marzo. Gaceta Oficial de Bolivia.

— CABANELLAS, GUILLERMO. 1997. "Diccionario Jurídico Elemental". Buenos Aires: Ed. Helias-tas.

— GÓMEZ HURTADO, ENRIQUE. 1983. "Judicatura Laboral debe se incorporada al Poder Judicial". En "Prensa Libre", 10 de enero de 1983.

— HUNICKEN, JAVIER. 1989. "Manual de Derecho de la Seguridad Social". Buenos Aires: Ed. Astrea.



# EL SALVADOR

## Panorámicas



## *La Gestión de Riesgos Corporativos y los Sistemas de Previsión Social*

**SERGIO JAVIER  
TAMAYO**

*Miembro de la REI en  
Seguridad Social,  
El Salvador*

### RESUMEN

Ante la situación de crisis internacional que conllevará cambios dinámicos en los contextos económicos globalizados, las administraciones de la Seguridad Social (sean éstas de índole pública o privada en la gestión de fondos) están subsistiendo en un ambiente de incertidumbre económica y financieramente difícil. Ante ello, la propia realidad impone desafíos para que las instituciones previsionales gestionen los riesgos y tomen importantes decisiones en situaciones bajo riesgo, con el propósito último de preservar o incrementar las ganancias (valor) de los grupos de interés llamados comúnmente *stakeholders*.

El propósito de este trabajo es detallar el proceso inicial, formal, ordenado y lógico que se ha desarrollado en el Sistema de Pensiones Público de El Salvador para gestionar los riesgos en el proceso de pago de pensiones.

Palabras claves: Gestión de Riesgo, previsión social, riesgo operativo, control interno, COSO-ERM

### INTRODUCCIÓN

Establecer una Gestión de Riesgos Corporativos en las instituciones previsionales iberoamericanas es casi siempre un tema difícil porque se viven realidades organizacionales diferentes, no sólo entre países sino, en ocasiones, dentro de un mismo país. No obstante, hoy en día, se está observando una tendencia evidente en esas organizaciones a emigrar seriamente de una cultura y estructura de control interno a una estrategia sistemática de gestión de riesgos.



# EL SALVADOR

## Panorámicas

Primeramente, el término riesgo en épocas pasadas estaba asociado con los fenómenos naturales. Hoy en día, con los adelantos y desarrollos empresariales, financieros, tecnológicos y la globalización misma, la palabra riesgo ha adquirido una connotación diferente con categorías conceptuales asociadas de términos como: objetivos, incertidumbre, probabilidad, impacto, creación de valor, etc. De acuerdo al "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, COSO) define riesgo como "la posibilidad de que un evento ocurra y afecte desfavorablemente el logro de objetivos"<sup>1</sup>. En resumen, el término riesgo, generalmente, viene relacionado en primera instancia a la inhabilidad del ser humano de prever los eventos (riesgos u oportunidades).

Actualmente, el tema de gestión de riesgos tiende a constituirse en una ocupación primordial en la cúspide más alta de las organizaciones<sup>2</sup> debido a la reputación intrínseca y a los resultados que conllevan: marcos referentes e imprescindibles para la toma de decisiones sobre la base de ambientes bajo riesgo. En definitiva, las gestiones de riesgos corporativos, con el correr del tiempo estarán ocupando un lugar importante en las instituciones previsionales modernas, con el propósito primordial de enfrentarse mejor al riesgo previsional y, a la vez, contribuir cada vez más al cumplimiento de los objetivos (estratégicos, ope-

rativos, de información y comunicación y regulatorio).

Las instituciones previsionales, independientemente de su forma de administración de los recursos financieros, al incorporarse en los esquemas organizativos y/o de gestión de riesgos, éstas no deben estar desvinculadas de los estándares o marcos internacionales disponibles y de las nuevas tendencias en la gestión de riesgos. Cada vez es más evidente la necesidad de una constante actualización, apertura al cambio y a la aplicación de diferentes estándares, que le permitan a esas organizaciones ser cada vez más eficientes y eficaces, al considerar todos los riesgos (portafolio de riesgos) que puedan imposibilitar el cumplir con los objetivos inherentes a las instituciones previsionales.

A partir de 1992 (informe COSO), los llamados "controles internos" dejaron de tener una estructura estática, con una sola estructura conceptual, contribuyendo a estimular la introducción de la administración de riesgos a los procesos de gestión corporativa. Además es tratado como un proceso, el cual es realizado por los consejos directivos, administradores y el resto de personal de las organizaciones, diseñado para proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de tres objetivos fundamentales: 1) la efectividad y eficiencia de las operaciones; 2) credibilidad de la información y comunicación financiera; y 3) el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

En 2004, se inicia una nueva tendencia con el Marco de COSO de Gestión de Riesgo Corporativos (de ahora adelante, denominado ERM): el Control Interno se encuentra inmerso en la ERM, es hoy en día más amplia, sugiere un lenguaje común y provee una dirección sólida y guías claras para la identificación, análisis, evaluación y respuesta a los riesgos.

### EL SALVADOR: EL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICO (SPP)

En El Salvador, las instituciones previsionales del SPP están en una etapa incipiente en tema de ERM, el cual se está abordado sobre la base de una normativa legal explícita en las Normas Técnicas de Control Interno del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Dichas normas se han desarrollado, con la admisión de los principios y estructura de los nuevos conceptos de control interno según el enfoque y lineamientos conceptuales del primer informe COSO, el cual internacionalmente se considera como un punto de referencia obligado en lo relativo al control interno.

Llegado a este punto, las instituciones previsionales del SPP con la asistencia técnica de la Superintendencia de Pensiones de El Salvador, han empezado a ver la necesidad de implantar el marco de COSO ERM, con el propósito de 1) gestionar los eventos potencia-

<sup>1</sup> *Gestión de Riesgos Corporativos - Marco Integrado - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) septiembre, 2004. Pág. 28.*

<sup>2</sup> *COSO "Enterprise Risk Management -ERM-" (EUA), COCO (Canadá), Peters (Holanda), King (Sudáfrica), Vienot (Francia), Estándar Australiano Neozelandés AS/NZ: 4360, entre otros.*



## La Gestión de Riesgos Corporativos y los sistemas de previsión social

### Sergio Javier Tamayo

les (riesgos u oportunidades) que pueden impactar en el grado de cumplimiento de objetivos institucionales estratégicos, operativos, de información y comunicación; 2) optimizar las oportunidades mediante la gestión de riesgos asociados; 3) preparar y concienciar a la alta gerencia en el soporte de los riesgos asumidos (Risk Appetite) y su tolerancia a ellos; 4) planificar y gestionar con un enfoque de rentabilidad social ajustada o bajo riesgo; y 5) cumplir con políticas internas, leyes y regulaciones que involucran el sistema previsional.

En virtud de lo anterior, las administraciones previsionales del SPP han empezado a desarrollar ese enfoque (ERM), no con el propósito de remodelarlo, sino más bien de advertir la necesidad de dar el paso definitivo hacia la evolución de un enfoque comprensivo y metodológico para identificar y direccionar los riesgos significativos en la Previsión Social. Así, la Superintendencia de Pensiones pretende pasar de un modelo de supervisión tradicional de cumplimiento a uno basado en la Gestión de Riesgos Corporativos. Para ello, el primer paso que se consideró, fue revisar los elementos claves de -Marco Integrado- COSO ERM, y sus técnicas de aplicación, incluyendo su definición, los componentes, los roles, limitantes y responsabilidades de cada parte involucrada; asimismo; el marco de referencia ha proporcionado un aporte importante al entendimiento y a su práctica efectiva, en los procesos de recaudación de cuotas previsionales, historial laboral de los afiliados al SPP y



pago de prestaciones previsionales (pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia).

El marco COSO ERM define la Administración de Riesgos Corporativos como “un proceso efectuado por el consejo de administración de una entidad, su dirección y restante personal, aplicable a la definición de estrategias en toda la empresa y diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de objetivos de la entidad.”<sup>3</sup> La definición planteada, captura conceptos claves en el tema de riesgo y proporciona la base de para definir la efectividad en las gestiones de riesgos.

A partir de septiembre 2004, COSO ERM define cuatro objetivos, ocho componentes esenciales y relacionados entre sí, que se aplican a toda la organización o para

cualquiera de sus unidades individuales; además, sugiere un lenguaje común y provee una dirección y guías claras para la identificación, evaluación, respuesta, comunicación y supervisión de riesgos. En general, la ERM ayuda a cualquier organización a tomar decisiones informadas y basadas en un ambiente bajo riesgo.

En el 2008, la Superintendencia de Pensiones inició una estrategia de asistencia y acompañamiento técnico en la gestión de riesgos dirigida a que los IP revisaran y evaluaran con sentido crítico aquellos elementos del proceso de pago de pensiones contrastados con los eventos potenciales (riesgos u oportunidades) que ya están vigentes en ese proceso. La revisión realizada reflejó la necesidad de gestionar los riesgos considerando el contexto interno, misión, visión, objetivos y la naturaleza de negocios o servicio previsional. De

<sup>3</sup> *Ibid.* p. 25.

# EL SALVADOR

## Panorámicas



hecho, el desarrollo del pensamiento estratégico del negocio previsional ha sido un precedente necesario para el desarrollo de la ERM, ya que se considera que el riesgo principal es fallar en el logro de los objetivos estratégicos.

### *Paso 1: contexto interno*

El primer paso fue establecer el contexto interno de cada uno de los IP, detallando el marco de referencia estratégico, organizacional y de administración de los riesgos en la cual tendrá lugar el resto del proceso de pago de pensiones. Se establecieron los criterios contra los cuales se evaluaron los riesgos y se definió la estructura ad-hoc organizacional de análisis, siendo éstas las de trámite y control de beneficios previsionales, informática y tesorería.

En el establecimiento del contexto interno, se rescataron la mayoría de los elementos del componente de ambiente interno. En este componente se abarcó el modo o estilo de ejecutar la ERM en los IP y se establecieron las bases de cómo el personal y la alta gerencia debe percibir y gestionar los riesgos. Con el inicio de esta etapa se comenzó a establecer el tono gerencial, directrices, cultura,

disciplina, relación de los riesgos con el pensamiento estratégico (misión y visión), la integridad y valores éticos, prácticas de la organización para establecer en el conjunto de máximas autoridades y empleados de los IP, la conciencia de la necesidad de adherirse a la ERM para el logro razonable de los objetivos previsionales y, por ende, mantener o crear valor social a los grupos de interés (stakeholders), que son aproximadamente 105.000 pensionados en el SPP.

### *Paso 2: establecimiento de objetivos*

En este paso se fijaron los objetivos previsionales en el proceso de pago de pensiones. Su establecimiento se realizó antes de que identificaran los potenciales eventos (riesgos u oportunidades). Al establecer los IP un proceso sistémico y estructurado para el establecimiento de los objetivos estratégicos y los relacionados (operativos, información y comunicación y de cumplimiento), se llegó a la comprensión del apoyo de la misión y visión institucional y estrategia, las cuales deben de estar alineadas con el establecimiento de objetivos previsionales relacionados con el proceso del pago de pensiones.

### *Paso 3: identificación de eventos*

Una vez establecidos los objetivos, los IP identificaron los eventos potenciales internos y externos mediante un proceso interactivo e integrado, considerando en el análisis los eventos que de ocurrir, impactarán y afectarán la consecución de los objetivos previsionales. En la identificación de eventos, éstos se centraron en los de impactos negativos (riesgos); mientras que los eventos con impactos positivos (oportunidades) no fue-

ron considerados, éstos últimos son importantes porque hacia adelante ayudaran a potenciar las estrategias de la máxima autoridad, o los procesos para fijar nuevos objetivos previsionales. En vista que la gestión de riesgos es incipiente, se llegó al entendimiento que una buena identificación y categorización de eventos, permitirá a las IP obtener habilidades para implantar exitosamente su estrategia y, por ende, lograr sus objetivos previsionales en el proceso de pago de pensiones

### *Paso 4: evaluación de riesgos*

Estamos antes una de las fases más importantes. Los IP evaluaron los riesgos considerando los factores internos y externos del componente identificación de eventos, ya que de ocurrir o impactar pueden afectar la consecución de los objetivos de los IP. Utilizando la metodología de ERM se evaluó el riesgo en el pago de pensiones enfrentándose a él mediante la determinación de los riesgos a partir de dos perspectivas, probabilidad e impacto en una matriz de riesgo del orden de 5x5, combinando el análisis con un doble enfoque: riesgo inherente y residual. Por el estado incipiente y características de los IP, únicamente se utilizaron técnicas cualitativas para la identificación y valoración de los riesgos tanto inherentes como residuales.

### *Paso 5: respuesta a los riesgos*

En esta fase, los IP consideraron los riesgos significativos en el proceso de pago de pensiones, repasando las posibles respuestas dentro de opciones de: evitar, reducir, compartir o aceptar el riesgo. Dichas respuestas se evaluaron en función del riesgo inherente y residual, contrastado con los controles internos existentes, quedando



## La Gestión de Riesgos Corporativos y los sistemas de previsión social

### Sergio Javier Tamayo



pendiente la alineación de la aceptación y tolerancia al riesgo que es adoptado por la alta gerencia de los IP. Un aspecto importante a considerar en este componente consistió en la realización de una evaluación crítica de los costos vs. los beneficios de las respuestas a los potenciales riesgos.

#### *Paso 6: actividades de control*

La respuesta posible a los riesgos constituyó un paso previo para las actividades de control. Los IP evaluaron las políticas y procedimientos en las actividades de con-

trol que apoyan las posibles respuestas al riesgo adoptadas y se encuentran en la etapa de definir las actividades de control preventivos, detectivos o correctivos que deben estar presentes y documentados en todos los niveles y áreas operativas en el proceso de pago de pensiones.

#### *Paso 7: supervisión*

Una vez gestionados los riesgos, los IP con la presentación del documento "Mapa de Riesgos" comunicó la situación de la ERM en el proceso de pago de pensio-

nes, información que debe ser establecida, retenida, filtrada y comunicada de forma adecuada y oportunamente a todo el personal de los IP.

La "supervisión" es un tema que, por ser incipiente en la ERM, está pendiente y será considerado con el propósito de observar la presencia y funcionamiento de todos los componentes. Es de esta forma, como en la Intendencia del SPP ha iniciado el tema de ERM en sus entes auditados.

### CONCLUSIONES

Se ha considerado que, dentro de los sistemas de previsión social, ha llegado el tiempo de empezar las discusiones sobre la gestión de riesgos. Los eventos de crisis actuales están condicionando la búsqueda de momentos oportunos para establecer un diálogo serio y real que permita adoptar estrategias ante situaciones de crisis e incertidumbres; pero, solo acciones razonablemente prácticas y renovadoras, permitirán obtener y concretar las ventajas y beneficios que brinda un ambiente sobre la base de ERM.

Si bien existe una diversidad de modelos de gestión de riesgos corporativos, el enfoque más utilizado a nivel internacional es el del COSO-ERM. Éste no sólo engloba a la mayoría de modelos; sino que es muy útil a la hora de implantar una estrategia de riesgos en las instituciones previsionales con el objetivo de otorgar los beneficios previsionales de forma oportuna y eficiente.

## Artículo de Opinión

# Aproximación reflexiva entorno a la ancianidad y la discriminación



**SILVANA CARUSSO**  
*Miembro de la REI en  
Seguridad Social,  
Uruguay*

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo es aproximarse, desde una perspectiva filosófica-legal, al tema de la discriminación de los adultos mayores dentro de la Sociedad del Conocimiento. Se parte de la idea de la necesidad de erradicar la discriminación por edad desde la efectividad de las normas; por lo que para ello se requiere, previamente, un cambio de paradigma que enfatice la autonomía del adulto mayor.

Palabras clave: Ancianidad, discriminación, efectividad social, etnocidio cultural.

Hablar de discriminación obliga a aproximarnos a su contenido semántico y conceptual. Aquella se entenderá como un enunciado valorativo que precede a la operación lógica- racional por la que se distinguen, diferencian y separan elementos que componen una entidad de la cual puede predicarse su ser unitario. Dado que se trata de un enunciado de contenido axiológico, la clasificación - que ya Aristóteles formulara en su Ética de Nicómaco - podrá ser de contenido positivo o negativo.

La legislación que aborda conceptualmente la temática de la mayor edad y la discriminación adolece de la certeza característica de los instrumentos tuitivos de derechos sociales en general, que se encuentran incompletos en cuanto a los mecanismos garantes de su efectividad. Nos referimos a la eficacia social de las normas jurídicas, a su efectividad en cuanto capacidad para obtener estados de cosas socialmente valiosos, que esas normas no sean solo enunciados lingüísticos sino "Derecho en Acción" (Atienza, 1997).

El modelo patrimonialista en torno al cual todavía se piensa el Derecho, deja a los derechos humanos y sociales en ese sitio de carencias, de multiplicidad de interrogantes que desembocan en lo atinente a la problemática de su efectividad. A ello hay que sumarle otro elemento tendiente a complejizar más su análisis: la matriz creadora de los derechos sociales ha sido el trabajo asalariado y el derecho construido a su derredor, en cuanto categoría central que irradió su protección vincular a familiares y dependientes ajenos a la relación laboral.



## Aproximación reflexiva entorno a la ancianidad y la discriminación

En el mundo del trabajo asistimos al enraizamiento de la teoría de la desvinculación, de la disociación o falta de compromiso formulada por Cumming, integrada a los ordenamientos jurídicos como expresión de la cultura (todavía) dominante, lo cual se traduce en mayores desafíos para la erradicación de la discriminación del adulto mayor a través de la efectividad de las normas.

No es fortuito que se mencione una concepción “renovada” del adulto mayor, en su acepción significativa de restablecimiento, de volver a un contenido que no emerge ex novo, sino que se vuelve a “editar” en la historia de la humanidad, con variantes en el espacio-tiempo en tanto hecho cultural y no meramente biológico, ni -permítasenos el pleonasmodecurso de años.

Somos testigos presenciales y partes de la cristalización del anhelo mágico de las sociedades antiguas de Oriente Próximo para las que el logro de la longevidad era obra de protección allende lo real, de la que eran beneficiados héroes y reyes y que irradiaba superioridad a los pueblos (por encima de

cualquier riqueza material o poderío).

La cultura dominante de la época actual recoge con admiración la perfección griega y da menos importancia a la ancianidad que la Atenas del período clásico en el que fueran promulgadas numerosas leyes protectoras de la vejez. Hemos asistido a ese volver de la Historia, y con la fuerza omnicompreensiva de un mundo global y gobernado por las imágenes. Es posible afirmar, como lo ha hecho el Gerontólogo argentino, Leopoldo Salvarezza, la marginación -por razones de edad- ha de haber sido la primera conducta globalizada que tuvo la humanidad.

La jubilación anuncia el fin de la vida activa posicionando al inicio del otro lado de la muralla demarcatoria construida por la sociedad del consumo: el lado pasivo de la vida y el reposo forzoso, el posicionamiento preanunciado en el proceso social de victimización. A través del ritual, la víctima, personalizada en el jubilado, ingresa a la inmovilidad y encarnará el prejuicio del viejismo.

La inexistencia de una cultura de la vejez, de la ancianidad, conlleva la negación de la autonomía del adulto mayor, en la concepción ricoeuriana de triple poder: de hablar, de obrar sobre los hechos y de construir de modo coherente la propia historia.

En las sociedades tipificadas como “menos evolucionadas”, el viejo sabe lo que el joven aun no pudo aprender (¿y aprehender?), mas en la sociedad actual se troca en disvalor porque la memoria del anciano y su caudal cognitivo se



considera vertiginosamente obsoleto. Vejez se asimila a una muerte social si más roles que los que -con suerte- se “asignen” al ritualizado a lo interno de la familia.

Dolores Aleixandre, religiosa española perteneciente a la Congregación de las Carmelitas Descalzas, expresa en un artículo titulado “Cómo me gustaría envejecer”, palabras que hemos de transcribir por su alto contenido reflexivo, relativas a la necesidad del cumplimiento de roles: “contactar con gente que se mueve en el mundo de las prisiones, los sin techo, los emigrantes, los enfermos terminales, la rehabilitación de drogodependientes... Porque quizá en alguna de esas tareas, o en una ONG, les venga bien contar con alguien que eche una mano, aunque sea en modestas tareas burocráticas. En todo caso, esos contactos ensancharán nuestro horizonte e impedirán que seamos de esas personas que se mueren a los 70 y los entierran a los 90”.

Pierre Clastres (1989: 58-59) habla de la naturaleza “etnocida” de la cultura occidental, y para tal afirmación evoca como una premisa determinante aquella que sostiene la comunicación posible solamente con lo homogéneo, desencadenante de la muerte simbólica como antesala de la real. Según Brennan y Brewi (2002: 91),



## Artículo de Opinión: Silvana Carusso

“hemos conseguido estirar la vida en longitud, pero no hemos aprendido a gestionar inteligentemente el suplemento de años conseguido. Cultivamos la juventud con frenesí. Nos ocupamos de vivir mucho pero no tenemos derecho de ser viejos.”

Hasta ahora hemos evitado, no por casualidad, la aproximación a la conceptualización de la ancianidad. Desde un punto de vista etimológico, la palabra anciano data del siglo XIII y deriva de la lengua romance, anzi “(antes)”; es decir, un antes mayoritario. Por lo tanto, se torna necesario preguntarse ¿dónde se produce el corte? ¿A partir de que instante predeterminado o determinable se ingresa a la categoría de los sujetos ancianos, de los adultos mayores? ¿Acaso cuando se cierra la posibilidad de ingreso al mundo productivo, alrededor de los 35 años? ¿A la edad en que accede efectivamente a la jubilación? ¿A la edad en que dicho acceso se posibilita? O ¿aquella en la que se hace obligatorio cumplir el “ritual jubilatorio” para los trabajadores públicos?

Hemos de coincidir con quienes sostienen que no es posible hablar sino de ancianidades, de vejezes, quizá porque como afirma Salvarezza ante la interrogante “¿cuándo se es viejo?”, contesta con la imposibilidad de su definición: “la vejez no es algo que está allá afuera, en el futuro y que nos alcanzará algún día; día que por procedimientos más o menos mágicos podríamos alejar a volun-

tad. La vejez es algo presente y actual y la llevamos adentro activamente. Los seres humanos vivimos y al vivir, también envejecemos. Toda la sociedad debe tener en cuenta que la mayoría llegará a viejo, por lo cual deberían ponerse en la piel del viejo que van a ser. Tomar conciencia de esta realidad es la herramienta fundamental que permite alejar la visión prejuiciosa de la vejez” y, concluye, “el envejecimiento es un proceso ineludible pero ser viejo es una decisión subjetiva, individual, depende de uno”.

Teniendo en cuenta lo anterior, es aconsejable hablar de tantas ancianidades o vejezes como personas. Si efectuamos la abstracción apriorística de seres a quienes atribuir la referencia, nos amarramos a concepciones fundamentalistas en su acepción de exigencia intransigente de sometimiento a una doctrina o práctica establecida, abortando cualquier posibilidad de discernimiento.

Hablamos de las “relaciones de dependencia” entre población “activa” y “pasiva” y en el marco conceptual objeto de análisis, los términos carecen de objetividad, ya que están cargados de contenidos simbólicos que contribuyen a la pervivencia de los paradigmas establecidos y que se busca cambiar.

Es desde la propia idea de protección, desde donde se corre el riesgo de encubrir la discriminación y coadyuvar al despojamiento del adulto mayor de la pertenencia

al mundo de los sujetos de derecho, situándole fuera de la ciudadanía jurídica, a la vera del camino del asistencialismo<sup>1</sup>.

La identificación del rol que se ha desempeñado en el mundo del trabajo, la profesión, con el ser humano en cuanto persona, despoja a quien “cumple la edad” de retiro de su propia identidad de ser individual y social, máxime cuando el acto de retiro es compulsivo<sup>2</sup>.

Urge el cambio de paradigmas. La Seguridad Social ha abordado históricamente la ancianidad como contingencia y discapacidad, y si bien es en ese abordaje que se han desplegado la inmensa mayoría de las normas reguladoras, se ha creado el estereotipo de lo viejo como centro de imputación de una debilidad que se denota en los valores, en la facticidad y en el campo normativo y se olvida al beneficiario, al sujeto que habita con y en su vejez, a la vida individual misma como integridad dinámica que requiere una visión sin fracturas en tramos estancos.

En dicho sentido, tanto el Plan de Acción de Viena (1982) como el de Madrid (2002) conforman criterios jurídicos de interpretación, principios informadores hacia los legisladores, jueces, administraciones públicas y todos los operadores involucrados. En tanto contenedores de principios esclarecedores de la interpretación y el alumbramiento normativo, operan el transvasamiento transversal del universo jurídico,

<sup>1</sup> A. Comfort expresa en “Una buena edad: la tercera edad” el fenómeno de la marginación de las personas mayores: “se les arrinconan como ciudadanos acabados, desprovistos de toda actividad pública, al mismo tiempo que se les adoctrina para que se aparten del mundo...hasta que la muerte venga por ellos”.

<sup>2</sup> El sociólogo Enrique Gil Calvo expresa la urgencia y necesidad “de observar como el deterioro físico del mayor está disminuyendo, pero aumenta su deterioro social e incluso moral. Se impone a los mayores una situación de inactividad post laboral que les hace perder el rol propio que ejercer. Y sin él, carece de toda función social”.

## Aproximación reflexiva entorno a la ancianidad y la discriminación



aun cuando vaya abriéndose a la vida una nueva rama jurídica, el Derecho de la Ancianidad.

En el ordenamiento jurídico uruguayo, la Ley 17.796/2004, de 9 de agosto de Normas para la Promoción Integral de los Adultos Mayores, opta por una definición del adulto mayor que sólo recoge la cantidad de años vividos (“todas las personas que en el momento de alcanzar la edad de sesenta y cinco años”) y añade como un plus para ser sujeto de los derechos que se proclaman “tengan residencia permanente, fehacientemente demostrable, en el país” aunque “con independencia de su nacionalidad o ciudadanía”.

Con su vigencia, lo que eran, hasta el 19 de agosto de 2004, principios informadores en sede de interpretación, se mutan en derechos. Ese cambio evolutivo en la naturaleza jurídica de los contenidos sumerge al aplicador, al

intérprete, en las interrogantes que planteáramos al inicio del presente, relativas a su efectividad en cuanto normas que reconocen derechos<sup>3</sup>.

El propio articulado remite a la estructuración de un Plan Nacional que encare orgánicamente las necesidades del adulto mayor en todos los planos de la vida individual y colectiva, y particularmente en aquellos que se consagran como sus derechos. A día de hoy, se ha cumplido con la elaboración de las Bases para la Formulación de un Sistema Nacional de Atención al Adulto Mayor, el cual data de diciembre de 2007.

La vigencia de la citada Ley, sin perjuicio de lo encomendado al aludido Plan Nacional y consecuente reglamentación, nos lleva a considerar derogadas tácitamente todas aquellas anteriores que se opongan a su contenido, en cumplimiento de la máxima lex poste-

rius, o a considerar ilegales normas infralegales que sean opuestas a la normatividad consagrada.

Para cerrar esta reflexión, citamos el caso de la estadounidense, Maggie Khun, quien cuando cumplió los sesenta y cinco años y al enfrentarse a la jubilación compulsiva declaró indignada “la discriminación por edad no es menos grave que el racismo” y formó un grupo de activistas en 1970, los Grays Panthers (Panteras Grises) quienes reclaman la participación del adulto mayor en todos los niveles.

La organización se inspira y toma su nombre de la organización afroamericana, Panteras Negras. Combate la citada teoría del descompromiso o desarraigo que implica la separación compulsiva del resto de la sociedad al llegar a una edad avanzada. Critica, asimismo, la consideración de las personas mayores como incapaces y su visualización como carga económica para la sociedad, reivindicando el derecho del adulto mayor a una vida plena incluido, como conformante de la vida misma, el derecho a la sexualidad. Portaba una pancarta en la que se leía: “TOCADME, LAS ARRUGAS NO SON CONTAGIOSAS”.

## BIBLIOGRAFÍA

- ATIENZA, M. (1997). Contribución a una Teoría de la Legislación. Madrid: Cuadernos Civitas.
- CLASTRES, PIERRE. (1989) Investigaciones en Antropología Política. Barcelona: Gedisa.
- BRENNAN, A. Y J.BREWI. (2002). Pasión por la vida. Crecimiento psicológico y espiritual a lo largo de la vida. Bilbao.

<sup>3</sup> “Declárese que son derechos del adulto mayor...” reza el artículo 2 de la Ley 17.796/2004, de 9 de agosto.



## Artículo de Opinión

---

# Importancia de la gestión de seguridad de información en los sistemas de Seguridad Social



**RAMÓN FLAQUER**  
*Miembro de la REI en  
Seguridad Social,  
República Dominicana*

### RESUMEN

El artículo trata cómo la gestión de la seguridad de la información se puede convertir en un instrumento para aumentar la garantía del funcionamiento de nuestros sistemas de seguridad social, de las protecciones de los beneficiarios y de la protección de las informaciones privadas de todos los que participamos en los sistemas.

**Palabras clave:** Seguridad, confidencialidad, integridad, disponibilidad, información.

Debido a los grandes volúmenes de datos que son necesarios procesar en los sistemas de seguridad social es indispensable trabajar con los mejores recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC's) de los que podemos disponer. Para la realidad en los sistemas de seguridad social, las TIC's no son una moda ni una cuestión de hacer imagen pública; por el contrario, son una gran necesidad para hacer posible los procesos de empadronamiento, recaudo, inspección, entrega de los beneficios y supervisión de las entidades, y poder lograr el cumplimiento de los tiempos que son mandatarios por las leyes, normas y reglamentos.

Esto obliga a tratar grandes bases de datos con informaciones personales y privadas de nuestros habitantes como son sus características e identificadores personales, sus estados de salud, discapacidades, servicios de salud percibidos, accidentes en los que han estado involucrados, sobre sus números de cuentas bancarias, sus estados de cuentas, su historia laboral, sus ingresos, lugar de trabajo, y de las empresas y colaboradores las características de sus negocios e instituciones, sus nominas, sus cuentas bancarias, entre otras. Mucha de esta información está protegida bajo el principio de confidencialidad, por lo que se debe tener sumo cuidado en la no divulgación de dicha información<sup>1</sup>.

En el procesamiento de las liquidaciones, cobros, cuenta por cobrar, recargos, intereses y beneficios de los afiliados, es de carácter obligatorio obtener resultados con integridad, aplicando los cálculos dando fiel cumplimiento a los métodos, formulas, tasas, bases,

---

<sup>1</sup> Esta información es tan codiciada como el oro o los diamantes para aquellos que se dedican al espionaje, robo de información, usurpación de personas y muchos otros crímenes relacionados con la información de terceros.

## Importancia de la gestión de seguridad de información en los sistemas de Seguridad Social

topes, tiempos y categorías, establecidos según el tipo de protección y régimen donde se encuentran los obligados a aportar y/o para aquellos que reciben los beneficios de los sistemas de seguridad social.

La imprecisión en los resultados puede afectar directamente el equilibrio financiero de los sistemas de seguridad social e indirectamente generando una desconfianza en el sistema no sólo por parte de quienes están obligados a aportar, sino también a recibir algún beneficio, pudiendo afectar de forma significativa el ingreso de los aportes y la imagen del sistema.

Para cada uno de los roles que existen en los sistemas de seguridad social debe existir la disponibilidad de las informaciones que son necesarias: a) en el caso de los equipos de auditorías o inspección, las informaciones de las deudas de los obligados a aportar, de las nóminas y lugares de trabajo; b) para los empresarios, sus notificaciones de pago, sus liquidaciones, y estados de deudas (financieros); y c) para los trabajadores, su estatus de inscripción y pago por parte de sus empleadores de las retenciones que le realizan. Y muchas otras informaciones características de cada uno de los sistemas de seguridad social de cada país.

La disponibilidad de estas informaciones se convierte en beneficios para la operatividad e imagen de confianza que deben tener los obligados a aportar y beneficiarios de nuestros sistemas. Por lo tanto, los tres objetivos fundamentales de la gestión de la seguridad de la información son:

- 1 Confidencialidad: sólo las personas que están autorizadas a usar la información son quienes deben tener acceso a ella.
- 2 Integridad: los resultados y métodos de procesamiento deben ser exactos.
- 3 Disponibilidad: la información y los medios para acceder deben estar disponibles cuando se necesitan.

Habitualmente, cuando escuchamos sobre seguridad de información, nos viene a la mente los virus de computadoras, nuestra clave y nuestra copia de resguardo de datos (backup); pero aunque estos elementos son importantes, la gestión de seguridad de información es mucho más. Así lo podemos ver en los objetivos de la norma ISO 27001 BS 7799-2:2005 (ISO/IEC 27001:2005).

Actualmente, la norma ISO 27001<sup>2</sup> es el único estándar aceptado internacionalmente para la administración de la seguridad de la información y se aplica a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño o actividad. Dicha norma tiene como objetivos principales:

- a) La definición clara y socializada a toda la organización de los objetivos y directrices de seguridad.
- b) La sistematización y consistencia a lo largo del tiempo en las actuaciones de seguridad.
- c) El análisis y la prevención de los riesgos en los sistemas de información.
- d) La mejora continua de los procesos y procedimientos de gestión de la información.

- e) La motivación del personal en cuanto a valoración de todos los activos de información.
- f) El cumplimiento con la legislación vigente.
- g) El logro de una imagen de calidad frente a clientes y proveedores.

### CONCLUSIONES

Los costos asociados para lograr un nivel de madurez en la gestión de seguridad de información en cualquier sistema son elevados y el sistema de Seguridad Social no es una excepción; pero nunca tan costoso como para igualarse a un colapso o crisis en uno de nuestros sistemas de seguridad social.

Esta buena práctica de la implementación de un sistema de gestión de seguridad de información debe ser reflejada en cada una de las instituciones y empresas<sup>3</sup> que forman parte o participan en las operaciones y servicios en los sistemas de seguridad social.

Entiendo que lo importante es que tomemos conciencia de que con los recursos que tenemos disponibles, debemos mantener un esfuerzo continuo por lograr la mayor madurez en la gestión de seguridad de información, logrando con esto una mayor garantía en el funcionamiento de nuestros sistemas de seguridad social, una mejor protección de nuestros beneficiarios, más transparencia y confianza frente a todos.

<sup>2</sup> Los dominios de esta norma son los siguientes: política de seguridad, organización de la información de seguridad; administración de recursos; seguridad de los recursos humanos; seguridad física y del entorno; administración de las comunicaciones y operaciones; control de accesos; adquisición de sistemas de información, desarrollo y mantenimiento; administración de los incidentes de seguridad; administración de la continuidad de negocio; y el marco legal y buenas prácticas.

<sup>3</sup> Tesorerías de la Seguridad Social, Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradoras de Riesgos de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Banca Comercial, Empresas Procesadoras de Datos, Grandes Empleadores, etc.

# Actividades **REI** en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

NOVEDADES PROGRAMA "REDES DE EXPERTOS"

## Nueva Red CEDDET, Renovada Red de Expertos Iberoamericanos en **S**eguridad **S**ocial

La Fundación CEDDET, desde el año 2005, promueve redes de conocimiento, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs)

El Programa "Redes de Expertos" da continuidad al proceso de generación e intercambio de información y conocimiento generado en los cursos online, ofertados por CEDDET en colaboración con otras entidades copatrocinadoras, a través de la generación de redes virtuales en las que se desarrollan distintas actividades e iniciativas de interés. Los participantes de estas redes son los antiguos participantes de los cursos online, los directores y profesores y destacados expertos invitados por las instituciones copatrocinadoras.

Los principales objetivos del Programa son la creación de vínculos de contacto profesional entre los participantes, la constitución de un foro permanente para la difusión de noticias e intercambio de conocimientos y mejores prácticas, la promoción de la colaboración institucional entre organizaciones iberoamericanas así como la mejora continua de los programas de formación.

Las Redes de Expertos Iberoamericanos (REI) actualmente en funcionamiento son las siguientes: Calidad en la Administración, Catastro, Energía, Fiscalización, Gestión de Residuos, Gestión del Conocimiento, Gestión Portuaria, Gestión Pública, Infraestructuras y Transporte, Parlamentos, Propiedad Industrial, Seguridad Social, Turismo y la Red de Antiguos Alumnos de la Maestría- Fiscalidad

La Fundación CEDDET en su ánimo de seguir contribuyendo a la creación de redes que consoliden cada vez más los lazos institucionales y personales de todos los antiguos participantes tiene previsto lanzar en septiembre de 2009 una nueva Red Transversal a la que se invitará a participar no sólo a los miembros de las actuales 14 redes en funciona-





# Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

miento sino también a todos los antiguos participantes del programa de formación de CEDDET. Esta Red Transversal se erigirá como un nexo de unión entre los antiguos alumnos de los cursos - contará con un directorio de 10.000 participantes- y en ella tendrán lugar actividades de carácter transversal que puedan ser de interés para todas las personas que trabajan en la gestión de las administraciones públicas iberoamericanas.

Asimismo, y coincidiendo con el lanzamiento de esta nueva Red Transversal, está previsto contar a partir de septiembre con un nuevo espacio virtual

más acorde con las peticiones de muchos de los actuales miembros, que llevan tiempo demandando nuevas funcionalidades y el uso de herramientas más colaborativas. Este nuevo entorno, basado en la filosofía Web 2:0 de redes sociales y al que se podrá acceder desde la página web de CEDDET, cuenta con herramientas y funcionalidades que promueven una mayor interacción entre personas y propician la generación y utilización compartida de conocimiento.

Todo el equipo de la Fundación CEDDET confía en que este cambio será del agrado de todos los participantes y que

## Algunas de las nuevas funcionalidades disponibles serán las siguientes:

- Directorio de participantes, que permitirá la localización de los miembros de las redes en base a una serie de criterios de búsqueda previamente definidos.
- Buscador avanzado, que posibilitará la realización de búsquedas globales en cada uno de los recursos y aplicaciones del nuevo entorno.
- Creación de redes de contactos personales y creación de Grupos de trabajo
- Gestor documental, organizado por categorías y etiquetas (palabras clave de los documentos).
- Álbum de fotos y vídeos.
- Herramientas de comunicación como foro, sala de chat, servicio de mensajería privada y servicio de mensajería instantánea.
- Calendario de eventos.
- Y otras herramientas colaborativas como sindicación de contenidos a través de RSS, Blogs, recomendaciones y encuestas.

redundará en una mayor generación de conocimiento en red y refuerzo de los vínculos ya establecidos entre todos. Les animamos encarecidamente a conocerlo a partir de septiembre de 2009, quedando como siempre a su disposición para atender cualquier tipo de duda, consulta o sugerencia.





## FORO

### *¿Un nuevo contrato para la cohesión y la solidaridad?*

**Coordinador:** José Antonio Panizo, Coordinador Institucional de la REI en Seguridad Social.

**Fecha de realización:** noviembre de 2008.

#### OBJETIVOS DEL FORO

La CEPAL, en algunos de sus últimos estudios, ha venido constatando que las sociedades latinoamericanas no pueden abstraerse de los desafíos relativos al cambio de sus perfiles de riesgo y las características del gasto público social, pues los cambios sociales obligan a diseñar una estrategia viable para atender nuevas necesidades.

Ante tal situación, en los últimos años, se ha abogado por la constitución de un nuevo contrato para la cohesión social, que combine adecuadamente los esfuerzos individuales de las familias, de los colectivos y del Estado para implantar de forma adecuada la solidaridad y la cohesión social, combinando el financiamiento público y privado, en sus modalidades contributivas y no contributivas, dentro de las prioridades de las inversiones en el área social de los diferentes países.

El objetivo de este foro fue discutir sobre la posibilidad de establecer en nuestras sociedades un nuevo contrato social. En caso afirmativo, bajo qué parámetros.

#### DESARROLLO DEL FORO

El foro se desarrolló durante el mes de noviembre de 2008 y contó con 25 participaciones, correspondiente a 9 miembros de la REI, en las cuales no solo se efectuaron reflexiones sobre la cuestión planteada sino que, además, se hicieron referencias a las medidas que se han adoptado en algunos países que, a juicio de quienes las formulaban, podían ir en la dirección de ese nuevo acuerdo o contrato social, en cuanto implicaban mayores consensos políticos (y, en ocasiones, de naturaleza social) dirigidas a procurar mayores niveles de protección social.

De las diferentes participaciones en el Foro se constató la dificultad de delimitar el propio concepto de "nuevo contrato social" en cuanto implica factores políticos, económicos, sociales y culturales, que no siempre son resueltos con sencillez.

Sin embargo, se pudieron deducir un consenso acerca de las siguientes ideas:

En primer lugar, la conveniencia de partir de una concepción de desarrollo de forma integrada, que se base en los derechos económicos, sociales y culturales que incluyan derechos al trabajo, a la seguridad social, salud, empleo decente, abrigo y vivienda, y cultura, entre otros.

En segundo lugar, la necesidad de contar con acuerdos políticos y económicos entre las diferentes fuerzas (políticas, sociales, económicas) de los diversos países en los que se da al Estado un rol primordial. Seguramente, los acontecimientos que hemos y estamos viviendo sobre las consecuencias del predominio de las economías desreguladas han producido rechazo, por lo que se debe fortalecer el papel del Estado como garante e impulsor principal de ese nuevo contrato social.

En tercer lugar, también existió coincidencia en que el nuevo contrato requiere de un pacto social, pero también de un pacto fiscal. Sin unos sistemas fiscales equitativos, modernos y progresivos, en los que se elimine (o se minimicen) los efectos de la corrupción y la elusión de impuestos, resulta muy complicada la articulación de ese nuevo contrato social que pueda dar mayores niveles de cobertura.

En cuarto lugar, la integración de todos los colectivos, sin diferencias en razón de la raza, la cultura, la educación o cualquier circunstancia social y económica. El nuevo contrato social "habrá de ser de todos o no será".

Y, por último, la importancia de la gestión en los sistemas de protección social, a través de una gestión rigurosa, transparente, eficaz en resultados y eficiente en la asignación de recursos, de modo que la población puede considerar ese sistema como una parte propia de su identidad, legitimándolo, que se encontrará con una fortaleza importante para hacer frente a los desafíos.

#### CONCLUSIONES

Los participantes consideran que la articulación de un nuevo contrato social es una tarea que no es sencilla, pero no imposible: que puede llevarse a cabo con el esfuerzo y la participación de todos (y no solo de unos pocos) y que, de establecerse bajo unos parámetros de consenso, estabilidad y medios, puede contribuir a mitigar los efectos de las desigualdades, a procurar una mejora social a las ciudadanas y ciudadanos de un país y, en definitiva, a fortalecer las relaciones de esa misma sociedad.



## FORO

### FORO

## *Participación de los agentes sociales en la gestión y dirección de nuestros sistemas de Seguridad Social*

**Coordinador:** José Antonio Panizo, Coordinador Institucional de la REI en Seguridad Social.

**Fecha de realización:** segunda mitad diciembre 2008-primer quincena enero 2009.

### OBJETIVOS DEL FORO

Una de las finalidades de la REI es intercambiar información entre todos sus miembros, sobre nuestros sistemas de Seguridad Social; de tal forma que podamos conocer mejor esos sistemas. En esta línea, durante los meses de diciembre y mediados de enero, se procedió, a través del correspondiente Foro, a intercambiar información sobre las facultades que tienen las diferentes organizaciones sociales (organizaciones de empleadores y sindicatos) en la dirección y gestión del sistema de la Seguridad Social.

### DESARROLLO DEL FORO

A lo largo de la participación en el Foro, se reflejó la articulación de la participación social en sus correspondientes sistemas de la siguiente forma:

En lo que se refiere al sistema de Paraguay, el Instituto de Previsión Social (IPS) cuenta con un Consejo de Administración, quienes constituyen la máxima autoridad de la Institución (5 miembros y el Presidente, quien es nombrado por el Presidente de la República). Además, existen asociaciones de jubilados del IPS y de otras Cajas de Jubilaciones cuyos miembros tienen conciencia de la importancia de interactuar con el prestador de servicios del seguro social, en este caso el IPS.

En cuanto a El Salvador, la máxima autoridad del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) está asignada al Consejo Directivo conformado de la siguiente forma: el Ministro de Trabajo y Previsión Social; 4 miembros gubernamentales; 2 miembros representantes de los Trabajadores, elegidos por



los Sindicatos de los Trabajadores; 2 miembros representantes patronales, elegidos por las organizaciones patronales más caracterizadas y otros 2 miembros.

En el sistema de Uruguay, el Banco de Previsión Social (BPS) está dirigido por el Directorio del Organismo e integrado con 4 miembros designados por el Poder Ejecutivo (uno de los cuales lo preside), uno electo por los afiliados activos, uno electo por los pensionados y uno electo por las empresas contribuyentes.

Respecto al sistema de Perú, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) tiene como máxima autoridad el Consejo Directivo, que se encuentra integrado por 9 miembros: tres represen-



tan al Estado (uno de ellos lo preside), tres integrantes de los empleadores y tres representantes de los asegurados.

En Cuba, aunque se constata la importancia de disponer de agentes sociales para la gestión y dirección de los sistemas de seguridad social, ya que ofrecen una garantía esencial; sin embargo, el sistema de participación social no se articula como otros sistemas, aunque se estableció la figura del Gestor Integral de la Seguridad Social.

En el Ecuador, la Constitución del 98 señalaba que la prestación del seguro general obligatorio es responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma dirigida por un organismo técnico administrativo, integrado

tripartita y paritariamente por representantes de asegurados, empleadores y Estado, quienes serían designados de acuerdo con la ley.

En España, la participación social en la gestión de la Seguridad Social es tripartita: 1/3 de la representación corresponde a las organizaciones sociales más representativas (de acuerdo con las elecciones sindicales que se celebran periódicamente); 1/3 a las organizaciones de empleadores de mayor representatividad, y 1/3 a los Ministerios con competencia sobre la Seguridad Social.

En República Dominicana existe el Consejo Nacional de Seguridad Social, el cual tiene a su cargo la dirección y conducción del Sistema Dominicano de Seguridad Social, por lo que es el responsable de establecer las políticas, regular el funcionamiento del Sistema y de sus instituciones, garantizar la cobertura y defender a los beneficiarios. En el Consejo están representadas la Administración, la representación de los empleadores y trabajadores y otras organizaciones.

En la seguridad social de Bolivia, en el actual Sistema de Pensiones de capitalización individual, los trabajadores tienen una participación limitada, ya que el control y supervisión lo asume el Estado a través de un órgano regulador y supervisor (Superintendencia), la cual ha puesto en funcionamiento mecanismos de protección de derechos de los trabajadores (Oficinas de atención de reclamos). En los seguros de corto plazo, los trabajadores tienen participación en el Directorio de la Caja Nacional de Salud.

En Costa Rica, la Caja de Seguridad Social está dirigida por una Junta Directiva, compuesta por un presidente ejecutivo, designado libremente por el Consejo de Gobierno y 8 personas, quienes serán nombradas de la siguiente forma: dos representantes del Estado, de libre nombramiento del Consejo de Gobierno; tres representantes del sector patronal, y tres representantes del sector laboral.

## CONCLUSIONES

Dada la finalidad del Foro, no se trata tanto de extraer conclusiones de alcance general, como constatar dos hechos: por una parte, en la mayor parte de los sistemas de Seguridad Social está presente la participación social, que es valorada positivamente. Por otra parte, la conformación de la participación social, así como el grado de su incidencia varía de un sistema a otro, sin que puedan establecerse parámetros de alcance general.

## FORO

### FORO

## *Evasión y morosidad en el ingreso de las cotizaciones sociales*

**Coordinador:** José Rodolfo Castillo, Coordinador Temático de la REI en Seguridad Social.

**Fecha de realización:** segunda quincena de enero-febrero 2009.

### OBJETIVOS DEL FORO

Dentro del marco de la recaudación de cotizaciones provisionales, existe por parte de los empleadores un gran porcentaje de evasores y morosos de estas obligaciones, las cuales van en contra de los principios previsionales y en perjuicio de la población trabajadora.

El objetivo del Foro fue conocer cómo los diferentes sistemas de Seguridad Social latinoamericanos afrontan el problema de la evasión y morosidad dentro de sus respectivos países.

### DESARROLLO DEL FORO

La evasión de las cotizaciones previsionales es un tema de preocupación para los sistemas de pensiones, ya que la mayoría de los empleadores siempre han buscado formas de evadir esta responsabilidad para disminuir sus costos, afectando al Sistema de Seguridad Social y, por ende, a los trabajadores. No obstante, en Colombia existen diferentes normas con las cuales se sanciona al empleador si es detectado realizando estas prácticas, además de que existe un control de la evasión y elusión al cual le han denominado Recaudo Unificado a través de una Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Este sistema exige a las empresas de más de 20 trabajadores realizar sus aportes por Internet, de manera integrada para toda la seguridad social, a través de unos terceros llamados Operadores de Información.

En caso de mora por parte del empleador, existen mecanismos que permiten a las administradoras verificar, liquidar y cancelar la mora a través del sistema convencional, diligenciando las respectivas planillas y pagarlas por medio de entidad bancaria.

Muchos empleadores, con la finalidad de evitar asumir costos laborales y/o de la seguridad social, en especial en salud y riesgos laborales, inmediatamente realizan las gestio-

nes para la cancelación de aportes en mora a fin de que el trabajador continúe en estado activo para el uso de prestaciones asistenciales y económicas.

En El Salvador, se observa una tendencia creciente de la mora previsional, lo cual se debe, por un lado, a que los empleadores han adoptado como práctica no presentar oportunamente las declaraciones, lo que les permite diferir su pago. Y, por otra parte, la falta de voluntad por parte de los empleadores de honrar sus obligaciones con la Seguridad Social. Se recomienda tomar en cuenta que, si bien es cierto que los empleadores son los principales responsables para que el Sistema alcance los objetivos planteados y funcione adecuadamente, no hay que dejar de un lado el papel que deben jugar los afiliados, ya que sin ellos, éste no existiría. Pero, además, éstos mantienen una actitud pasiva frente a sus cotizaciones previsionales. Es posible que la falta de exigencia del pago o la falta de denuncia, se deba al temor de las personas a perder sus empleos.

Desde República Dominicana se sugiere que el cruce de información con otras instituciones del Estado relacionadas con los empleadores y trabajadores (tales como, el Ministerio de Trabajo, La Dirección General de Impuestos Internos y el Instituto de Formación Técnico Profesional) podría ayudar a contrarrestar la evasión por parte de los empleadores. Con las dos últimas se realizan operaciones de cobro de impuestos y créditos educativo a través del mismo sistema de la tesorería de la seguridad social. Lo que permite que varias instituciones puedan lograr una sinergia en sus equipos de inspectoría, empadronamiento y auditorías, y permanente cruce de sus informaciones.

En Argentina, el uso de tecnología en el control de la morosidad ha significado un avance muy importante, ya que se puede incorporar registros y documentos de cotización electrónicos y su seguimiento por medios informáticos, lo cual debe ser aprovechado para eliminar estas prácticas por parte de los empleadores. Sin embargo, la tecnología en sí misma es insuficiente, por lo que lo más importante es la educación de toda la sociedad para que se entienda que sin los aportes-cotizaciones es muy difícil que un sistema de pensiones funcione e informar claramente, que, en la mayoría de los casos, los beneficiados son los empresarios en detrimento de los trabajadores.

En Bolivia, el empleador que no paga oportunamente las cotizaciones, deberá pagar un interés sobre cada suma no pagada con destino a la Cuenta Individual, la cual será determinada por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).



Se aplicará la tasa que resulte mayor entre la rentabilidad promedio de los fondos de pensiones y la tasa bancaria activa comercial promedio; pero el problema que se presenta a la Seguridad Social es el hecho de identificar la mora presunta y mora efectiva: la primera, se deriva de diferencias de lo declarado entre un mes y otros; mientras que la mora efectiva es aquella en la que la AFP puede evidenciar como deuda real por parte del empleador.

En Paraguay, no tienen una forma directa para litigar judicialmente sobre las faltas en el pago por la Seguridad Social, lo que los expone a largos procesos que no logran efectivizar la deuda, debido a que las empresas ya desaparecieron o cambiaron de nombre o de dueños.

En Nicaragua, existe la legislación para evitar o minimizar la evasión y morosidad en el ingreso de las cotizaciones; pero falta más fiscalización por parte de la institución de seguridad social.

Finalmente, en Perú, el problema de la gran evasión existente, deriva de la informalidad de muchas empresas, la falta de una supervisión por parte de los supervisores del Ministerio de Trabajo y la ausencia de una legislación adecuada que tipifique como delito la evasión, la elusión y la morosidad respectiva.

## FORO

### *Impacto de la movilidad laboral en los sistemas de Seguridad Social*

**Coordinador:** José Antonio Panizo, Coordinador Institucional de la REI en Seguridad Social.

**Fecha de realización:** marzo de 2009

## OBJETIVOS DEL FORO

Dado que los sistemas de Seguridad Social protegen básicamente a los trabajadores y a sus familias (sin perjuicio de la existencia de mecanismos no contributivos y universales), la movilidad laboral tiene una incidencia directa sobre tales sistemas, tanto en lo que se refiere a los países de origen como a los países de destino. En este contexto, a través del Foro se pretendía analizar la incidencia de esa movilidad laboral en los sistemas respectivos, así como también conocer algunas

propuestas positivas que deban ser tomadas en cuenta por los países que hayan suscrito convenios de movilidad laboral.

## DESARROLLO DEL FORO

El debate se centró sobre cuál de los dos sistemas en relación (el del Estado de origen y el Estado de destino) se ve afectado en mayor grado y cómo. Se partió de la idea que, en cualquier caso, han de protegerse los derechos sociales de la población migrante, tanto en el Estado de destino (en el que efectúan las aportaciones correspondientes a los periodos de actividad) como en su vuelta a los Estados de origen (si desean regresar a los mismos).

Por ello, es necesario modificar los sistemas de Seguridad Social de cada país, de modo que se establezca el principio de igualdad de trato del trabajador extranjero, respecto del trabajador nacional, así como poner en relación y concurrencia el mayor número de sistemas, de modo que la movilidad, en razón del trabajo, de personas de unos países a otros no suponga una merma, cuando no una pérdida de los derechos a los que legítimamente tienen derecho.

En este ámbito, se convino en la importancia del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, el cual no solo mejora el contenido de anteriores instrumentos internacionales de coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los países que conforman la realidad iberoamericana (que, por otra parte, han jugado un papel importante), pero que, además, mantiene los convenios bilaterales existentes, en cuanto tengan preceptos que favorezcan a los trabajadores y sus familiares. Asimismo, posibilitará que esas reglas de coordinación (y, en definitiva, la defensa de los derechos sociales de los trabajadores migrantes) puedan ser reconocidos en áreas que, en la actualidad, carecen de convenios en materia de Seguridad Social.

También se puso de relieve la necesidad de que se perfeccionen los instrumentos de gestión de los sistemas de Seguridad Social, de manera que cuando entre en vigor el Convenio Multilateral (en este sentido, los participantes se felicitaban de los avances en el proceso de elaboración del Acuerdo de aplicación del Convenio, cuya entrada en vigor es condición para que lo haga el Convenio) todas las Administraciones se encuentren en condiciones de desarrollar los preceptos de aquél y, con ello, garantizar los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares.

# Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

## SEMINARIO

### SEMINARIO OISS 2009



La Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), la Fundación Carolina y la Fundación CEDDET concedieron 45 becas a funcionarios latinoamericanos para asistir al seminario asociado a la sexta edición de los cursos del área de Cohesión Social y Gestión de la Seguridad Social: “Especialización en Técnicas Actuariales y Financieras de la Previsión Social”, “Especialización en Gestión de Recaudación de los Recursos de la Seguridad Social” y “Especialización en Gestión de Prestaciones Económicas de la Seguridad Social”.

El evento tuvo lugar en la sede de la OISS en Madrid, del 22 al 26 de junio de 2009. El objetivo era doble: por un lado, intercambiar conocimiento y experiencias de los diversos sistemas de seguridad social latinoamericanos; y, por otro lado, conocer las instituciones (y su funcionamiento) del sistema de seguridad social española.

Unas semanas previas al inicio del seminario, se abrió un espacio de trabajo compartido en Google Docs, con la finalidad de que cada Grupo de Trabajo profundizasen en el tema asignado por la OISS. Los Grupos de Trabajo se organizaron en función del país de procedencia de los participantes: Argentina (4), Bolivia (3), Brasil (1), Chile (4), Colombia (5), Costa Rica (6), Ecuador (3), El Salvador (5), Honduras (2), México (1), Paraguay (2), Perú (4), República Dominicana (2) y Uruguay (2).

Los participantes no sólo tuvieron la oportunidad de compartir e intercambiar con sus compañeros el estado de la seguridad social en su país de origen; sino que también conocieron la estructura de la seguridad social española, su régimen de afiliación, recaudación y prestaciones mediante las visitas oficiales a la Tesorería General de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad Social.

Por último, con la finalidad de compartir el conocimiento a todos los miembros de la REI, los trabajos realizados durante este seminario estarán disponibles en el espacio virtual de la REI en Seguridad Social.

PAÍS	TEMA
Argentina	El modelo de recaudación de la Seguridad Social en Argentina. El monotributo.
Brasil	La gestión telemática de prestaciones de la Seguridad Social.
Bolivia	Propuesta de reforma del sistema de pensiones en Bolivia.
Chile	La nueva institucionalización de la Seguridad Social a partir de la reforma previsional.
Colombia	El futuro de la gestión del Instituto de Seguros Sociales.
Costa Rica	Perspectivas de futuro del sistema de pensiones en Costa Rica.
Ecuador	Alternativas en relación con la institución financiera propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
El Salvador	Los Fondos de Pensiones ante la crisis económica.
Honduras	Propuestas para el incremento de la cobertura de la Seguridad Social en Honduras.
México	Las prestaciones sociales complementarias de la Seguridad Social en México.
Paraguay	Extensión de la cobertura de la Seguridad Social en Paraguay.
Perú	Alternativas de la gestión de la Seguridad Social en Perú.
República Dominicana	Propuestas para la aplicación efectiva del modelo de asistencia sanitaria del sistema dominicano de Seguridad Social.
Uruguay	Divulgación del conocimiento de la Seguridad Social en Uruguay.

# EVENTOS Y CONVOCATORIAS

## MÁSTER OISS

XIII MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

**Fecha límite de matrícula:**  
30/12/2009.

X MÁSTER EN PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Fecha límite de matrícula:**  
30/12/2009.

VII MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

**Fecha límite de matrícula:**  
30/12/2009.

VIII MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

**Fecha límite de matrícula:**  
30/03/2010.

**Para más información:**

[http://www.oiss.org/rubrique.php?id\\_rubrique=75](http://www.oiss.org/rubrique.php?id_rubrique=75)

## CONFERENCIAS Y TALLERES

*Del 28 al 20 de septiembre de 2009, Montevideo, Uruguay*

CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE RECAUDACIÓN Y COBRANZA DE COTIZACIONES

**Para más información:**

<http://www.issa.int/aiss>

*Del 1 al 2 de septiembre de 2009, París, Francia*

SEMINARIO TÉCNICO SOBRE PENSIONES

**Para más información:**

<http://www.issa.int/aiss>

*Del 1 al 2 de octubre de 2009, Atenas, Grecia*

CONFERENCIA ANUAL DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Para más información:**

<http://www.issa.int/aiss>

## CURSOS FUNDACIÓN CEDDET

ESENCIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 7ª ED.

**Fecha de realización:**

del 7 de septiembre al 20 de diciembre de 2009.

**Fecha límite de inscripción:**

domingo, 23 de agosto de 2009.

Lugar de inscripción:

<http://cursos-online.ceddet.org/Inscripciones.php?action=cursoslanzaamiento>

*Del 27 al 30 de octubre de 2009*

*Salvador de Bahía, Brasil*

XIV CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fundación CEDDET participará en el Congreso del CLAD con la coordina-

ción del panel **“La formación online como instrumento de profesionalización de la Función Pública latinoamericana”** en el área temática **“Una formación de directivos y funcionarios públicos que persiga el éxito de la acción de gobierno”**, cuyo objetivo principal es debatir y analizar cómo la Administración Pública latinoamericana enfrenta la formación continua de sus empleados públicos desde el ámbito de las TIC’s.

**CLAD**  
sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública  
SALVADOR DE BAHÍA, BRASIL - 27 - 30 DE OCTUBRE DE 2009

**XIV Congreso Internacional del CLAD**

**TEMAS Y FOROS**  
El Congreso se organiza en paralelo, con sesiones que cubren el período de la mañana y la tarde.  
Temas de la mañana: 2009: 20 años de la OISS. 20 años de la OISS. 20 años de la OISS.  
Temas de la tarde: 2009: 20 años de la OISS. 20 años de la OISS. 20 años de la OISS.

**CONFERENCIAS PLENARIAS**  
El primer día del Congreso se celebrará una Conferencia Plenaria con el tema: "El rol de la OISS en la reforma del Estado y de la Administración Pública".

**ASISTENTES LIBRES**  
El Congreso es gratuito para los asistentes libres. Se permite la inscripción de asistentes libres en el Congreso.

**DOCUMENTOS LIBRES**  
El Congreso ofrece a los asistentes libres un acceso gratuito a los documentos del Congreso.

**FÓSTERS**  
El Congreso ofrece a los asistentes libres un acceso gratuito a los documentos del Congreso.

**INSCRIPCIÓN**  
El Congreso es gratuito para los asistentes libres. Se permite la inscripción de asistentes libres en el Congreso.

**ORGANIZACIÓN**  
El Congreso es organizado por el CLAD y la Fundación CEDDET.

**CONTACTO**  
Fundación CEDDET  
Calle de la Libertad 411  
Cajal de la Libertad, Montevideo  
Tel: 02 222 4444  
www.ceddet.org





## Números anteriores

Pulse en la imagen para descargarse Revista en formato .pdf



Número 1  
2º Semestre 2007



Número 2  
1er Semestre 2008



Número 3  
2º Semestre 2008

# Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social

## Número 4 - 1er Semestre de 2009

[www.ceddet.org](http://www.ceddet.org)  
[www.oiss.org](http://www.oiss.org)

Si usted no es miembro de la REI y está interesado en recibir los próximos números de esta Revista, notifíquelo a [redes@ceddet.org](mailto:redes@ceddet.org)

Publicación elaborada con el patrocinio de:



VICEPRESIDENCIA PARA  
AMÉRICA LATINA Y  
EL CARIBE DEL  
BANCO MUNDIAL

