



Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en



Seguridad Social

Entrevista

Francisco Sorto Rivas. *Vocal Asesora. Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones Superintendencia de Pensiones de El Salvador*

Firma Invitada

Jaime Gómez Zamalloa Baraibar. *La atención e información de la Seguridad Social*

Panorámicas

Bolivia

Artículos de Opinión

Flor María Ramírez de Martínez

*Cobertura de los sistemas de Seguridad Social.
Algunas sugerencias para su ampliación*

Actividades de la REI en Seguridad Social
Eventos y convocatorias

2° Semestre

2010

Número 7

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.

PATRÍCIA ALEJANDRA GIMÉNEZ LEÓN

Coordinadora Temática de la REI en Seguridad Social

Fundación CEDDET

LAURA SÁNCHEZ

Coordinadora Área en Seguridad Social.

MARÍA DE LA O. SANZ

Gerente del Programa "Red de Expertos".

Contactar

redes@ceddet.org

Acceso a la REI

www.ceddet.org



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.

ISSN: 1989-6662

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

Sumario

EDITORIAL	3
ENTREVISTA	
Francisco Sorto Rivas Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones Superintendencia de Pensiones de El Salvador	4
FIRMA INVITADA	
Jaime Gómez Zamalloa Baraibar La atención e información de la Seguridad Social España	7
PANORÁMICAS	
BOLIVIA	
El proyecto de la Ley de Pensiones desde una perspectiva de género en Bolivia Franz Enzo Achabal Beltran	12
ARTÍCULO DE OPINIÓN	
Cobertura de los sistemas de Seguridad Social. Algunas sugerencias para su ampliación Flor María Ramírez de Martínez	18
ACTIVIDADES DE LA REI EN SEGURIDAD SOCIAL	22
EVENTOS Y CONVOCATORIAS	31

Editorial

Este número 7 de la Revista Digital en Seguridad Social es una edición de cierre del año, pero también un punto de partida. Un punto de partida porque este semestre se han producido varios hitos en la REI. Por una parte, la realización de los dos primeros cursos dentro de la plataforma de REI que estrenábamos a finales de 2009. La importancia de este hecho radica en la unificación de las actividades de la REI en un único espacio, lo que permite una mayor accesibilidad de los contenidos y un enfoque más participativo de los cursos.

Y el segundo hito es la renovación del Comité de Redacción de la REI. Por una parte, del Redactor – Jefe, José Rodolfo Castillo, quien ha desempeñado esta labor durante año y medio, y que también nos había acompañado anteriormente en la andadura de la REI como Coordinador Temático; por otro lado, Patricia Giménez, que ha llevado a cabo la coordinación temática de la REI durante también el último año y medio. A ambos les expresamos nuestro agradecimiento por su contribución al enriquecimiento de la REI de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social.

En el momento de escribir estas líneas, estamos recibiendo las primeras candidaturas para el puesto, y nos encontramos también en el proceso de creación de un borrador de

la planificación de actividades para el año 2011.

Abriendo la revista, encontramos una interesante entrevista al Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones de la Superintendencia de Pensiones de El Salvador, Francisco Sorto Rivas, que trata el tema de la mora de cotizaciones en los sistemas de pensiones. El foro de experto del segundo semestre de 2010, cuyas conclusiones aparecen plasmadas en la sección “Firma invitada”, fue dirigido por Jaime Gómez Zamalloa Baraibar, versando sobre la Atención e Información de la Seguridad Social.

En cuanto a la “Panorámica” de este número, corresponde a Bolivia. Enzo Achabal nos ofrece una perspectiva de género de la Ley de Pensiones en su país. A buen seguro, esta panorámica contribuirá a profundizar nuestros conocimientos sobre la realidad de la Seguridad Social en Bolivia, al igual que ya hicieron anteriormente compañeros de la REI respecto a Perú, Argentina y Chile, entre otros.

En el apartado correspondiente al artículo de opinión, nos ha colaborado Flor Ramírez, de El Salvador, con una exposición de sugerencias para la ampliación de la cobertura de los sistemas de Seguridad Social.

Finalmente, en la segunda parte de la Revista podremos conocer, en “Actividades de la REI” el resultado de los debates desarrollados en los

foros de la REI. Durante el mes de septiembre se llevó a cabo el foro temático, coordinado por José Antonio Panizo, Coordinador Institucional de la REI, sobre el Suministro y la protección de la información en el ámbito de la Seguridad Social. El segundo foro temático versaba sobre la Conveniencia de la creación de un Banco de Seguridad Social en los tiempos actuales, y fue moderado por Óscar Peñaherrera (Ecuador), miembro de la REI.

También es destacable el gráfico que muestra el número actual de miembros de la REI por países, que ha aumentado con los participantes de la última edición del curso Especialización en Gestión de Prestaciones Económicas de la Seguridad Social.

Por último, como viene siendo habitual, ofrecemos un resumen de las actividades más destacadas de la OISS, incluyendo una reseña de “Eventos y convocatorias”.

No querríamos finalizar sin agradecer las aportaciones a la revista a todas las personas que han participado. Recuerden que tienen a su disposición al equipo de coordinación de la REI, y sus aportaciones, ya sea en forma de artículos, propuestas de entrevistas u otros, serán bienvenidos.

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

Entrevista



Francisco Sorto Rivas

Intendente del Sistema de Ahorro para Pensiones.

Superintendencia de Pensiones de El Salvador.

Por José Rodolfo Castillo

Redactor Jefe de la Revista Digital de la REI en Seguridad Social

La mora de cotizaciones en los Sistemas de Pensiones

¿Cuál cree usted que es la causa principal por la que los empleadores incumplen la responsabilidad de enterar las cotizaciones previsionales?

Las principales causas son: 1) vacíos legales para trasladar a los empleadores la responsabilidad total de las consecuencias previsionales experimentadas por sus empleados de enfrentar contingencias que lo coloquen en un estado de necesidad; 2) la dispersión de competencias para controlar este problema, entre diversas instituciones del Estado; 3) las deficiencias en la administración de justicia relativas a casos de Seguridad Social y 4) el diseño de sistemas de recaudación de cotizaciones previsionales concebido para la recolección de los aportes de los trabajadores.

En El Salvador, a pesar de que el artículo 50 de la Constitución de la República señala que los empleadores se eximen de la responsabilidad social por las contingencias sustraídas por sus empleados y que están previstas en la Ley, como fuente de generación de derechos, en la medida que éstos coticen al sistema de protección social organizado por el Estado, y que cual supondría que, de no hacerlo, éste debería asumir los costos totales del incumplimiento de sus obligaciones; hasta la fecha, esta disposición no se ha hecho cumplir, de tal suerte que el empleador no ha tenido que enfrentar realmente las consecuencias económicas de la evasión de sus obligaciones previsionales.

En materia previsional y de Seguridad Social, en El Salvador, las competencias para la regulación y el control de las instituciones que conforman el sistema de Seguridad Social están dispersas, originándose con ello vacíos para el control de cumplimientos a la Ley, ya que incluso resulta difícil la administración compartida de competencias a nivel interinstitucional, lo cual reduciría, en todo caso, la gravedad del problema.

Debido al nivel de desarrollo del sistema de administración de justicia en El Salvador, no existen tribunales especializados que ventilen juicios estrictamente previsionales, dificultando la comprensión de la gravedad que ocasiona la tardanza en resolver estos problemas. Creyéndose en algunos casos, que los derechos previsionales prescriben o son materia de conciliación entre partes.

La falta de registros, el intercambio de bases y la fragmentación de los instrumentos de declaración y pago de las cotizaciones previsionales impiden, además, identificar oportunamente y de manera precisa los niveles de incumplimiento de las obligaciones previsionales de los empleadores

¿Cómo afecta al trabajador el hecho de que su empleador no pague las cotizaciones previsionales?

En El Salvador el sistema previsional es de capitalización individual, de tal suerte que los beneficios obtenidos del sistema están supeditados a la declaración y pago de cotizaciones (es un sistema contributivo), por lo que, de no enterarse las cotizaciones a favor de los trabajadores, éstos y sus familias pueden estar descubiertos ante el advenimiento de contingencias como la invalidez, el fallecimiento antes de alcanzar la edad para jubilarse y la vejez.

Es importante señalar que la acreditación de una cotización puede hacer la diferencia entre estar cubierto o no. En sistemas de reparto, la institución administradora puede pagar los beneficios, subrogándose el derecho a cobrar todas las erogaciones al empleador.

Esto es así, porque el empleador le debe a la institución que administra el régimen, por ser de reparto; en un sistema de capitalización individual, el empleador le debe al trabajador y la institución administradora se encarga únicamente de gestionar el cobro de la mora previsional, pero de manera fiduciaria.

Es así que, en El Salvador, hacer valer los derechos previsionales ante los empleadores de los afiliados al sistema pasa por procesos jurisdiccionales que ponen en desventaja a los trabajadores en un juicio contra sus empleadores, por lo que, en el mejor de los casos, los beneficios previsionales no se percibirán de inmediato.

¿Considera que este tipo de prácticas debería sancionarse severamente?

Por naturaleza la sanción constituye un mecanismo de disuasión y no resuelve automáticamente los conflictos previsionales de mora; es por esta razón que, más allá de incrementar la severidad de las sanciones, en lo que hay que trabajar es en mecanismos de transferencia de responsabilidades a los empleadores morosos, por la ocurrencia de siniestros que afecten a sus trabajadores.

Superintendencia de Pensiones



¿De acuerdo a su opinión, estas infracciones por parte de los empleadores deberían ser ventiladas en una instancia mercantil o en una laboral?

Deberían ser ventiladas en una instancia laboral, ya que estos derechos sociales se originaron como derechos accesorios a los laborales y, fruto de la complejidad de los sistemas y progreso de las sociedades, los derechos sociales se fueron constituyendo con un cuerpo doctrinario independiente, aunque relacionados, evidentemente, a los contratos de trabajo, nutriéndose de la misma base de contribución que los impuestos sobre la renta, es decir, de la retribución al trabajo (salario).

El hecho que la administración de cuentas se perfeccione mediante la suscripción de un contrato entre afiliados y sociedades administradoras de regímenes previsionales, no constituye una razón valedera para trasladar las diferencias previsionales a la esfera jurisdiccional de las cámaras de lo mercantil.

Entrevista

¿Considera que existen mecanismos adecuados para ayudar al empleador a resolver este tipo de infracciones?

Se pueden diseñar mecanismos de declaración y pago amigables para que al empleador le resulte más fácil cumplir con sus obligaciones; se pueden hacer campañas educativas que trasladen conocimientos procedimentales a las empresas para que paguen sus obligaciones, haciendo uso más eficiente de las herramientas de recaudación disponibles; se pueden diseñar sistemas electrónicos de recaudación; podría disponerse de planillas preelaboradas para la declaración y pago de diferentes obligaciones, mediante un sólo vehículo; sin embargo, lo más importante sería que el empleador comprendiera que, de no pagar oportunamente la cotización de sus trabajadores, esto podría acarrearle asumir los costos totales de los reclamos a favor de los afiliados al sistema, al presentarse las contingencias previstas en la Ley como causales de derecho a beneficios.

Esto último sería realmente el incentivo más poderoso para que el empleador cumpliera con sus obligaciones, pasando del discurso a la práctica en materia de responsabilidad social empresarial.

¿A su juicio, cuáles serían sus recomendaciones para evitar este tipo de prácticas por parte de los empleadores?

Consignar expresamente en la Ley que regula los sistemas previsionales en El Salvador la responsabilidad de asumir los costos ante el incumplimiento oportuno de sus obligaciones a favor de sus empleados. Deben existir disposiciones vinculantes para que los empleadores asuman realmente las consecuencias de la evasión de sus obligaciones previsionales.

Esta es la parte esencial del problema; ejemplo: si nosotros tenemos un accidente automovilístico, siendo los responsables de ocasionarlo, debemos indemnizar a las personas que afectamos; si tenemos seguro contra accidente nuestras pérdidas ante terceros se reducen a la prima del seguro; caso contrario, el valor a pagar será el total de la indemnización; si este principio básico opera en el ámbito de los derechos económicos individuales, mayor reconocimiento debería tener en el ámbito de los derechos sociales. Esta sería realmente la forma de cerrar los espacios para la evasión, ya que el trabajador siempre sería indemnizado (Seguridad Social de largo plazo) conforme lo recogido en la Ley sobre este tema en particular.

Web de la Superintendencia de Pensiones de El Salvador:
www.spensiones.gob.sv/

Firma invitada

La atención e información de la Seguridad Social

RESUMEN

Con la participación activa a través del Foro de Expertos se pretendía la consecución de los siguientes objetivos:

- Conocer por parte de todos, al menos de forma somera, cual es la situación actual respecto de la atención e información de la Seguridad Social en los distintos países y qué pautas de actuación o medidas consideramos que podrían introducirse para contribuir a la mejora de estos servicios públicos.
- Sintetizar los aspectos básicos de la atención e información de la Seguridad Social previo análisis y estudio de las debilidades y fortalezas de los sistemas de gestión actuales en cada uno de nuestros ámbitos de actuación.
- Ser capaces de verificar los aspectos que más pueden apreciar los ciudadanos y que cumplan con sus expectativas respecto de los servicios que presta la Seguridad Social en esta materia, con el fin de modernizar dichos servicios y que los mismos sean plenamente eficaces y favorezcan el acceso de los ciudadanos para hacer efectivos, con plena seguridad y con la máxima agilidad, sus derechos sociales.
- Analizar el diseño de medidas o actuaciones, con el apoyo de las nuevas tecnologías, al objeto de poder racionalizar y mo-



**JAIME GÓMEZ
ZAMALLOA
BARAIBAR**

Vocal Asesor del
Instituto Nacional de la
Seguridad Social.
España

Firma invitada: Jaime Gómez Zamalloa Baraibar

dernizar los sistemas de atención e información de la Seguridad Social.

PALABRAS CLAVE

Seguridad Social, mercado de trabajo, informalidad.

INTRODUCCIÓN

Con una duración de 14 días, entre el 27 de septiembre al 10 de octubre pasado, se ha desarrollado en la plataforma de la REI un Foro de Expertos en relación con un tema muy trascendente para los ciudadanos cual es “La Atención e Información de la Seguridad Social”.

El Foro de Expertos ha tenido por objeto el análisis y la transmisión de variadas opiniones sobre diversos aspectos relacionados con la atención e información de la Seguridad Social. El principal objetivo ha sido el de intercambiar experiencias sobre esta materia y sobre todo lo relacionado con ella.

El conocimiento de la situación de los servicios de atención e información en nuestros ámbitos territoriales así como el análisis de las posibles mejoras que se puedan introducir en estos servicios, nos pueden ayudar en la tarea de mejorar los servicios que se prestan a los ciudadanos.

El Foro ha estado diseñado y programado para satisfacer necesidades, intereses y expectativas de aquellos expertos en materias relacionadas con la Seguridad Social o que se sientan atraídos por estas materias y en general, que otorguen importancia a la mejora de los servicios públicos orientados hacia los ciudadanos.

El intercambio de las experiencias de cada uno de nosotros, a través de un medio tan ágil y operativo

como es el Foro de discusión, ha servido para orientar o al menos esbozar, en una materia tan trascendente para todos, cómo se pueden mejorar los servicios públicos de atención e información de la Seguridad Social.

En definitiva, exista una mayor o menor relación profesional con esta actividad, es un tema que concierne y preocupa a todas las personas en todos los ámbitos territoriales y todas las aportaciones expresadas seguro que resultarán positivas para ampliar la experiencia de todos y cada uno de los participantes en este Foro de Expertos

GUIÓN DE ACTUACIONES

Para hacer más práctica y operativa la dinámica de funcionamiento del Foro, el guión del mismo se había estructurado en tres grandes apartados o temas que a su vez, fueron desgranados en muchas otras cuestiones o aspectos, para facilitar de esta manera la participación activa de los expertos y sin perjuicio de sus aportaciones de índole personal.

Los tres grandes bloques o temas principales sobre los que giraron los debates fueron:

1. La situación actual en cada uno de nuestros ámbitos de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social.

2. Principales aspectos y características que han de valorarse para la mejora de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social.

3. Hacia la consecución de un modelo ideal de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social.

CONTENIDOS Y CONCLUSIONES

Los contenidos esenciales y las conclusiones generales de los tres

bloques temáticos principales han sido los siguientes:

1. La situación actual en cada uno de nuestros ámbitos de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social

Antes de que podamos avanzar en la búsqueda compartida de los modelos ideales para la atención e información en materia de Seguridad Social, es importante que intentemos analizar y evaluar cómo percibimos estos servicios públicos en cada uno de nuestros ámbitos, intentando encontrar qué es lo que se hace bien pero también, y muy principalmente, cuáles son los puntos más débiles, a través del intercambio de nuestras propias experiencias en esta materia o de nuestra propia percepción sobre la misma.

Conocer la realidad, al menos la que cada uno de nosotros percibimos, va a contribuir seguro a que podamos abordar, al menos desde un punto de vista teórico pero basado en la realidad, planes de mejora o mejoras concretas que sirvan para hacer mejores estos servicios de atención e información, muy fundamentalmente los que están dirigidos hacia los ciudadanos, y a contribuir a posibilitar el adecuado reconocimiento de los derechos sociales.

Para realizar adecuadamente el arranque del plan de mejora se considera necesario que se estudien y analicen los siguientes aspectos:

Situación de partida

Es muy importante conocer cuál es la situación de la Atención e Información a los ciudadanos en cada ámbito territorial. Han de analizarse pormenorizadamente cómo están estructurados los servicios de información (presencial en oficinas, tele-

La atención e información de la Seguridad Social

fónica, por correo, a través de Internet, etc...), si se toma como una prioridad la prestación de estos servicios y si se conoce el grado de satisfacción de los ciudadanos con estos servicios o en su caso, qué tipo de deficiencias existen y se han detectado.

Debilidades y fortalezas

Es necesario conocer si los servicios de Atención e Información a los ciudadanos en cada ámbito están enfocados a satisfacer las necesidades de los ciudadanos y facilitar el ejercicio de los derechos sociales de las personas y de los posibles beneficiarios. Igualmente resulta fundamental conocer cuáles son las debilidades y fortalezas de los sistemas de atención e información a los ciudadanos sobre la Seguridad Social en nuestro ámbito territorial.

Valoración de las opiniones y compromisos

Las encuestas y tomas de opinión a través de distintos canales pueden indicarnos si los servicios que prestamos son eficaces y cumplen con las expectativas de los ciudadanos. Debemos conocer si existen o se utilizan estos métodos para pulsar la opinión y en su caso, si conocemos de la eficacia de algún sistema de encuestas que haya demostrado ser un buen medidor de la calidad de esta atención.

Hemos de definir de antemano cómo se estructurarían estos servicios y con qué periodicidad. También se ha de valorar la conveniencia de difundir cartas de servicios que incluyan compromisos de la Administración con los ciudadanos con plazos de ejecución de los mismos ofreciendo de forma muy concreta, cuáles serían los principales compromisos o servicios que se incluirían en



la carta de servicios y señalando los plazos posibles de cumplimiento.

Los principales compromisos de la Administración con los ciudadanos irían referidos a los tiempos medios de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social así como a los tiempos de espera razonables para recibir una atención e información presencial (por correo, por Internet, etc).

La gestión de las prestaciones económicas y de la recaudación de cotizaciones a la Seguridad Social – La atención e información a los ciudadanos.-

Hemos de ser conscientes de que lo que más valoran los ciudadanos, es una buena y eficaz gestión de las prestaciones sociales pero siempre con la garantía de haber recibido una buena y adecuada atención e información de cara al ejercicio adecuado de sus derechos sociales.

Igual que es muy importante la modernización y la mejora de la gestión de las prestaciones sociales a su vez, lo es, la mejora de los servicios

de atención e información a los ciudadanos. Hemos de ser muy conscientes de los perjuicios que pudieran derivarse, a la hora de ejercitar derechos de Seguridad Social, cuando la información transmitida al ciudadano es poco clara o errónea por lo que resulta de suma trascendencia el que se pueda garantizar la uniformidad en la información a los ciudadanos sobre los derechos sociales.

2. Principales aspectos y características que han de valorarse para la mejora de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social

Si queremos mejorar la eficacia y la eficiencia en una materia tan valorada por toda la población, hemos de detectar qué aspectos hemos de mejorar o cambiar y qué características principales han de contemplar los nuevos modelos de atención e información a los ciudadanos. En los tiempos actuales, la combinación armonizada del factor humano con los avances que pueden brindarnos las nuevas tecnologías, aplicadas al campo que estamos analizando, pueden ayudarnos de manera muy considerable en esta tarea.

Si bien hemos de ser capaces de ordenar y racionalizar todas las actuaciones, a ser posible mediante planes de actuación que a veces habrán de ser graduales en su implantación, con una proyección en el tiempo a medio y largo plazo.

La forma de facilitar la atención e información a los trabajadores (presencial, internet, telefónica, etc.), y también a las empresas que contribuyen con las cotizaciones sociales valorando las cargas administrativas que puedan soportar, la orientación que ha de darse a dichos servicios públicos, los medios que pueden

Firma invitada: Jaime Gómez Zamalloa Baraibar

utilizarse en función de su disponibilidad en cada caso, la organización de los distintos medios y el establecimiento de prioridades, son entre otros muchos, factores que han de definirse y desarrollarse para una eficaz consecución de los planes de actuación en esta materia.

La atención personalizada

Los servicios públicos han de tender hacia la implantación de sistemas de atención e información a los ciudadanos de manera personalizada, acercando al máximo estos servicios a los propios ciudadanos y haciendo que ello resulte posible y viable. Estos sistemas de atención personalizada han de establecerse y estructurarse de manera accesible para todos.

Se ha de solucionar con una gran voluntad de mejora cómo pudiera resultar posible esta atención personalizada cuando pueden existir colas de personas en las oficinas con demanda de información, para lo cual han de valorarse alternativas a la organización de los sistemas de información como por ejemplo, mediante la introducción de los sistemas de cita previa adaptados en cada caso a las necesidades, prioridades y con la suficiente agilidad y con la rapidez requerida.

La organización y los medios

En las oficinas donde se presta la información a los ciudadanos de forma presencial en cada ámbito territorial han de implantarse sistemas organizados de gestión de esperas, dotándose las oficinas suficientemente, en función de los recursos disponibles en cada caso, para prestar adecuadamente estos servicios (mobiliario adecuado, paneles informativos, carteles, folletos, zonas de espera, etc....)

Para garantizar la uniformidad de la atención y la información a los ciudadanos desde todos los niveles, sería conveniente la introducción de estándares para hacer homogéneos los recursos y la organización de estas oficinas, de forma que los niveles de calidad sean similares en cada una de ellas, tanto en lo que se refiere a la atención prestada como a los medios disponibles.

Las prioridades

También sería importante de cara al plan de mejora de los servicios, y en función de los recursos existentes, establecer un orden de prioridad respecto de la implantación o potenciación de los distintos canales de contacto para la atención e información a los ciudadanos (presencial – a través de Internet – telefónica – a través de correo – servicios integrados a través de centros de atención telefónica y telemática) y la integración de todos los canales implantados en un único modelo homogéneo de atención e información a los ciudadanos.

El modelo ideal debería tender a la existencia de todos estos servicios en paralelo, muy bien definidos en cuanto a su funcionalidad básica, y que sean los ciudadanos los que en cada caso utilicen el servicio que consideren más conveniente.

La utilización intensiva de las nuevas tecnologías

En los tiempos actuales la utilización intensiva de las nuevas tecnologías (bases de datos, bases integradas de información y de actos informativos, sistemas de resolución de gestiones, sistemas inteligentes de telefonía, etc..) se constituye como un elemento primordial y fundamental para mejorar la atención e información a los ciudadanos, si bien

han de tenerse claros los objetivos estratégicos que deberían cumplirse con la utilización de estas tecnologías y han de señalarse de forma ordenada y bien planificada qué servicios de atención e información a los ciudadanos y de qué forma van a ser apoyados con la implementación de las nuevas tecnologías.

Los recursos humanos

Es indudable que el principal valor de cualquier organización y muy especialmente en la de la Seguridad Social está representado por el factor humano, a través de sus funcionarios y empleados en general, quienes en el ámbito de la atención e información a los ciudadanos en materia de Seguridad Social juegan un papel esencial.

La importancia que cobra el factor humano en el buen desarrollo de estos servicios nos conduce a potenciar su cualificación y constante formación. Este personal dedicado a facilitar a los ciudadanos los servicios de atención e información ha de contar con una estructura y organización adecuadas y además los informadores han de tener suficiente especialidad y a su vez polivalencia en su cometido para facilitar estos servicios a los ciudadanos.

Dentro del procedimiento de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social los empleados dedicados a las tareas de información han de estar en contacto permanente y coordinado, ya que son el único contacto del ciudadano cuando requiere una información o solicita la realización de un trámite administrativo, con aquellos que gestionan las prestaciones de la Seguridad Social, articulándose con el apoyo de las nuevas tecnologías sistema de comunicación ágil y fluida.

3.- Hacia la consecución de un modelo ideal de la atención e información a los ciudadanos de la Seguridad Social

Una vez que hemos sido capaces de analizar cuál es la situación de partida o situación actual en la atención e información de la Seguridad Social, cuáles son las fortalezas y las debilidades de los sistemas actuales y después de abordar cuál ha de ser y en qué ha de consistir el plan de actuación necesario para la consecución de una importante mejora de estos servicios, sería conveniente definir como meta o como punto de destino, cuál sería el "Modelo Ideal" en este ámbito de actuación tan ligado a la cobertura de las necesidades sociales de los ciudadanos.

Hemos de entender que el reconocimiento de los legítimos derechos sociales a los ciudadanos, para la cobertura de todas las necesidades previstas legalmente dentro de la Seguridad Social, empieza a través de una buena orientación de cómo y de cuáles pueden ser esos derechos y de cómo puedan ejercitarlos o acceder a ellos.

Por ello, sería bueno que fuéramos capaces de definir cuál sería ese "Modelo Ideal" en materia de atención e información de la Seguridad Social, de forma que los ciudadanos pudieran disponer de un servicio público adecuado y plenamente accesible.

La anticipación de la información

En la Seguridad Social es muy importante para las personas conocer de forma anticipada cuáles pueden ser sus derechos respecto del acceso a una pensión de jubilación o a una prestación por una invalidez o enfermedad o a una pensión por viudedad, por ello cobra especial relevan-

cia el que nuestra organización estableciera sistemas, apoyados en las nuevas tecnologías, con el fin de anticipar a los ciudadanos toda la información que precisan para el ejercicio de estos derechos sociales tan trascendentes para la vida de las personas.

El modelo ideal para la atención e información a los ciudadanos sobre la Seguridad Social

Con una visión de futuro, pero partiendo de la realidad que cada uno conozcamos, sería muy interesante que intentáramos trazar desde todos los puntos de vista que consideremos, cuál y cómo sería ese "Modelo Ideal" y qué objetivos deberían obtenerse para conseguir este modelo.

En conclusión, estoy seguro que todos nosotros consideramos que la atención e información sobre la Seguridad Social, de tanta trascendencia para los ciudadanos, ha de potenciarse y mejorar hasta alcanzar niveles de eficacia óptimos y un elevado grado de satisfacción por los ciudadanos.

Bajo esta premisa, los sistemas de Seguridad Social han de tender a favorecer el mantenimiento de la confianza de los ciudadanos en el propio sistema de pensiones, como uno de los activos principales de la sociedad. En tal sentido, la obtención de la excelencia de una gestión ágil y segura ha de ser un objetivo estratégico incuestionable para un sistema de Seguridad Social, que ha de operar además, bajo los principios de simplificación, racionalización y transparencia gestora, y en resumidas cuentas, de eficacia social de cara a sus principales destinatarios que son los ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA

Disponible en la página web:

http://www.060.es/060/appmanager/portal/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=mostrarFichatrabaja1&idContenido=056445&fia=trabaja1_simplificacion :

— Plan de acción de la Unión Europea para la reducción de las cargas administrativas.

— Mandelkern Group on Better Regulation (cargas administrativas).

— Plan para reducir un 25 por 100 las cargas administrativas que soportan las empresas.

— El reto de los usuarios. Comparación. Servicios Públicos Electrónicos en los Países Europeos.

— Declaración ministerial de Lisboa sobre Administración Electrónica. Septiembre 2007.

— Plan de acción sobre Administración Electrónica i2010: Acelerar la Administración Electrónica en Europa en beneficio de todos.

— Libro Blanco para la mejora de los servicios públicos.

http://www.060.es/060/appmanager/portal/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=mostrarFichatrabaja1&idContenido=056444&fia=trabaja1_simplificacion:

— Plan General de Simplificación.

http://www.060.es/060/appmanager/portal/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=trabaja1_calidad:

— Cartas de servicios.

— Cartas de servicios electrónicos.

— Premios a la calidad.

http://www.060.es/060/appmanager/portal/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=trabaja1_admin :

— Administración Electrónica.

BOLIVIA

Panorámicas



FRANZ ENZO
ACHABAL BELTRAN
*Miembro de la REI en
Seguridad Social*

El proyecto de la Ley de Pensiones desde una perspectiva de género en Bolivia

RESUMEN

El objetivo de este artículo es describir el contenido del proyecto de ley de una nueva Ley de Pensiones en Bolivia desde una perspectiva de género, mediante la cual se busca introducir modificaciones en el Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo, al mismo tiempo que busca solucionar los álgidos problemas de la jubilación en Bolivia con la finalidad de procurar una mejora importante de la cobertura de la población, en especial la de los colectivos más necesitados.

PALABRAS CLAVE

Reforma, Ley de Pensiones, perspectiva de género, Bolivia, Seguro Social Obligatorio de Largo Plazo.

El proyecto de la Ley de Pensiones desde una perspectiva de género en Bolivia

Franz Enzo Achabal Beltran

INTRODUCCIÓN

Se han logrado importantes avances en cuanto a políticas de seguridad social favorables a las mujeres, sin embargo, no son suficientes, particularmente en el campo económico que fue donde se influyó mucho en la legislación, pero paradójicamente tuvimos grandes desventajas o desfases en la obtención de derechos de seguridad laboral o de protección social particularmente de las mujeres. Lo económico resulta ser uno de los factores determinantes para el empoderamiento de las mujeres, contar con recursos económicos propios automáticamente otorga la autonomía económica y de acción a las mujeres, y eleva su autoestima personal. Por todo ello es imprescindible que las mujeres cuenten con recursos económicos propios y es necesario buscar en los niveles micro y macro económico que es donde subyacen las profundas inequidades de género.

Es saludable reconocer y visualizar que la pobreza está afectando directamente a las mujeres, a mayor pobreza existe también una mayor inserción de mujeres en el ámbito laboral, pero las condiciones de esa inserción no son equitativas: por el mismo trabajo las mujeres perciben un 40% menos del salario que percibe un hombre. Esta inserción nos está demostrando por otro lado que la jefatura del hogar esta recayendo en las mujeres, quienes deben sacar adelante a sus familias.

La inserción laboral de las mujeres se centra especialmente en el ámbito informal, es decir, no cuentan con salarios mensuales fijos, se desenvuelven ante todo en el comercio por cuenta propia y en el servicio doméstico.

Esto las imposibilita en el acceso a los seguros de vejez y de salud que son derechos que también les corresponden, pero que sin embargo no pueden ejercerlos.

En este marco, el gobierno boliviano ha implementado políticas de lucha contra la pobreza, mismo que fue trabajado en las mesas del diálogo nacional, con la intervención de todos los sectores, los resultados de los mismos al momento están siendo analizados para su aplicación, sin embargo, los últimos acontecimientos han traído como resultado dos cambios presidenciales en el marco constitucional y no han permitido un seguimiento adecuado, por lo que al momento se vienen analizando las propuestas surgidas de estas negociaciones para su implementación.

PROTECCIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: MARCO JURÍDICO

La Constitución Política del Estado en el Art. 45 reconoce uno de los Derechos más importantes y fundamentales, el de la Seguridad Social porque es uno de los pocos que busca la justicia social. Este artículo establece: Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social; el Art. 47 especifica el derecho de toda persona a trabajar y dedicarse al comercio o cualquier actividad lícita, mientras ello no perjudique al bien colectivo, así como a contar con una remuneración justa, sin hacer distinción entre hombres y mujeres; por otro lado, el Art.46 de la misma norma elemental, establece la obligatoriedad de trabajo de toda persona de acuerdo a sus capacidades y posibilidades.

Asimismo la Ley General del Trabajo establece en sus artículos 97 y 98 la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el seguro social obligatorio, a cargo del patrono, norma concordante con los artículos 39 al 41 y 66 al 69 del Código de seguridad social.

La Ley General del Trabajo determina en su Art. 59 la prohibición de trabajo para mujeres y menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres. Sin embargo, se debe reconocer que no existen los mecanismos suficientes para dar cumplimiento a esta disposición, así como también las condiciones económicas - sociales por las que el país atraviesa dificultan su cumplimiento.

La Ley 975 del 2 de marzo de 1988 determina la inamovilidad de la mujer embarazada hasta un año después del nacimiento de su hijo; el incumplimiento a esta norma implica infracción a la ley social, sancionada y multada de acuerdo a procedimiento. En fecha 19 de febrero del 2009, mediante Decreto Supremo Nro. 0012, la madre y/o padre progenitores, sea cual fuere su Estado civil, gozan de inamovilidad laboral, desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla 1 año de vida, no pudiendo ser despedidos la madre y/o el padre, ni afectarse su nivel de vida salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Por su parte el Art. 61 de la Ley General de Trabajo otorga a las mujeres embarazadas el descanso prenatal (45 días) y post natal (45 días), con derecho a conservar su cargo y la percepción del 100% de su salario y adicionalmente derecho a pequeños descansos destinados a la lactancia durante la jornada laboral

BOLIVIA

Panorámicas

hasta el año del nacimiento del niño.

El Art. 62 de la misma ley dispone la creación obligatoria de salas cunas en aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores, en concordancia con los artículos 56 y 57 del Decreto Reglamentario de la Ley.

La ley 975 dispone en su Art. 2 que aquellas mujeres embarazadas que desempeñen cargos que impliquen esfuerzos que afecten su salud, merecerán un tratamiento especial, que les permita desarrollar sus actividades adecuadas sin afectar su nivel salarial ni ubicación en su puesto de trabajo.

Al interior del Ministerio de Salud existe la Dirección de Previsión Social y Aseguramiento en Salud, que se rigen de acuerdo a normas y reglamentos. Las mujeres trabajadoras tienen derecho a acceder como afiliadas titulares a la seguridad social de corto plazo y como beneficiarias en caso de dependencia (matrimonio).

De esta instancia depende la cobertura total en salud y asignaciones familiares en la seguridad a largo plazo, derecho a gozar de pensiones por jubilación.

En cuanto a la función pública, desde el año 1999 a la fecha, en Bolivia se han promulgado importantes instrumentos normativos que regulan los diferentes aspectos de la función pública, los cuales no hacen distinción alguna en razón de género, entre ellos se puede citar:

Ley 2027 de 27 de octubre de 1999, que aprobó el Estatuto del Funcionario Público, la cual fue promulgada en cumplimiento del artículo 43 de la Constitución Política del Estado, sobre la base del principio fundamental de que los funcionarios públicos son servidores exclu-



El Art. 61 de la Ley General de Trabajo otorga a las mujeres embarazadas el descanso pre natal (45 días) y post natal (45 días), con derecho a conservar su cargo y la percepción del 100% de su salario y adicionalmente derecho a pequeños descansos destinados a la lactancia durante la jornada laboral hasta el año del nacimiento del niño

sivos de los intereses de la colectividad y no de parcialidad o partido político alguno. Dicho estatuto entró en vigencia el 19 de junio de 2001, como efecto de la previsión normativa sobre su vigencia establecida en la Ley 2104 de 21 de junio de 2000.

El objeto de la ley 2027 es regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa y asegu-

rar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación del servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad.

UNA EXPERIENCIA EXITOSA: BONOSOL (BONO SOLIDARIO), RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ (RENTA DIGNIDAD)

Otro aspecto importante, que ha venido beneficiando a las mujeres es precisamente el BONOSOL, mismo que fue diseñado en pro del adulto mayor o tercera edad. Sin embargo, dadas las condiciones sociales y ante todo laborales de las mujeres y su longevidad, esta ley ha sido y es de beneficio para ellas, aunque en su enunciado no se lo haya propuesto.

La Ley de la República 2427 o Ley del BONOSOL del 28 de noviembre de 2002 establece que todas y todos los ciudadanos bolivianos residentes en el territorio nacional tienen derecho, a partir de los 65 años de edad y hasta su muerte, al beneficio anual y vitalicio denominado Bono Solidario, BONOSOL.

Además, se fija el monto anual del BONOSOL en Boliviano 1800 (240 US\$), para el periodo comprendido entre el primero de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2007 y el monto de los gastos funerarios en la suma equivalente al 50% del monto fijado para el BONOSOL.

Dentro de los antecedentes político normativos tenemos el Bono solidario (BONOSOL) y el BOLIVIDA: ambas eran prestaciones económicas pagadas a personas mayores de 65 años de edad.

Pero después de un tiempo, el BONOSOL queda sin efecto y es remplazado por la RENTA UNIVERSAL DE VEJEZ (Renta Dignidad).

El proyecto de la Ley de Pensiones desde una perspectiva de género en Bolivia

Franz Enzo Achabal Beltran

La Renta Universal de Vejez es la prestación vitalicia, de carácter no contributivo que el Estado Boliviano otorgará a:

a) Todos los bolivianos residentes en el país mayores de 60 (sesenta) años, que no perciban una renta en el Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo o una remuneración contemplada en el Presupuesto General de la Nación.

b) Los bolivianos que perciban una renta del Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo percibirán únicamente el 75% del monto de la Renta Universal de Vejez.

Los bolivianos y bolivianas mayores de 60 años que reciban una remuneración del Tesoro General de la Nación (TGN) no percibirán la Renta Dignidad.

Primero el BONOSOL que se pagaba en la suma de Bs. 1.800.00 (UN MIL OCHOCIENTOS 00/100 BOLIVIANOS) equivalente US\$. 248 es reemplazado por la Renta Dignidad. El Seguro de Renta Universal de Vejez protege por medio de prestaciones en dinero (en la suma Bs. 2.400.00) a los beneficiarios no rentistas y a los beneficiarios rentistas en la suma de Bs. 1.800.00, que es tal vez lo único positivo que se logra de esta catástrofe social, laboral y económica que actualmente sigue arrastrando Bolivia, dado que este beneficio llega a hombres y mujeres, pero principalmente a las mujeres de la tercera edad, porque son precisamente las mujeres adultas amas de casa, campesinas, trabajadoras eventuales, vendedoras, etc., que no cuentan con una renta de vejez, esto por un

lado. Por otro lado, es importante destacar que las mujeres tienen mayor promedio de vida que los hombres, por lo tanto el BONOSOL beneficia también en este sentido a las mujeres.

EN QUÉ FAVORECE A LAS MUJERES EL PROYECTO DE LA LEY DE PENSIONES

Las mujeres trabajadoras, con el proyecto de Ley de Pensiones aprobado por la Cámara de Diputados, podrán mejorar su pensión de vejez en 6% por cada hijo, pero este beneficio se extenderá sólo por tres. Este beneficio es sólo para las mujeres que se encuentran en la modalidad de Pensión Solidaria y/o del sistema de reparto, que será creada con la nueva normativa, pues en la otra continuarán las que tienen cuentas individuales en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

El proyecto de ley fija en 60 años la edad para acceder a la jubilación, tanto para mujeres como para varones.

Las mujeres que se encuentren en la modalidad de Pensión Solidaria¹ deberán tener como mínimo 10 años de aporte cuando tengan los 60 años, lo que les permitirá contar con una renta mensual de Bs. 400 (aprox. USD 56), pero si sus aportes son de 15 años ésta subirá en 6% por cada uno de los cinco años y en los hechos se habrá incrementado a Bs. 576.00 (aprox. USD 80.00).

Además, si aún esta persona (mujer) quiere mejorar su renta de vejez, podrá hacerlo todavía en 6% por cada hijo, pero hasta un extre-

mo de tres, es decir de Bs. 576.00 (aprox. USD 80.00) podrá aumentar hasta Bs. 680.00 (aprox. USD 95.00).

Si las mujeres trabajadoras tienen los aportes necesarios, el tener hijos les permitirá jubilarse antes de los 60 años, es decir a los 57, por cada hijo se anticipará un año, también hasta un máximo de tres.

Por otro lado, las mujeres que tienen sus aportes en las AFP podrán jubilarse a los 60 años con un promedio de renta de los últimos 60 salarios; es decir, si el promedio es de Bs. 2.000.00 (aprox. USD 278.00) la renta será Bs. 1.400.00 (aprox. Bs. 195.00), el 70% del promedio. Si la renta acumulada es menor, podrá pasar a la Pensión Solidaria.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTO DE LA LEY DE PENSIONES EN BOLIVIA

Si bien el sistema de reparto en Bolivia normaba la jubilación a los 50 años para mujeres y 55 para varones, aspecto beneficioso para ellas, pues les permitía una jubilación anticipada, no fue objeto de preocupación el número de años de participación laboral ni el salario de la mujer en promedio menor al de los hombres, provocando diferencias de género. La mayor esperanza de vida de la mujer no se tomaba en cuenta para el cálculo de la renta, aspecto que se incluyó en el nuevo sistema causándole un evidente perjuicio.

En esta situación, se dictó en Bolivia la Ley de Pensiones bajo el N° 1732 en fecha 29 de noviembre de 1996. Más de un año antes de esa

¹ *Pensión Solidaria: Es la prestación de vejez, vitalicia y solidaria que brinda el Sistema Mixto de Pensiones en el Régimen Semicontributivo, a favor de los Asegurados y en las proporciones correspondientes a favor de los derechohabientes hasta el segundo grado.*

BOLIVIA

Panorámicas

fecha, el tema de la sustitución del sistema de reparto con el de la capitalización individual estuvo en la agenda pública y provocó la natural reacción de diferentes sectores, pues el gobierno de entonces, con inseguridad evidente en su proposición, dio información distorsionada, fraccionada, imprecisa o un discurso exagerado sobre las bondades del cambio que sembraron el temor, la desconfianza y la cautela de los usuarios, quienes no alcanzaron a comprender que el sistema de reparto se desmoronaba y trataban de aferrarse a él porque les daba más seguridad, pidiendo se lo modifique y se reestructuren las instituciones que lo manejaban, pero de ninguna manera que sea sustituido con un modelo desconocido e inseguro. El Reglamento de escasa difusión tan esperado fue aprobado por D.S.R. 24469 de 17 de enero de .1997 y su tecnicismo, imprecisiones y vacíos causaron aun más desconcierto en la ciudadanía.

Posteriormente, se aprobaron otras disposiciones legales para enderezar el modelo que todavía requieren cambios y ajustes, especialmente en lo que toca al tema de género y se registran 38 normas que modifican la actual Ley de Pensiones (Ley Nro. 1732).

La Actual Ley de Pensiones no dio solución a los problemas de género y los problemas sociales y económicos para el resto de la población y, tras el cambio de Gobierno y la promulgación de una Nueva Constitución Política del Estado, el presidente y el pueblo solicitaron cambios por las bajas rentas que



otorga el actual sistema de pensiones.

A la fecha existen varios proyectos para modificar la Ley de Pensiones, pero el proyecto de la Ley de Pensiones presentada por el Gobierno está aprobado por la Cámara de Diputados y existen buscando consensos con los trabajadores, médicos, fabriles, profesores para mejor el proyecto ya aprobado en la Cámara de Diputados:

Las principales características del Proyecto de la Ley de Pensiones son: la Pensión Solidaria, sostenibilidad, mejora de condiciones de acceso para mineros, equidad de género, flexibilización de requisitos, incremento en la cobertura, mejoras en

el acceso a pensiones de riesgo profesional y riesgo común, reducción de edad de jubilación, apoyo de pequeñas y medianas empresas y administración mixta

Principales características del proyecto: las penas y edad de jubilación

El texto introduce el artículo 345 bis en el actual Código Penal, que se refiere a los delitos previsionales, de acuerdo con el siguiente texto:

"I. Apropiación Indebida. El empleador que se apropiare de las contribuciones destinadas al sistema mixto de pensiones, en su calidad de agente de retención de aportes, y no los depositare total o parcialmente en la entidad señalada por ley, dentro de los plazos establecidos para el pago, incurrirá en privación de libertad de dos a cuatro años y multa de 60 a 200 días.

II. Declaraciones Falsas. El que simulare cualquier calidad laboral, con el fin de obtener una prestación o beneficio del sistema mixto de pensiones o el empleador que se coluda con el trabajador, proporcionando antecedentes falsos con el mismo objeto, o quienes presenten documentación falsa de Registro Civil para acceder a una prestación o beneficio del sistema mixto de pensiones sea por acción o por omisión, incurrirá en privación de libertad de dos a cuatro años y multa de 60 a 200 días".

El Proyecto también establece que la edad para jubilarse es de 60 años tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando hubiesen efectuado 120 aportes para gozar de una pensión equivalente al 70 por ciento del salario mínimo previsional² y por

² Salario Mínimo Previsional: Es el Salario Mínimo Nacional vigente a la fecha de promulgación de la presente Ley y actualizado anualmente de acuerdo a la variación de la Unidad de Fomento a la Vivienda.

El proyecto de la Ley de Pensiones desde una perspectiva de género en Bolivia

Franz Enzo Achabal Beltran

cada 12 aportes adicionales; el monto se incrementará en 6 por ciento hasta alcanzar el total de éste.

En los mineros, la edad de jubilación se reduce a 58 años, a causa de insalubridad, tras haber efectuado 120 aportes.

Por otro lado, aumenta en 12 aportes a cada mujer por cada hijo nacido vivo, lo que puede ser acumulable hasta 36 aportaciones. Esto quiere decir que en tres años las mujeres tienen la posibilidad de disminuir su edad para temas de jubilación.

CONCLUSIONES

Bolivia realiza su reforma previsional recién en 1997 con la entrada en vigencia de la Ley 1732 sancionada el 29 de noviembre de 1996. Esta reforma es una de las más radicales, ya que se suprimió el antiguo sistema público y todos los fondos son absorbidos por el tesoro nacional. Los asegurados trabajadores/as asalariados en forma obligatoria y autónomos en forma optativa debieron trasladarse al nuevo programa. Este diseño obedeció al objetivo de reducir los costos fiscales, al igual que en la mayoría de los países, aunque el caso de Bolivia resulta el más extremo.

Si bien se introdujo un bono solidario que no existe en ningún otro país, las posibilidades de extender la cobertura con este modelo son limitadísimas.

La prestación de jubilación se pagará al afiliado, independientemente de la edad, cuando tenga en su cuenta un monto que permita el financiamiento de una pensión igual o superior al 70% de su salario base y de la prestación por muerte para sus derechohabientes (Art. 7, Ley 1732).



Asimismo, a partir de los 65 años de edad, el afiliado, independientemente del monto acumulado en su cuenta individual, tendrá derecho a solicitar voluntariamente la prestación de jubilación en su favor y de sus derechohabientes. La prestación por muerte consiste en pensiones de sobrevivencia de las cuales son beneficiarios los derechohabientes cuando el afiliado fallezca.

La actual Ley de Pensiones de Bolivia excluye cualquier consideración en relación con las mujeres. No solo que no se diferencia por edad, para el acceso al beneficio, sino que no hay ninguna consideración de la perspectiva de género. Si a ello se le agrega que no es posible elegir el régimen de pensiones, ya que sólo existe el de capitalización

Después de 13 años de la reforma de pensiones en Bolivia se ve la

imperiosa necesidad de modificar la actual Ley de Pensiones y el actual sistema de pensiones, El proyecto de la Ley de Pensiones aprobada en la Cámara de Diputados a iniciativa del gobierno de Evo Morales Ayma, Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia.

Después de una revisión al proyecto de la Ley de Pensiones se incorpora la equidad de género desde una mejor perspectiva y visión estableciendo a la mujer como verdadero sujeto de derechos y obligaciones, por ejemplo reconociendo el trabajo abstracto que realiza en el hogar al poder permitirles jubilarse antes de los 60 años, es decir a los 57, por cada hijo se anticipará un año, también hasta un máximo de tres.

Si bien en Bolivia es necesaria una modificación al actual sistema de pensiones por diversos factores sociales, económicos y políticos, es necesario modificar o reemplazar la actual Ley de Pensiones (Ley Nro.1732), la nueva reforma traerá mejores derechos para el universo de la población y solucionará los álgidos problemas de las jubilaciones en Bolivia desde una perspectiva de género.

BIBLIOGRAFÍA

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

— “Nueva Constitución Política del Estado”, Ed. Artes Gráficas Sagitario, La Paz - Bolivia, 2008.

— Proyecto de la Ley de Pensiones, Ministerio de Economía, Bolivia, 2009.

— Ley Nro. 1732 (Ley de Pensiones) Ed. Megalito, Cochabamba, 2004.

ARTÍCULO DE OPINIÓN



**FLOR MARÍA
RAMÍREZ DE
MARTÍNEZ**

*Colaboradora Jurídica de
la Superintendencia de
Pensiones de
El Salvador*

Cobertura de los sistemas de Seguridad Social. Algunas sugerencias para su ampliación

RESUMEN

El derecho a la Seguridad Social es un derecho humano fundamental, así se reconoce en diferentes normativas internacionales, entre ellas la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); por lo tanto, cada Estado deberá velar porque todos sus habitantes gocen de las medidas de protección que garantiza el mismo.

No obstante lo anterior, según datos publicados por la OIT, sólo el 20% de la población mundial posee una cobertura adecuada en materia de Seguridad Social, y más de la mitad no dispone de ninguna forma de protección social. Por dicha razón, la implementación de nuevas medidas por parte de cada Estado, que permitan aliviar el problema de la baja cobertura, con lo cual se haga posible la extensión de ésta, es vital.

PALABRAS CLAVE

Seguridad Social, Cobertura, Ampliación de la Cobertura.



Cobertura de los sistemas de Seguridad Social. Algunas sugerencias para su ampliación

INTRODUCCION

Ante el bajo nivel de cobertura de la Seguridad Social a nivel mundial (según las Estadísticas publicadas por la OIT) se vuelve necesario y urgente proponer alternativas para que dicha cobertura se extienda a toda la población, garantizando así el verdadero goce del derecho a la Seguridad Social.

DESCRIPCION EXPOSITIVA

En sus inicios, la Seguridad Social fue destinada a garantizar la protección de ciertos sectores de trabajadores, y limitada además a determinadas contingencias, principalmente a las provocadas por riesgos profesionales; sin embargo, en el devenir del tiempo dicha situación ha ido evolucionado, pasando por abarcar a todos los trabajadores por cuenta ajena o en condición de dependencia laboral, posteriormente integrando a los trabajadores independientes, hasta llegar al estado que conocemos en la actualidad en el que las medidas de la Seguridad Social van destinadas a toda la población y la protegen ante diferentes contingencias, según se verá más adelante.

Para que dicho proceso de evolución se diera, fue necesario regular en diferentes cuerpos normativos el derecho a la Seguridad Social, resaltando, en esta oportunidad, la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), así como también en el Pacto Internacional sobre derechos Económicos, Sociales y Culturales; en razón de que en éstos dicho derecho se reconoce como un derecho humano fundamental, en consecuencia de lo cual se vuelve universal y por lo tanto, cada Estado debería procurar por que todos sus habitantes gocen



de las medidas de protección que dicho derecho garantiza.

Por lo antes relatado es que, en sentido amplio se puede definir la cobertura de la Seguridad Social de la siguiente manera:

"Sistema que tiene por finalidad garantizar, como un derecho humano fundamental, el acceso a los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para una vida digna y con el mayor bienestar posible."

Asimismo, la OIT, en el artículo "Hechos concretos sobre la Seguridad", define ésta de la siguiente forma: Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la Asistencia médica y garantizar la seguri-

dad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdidas del sostén de familia.

No obstante, lo contemplado en las distintas normativas que persiguen garantizar el derecho a la Seguridad Social, ante los distintos estados de necesidad de la población mundial, en la actualidad una de las principales deficiencias de los Sistemas de Seguridad Social, continúa siendo su baja cobertura, la cual es distinta de un país a otro.

El nivel de cobertura de la Seguridad Social puede medirse como la relación entre el número de asegurados o afiliados a los sistemas

(salud, pensiones) y la Población Económicamente Activa (PEA) de un país o grupo de países. Asimismo, puede medirse alternativamente considerando el número de aportantes o cotizantes y la PEA. En tal sentido, el panorama no parece nada alentador cuando, según estadísticas publicadas por la OIT, reflejan que si bien, en los países industrializados la cobertura es casi del 100 por ciento, en otros de ingresos medios el nivel de protección oscila entre el 20 y 60 por ciento, y el panorama se vuelve aún más dramático en África Subsahariana y África Meridional en donde se estima que solamente del 5 al 10 por ciento de la población activa goza de Seguridad Social. Continúan las estadísticas reflejando que sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada, y más de la mitad carece de protección social.

Uno de los principales problemas de la baja cobertura de la Seguridad Social se encuentra en que, de la población económicamente activa, un buen porcentaje se encuentra ubicado en el sector de trabajo informal, siendo además las mujeres quienes en mayor número se encuentran en esta situación, por lo que se encuentran más vulnerables ante las contingencias que la vida presenta, ya que difícilmente tienen la capacidad económica para aportar una parte de sus ingresos a la Seguridad Social, viéndose desprotegidas por ésta.

Otro valladar contra el que se enfrentan los Sistemas de Seguridad Social, para ampliar su cobertura, es la evasión del pago de la cotización respectiva por parte de los sujetos responsables de declaración y pago de la misma, quienes generalmente son los patronos de acuerdo a la normativa de cada país, ya que si a un



trabajador no le aparecen registradas las correspondientes cotizaciones en la Institución respectiva, consecuentemente al momento de pretender acceder a determinada prestación de la Seguridad Social, se verá ante la penosa situación de no tener derecho a ella.

SUGERENCIAS PARA LA AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ante la problemática de la baja cobertura de los Sistemas de Seguridad, cada Estado está ante la imperiosa necesidad y por qué no decirlo, obligación de buscar diferentes medidas a fin de extender dicha cober-

tura a toda su población, por lo que a continuación se proponen algunas sugerencias para su ampliación:

1) Crear regímenes especiales para trabajadores informales o de bajos ingresos

Promover el ahorro con fin previsional y el acceso a los beneficios de salud, a través de incentivos parciales como por ejemplo: con la creación de regímenes semi subsidiados por el Estado, donde las pensiones son determinadas por los aportes conjuntos del afiliado y del Estado.

Subsidiar la cobertura de los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral: será más eficiente que los subsidios al momento de la jubilación.

2) Introducir pensiones no contributivas

Como un mecanismo para garantizar que los adultos mayores no estén en situación de pobreza al llegar a la edad de jubilación y se encuentren protegidos de los riesgos de vejez, supervivencia e invalidez.

3) Afiliación de trabajadores independientes o de afiliación voluntaria

Incentivados mediante alguna de las siguientes medidas:

- Aportes diferenciados: esquemas flexibles que permitan aportar menos al inicio del periodo laboral, incrementándolo progresivamente.

- Beneficios colaterales: como prestaciones de salud gratuitas, que por lo general captan la atención de grupos de trabajadores informales. Según la Organización Internacional del Trabajo, los micro seguros han incentivado en un 25% la afiliación de sectores informales.

- Difusión de las ventajas de aportar a los sistemas: desarrollar un

Cobertura de los sistemas de Seguridad Social. Algunas sugerencias para su ampliación

programa de difusión relacionado con los beneficios de estar afiliado y cotizar.

- Incentivo de la cobranza y formalización del empleo: recaudación mediante formatos electrónicos (reducción de costos y errores).

4) Creación y fomento de cultura previsional

Se propone crear y fomentar la cultura previsional en los ciudadanos que ejerzan en un país una actividad laboral y/o de estudios, con el objetivo de contribuir en la construcción de ciudadanos preocupados y gestores del ahorro voluntario de largo plazo con fines previsionales y de salud.

5) Fomentar políticas de generación de empleo formal y de estabilidad laboral

Con el fin de garantizar que más trabajadores se encuentren cubiertos por el régimen de la Seguridad Social.

6) Promover reformas a las normativas que regulan el derecho a la Seguridad Social, así como también proponer nuevas leyes que contemplen prestaciones de la Seguridad Social que todavía no se otorguen en determinado país

Para tal medida es necesario, entre otros aspectos, que se revise la normativa de Seguridad Social existente, identificando los vacíos o las limitantes que pudiera tener a fin de superar los mismos. Por ejemplo, si la evasión del pago de las cotizaciones es un aspecto a atacar para lograr una mayor cobertura de la Seguridad Social, entonces habrá que regular medidas para el combate de dicha evasión.



Además de lo anterior, es importante que se consulte a diferentes sectores sociales de la población, que den su opinión al respecto, a fin de consensuar cuáles son los cambios necesarios, a fin de proponer en ese sentido los cambios a la normativa.

CONCLUSIONES

- En la actualidad existe una gran proporción de la población mundial desprotegida en su derecho a la Seguridad Social.
- Cada Estado debe implementar nuevas medidas a fin de extender la cobertura de la Seguridad Social a toda su población.
- Para ampliar la cobertura en la Seguridad Social se sugiere crear un

nuevo Sistema de Seguridad Social consultando a todos los actores sociales, asimismo que se incluyan en el Sistema Previsional a sectores de trabajadores actualmente excluidos.

- Que el Estado subvencione ciertas prestaciones (o parte de estas), a fin de ampliar la cobertura, a sectores desprotegidos, para lo cual se hace necesario que se destine más presupuesto a áreas como salud y educación.

BIBLIOGRAFIA

Libros

- KAPSOLI SALINAS, JAVIER. Informe Final de la Comisión Técnica (Ley N° 28991 – Decreto Supremo N° 051-2007-EF). Plan de Mejoras al Sistema Nacional de Pensiones y al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones que permitan asegurar su coexistencia en el mediano y largo plazo, y propuesta de nueva política de Inversiones del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales. 2008. Lima, Perú.

- MORÓN, EDUARDO. *Resolviendo el problema de cobertura en el Perú*. 2008. Lima, Perú.

Artículos Electrónicos

- Asociación Internacional de la Seguridad Social, Extensión de la Cobertura; disponible en Internet: <http://www.issa.int/esl/Temas/Extension-de-la-cobertura>

- Organización Internacional del Trabajo; Protección Social disponible en Internet: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialprotection/lang--s/index.htm.

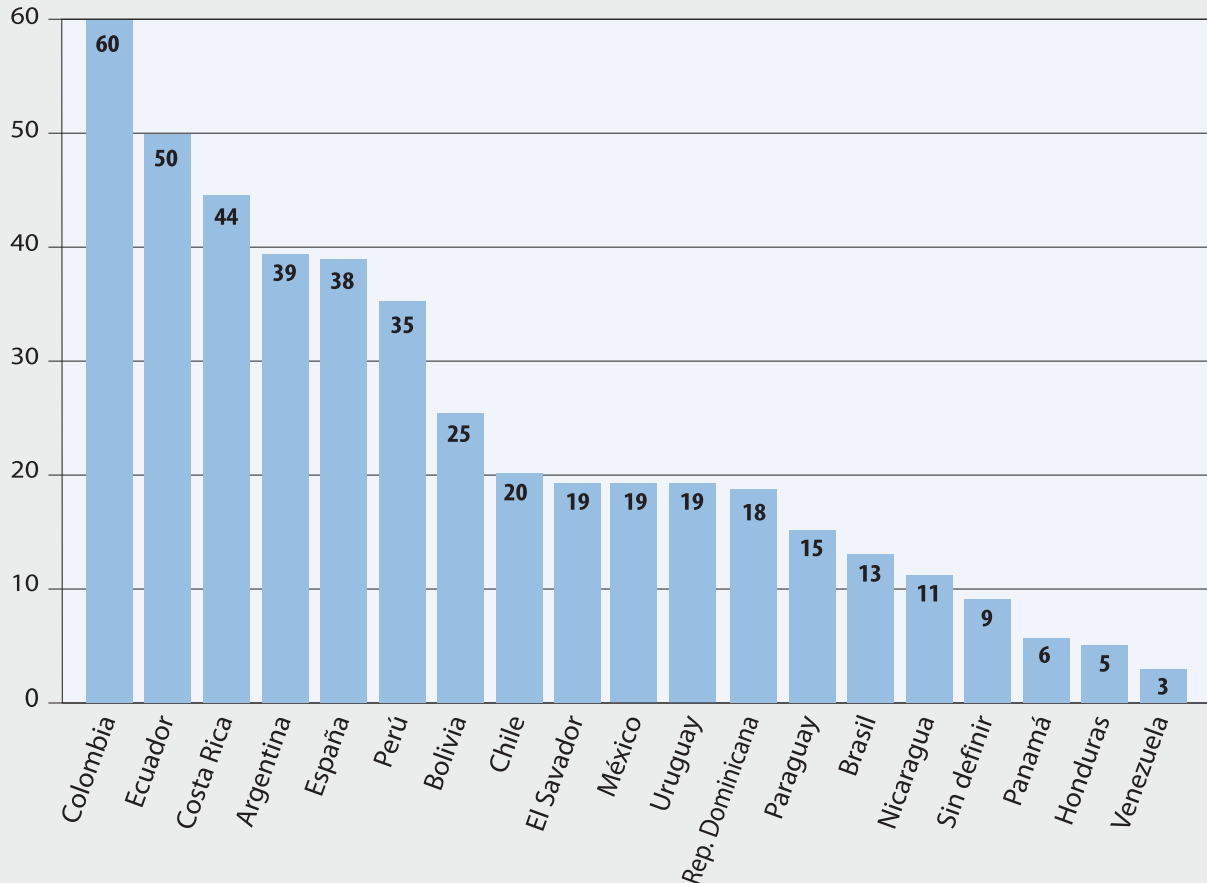
- Organización Internacional del Trabajo; Hechos concretos sobre la Seguridad Social, disponible en Internet:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/socsec/pdf/socialsecurity.pdf>

Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE LA REI EN SEGURIDAD SOCIAL



EQUIPO COORDINADOR DE LA REI EN SEGURIDAD SOCIAL

El Equipo Coordinador de la REI en SEGURIDAD SOCIAL está formado por profesionales pertenecientes a distintas instituciones. Recuerde que puede contactar con nosotros a través del buzón de correo de la REI con la finalidad de canalizar sus aportaciones, sugerencias y propuestas de actividades.



JOSÉ ANTONIO PANIZO
Coordinador Institucional de la REI en Seguridad Social.



PATRICIA ALEJANDRA JIMÉNEZ
Coordinadora Temática de la REI en Seguridad Social.



JOSÉ RODOLFO CASTILLO
Redactor Jefe de la Revista Digital.



MARIA DE LA O. SANZ
Gerente del Programa "Red de Expertos".
FUNDACIÓN CEDDET.



LAURA SÁNCHEZ
Coordinadora de Área en Seguridad Social.
FUNDACIÓN CEDDET.



VIRGINIA VÁZQUEZ
Coordinadora Técnica de la REI en Seguridad Social.
FUNDACIÓN CEDDET.



HOLMAN J. JIMÉNEZ ARDILA

Técnico

Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Madrid. España.

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

(Avances en el Proceso de Ratificación y Acuerdo de Aplicación)

En la sesión del pasado 9 de junio la Honorable Cámara de Diputados de Argentina, aprobó de forma unánime el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, proceso que completa el trámite de ratificación parlamentaria en la República Argentina. El Convenio que fue unánimemente adoptado por la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado, celebrada en Santiago de Chile 2007, ha sido suscrito por catorce países (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela) y se configura como un instrumento de singular relieve

en el actual proceso de globalización, en el que no solo hay una alta circulación de capitales, tecnología, comunicaciones, sino también de flujos migratorios; constituyéndose en un mecanismo que promueve la coordinación normativa en materia de protección social en Iberoamérica, respetando los sistemas nacionales de Seguridad Social de los diferentes Estados de la región, la igualdad de trato, conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores migrantes y sus familias.

Mediante Decreto 15/2010 del 27 de octubre del Ministerio de los Negocios Extranjeros, el Gobierno de



Firma del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, por parte del Reino de España

Portugal ratificó el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Instrumento jurídico que es el resultado de la necesidad sentida de los Estados Iberoamericanos de responder al crecimiento continuo de la movilidad de los trabajadores, para proteger sus derechos en materia de prestaciones económicas; el cual entrará en vigor una vez haya sido depositado el instrumento de ratificación en la SEGIB por parte del séptimo país.

Por otra parte, el Ejecutivo español suscribió el 13 de octubre, en nombre y representación del Reino de España, a través del Secretario de Estado de la Seguridad So-

cial, Octavio Granado Martínez, con atribuciones pleni-potenciarias y, previa autorización que extendió el Consejo de Ministros, el Acuerdo de Aplicación previsto en el artículo 26 del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social y; conforme lo dispuesto en el artículo 32 del referido Acuerdo, que establece: "estará abierto a la firma de los Estados Miembros de la Comunidad Iberoamericana, que hayan ratificado el Convenio". El Acuerdo de Aplicación se suscribió en presencia de Adolfo Jiménez Fernández, Secretario General de la OISS y de Fernando García Casas, representante del Secretario General Iberoamericano,

Inauguración del primer Centro Iberoamericano para la Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CIAPAT) de la OISS, en Buenos Aires



Inauguración del Centro Iberoamericano para la Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CIAPAT)

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social inauguró el pasado 7 de junio en Argentina el primer Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, cuyo objetivo es el de disponer de un ámbito destinado a facilitar el conocimiento, información y asesoría en accesibilidad y ayudas técnicas, destinado a favorecer la autonomía personal de los adultos mayores, las personas con discapacidad y/o personas en situación de dependencia de los países latinoamericanos. El evento, que estuvo presidido por el Secretario General de la OISS, Adolfo Jiménez Fernández, contó con la presencia de autoridades Argentinas, entre ellas: Paola Vessvessian, Secretaria Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENNAF); Lucia-

no Di Césare, Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP); Diego Bossio, Director Ejecutivo de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES); Ricardo Bellagio, Superintendencia de Servicios Sociales de Salud y Raquel Tiramonti, Presidente de la Comisión Nacional Asesora para la integración de Personas Discapacitadas (CONADIS).

El CIAPAT surgió de la necesidad de establecer mecanismos de información y asesoramiento en accesibilidad y ayudas técnicas en las diferentes áreas de acción (accesibilidad, arquitectónica, urbanística, del transporte, de las comunicaciones y telecomunicaciones) que diera respuesta a las necesidades y demandas sociales para apoyar a las instituciones, a los adultos mayores y personas con discapacidad en América Latina.

El Centro no solo está dirigido a estos colectivos, sino también a: investigadores, empresarios, diseñadores, y a todas las personas e instituciones relacionadas con el diseño, la arquitectura, las ayudas técnicas y el mercado de las tecnologías y la rehabilitación.

Asistencia Técnica de la OISS a la Caja de Seguro Social de Panamá

En la ciudad de Panamá se llevó a cabo del 20 al 23 de septiembre la asistencia técnica que prestó el equipo directivo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social a la Caja de Seguro Social, en aspectos relacionados con prestaciones económicas, gestión informática, aspectos actuariales, atención al ciudadano, entre otros. Con ocasión de la referida asistencia, el Secretario General de la OISS, Adolfo Jiménez Fernández, se reunió con un grupo de Diputados de la Asamblea General de Panamá, para exponer la Evolución de la Seguridad Social en España y la importancia del Pacto de Toledo para realizar reformas que refuercen la sostenibilidad del Sistema.



Reunion de los Directivos de la OISS con grupo de Diputados de la Asamblea General de Panamá

Prevención y Protección de Riesgos Laborales

Durante los días 15 y 16 de junio se celebró en Bogotá, el II Congreso Internacional de Riesgos del Trabajo en Colombia, con motivo de los 45 años de vida de la ARP POSITIVA, organizado conjuntamente por esta Aseguradora de Riesgos y la OISS. El evento tuvo como objetivo analizar la evolución del Sistema de Riesgos Profesionales en Colombia, así como las experiencias de otros países como Argentina, Chile y España y la de la OIT en la región andina.

En la apertura del Congreso se expuso la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud (2010-2013), elaborada por la OISS con la participación activa de las Instituciones miembro, los gobiernos y los agentes sociales, empresarios y sindicatos.

Así mismo, el día 24 de septiembre pasado, a requerimiento de la Comisión constituida por el Gobierno Chileno para analizar la situación de las políticas y organización del Sistema Chileno de Seguridad en el Trabajo, comparecieron ante la misma el Director Ejecutivo de la OISS, Carlos Javier Santos García y el asesor permanente



Comparecencia de la OISS en la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo del Gobierno de Chile

del Organismo Alejandro Romero Mirón, para presentar un informe, configurado como un "chequeo" del estado de situación de la organización preventiva chilena respecto de los puntos que la OISS considera críticos para optimizar el aprovechamiento de los recursos materiales y la acción de los profesionales dedicados a las labores de seguridad y salud en el trabajo. El documento recoge una serie de conclusiones y recomendaciones.

De otro lado, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía ha firmado un Convenio de Colaboración con la Universidad de Almería y la OISS para crear la "Cátedra

Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales, Diálogo Social, Derecho Colectivo de Trabajo y Seguridad Social" que tendrá su sede en la Universidad almeriense; dirigida a realizar actividades de investigación y desarrollo de forma conjunta entre estas instituciones, al igual

que la organización de cursos de postgrado y especialización, actividades promocionales, foros de debate, encuentros académicos, un curso de teleformación para Iberoamérica, la edición de publicaciones, así como la dirección de proyectos fin de carrera, becas y distinciones.

Comisión Directiva de la OISS

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social realizó, con la colaboración del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, del 20 al 22 de octubre, la reunión bianual de los órganos de Gobierno (Comisión Directiva y los restantes Órganos estatutarios), en cuyo marco se inauguró el Banco del IESS (BIESS) como institución financiera pública de Ecuador.

En el Encuentro, además de la discusión y aprobación de los informes de presupuesto y de la memoria de la Secretaría General de la OISS y del Plan de Actividades 2011/2012, se realizaron las diferentes reuniones Técnicas: Comisión Técnica de Prestaciones Económicas y Pensiones; Comisión Técnica de Salud; Comisión Técnica de Riesgos Profesionales; Comisión Técnica de Servicios Sociales y Comisión Técnica de Planes y Fondos de Pensiones, en las cuales se realizaron análisis, estudio y debate sobre las distintas cuestiones técnicas que interesan a este Organismo Internacional sobre las materias inherentes a cada área.

En estas jornadas se llevó a cabo el Seminario Internacional: "Reformas de la Seguridad Social en Iberoamérica" en el cual se abordarán, además, temas como El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros asuntos de interés.

Con ocasión de este Encuentro, se inauguró de forma oficial por parte del Presidente de la República del Ecuador, Rafael Correa, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS), el cual fue creado el 11 de mayo de 2009, como Institución financiera pública, con finalidad social y de servicio público y cuya competencia le permite administrar los fondos previsionales del IESS, bajo criterios de buena inversión, encaminada a prestar servicios financieros (préstamos hipotecarios, quirografarios, prendario e inversiones) a todos los afiliados y jubila-

dos del IESS y a la sociedad en general para obtener una mejor posición financiera y ubicar en el mercado los recursos de los afiliados. El Banco busca que los ecuatorianos y particularmente los más desprotegidos reciban más y mejores beneficios.



Comisión Directiva de la OISS y a la inauguración por parte del Presidente de la República del Ecuador del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

FORO TEMÁTICO. SEPTIEMBRE DE 2010

El suministro y la protección de la información en el ámbito de la Seguridad Social



Coordinador del Foro:

José Antonio Panizo Robles
Coordinador Institucional de la REI

OBJETIVO DEL FORO

La gestión de la Seguridad Social tiene un componente de "gestión masiva", dado el ámbito subjetivo de la Seguridad Social. Los Organismos públicos o privados a quienes el ordenamiento jurídico cada uno de los países encarga la gestión de los correspondientes beneficios u otras actuaciones manejan, en su gestión diaria, millones de datos, muchos de los cuales tienen un componente personal.

Si en la gestión de la Seguridad Social de hace décadas esa información, aunque de carácter masivo, presentaba dificultades en su manejo sistematizado, sin embargo la utilización de las nuevas tecnologías permite el almacenamiento, clasificación y manejo de dicha información en muy breve tiempo y, en muchas ocasiones, casi con carácter inmediato.

Esta situación hace que desde hace más de unas dos décadas en todos los países se hayan "encendido las alarmas" en orden a salvaguardar el uso de esa información recogida de forma automatizada y, en especial, la de carácter personal. Pero, al tiempo, al disponerse de esa información sistematizada y puntual, se incrementan las demandas de disposición de esa información para diferentes usos.

Se contraponen, por tanto, de una parte el derecho de los ciudadanos y el de personas jurídicas (por ejemplo, empresas de investigación, universidades, etc.) de obtener la información de que disponen los organismos de la Seguridad Social y con el mayor detalle posible y, de otra, la resistencia de los propios organismos de la Seguridad Social que han de reservar esa información para la gestión que jurídicamente le está atribuida, con la obli-

gación añadida de reservar los datos que tengan un carácter personal.

Ante esta situación y desde una vertiente comparada se intentaban analizar las siguientes cuestiones:

a) ¿Cómo se regula en la institución de la Seguridad Social en que prestas servicios el suministro de información?

b) ¿Qué limitaciones tienen los organismos de la Seguridad Social a la hora de dar la información solicitada?

DESARROLLO DEL FORO

Durante el mes de septiembre de 2010 tuvieron lugar en el foro intervenciones de 16 participantes de 6 nacionalidades distintas. 176 visitas fueron registradas durante este tiempo.

En el sistema de pensiones de **Costa Rica** (en el foro tuvimos dos informantes procedentes de este país) la información de las entidades ingresa a través de Internet, por un portal privado, con la privacidad del caso y debidamente encriptada. La información ingresa a SUPEN con la oportunidad, periodicidad y condiciones que establece la Superintendencia a través de un manual de información, que es de conocimiento y acatamiento de las entidades, por medios automatizados (sistemas de información) y en el cual no existe un proceso de intervención humana.

Toda esta información permanece en la base de datos de SUPEN y no se puede suministrar a nadie. Es una información privada, a la cual la SUPEN puede tener acceso solo para su análisis, o en caso de abrir algún tipo de proceso sancionatorio también puede apoyarse en esta información.

Además los funcionarios de la Superintendencia tienen prohibido revelar cualquier información de índole privado a la que tengan acceso. En caso de no acatar esta disposición, el funcionario se expone a un proceso penal.

Por tanto, existe una confidencialidad absoluta en el tratamiento de la información que ingresa el SUPEN, aunque existen excepciones.

A pesar de ello, me imagino que puede haber excepciones (por ejemplo, en España, con una regulación estricta de la confidencialidad de los datos de Seguridad Social, sin embargo existe la regulación legal de dar esa información a los jueces, a las Comisiones de Investigación del Congreso y, de igual modo, esa información puede facilitarse a la Hacienda Pública).

En la **República Dominicana** las informaciones de terceros que se utilizan en los procesos de afiliación, recaudo y entrega de beneficios en el sistema de seguridad social no pueden ser entregadas ni divulgadas sin un consentimiento legal de quienes son los dueños de la información, esta restricción está amparada en varias leyes.

Solo en los casos de investigaciones de casos específicos (casos que ameritan una investigación a partir de una solicitud o reclamo de un afiliado por la negación total o parcial en la disposición o entrega de sus derechos, dentro del Seguro Familiar de Salud o el Seguro de Riesgos Laborales, que son competencia de la superintendencia) el personal interno de la entidad reguladora puede utilizar las informaciones de las personas registradas en el sistema, pero al igual que en Costa Rica, todos deben firmar un acuerdo de confidencialidad y, en caso de incumplimiento, se pueden tomar acciones legales.

En **El Salvador** hay que identificar dos aspectos: el primero es el que se refiere a la información que debe ser del conocimiento del público en general, principalmente



respecto al funcionamiento del sistema (número de cotizantes, tasas y montos de recaudación, montos de beneficios otorgados, por mencionar algunos); y el segundo, que se refiere a información específica y privada, tales como: nombre del afiliado, nivel de ingreso, nombre del empleador, domicilio, entre otros.

En el primer caso, es obligación de las instituciones informar a la población, recordemos que una población bien informada puede tomar mejores decisiones en la vida, pero en el segundo caso creo que es imperante mantener la confidencialidad de la información individual, primero por cuestiones de seguridad, ya que no sabemos el uso que le puedan dar a esta información algunas mentalidades oscuras y segundo por cuestiones de integridad.

Ahora bien, resulta que en el ámbito de la seguridad social existe un fenómeno generado por los empleadores, quienes se apropian de las cotizaciones de los trabajadores, constituyéndose en empleadores morosos al sistema y que generando un tremendo daño a la clase trabajadora. Para estos supuestos, en El Salvador, se incluyó en el Código Penal de El Salvador como delito el que los empleadores se apropien de las cotizaciones de los trabajadores, lo cual es penalizado muy severamente.

Por lo que respecta al **Ecuador** el numeral 19 del artículo 66 de la Constitución Política de la República dispone: "*El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de ese carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley*". En cumplimiento de esta norma constitucional, la información respecto de la Seguridad Social es procesada por la Dirección Actuarial, en cuadros estadísticos generales y subidos a la página WEB del IESS, para uso del público en general.

En cuanto al **Paraguay**, al igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, a pesar de la privacidad de la información de los datos de la Seguridad Social, ante instancias judiciales, la contraloría de la república y el pedido de un magistrado para aclaración de casos ante denuncias por fraude administrativo o sospechas de negli-

gencia médica, se suministra la información de la base de datos de la Seguridad Social, bajo el principio de confidencialidad y reserva de los datos suministrados para el cumplimiento de los fines por los cuales fueron solicitados.

Por último, en lo que se refiere a **España** existe una reserva absoluta en el suministro de los datos de que disponen las instituciones de la Seguridad Social en razón de su actividad, con una mayor reserva en cuanto a aquellos que contengan datos relativos a la personalidad. Esta reserva tiene dos excepciones: de una parte, que la propia ley haya previsto esa transferencia a otras entidades (como es el caso del suministro de la información a la Hacienda Pública para la lucha contra el fraude fiscal y otras entidades). En este caso, la información suministrada ha de ser utilizada con carácter exclusivo para las finalidades para las que se entregó, incurriendo en falta administrativa o en delito penal (según los casos) su uso para otras finalidades.

La segunda excepción la constituye los casos de requerimientos de las autoridades judiciales, ya que en tales supuestos las entidades de la Seguridad Social vienen obligadas a entregar los datos e información exigidos. De igual modo, las Comisiones de investigación que puedan constituir las Cámaras legislativas sobre determinados asuntos pueden solicitar de la Seguridad Social información de la Seguridad Social, estando las entidades de la misma obligadas a entregar la misma.

CONCLUSIÓN

Del análisis de la información suministrada a lo largo del foro, se deduce que existe una regulación muy semejante en los diferentes países, en relación con la reserva de los datos de que disponen las entidades de la Seguridad So-

cial, en especial, aquélla que se caracteriza por tener datos privados o personales.

Respecto de ella, existe una amplia reserva de esa información por parte de las entidades poseedoras de esa información que, con carácter general, no puede ser cedida a terceros, incurriendo en sanción administrativa o penal (según los casos) si se infringe esa reserva.

No obstante existen supuestos en los que puede y debe darse esa información, como son los supuestos de atención a los requerimientos de las autoridades judiciales o de las Cámaras legislativas. También suele ser usual que las leyes prevean que la información de Seguridad Social puede ser cedida a las autoridades fiscales, en orden a la lucha contra la evasión de impuestos y la lucha contra los fraudes.



FORO TEMÁTICO. NOVIEMBRE DE 2010

¿Es conveniente en los tiempos actuales la creación de un Banco de Seguridad Social?



Coordinador del Foro:

Óscar Peñaherrera
Asesor en Seguridad Social.

OBJETIVO DEL FORO

El tema a debatir partía de la importancia de los recursos que maneja la Seguridad Social, dado los sistemas existentes, lo que implica una enorme incidencia de los mismos en cada uno de los países iberoamericanos.

El uso adecuado de estos recursos puede representar un importante impulso al desarrollo de la sociedad y la posible existencia de una entidad financiera del sistema, podría aportar en mejor forma a dicho objetivo, sin que esto implique necesariamente competencia directa con el sistema financiero nacional, sino más bien lo complemente.

Por ello, se planteaba el debate para recabar las opiniones sobre la conveniencia en la creación de un Banco de Seguridad Social, así como sobre las experiencias seguidas en otros países sobre el particular.

DESARROLLO DEL FORO

El foro, desarrollado durante el mes de noviembre de 2010, contó con un total de 23 respuestas y 192 visitas. A continuación, pasamos a resaltar las principales ideas que fueron expuestas.

Desde una posición favorable a la creación de un Banco de Seguridad Social, ésta se justificaría en la necesidad de especializar mucho más al organismo gestor de las prestaciones de Seguridad Social, dejando los aspectos financieros a un ente independiente y especializado, aunque dentro de la esfera pública, de modo que los rendimientos de la administración de los recursos de Seguridad Social sirviesen para la generación de utilidades dentro del ámbito de la Seguridad Social, sin que esos beneficios sirvan únicamente para la mejora de las prestaciones, sino para dar mayor solidez y viabilidad al sistema de protección social.

Por ello, las actividades financieras –que en la actualidad llevan a cabo organismos de Seguridad Social (como, por ejemplo, es el caso del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) se trasladarían a un ente financiero específico, reduciendo costos y mejorando los ingresos que reciban los fondos de la seguridad social.

Desde la experiencia comparada, y aunque la alternativa de instaurar un "Banco Previsional" es viable para cualquier país, en la balanza entre las ventajas y los inconvenientes, éstos últimos son también importantes, entre los que se encontrarían los fuertes costos de establecimiento y mantenimiento de una red de oficinas en todo el territorio (extremo que no es necesario cuando ya se aprovecha de la red financiera), así como la oposición que plantearía el sector financiero, ya que se le privaría de una gestión que es muy importante en todos los países, como es el manejo de los ingresos y pagos del Seguro Social.

Estas desventajas –al margen de cuestiones de índole ideológica- provocan que no haya sido frecuente la creación de Bancos Previsionales. Por ejemplo, en supuestos como el de la Seguridad Social de **España**, siempre se ha aprovechado la infraestructura y los medios de que dispone el sector financiero, para que maneje los ingresos y los pagos de los seguros sociales, a través de una regulación estricta (a través de disposiciones de alcance general y públicas) mediante las que se impone a ese sector unas condiciones especiales, de modo que a los Seguros Sociales no les sea económicamente desfavorable hacer uso de él.

Una posición semejante acaece en el caso de **El Salvador**, ya que la Seguridad Social utiliza la red de bancos privados y, en el caso hipotético que se pretendiese la creación de Banco previsional, el mismo tendría que ser un Banco oficial, es decir, un ente público creado con recursos

del Estado, seguramente con unos costes importantes. Además, para cumplir los objetivos que se perseguirían con el establecimiento de ese Banco previsional, habría que asegurar la “despolitización” del ente financiero, lo cual no sería fácil, considerando al tiempo que ese Banco manejaría una parte importante del ahorro (el constituido por las cotizaciones empresariales y las aportaciones de los trabajadores a la Seguridad Social).

Por lo que se refiere a la experiencia de **Honduras**, la recaudación es realizada a través de los bancos comerciales, sin que exista ninguna alternativa en la creación de un Banco Previsional para el manejo de los fondos de Seguridad Social.

En el caso de otra experiencia concreta –la del **Ecuador**–, la base operativa del Banco proviene del personal que prestaba su actividad en las áreas de inversiones y crédito del Organismo gestor de la Seguridad Social, con lo que se han evitado los incrementos de costos, sin que, al tiempo, la dirección del Banco se haya situado en su composición de los parámetros que configura la dirección del Organismo gestor.

En cualquier caso, **algunas intervenciones en el foro** pusieron de relieve la necesidad de evaluar, tras los primeros tiempos de funcionamiento, si los costos de gestión son más altos o más bajos que el plus adicional que se esperaba generasen los nuevos niveles de rentabilidad de las inversiones canalizadas a través del Banco (sin la intermediación del sistema financiero), y el costo que ha significado mantener importantes volúmenes de recursos improductivos de la Seguridad Social, que no podían ser colocados en el sistema financiero dados sus actuales niveles de liquidez o en un mercado de valores aún incipiente.

Otro tema a destacar fue el del **destino de las inversiones**, de modo que se optas entre lograr un rendimiento financiero elevado, sin otras consideraciones o, por el contrario, que los recursos previsionales (al menos en parte de ellos) se destinasen a programas que fomenten el desarrollo nacional y la creación de empleo. Habría de considerar –a juicio de algunos participantes– que al tratarse de ahorro nacional el mismo debe ser un elemento dinamizador de la economía interna con efectos positivos en la propia sociedad, y por obvias razones le interesa a la seguridad social que se genere empleo, a fin de ampliar la base de cotizantes que financian el funcionamiento del sistema, que en el caso del sistema de pensiones.

EVENTOS Y CONVOCATORIAS

MÁSTER OISS

MASTER EN PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Fase a distancia inicia en febrero de 2011

MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Fase a distancia inicia en febrero de 2011

MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Fase a distancia inicia en mayo de 2011

MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Fase a distancia inicia en febrero de 2011

CURSOS OISS-FUNDACIÓN CEDDET

Próximamente se publicará la oferta de cursos para 2011

Para más información: www.ceddet.org

Si desea remitir sus artículos para el próximo número de la revista, puede enviar un mail a:

lsanchez@ceddet.org

le enviaremos la guía de estilo con las pautas a tener en cuenta y le informaremos de los plazos de entrega



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



Número 4
1er Semestre 2009



Número 5
2º Semestre 2009



Número 6
2º Semestre 2010

Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social

Número 7 2º Semestre de 2010

www.ceddnet.org
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

Publicación elaborada con el patrocinio de:



VICEPRESIDENCIA PARA
AMÉRICA LATINA Y
EL CARIBE DEL
BANCO MUNDIAL

