



Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en

Seguridad Social



Entrevista

Miguel Ángel Fernández Pastor. *Director del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS)*

Firma Invitada

José Luis Tortuero Plaza. *Adecuación y adaptabilidad de los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de empleo*

Panorámicas

Argentina, Chile y El Salvador

Artículos de Opinión

José Rodolfo Castillo. *La comunicación en la Seguridad Social*

Actividades de la REI

Eventos y convocatorias

2° Semestre

2009

Número 5

Comité de Redacción

JOSÉ ANTONIO PANIZO

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

JOSÉ RODOLFO CASTILLO

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

Fundación CEDDET

LEOPOLDO DÍAZ MOURE

Coordinador Área en Seguridad Social.

CRISTINA BALARI

Gerente del "Programa Red de Expertos".

Contactar

redes@ceddet.org

Acceso a la REI

www.ceddet.org



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	
Miguel Ángel Fernández Pastor Director del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS)	4
FIRMA INVITADA	
José Luis Tortuero Plaza Adecuación y adaptabilidad de los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de empleo	8
PANORÁMICAS	
ARGENTINA El monotributo y la Seguridad Social argentina <i>Alicia Abogauch, Alejandra Buffet, Daniel Fontecha y Silvina Gregorutti</i>	12
CHILE Segunda reforma al sistema previsional chileno: un portal de oportunidades para enfrentar los desafíos actuales y futuros <i>Walter Gómez Berna</i>	18
EL SALVADOR Los adultos mayores y beneficios por vejez en El Salvador <i>Zonia del Carmen Mata</i>	22
ARTÍCULO DE OPINIÓN	
José Rodolfo Castillo La comunicación en la Seguridad Social	25
ACTIVIDADES DE LA REI	28
EVENTOS Y CONVOCATORIAS	37

Editorial

Hace ya más de dos años que se puso en marcha la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social (REI en Seguridad Social), en cuyo programa de actividades se incluyó la publicación semestral de la Revista Digital como una herramienta informativa no sólo de eventos e iniciativas que se están dando en los países que forman parte de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, sino también de los resultados de las actividades llevadas a cabo por sus miembros dentro de la REI.

Ya se han editado cuatro números y, gracias a la colaboración de algunos miembros de la REI, hoy podemos presentar el número 5 de la Revista Digital, cuyo contenido se inicia con la entrevista a Miguel Ángel Fernández Pastor, Director del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), quien considera la comunicación como un proceso inherente al ser humano que constituye un instrumento ideal para la difusión y promoción del esquema de Seguridad Social de un país.

En la Sección "Firma Invitada", el catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, José Luis Tortuero Plaza, nos presenta una reflexión sobre temas de actualidad tales como: las incidencias en el mercado de trabajo y el sistema productivo, las relaciones entre los sistemas de protección social y el mercado laboral, así como los criterios de ordenación de esos mismos sistemas, basándose en su adecuación y sostenibilidad, concluyendo en la necesidad de que los sistemas de protección social, públicos y privatizados, sean revisados para que sigan cumpliendo su finalidad originaria.

En la Sección "Panorámicas" contamos con tres colaboraciones que abarcan diferentes realidades de los sistemas de Seguridad Social en distintos ámbitos geográficos. En la primera de ellas, Alicia Abogauch, Alejandra Buffet, Daniel Fontecha y Silvana Gregorutti nos ofrecen un análisis de la figura del "Monotributo y la Seguridad Social Argentina" articulado como un sistema para lograr la inclusión de los pequeños contribuyentes a los que les resultaba difícil abonar honorarios de un profesional que se hiciera cargo de su actividad, aunque no ha logrado una aplicación eficaz del mismo, posibilitando que se incorporasen en la nueva figura personas a las que no iba dirigido.

A su vez, Walter Gómez Berna efectúa un análisis sobre la reforma chilena. Para él, la reforma emprendida constituye una gran oportunidad para continuar con otras reformas más profundas, que abarquen a todos los integrantes del sistema, sus procesos, los roles de sus instituciones administradoras y reguladoras, la mantención de los éxitos y logros tanto del sistema de capitalización y de reparto, y la creación de un sistema único, integrado, dual o mixto en su gestión, que dé confianza y sea igualitario para todos los chilenos.

Por último, Zonia del Carmen Mata aborda la problemática de "Los adultos mayores y los beneficios de vejez en El Salvador" teniendo en cuenta que uno de los principales retos de la seguridad y la asistencia social es ampliar la cobertura de las prestaciones a los trabajadores informales quienes, casi por definición, carecen de toda protección social y son los más expuestos a situa-

ciones de pobreza, inestabilidad y bajos ingresos.

Dentro de la Sección "Artículos de Opinión" nuestro compañero José Rodolfo Castillo aborda la problemática de la "Comunicación en la Seguridad Social" destacando los diferentes enfoques de la comunicación, así como la necesidad de que las entidades gestoras de la Seguridad Social cuenten con un plan de comunicación.

En la Sección "Actividades de la REI" se recoge una síntesis de los foros llevados a cabo en la plataforma de la REI en Seguridad Social dedicados, respectivamente, a las reformas de la Seguridad Social y la dirección en que éstas se plantean; la cobertura social de los trabajadores independientes; y las comunicaciones en el ámbito de la Seguridad Social.

Quisiéramos agradecer, de nuevo, la participación de todas las compañeras y compañeros de la REI. Gracias a su colaboración y a sus aportaciones ha sido posible realizar este nuevo número de la Revista Digital, que esperamos y deseamos sea de interés para cuantos formamos parte de la REI y sirva para ir alcanzando un mayor grado de intercambio de opiniones, de experiencias e iniciativas en el área de la Seguridad Social. Sin embargo, como ya se ha señalado en otras ocasiones, resulta necesario que difundáis la Revista en vuestras instituciones y en los círculos de relación profesional; de tal manera que se consoliden las relaciones institucionales entre las diferentes organizaciones latinoamericanas del ámbito de la Seguridad Social.

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



Entrevista

Miguel Ángel Fernández Pastor

Director del Centro Interamericano de Estudios
de Seguridad Social (CIESS)

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

Las comunicaciones en la Seguridad Social

¿Cuál cree que debe ser el papel de las comunicaciones dentro de la Seguridad Social?

Considero que, al ser la comunicación un fenómeno y un proceso inherente al ser humano, que se encuentra dentro y alrededor de toda sociedad, es imprescindible contemplarla como un objeto de estudio fundamental para conocer las necesidades y los intereses de los individuos y las colectividades, así como el entorno y las condiciones que intervienen en la formulación de lo que las personas dentro de un grupo social consideran imprescindible para su desarrollo y prosperidad.

De igual manera, la comunicación, como medio, es un instrumento ideal para la difusión y promoción de la Seguridad Social. Un vehículo que, por un lado, puede emplearse para transmitir principios y valores y, por otro, brinda información a derechohabientes o población en general, sobre los servicios, prestaciones, beneficios, etc., que el esquema de Seguridad Social de un país otorga en un momento y un lugar dado.

Por último, las tecnologías de la información y la comunicación en la Seguridad Social son herramientas imprescindibles para la gestión y administración de datos de aquellos que tienen derecho a ella, reduciendo y agilizando trámites, y también generando puentes para el intercambio de opiniones y el conocimiento de las distintas percepciones que la sociedad tiene sobre la Seguridad Social.

Miguel Ángel Fernández Pastor

¿Considera que las instituciones de Seguridad Social desarrollan una buena comunicación para con sus afiliados?

En la experiencia del CIESS, existen varios países del continente que tienen programas y proyectos muy interesantes. Por ejemplo, la red de comunicadores del Ministerio de Previsión Social del Brasil, en cuyo último encuentro nacional participó el CIESS, que tiene como objetivo conocer la opinión de los afiliados y mejorar la atención y ampliar los flujos de información.

También destacan los casos de Argentina, a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), con su programa "ANSES va a la escuela" del Banco de Previsión Social del Uruguay, con su "E-book para escolares"; de la Superintendencia de Pensiones de El Salvador, con sus campañas dirigidas a niños y jóvenes "Quiero ser previsor", y la gira empresarial realizada en el 2007 "Mi dinero de futuro", dirigida a los trabajadores del sector público y privado.

¿Cuáles considera que deberían ser los canales más adecuados de comunicación dentro de la Seguridad Social?

La pertinencia del canal o canales en realidad depende del mensaje que se quiere dar y a quién se le quiere dar. En este sentido, es imprescindible que el diseño de la estrategia comunicativa esté centrado en su público meta, por lo que todo canal puede funcionar en momento dado.

Por ejemplo, si lo que queremos difundir es una nueva asignación familiar universal por hijo (como recientemente sucedió en Argentina) y cuáles son los trámites y condiciones para recibir dicha asignación, es necesario generar mensajes concisos e institucionales que aparezcan en todos los medios posibles, considerando que cada medio jugará un rol distinto, complementando la información de uno con el otro.

Así, podemos considerar a la radio y televisión como aquellos medios en los que podemos generar un impacto más fuerte, "un gancho" con información generalizada que aluda a otro medio o fuente de información que pueda dar toda la información sobre los requerimientos de un trámite o procedimiento complejo, como pueden ser los diarios (con inserciones pagadas en sus versiones impresas), una línea telefónica de atención o internet, donde también es posible realizar alguna parte del trámite o el trámite entero, y recabar información, dudas y opiniones de los derechohabientes (por me-



Las tecnologías de la información y la comunicación en la Seguridad Social son herramientas imprescindibles para la gestión y administración de datos de aquellos que tienen derecho a ella

dio de foros de opinión o de preguntas específicas planteadas en un chat, por ejemplo, instalados dentro del sitio web).

¿Considera que a nivel de organismos internacionales, alguien debería crear las bases para la generación de planes de comunicación estratégica dentro de la Seguridad Social?

La incidencia de los organismos internacionales sobre la generación de planes, estrategias y modelos de comunicación estratégica dentro de la Seguridad Social debe ser, principalmente, en el ámbito de las recomendaciones, convenios internacionales y la gestión, recopilación y distribución de información y conocimiento, partiendo siempre de las bases y condiciones que existen en los diferentes países y su diversidad de esquemas de Seguridad Social.

Si bien, los organismos internacionales pueden ser reguladores de un conjunto de Estados, no pueden ejercer una regulación eficiente sin tomar en cuenta lo que ya existe en los países a regular. Esto es todavía más importante en lo que a comunicación se refiere porque en ella existe un sinnúmero de condicionantes y características que varían de país a país, de provincia a provincia, etc.

Como consecuencia de lo anterior, considero a los organismos internacionales como concentradores y sintetizadores de las ideas de los Estados que en ellos están suscritos. Deben encargarse del aná-

Entrevista



lisis de experiencias, conociendo qué planes de comunicación estratégica han cumplido sus objetivos o no, con qué población o público meta y para transmitir qué mensaje.

Por otro lado, es importante reconocer que cuando se habla de un plan de comunicación estratégica, debemos tener una visión más amplia sobre la Seguridad Social, en donde no sólo estamos informando, estamos formando; por lo que esta comunicación debe ser educativa también.

Con este objetivo, el CIESS ha formulado el proyecto regional "Seguridad Social para todos", que parte de que la base de una cultura robustecida de la Seguridad Social es la educación de los niños y jóvenes sobre los valores, principios e importancia de la misma. Consiste en una estrategia con un objetivo general, pero que partirá de lo que cada país e institución de Seguridad Social y Ministerio de Educación considere más adecuado para su población, dentro de los parámetros internacionalmente reconocidos y abordados en la "Declaración de Guatemala Seguridad Social para Todos".

¿Considera Vd. que, a nivel continental, debería existir una red de comunicadores en Seguridad Social?

Definitivamente. Como en todos los tópicos, las redes de información y comunicación, enriquecen todo conocimiento y construyen conocimientos nuevos, cada vez más concretos y útiles.

En este sentido, las actividades académicas del CIESS son también espacios de intercambio, donde participantes y docentes establecen relaciones que

perduran, incluso una vez terminada la actividad, y propician la integración de modelos y estrategias, en este caso de comunicación, a nivel regional.

De igual forma, el CIESS está trabajando en la identificación de periodistas y comunicadores de la Seguridad Social, impulsando la creación de una red de intercambio de información y prácticas sobre la comunicación y la Seguridad Social, apoyados, por supuesto, en las actividades académicas, y principalmente vía internet, contemplando el enriquecimiento de la red por medio de blogs, foros de discusión, repositorios, etc.

¿Qué papel está adoptando el CIESS, en materia de capacitación en comunicación de la seguridad social?

El CIESS y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) han incluido en sus respectivas agendas el tratamiento de este tema. Precisamente, por la importancia que representa la capacitación en esta materia, nuestra organización ha desarrollado actividades involucrando a sectores periodísticos y a autoridades de la Seguridad Social, por ejemplo, el "Taller para periodistas de la Seguridad Social", impartido durante la Asamblea General de la CISS en noviembre de 2008 en Salvador de Bahía, Brasil; seguido del curso "Políticas y estrategias de comunicación para una cultura de la Seguridad Social" realizado en agosto de 2009 y, más recientemente, el Taller "Construyendo un noticiero calificado sobre Seguridad social", llevado a cabo en la Ciudad de Brasilia, Brasil, en el que participó la red de comunicadores del Ministerio de Previsión Social de

Miguel Ángel Fernández Pastor

Brasil y periodistas reconocidos de la región latinoamericana, tales como Ismael Bermúdez, de Argentina, y Javier Solórzano, de México.

Recientemente los organismos internacionales y regionales en Seguridad Social firmaron la “Declaración de Guatemala”, la cual reconoce la importancia que tiene la educación, formación y cultura de la Seguridad Social. ¿Cómo esperaría que este objetivo llegue a cada uno de los entes involucrados en la Seguridad Social?

En primer lugar, me gustaría mencionar que la presentación de la Declaración de Guatemala “Seguridad Social para Todos”, en el marco de la XXV Asamblea General de la CISS, celebrada en Guatemala en noviembre pasado, representó un hito histórico porque convocó a los representantes de las organizaciones internacionales vinculadas en la materia, a los directivos de las instituciones de Seguridad Social de la región y a representantes de universidades e instituciones relacionadas con el desarrollo social de la región, quienes la aprobaron por unanimidad.

Respondiendo a su pregunta, considero que será a través del establecimiento y cumplimiento de los objetivos y propósitos que se esbozan en la Declaración de Guatemala “Seguridad Social para todos”, por parte de los gobiernos, instituciones de Seguridad Social, ministerios de educación y organismos internacionales; es decir, por medio de la articulación de voluntades y unión de esfuerzos.

Como punto de partida, la Declaración invita a los Estados a declarar la última semana de abril como la “Semana de la Seguridad Social”, en honor a que el 27 de abril de 1955 entró en vigencia el Convenio 102 (norma mínima) de la Organización Internacional del Trabajo, la cual, junto con la Declaración de Filadelfia, constituye una de las referencias mundiales de mayor relevancia, influencia e impacto en materia de seguridad social.

Asimismo, dentro de las estrategias que el CIESS diseñó para fortalecer, desde su óptica académica, el texto de la Declaración, podemos mencionar la aplicación del cuestionario Proyecto Regional Educativo Seguridad Social para Todos a más de 2800 personas de los cinco continentes, y cuyas respuestas nos dieron a conocer que existe un consenso en cuanto a la importancia de la educación para la construcción de una cultura sobre la Seguridad Social.

También somos conscientes de que el cumplimiento de tales objetivos y propósitos se dará a largo plazo, quizá en generaciones, por la amplitud que representa este reto. Pero nos sentimos muy complacidos -y estoy seguro de que este es el sentimiento de todos quienes participamos en la Declaración de Guatemala- porque hemos sembrado la semilla que seguramente florecerá con la participación de todos.

¿Considera que una buena estrategia de comunicación podría ayudar a los propósitos de la “Declaración de Guatemala”?

Por supuesto. La “Declaración de Guatemala. Seguridad Social para todos” contempla fomentar el conocimiento sobre los principios y preceptos que ella misma establece para generar un consenso social favorable a la Seguridad Social. La importancia que la Comunidad Internacional ha dado a la Declaración de Guatemala puede observarse tanto en el resultado de la aplicación del cuestionario al que me he referido, como en el número de adhesiones que tuvimos en el acto de su presentación y aquellas que estamos recibiendo con posterioridad a dicho acto.

De igual forma, y con el propósito de dar a conocer el texto de la Declaración, se encuentra disponible en los cuatro idiomas oficiales de la CISS (español, inglés, portugués y francés) en la página del CIESS (www.ciss.org.mx/ciess) Allí también se puede acceder al formato de adhesión.



Sede del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CISS), México

Firma invitada

Adecuación y adaptabilidad de los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de empleo¹



JOSÉ LUIS TORTUERO PLAZA
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.
 Miembro de la REI en Seguridad Social.*

RESUMEN

Los sistemas de protección social no dan respuesta adecuada a todas las formas de empleo posibles y, lo que es más preocupante, observan con frialdad cómo un volumen importante de trabajadores se sitúan o, mejor dicho, son situados en el espacio formal de la “informalidad”, lo que casi siempre significa quedar fuera del Sistema.

PALABRAS CLAVE

Seguridad Social, mercado de trabajo, informalidad.

EL MERCADO DE TRABAJO Y EL SISTEMA PRODUCTIVO

Desde hace años estamos asistiendo a una fragmentación y diversificación del mercado laboral, unida a un retroceso del trabajo dependiente típico. En este proceso, de una u otra forma, el empresario busca una reducción de costes bajo el sacrosanto paraguas de la competitividad y para ello procura liberarse total o parcialmente del “peso del ordenamiento laboral y de Seguridad Social” y sus costes añadidos.

¹ Este artículo es fruto del Foro de Experto coordinado por el autor en la plataforma virtual de la REI en Seguridad Social, del 19 al 31 de octubre de 2009.

Adecuación y adaptabilidad de los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de empleo

Es cierto que el ordenamiento laboral debe dar respuestas a las necesidades del sistema productivo, cualquiera que sea la situación económica, crecimiento, crisis, depresión... sin perjuicio de realizar ajustes en los niveles extremos, las respuestas deben situarse en un espacio de equilibrio, no siempre fácil de conseguir, pero necesario en todos los órdenes. Cuando el equilibrio se rompe, el sistema productivo impone sus propias reglas y éstas siempre son ajenas al orden social.

El trabajo dependiente clásico constituía un punto de equilibrio, aunque su mayor o menor implantación y generalización estaba en relación con el nivel de desarrollo del sistema productivo y del estado social.

Los ataques al trabajo dependiente clásico proceden de todos los frentes, desde las fórmulas que pretenden su sustitución convirtiendo al trabajador dependiente en un trabajador profesional autónomo, las que minimizan sus derechos, lo que nos hace volver a reivindicar el "trabajo digno", hasta las que persiguen liberalizar al máximo sus contenidos o provocar la expulsión de los trabajadores situándolos en el espacio de la informalidad.

Salvando las singularidades nacionales, el mosaico es sumamente complejo y en permanente evolución o, mejor dicho, en permanente adaptación a las exigencias flexibilizadoras del sistema productivo. En este orden, se multiplican los instrumentos atípicos de acceso al mercado laboral, se incrementan los espacios liberalizados reduciendo la estabilidad en el empleo, aumentan los instrumentos temporales desvinculándolos de las exigencias productivas y adquiere mayor relevancia la figura del trabajo autónomo vinculado al empleador mediante contratos de servicios. Todo ello agravado por un creciente volumen

de trabajadores derivados o expulsados hacia fórmulas de trabajo informal como medio de subsistencia.

LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y EL MERCADO LABORAL

Los sistemas de protección social constituyen también una pieza esencial en los instrumentos de equilibrio referidos, si bien con un mayor alcance en la medida en que constituyen un espacio básico del contenido del estado social constitucionalmente declarado y en ocasiones protegido.

Cierto es que la mayoría de los sistemas se construyen y desarrollan sobre la base del trabajo dependiente. El interrogante está en determinar si las transformaciones del mercado laboral encuentran ahora su reflejo en los sistemas de protección social. Sin perjuicio de las conclusiones que veremos, a priori debemos advertir que no todos los sistemas pueden reaccionar igual. En unos, los de carácter público el trabajador es un ciudadano investido de derechos; en otros, los de carácter privado, el trabajador es un "cliente", cuyo peso específico estará en función de su capacidad de generar negocio. Ello no significa que el Estado actúe en unos supuestos y se quede al margen en otros, simplemente su papel es diferente. En los sistemas privados el Estado tiene las funciones de ordenación y control institucional..., dejando en manos de los entes privados con ánimo de lucro su ejecución, gestión y desarrollo. Por tanto, el trabajador se relaciona desde una posición diferente cuando lo hace con el Estado y/o con un ente privado que realiza una actividad lucrativa buscando la máxima rentabilidad.

Ciertamente, tanto los sistemas públicos como privados tienen carácter obligatorio; sin embargo exis-

ten múltiples razones que avalan una mayor cobertura de los sistemas públicos, entre otras razones, los sistemas privados pivotan en gran medida sobre la responsabilidad del trabajador y los entes gestores ni dedican y es de su interés dedicar medios a la exigencia de la obligatoriedad, dado que al final el único perjudicado es el propio trabajador.

Todas estas circunstancias reflejan una posición diferente de los sistemas públicos o privados, aun de carácter obligatorio, a la hora de plantearse posibles fórmulas de adaptación a las nuevas o singulares modalidades de empleo. Pongamos un ejemplo sencillo y clarificante. Un trabajador que trabaja media jornada necesitará mayor tiempo trabajado para acceder a una pensión de jubilación. El Estado puede entender que aplicar las mismas reglas del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial, simplemente incorporando elementos de proporcionalidad (para cubrir 15 años de cotización, unos deben trabajar 15 años y otros deben trabajar 30), provoca un efecto discriminatorio, para evitar este efecto inverso el Estado puede incorporar reglas de ponderación dando un mayor valor a las cotizaciones a tiempo parcial. ¿Esta misma solución sería admitida por un administrador de fondos privado? La respuesta parece clara y también lo es la identificación del sujeto perjudicado, salvo claro está que el coste sea asumido por el Estado.

CRITERIOS DE ORDENACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Decíamos que los sistemas de protección social, tanto los públicos como los privatizados total o parcialmente, pivotan su ordenación sobre un tipo de trabajo en sen-

Firmas invitadas: José Luis Tortuero Plaza

tido clásico, a saber, carreras de seguro largas y estables, cotizaciones continuas y en cuantías vinculadas a los salarios realmente percibidos... Estas y otras reglas son las que juegan a la hora de determinar los requisitos de acceso y la cuantificación de los mecanismos de protección, básicamente en la prestación estrella, la jubilación. En los sistemas privatizados, las reglas son similares en el sentido de que solo alcanzan pensiones razonables, siempre dependiendo de la rentabilidad proporcionada por el mercado, quienes hubieran efectuado largas carreras de seguro con aportaciones suficiente.

Junto a los modelos de protección basados en las carreras de seguro, se han desarrollado fórmulas protectoras (niveles, pilares...) de carácter asistencial o no contributivo, diseñadas para quienes no alcanzan las exigencias de cobertura de los sistemas profesionales, sus cotizaciones son insuficientes, están fuera del sistema protector..., pero normalmente vinculadas a la constatación del estado de necesidad, básicamente medido basándose en las carencias de rentas o fórmulas similares. Sobre estas referencias conceptuales, las fórmulas utilizadas son múltiples

Ciertamente, la problemática de los sistemas públicos y privados es diferente, como lo son las fórmulas aplicativas, singularmente cuando ya existe constatación de la insuficiente efectividad de los sistemas privatizados. Seguramente la solución no está, al menos en el medio plazo y como veremos más adelante, en multiplicar los cauces de protección asistencial que reciban a los trabajadores que no alcance protección o que ésta sea insuficiente. La reflexión, aunque pueda parecer tajante, es clara: carece de sentido que mientras las entidades privadas obtienen importantes beneficios de las

cuentas individuales, el Estado tenga que sufragar las ineficacias del sistema privatizado. Posiblemente, la solución a medio plazo pasa por la reconstrucción paulatina del sistema público contributivo, sin caer en los errores del pasado.

Es evidente que estas reglas de construcción clásicas se alejan de las nuevas realidades y tendencias del mercado laboral. El efecto no deja muchas dudas, el sistema de protección social penaliza al trabajador en función de la penalización sufrida durante su vida laboral por las exigencias del sistema productivo, penalización social por la penalización del mercado. La consecuencia es que la protección, a través del sistema público directamente o diferida desde el sistema privado, de la población activa se asistencializa; lo que pone en entredicho la eficacia protectora del sistema público y nos hace replantearnos las virtudes de los sistemas privados, que tras generar ingresos para los entes gestores, la protección del trabajador termina en las "puertas del Estado", incrementado en todos los casos y en forma alarmante los gastos del Estado, hasta convertirse, posiblemente, en insostenibles para las arcas públicas.

ADECUACIÓN Y ADAPTABILIDAD

Todo lo anteriormente expuesto conduce a un planteamiento único, a saber, la necesidad de adaptación y adecuación de los sistemas de protección a las modalidades de empleo existentes.

La respuesta no es sencilla y mucho menos puede ser generalizada, dada la variedad de situaciones en cada Estado y singularmente en los países de Latinoamérica. Por tanto, los planteamientos deben ser individualizados teniendo en cuenta, no solo la singularidad de cada país (niveles de desarrollo, estructura



del sistema productivo y del mercado laboral formal e informal, tipología del sistema de protección social y nivel de desarrollo...), sino también las peculiaridades de cada colectivo, singularmente en función del volumen, tipología, procedencia, capacidad económica, tipo de actividad... del trabajo informal y/o del trabajo atípico.

No obstante, en todos los países existe una franja de población activa, más o menos extensa, que responde a los planteamientos realiza-

Adecuación y adaptabilidad de los sistemas de protección social a las nuevas modalidades de empleo

dos en mis reflexiones. Dada la imposibilidad de realizar valoraciones de validez universal, me referiré brevemente a aquellos colectivos y a sus sistemas de protección. No obstante, es necesario conocer la estructura y tendencia del mercado laboral de cada país.

El interrogante inicialmente realizado exige una respuesta afirmativa. Los sistemas de protección social operan sobre una realidad social en transformación y, por tanto, para no desconectarse de esa realidad social sobre la que operan, es imprescindible adaptar su legislación y estructuras buscando elementos de adecuación que den significado a la finalidad última del sistema protector, a saber, la protección de los trabajadores y ciudadanos.

Cierto es que las posibilidades de adaptación de los sistemas públicos y privatizados son diferentes. Los primeros, no tiene ánimo de lucro y son garantizados, más o menos, por el Estado, pudiendo utilizar recursos públicos para financiar o contribuir a la financiación de fórmulas de adaptación. Los segundos, operan con ánimo de lucro y según esquemas del aseguramiento privado, donde los recursos proceden básicamente de las aportaciones de los trabajadores.

Otra idea de interés ya recogida y que debemos tener presente, es la función de equilibrio que debe mantenerse de forma imprescindible en cualquier planteamiento. Quiero decir, que las fórmulas de adaptación no deben convertirse en simples mecanismo de respuesta a las tendencias inagotables y liberalizadoras del sistema productivo, este camino no tiene fin. Por tanto, las respuestas deben ser conjuntas y procedentes de las distintas ramas del ordenamiento social.

Se constata que los sistemas de protección son especialmente rigi-

dos, fundamentalmente por razones históricas a las que siguen vinculados, que traen su base de una tipología de trabajo dependiente y una carrera de seguro clásica y uniforme. Pongamos un ejemplo, para tener derecho a la pensión de jubilación es necesario haber acreditado 20 años de cotización al sistema. En muchos países la ordenación se mueve solo en dos vertientes, todo o nada, esto es, si cotizaste 20 años tienes derecho a pensión y si cotizaste 19 no tienes derecho a ninguna pensión. El elemento de rigidez es manifiesto. Algo parecido ocurre con las relaciones entre las modalidades contributiva y no contributiva. Siguiendo con el mismo ejemplo, si el trabajador no tiene derecho a la pensión contributiva de jubilación a pesar de haber cotizado 19 años, será beneficiario de la modalidad no contributiva, solo si carece de rentas y en este caso sus años de cotización son irrelevantes. Quiero decir con ello, como elemento de rigidez, que no suelen existir "puentes" de comunicación progresiva entre las modalidades de protección, los requisitos de acceso y las cuantías de las pensiones.

Desde otra órbita, hemos constatado en los últimos años una tendencia imparable a transformar contratos de trabajo clásicos en fórmulas de prestación de servicios, derivando la obligación de cotizar hacia el propio trabajador, lo que conduce, entre otras cosas, a que la cotización, por mucho que sea obligatoria, se convierta en la última obligación a cumplir en función de múltiples variantes, y eso cuando se cumple. Una fórmula ecléctica pasaría por mantener la obligación de cotizar en el empresario, deduciendo el coste de los honorarios profesionales.

Los ejemplos de rigidez serían múltiples, basten los expuestos como ejemplos clarificadores. De ello

se deriva, que los sistemas tienen que flexibilizar sus planteamientos sin afectar a su viabilidad financiera.

CONCLUSIONES

Parece necesario que los sistemas de protección social, públicos y privatizados, deben ser revisados para que sigan cumpliendo su finalidad originaria. No obstante, los mecanismos de reforma, adaptación... son diferentes dependiendo del modelo de sistema, aunque la idea del sistema público debería ser reconstruida.

Los mecanismos de adaptación a las nuevas realidades del mercado laboral son múltiples, pero en ningún caso deben convertirse en fórmulas de adaptación permanente a las exigencias inagotables del sistema productivo. La idea de la función equilibradora no debe abandonarse.

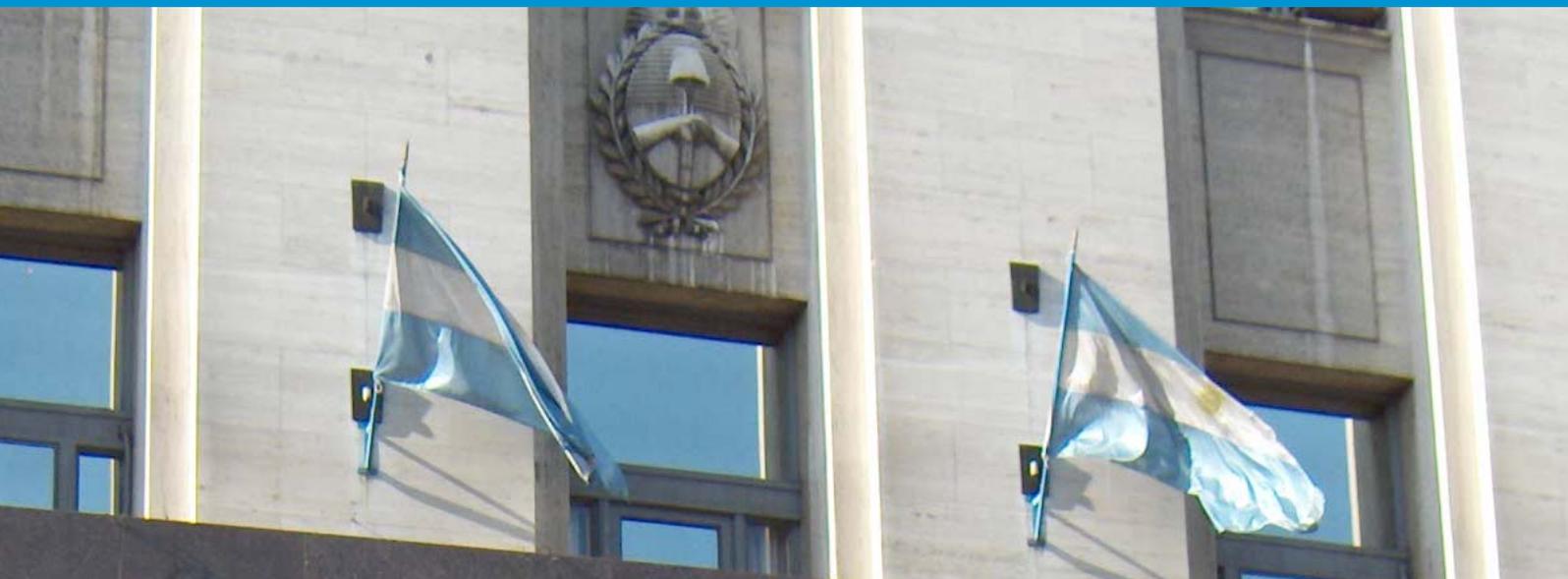
Las actuaciones deben proceder, bajo la idea del equilibrio, de todas las ramas del ordenamiento social, de forma que interactúen con la misma finalidad.

No obstante, existe un alto grado de rigidez en la ordenación de los sistemas públicos que impide adaptarse a las distintas tipologías de empleo que razonablemente surgen para dar respuesta a las exigencias razonables del sistema productivo.

Sin perjuicio de lo anterior, los planteamientos deben ser individualizados teniendo en cuenta, no solo la singularidad de cada país (niveles de desarrollo, estructura del sistema productivo y del mercado laboral formal e informal, tipología del sistema de protección social y nivel de desarrollo...), sino también las peculiaridades de cada colectivo, singularmente en función del volumen, tipología, procedencia, capacidad económica, tipo de actividad... del trabajo informal y/o del trabajo atípico.

ARGENTINA

Panorámicas



**ALICIA
ABOGAUCH**

*Miembro de la REI
en Seguridad
Social.
Argentina*



**ALEJANDRA
BUFFET**

*Miembro de la REI
en Seguridad
Social.
Argentina*



**DANIEL
FONTECHA**

*Miembro de la REI
en Seguridad
Social.
Argentina*



**SILVINA
GREGORUTTI**

*Miembro de la REI
en Seguridad
Social.
Argentina*



El monotributo y la Seguridad Social argentina¹

RESUMEN

El Monotributo o Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Ley 24977/1998) es un régimen que cuenta en la actualidad con casi 2.250.000 afiliados sobre un total de 4.406.000 contribuyentes según los últimos datos brindados por AFIP en el mes de agosto de 2009. Su promotor, el Dr. Carlos Silvani, lo había concebido para quienes eran realmente “pequeños contribuyentes”, como una forma de incorporarlos al circuito de la legalidad en mate-

¹ Este artículo es fruto de la presentación realizada en el Seminario OISS2009 asociada a los cursos Especialización en Técnicas Actuariales y Financieras de la Previsión Social, 6ª Ed.; Especialización en Gestión de Recaudación de los Recursos de la Seguridad Social, 6ª Ed. y Especialización en Gestión de Prestaciones Económicas de la Seguridad Social, 6ª Ed. El Encuentro tuvo lugar en la sede de la OISS en Madrid, del 22 al 26 de junio de 2009, con el patrocinio de la OISS, AECID y Fundación CEDDET, y la colaboración de la Fundación Carolina.

El monotributo y la Seguridad Social argentina

Alicia Abogauch, Alejandra Buffet, Daniel Fontecha y Silvina Gregorutti

ria fiscal-previsional e incrementar al mismo tiempo los ingresos públicos. Sin embargo, en el día a día, la no obligación de facturar trajo consigo el enanismo fiscal, la simulación de verdaderas relaciones laborales bajo supuestas figuras de pequeños empresarios y, por ende, la verdadera evasión previsional.

El objetivo de este trabajo es subrayar la importancia de que en materia de Seguridad Social no deben confundirse mecanismos de simplificación con disminución de la presión tributaria, ni soslayarse la previsión de las fuentes de financiamiento para las prestaciones que se pretende brindar.

PALABRAS CLAVE

Exclusión, cobertura social, monotributo, evasión, enanismo fiscal.

INTRODUCCIÓN

El Monotributo ha resultado ser una herramienta brindada por el Estado para facilitar el ingreso al sistema a aquellos que estaban excluidos, brindándoles la posibilidad de tener sus aportes previsionales, una obra social y demás cobertura social; pero fue y sigue siendo utilizada para evadir tanto impositiva como previsionalmente ya que se esconden bajo este régimen, no solo contribuyentes que no son tan pequeños sino que también se utiliza para llevar a cabo el fraude laboral.

El Monotributo es un Régimen Tributario-Previsional integrado y simplificado destinado a pequeños contribuyentes. Los sujetos que lo integran deberán abonar un impuesto de cuota fija establecida por categorías basada en ingresos, superficie ocupada, energía eléctrica consumida y precio unitario máximo de venta. Integra en un pago único, de vencimiento mensual los siguientes conceptos:

- a) Impuesto a las Ganancias;
- b) Impuesto al Valor agregado;

- c) Seguridad Social; y
- d) Obra Social.

Ante esto, el principal objetivo del artículo es describir cómo se ha utilizado la figura del monotributista en la Argentina, qué participación en los ingresos fiscales han tenido los aportes, como ha ido creciendo la figura del monotributista a través del tiempo, cómo ha influido la figura en la vida de las obras sociales, entre otras cosas.

A fin de exponer más claramente el Régimen del Monotributo, se responderán a las siguientes preguntas:

1. ¿Quién es un monotributista?

El verdadero monotributista es aquella persona (física, Sociedad de Hecho de hasta 3 personas o sucesión indivisa) que factura un máximo de \$144.000 (aproximadamente, 37.795 \$US) por año ya sea por venta de bienes o servicios, consume hasta un máximo de 20000 kw de energía y ocupa un máximo de 200 metros cuadrados para el desarrollo de su actividad.

Todos estos parámetros fueron establecidos por ley a fin de que realmente resultasen encuadrados solamente los pequeños contribuyentes.

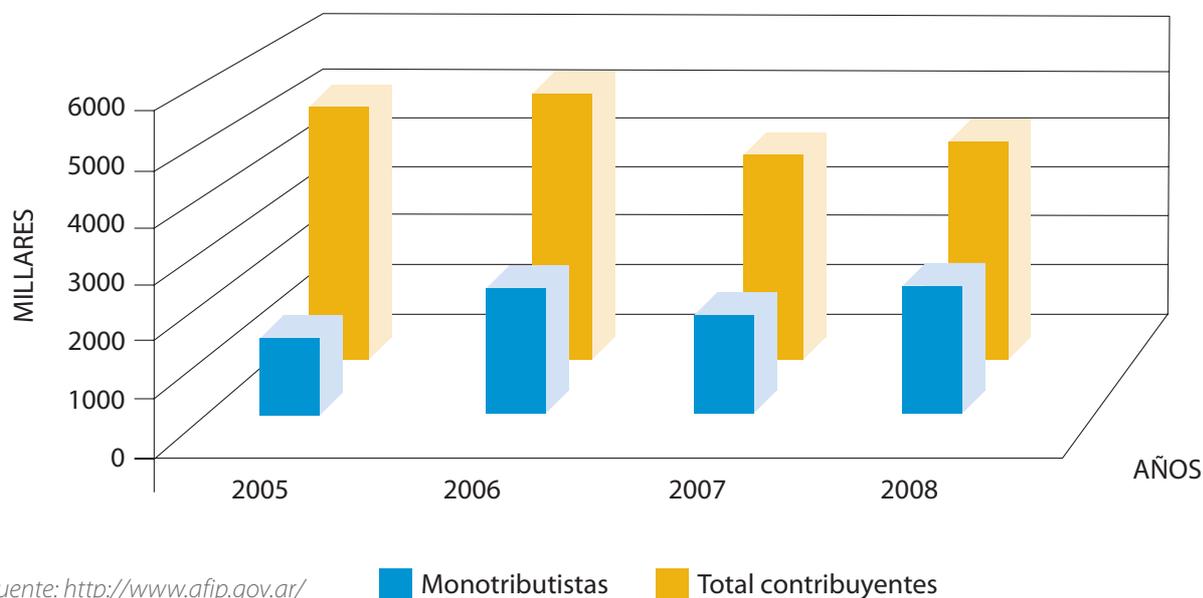
2. ¿Es importante la cantidad de monotributistas respecto del total de contribuyentes que hay en Argentina?

La cantidad de monotributistas ha crecido con el paso de los años ya que si se analizan las cifras, en el año 2005 éstos representaban un 35% del total cuando en 2008 alcanzaron el 50%. Si sumado a esto, se considera que también los números muestran que la cantidad de contribuyentes también ha crecido, nos da claros indicios de estar frente al llamado "enanismo fiscal"; es decir, utilizando la figura del monotributista se alberga bajo el régimen a quien, declarando menores ingresos, se oculta así a fin de parecer un verdadero pequeño contribuyente esquivando fiscalizaciones y eludiendo o permitiendo eludir responsabilidades fiscales y/o previsionales.

ARGENTINA

Panorámicas

TABLA 1: EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD DE MONOTRIBUTISTAS (2005-2008)



3. ¿Para qué se ha utilizado su figura principalmente en el ámbito de la Seguridad Social?

Es práctica común en Argentina, que una persona preste servicios dentro de una relación de trabajo autónoma, en especial como Monotributista por su costo, en busca de eliminar el costo laboral que trae aparejado soportar una relación de dependencia.

La definición de relación de dependencia no está en la Ley de Contrato de Trabajo ni en ninguna disposición laboral. Su conceptualización surge de la doctrina, de la labor de los juristas y de fallos judiciales que han ido destacando hechos, comportamientos, circunstancias, signos y señales que caracterizan la relación de dependencia. Amparados en la dificultad de determinar la existencia de la relación de trabajo o no y la gran diferencia de costos entre las dos opciones, es que se generaliza esta figura de evasión, en

especial en pequeñas y medianas empresas.

Esta situación hace que si bien se realiza la cobertura en cuanto a jubilación, en su caso viudez y obra social, no se tienen en cuenta la protección de Riesgos de Trabajo, Asignaciones Familiares, Seguros de Desempleo, Licencias e indemnizaciones por despido. A esto se debe sumar, que las obras sociales aunque están obligadas por ley, son reacias a brindar las prestaciones básicas a Monotributistas dado su escaso aporte, por lo que la cobertura en esta materia no es la óptima.

Por otra parte, hay que tener en cuenta la situación que se presenta con las cooperativas de trabajo. La ley del monotributo les permitió a los asociados a estas cooperativas, realizar sus aportes bajo este régimen. Ahora bien, ¿cómo se presenta la jugada? Veamos un ejemplo: empleados de un supermercado afectados a la fabricación de panificados forman una cooperativa de tra-

bajo, logran su inscripción en el respectivo ente que las nuclea y ese supermercado terceriza la fabricación del pan con esa cooperativa deslin-dándose supuestamente de sus obligaciones previsionales ya que pasa a no tener personal dependiente.

Ello obviamente ya en el corto plazo trae los primeros inconvenientes cuando el dueño del supermercado comienza a darle a ese personal el trato que mantendría con cualquier proveedor, por ejemplo, desconociendo derechos laborales como vacaciones, aguinaldo, etc. Visto del lado del empleado, seguramente accede a un pacto de esta naturaleza, a fin de mantener su fuente de trabajo, pero esto solo ha contribuido con la precarización del empleo en manos de empleadores inescrupulosos que solo ven una ventaja financiera en su bolsillo ya que, de última, el empleado es quien debe responder ante la AFIP por sus aportes como monotributista (y de no ser así, es decir, si el empleador se hace car-

El monotributo y la Seguridad Social argentina

Alicia Abogauch, Alejandra Buffet, Daniel Fontecha y Silvina Gregorutti



Carlos Silvani, Administrador Federal de Ingresos Públicos de Argentina

go de sus aportes, siempre igualmente le termina saliendo más económica la opción).

Desde el punto de vista del Fisco, este tipo de jugadas complica el panorama, ya que generalmente se está ante un monotributista que no hizo frente a sus aportes (optó por quedarse con ese dinero para su consumo personal sin pensar en su gasto futuro), pero que seguramente es insolvente. Si bien en estos ca-

sos, la AFIP debe tirar abajo la figura de esa cooperativa de trabajo para demostrar la existencia de relaciones laborales, no debemos olvidar que fue también el Estado quien le dio la habilitación a esa cooperativa para funcionar como tal.

4. Comparación de aportes de seguridad social (jubilación y obra social) del monotributista con un

empleado de comercio con la finalidad de demostrar que con esos aportes es difícil mantener un sistema por más solidario que sea

Si se analiza la evolución de los aportes de seguridad social bajo el régimen del monotributo (llámese aportes jubilatorios y de obra social) se observa que no han sufrido modificación alguna en los últimos 5 años. Esto implica que, en la gran mayoría de las categorías que se encuentran vigentes y bajo las cuales se encuentran inscritos casi la totalidad de los monotributistas, aportan \$35 (\$US. 9,2) para jubilarse y \$47 (\$US 12,3) para la obra social.

Con la finalidad de visualizar mejor lo que esto significa para el sistema jubilatorio y de las obras sociales mismas, analizamos la situación que se presenta por ejemplo con un empleado de comercio, que seguramente, llegada la edad de jubilarse, también percibirá una jubilación mínima como el monotributista.

Aquí (Cuadro 1) es donde vemos que, no solo la remuneración básica o sujeta a aportes ha ido variando con el correr de los años sino que además, la imposición es mucho mayor.

CUADRO 1

Año	Sueldo Básico	Obra Social	Jubil (dpte y empl)
2005	\$ 850	\$ 76,50	\$ 348,00
2006	\$ 850	\$ 76,50	\$ 348,00
2007	\$ 1.100	\$ 99,00	\$ 451,00
2008	\$ 1.400	\$ 126,00	\$ 574,00

Fuente: <http://www.afip.gov.ar/>

ARGENTINA

Panorámicas

Ante la situación planteada, se observa que, en el peor de los casos, un empleado de comercio ha aportado para su jubilación 10 veces lo que paga un monotributista (en la actualidad llega a 16 aportes) y en lo que respecta a la obra social, nunca dejó de aportar menos del doble.

Similar situación se da respecto de los trabajadores autónomos, quienes realizan un aporte superior (siempre hablando de categorías mínimas en un régimen y en otro), no cuentan con obra social (si quieren tener cobertura de salud deben abonarla por fuera del régimen) y aportan mucho más al sistema previsional. Tal como se observa en el cuadro 2, un trabajador autónomo aporta casi el triple de lo que ingresa un monotributista.

Esto, sumado a que, como se analizó anteriormente, la cantidad de monotributistas ha ido creciendo con el paso del tiempo, lo que hace presumir que el sistema se ve-

rá en serios riesgos en el corto y mediano plazo.

5. ¿Qué se está haciendo para revertir la situación?

Los montos de facturación para la categorización del Monotributo vigentes se mantienen sin cambios desde hace más de diez años, por lo que se está estudiando la necesidad modificarlos.

La cuota se elevaría de \$ 35 (algo más de \$US 9) a un monto cercano a \$110 (cerca de \$US. 29). De esta manera, el aporte acompañaría el ritmo de crecimiento de la jubilación mínima que desde el 2000 hasta la fecha pasó de \$200 (\$US 52,5) a \$770 (\$US. 202).

También se actualizará el monto mensual que aportan los pequeños contribuyentes a las obras sociales. El monto mensual destinado al sistema de salud ascendería de \$46,75 a 70 pesos. La intención es llevar estos valores a los costos que



Es práctica común en Argentina, que una persona preste servicios dentro de una relación de trabajo autónoma, en especial como Monotributista por su costo

CUADRO 2

Año	MONOTRIBUTISTA		TRAB. AUTÓNOMO	
	Obra Social	Ap jub	Obra Social	Ap Jub
2005	\$24,44	\$35,00	Sin cobertura	\$99,84
2006	\$24,44	\$35,00	Sin cobertura	\$99,84
2007	\$37,00	\$35,00	Sin cobertura	\$128,00
2008	\$46,25	\$35,00	Sin cobertura	\$128,00

Fuente: <http://www.afip.gov.ar/>

El monotributo y la Seguridad Social argentina

Alicia Abogauch, Alejandra Buffet, Daniel Fontecha y Silvina Gregorutti

afronta un empleado en relación de dependencia por tales conceptos.

Por otra parte, y a efectos de evitar la desactualización de los valores a cancelar y de los topes existentes para cada categoría, se estaría previendo que la AFIP pueda modificar estos montos una vez al año en una proporción que no podrá superar el índice de incremento del salario mínimo vital y móvil o el índice de movilidad de las prestaciones previsionales, el que sea superior.

Además, a partir de 2010, los pequeños contribuyentes deberán respetar un nuevo parámetro que les determinará el peso de la carga fiscal mensual a ingresar. De acuerdo a este proyecto de ley, se incorporaría como elemento a tener en cuenta el monto de los alquileres devengados a lo largo del año (este se suma al consumo eléctrico, la superficie ocupada y las ventas anuales).

Por último cabe decir que este proyecto de ley, también prevé para las categorías superiores, un requisito extra a fin de promover el empleo registrado: aquellos monotributistas que superen una determinada suma de dinero de ventas, deberán cumplir con una cantidad mínima de empleados. El nuevo esquema sería implementado el próximo año.

Asimismo, a los efectos de combatir el aludido enanismo fiscal, se ha implementado un régimen de fuertes retenciones (56 % del pago) a monotributistas que superen los límites máximos establecidos, forzando a aquellos sujetos que pretenden ocultar su real capacidad contributiva, a pasarse al Régimen General e ingresar los tributos correspondientes.

CONCLUSIONES

El sistema apuntó a lograr la inclusión de todos aquellos pequeños

contribuyentes a los que les resultaba difícil abonar honorarios de un profesional que se hiciera cargo de su actividad, pero nunca se ejerció la debida presión tributaria con la finalidad de lograr un padrón de monotributistas limpio de situaciones anormales. Tampoco se realizaron los ajustes por desvaloración monetaria, por lo que se han visto desvirtuados los objetivos de su creación, representando un excesivo costo al sistema de Seguridad Social.

Ahora se están introduciendo cambios (y estudiando la aplicación de otros) como el régimen de retenciones, el aumento de cuotas, etc. que de la mano de una mayor fiscalización o presencia de inspectores en la calle, permitirá lograr que permanezcan como monotributistas sólo quienes reúnen esa calidad, reduciéndose el fraude laboral.

BIBLIOGRAFIA

LEYES NACIONALES

— Ley 25.865 (B.O. 19/1/2004) Régimen Simplificado para pequeños contribuyentes.

— Ley 26.223 (B.O. 10/4/2007) modificatoria de la ley antes citada.

DECRETOS NACIONALES

— 806/2004 (B.O. 25/6/2004) Reglamentario del Régimen Simplificado para pequeños contribuyentes. Requisitos y formalidades.

RESOLUCIONES GENERALES DE LA AFIP

— 2150 (B.O. 2/11/06) Establece requisitos y condiciones para el Régimen.

— 2538 (B.O. 30/1/09) Aportes al Sistema de Salud y al Régimen Nacional de Obras Sociales.

— 2549 (B. 6/2/09) Régimen de retención de impuestos aplicable a pagos de monotributistas.



CHILE

Panorámicas



**WALTER GÓMEZ
BERNA**

*Miembro de la REI en
Seguridad Social.
Chile*

Segunda reforma al sistema previsional chileno: un portal de oportunidades para enfrentar los desafíos actuales y futuros

RESUMEN

A partir de las reformas a los sistemas previsionales que se están llevando a cabo en Europa al Sistema de Reparto, Chile hizo lo suyo durante el año 2008, habida consideración de los vacíos, exclusiones e inequidades que no fueron resueltas por el sistema de capitalización individual. Lo anterior, constituye una gran oportunidad para continuar con otras reformas más profundas, que abarquen a todos los integrantes del sistema, sus procesos, los roles de sus instituciones administradoras y reguladoras, la man-

Segunda reforma al sistema previsional chileno: un portal de oportunidades para enfrentar los desafíos actuales y futuros

Walter Gómez Berna

tención de los éxitos y logros tanto del sistema de capitalización y de reparto y la creación de un sistema único, integrado, dual o mixto en su gestión, que dé confianza y sea igualitario para todos los chilenos.

PALABRAS CLAVE

Reforma, Seguridad Social, oportunidad, sistemas previsionales.

EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL CHILENO

A casi 30 años de la implantación del modelo de pensiones de capitalización individual en Chile, tanto los países de economías emergentes como el mundo desarrollado, aún se afanan en encontrar aquel modelo ideal de previsión que, por una parte, no ponga en peligro las finanzas del Estado y entregue una gran cobertura de prestaciones y, por otra, sea solidario, justo y equitativo para los trabajadores. Esto es, les asegure un alto porcentaje de recompensa y beneficios, luego de una vida de trabajo y cotizaciones.

El Decreto Ley N° 3.500 del año 1980, reformó parte de la seguridad social chilena, reemplazando el sistema público de pensiones por un sistema privado de capitalización individual. Este sistema vino aminorar la presión que sobre las arcas fiscales ejercía el sistema de reparto, el cual se hacía cada vez más insostenible por cuanto cada vez menos trabajadores y por menos tiempo, aportaban a las pensiones de un creciente número de pensionados, los cuales viven actualmente una mayor cantidad de años.

El sistema de capitalización solo admite la concurrencia del trabajador con un 10% de su salario para el ahorro previsional individual; esto es, libera al Estado y emplea-

dores de realizar sus contribuciones a este ahorro que se destinará a futuras pensiones. Esta solitaria y precaria responsabilidad en los recursos ahorrados por cada trabajador mes a mes nos llevará, a que, si bien es cierto el sistema muestra cifras importantes en lo macro, las cuentas individuales de cada trabajador muestran lo contrario, escasos fondos ahorrados y grandes períodos de paro.

La indiferencia mostrada por el Estado y empleadores en participar de las futuras pensiones de los trabajadores, se debe a una mirada de su clase política, empresarial y legisladores a corto plazo, quienes no han pensado - al momento de legislar - en una verdadera Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y sobre el funcionamiento de la economía en el futuro, habida consideración - como expone Katonna - que "los que más compran son los más insatisfechos" y ello significará que la pérdida de ingresos de las capas sociales con menos rentas y con mayor propensión media al consumo (es decir, que dedican a éste una proporción mayor de su renta) afectará de manera más decisiva a la contracción del consumo total, además de provocar un alto endeudamiento de la población.

Este sistema previsional individualista, exitoso en lo macro, con cifras de ahorro similares al PIB nacio-

nal, se convirtió en el motor del crecimiento económico chileno, por cuanto ha financiado gran parte de la modernización del país en los últimos 25 años, jugando un papel preponderante al incrementar los ahorros y mejorar el mercado laboral y el de capitales, lo que permitió al país duplicar su tasa de crecimiento económico entre los años 1985 y 2009, de un histórico 3% de cifras promedio superiores al 5,0% anual, incluidas las desaceleraciones causadas por las crisis asiática (1997) y subprime (2009).

Pero, por otro lado, ha provocado efectos negativos que se aumentan en el largo plazo, separando a los chilenos en grupos sociales y económicos, de primera (cotizantes de clase media arriba, con cobertura privada en salud, educación y vivienda); de segunda (cotizantes esporádicos y salarios mínimos, con solo cobertura pública en salud, educación y vivienda), y hasta de tercera (no cotizantes ni afiliados al sistema, con cobertura solo en el sistema de subsidio universal), aumentando las brechas económicas, sociales y culturales peligrosamente.

En 30 años, el modelo previsional de capitalización individual, como un buen instrumento del libre mercado, entregó rentabilidades por encima del 8% a los capitales de los trabajadores, cifras que difícilmente se habrían alcanzado de mante-

CHILE

Panorámicas



ner sus ahorros en el sistema de reparto.

Luego de una serie de ajustes legales durante su existencia, el sistema de capitalización presenta algunas fisuras y otras omisiones: Las "fisuras" van por vía de la poca participación de los dueños del capital en sus inversiones; la monopolización del sistema (de 23 AFPs iniciales solo quedan 6 en el mercado); y una muy importante, casi el 50% de los actuales cotizantes no logrará pensiones mínimas (unos 120€) ni menos decentes, al término de su vida activa, situación que llevará al Estado a hacerse cargo de miles de personas mediante aportes subsidiarios y pensiones asistenciales.

Las "omisiones" van por la senda de la exclusión de miles de trabajadores de la economía informal o sumergida, además de aquellos que nunca accedieron al sistema -enfermos crónicos, deficientes mentales, indocumentados, inmigrantes, tem-

poreros, trabajadores a honorarios, entre otros grupos vulnerables y de creciente importancia en el país. Tales ciudadanos son candidatos fijos para las pensiones universales o pensiones básicas solidarias.

Desde hace años, Chile muestra una bonita y remozada cara ante el mundo por su economía ordenada y una abultada billetera de ahorro, cuestión que difiere profundamente de los sentimientos de cada trabajador chileno al momento de jubilar. Éste prefiere seguir trabajando hasta que sus fuerzas lo permitan, pues, de lo contrario; jubilar, en millares de casos, significará empobrecerse de inmediato, por cuanto la tasa de reemplazo ofrecida por las AFPs o Compañías de Seguros, no alcanza al 45% del sueldo imponible que éste mantenía de activo.

La Presidenta, Dra. Michelle Bachelet, introdujo la segunda gran reforma previsional en marzo del año 2008 (Ley 20.255) creando el pilar

solidario o pilar no contributivo, que vino a dar respuesta a miles de ciudadanos que estando en una situación precaria luego de cumplir los 65 años de edad, nunca hubiesen accedido a una pensión de vejez. Hoy, a un año de la reforma, son más de 600 mil personas que ya gozan de una pensión no contributiva de casi 100 euros mensuales, y, se espera que ese número crezca a 1,2 millones de ciudadanos al año 2012, y 1,5 millones al 2017. Lo anterior, con cargo al presupuesto estatal e impuestos.

Unido a lo anterior, se crearon, recrearon y fortalecieron varias instituciones estatales, que si bien es cierto su operar aún se encuentra muy limitado luego de 30 años de frondosa legislación de libre mercado, su accionar deberá ir creciendo en la medida que los estudiosos del sistema y las voluntades políticas vayan haciendo lo suyo en aras del bien común y la búsqueda de un sis-

Segunda reforma al sistema previsional chileno: un portal de oportunidades para enfrentar los desafíos actuales y futuros

Walter Gómez Berna

tema justo para todos, sin exclusiones y participativo.

Hoy, al igual que los europeos necesitan introducir reformas a partir de su arraigado, fuerte y confiable sistema de reparto, reformas que, por una parte, quiten la presión que ejercen a las arcas estatales las complicadas situaciones demográficas (baja natalidad, aumento expectativas de vida) y de financiamiento y, por otro lado, traten de disminuir lo menos posible las actuales prestaciones entregadas al sector pasivo. Los chilenos deben buscar y aplicar reformas a partir del propio sistema de capitalización individual, modificaciones sustantivas que eviten la actual exclusión de grandes grupos vulnerables de nuestra sociedad; otras, que vuelvan a generar la necesaria participación tripartita en su financiamiento; esto es, trabajadores, empleadores y Estado, y con ello evitar que en los próximos años, el 50% de los jubilados requiera de un subsidio estatal para sobrevivir; y por último, reformas que compatibilicen los grandes logros financieros de ahorro y seguridad de los fondos del sistema de capitalización, con la administración histórica, creíble, equitativa, inclusiva y experta en seguridad social, que presenta el sistema de reparto.

En síntesis, un solo modelo de previsión, dual o mixto en su gestión, que permita la gestión de la administración total de los recursos provenientes de las cotizaciones y el pago de las pensiones a los beneficiarios, en manos de expertos equipos financieros, con casi 30 años de experiencia en colocaciones dentro del mercado nacional como extranjero, esto es, en manos de las AFPs, debida y efectivamente reguladas, y por otra, la detección de los ciudadanos con derecho, sus afiliaciones y desafiliaciones, la entrega de to-

das las prestaciones de los pilares contributivo y solidario y el control o supervisión de todo el sistema previsional, en manos de instituciones verdaderamente expertas en el tema de la seguridad social y la previsión, pertenecientes al sistema de reparto solidario, con cobertura a lo largo de todo el territorio, sin fines de lucro y de carácter estatal, además de las superintendencias en el papel de organismos reguladores y fiscalizadores del sistema en general.

La búsqueda de nuevas reformas evitará que el Estado se convierta a futuro en un saco sin fondo, donde vayan a parar las actuaciones no rentables para el sector privado, o mejor dicho, que éste se haga cargo de por vida de los millares de trabajadores cuyos fondos ahorrados no alcancen más que para un par de años de pensión y de aquellos que nunca estuvieron afiliados al sistema. Menos aún, que continúe haciéndose cargo de situaciones previsionales privilegiadas que aún mantienen grupos de presión, lo cual constituye una apropiación indebida de beneficios, que vienen a entregarse por presiones más que por necesidades.

CONCLUSIONES

Partiendo de la premisa que no existen sistemas "puros" en el mundo y que la aplicación de ellos se deberá a la propia vivencia, cultura y características de cada país, los europeos están buscando insertar reformas a su arraigado sistema de reparto, que vayan en pos de aliviar la presión que éste ejerce sobre las arcas fiscales, y por otro lado, tratar de disminuir lo menos posible las prestaciones que por años han entregado a sus pensionados.

Los chilenos también están abocados a la búsqueda de otras reformas, esta vez, a partir del propio sis-

tema de capitalización individual, cambios que les lleven, por un lado, a solucionar la exclusión de miles de chilenos no afiliados y pertenecientes a la economía informal, y, por otro lado, a aumentar la tasa de reemplazo que hasta hoy obtienen los jubilados, y de paso, hacer más democrático y participativo el sistema, entre otras tareas importantes.

La segunda gran reforma previsional al sistema de pensiones en Chile, del año 2008, con la creación de su pilar solidario e instituciones estatales a cargo de la administración y control de todo el sistema, viene a constituirse en una gran oportunidad para el Estado para aplicar otras reformas en el corto plazo, reformas que nos deberían llevar a establecer un ordenado y visionario sistema de pensiones, que mantenga los éxitos financieros y de seguridad en los ahorros de los cotizantes del sistema de capitalización individual y teja la necesaria red para que el sistema sea integrado, solidario y participativo, a través de instituciones estatales encargadas de su administración y/o supervisión y control.

BIBLIOGRAFIA

— TORRES LÓPEZ, JUAN. Estado de Bienestar y sistema público de pensiones: razones de la crisis. Universidad de Málaga, España. <http://www.monografias.com/trabajos28/estado-bienestar-sistema-publico/estado-bienestar-sistema-publico.shtml>

— GÓMEZ B., WALTER. 2009. Una mirada al proceso jubilatorio del IPS y los nuevos desafíos institucionales. Santiago de Chile: Instituto de Previsión Social-Chile.

— Superiores Provinciales de la Compañía de Jesús en América Latina. 1996. El neoliberalismo en América Latina: aportes para una reflexión común.

EL SALVADOR

Panorámicas



**ZONIA DEL
CARMEN MATA**
*Miembro de la REI en
Seguridad Social.
El Salvador*

Los adultos mayores y beneficios por vejez en El Salvador

RESUMEN

Un gran porcentaje de la población adulto mayor de El Salvador no percibe prestaciones de la Seguridad Social y que en el mediano plazo podría tener un impacto significativo en el costo fiscal, ya que el Estado se verá forzado a invertir de manera ascendente en prestaciones de carácter asistencial. En este sentido, uno de los principales retos de la seguridad y la asistencia social es ampliar la cobertura de las prestaciones a los trabajadores informales quienes, casi por definición, carecen de toda protección social y son los más expuestos a situaciones de pobreza, inestabilidad y bajos ingresos.

PALABRAS CLAVE

Pensión por vejez, Adulto Mayor, sistema de pensiones, Fondo de Pensiones.

Los adultos mayores y beneficios por vejez en El Salvador Zonia del Carmen Mata



En El Salvador, el tema de pensiones por vejez como parte de la política social es de mucha importancia, ya que más de un 10% de aquella forma parte de la población de adultos mayores de 60 años de edad. Paradójicamente, la cobertura previsional alcanza solamente el 20% de la población, comportamiento que está estrechamente ligado a la estructura del empleo, debido a que más de un 50% de la población económicamente activa desarrolla su actividad laboral dentro del sector informal de la economía, situación que incide a que cuando el trabajador alcanza la edad de vejez se vuelvan dependientes de manera primordial de su grupo familiar o formen parte de la indigencia.

Al examinar el marco legal que regula a las personas de la tercera edad o adultos mayores en El Salvador, específicamente en la Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor, el art. 3 establece que la familia tendrá la responsabilidad primaria en la atención a la persona adulta mayor y ésta debe complementarse con el apoyo del Estado a través de las instancias respectivas.

Adicionalmente en su art.4 reza que esta población tendrá cuotas subsidiarias para sus gastos personales, situación que no se ha concretado, ni forma del Presupuesto de la Nación, por lo que el tema es de suma importancia, principalmente porque muchas de esas personas viven en condiciones de pobreza o indigencia, identificándose factores económicos y demográficos que directa o indirectamente están incidiendo. De entre ellos:

- a) dedicarse a actividades laborales por cuenta propia en el sector informal.
- b) Evasión de las cuotas previsionales por parte del patrono.
- c) Inestabilidad laboral, que le impidió cumplir con el requisito mínimo de tiempo para generar derecho a pensión por vejez.
- d) Escaso nivel educativo, que le impide desempeñar actividades remuneradas dentro del sector formal de la economía.
- e) Participación activa de la mujer en el mercado laboral, que repercute en las funciones de la familia especialmente en el cuidado de ancianos y niños. Y,

f) Incremento de familias mono parentales, que dependen de jefas de hogar.

La problemática planteada indica explica las razones que gran parte de la población de adultos mayores esté excluida de los beneficios de la seguridad social, realidad que va más allá de establecer mecanismos legales tendientes a que el trabajador dé un aporte financiero con mira al futuro, ya que este comportamiento está ligado a problemas de carácter estructural en la economía como lo es la falta de flexibilidad en la contratación laboral, deficiencias en el nivel educativo de los trabajadores que les impide desempeñar trabajos más especializados, efectos de la globalización de la economía, dando como resultado el que muchas personas al llegar a la vejez, en lugar de dedicarlo al retiro, al descanso y la recreación, se vean obligadas a continuar trabajando para sobrevivir aún cuando se sientan cansados o enfermos. Aunque todavía esto es un tema de estudio incipiente en nuestro país, de continuar así, en el mediano plazo, esto podría tener impacto significativo en el costo fiscal, ya que se verá forzado a in-

EL SALVADOR

Panorámicas

vertir de manera ascendente en prestaciones de carácter asistencial.

En este sentido, uno de los principales retos de la seguridad y la asistencia social en El Salvador es ampliar la cobertura de estos beneficios a los trabajadores informales, quienes, casi por definición, carecen de toda protección social pero son los más expuestos a situaciones de pobreza, inestabilidad y bajos ingresos, lo cual amerita que se creen los mecanismos necesarios tendientes a ampliar la cobertura previsional.

Atención especial merece también un importante porcentaje de la población jubilada pero con montos de pensión mínima¹, lo que se constituye en otro reto de política social propiciar la mejora de los salarios - base para la determinación del Salario Básico Regulador-; de tal manera que se propicie el establecimiento de montos de pensión suficientes para cubrir la canasta básica.

La forma de medir el logro de este objetivo es utilizando el concepto de tasa de reemplazo o tasa de sustitución, que indica la proporción que significa el monto de la pensión por vejez respecto al nivel de ingresos que percibió durante su vida laboral, y permite saber que tan adecuado es el estándar de vida de los individuos que están sustituyendo sus ingresos laborales por la pensión por vejez o también para realizar comparaciones de beneficios entre Sistemas de Pensiones.

Para que el jubilado mantenga el mismo nivel de vida que llevaba antes de retirarse, la tasa de reemplazo debería de ser lo más cercana posible al último salario o ingreso obtenido como trabajador activo puesto que a mayor salario cotizado, mayor será la retribución en con-



El art. 3 de la Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor establece que la familia tendrá la responsabilidad primaria en la atención a la persona adulta mayor y ésta debe complementarse con el apoyo del Estado a través de las instancias respectivas

cepto de pensión. Cuando se envejece y se retira del mercado laboral, parte importante de los gastos disminuyen, tanto por el lado de las responsabilidades con el grupo familiar como por el lado individual, en cuanto a los gastos asociados al trabajo como lo son el transporte, vestuario y alimentación.

No obstante, es posible que los gastos relativos al cuidado de la salud aumenten debido a mayor edad del individuo. De ahí, la importancia, que durante la vida activa del trabajador, se destine un porcentaje de los ingresos al ahorro para ca-

pitalización en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o cotizando al Sistema de Pensiones Público (ISSS-INPEP), dicho porcentaje debe ser fijado en un nivel que permita que el consumo destinado al presente, no difiera significativamente del nivel deseado de consumo de los individuos, puesto que este aporte representa una disminución en el ingreso disponible en el presente para los trabajadores. Sin embargo, si un trabajador desea una mayor tasa de reemplazo puede realizar aportes extraordinarios o lo que se denomina cotizaciones voluntarias, las cuales aplican únicamente a los afiliados a las AFP, ya que de lo contrario, el fijar una tasa alta de cotización podría significar una pérdida de bienestar de los trabajadores.

Actualmente, no es posible contar con cifras determinantes sobre las tasas de reemplazo que pudieran lograr los afiliados a las AFP. En cambio, en el Sistema de Pensiones Público es fácil apreciar la tasa de reemplazo debido a la relación establecida entre el tiempo de servicio cotizado, número de aportes efectuados y la pensión como un porcentaje de las remuneraciones. Por ejemplo, un trabajador que haya cotizado al Sistema de Pensiones Público 30 años, recibirá una pensión mensual equivalente al 70,5% del Salario Básico Regulador (SBR), que corresponde al promedio mensual de los últimos 120 salarios o, específicamente, del Ingreso Base de Cotización actualizado con la variación del Índice de Precios al Consumidor. La multiplicación de SBR por el porcentaje de Tasa de Reemplazo, da como resultado el monto de pensión mensual por vejez.

¹ Actualmente, estipulada en \$ 143.64 mensuales. Una cantidad insuficiente para vivir con autonomía financiera.

Artículo de Opinión

La comunicación en la Seguridad Social

RESUMEN

La seguridad social es un área específica basada en principios universales que requiere de un amplio conocimiento por parte de los responsables de su administración a fin de poder transmitir al público los pormenores del funcionamiento de ésta.

De aquí, que el objetivo de este artículo sea destacar los diferentes enfoques de la comunicación, así como la necesidad de que las entidades gestoras de la Seguridad Social cuenten con un plan de comunicación.

PALABRAS CLAVE

Seguridad social, plan de comunicación, estrategias de comunicación, información, cultura previsional.



JOSÉ RODOLFO CASTILLO

*Coordinador Temático de la REI en Seguridad Social.
El Salvador.*

Firmas invitadas: José Rodolfo Castillo

Hoy en día es común observar que las instituciones de la Seguridad Social enfocan sus recursos comunicacionales en un concepto más propagandístico que comunicativo, principalmente los que se refieren a los servicios que ofrecen al público. En ese sentido, es necesario diferenciar entre propaganda y comunicación.

En el caso de la propaganda, las instituciones de la Seguridad Social están más enfocadas en llevar un mensaje a la población sobre su “buena gestión”; mensaje que mayoritariamente, a los ojos del público, no coincide con la realidad. Dentro de este esquema, tanto las instituciones como el público no tienen la oportunidad de retroalimentación, ya que en la mayoría de casos el mensaje es elaborado por mercadólogos especializados, donde el interés radica en la penetración de un producto o servicio.

En lo que respecta a la comunicación, ésta puede ser enfocada institucional o informativa; en la institucional, ésta intenta personalizar, distinguir y hacer conocer a una institución, por lo tanto se desarrolla en el seno de ésta y constituye un proceso permanente que la institución debe asumir y desarrollar.

En la comunicación informativa, ésta constituye un vehículo importante para crear cultura previsional, la cual se puede desarrollar mediante la página web de la institución que administra la Seguridad Social; la oficina de atención al afiliado, mediante la cual se orienta al afiliado a partir de sus inquietudes; edición de publicaciones institucionales externas, tales como boletines, documentos informativos y memoria de labores; espacios en radio, televisión, periódicos y, quizá, lo más importante, organizar eventos informativos a iniciativa de las instituciones administradoras de la Seguridad Social, con lo que se pretende

” ”

Las instituciones de la Seguridad Social están más enfocadas en llevar un mensaje a la población sobre su “buena gestión”; mensaje que mayoritariamente, a los ojos del público, no coincide con la realidad

establecer contacto directo con los trabajadores y las empresas.

Para que las instituciones que administran la Seguridad Social mantengan informada a la población sobre los aspectos que conlleva el funcionamiento de las mismas, es necesario que éstas cuenten con un plan de comunicación, el cual, dentro de sus objetivos, está el de difundir el funcionamiento de la Seguridad Social; los derechos y obligaciones de la población beneficiada, atención oportuna de los entes externos de las necesidades de información sobre Seguridad Social y conferir autoridad y credibilidad pública del trabajo que realizan.

Para diseñar un plan de comunicación que promueva, divulgue y cree cultura previsional, se debe comenzar con las necesidades de conocimiento que el público tiene sobre el funcionamiento de las instituciones y de los sistemas que administran. Esto permitirá conocer en qué áreas debemos enfocar nuestro esfuerzo para mantener informada a la población: Por lo tanto, la oportunidad que tienen las instituciones de la Seguridad Social de comunicar, radica, principalmente, en el conocimiento de éstas y en la necesidad que tiene la población de estar bien informada sobre sus derechos y obligaciones.

OBJETIVOS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como cualquier plan, en el de comunicaciones se debe establecer con metas alcanzables y posibles los siguientes objetivos:

1. Planificar actividades promocionales a fin de que los afiliados conozcan sobre los principios y funcionamiento de la Seguridad Social.
2. Crear un concepto único de comunicación, que sea claro, entendible y fácil de percibir por el público.
3. Explicar sobre los servicios que prestan las instituciones.
4. Mejorar la percepción del público en general acerca de la labor que realizan las instituciones que administran la Seguridad Social.
5. Posicionar a las instituciones que administran la Seguridad Social como entes cercanos a sus afiliados y beneficiarios.
6. Desarrollar mecanismos que permitan al trabajador acercarse a las instituciones para obtener información sobre sus ahorros previsionales.

Para alcanzar estos objetivos es necesario que, al interior de las instituciones que administran la Segu-

La comunicación en la Seguridad Social

ridad Social, una unidad específica se encargue de coordinar las actividades a realizar. Por consiguiente, se recomienda que sea la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas con apoyo de la Unidad Financiera quien deberá establecer los respectivos controles y evaluaciones sobre las actividades a desarrollar y contar con voceros institucionales. Este equipo de trabajo deberá determinar el sector de la población objetivo de la Seguridad Social, ya que el o los mensajes deben dirigirse hacia un público determinado; utilizar correctamente el mensaje para llevar el conocimiento y crear impacto en la audiencia elegida.

Seleccionar una adecuada forma de comunicación y diseño de las estrategias, para lo cual debe de elegirse la combinación eficaz que le resulte más favorable a la institución administradora de la Seguridad Social.

Para la elaboración de un plan de comunicaciones es necesario contar con un presupuesto que permita desarrollar la estrategia que será utilizada, para lo cual se debe conocer los gastos en los que incurrirá la institución. Preferentemente, deben ser estimados para un periodo de un año calendario.

A modo de ejemplo, se muestra a continuación algunas de las estrategias que pueden ser utilizadas dentro de un plan de comunicación:

Estrategias de Publicidad

Tienen como objetivo crear un concepto único percibido sobre las instituciones previsionales, que contribuya a informar acerca de las funciones que desarrollan y los servicios que ofrece. Para este propósito se pueden utilizar Brochures, anuncios impresos en periódicos y afiches.

Estrategias de relaciones públicas

Básicamente se cuentan con herramientas que tienen como propósito contribuir a mejorar la imagen de las instituciones previsionales, tales como: indicadores previsionales y espacios en programas de opinión pública.

Para la difusión de los indicadores, se considera que la prensa escrita es una fuente confiable de información, ya que un periódico tiene la capacidad de alcanzar grupos de interés especial. La revista es un elemento más especializado de los medios masivos, la cual se ha vuelto cada vez más segmentada, principalmente las de negocios. La radio se considera un buen vehículo

de soporte dirigido a una audiencia local, la cual está disponible casi para cualquier mercado, es eficiente y quizá la menos costosa. La televisión representa la mejor forma de comunicar un mensaje a la audiencia masiva. Aquella permite que ésta capte mejor el mensaje, ya que de alguna manera la audiencia se involucra de manera más personal. Y la página web, que incluya servicios de consulta en línea, esto permite la comunicación y retroalimentación por parte del público, además permite crear un banco de datos para enviar información.

Finalmente, se deben medir los resultados obtenidos al llevar a cabo las estrategias comunicacionales propuestas, al mismo tiempo debe detectarse las fallas del plan, haciendo las correcciones pertinentes.

Para llevar a cabo las medidas correctivas se utilizarán controles, los cuales consisten en determinar cuál fue el medio a través del cual los afiliados se enteraron sobre los servicios que ofrecen las instituciones previsionales; también se deberá determinar si el esfuerzo realizado alcanzó los objetivos establecidos mediante técnicas de medición de resultados, comparando el desempeño con los estándares.



Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

NOVEDADES PROGRAMA "REDES DE EXPERTOS"

Nueva Red CEDDET, Renovada Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social

NUEVO
LANZAMIENTO

Como ya les veníamos anunciando en la edición pasada, la Fundación CEDDET en su ánimo de seguir contribuyendo a la creación de redes que consoliden cada vez más los lazos institucionales y personales de todos los antiguos participantes, ha lanzado en noviembre de 2009 una nueva Red general de carácter transversal en la que han sido invitados a participar todos los antiguos participantes del programa de formación de CEDDET.

Esta Red se convierte en el nexo de unión entre los antiguos participantes de los cursos y cuenta con un directorio de más de 7.000 participantes de 21 países. En ella se desarrollarán actividades de carácter transversal que puedan ser de interés para todas las personas que trabajan en la gestión de las administraciones públicas iberoamericanas. Asimismo, este lanzamiento ha coincidido con la puesta en marcha de una nueva plataforma virtual, más acorde con las peticiones

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

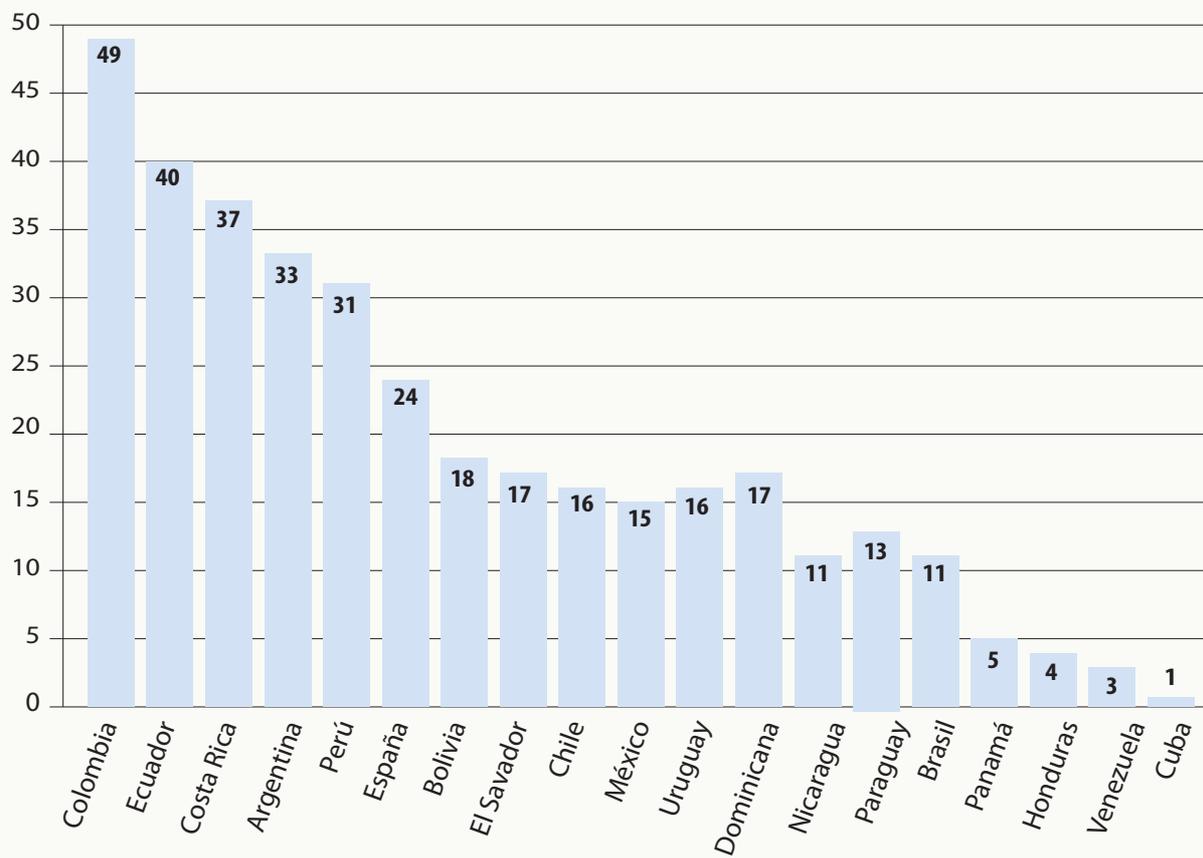
Todo el equipo de la Fundación CEDDET confía en que este cambio sea del agrado de todos los participantes de la REI en Seguridad Social y que redunde en una mayor generación de conocimiento en red y refuerzo de los vínculos ya establecidos entre todos. Les animamos a conocerlo y a participar con la publicación de contenidos en los distintos recursos, quedando como siempre a su disposición para atender cualquier tipo de duda, consulta o sugerencia.

The screenshot displays the user interface of the 'Seguridad Social' web application. At the top, there is a navigation bar with the title 'Seguridad Social' and logos for OISS and CEDDET. Below the navigation bar, there is a menu with options: 'Inicio', 'Buscar Aplicaciones', 'Artículos', 'Localización', 'Blog', and 'Más...'. The main content area shows a user profile for 'oruesga' with a 'no photo' placeholder and tabs for 'Perfil', 'Favoritos', and 'Listados'. The page also features a search bar and a 'Cerrar Sesión' button.

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.



DAMIÁN JIMÉNEZ
Redactor Jefe.



CRISTINA BALARI
Gerente "Red de Expertos".
FUNDACIÓN CEDEDET.



JOSÉ RODOLFO CASTILLO
Coordinador Temático de la REI en Seguridad Social.



LEOPOLDO DÍAZ MOURE
Coordinador Área en Seguridad Social.
FUNDACIÓN CEDEDET.



SUSANA GONZÁLEZ
Coordinadora Técnica de la REI en Seguridad Social.
FUNDACIÓN CEDEDET.

FORO

¿Son inevitables las reformas de los sistemas de pensiones? ¿En qué dirección?

Coordinador: José Antonio Panizo Robles. Coordinador institucional de la REI en Seguridad Social.

Fecha de realización:

Del 4 de mayo al 13 de junio de 2009.

OBJETIVOS DEL FORO

Tomando como punto de partida un artículo publicado por el profesor Carmelo Mesa-Lago sobre las reformas de los sistemas de pensiones en Latinoamérica, el objetivo era debatir si, ante las incertidumbres económicas y sociales en las que estamos inmersos, son ineludibles los procesos de reforma y, de ser estos necesarios, qué dirección deben tomar los mismos.

DESARROLLO DEL FORO

El Foro se desarrolló en el período señalado, contando con 64 participaciones, correspondientes a 18 países.

Desde Chile, se opinó que las adecuaciones de los sistemas a las realidades sociales de cada momento y a las demandas sociales existentes es una premisa necesaria de los sistemas de protección sociales, necesidades que se van aumentando por los cambios demográficos relacionados con la mayor expectativa de vida y los laborales (alta rotación y nuevas formas de vinculación). Todo ello se ha tenido en cuenta en la realidad chilena, donde si bien al final del siglo pasado se realizó una reforma estructural del sistema, estableciendo un modelo basado en la capitalización y en el ahorro individual, sin embargo la misma se ha visto completada por la denominada "reforma Bachellet" incorporando elementos de solidaridad y de protección, en orden a completar las fallas que un sistema en capitalización puede producir.

Conforme a las opiniones de algunas compañeras del Uruguay, ha de partirse de que el sistema de la Seguridad Social está dirigido a las personas y, en consecuencia, deben ser periódicamente revisados, aunque siempre existe un problema (que tiene una espe-

cial incidencia en América Latina) como es el financiamiento, aunque éste, si bien puede presentarse como una dificultad, no puede constituir un obstáculo que imposibilite la mejora de las condiciones sociales de las ciudadanas y los ciudadanos de nuestros países.

De igual modo, se ponía de relieve la reforma llevada a cabo en el Uruguay, combinando elementos del sistema de reparto y la solidaridad con otros de la capitalización y del ahorro individual.

Desde El Salvador, se señalaba que existe una coincidencia en la inevitabilidad de las revisiones y reformas constantes de los sistemas de pensiones, ya que los mismos han sido diseñados para resolver estados de necesidad de la población, especialmente de la clase trabajadora, de modo que si la población va evolucionando, también lo hace su entorno. La dificultad consiste en que los responsables de implementar las políticas sociales con frecuencia están más preocupados por resolver un problema financiero que dar soluciones integrales al tema de las pensiones.

Los compañeros de Ecuador nos informaron sobre la evolución del sistema de pensiones en dicho país, así como la tesis de que ningún régimen merece denominarse -de seguridad social- si no puede garantizar, dentro de límites razonables, que estará en condiciones de pagar las prestaciones que promete cuando deba hacerlo, si bien se observa que las reformas de los sistemas buscan un nuevo esquema de pensiones, salud y seguro de desempleo que alivie el grave peso de su costo al Estado, incorporando la iniciativa privada y orientando los fondos al ahorro nacional para dinamizar la economía y el empleo.

Desde Argentina y Panamá, se alertaba sobre el peligro de reformas y como éstas pueden incidir en las expectativas de derechos sociales (pensiones) generadas en los aportantes. Aunque sea necesario efectuar reformas al sistema, en función de la realidad de cada país, aquéllas deben ser puntuales y específicas de cada situación, teniendo en cuenta que la ciudadanía ha puesto su confianza en un sistema y no se puede traicionar la misma con argumentos que no tengan el respaldo social preciso.

A su vez, desde Bolivia se pone el acento en la importancia de que en la "forma de hacer la reforma" con frecuencia se ha de optar trabajar con todos y alcanzar un pacto social o imponer una reforma (y la imposición puede tener varias caras; puede ser una

receta de organismos internacionales, puede responder a necesidades clientelares de políticos de turno para ganar más votos o puede responder a presiones de grupos corporativos (sindicatos/empresarios).

En la opinión de los participantes de España, no parece discutible que si las sociedades son como organismos cambiantes y que han de adaptarse a los entornos cambiantes, los instrumentos de que se ha dotado para dar respuesta a las necesidades sociales también han de ir transformándose. El cómo de las reformas y la intensidad de las mismas, así como la dirección que adopten, estará en función de las posibilidades económicas, de las opciones políticas y sociales y de las prioridades que se establezcan en cada país.

Desde Honduras y como reflejo de la necesidad de las reformas se nos ponía el ejemplo del INJUMEP en el que en el año 2008 se ha iniciado un proceso de reforma para dar mayor solidez y viabilidad al sistema gestionado por dicho Organismo.

Nuestras compañeras de Colombia observan dos direcciones en los procesos de reforma: una de tipo económico y otra de tipo social, considerando que las dos direcciones deben equilibrarse tratando de disminuir el déficit fiscal y a su vez universalizando más la protección a las personas de la tercera edad, combinando los aportes a la previsión de pensiones y los

beneficios que estas conllevan y tratando paulatinamente de ir eliminando subsidios y privilegios dirigidos a cierta población de cotizantes.

Una opinión que, en grandes líneas, era coincidente con la que nos llegaba desde Costa Rica, para quienes las reformas son necesarias debido a que las variables demográficas no son estáticas, según la dinámica de éstas, todo aquello que de ellas depende debe ajustarse, cabe mencionar además la evolución económica de las naciones y sus niveles de bienestar que también impactan los sistemas de seguridad social.

CONCLUSIONES DEL FORO

A lo largo del desarrollo del foro hubo plena coincidencia en que las reformas de los sistemas de protección social y, dentro de ellos, de los sistemas de pensiones son inevitables debido a las transformaciones sociales y por la incidencia que va a tener el envejecimiento de la población a largo plazo. También existía una opinión mayoritaria sobre la cuestión financiera, la cual supone un handicap fuerte que condiciona el sentido y la intensidad de las reformas. De todas formas, la intervención desde Bolivia puede resumir la conclusión del foro: en función de "cómo" se haga la reforma, dependerá mucho la "viabilidad y legitimidad" de aquélla.



FORO

La cobertura social de los trabajadores independientes

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

Fecha de realización:

Del 15 de junio al 25 de julio de 2009.

OBJETIVOS DEL FORO

En términos generales, la finalidad del Foro era conocer cuál era la realidad de los diferentes sistemas de Seguridad Social de los países iberoamericanos, que permitan disponer, además, de las mejores prácticas que se puedan estar llevando a cabo.

En cuanto a los objetivos específicos, el Foro pretendía conocer el grado de cobertura social en cada uno de los sistemas de los trabajadores por cuenta propia; si la crisis económica había tenido reflejo en ese grado de cobertura; y, por último, si estaban en marcha iniciativas que persiguiesen la mejora de la protección social de esta clase de trabajadores.

DESARROLLO DEL FORO

El foro tuvo 37 participaciones, correspondientes a 9 países, participaciones en las que se puso de relieve las diferencias en la cobertura social de los trabajadores independientes de la siguiente manera: desde Bolivia, se puso de manifiesto la importancia del sector denominado "independiente", que representa aproximadamente el 70% de la población activa, concentrado en ramas de actividad tales como: la agricultura, el comercio y los servicios. Este sector puede, de forma opcional, cotizar al sistema de pensiones, aunque en la práctica son pocos los que efectúan esa opción, si bien se están analizando algunas alternativas para proteger a esta inmensa mayoría de trabajadores, en especial a los trabajadores del transporte y del campo.

Por lo que se refiere a El Salvador, de las personas afiliadas al sistema de pensiones (según datos correspondientes al mes de abril de 2009) algo más del 39 % correspondía a trabajadores independientes, aunque no todos ellos venían cotizando regularmente.

Respecto del Uruguay, los trabajadores independientes están obligatoriamente incluidos en el sistema desde el año 1941, estando obligados a afiliarse en forma previa al inicio de actividades, dentro de una cobertura amplia (pensiones y salud). Además, desde el año 2006 (Ley 18.803) los trabajadores independientes efectúan sus cotizaciones (conjuntamente con los demás impuestos que hayan de soportar) mediante una contribución unificada (denominado "monotributo").

Desde la República Dominicana, se nos informó que, al menos por el momento, el sistema solo da cobertura a los trabajadores por cuenta ajena, si bien en lo que respecta con los riesgos laborales se prevé la inclusión de los trabajadores por cuenta propia de manera gradual y tras un estudio previo de factibilidad técnica y financiera.

En España, la cobertura obligatoria de la Seguridad Social a los trabajadores independientes se produce en el año 1970, si bien con una protección inferior a la de los trabajadores por cuenta ajena y, en relación con ello, un nivel de aportación inferior. No obstante, en un proceso de aplicación gradual, ese grado de cobertura se ha ido ampliando y, en los momentos actuales, puede afirmarse que tiene un nivel semejante. (La mejora del grado de cobertura social ha ido acompañado de un incremento de las aportaciones).

Es de destacar la aprobación, en el año 2008, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el que, entre otras materias, se recoge la regulación del denominado "trabajador autónomo económicamente dependiente" (dando solución a la problemática que plantea la existencia de un trabajador que, aunque realiza su actividad de forma independiente, sin embargo su producción o servicios lo lleva a cabo, bien solamente o de forma muy mayoritaria -al menos, en las 3/4 partes para un solo contratista).

En cuanto a la situación en el Perú los trabajadores independientes pueden acceder al sistema de Seguridad Social de manera voluntaria, si bien la cobertura que se ofrece no es la misma que para un trabajador dependiente, resultando tener que abonar el interesado tanto la parte de contribución empresarial como la aportación del trabajador. Pero, además, existe la problemática de un colectivo de trabajadores -denominado de "cuarta quinta", cuya pretendida independencia es cuestionable (deben cumplir un horario de trabajo

Actividades REL en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

y prestar el servicio en el lugar establecido por el contratante y con los instrumentos que éste le brinde). En este grupo la modalidad de prestación de servicios es una especie de mix entre un trabajador independiente y un trabajador por cuenta ajena, pero sin que se le apliquen las disposiciones de Seguridad Social relativas a estos últimos.

En lo que se refiere a la situación de Chile, si bien en unos primeros momentos los trabajadores independientes tenían acceso, de forma voluntaria, a la cobertura social, en un proceso gradual se ha ido mejorando su situación, que ha tenido su plasmación real dentro de la Ley, en vigencia en 2008, que, entre otras materia, ha reformado el sistema provisional, propi-

ciando la incorporación en el mismo de los trabajadores que realizan su actividad sin sujeción a un contrato de trabajo.

En Argentina, dentro del colectivo de trabajadores independientes, a efectos del régimen provisional, ha de diferenciarse entre los trabajadores autónomos propiamente dicho y los denominados "monotributistas", estando ambas categorías incluidas en el régimen provisional, si bien se observa que el grado de cotización de los trabajadores independientes es menor que en el supuesto de los trabajadores por cuenta ajena, lo cual tiene su traslación directa en la cuantía de las pensiones (o haberes jubilatorios) que son de importe inferior en el caso de los trabajadores independientes.

En Ecuador, los independientes no están incorporado en el sistema de la Seguridad Social, ni tampoco había existido una demanda en la inclusión (el desconocimiento de los sistemas de seguridad social y la desconfianza en la institucionalidad que lo sirve, se suman a las reticencias de estos trabajadores a cotizar o aceptar algún incremento de su aporte personal o patronal por un servicio o prestación que ven lejano o perciben deficiente). Sin embargo, existen planes para que también estas personas puedan de beneficiarse de la cobertura social.

CONCLUSIONES DEL FORO

De las intervenciones de los participantes en el Foro, se pone de relieve una constante en casi todos los sistemas de Seguridad Social, en relación con los trabajadores por cuenta propia o independiente: su exclusión de la incorporación a tales sistemas o, al menos, una menor cobertura social en relación con la de los trabajadores por cuenta ajena. El esfuerzo de cotización necesario, la desorganización social, la desconfianza hacia los beneficios sociales o la lejanía en percibir los mismos, además de otras circunstancias pueden explicar esa situación.

No obstante, se viene apreciando la modificación de la situación anterior, ya que en buena parte de los sistemas se ha mejorado la cobertura social de los trabajadores independientes. En otros sistemas se ha ido convirtiendo en obligatoria la anterior opción voluntaria de incorporación y, en los que quedan, la tendencia es a incorporarlos teniendo en cuenta el objetivo básico de la mejora de las condiciones sociales de la población.



Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

FORO

Las comunicaciones en la Seguridad Social

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

Fecha de realización: septiembre de 2009.

OBJETIVOS DEL FORO

El foro tenía como propósito, conocer la opinión de los participantes en cuanto a que si se considera que los canales de comunicación utilizados por las instituciones que administran la seguridad social son los más adecuados. También se deseaba conocer si la población en general está bien informada sobre el funcionamiento de las instituciones que administran seguridad social.

DESARROLLO DEL FORO

La sala virtual del foro tuvo la oportunidad de recibir más de 20 intervenciones de diferentes miembros de la REI en SS de diferentes países Iberoamericanos, las cuales se resumen de la forma siguiente: desde Uruguay, se señalaba que la comunicación orientada a la propaganda comunicacional de los nuevos "productos" o "servicios" entregados por los organismos de Seguridad Social, solo responden a la necesidad que tienen los Estados de demostrar y publicitar los avances, mejoramientos en materia de Seguridad Social, su cobertura, su enfoque etc.

No obstante, cuando un Estado publicita, a través de estas campañas comunicacionales, materias de Seguridad Social, está dando señales de su preocupación en que la ciudadanía se entere de la existencia de estos beneficios y acceda a ellos, y conozca las instituciones a las que pueden acudir. Sin embargo, a través de estas estrategias, se puede tener a una ciudadanía con conocimiento de "estos nuevos productos y o servicios", pero no necesariamente tenemos a una población educada en materias de Seguridad Social, que les permita tener conciencia y conocimiento de todos aquellos derechos a los que puede acceder el ciudadano, así también de sus deberes y responsabilidades respecto de lo mismo.



Cartel promocional, detalle e imagen entera. Corresponsiente a la campaña publicitaria Seguridad Social. Argentina

Actividades **REI** en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

1.239.000

BENEFICIARIOS CON EL SUBSIDIO DE ASISTENCIA SOCIAL SANITARIA



ARGENTINA CONSTRUYE PARA TODOS

Para nuestros mayores, más seguridad social.

Al 2007 ampliamos la cobertura social en un 203%. Además, entregamos de manera gratuita más de 250.000 pares de anteojos, 65.000 audífonos y se efectúan más de 50.000 cirugías de cataratas anuales.

203% MÁS DE AFILIADOS CON NECESIDADES SOCIALES

1.239.000 BENEFICIARIOS CON EL SUBSIDIO DE ASISTENCIA SOCIAL SANITARIA

¿SABÍAS QUE ESTO NO ES LO QUE PROMETEMOS QUE VAMOS A HACER, SINO LO QUE YA ESTAMOS HACIENDO?

ARGENTINA, SOMOS TODOS. Presidencia de la Nación

En Uruguay se han suscrito convenios con las instituciones de enseñanza, que han incluido en su currículum materias que tiene que ver con la Seguridad Social. Como material de estudio, tanto a nivel de primaria como de secundaria, se ha creado un libro interactivo que permitirá a los niños y adolescentes ejercer sus derechos desde el conocimiento e ir tomando conciencia de la obligación vinculada al derecho. Con esto se intenta ayudar en la creación de un ciudadano con actitud crítica y participativa en la construcción social del sistema.

En la participación desde Argentina, la idea de comunicar a la población sobre sus derechos y obligaciones en Seguridad Social, así como las nuevas prestaciones o modificaciones a las ya existentes es buena, pero es aún más importante educar en Seguridad Social. Por ello, se cuenta con un programa denominado Educación Tributaria cuyo objetivo principal, es, entre otras cosas, descubrir la función social de los impuestos y de los recursos de la Seguridad Social, desde un enfoque ciudadano y participativo, este programa es implementado por AFIP, institución responsable de la misión de recaudar y controlar el pago de los impuestos, los recursos de la Seguridad Social y el comercio exterior.

Asimismo, resulta básico que todos conozcamos nuestros derechos y obligaciones previsionales. En tal sentido, en Argentina se está haciendo un trabajo dirigido a los chicos fundamentalmente (escuelas primarias y secundarias) a fin de que desde su corta edad vayan conociendo qué es un sistema previsional, para qué se aporta al mismo, qué se hace con esos aportes, etc., pero también se ve en la gente cotizante un total desconocimiento de sus derechos y obligaciones, es como que la preocupación llega recién cuando ven que se acercan a la edad de jubilarse.

En la intervención española, se ponía de relieve la importancia de la educación en materia de Seguridad Social, la cual tiene una incidencia en la vida de los ciudadanos y ciudadanas y, por ello, es conveniente que las personas conozcan sus derechos sociales, al tiempo que sean conscientes de las obligaciones que han de cumplir. Pero, el aprendizaje de estos temas no se debe dejar solamente a los momentos en que la persona está laborando, sino que es conveniente que también en los períodos de formación se comience a

Actividades REI en Seguridad Social

RELATORIO DE FOROS Y OTRAS ACTIVIDADES

tener ideas, aunque sean básicas, sobre los mecanismos de la Seguridad Social.

Desde El Salvador se comentó que el tema de la comunicación en la Seguridad Social revierte una importancia en dos vertientes, por un lado, la capacidad de brindar una información eficaz de la oferta de servicios por parte de las oficinas gestoras y todo lo relacionado a la divulgación de los beneficios y requisitos en la Seguridad Social. Asimismo, por el lado de la demanda, se encuentran los colectivos focalizados principalmente en la esfera laboral formal de la economía, los cuales carecen en alguna medida de una suficiente cultura en Seguridad Social.

En el tema previsional se ha hecho poco en el área de comunicación. Hoy día, el Sistema de Ahorro para Pensiones, las entidades gestoras envían (por Ley) con cierta periodicidad los historiales laborales; y para el caso del Sistema de Pensiones Público, existe normativa que establece que deberá realizarse una comunicación directa a los potenciales pensionados (algo que realmente no se hace); lo anterior ha provocado que los colectivos objetivos de los sistemas de pensiones mencionados, no están debidamente informados en oportunidad y calidad de la información.

Desde otra perspectiva, se asegura que el tema de la seguridad social por su complejidad, amerita que se incluya dentro de los planes educativos, claro que en países como El Salvador sería conveniente utilizar medios de comunicación de diversa índole, es decir campañas publicitarias por medio de periódicos de mayor circulación nacional, televisión, radio y la incorporación como materia de estudio en los niveles primarios y básicos.

En Paraguay se tiene conciencia de que la comunicación en materia de Seguridad Social requiere de una urgente reingeniería, ya sea dentro de los programas a nivel de Estado y en el ámbito particular de las instituciones. Ha de considerarse que, al igual que la mayoría de países latinoamericanos, Paraguay tiene un porcentaje significativo de población que se dedica a las tareas agrícolas o ganaderas y donde los medios de comunicación modernos no llegan, y un sector de la población de muy bajos recursos económicos y de

muy poca o ninguna preparación por lo que para ellos la comunicación debe ser muy sencilla y en términos fáciles de entender.

En otra intervención desde Colombia se destaca la importancia de tener conocimiento sobre deberes y derechos de los ciudadanos en materia de Seguridad Social; sin embargo, en países como Colombia muchos no están informados sobre regulaciones, cambios, jurisprudencias en aspectos como pensiones de vejez, sanidad etc. lo que conlleva que muchos ciudadanos pierdan el disfrute de derechos o deban acudir a recursos jurídicos para acceder a ellos. Por ello, se debe crear una cultura de información, programas y/o boletines gratuitos, patrocinados por la televisión nacional, entregando mayor información a la ciudadanía, considerando que una acción de este tipo conlleva a que en el mediano plazo exista mayor participación ciudadana que conozca sus derechos y deberes previsionales y que a su vez proponga mejoras en beneficio de todos,

CONCLUSIONES DEL FORO

Todos los participantes coinciden en que la comunicación en la Seguridad Social reviste de una gran importancia para difundir los derechos y obligaciones de los contribuyentes, pero también aseguran que muy poco se hace en este tema, algunos participantes señalan que la mejor forma de comenzar con esta temática es que los gobiernos deben incluir en el currículo académico áreas relacionadas con la temática.

Por otra parte, algunos Organismos Internacionales están empezando a tomar acciones en este tema, a tal grado que están financiando sendos programas de capacitación.

Asimismo algunos de los expertos de la REI en Seguridad Social proponen que HAGAMOS ALGO, concretamente elaborando un proyecto educativo que permita ser una matriz aplicable a las distintas sociedades y culturas de nuestros países en el ámbito de la educación en seguridad social y proponérselo a la Fundación CEDET para interesarlos en el tema.

EVENTOS Y CONVOCATORIAS

MÁSTER OISS

VIII MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Fecha límite de matrícula:
30/03/2010.

Para más información: <http://www.oiss.org>

CURSOS FUNDACIÓN CEDDET

ESPECIALIZACIÓN EN TÉCNICAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS DE LA PREVISIÓN SOCIAL, 8ª ED.

Fecha de realización:
del 8 de marzo al 18 de julio de 2010.

Fecha límite de inscripción:
domingo, 21 de febrero de 2010.

Lugar de inscripción: <http://cursos-online.ceddet.org/Inscripciones.php?action=cursos-lanzamiento>

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE RECAUDACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 8ª ED.

Fecha de realización:
del 22 de marzo al 18 de julio de 2010.

Fecha límite de inscripción:
domingo, 7 de marzo de 2010.

Lugar de inscripción: <http://cursos-online.ceddet.org/Inscripciones.php?action=cursos-lanzamiento>

CONFERENCIAS Y TALLERES

Del 1 al 12 de febrero de 2010, Washington, DC, USA
WORLD BANK COURSE: EFFECTIVE SOCIAL SAFETY NETS 2010

Para más información: <http://www.issa.int/aiss>

Del 16 al 18 de junio de 2010, Sigtuna, Suecia

SEVENTEENTH INTERNATIONAL RESEARCH SEMINAR ON 'ISSUES IN SOCIAL SECURITY': THE GLOBAL CRISIS : IMPACT AND CHALLENGES FOR SOCIAL SECURITY

Para más información: <http://www.issa.int/aiss>

Del 3 al 5 de marzo de 2010, Varsovia, Polonia

FORO REGIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EUROPA

Para más información: <http://www.issa.int/aiss>

CONVOCATORIA PLAZAS

REDACTOR JEFE

Sus principales tareas: consensuar los temas con el equipo coordinador, recopilar los artículos; seleccionar y evaluar los contenidos; verificar el cumplimiento de las normas de estilo, etc. Será retribuido económicamente.

COORDINADOR LATINOAMERICANO

Sus principales tareas: implementar el Plan de Actividades de la REI. Para ello, contará con la colaboración del Equipo Coordinador de la REI en SEGURIDAD SOCIAL. Será retribuido económicamente.

Si está interesado en alguna de las plazas, envíenos un breve CV y Plan de Trabajo a redes@ceddet.org, indicando en el Asunto del Mensaje "Coordinador Temático_REI SS o Redactor Jefe".

Fecha de presentación solicitudes:
¡Hasta el 25 de enero de 2010!



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

Revista de la Red de Expertos Iberoamericanos en Seguridad Social

Número 5 2º Semestre de 2009

www.ceddet.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

