

Marcha de los Sistemas de Pensiones

MARZO – ABRIL 2022
No.2

Este documento reúne los principales cambios ocurridos en el período marzo-abril 2022 en los sistemas de pensiones, con énfasis en el desarrollo de los programas de capitalización individual. Por la importancia de los acontecimientos, en esta edición se incluye información de cambios y propuestas regulatorias hasta la primera semana de mayo de 2022.

Documento preparado por la FIAP sobre base de información de prensa. Se agradece a las asociaciones miembros de la FIAP por la información y comentarios provistos. El contenido de este documento puede ser reproducido parcial o totalmente citando la fuente.



Federación Internacional
de Administradoras
de Fondos de Pensiones

Resumen Ejecutivo por área de interés

Nuevos programas de pensiones y reformas a la seguridad social (aprobadas)

- **Austria:** El 1 de enero el gobierno implementó reformas al sistema público de reparto, las que castigan la jubilación anticipada en los hombres (reducción de pensión de vejez en 4,2% por cada año antes de los 65) y establecen un bono para los jubilados que comenzaron a cotizar antes de los 20 años.
- **Bahréin:** El 18 de abril el gobierno aprobó una serie de reformas al sistema público de reparto, que aumentan gradualmente las tasas de cotización (del 19% al 27%), establecen una fórmula menos generosa para la pensión de vejez e introducen incentivos para retrasar la edad de jubilación.
- **Chile:** El 11 de marzo el gobierno promulgó una [ley](#) que extenderá la cobertura de seguridad social y otras protecciones laborales a los trabajadores de plataformas digitales, la que entrará en vigor al contar del 1 de septiembre de 2022.
- **China:** Debido a las fuertes presiones demográficas (el número de trabajadores activos por cada pasivo disminuirá de 5,9 en 2020 a 2,7 en 2050), el 21 de abril el Consejo de Estado publicó un [documento](#) que detalla el desarrollo del primer plan voluntario de pensiones privado del país, el cual complementará las pensiones y rentas vitalicias básicas actuales proporcionadas por el Estado y los empleadores. Para participar en el plan, las personas pueden realizar aportes voluntarios a una cuenta de pensión personal a través de una plataforma centralizada. Las contribuciones anuales tienen un tope de aprox. USD 1.846, el que será ajustado en el futuro en función del desarrollo económico.
- **Irlanda:** El 29 de marzo el gobierno publicó planes detallados del nuevo sistema de ahorro para la jubilación con afiliación automática, que comenzará a regir desde 2024. Todos los trabajadores de entre 23 y 60 años con ingresos anuales superiores a USD 22.000 que no estén cotizando en un plan de pensiones ocupacional, quedarán automáticamente afiliados a este régimen (la tasa de aporte inicial del trabajador y empleador es el 1,5% del salario, y llegará al 6% en 2034; el Estado también hará un aporte adicional a la contribución del trabajador).
- **Perú:** El 4 de mayo el pleno del Congreso aprobó un 6° retiro que permitirá a todos los afiliados de AFP retirar hasta aprox. USD 4.833 de su fondo. De no haber observaciones, la ley debe ser promulgada por el presidente de la República a más tardar el 27 de mayo.
- **Turquía:** El 21 de enero el gobierno aprobó cambios al plan privado de pensiones voluntario, que entre otras cosas permite la afiliación automática de los trabajadores mayores de 45 años (antes solo se afiliaban automáticamente los menores de 45).

Estudios relevantes

- **Chile:** Un [estudio](#) de la Asociación de AFP de Chile muestra que, considerando la historia laboral y previsional de afiliados chilenos, el sistema de ahorro y capitalización entrega mayores pensiones contributivas que los sistemas de reparto.
- **República Dominicana:** La Asociación Dominicana de AFP (ADAFP) presentó el libro [“Prosperidad y Pensiones: reflexiones y perspectivas tras 20 de años de la reforma de pensiones en la República Dominicana”](#), donde se muestra que el ahorro administrado por las AFP ha permitido el 22% del crecimiento acumulado del PIB 2003-2019.

Crisis en sistemas públicos de reparto

- **Ecuador:** La Asamblea Nacional ha impulsado un pedido al presidente de la República para que declare en emergencia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por crisis institucional y financiera, en virtud del progresivo desfinanciamiento, malas administraciones y actos de corrupción.
- **España:** Si las pensiones se actualizan con la inflación (medida incluida en la reforma de pensiones más reciente), se estima que el gasto total en pensiones supere los EUR 188 mil millones (14% del PIB) hacia 2023, implicando que el déficit llegue hasta el 2,6% del PIB.
- **Panamá:** De acuerdo con César Tribaldos, exmiembro de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social (CSS), ante el planteamiento del gobierno de utilizar fondos de la minería para robustecer el programa de reparto, señaló que eso no resuelve el problema porque el sistema se encuentra con un déficit estructural (se estima que hacia 2024 el sistema se quedaría sin fondos para pagar pensiones).

Reformas propuestas o a discutirse

- **Colombia:** Uno de los candidatos a la presidencia, Gustavo Petro, ha propuesto una reforma que entregue un bono pensional de aprox. USD 133 mensuales a 3 millones de personas, lo que sería financiado con las cotizaciones de quienes ganan hasta 4 salarios mínimos (aprox. USD 1.067) mensuales, las que irían obligatoriamente al sistema público de reparto administrado por Colpensiones (quienes ganen más de 4 salarios mínimos, podrían elegir entre cotizar al sistema de reparto o a una AFP). De acuerdo con Asofondos, entre otras cosas, esta propuesta no aumenta la cobertura pensional, castiga a los trabajadores de menores ingresos, siendo altamente regresiva, y solo le da caja al gobierno en el corto plazo para financiar el populismo.
- **Chile:** La ministra del Trabajo, Jeannette Jara, detalló que el diseño en el que trabaja el Gobierno para la reforma de pensiones tiene tres pilares: (i) uno solidario que permita avanzar hacia una pensión básica universal para toda la población de \$250 mil (aprox. USD 292) ; (ii) un pilar contributivo en que se contempla la incorporación de un ente público técnicamente idóneo y una mayor contribución del empleador que será gradual, sumado al reconocimiento del trabajo no remunerado y también abordar las brechas de género en pensiones; y (iii) un pilar voluntario en los términos en que funciona actualmente, con elementos que lo puedan potenciar como complemento a la futura pensión. Finalmente, señaló que esta nueva ley de reforma previsional no interferirá en la propiedad de los fondos ahorrados hasta la fecha en el sistema de capitalización individual.
- **EE.UU.:** La Cámara de Representantes aprobó la [“SECURE Act 2.0”](#), que expande el enrolamiento automático en los planes 401-k y 401-3. Ahora la ley debe pasar al Senado.
- **Francia:** El reelegido presidente Emmanuel Macron mantendrá su reforma para retrasar la edad mínima de jubilación desde los 62 a los 65 años.
- **Uruguay:** En el primer semestre de 2022 el Poder Ejecutivo enviará al Parlamento un proyecto de ley para reformar el sistema de pensiones. Aumentar la edad de retiro de 60 a 65 años (para los nacidos de 1971 en adelante) es una de las propuestas que está arriba de la mesa en el documento borrador aprobado en noviembre de 2021 por la Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS).

Informes o presentaciones relevantes

La ADAFP presentó el libro “[Prosperidad y Pensiones: reflexiones y perspectivas tras 20 de años de la reforma de pensiones en la República Dominicana](#)”. Este libro busca plantear a través de nueve capítulos un diagnóstico y receta amplia de políticas para la realidad de la República Dominicana, partiendo de la perspectiva que una transformación de los sistemas de pensiones debe nutrirse de las buenas prácticas internacionales y tomar en cuenta las consideraciones estructurales de la realidad. Al respecto, el sistema de pensiones en la República Dominicana ha venido transitando una reforma que lleva 20 años de haberse iniciado con resultados necesarios de ser revisitados con el fin de tener una mirada constructiva hacia el futuro que potencie lo bueno y refuerce todo aquello que promueva un esquema más inclusivo donde los ciudadanos puedan reconocerlo como suyo, y como parte de un contrato social que requiere ser reforzado permanentemente. En uno de los capítulos sobre el impacto de la introducción del sistema de capitalización individual en el país, se muestra que el sistema administrado por las AFP ha permitido que la República Dominicana crezca más de un punto porcentual adicional cada año entre 2003 y 2019, período en que la economía creció a un ritmo promedio de 5,5% anual. Esto significa que el 22% del crecimiento acumulado del PIB de ese período se debe al ahorro individual para el retiro. Entre los impactos positivos, se destaca que los efectos macroeconómicos de la introducción del sistema de pensiones han favorecido el empleo y han evitado que más de 370 mil personas cayeran en la pobreza. (Fuente: <https://adafp.org.do>; Fecha: 31.03.2022).

Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS) publicó un [conjunto de buenas prácticas](#) para diseñar, presentar y supervisar la proyección de pensiones. Este conjunto de

prácticas tiene como objetivo ayudar a las autoridades de supervisión de pensiones y resaltar la importancia de la transparencia en la previsión y la comunicación clara y sencilla. Las proyecciones adecuadas pueden desempeñar un papel clave para respaldar la sostenibilidad de las pensiones, especialmente para los planes y planes de pensiones de contribución definida. Las proyecciones de pensiones pueden ser una herramienta poderosa para gestionar las expectativas de los miembros del plan de pensiones e influir en sus decisiones de jubilación (por ejemplo, la tasa de contribución elegida, la duración del tiempo de ahorro, el nivel de riesgo). Las proyecciones pueden educar a los miembros sobre los valores probables de sus futuros ingresos de jubilación y los efectos de las decisiones de jubilación tomadas. Sin embargo, las proyecciones de pensiones también pueden presentar varios riesgos relacionados con la metodología y los supuestos o la comunicación inadecuados. Los problemas relacionados con la previsión y comunicación de los beneficios de jubilación futuros abarcan la formulación y supervisión de políticas de pensiones con diferentes marcos regulatorios y de supervisión. En algunas jurisdicciones, los supervisores de pensiones tienen el mandato explícito de supervisar, y en ocasiones estandarizar, varias etapas de las actividades de proyección de los planes, proveedores o fondos de pensiones, es decir, su diseño (metodología, supuestos), modos de entrega (tradicional y electrónico), divulgación de información, así como la forma en que se presentan y explican los resultados a los afiliados al plan de pensiones. (Fuente: <http://www.iopsweb.org>; Fecha: 22.03.2022).

Estudio de la Asociación de AFP de Chile muestra que, considerando la historia laboral y previsional de afiliados chilenos, el sistema de ahorro y capitalización entrega mayores pensiones contributivas que los sistemas de reparto. El estudio estima las pensiones que tendrían hombres y mujeres chilenos a 5 años de

la edad legal de pensión, calculando las pensiones con las reglas del sistema de capitalización individual de Chile y de otros países que tienen sistemas de reparto, como lo son Canadá, España, EE.UU., Japón, Países Bajos y Uruguay. Entre los principales resultados se encuentran los siguientes:

- i. El sistema de capitalización chileno, con la menor tasa de cotización de los países analizados, entrega una pensión elevada al compararla con el ingreso promedio de los afiliados.
- ii. En Chile todos los trabajadores que cotizan reciben su ahorro en forma de pensión, algo que no se da en algunos países.
- iii. Quienes acumulan menos de 10 años de cotizaciones no recibirían pensión alguna si se les aplican los cálculos de pensión estadounidenses y quienes acumulen menos de 15 años de cotización tampoco recibirían pensión con estándares españoles.
- iv. Los pensionados con menos de 10 años de cotización con las reglas de cálculo de Canadá, Países Bajos, Japón o Uruguay habrían obtenido una pensión, pero de montos inferiores a las de capitalización en Chile.
- v. La mitad de los nuevos pensionados por vejez en Chile entre 2017 y 2020 cotizó menos de 15 años, mientras que solo un 20% cotizó por más de 30 años.
- vi. Para los que cotizan entre 30 y 35 años, las pensiones chilenas serían más elevadas que las de Canadá y Japón. En el caso de quienes cotizan entre 35 y 40 años, las pensiones chilenas serían más altas que las obtenidas en los Países Bajos, Canadá, Estados Unidos y Japón.

(Fuente: <https://www.aafp.cl>; Fecha: Abril 2022).

Estudio de Unión Capital AFAP analiza la inversión de los principales fondos de pensión en activos alternativos, junto con la situación

regional y el caso de Uruguay. De acuerdo al estudio, en Uruguay, los datos muestran que los fondos efectivamente invertidos en activos alternativos representan en torno al 10% del fondo de ahorro previsional total del sistema. Estas inversiones son básicamente en activos reales y se distribuyen de la siguiente forma: infraestructura y energías renovables (42%), fondos de tierras forestales (28%), fondos de tierras agrícolas (14%) e inversiones inmobiliarias (16%). La inversión en activos alternativos: (i) mejora el perfil de retorno y riesgo del portafolio, por lo cual es beneficioso para el afiliado; (ii) preservan la rentabilidad en momentos de crisis (debido a sus bajas correlaciones con retornos de otros tipos de activos); y (iii) es positiva para el país, por incrementar la inversión, el empleo y las exportaciones, y generar un efecto derrame en los distintos sectores de la economía.

En comparación con América Latina, la inversión en alternativos en Uruguay está en niveles similares, aunque la inversión en renta variable es menor al promedio. En la medida que la regulación apruebe un nuevo subfondo para los afiliados más jóvenes en línea con las mejores prácticas observadas en otros países, en los próximos años se espera una mayor exposición a activos alternativos por parte de las AFAP y también a renta variable internacional. (Fuente: www.unioncapital.com.uy; Fecha: 24.03.2022)

Libertad y Desarrollo publicó un nuevo artículo sobre los impactos económicos y políticos de los retiros anticipados de fondos de pensiones en Chile. El informe destaca que los retiros anticipados de fondos han sido cada vez más regresivos, por cuanto quienes más recursos tienen ahorrados, son los que han podido retirar montos más altos, como consecuencia de una mayor formalidad laboral y mayor número de cotizaciones. Los datos muestran que, a diciembre de 2021, poco más de 2 millones de personas del total de afiliados al sistema de

capitalización individual tienen saldo cero en sus cuentas de ahorro previsional. Es decir, el 18% de los afiliados no tiene ahorros para su vejez. De este grupo, el 63% son mujeres, lo que equivale a cerca de 1,3 millones de personas. Un potencial nuevo retiro provocará una disminución de 37% en las pensiones de mujeres y 29% en hombres. Además, se profundizarán aún más los efectos económicos de los retiros anteriores: mayores presiones inflacionarias y alzas en las tasas de interés, especialmente de largo plazo (créditos hipotecarios) y mayor volatilidad del tipo de cambio. Todo esto debilita la inversión, la recuperación de la actividad y la generación de empleo. Finalmente, el bajo crecimiento económico proyectado de entre 1,0 y 2,0% en 2022 y de -0,25% y 0,75% en 2023 y una inflación que podría llegar a 15% de ocurrir un nuevo retiro, afectarían fuertemente los hogares, especialmente los más vulnerables. *(Fuente: <https://lyd.org/>; Fecha: 15.04.2022).*

Noticias relevantes del período

América Latina y el Caribe y Norteamérica

Colombia

El gremio de las AFP, Asofondos, llama a cuidar el ahorro y debatir con rigor y responsabilidad el futuro pensional de los trabajadores. Asofondos hizo un llamado a los candidatos presidenciales a dar una discusión rigurosa, responsable, informada, y sobre todo pensando en el bienestar de los trabajadores. En particular, dicha invitación se da a la luz de algunos planteamientos basados en mentiras, con imprecisiones y faltos de rigor. Con respecto a las afirmaciones del candidato Gustavo Petro sobre los fondos de pensiones, Asofondos las rechaza categóricamente, y en este [enlace](#) hace las debidas precisiones que debe tener la opinión pública.

En lo fundamental, Petro propone entregar un bono pensional de COP 500.000 (aprox. USD 133)

mensuales para tres millones de personas que hoy no tienen recursos en su vejez. Esta política costaría COP 18 billones (aprox. USD 4.802 millones) cada año y, según Petro, no sería necesaria una emisión de dinero. Los recursos, aseguró, saldrían de una reforma pensional, que modifique la distribución actual que tiene el sistema: las cotizaciones de quienes ganen hasta 4 salarios mínimos (aprox. USD 1.067) mensuales, en lugar de ir a fondos privados (AFP), irían obligatoriamente al sistema público de reparto administrado por Colpensiones. Estos recursos son, precisamente, los que se utilizarían para pagar los bonos pensionales a los tres millones de jubilados. Quienes ganen más de 4 salarios mínimos mensuales podrían elegir entre cotizar al sistema público de reparto o a una AFP.

De acuerdo con Asofondos, el método que defiende Petro le garantiza pensiones altas y subsidiadas a los de mayores ingresos, pero castiga a los trabajadores de menores ingresos que son el 80% de los trabajadores colombianos.

Por otro lado, Petro señala que, pasando las cotizaciones de los trabajadores a Colpensiones, puede liberar 18 billones anuales. Sin embargo, de acuerdo con Asofondos, cambiar la distribución de recursos de los afiliados es, en la práctica, expropiar a los ahorros para pensiones. Los recursos que se van a gastar en el bono pensional de quienes por la informalidad no tienen ahorros, están guardados para pagar las pensiones de los afiliados que sí cotizan para pensiones, pero que aún no llegan a la edad de pensión. Al gastarse esos recursos, no habría con qué pagar las pensiones de quienes hoy tienen 20, 30, 40 años. Quitarles recursos a los que ahorran juiciosamente, para darlos a otros, es tapar un hueco para abrir otro peor.

Santiago Montenegro, presidente de Asofondos, sostiene que una reforma para que las cotizaciones de los trabajadores se vayan a

Colpensiones tendría los siguientes efectos negativos: (i) Mantiene la pirámide financiera; (ii) No aumenta la cobertura; (iii) Mantiene los subsidios a los altos ingresos (pensiones altas) y sigue siendo muy regresiva; (iiii) Mantiene la expropiación del actual régimen público a los que no se jubilan, que son la mayoría; (iv) Es fiscalmente insostenible y lo único que logra es darle caja al Gobierno en el corto plazo para financiar posiblemente el populismo. *(Fuente: Asofondos; www.semana.com; Fecha: Marzo 2022).*

La baja cobertura, las transferencias regresivas y la baja sostenibilidad del sistema de pensiones hace urgente una reforma pensional. El sistema de pensiones en Colombia tiene varios problemas que deben ser atendidos con urgencia. En primer lugar, el sistema tiene muy poca cobertura. Apenas uno de cada cuatro adultos mayores recibe una pensión; otro recibe COP 80.000 mensuales por cuenta del programa Colombia Mayor, y los dos que quedan no reciben ingreso ninguno. Así, el sistema de pensiones no cumple su tarea principal, la de garantizar un ingreso a la población que ya no está en edad de trabajar. En segundo lugar, el sistema pensional y el régimen público de reparto contribuyen al aumento de la desigualdad en la distribución de ingresos en Colombia. Según Fedesarrollo, el 73,1% de los subsidios pensionales llegan al 40 % más rico de la población. Además, el sistema castiga a las personas que no logran pensionarse, es decir, a aquellos que tienen bajos ingresos y poca estabilidad laboral. En tercer lugar, hay retos financieros para asegurar la sostenibilidad del sistema. Cada año se asigna cerca al 4 % del PIB — o una cuarta parte de los ingresos del gobierno— a cubrir el déficit de Colpensiones (la que gestiona el sistema de reparto) y de los regímenes especiales. Por todo lo anterior es urgente una reforma pensional que aumente la cobertura, mejora la equidad y asegure recursos suficientes

para cumplir los propósitos de un sistema de pensiones.

La propuesta de reforma al sistema de protección a la vejez que puso sobre la mesa la Asociación de Fondos de Pensiones y Cesantías (Asofondos), considera lo siguiente:

- (i) Un primer pilar no contributivo que asegure por lo menos una línea de pobreza a todos los adultos mayores que hagan parte de hogares pobres —según el SISBEN¹—. Esto es independientemente de si hicieron o no aportes a lo largo de su vida, como ocurre con Colombia Mayor.
- (ii) Dado que la mayoría de los trabajadores no alcanzan a cumplir el requisito de semanas necesario para pensionarse, se propone un segundo pilar no contributivo que les otorgue un ingreso vitalicio, el cual debe reconocer la totalidad de sus aportes, y la rentabilidad por el tiempo que estuvieron ahorrados. La propuesta es combinar este ahorro con subsidios del gobierno, en un programa similar al que hoy se conoce como Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).
- (iii) Un tercer pilar contributivo, que tiene un componente de beneficio definido y uno de contribución definida. El componente de beneficio definido implica que se asegura un salario mínimo, sin importar el valor de las contribuciones que se hayan realizado a lo largo de la vida, siempre y cuando se cumpla con un mínimo de semanas cotizadas. En tanto, el componente de contribución definida quiere decir que, por encima del salario mínimo, la pensión está alineada con lo contribuido a lo largo de la vida. A diferencia de otras propuestas, la de Asofondos pretende que las contribuciones de los nuevos afiliados se ahorren y se

¹ Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales.

inviertan. Por supuesto, para el gobierno es tentador que una parte de la cotización no sea ahorrada, porque esto produce caja en el corto plazo, pero esto es irresponsable, especialmente con quienes hoy son jóvenes.

- (iv) No se pretende eliminar Colpensiones. Lo importante es ahorrar e invertir los aportes, y que haya entidades públicas o privadas que lo hagan. La discusión importante no es entre lo público y lo privado, sino entre las medidas que pueden mejorar la protección a la vejez y las que no. *(Fuente: <https://razonpublica.com>; Fecha: 02.03.2022).*

La Misión Empleo recomienda que para Colombia es conveniente un solo sistema pensional. De acuerdo con la Misión, es altamente conveniente pensar en un solo sistema de pensiones de retiro para todos, constituido por dos elementos: una pensión universal ciudadana financiada de la tributación general y una pensión complementaria para aquellos que trabajaron antes de su retiro financiada con sus propias contribuciones (con subsidios cuando los trabajadores tienen bajos ingresos). La misión insiste en que una pensión ciudadana universal sirve como una garantía de pensión mínima, y puede sustituir el requisito constitucional vigente de que la pensión derivada de las contribuciones sea al menos igual a un salario mínimo. A su vez, ello permitiría eliminar los requisitos de tiempos mínimos de contribución para acceder a una pensión de retiro. *(Fuente: www.vanguardia.com; Fecha: 21.03.2022).*

Chile

Ministra del Trabajo define los ejes de la reforma de pensiones del Gobierno ad- portas de "diálogos tripartitos". La ministra del Trabajo, Jeannette Jara, anunció que desde el 27 de abril inician los "diálogos tripartitos" para definir los principios del proyecto de reforma al sistema de pensiones y explicó hacia dónde apunta el

Gobierno. Comentó que el programa de Gobierno sobre la materia contempla un sistema de pensiones que sea moderno, de financiamiento tripartito, y que incorpore la cotización del empleador. Recalcó que el sistema que empujará el Gobierno debe ser mixto y sustentable en el tiempo, debe contar con institucionalidad pública y debe contar con el cumplimiento de estándares internacionales, contando con legitimidad, a fin de que la contribución a la seguridad social les dé sentido a las personas. Detalló que el diseño en el que trabaja el Gobierno tiene tres pilares: (i) uno solidario que permita avanzar hacia una pensión básica universal para toda la población de CLP250 mil (aprox. USD 292), para lo cual la PGU (Pensión Garantizada Universal) va a servir como una base importante; (ii) un pilar contributivo en que se contempla la incorporación de un ente público técnicamente idóneo y una mayor contribución del empleador que será gradual, sumado al reconocimiento del trabajo no remunerado y también abordar las brechas de género en pensiones; y (iii) un pilar voluntario en los términos en que funciona actualmente, con elementos que lo puedan potenciar como complemento a la futura pensión. Finalmente, señaló que esta nueva ley de reforma previsional no interferirá en la propiedad de los fondos ahorrados hasta la fecha en el sistema de capitalización individual. *(Fuente: <https://www.emol.com>; Fecha: 21.04.2022).*

Cámara de Diputados rechazó quinto retiro universal de los fondos de pensiones y también la propuesta acotada de retiro del gobierno. El 18 de abril la Cámara de Diputados negó la propuesta de varios diputados de un quinto retiro anticipado y sin condiciones del 10% de los fondos de pensiones, pero también el proyecto del Gobierno que proponía un retiro acotado (principalmente para el pago de deudas). La decisión de los parlamentarios le da al Gobierno de Gabriel Boric una victoria agrídulce, pues había mostrado sus resistencias a la posibilidad de que los chilenos pudieran hacerse con sus fondos de pensiones

privados de manera masiva y sin condiciones. Si hubiera prosperado el quinto retiro universal, se hubiera producido un nuevo desahorro de USD 17 mil millones (USD 3 mil millones en el caso de un retiro acotado), cerca de 5,8 millones de personas en total habrían quedado con saldo cero en sus cuentas individuales, y las pensiones hubiesen caído en promedio en 40%. La propuesta del quinto retiro universal fue descartada definitivamente, será archivada y no se podrá presentar durante el próximo año. Por su parte, el Gobierno podría recurrir a una prerrogativa y llevar su proyecto al Senado que le concede el hecho de que sea una iniciativa presidencial. *(Fuente: www.france24.com; Fecha: 19.04.2022).*

Chile e India avanzan en temas de Seguridad Social. El Subsecretario de Previsión Social, Christian Larraín, encabezó un encuentro bilateral con India, y destacó que el convenio en que se trabaja reconoce los derechos previsionales de chilenos en India y de los residentes de India en Chile. *(Fuente: www.previsionsocial.gob.cl; Fecha: 04.04.2022).*

Trabajadores de plataformas digitales ahora son protegidos por la seguridad social. El 11 de marzo, el gobierno promulgó una [enmienda al código laboral](#) del país que extenderá la cobertura de seguridad social y otras protecciones laborales a los trabajadores de plataformas digitales. Las plataformas digitales son sistemas informáticos que permiten a los trabajadores brindar servicios en áreas geográficas específicas, como el transporte de mercancías o pasajeros, a los usuarios de la plataforma. Según esta reforma, que entrará en vigor el 1 de septiembre, los trabajadores de la plataforma digital se clasificarán como trabajadores formales o como trabajadores por cuenta propia (dependiendo de sus contratos de trabajo) y de esa manera accederán a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, seguros de salud y otras prestaciones de la seguridad social. Anteriormente, los trabajadores de plataformas

digitales eran tratados como trabajadores informales y recibían pocas protecciones bajo la ley. Esta reforma tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y la seguridad de jubilación de una clase creciente de trabajadores atípicos. Se estima que la reforma afectará a unos 189.000 trabajadores en Chile, lo que representa cerca del 2,2 por ciento de la fuerza laboral del país. *(Fuente: [International Update SSA Abril 2022](#); Fecha: Abril 2022).*

Ecuador

Piden a presidente declarar emergencia en Seguro Social. La Asamblea Nacional de Ecuador impulsa hoy un pedido al presidente de la República, Guillermo Lasso, para que declare en emergencia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por crisis institucional y financiera. La solicitud la evaluó la Comisión del Derecho a la Salud y Deporte, que por mayoría aprobó una resolución para promover el dictamen de la declaratoria, en virtud del progresivo desfinanciamiento, malas administraciones y actos de corrupción, derivados en despidos del personal de salud y en mala atención de los servicios. *(Fuente: www.prensa-latina.cu; Fecha: 08.04.2022).*

Estados Unidos

Cámara de Representantes aprobó Ley (“[SECURE Act 2.0](#)”) que expande el enrolamiento automático en los planes 401-k. La Cámara de Representantes aprobó un proyecto de ley que mejorará el sistema de ahorro para la jubilación de los trabajadores estadounidenses. La Ley (H.R. 2954), también llamada “Ley de Seguridad 2.0”, que ahora pasa al Senado, ayudará a todos los estadounidenses a ahorrar con éxito para una jubilación segura mediante la expansión de la cobertura y el aumento de los ahorros para la jubilación, la simplificación del sistema de jubilación actual y la protección de los estadounidenses y sus cuentas de jubilación», dijo el presidente del Comité de Medios y Arbitrios de

la Cámara de Representantes, Richard Neal, D-Mass. Una de las provisiones de la ley requeriría que los empleadores inscriban automáticamente a los trabajadores elegibles en los planes 401(k) a una tasa del 3% del salario, que aumentaría anualmente hasta que el empleado contribuya con el 10% de su salario. Los empleados pueden optar por no participar o seleccionar un monto de contribución diferente. Las empresas con 10 o menos empleados o que tengan menos de 3 años estarían excluidas del mandato. Ahora la ley debe pasar al Senado. *(Fuente: CNBC; Fecha: 30.03.2022).*

México

El regulador de pensiones, CONSAR, aumentó el porcentaje de inversión para las Afores en fondos mutuos activos que tienen como subyacentes acciones de empresas mexicanas. Antes de este cambio, las Afores podían invertir entre 10% y hasta 35% en este tipo de fondos; tras la modificación podrán superar este límite máximo de 35%. El Comité de Inversión podrá autorizar porcentajes de participación superiores a 35% de los activos netos de pensiones, tratándose únicamente de fondos mutuos con estrategias activas que tienen como subyacentes acciones de empresas mexicanas y que cumplan con los criterios aprobados por el Comité de Análisis de Riesgos (CAR)", estableció la Consar en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Esto, según algunos analistas, permitiría a las Afores tener más herramientas para diversificar sus portafolios. *(Fuente: <https://www.bloomberglinea.com/>; Fecha: 31.03.2022)*

Panamá

Aportes de la minería no son la solución a déficit del sistema público de reparto (IVM). De acuerdo a César Tribaldos, exmiembro de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social (CSS), ante el planteamiento del gobierno de utilizar fondos de la minería para robustecer el programa de reparto, señaló que eso no resuelve el problema

porque el sistema se encuentra con un déficit estructural (los ingresos anuales son de \$1.300 millones, mientras que el pago anual de pensiones es del orden de \$2.100 millones; se estima que hacia 2024 el sistema se quedaría sin fondos para pagar pensiones). Además, recalcó que la CSS es una institución fallida, que se ha usado como una fuente de nombramiento de botella o amigos de partidos. *(Fuente: www.ecotvpanama.com/; Fecha: 01.04.2022).*

Perú

Congreso aprueba sexto retiro de fondos de pensiones. El 4 de mayo de 2022 el pleno del Congreso aprobó con mayoría de votos un proyecto de ley que permitirá a todos los afiliados de AFP retirar hasta cuatro Unidades Tributarias Impositivas (UIT; PEN 18.400, aprox. USD 4.833) de su fondo. Ello, pese a las advertencias de las principales entidades técnicas (MEF, BCRP y SBS), de organismos internacionales (FMI, OCDE) y de analistas económicos. El Congreso envió la autógrafa de ley al presidente de la República, el 6 de mayo, para su promulgación dentro del plazo de 15 días hábiles (es decir, el plazo vence el 27 de mayo). De no haber observaciones, el presidente de la República debe promulgar la ley, ordenando su publicación en el diario Oficial. Al día siguiente de la publicación, el sexto retiro de fondos se convertiría en ley. La Asociación de AFP ha manifestado su oposición a un nuevo retiro por los efectos negativos que tendría en la economía y en el esquema de jubilación de los aportantes. De acuerdo con la Asociación de AFP, este sexto retiro ocasionará una salida de unos USD 25 mil millones, y quedarían sin fondos cerca de 5 millones de personas (del orden del 60% de los afiliados al sistema). *(Fuente: <https://gestion.pe> y FIAP; Fecha: Mayo 2022).*

Uruguay

En el primer semestre del año el Poder Ejecutivo enviará al Parlamento un proyecto de ley para reformar el sistema de pensiones. Aumentar la edad de retiro de 60 a 65 años (para los nacidos de 1971 en adelante) es una de las propuestas que está arriba de la mesa en el documento borrador aprobado en noviembre de 2021 por la Comisión de Expertos en Seguridad Social (CESS), lo que no fue acompañado por el Frente Amplio y representantes de los trabajadores y jubilados. El Pit -Cnt se prepara para la lucha y no descarta recolectar firmas para convocar una consulta popular e ir en contra de la reforma, algo que según constitucionalistas no se puede hacer. José Lorenzo López, vicepresidente del Pit-Cnt, dijo que primero “se agotarán las instancias de diálogo” y luego se tomarán las definiciones sobre el tema. (Fuente: www.elpais.com.uy; Fecha: 01.04.2022).

Asia y el Pacífico

Bahréin

El país aprueba reformas al sistema de pensiones público de reparto. El 18 de abril, el rey de Bahrein promulgó reformas al programa de pensiones del seguro social del país² que aumentan gradualmente las tasas de cotización, elevan las pensiones mensuales de vejez de los jubilados actuales, cambian los métodos de cálculo y ajuste de las pensiones de vejez, introducen incentivos para retrasar la edad jubilación e integran una gratificación de fin de servicios para los trabajadores extranjeros

(muchos de los detalles de las reformas y las fechas de su implementación aún no se conocen). Según el gobierno, el objetivo de las reformas es mejorar la sostenibilidad a largo plazo del programa de seguro social de reparto. Al igual que muchos países, Bahréin está experimentando un rápido envejecimiento de la población que ejercerá una presión fiscal significativa y creciente sobre su presupuesto estatal en las próximas décadas. La División de Población de las Naciones Unidas proyecta que la población de 65 años o más dividida por la población de 15 a 64 años, aumentará del 3,4% en 2020 al 23,1% en 2060.

Los detalles clave de las reformas incluyen:

- (i) **Aumento de las tasas de contribución:** la tasa de contribución combinada del trabajador/empleador aumentará gradualmente del 19% al 27% de los ingresos cubiertos (del 7% al 8% para los trabajadores y del 12% al 19% por ciento para los empleadores).
- (ii) **Aumento de las pensiones de vejez de los jubilados actuales:** Las pensiones de vejez mensuales aumentarán inmediatamente en un 6%, hasta un aumento máximo de 60 dinares (aprox. USD 160) por mes.
- (iii) **Cambiar los métodos de cálculo y ajuste de la pensión de vejez:** los montos de la pensión de vejez ahora se basarán en una fórmula menos generosa, la que considera los ingresos mensuales promedio del asegurado en los últimos 5 años de cotizaciones, en lugar de considerar solo los últimos 2 años.

² El programa de pensión del seguro social de Bahréin cubre a los ciudadanos de ese país que trabajan en establecimientos con al menos un trabajador o en uno de los países del Consejo de Cooperación del Golfo (Kuwait, Omán, Qatar, Arabia Saudita o Emiratos Árabes Unidos). La cobertura es voluntaria para los trabajadores por cuenta propia, las personas que anteriormente tenían al menos 5 años de cobertura obligatoria y los ciudadanos de país que trabajan en el extranjero. Para tener derecho a una pensión

de vejez, una persona debe alcanzar la edad normal de jubilación de 60 (hombres) o 55 (mujeres) y tener al menos 10 años de cotizaciones (las contribuciones pueden acreditarse bajo ciertas condiciones). Aquellos con menos de 10 años de contribuciones reciben la devolución de sus aportes al momento de la jubilación.

Además, las pensiones de vejez sólo se ajustarán en los años en que el fondo de seguridad social tenga superávit. (anteriormente, las pensiones aumentaban automáticamente un 3% en enero de cada año, aunque estos aumentos se suspendieron en 2021 y 2022).

- (iv) **Introducción de incentivos para retrasar la edad de jubilación:** las personas que difieran la solicitud de una pensión de vejez hasta 5 años después de la edad normal de jubilación recibirán como pensión hasta el 90% de sus ingresos mensuales promedio en los últimos 5 años de cotizaciones. Actualmente, no hay aumento de beneficios para quienes difieren el reclamo de una pensión de vejez y la pensión máxima de vejez es del 80% de los ingresos mensuales promedio del asegurado en los últimos 2 años de cotizaciones.
- (v) **Integrar la gratificación por terminación de servicio para trabajadores extranjeros:** La gratificación por terminación de servicio para trabajadores extranjeros se integrará al programa de seguro social y será pagada por la Caja de Seguro Social, organismo responsable de administrar el programa. Actualmente, los empleadores están obligados a pagar una gratificación por fin de servicio a todos los trabajadores no cubiertos por el programa de seguro social (incluidos los trabajadores extranjeros) que se basa en la antigüedad del trabajador: 15 días de salario por cada uno de los primeros 3 años de servicio, más 1 mes de salario por cada año adicional de servicio. (Fuente: [International Update SSA Abril 2022](#); Fecha: Abril 2022).

China

Gobierno lanzará un sistema de pensiones privadas. El 21 de abril, el Consejo de Estado de China publicó un documento titulado "[Opiniones sobre la promoción del desarrollo de pensiones](#)

[personales](#)", que detalla el desarrollo del primer plan voluntario de pensiones privado de China. Según el documento, el nuevo plan de pensiones complementará las pensiones y rentas vitalicias básicas actuales proporcionadas por el Estado y los empleadores, al mismo tiempo que ayudará a desarrollar servicios financieros de pensiones comerciales. Bajo el esquema, las personas pueden hacer contribuciones anuales de hasta RMB 12.000 (aprox. USD 1.846) a una cuenta de pensión establecida a través de una plataforma centralizada (para más detalles sobre el funcionamiento del esquema, favor revisar este [link](#)). El plan de pensiones privado busca abordar una necesidad urgente de reforma de las pensiones, ya que China atraviesa uno de los incidentes más extremos de envejecimiento de la población que se han visto en el mundo y los planes de pensiones actuales patrocinados por el estado y los empleadores se quedan cortos. Hasta ahora, tanto los trabajadores como los empleadores han aportado cantidades fijas en los planes de pensiones estatales. El plan, que se probará en ciertas ciudades durante un año antes de implementarse más ampliamente, es un hito significativo en los esfuerzos de larga data del gobierno para desarrollar su sistema de pensiones, que depende en gran medida de los planes estatales y los organizados por los empleadores. Las medidas están dirigidas a los trabajadores ciudadanos chinos de clase media que ya son contribuyentes al plan básico de seguro de pensión común, a quienes se les incentivará fiscalmente para que contribuyan anualmente a una cuenta de pensión individual, dijo Lauren Johnston, profesora invitada, con la Escuela de Economía y Políticas Públicas de la Universidad de Adelaida. 'Sus fondos, a su vez, ayudarán a sembrar una creciente industria china de gestión de patrimonio y finanzas', agregó. La iniciativa surge cuando se estima que, conforme a las Naciones Unidas, el número de personas con edades entre 15 y 64 años en relación con la población de 65 o más años en este país,

disminuirá de 5,9 en 2020 a 2,7 en 2050. Todos los expertos apuntan a que en la actualidad el mercado de las pensiones chinas está valorado en unos USD 300.000 millones, pero que, en 2025, gracias a la apertura hacia un sistema privado de pensiones, este negocio escalará hasta los USD 1,7 billones y sus perspectivas de cara a las próximas décadas, cuando se producirá el mayor envejecimiento de la población, son inmensas. Debido a ello se espera que comience una sucesión de planes privados en el país por parte de los mayores actores del sector en todo el mundo. (Fuente: www.china-briefing.com; www.df.cl; www.eleconomista.es; Fecha: Abril 2022).

Europa

Austria

El país implementa una reforma de pensiones que sanciona la jubilación anticipada. El 1 de enero de 2022, el gobierno implementó reformas al programa de pensiones del seguro social³ del país que restablecen una sanción por jubilación anticipada y crean el Bono de Inicio Temprano (Frühstarterbonus) para los jubilados que comenzaron a cotizar a edades tempranas. La sanción por jubilación anticipada, que se eliminó en enero de 2020, reduce la pensión de vejez del seguro social en un 4,2% por cada año que ésta se reclama antes de los 65 años (la edad normal de jubilación de los hombres; bajo esta disposición, las personas pueden reclamar la pensión de vejez

³ El programa de pensiones del seguro social de Austria cubre a los asalariados y empleados con ingresos mensuales de al menos €485,85 (US\$542,31) y aprendices. Para financiar los beneficios de vejez, invalidez y sobrevivencia bajo este programa, los empleados aportan el 10,25% de los ingresos mensuales cubiertos y los empleadores contribuyen el 12,55% por ciento de la nómina mensual cubierta. Los aportes mínimos requeridos para una pensión de vejez varían según el año de nacimiento del asegurado y la fecha de la primera cotización: una persona nacida antes de 1955 debe tener al menos 180 meses de cotizaciones pagadas o acreditadas en los últimos 30 años, un total de al menos 300 meses de aportes pagados o acreditados, o un total de por lo

a partir de los 62 años si tienen al menos 540 meses de contribuciones pagadas o acreditadas. Esta disposición actualmente solo se aplica a los hombres porque la edad normal de jubilación para las mujeres es 60 años; sin embargo, la edad de jubilación de las mujeres aumentará gradualmente hasta los 65 años de 2024 a 2033). El Bono de Inicio Temprano es un complemento mensual que se paga a los jubilados que tienen al menos 300 meses de cotizaciones pagadas, incluyendo al menos 12 meses de cotizaciones pagadas antes de los 20 años. El importe de la bonificación es de 1€ (US\$1,12) por cada mes de cotización pagado desde los 15 a los 19 años, hasta un máximo de 60€ (US\$66,97). Estas reformas tienen como objetivo alentar a los trabajadores a jubilarse más tarde y aumentar los ingresos de jubilación de las personas que ingresaron a la fuerza laboral cuando eran adolescentes. Según la OCDE, la edad de jubilación efectiva promedio de Austria en 2020 fue de 62 años para los hombres y 60,7 para las mujeres en comparación con los promedios de 63,8 y 62,4, respectivamente, para los 38 países miembros de la OCDE. (Fuente: [International Update SSA Marzo 2022](#); Fecha: Marzo 2022).

España

El gasto total en pensiones superará los EUR 188.000 millones (14% del PIB) si las pensiones se actualizan con la inflación. La reciente Ley 20/2021 incluye, entre otras medidas, la garantía

menos 180 meses de aportes pagados; una persona nacida en 1955 o después sin ningún aporte antes de 2005 debe tener al menos 180 meses de aportes pagados o acreditados, incluyendo al menos 84 meses de aportes pagados; y una persona nacida en 1955 o posterior con al menos 1 cotización antes de 2005 debe cumplir con el más favorable de los dos requisitos anteriores. El gobierno puede acreditar las contribuciones bajo ciertas condiciones, como por los períodos dedicados al cuidado, en el servicio militar o al recibir beneficios por enfermedad, maternidad o desempleo.

del poder adquisitivo de las pensiones mediante su actualización anual con la tasa media del IPC. Con esta medida el legislador quiere proteger a la población pensionista de pérdidas de poder adquisitivo derivadas de la evolución de los precios, aislando a este colectivo de la evolución de la economía, según publica Miguel Ángel García, profesor de Economía Aplicada de la URJC. Con esta reforma, se estima que el gasto público total en pensiones superaría el año 2023 los 188.500 millones de euros (el 14% del PIB), con lo que habría aumentado en 1,7 puntos de PIB sobre el nivel existente en 2019, momento en el cual estaba situado en la media de los países de la Zona Euro. Una inflación superior al 6% empeoraría la situación, dado que cada punto adicional de IPC aumentaría el gasto total en pensiones en torno a 1.700 millones de euros (0,12 puntos del PIB). El déficit del componente contributivo de la Seguridad Social en 2023 aumentaría hasta el 2,6% del PIB (-33.600 millones de euros). De cumplirse este escenario, el sistema de pensiones mostraría un fuerte desequilibrio justo antes de iniciarse la entrada en edad de jubilación de la generación del baby boom, con el consiguiente aumento del ritmo de crecimiento del gasto. *(Fuente: www.eleconomista.es; Fecha: 08.04.2022).*

Francia

Reelegido Presidente Macron mantendrá su reforma de pensiones para retrasar la jubilación hasta los 65 años. Emmanuel Macron, reelegido para un nuevo mandato de cinco años, mantendrá su reforma para retrasar la edad mínima de jubilación de 62 a 65 años, pero dará un margen de discusión a otros puntos, como las condiciones de quienes empezaron a trabajar muy jóvenes (antes de los 20) o la compensación de empleos penosos (que tendrán compensaciones en términos de periodo de cotización). Este es el mensaje de su ministro de Economía y Finanzas, Bruno Le Maire, que este lunes reconoció que detrás de la "gran victoria"

obtenida este domingo por Macron en la segunda vuelta de las presidenciales frente a la ultraderechista Marine Le Pen, hay "una insatisfacción democrática muy profunda" y también "un mensaje de enfado de satisfacción". *(Fuente: www.emol.com; Fecha: 25.04.2022).*

Irlanda

El gobierno publicó los planes detallados del nuevo sistema de ahorro para la jubilación con afiliación automática que comenzará a regir desde 2024. De acuerdo con los [planes detallados](#) publicados por el Ministerio de Protección Social el 29 de marzo de 2022, todos los trabajadores con edades comprendidas entre los 23 y los 60 años, con ingresos superiores a 20.000 € (aprox. USD 22.000) anuales (entre todos los empleos), que no estén ya cotizando en un plan de pensiones de empleo, quedarán automáticamente afiliados. Tendrán la libertad de optar por no participar al final del período mínimo de afiliación durante el mes 7 y 8 y en cada ocasión durante el primer período de diez años en el que aumentarán las tasas de cotización. Aquellos que opten por no participar también se volverán a inscribir automáticamente después de dos años. Una vez que los trabajadores estén inscritos, tendrán que hacer sus propias contribuciones mínimas, además de recibir contribuciones equivalentes al 100% por parte de sus empleadores y una cotización adicional del Estado. Algunas características relevantes del programa son las siguientes:

- (i) **Contribuciones:** En los primeros 3 años, los trabajadores y los empleadores contribuirán cada uno con el 1,5% de los ingresos brutos de una persona y el Estado sumará un aporte adicional equivalente al 33% de la contribución del trabajador hasta un tope (las contribuciones del empleador y el Estado solo se pagarán sobre los primeros 80.000 € [aprox. USD 88.000] de los ingresos anuales

de los trabajadores). Esto significa que por cada 1€ ahorrado por un trabajador, 2,33€ irán a su cuenta de ahorros (Trabajador 1€ + Empleador 1€ + Estado 0,33€). Las contribuciones mínimas aumentarán con el tiempo, cada 3 años, hasta llegar al 6% después de 10 años. A partir de ese momento las cotizaciones mínimas serán del 6% el trabajador, 6% el empleador y 2% el Estado. Las aportaciones del empleador también serán deducibles a efectos del Impuesto sobre Sociedades.

- (ii) Opciones de inversión: Todos los miembros podrán elegir entre un rango de cuatro fondos: (i) fondo conservador (principalmente bonos del gobierno, efectivo o equivalentes de efectivo); (ii) fondo de riesgo moderado (bonos del gobierno + acciones de primer nivel, índices bursátiles); (iii) fondo de mayor riesgo (acciones y bienes raíces); y (iv) fondo predeterminado especial que operará según el principio de ciclo de vida, lo que significa tener más inversiones de capital al principio y luego reducir las a inversiones de menor riesgo a medida que el miembro se acerca a la jubilación.
- (iii) Gestión de los fondos: Los fondos serán proporcionados por cuatro administradores de inversiones comerciales que serán seleccionados a través de una licitación abierta, y cada proveedor deberá ofrecer los cuatro fondos. Todas las contribuciones a un tipo de fondo en particular se agruparán y distribuirán entre los proveedores y también se agruparán todos los rendimientos, lo que significa que todos los empleados en el mismo tipo de fondo recibirán el mismo rendimiento. Además, las comisiones de gestión anuales tendrán un tope del 0,5% de los activos gestionados. Los trabajadores no tendrán contacto directo o relación con los administradores de inversiones. Esto

también, según el ministerio, minimizará la carga administrativa para los empleadores, ya que no tendrán que seleccionar ningún proveedor y solo tendrán que hacer las deducciones de nómina de las contribuciones.

- (iv) Acceso a beneficios: Los participantes solo tendrán acceso a sus ahorros cuando alcancen la edad normal de jubilación (actualmente 66 años).
- (v) Administración del programa: El Estado planea establecer la llamada "autoridad central de procesamiento" (CPA), que será el único punto de contacto para los miembros. Todos los miembros podrán acceder a la información de su cuenta directamente con la CPA, que también habilitará el llamado enfoque "*pot-follows-member*", lo que significa que la portabilidad de los fondos de pensión no será un problema. La CPA también contratará a un pequeño número de proveedores comerciales de inscripción automática para ofrecer una gama de productos de ahorro/inversión y facilitará el cobro de las contribuciones de los trabajadores, empleadores y Estado, así como la distribución de los fondos a los miembros cuando alcancen la edad de jubilación.

Según el Departamento de Protección Social, aproximadamente 750.000 trabajadores se incorporarán al nuevo régimen. En total, según las estimaciones estatales, el nuevo sistema generará ERU 21.000 millones en fondos bajo gestión durante los próximos diez años, excluyendo los rendimientos de las inversiones, lo que representa una cantidad considerable de activos para Irlanda. A nivel individual, las estimaciones del Estado predicen que para un trabajador medio que gane 40.000€ anuales, el nuevo sistema podría generar en total tras 43 años de ahorro un fondo de pensión valorado en más de EUR

560.000 incluyendo la rentabilidad estimada de la inversión. (Fuente: <https://irrationalretirement.com/>; *International Update SSA Abril 2022*; Fecha: Abril 2022).

Reino Unido

País publica proyecto de código para planes colectivos de contribución definida. El 25 de enero de 2022, el Regulador de Pensiones (TPR⁴) publicó su borrador de código que regula los planes colectivos de contribución definida (CDC), un nuevo tipo de plan de pensiones ocupacional que se espera esté disponible en el país a partir de agosto. El Parlamento aprobó la creación de planes CDC en una ley de 2021 para brindarles a los empleadores y trabajadores una alternativa a los planes de contribución definida (CD) y beneficios definidos (BD) que actualmente comprenden el sistema de pensiones ocupacional del Reino Unido. Los planes CDC están diseñados para ser atractivos tanto para los empleados como para los empleadores al combinar las características clave de los planes CD y BD. Al igual que un plan CD, un plan CDC limita el riesgo financiero de un empleador porque se financia con contribuciones del empleado y del empleador pagadas a tasas fijas y no brinda beneficios garantizados. Sin embargo, al agrupar los activos de sus miembros y establecer un nivel de beneficio objetivo, un plan CDC puede, como un plan BD, proporcionar a los trabajadores pensiones predecibles (y potencialmente más generosas) al jubilarse. Según una encuesta del gobierno de 2019, el sistema de pensiones ocupacional del Reino Unido tenía 22,4 millones de personas inscritas en planes CD y 18,3 millones de personas inscritas en planes BD o híbridos. Aunque muchos aspectos del marco CDC del Reino Unido aún deben resolverse, varias características clave de los planes incluyen:

- (i) **Formación:** Para establecer un plan CDC, un empleador (o un grupo de empleadores conectados) debe presentar una solicitud detallada al TPR para su aprobación que analice la estructura de gobierno del plan, los sistemas y procesos administrativos, la sostenibilidad financiera, las comunicaciones de los miembros, la estrategia de continuidad y otras características.
- (ii) **Financiamiento:** Los planes CDC deben estar completamente financiados. Si un plan tiene fondos insuficientes (cuando las contribuciones son insuficientes para financiar completamente los beneficios), es posible que se requieran recortes al nivel del beneficio objetivo del plan para lograr el equilibrio financiero. Para garantizar que se cumpla con este requisito de financiación, los administradores del plan deberán producir informes actuariales al menos una vez al año.
- (iii) **Comunicación:** Para garantizar que los miembros del plan CDC conozcan los efectos reales y potenciales del rendimiento y los riesgos de las inversiones en sus beneficios de pensión, los administradores del plan deberán emitir estados de cuenta trimestrales a los miembros.

Además de los planes de pensiones ocupacionales, el sistema de pensiones de vejez del Reino Unido consiste en un programa de Pensión Estatal (STP) de un solo nivel para personas que se jubilan el 6 de abril de 2016 o después, y beneficios con verificación de recursos. El STP proporciona una prestación de suma alzada completa a la edad de jubilación estatal (SPA) de 66 años con al menos 35 años de cotizaciones pagadas o acreditadas; un beneficio parcial se paga con al menos 10 años, pero menos de 35 años de cotizaciones. Los pensionistas con

⁴ TPR es el regulador de los planes de pensiones ocupacionales del Reino Unido. Los empleadores del sector privado están obligados por ley a inscribir automáticamente

a todos los empleados de 22 a 65 años con ganancias anuales de al menos £ 10,000 [US \$ 13,401.37] en planes de pensiones ocupacionales calificados.

recursos financieros limitados pueden calificar para un crédito de pensión con verificación de recursos si han alcanzado la SPA o un beneficio de asistencia social con verificación de ingresos si han cumplido 80 años y cumplen con ciertas otras condiciones. (Fuente: [International Update SSA Marzo 2022](#); Fecha: Marzo 2022).

Turquía

El país aprueba cambios en el sistema privado de pensiones. El 21 de enero de 2022, el gobierno aprobó cambios en el Sistema Privado de Pensiones (voluntario) del país (BES, por sus siglas en turco) que aumentan la tasa de contribución financiada por parte del Estado, permiten retiros previos a la jubilación y permiten que los trabajadores mayores se inscriban en el programa de inscripción automática (OKS, por sus siglas en turco). Según el gobierno, los cambios apuntan a aumentar la participación en el BES y los ahorros para la jubilación. El 4 de marzo, el programa voluntario tenía 7,2 millones de participantes con 246 mil millones de liras (US\$ 17,7 mil millones) en activos totales y el OKS tenía 6,2 millones de participantes con 18,1 mil millones de liras (US\$ 1,3 mil millones) en activos totales.

Los detalles clave de los cambios (todos a partir del 22 de enero) incluyen:

- (i) **Aumento de la tasa de contribución financiada por parte del Estado en el programa BES:** el gobierno aumentó su tasa de contribución equivalente desde el 25% al 30 % de las contribuciones anuales de los participantes, y la contribución máxima anual aumentó del 25% al 30 % del salario mínimo bruto anual. (Para 2022, el aporte máximo del gobierno es de 18.014,40 liras [1.293,02 dólares estadounidenses]). Los participantes pierden entre el 40 % y el 100 % de sus aportes de contrapartida del gobierno (dependiendo de los años de

cotización) si abandonan el programa BES por razones distintas a la jubilación, discapacidad, o la muerte.

- (ii) **Permitir retiros previos a la jubilación:** los participantes de BES pueden retirar hasta el 50% de los saldos de sus cuentas (sin incluir las contribuciones hechas por el gobierno) antes de los 56 años si cumplen con ciertas condiciones. (Aún no se han anunciado las condiciones de calificación específicas). Anteriormente, los retiros solo se permitían si un participante retiraba el saldo total de la cuenta y abandonaba el programa voluntario u OKS.
- (iii) **Permitir que los empleados mayores se inscriban en el OKS:** los empleados de 45 años o más ahora pueden optar por inscribirse en el OKS notificando a sus empleadores. Anteriormente, solo los empleados menores de 45 años eran elegibles. (Estos empleados más jóvenes son inscritos automáticamente por sus empleadores cuando comienzan a trabajar, pero pueden optar por no participar en el programa dentro de los 2 meses posteriores a la inscripción).

El BES se lanzó por primera vez en 2003 con el programa de ahorro voluntario abierto a todas las personas mayores de 18 años, independientemente de su situación laboral. (Desde mayo de 2021, los padres y tutores de niños menores de 18 años pueden crear cuentas voluntarias para sus hijos). Bajo este programa, los participantes contratan directamente con las compañías de pensiones para establecer sus cuentas individuales y determinar sus tasas de contribución. El OKS se introdujo en 2017 y requiere que todos los empleadores turcos del sector público y privado inscriban a sus empleados cubiertos en planes de pensiones privados. Bajo este programa, los empleadores

seleccionan los planes de pensión y cobran contribuciones en nombre de sus empleados, y éstos deben contribuir al menos el 3% de los ingresos cubiertos. (Las contribuciones de los empleadores son voluntarias). Además de las contribuciones efectuadas por el gobierno para los participantes de ambos programas BES, el gobierno contribuye con 1000 liras (US\$71,78) para los participantes de OKS después de 2 meses de participación y el 5% del saldo de la cuenta al jubilarse (si el saldo de la cuenta se usa para comprar una renta vitalicia pagada durante al menos 10 años). *(Fuente: [International Update SSA Marzo 2022](#); Fecha: Marzo 2022).*