



PRINCIPALES RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES SURGIDAS A PARTIR DE LA MESA REDONDA FIAP-AMAFORE¹ “El Ahorro Voluntario en el Futuro de las Pensiones”

I. Introducción

El 28 de enero de 2016 se llevó a cabo esta Mesa Redonda, organizada por la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) y la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (AMAFORE), en la Ciudad de México.

El encuentro tuvo como objetivo compartir las experiencias de Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, México y Perú, destacando los logros alcanzados en el Ahorro Previsional Voluntario Individual y Colectivo, los retos que se han enfrentado y los desafíos a futuro.

Participaron representantes de las administradoras de fondos de pensiones y de entidades fiscalizadoras, autoridades y destacados expertos de América Latina en temas de ahorro previsional voluntario, quienes analizaron las experiencias de diferentes países y plantearon acciones futuras a emprenderse para impulsar el desarrollo de esta industria.

La discusión se enfocó en tres temas centrales: i) la relevancia del Ahorro Previsional Voluntario para lograr pensiones acordes a las expectativas del trabajador; ii) los determinantes más importantes de la falta de desarrollo del Ahorro Previsional Voluntario; y iii) Propuestas para promover el crecimiento de la industria de Ahorro Previsional Voluntario.

A continuación, se presentan los resultados que FIAP considera relevante destacar, en relación a cada uno de estos temas.

II. Resultados de la Mesa Redonda

A. Relevancia del Ahorro Previsional Voluntario en la provisión de pensiones

1. El Ahorro Previsional Voluntario (APV) es clave y necesario para la provisión de adecuadas pensiones a los trabajadores y para la sustentabilidad del sistema.
2. El otorgamiento de montos de pensión adecuados a la mayor cantidad de trabajadores, requiere de la complementación e integración apropiada de los distintos pilares que conforman los sistemas de pensiones: pilar solidario o de pensiones no contributivas, cuyo

¹ Las conclusiones presentadas no se aplican necesariamente a todos los países incluidos en el análisis efectuado en la Mesa Redonda. Documento preparado por FIAP con ayuda de Rodrigo Acuña, asesor externo de la FIAP.

objetivo principal es combatir la pobreza en la vejez; programas contributivos obligatorios, que buscan otorgar pensiones en la etapa pasiva que sustituyan los ingresos recibidos en la etapa activa; y pilar de APV, cuyo objetivo es complementar las pensiones que ofrecen los restantes pilares.

3. Aunque el pilar de APV ha crecido en forma constante en varios países de Latinoamérica en los últimos años, aún se encuentra poco desarrollado y no está contribuyendo en forma significativa a la provisión de pensiones, a diferencia de lo que ocurre en países más desarrollados tales como Estados Unidos, Reino Unido o Nueva Zelandia. Según estimaciones de la OCDE², aproximadamente un 21% de la pensión total de los trabajadores en los países que integran la organización proviene, en promedio, de los planes de APV. En América Latina estamos lejos de estas cifras.
4. El APV puede ayudar a un mayor acercamiento de los afiliados al tema del ahorro, a una mayor conciencia previsional y a la mejora de la imagen pública de las administradoras de fondos de pensiones, por la voluntariedad de la decisión que debiera hacer a los ahorrantes más preocupados de participar en las decisiones de ahorro. Ellos saben que es su dinero. Esto puede aumentar también la probabilidad de que defiendan sus ahorros ante coyunturas o reformas que los amenacen.
5. Consistente con lo anteriormente señalado, es importante promover la responsabilidad personal en la construcción de montos de pensión adecuados a través de la realización de ahorro previsional obligatorio y voluntario. Las empresas deben aportar a esto, entre otras medidas, facilitando la realización de ahorro por parte de los trabajadores, educando y aportando a los planes.
6. El crecimiento y desarrollo del APV no solo mejora la situación de pensiones de los trabajadores, sino que implica un menor compromiso futuro del Estado con el financiamiento de los programas de pensiones.

B. Factores que explican la falta de desarrollo de la industria de APV

Los principales factores que surgieron como trabas para un mayor desarrollo del APV son (por supuesto, no necesariamente se aplican a todos los países bajo la situación actual que vive la industria):

1. Percepción negativa del sistema y de la industria de pensiones, lo que afecta la confianza de los ahorrantes.
2. Informalidad existente en los países de América Latina.
3. Bajos niveles de ingreso promedio de los trabajadores.
4. Alta preferencia por consumo presente, que lleva a las personas a privilegiar beneficios de corto plazo; personas no visualizan su situación en la etapa de retiro.
5. Intangibilidad de los beneficios que ofrece el APV.

² Pensions at the Glance 2013.

6. Falta de liquidez o existencia de restricciones a los retiros de los fondos acumulados en los planes.
7. Dificultades para la realización de los aportes y/o para obtener los beneficios fiscales existentes.
8. Otorgamiento de incentivos fiscales solo para los trabajadores que pagan impuesto a la renta (beneficios tributarios); en la mayoría de los países no existen beneficios fiscales para los trabajadores de ingresos medios y bajos.
9. Escasa educación y preparación financiera de los trabajadores, lo que junto con la complejidad que tienen los temas previsionales, financieros y tributarios, aleja a los trabajadores del ahorro.
10. Falta de una política de Estado en materia de ahorro previsional voluntario, que defina metas de dónde se quiere llegar y las acciones necesarias para lograrlas.
11. Falta de interés de las administradoras por promover el APV.
12. Desconocimiento de las características de los planes de APV y de sus atributos.
13. Procesos de enrolamiento o afiliación engorrosos.
14. Existencia de topes imposables al ahorro que se puede realizar y a los beneficios tributarios que se pueden obtener (varios límites están definidos en términos absolutos, luego van perdiendo relevancia en el tiempo a medida que crecen las remuneraciones), e imposibilidad de acumular montos para reducir lagunas de aportes en años anteriores.
15. Falta de incentivos suficientes y poco involucramiento de los empleadores.
16. Limitaciones a la aplicación de las lecciones que nos ofrece la economía del comportamiento aplicada al proceso de ahorro, como el enrolamiento y escalamiento automático y la definición de opciones por defecto o "*default*".
17. Insuficiente competencia en la oferta de planes de APV en algunos países, porque en otros existe alta competencia.
18. Comunicaciones complejas para el trabajador promedio y no focalizadas en las características, necesidades y objetivos del segmento de afiliados a los cuales se quiere llegar; las comunicaciones a veces incluyen mensajes irrelevantes.

C. Propuestas para estimular el desarrollo del APV

Legitimidad del sistema: El Estado tiene que dar mayor legitimidad al sistema de pensiones y a los planes de APV, apoyando y difundiendo sus ventajas.

Políticas públicas

1. Definir políticas públicas que estimulen el ahorro, focalizadas en distintos grupos que tienen características diferentes, como edad, género e ingreso.
2. Establecer de reglas parejas para todas las entidades oferentes de planes de APV.

Incentivos al momento de realizar el ahorro o cuando se retira

1. Establecer un compromiso del Estado con la mantención de los incentivos fiscales al APV, tanto tributarios como no tributarios (para quienes no están afectos al impuesto a la renta), despejando incertidumbres y amenazas.
2. Extender los incentivos fiscales a todos los trabajadores, especialmente a los de ingresos medios y bajos que no pagan impuesto a la renta y que no tienen beneficios tributarios. Ha sido un elemento importante en la promoción del ahorro voluntario.
3. Incrementar el aporte del Estado para el ahorro de los trabajadores de ingresos medios y bajos, quienes no están afectos al impuesto a la renta. Por ejemplo, en Chile se propone incrementar la bonificación fiscal de 15% a 20% o 30% del monto ahorrado.
4. Permitir que los beneficios fiscales se obtengan directamente del pago de la nómina, para facilitar su entrega.
5. Extender los estímulos tributarios a las empresas, especialmente por aportes que realicen en favor de trabajadores de bajos ingresos. En los países en que no existen este tipo de incentivos tributarios, la normativa y las autoridades deberían crearlos.
6. Corregir las asimetrías existentes en algunos países (Ej.: México), en cuanto a los beneficios tributarios que se ofrecen cuando los ahorros se destinan a propósitos como vivienda (u otros), versus los beneficios que se otorgan cuando los recursos se destinan a hacer APV.

Mecanismos de afiliación y de aportes

1. Ampliar y simplificar los mecanismos de afiliación y ahorro, con diseño de nuevos canales sin intervención física de ejecutivos: llamadas telefónicas, redes comerciales.
2. Promover el ahorro periódico con enrolamiento automático a nivel individual, con un "*matching*" del Estado y con la posibilidad de hacer aportes retroactivos para recuperar "lagunas".

3. Establecer contribuciones por defecto del tipo SMART³ para afiliados independientes con contratos cuasi-permanentes en empresas formales, con opción de salida.
4. Simplificar del proceso de venta (digital, sin papel).
5. Establecer vías de aportación no tradicionales, que faciliten el proceso. Por ejemplo, definir que un porcentaje del impuesto a la venta que paga el afiliado vaya a su cuenta individual de ahorro voluntario.

Posibilidad de retiro y destino a pensión

1. Otorgar liquidez, pero con desincentivos al retiro. Que la falta de liquidez no se convierta en una barrera significativa para el APV.
2. Flexibilizar las condiciones del retiro.
3. Incorporar rescates de APV multipropósito para hacer más tangible el ahorro: salud catastrófica, educación y primera vivienda, y otras eventualidades.
4. Asegurar que al menos una parte importante del APV se destine a pensión.
5. Autorizar que los ahorros voluntarios puedan ser entregados en garantía de créditos para determinados objetivos de gasto.

Topes al ahorro

1. Ajustar los topes de APV de acuerdo al incremento del índice de salarios reales, en aquellos países en que existen límites de montos absolutos.
2. Establecer que los límites de APV que se fijan para la obtención de beneficios fiscales o tributarios, se extiendan a períodos superiores a un año (por ejemplo, 5 años), de modo que los aportes de APV de los ciclos económicos favorables más que compense los períodos en los cuales no hay aportes de APV por la existencia de ciclos económicos desfavorables. Este es el caso típico de algunas carreras laborales donde los períodos de elevados ingresos se concentran en un período de tiempo limitado (Ej: futbolistas).
3. Flexibilizar los límites para las personas de mayor edad que participan en los planes de APV colectivos.

Protección al ahorro: Hacer inembargables los ahorros previsionales voluntarios.

Productos y competencia

1. Enriquecer las características de los productos ofrecidos, agregando pólizas de vida.

³ En este tipo de planes, los afiliados empiezan o incrementan sus tasas de contribución cuando logran aumentos de rentas, con lo cual el inicio o aumento del ahorro no implica una reducción de la renta líquida recibida.

2. Dar flexibilidad en los productos ofrecidos para tomar en cuenta las diferentes características y objetivos de ahorro de los potenciales clientes.
3. Potenciar la competencia entre las distintas instituciones administradoras y usar la tecnología para permitir traspasos más eficientes entre entidades.
4. Permitir la suscripción de convenios con otras empresas para darle más valor agregado a los ahorrantes.
5. Reducir los costos de administración.

APV Colectivo (APVC), *matching*, *vesting* y economía del comportamiento

1. Potenciar el APVC, pues es la forma de llegar a los trabajadores de ingresos medios y bajos y le da viabilidad financiera a las administradoras, pues permite mayor cobertura.
2. Autorizar el enrolamiento automático de trabajadores, con opción de renuncia y opciones por default.
3. Establecer la obligación de volver a enrolar periódicamente a los trabajadores que se salen de los planes.
4. Autorizar el enrolamiento vía mensaje de texto, con el propósito de simplificar y abaratar el proceso de afiliación.
5. Reducir comisiones gracias a los ahorros que genera el enrolamiento automático.
6. Autorizar planes diferenciados de APV dentro de la empresa.
7. Ampliar el plazo de la titularidad o "*vesting*" para fortalecer las posibilidades de retención de los trabajadores que tienen las empresas a través del APV.
8. Hacer obligatorio el plan colectivo para los empleadores y enrolamiento automático para los trabajadores.
9. Establecer tasas o límites deducibles diferenciados por edad o por antigüedad del trabajador en el plan, y tasas o límites deducibles diferenciados para empleadores de acuerdo con la proporción de participantes de la empresa en el plan.
10. Involucrar a los empleadores, aún con aportes pequeños, pues éstos dan una señal a los trabajadores, ayudan a acercarse y a educar a los trabajadores, reducen los costos de distribución y aumentan la participación en los planes; esto es especialmente importante para los trabajadores de ingresos medios y bajos.
11. Desarrollar charlas al interior de las empresas, ya que resulta muy efectivo para incentivar la participación de los trabajadores (65% se termina adhiriendo de acuerdo a las experiencias existentes).

12. Generar condiciones para que se puedan aprovechar las lecciones de la economía del comportamiento en el proceso de ahorro, especialmente el enrolamiento y re enrolamiento automático con opción de renuncia y la definición de opciones por defecto, incluidos portafolios de inversión.

Educación, asesoría y comunicaciones

- Mejorar la información y educación respecto a la necesidad de realizar APV y a las características y atributos de los planes de ahorro, explicando y enseñando los beneficios tributarios del APV y proveer la información necesaria para obtener el 100% de éstos.
- Tangibilizar los beneficios del APV haciendo que las personas visualicen su futuro en la etapa de retiro de una manera divertida e intuitiva, con imágenes vívidas. Para ello se puede aprovechar la tecnología actual y utilizar simulaciones computacionales que hacen que dicho futuro sea más vívido para las personas, buscando con ello generar un cambio de comportamiento.
- Difundir mejor los objetivos y las ventajas del APV que se puede hacer en las administradoras de fondos de pensiones, que usualmente es de menor costo, está diversificado y se puede ahorrar cantidades pequeñas. Posicionar a las administradoras de fondos de pensiones como un vehículo eficiente de ahorro y de APV.