

Informe de la Mesa Redonda con Empleadores sobre los sistemas de pensiones privados en América Latina

Karol Fernández Delgado

Introducción

En muchos países la tasa de reemplazo total (pensión sobre salario) que obtienen los trabajadores de los sistemas de pensiones, representa un porcentaje insuficiente de las remuneraciones recibidas durante los años de vida activa. Para el caso de los trabajadores con ingreso promedio o superior al promedio, las tasas de reemplazo que resultan de la suma de las pensiones de la seguridad social, es relativamente baja¹.

La pregunta que surge entonces es: ¿de dónde provendrán estos incrementos de pensión? Por una parte, difícilmente, provendrán de los sistemas contributivos públicos de reparto. Las presiones demográficas están forzando a estos sistemas a reducir los beneficios y a imponer condiciones más restrictivas para el acceso a los mismos. De hecho, según información recopilada por la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP, 2018) en un lapso de 22 años, entre 1995 y junio de 2018, para disminuir los costos fiscales: 78 países aumentaron la tasa de cotización en sus programas de reparto (por ejemplo: Francia, Noruega, Rusia, Portugal, Costa Rica); 55 aumentaron la edad de retiro (ejemplo: Alemania, Corea del Sur, Dinamarca, España, Francia, Grecia); y 61 ajustaron la fórmula de los beneficios o disminuyeron de plano los beneficios (ejemplo: Brasil, Bélgica, Italia, Países Bajos, Reino Unido, Vietnam, Japón).

Por otra parte, los aumentos de pensión pueden provenir de los sistemas de capitalización individual obligatorios, pero para ello se requiere la realización de ajustes a su diseño y parámetros principales.

El funcionamiento de estos sistemas ha mostrado grandes fortalezas y ha implicado significativos avances desde que fueron implementados, a pesar de lo cual existen brechas proyectadas entre las expectativas de pensión de los afiliados y las pensiones que estimativamente entregarán dichos sistemas, por los siguientes motivos:

- (i) La baja densidad de cotizaciones. La densidad de cotizaciones (entendida como número de meses cotizados al sistema de pensiones sobre el número de meses desde la primera cotización hasta la edad de retiro) es baja en todos los países de la región, lo que está asociado a los elevados niveles de informalidad laboral existentes. La realidad de los mercados laborales de la región indica que el porcentaje de trabajadores cubiertos por la seguridad social en algunos casos no es superior al 30% de la fuerza de trabajo, situación particularmente grave puesto que dichos trabajadores no tendrán derecho a una pensión en estos países.

¹ De acuerdo al *OECD Pensions at a Glance 2015*, por ejemplo, en un país de alto ingreso per cápita como Suiza, un trabajador que gana el salario promedio recibe del sistema de pensión obligatorio (público y privado) una pensión que representa un 40,2% del salario. En el caso del Reino Unido se estima en un 21,6%. En promedio, en los 34 países de la OCDE este indicador asciende al 52,9% del salario. Dado este escenario, muchos de los trabajadores van a necesitar pensiones complementarias a las que entregan los sistemas de seguridad social.

- (ii) El aumento de salarios reales a lo largo de la vida laboral. Las expectativas de pensión dependen de los últimos salarios, pero la acumulación de fondos depende del promedio de todos los salarios; especialmente de lo que se cotiza en los primeros años de vida laboral. Si los salarios reales crecen, entonces las tasas de reemplazo calculadas con últimos salarios serán menores que las calculadas con salarios de toda la vida laboral (ya que en el primer caso el denominador es más alto). El crecimiento de los salarios es una realidad en el mundo: de acuerdo al Informe mundial sobre salarios 2016 / 2017 de la OIT, los salarios reales crecieron un 1,7% en el 2015 a nivel mundial (incluyendo China; ver Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1

Crecimiento del salario promedio real anual mundial, 2006-2015



Fuente: OIT (2017).

- (iii) Tasa de cotización insuficiente. En la mayoría de los casos, estas tasas no superan el 10% del salario, lo que equivale a cerca de la mitad de las tasas de cotización de los sistemas de pensiones de la OCDE.
- (iv) Las mayores expectativas de vida al jubilar. Implican que el mismo ahorro acumulado debe utilizarse para pagar pensiones por un mayor período de tiempo, por lo cual el monto de las pensiones se reduce. Las expectativas de vida al momento de jubilar han crecido en forma permanente desde la implantación de los sistemas de pensiones de capitalización individual. Según datos de la División de Población de las Naciones Unidas, la expectativa de vida a los 65 años en América Latina entre 1985 y 2015 se incrementó, en promedio, 4,15 años para las mujeres (pasando de 15,78 a 19,93 años, es decir un aumento del 26%) y en 3,65 años para los hombres (pasando de 13,39 a 17,04 años, es decir un aumento del 27%). Es decir, en promedio para hombres y mujeres, la expectativa de vida al momento de jubilar ha aumentado poco más de un año por cada década.
- (v) Las menores tasas de interés que se usarán para el cálculo de las pensiones. Las tasas de interés, variable clave para el cálculo de pensiones, han experimentado una drástica caída. De acuerdo a datos del FMI, desde principios de 1980, las tasas de interés reales de los activos de todos los plazos se han reducido en todo el mundo (promedio 5,5% en los 80s; 3,5% en los 90s; 2% en 2001-08; 0,33% entre 2008 y 2012). Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos, la tasa del Bono del Tesoro a 10 años pasó de ser 11,5% en 1985 a un 2,3% en noviembre de 2017. Hoy el mundo está con tasas de interés cercanas a cero, y posiblemente esta tendencia no va a revertirse. Todo ello afectará negativamente a las tasas de interés con las cuales se convierten los saldos acumulados en las cuentas individuales en flujos de

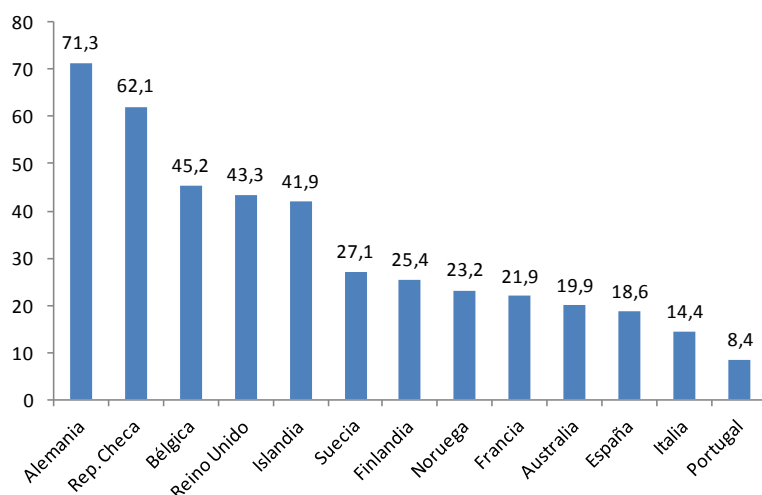
pensión por rentas vitalicias². Se estima que la disminución de la tasa de interés en un punto porcentual significa una caída de un 25% en el monto de la pensión.

Políticas a través de las cuales se puede intentar aumentar la cobertura y el nivel de las tasas de reemplazo de los sistemas de pensiones

Actualización de los parámetros de los sistemas de pensiones. Tal y como se mencionó, pese a los cambios en las expectativas de vida, ninguno de los países que sustituyeron sus sistemas de reparto por sistemas de capitalización individual, han ajustado sus parámetros. Es así como todos ellos han mantenido sin variación, tanto la edad de jubilación como la tasa de contribución.

Desarrollo del ahorro previsional voluntario. Otro camino que ha sido utilizado insuficientemente en esta región, pero que se ha desarrollado mucho más en otras partes del mundo, es el ahorro voluntario para la vejez, denominado tercer pilar del sistema de pensiones. Este tercer pilar, que comprende planes individuales y colectivos, está recibiendo creciente interés de los responsables de políticas en todo el mundo, como un medio para ofrecer cobertura a empleados del sector informal en países de ingresos medios y bajos, así como para ofrecer a los individuos la oportunidad de compensar la caída de las pensiones públicas con esfuerzos de ahorro individual, en países de altos ingresos. En el Gráfico N° 2 se puede observar los niveles de cobertura previsional voluntaria privada de algunos países de la OCDE (planes personales y ocupacionales), donde destaca el caso de Alemania, República Checa, Bélgica, Reino Unido e Islandia, con niveles de cobertura sobre el 41%. Esta situación contrasta con la que se muestra en el Gráfico N° 3, en donde se muestra el limitado alcance de las pensiones voluntarias en 8 países emergentes, y donde se puede apreciar que la cobertura fluctúa entre un mínimo del 1% al 2% en India y Malasia hasta el máximo del 14% en Brasil (lo que puede explicarse porque el sistema de capitalización en este país no es obligatorio).

Gráfico N° 2
Cobertura previsional voluntaria (planes individuales y colectivos), 2011
(Porcentaje de la fuerza laboral)



Fuente: OECD (2013).

² De acuerdo con un estudio realizado por FIAP (2016), en el caso chileno, por ejemplo, las tasas de interés promedio de las rentas vitalicias de vejez han pasado del orden del 6% en los inicios del sistema, hasta un 2,6% en la actualidad. Solo por esta caída en la tasa de interés, las pensiones se han reducido en aproximadamente un 20% en todo el período.

Gráfico N° 3

Contribuyentes a los sistemas previsionales voluntarios del sector formal, 2015-2016

(Porcentaje de la fuerza laboral)

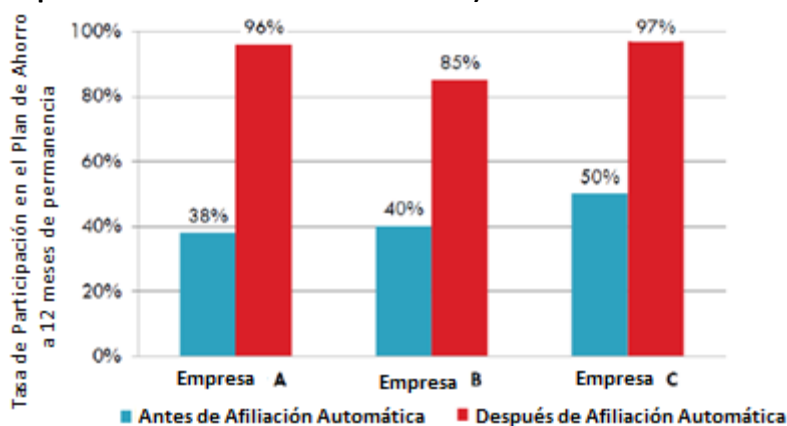


Fuente: Jackson (2017).

Los gobiernos de los países que han impulsado el APV en forma exitosa lo han hecho a través de mecanismos como incentivos tributarios, mayor liquidez (posibilidad de retiro de fondos), posibilidad de elección entre distintos oferentes (libre competencia), matching contributions, y enrolamiento automático. Experiencias de este tipo hemos vistos en países como Nueva Zelanda con el programa Kiwi Saber; en Estados Unidos con los planes 401k, y en el Reino Unido con el Gateway (Nest).

Gráfico N° 4

Estados Unidos: Porcentaje de cotizantes voluntarios a planes 401k en 3 empresas (antes y después de las afiliaciones automáticas)



Fuente: Mandrian y Shea (2001).

Particularmente importante resulta el éxito de los programas descritos en cuanto a la adhesión o participación. Por ejemplo, en los planes 401k, hay estudios que muestran que la tasa de participación en los planes voluntarios, gracias al enrolamiento automático, pudo subir del 38%-50% al 85%-97%, lo que significa un aumento de 50 puntos porcentuales en promedio (ver Gráfico N° 4). Es más, estudios de Principal International³ muestran que una vez inscritos en un plan automático que descuenta un 6% del salario para ahorro voluntario, 89% de los participantes siguen participando, y si existe escalamiento automático en la

³ Ver Schaaf (2015).

contribución (por ejemplo, de 1% por año hasta llegar a un 10%), 86% de los participantes se mantienen dentro del plan, cifras bastante alentadoras.

Habida consideración de los desafíos que enfrentan los sistemas de pensiones para entregar pensiones adecuadas, en un contexto de cambios demográficos acelerados (aumento en las expectativas de vida) y baja densidad de cotizaciones, se generan importantes desafíos para el mundo del trabajo, cuestión que ha alentado algunas críticas por parte de los detractores de los sistemas de capitalización individual. Dada la importancia que esta temática reviste para el sector privado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) y la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) convocaron a una Mesa Redonda para generar una reflexión entre las cúpulas empresariales y las administradoras de fondos de pensiones privadas (AFP) de Colombia, Chile, Perú, El Salvador y México, con el objetivo de identificar maneras de mejorar y fortalecer los sistemas privados de pensiones.

El presente informe recoge los temas y discusiones sostenidas durante dicha Mesa Redonda, llevada a cabo en la ciudad de Lima, Perú el 19 de octubre de 2018. El informe se organiza de la siguiente forma. La siguiente sección analiza el impacto de los sistemas de capitalización individual en los trabajadores, empleadores y el país. La sección 2 presenta los elementos esenciales del diagnóstico actual en los sistemas de pensiones de la región y riesgos de no realizar las reformas necesarias. La sección 3 presenta la situación de los sistemas de pensiones en Europa. La sección 4 incluye algunas reflexiones sobre el rol de las organizaciones empresariales en relación los fondos privados de pensiones. Finalmente, la sección 5 concluye.

1. Impacto de los sistemas de capitalización individual en los trabajadores, los empleadores y el país

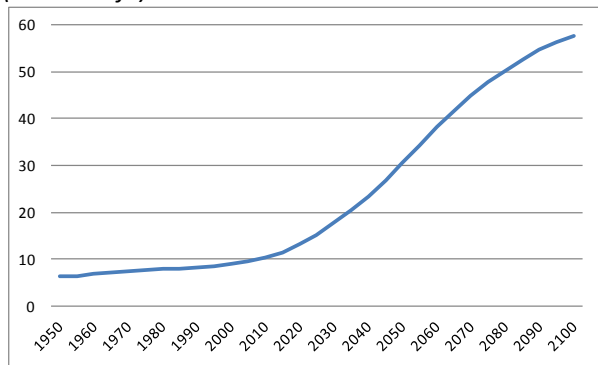
El aumento de las expectativas de vida junto a las bajas tasas de natalidad, causan que los sistemas de reparto sean inviables. Estos sistemas pensionales se basan en la solidaridad inter-generacional, en donde las contribuciones de los jóvenes financian las pensiones de los jubilados. Sin embargo, las condiciones demográficas actuales no permiten este tipo de transferencias. Es por ello, que alrededor del mundo estos sistemas se encuentran en crisis.

Como se puede observar en el Gráfico N° 5, en América Latina la tasa de dependencia, definida como la proporción de la población mayor de 65 años con respecto a la población entre 20 y 64 años, ha experimentado un incremento exponencial. Mientras que en 1950 la tasa de dependencia era de poco más de 6%, en 2015 fue de 11%, y se proyecta que hacia el 2080 será de 50%. Además, esta mayor cantidad de adultos mayores, tiene esperanzas de vida cada vez mayores. Según cifras de División de Población de las Naciones Unidas, mientras que en 1950 las mujeres de 65 años tenían una sobrevivencia esperada de 15,78, en 2015 era de casi 20 años (es decir, su esperanza de vida aumentó 4,15 años). En el caso de los hombres, mientras que en 1950 su esperanza de vida era de 13,39 años, en 2015 era de 17,04 (es decir tuvo un aumento de 3,65 años).

Al mismo tiempo, la tasa de fertilidad (nacimientos vivos por mujer) en América Latina y el Caribe ha experimentado una abrupta caída (ver Gráfico N° 6). Mientras que en 1950 las mujeres tenían cerca de 6 hijos, en 2015 tuvieron poco más de 2, y se estima que en 2100 la tasa de fertilidad estará por debajo de la tasa de reemplazo de 2 hijos.

Gráfico N° 5

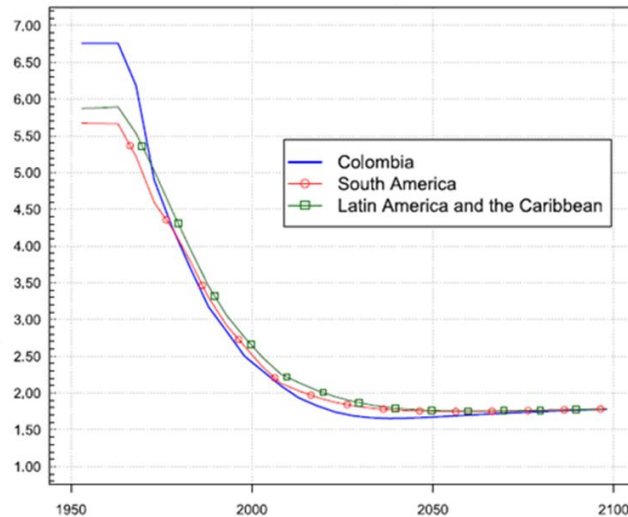
América Latina y el Caribe 1950-2100: Tasa de dependencia proyectada
(Porcentaje)



Fuente: División de Población de las Naciones Unidas.

Gráfico N° 6

Tasa de fertilidad
(Número de nacimientos vivos por mujer)



Fuente: División de Población de las Naciones Unidas.

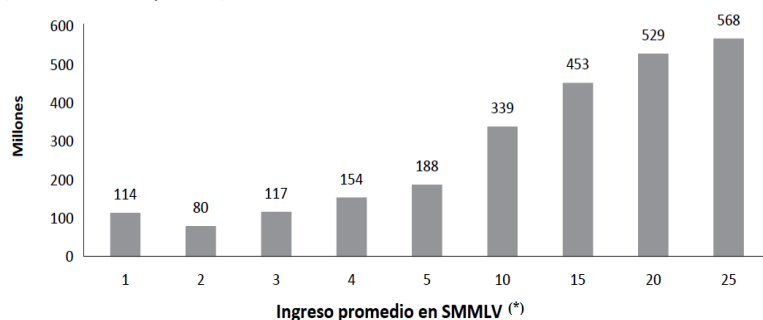
Sumado al tema demográfico, la informalidad laboral de nuestra región y las nuevas formas de trabajo (automatización y Uberización) hace que cada vez menos jóvenes trabajadores coticen a los sistemas de pensiones.

Como si la insostenibilidad financiera no fuese un problema mayor, además, los sistemas de pensiones de reparto son, generalmente, regresivos. Esto debido a que para acceder a una pensión completa se exige un mínimo de años de cotización (por ejemplo, 25 años en el caso de Colombia). Los trabajadores menos calificados (y las mujeres) suelen no completar esta exigencia y no logran acceder a una pensión al final de su vida laboral, usándose sus cotizaciones para financiar las pensiones de quienes sí completan los años requeridos (generalmente los trabajadores más calificados que tienen más altos ingresos). A modo de ejemplo, en el Gráfico N° 7 puede observarse que en el caso específico de Colombia, el monto del subsidio recibido por un pensionado del régimen de reparto aumenta conforme se eleva su ingreso.

Gráfico N° 7

Colombia: Valor presente del subsidio de una pensión del régimen de reparto según ingreso promedio

(Millones de pesos)



(*) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

Fuente: Cardona (2015).

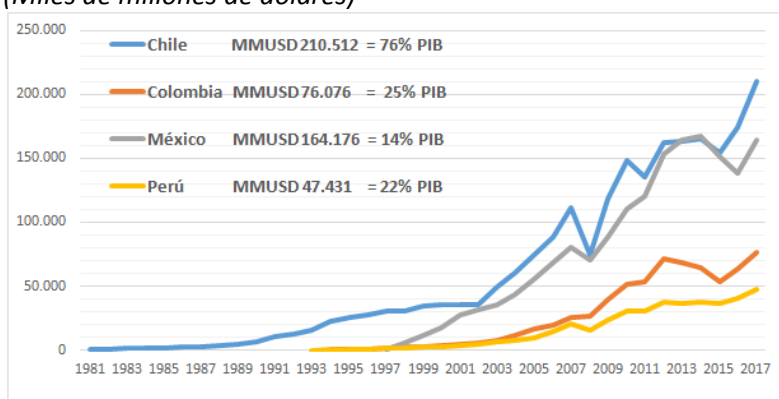
En contraposición, los sistemas de capitalización individual son programas financieramente sostenibles, donde los ahorros propios (y sus retornos) financian la pensión individual. Estos sistemas no establecen requisitos de años de cotización, con lo que todo individuo con ahorros (muchos o pocos) recibirá una pensión al final de su vida laboral, por lo que a diferencia de los sistemas de reparto no son regresivos.

Además de ser financieramente sostenibles, los sistemas de pensiones de capitalización individual, han favorecido el crecimiento económico de los países que los han adoptado. El impacto sobre el crecimiento económico se logra a través de tres canales fundamentales: (i) mercado laboral; (ii) desarrollo financiero; y (iii) ahorro e inversión. Por una parte, impacta favorablemente el mercado laboral, pues al ser el trabajador dueño del ahorro, reduce los incentivos a la informalidad y aumenta productividad, dado que el sector formal es más productivo que el informal.

Gráfico N° 8

Países seleccionados: Activos bajo administración fondos privados de pensiones

(Miles de millones de dólares)



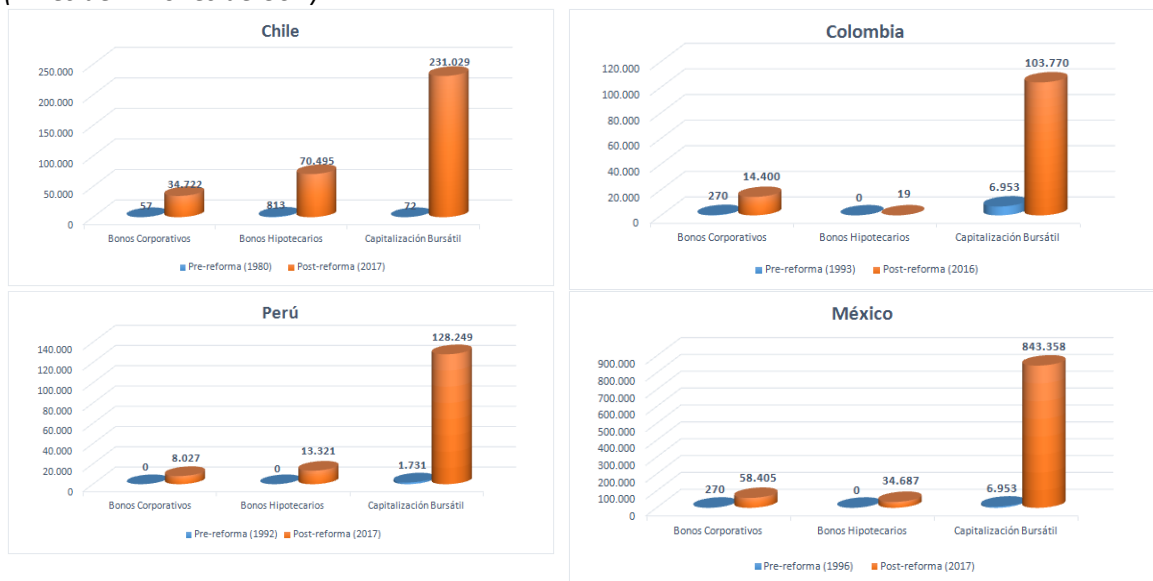
Fuente: FIAP.

Por otro lado, ha favorecido enormemente el desarrollo de los mercados financieros y de capitales. Este impacto se logra mediante acumulación sostenida de fondos bajo administración, que son canalizados al sistema financiero formal. Como puede apreciarse en el Gráfico N° 8, los fondos de pensiones han acumulado activos considerables. A diciembre de 2017, los activos bajo administración de los fondos de pensiones en Chile representaban el 76% de su producto interno bruto (PIB), en Colombia el 25%, en México el 14% y en el Perú el

22%.

Esta acumulación de fondos, ha permitido que el desarrollo y profundización de los mercados financieros local, particularmente de bonos corporativos, bonos hipotecarios, así como del mercado bursátil. El Gráfico N° 9 muestra el tamaño de estos mercados previo a la introducción de sistemas de pensiones de capitalización individual con respecto a la situación en 2017, para Chile, Colombia, México y Perú. Como se puede apreciar, en los cuatro países estos mercados tuvieron un crecimiento impresionante.

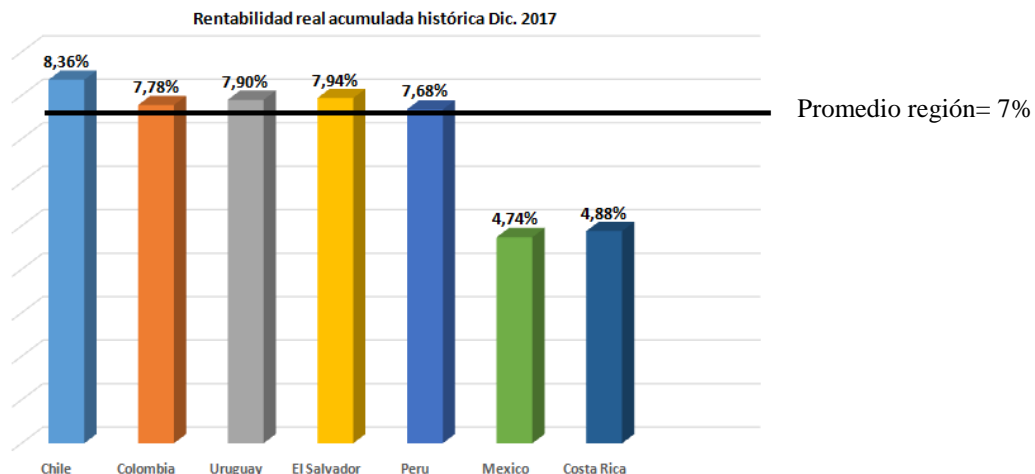
Gráfico N° 9
Países seleccionados: Tamaño del mercado de capitales
(Miles de millones de USD)



Fuente: FIAP.

Finalmente, las reformas de pensiones han favorecido el ahorro y la inversión. Primero por incrementar el ahorro individual y segundo por permitir al Estado ahorrar en fondos que anteriormente tenía que destinar a financiar el déficit generado por los sistemas de reparto.

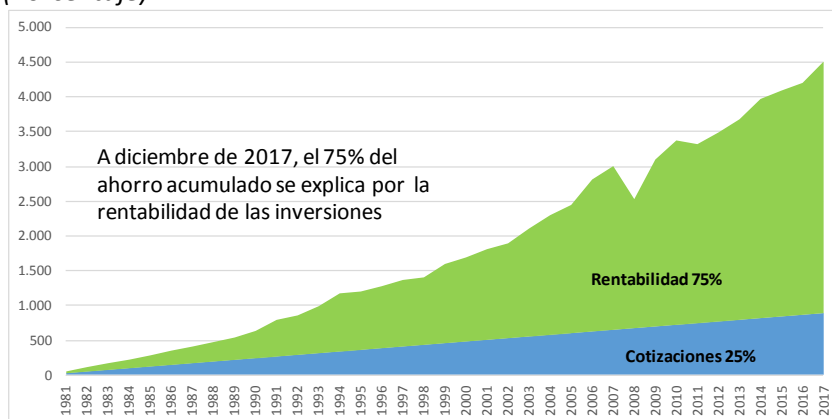
Gráfico N° 10
Países seleccionados: Rentabilidad real acumulada histórica a diciembre de 2017
(Porcentaje)



Fuente: FIAP.

Además, los sistemas de capitalización individual han sido exitosos en términos de rentabilidad, el Gráfico N° 10 presenta la rentabilidad real histórica acumulada de los fondos de pensiones privados de algunos países de América. En promedio, esta ha sido de un 7%. En el caso puntual de Chile, se estima que a diciembre de 2017, el 75% del ahorro acumulado en la cuenta individual de un trabajador proviene de las rentabilidades de sus ahorros, y sólo un 25% proviene de las aportaciones hechas por el trabajador (ver Gráfico N° 11).

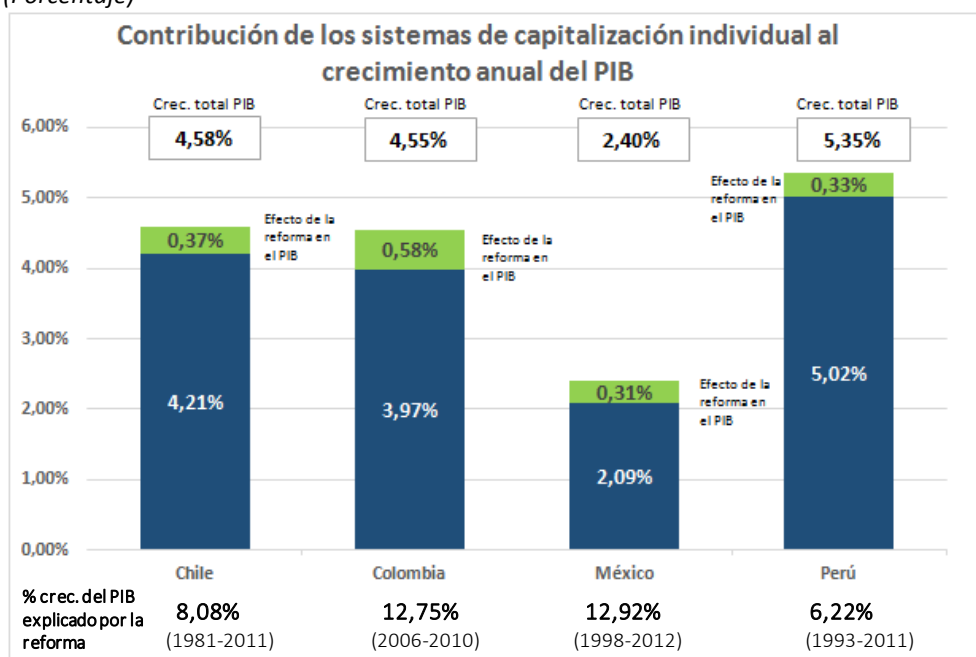
Gráfico N° 11
Chile: Aporte de la rentabilidad en el ahorro acumulado
(Porcentaje)



Fuente: FIAP.

Un estudio realizado por SURA (2013), estima cuál es el impacto de las reformas de los sistemas de pensiones en el crecimiento anual del PIB. En Chile, la reforma del sistema de pensiones explicó el 8% del crecimiento anual del PIB durante el período de análisis (0,37% de un crecimiento total de 4,58%), cerca del 13% en el caso de Colombia y México y un 6,22% en el caso del Perú (ver Gráfico N° 12).

Gráfico N° 12
Contribución de los sistemas de capitalización individual al crecimiento anual del PIB
(Porcentaje)



Fuente: SURA (2013).

La contribución de los fondos de pensiones privados, además se materializa en el impulso que le han dado al desarrollo de la infraestructura y vivienda de los países de la región, apoyando la construcción de importantes obras de infraestructura vial, energía, telecomunicaciones, saneamiento, entre otros.

A diciembre de 2017, los fondos de pensiones del Perú invirtieron cerca de USD 4.000 millones en infraestructura, representando el 8,32% del total de los activos bajo administración. De ellos, USD 216,5 millones se invirtieron en telecomunicaciones; USD 2.500 millones en el sector energía; USD 1.000 millones en infraestructura de transporte (autopistas, ferrocarriles, puertos y aeropuertos); USD 155 millones en saneamiento y USD 60,3 en infraestructura para la salud.

En México, cerca de USD 17.000 millones de los fondos de pensiones se destinaron a financiar infraestructura y vivienda. De ellos, alrededor de USD 2.500 millones corresponden al sector vivienda; cerca de USD 2.000 millones se invirtieron sólo en el nuevo aeropuerto de la ciudad de México; alrededor de USD 5.700 millones se destinaron al sector energía a través del financiamiento a las dos principales empresas estatales: Petróleos Mexicanos (PEMEX) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Más de USD 3.000 millones se emplearon en el financiamiento de carreteras, con lo se construyeron y mantuvieron unos 7.000 km de infraestructura carretera.

En Chile, unos USD 41.000 millones se invierten en infraestructura y vivienda. De los cuales, USD 35.000 millones corresponden a inversiones en activos vinculados a la vivienda (se estima que alrededor de un millón y medio de viviendas se han construido en el país gracias a los fondos de pensiones privados). Otros USD 2.000 millones se invierten en energía y USD 2.500 millones en infraestructura vial.

En Colombia, USD 405 millones se invirtieron en infraestructura y otros USD 194 millones se invirtieron en vivienda.

En conclusión, no tiene ninguna justificación económica mantener operativos los viejos sistemas de pensiones de reparto, menos aún, pensar en un retorno a este tipo de sistemas de pensiones. Sin embargo, aún hay mucho que avanzar en materia de informalidad laboral y nuevos desafíos impuestos por la irrupción tecnológica en los mercados laborales. Finalmente, los sistemas de capitalización individual se fortalecen cuando se permite la inversión en una amplia gama de alternativas.

2. La inviabilidad de los sistemas de pensiones de reparto en América Latina

Los países de América Latina requieren sistemas pensionales sostenibles en el tiempo y capaces de proveer una pensión buena y justa a los adultos mayores. De este modo, una reforma pensional no debe tener un objetivo diferente, como, por ejemplo, aliviarle los problemas de caja del gobierno.

Desde que Bismarck lo creó en 1881, durante muchas décadas, el sistema de reparto se sustentó en un contrato intergeneracional que se consideró eterno y justo: siempre habría suficientes jóvenes que, con sus cotizaciones, pagarían las pensiones de los jubilados; siempre habría una elevada relación de trabajadores activos a adultos mayores. No obstante, este contrato intergeneracional ya está roto por cuenta de la transición demográfica y la

informalidad laboral.

La digitalización de la sociedad está añadiendo una nueva causa para el rompimiento de ese contrato: robots y algoritmos están reemplazando trabajo humano, por lo que la relación entre trabajadores activos y adultos mayores será aún más baja de lo que pensábamos. Según información de IFR World Robotics (2017), entre 2008 y 2020, se espera que el stock de robots crezca 12% anual en promedio para América, 17% en Asia/Australia y 7% en Europa. Esta revolución tecnológica ya ha comenzado, según información recopilada por David (2017) ya hay una serie de empleos que han sido reemplazados por diferentes tecnologías automatizadas (por ejemplo, recaudadores de peajes son reemplazados por sistemas de cobro automatizado, despachadores de taxis son sustituidos por sistemas computacionales de reserva).

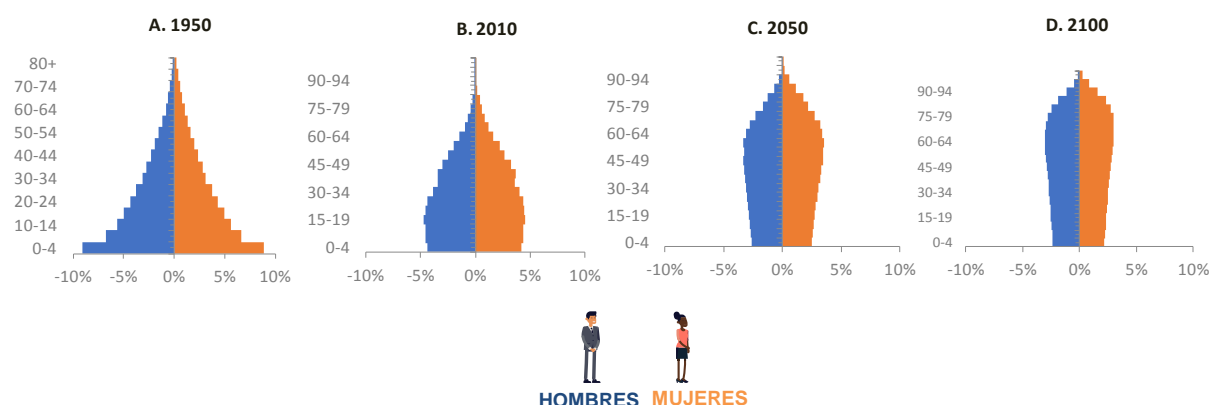
En estas circunstancias, un sistema pensional debe ser de ahorro y capitalización. Por lo tanto, el debate no debe centrarse entre los administradores del sistema: sector público versus sector privado.

En resumen, los principales problemas que enfrentan los sistemas de reparto son tres: (i) transición demográfica; (ii) informalidad laboral y (iii) digitalización de la economía.

2.1 El caso de Colombia⁴

En el Gráfico N° 13 puede apreciarse claramente el cambio que ha tenido la estructura poblacional de Colombia. Mientras que en 1950 se contaba con una amplia base de jóvenes y unos pocos mayores de 65 años, vemos que en 2010 la base de jóvenes se estrecha y los mayores de 65 años comienzan a incrementarse. Hacia 2100 se anticipa que la cantidad de mayores de 65 años será casi igual que el número de jóvenes.

Gráfico N° 13
Colombia: Cambio demográfico de la población



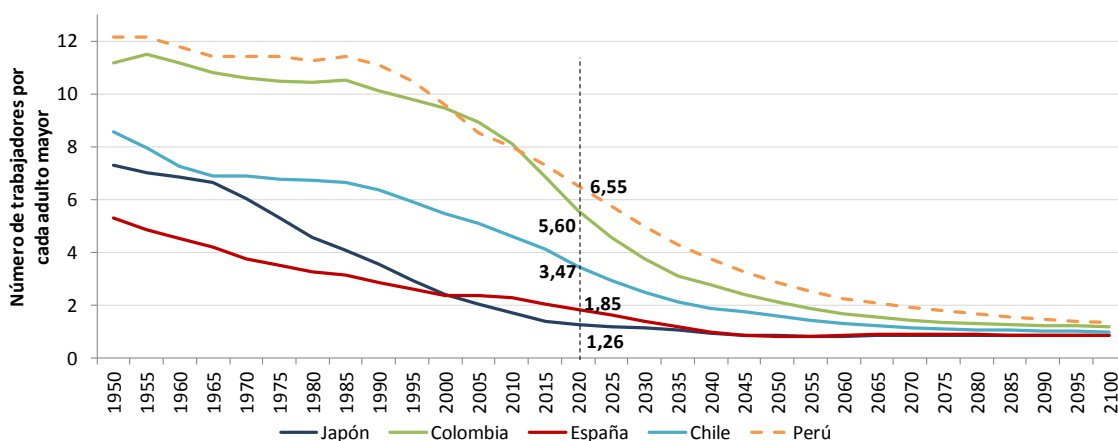
Fuente: División de Población de las Naciones Unidas.

⁴ Para mayores referencias ver Montenegro et al. (2017).

En el Gráfico N° 14, puede apreciarse que en Colombia hacia 2020 habrá 5,6 trabajadores por cada adulto mayor y en 2050 sólo 2,4 trabajadores por cada adulto mayor. En teoría, ajustando tasas de cotización y tasas de reemplazo, con 6,7 trabajadores activos por cada adulto mayor, un régimen de reparto podría estar hoy en equilibrio. Pero, muy pronto, ya no lo estaría y habría que subir las cotizaciones, o bajar las tasas de reemplazo, para mantenerlo en equilibrio. Con 2 trabajadores activos por cada adulto mayor, el régimen es insostenible y, por lo tanto, con los actuales parámetros ya hay un pasivo pensional. Pero como se presentará a continuación debido a la informalidad laboral, la situación se torna insostenible.

Gráfico N° 14

Países seleccionados: Número de trabajadores (PEA) por cada adulto mayor (1950-2100)

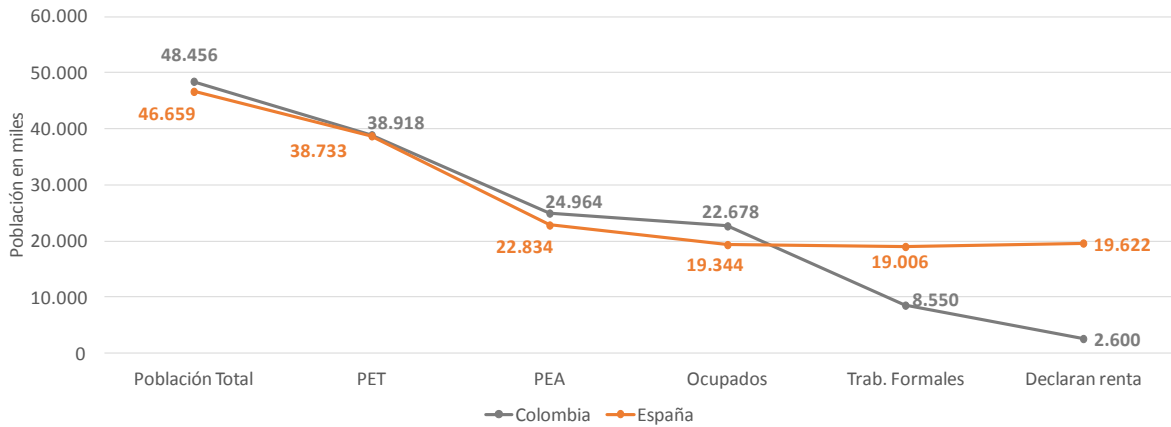


Fuente: Asofondos sobre la base de datos de la División de Población de las Naciones Unidas.

Como se puede apreciar en el Gráfico N° 15 el mercado laboral de Colombia tiene características similares al de España, con la grave excepción de que sólo un bajo número del total de trabajadores son formales (sólo el 37% de los ocupados). Ello implica, que el número de potenciales trabajadores que cotizan para un sistema de reparto sea aún más bajo que lo mostrado en el Gráfico N° 14. De hecho, al corregir las cifras del Gráfico N° 14 considerando la informalidad laboral (Gráfico N° 16), actualmente hay solo 2 trabajadores que efectivamente cotizan, es decir, que en lugar de estar en el punto A, se está en el punto B (que el mismo nivel que se alcanzaría en 2055). Ello significa, que debido a la informalidad laboral, la existencia de un sistema de reparto en Colombia ya es inviable (no hay que esperar hasta el 2055).

Gráfico N° 15

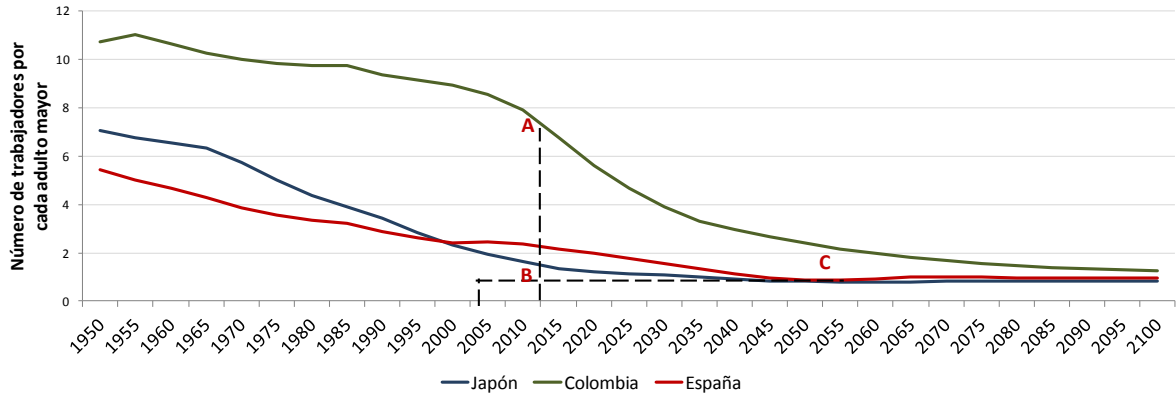
Colombia y España: Mercado laboral, informalidad y bajo recaudo



Fuente: DANE – INE.

Gráfico N° 16

Colombia: Número de trabajadores (PEA) por cada adulto mayor (1950-2100)

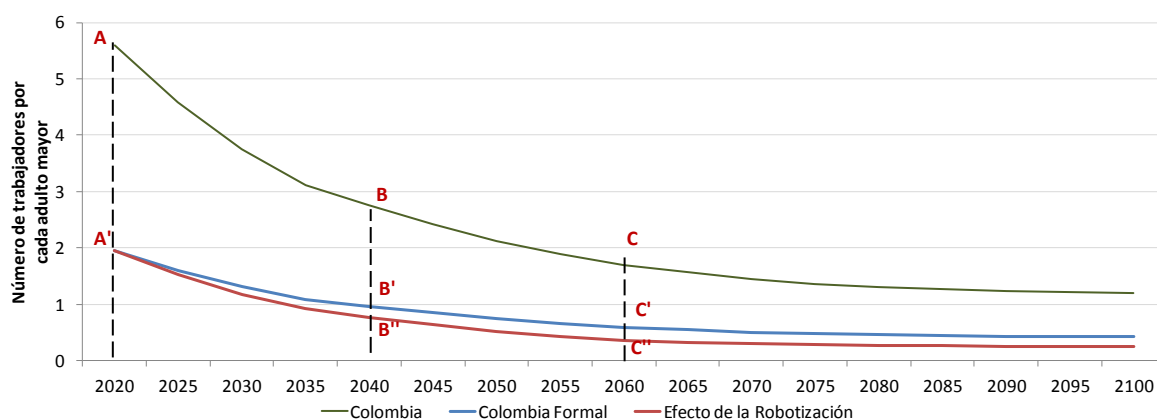


Fuente: Asofondos sobre la base de datos de la División de Población de las Naciones Unidas.

Finalmente, la digitalización de la sociedad está rompiendo aún más la base sobre las cuales se construyó el contrato intergeneracional que hizo posible el sistema de pensiones de reparto. El Gráfico N° 17 muestra cuál es el impacto para Colombia de la robotización del empleo, que reduce aún más el número de trabajadores en capacidad de cotizar para financiar las pensiones de los adultos mayores. De modo que, una reforma pensional, no puede estar ni total ni parcialmente basada en el sistema de reparto puro.

Gráfico N° 17

Número de trabajadores (PEA) por cada adulto mayor en Colombia (1950-2100)



Fuente: Asofondos sobre la base de datos de la División de Población de las Naciones Unidas.

2.2 Simulaciones de un sistema de reparto para el Perú

A continuación, se presentan una serie de simulaciones sobre el funcionamiento de un sistema de reparto en el Perú. Como ya se mencionó, la viabilidad de los regímenes de reparto depende críticamente de la razón entre la población en edad de trabajar y los adultos mayores. Como se ha visto, dicha relación tiende a caer aceleradamente en las próximas décadas.

Las simulaciones se basan en los siguientes supuestos:

- No hay regímenes especiales, solo hay un régimen de reparto para todos los peruanos.
- Todos los adultos mayores de 65 años reciben pensión.
- El salario promedio en 2015 es de USD 409,07, según información del Instituto Nacional de Estadísticas a 2015.
- Asumiendo que toda la población económicamente activa (PEA) cotiza, la pensión promedio hoy sería de USD 385. Por ende, la tasa de reemplazo sería 94%.
- Para los escenarios con informalidad, se asume que esta es de 73% y es constante en el tiempo.

Para mantener el equilibrio de un sistema de reparto, debe ocurrir alguna de las siguientes cuatro situaciones:

Caso 1: que el Estado asuma el costo del desequilibrio

Caso 2: que la tasa de cotización incremente a medida que la cantidad de adultos mayores crezca

Caso 3: que las tasas de reemplazo disminuyan su valor año tras año

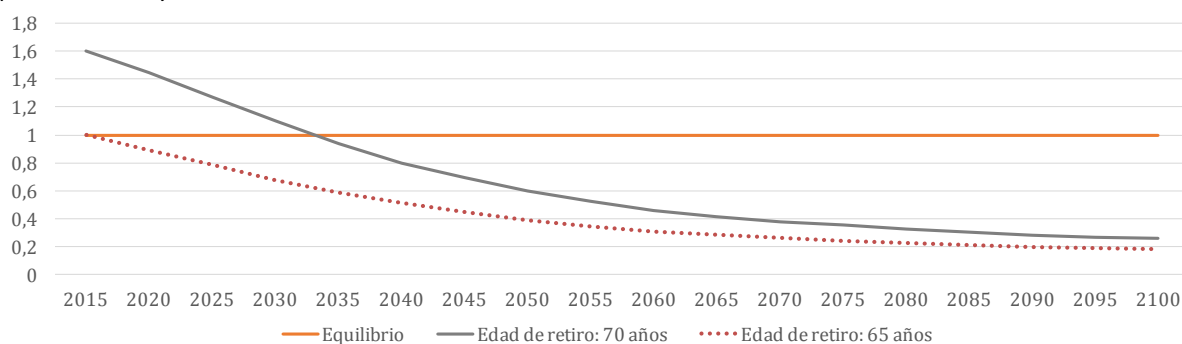
Caso 4: que aumente la edad de pensión (o racionamiento de pensiones)

El Gráfico N° 18 presenta la que tan grande sería el desequilibrio de este eventual sistema de reparto si se mantiene (o se incrementa) la edad de jubilación a 70 años.

Gráfico N° 18

Perú: Desequilibrio de un sistema de reparto manteniendo y aumentando la edad de pensión

(Simulaciones)

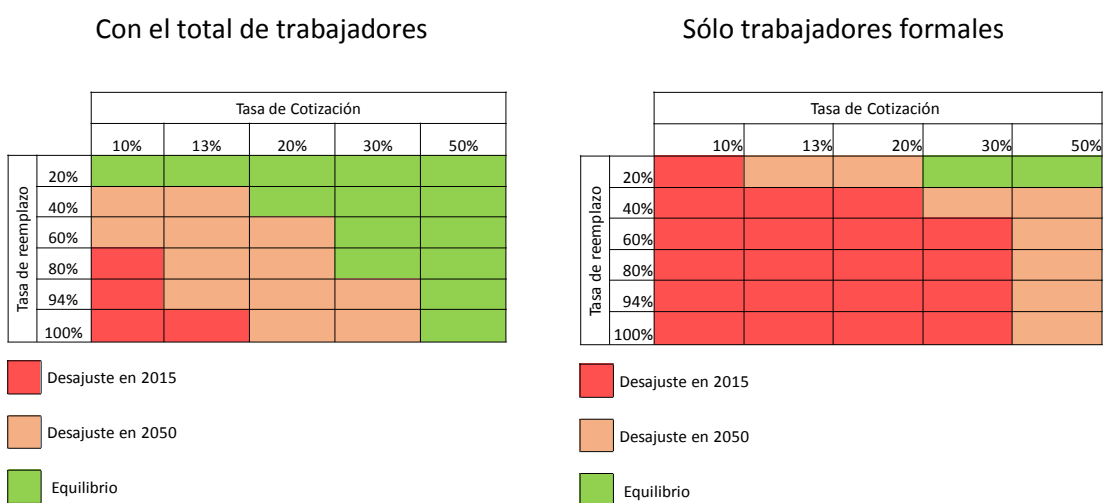


Fuente: Cálculos Asofondos.

El Diagrama N° 1, muestra bajo cuáles condiciones se mantendría en equilibrio el eventual sistema de reparto en el Perú tomando al total de trabajadores (panel izquierdo) y considerando sólo a los trabajadores formales (panel derecho). Como puede apreciarse, cuando se considera al sólo a los trabajadores formales, un sistema de reparto sólo se mantendría en equilibrio ofreciendo una tasa de reemplazo de 20% y con tasas de cotización de 30% o 50%.

Diagrama N° 1

Perú: Simulaciones desequilibrio sistema de reparto en 2015 y 2050 bajo diferentes escenarios



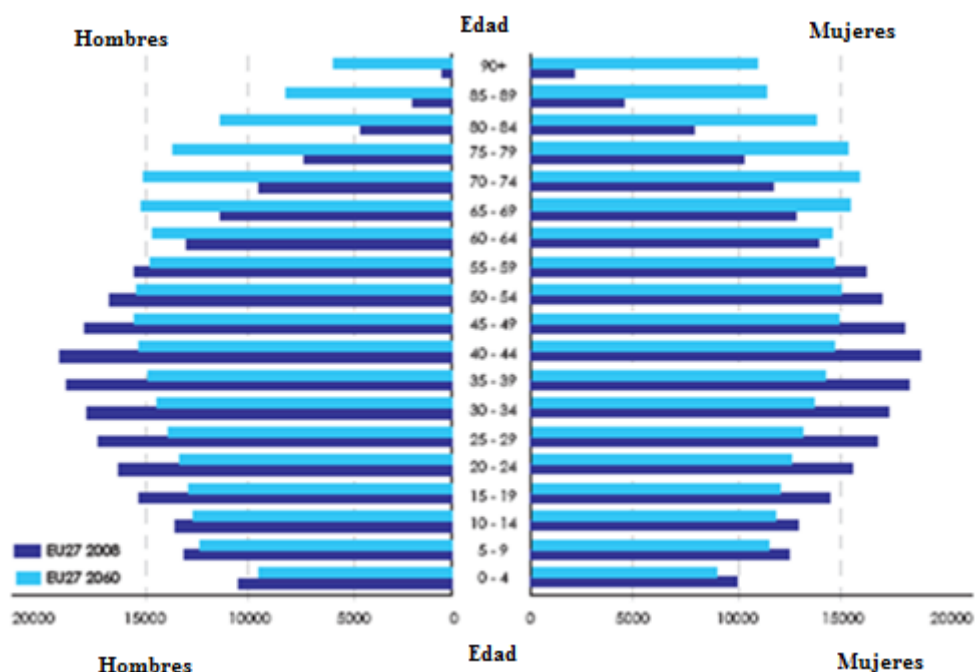
Fuente: Cálculos Asofondos.

En conclusión, la transición demográfica y la informalidad laboral hacen inviable un régimen de pensiones de reparto en América Latina. Aún disminuyendo drásticamente la informalidad laboral, no habrá suficientes trabajadores activos por adulto mayor para hacer viable un régimen de reparto. Esta es una razón de fondo para realizar una reforma del régimen pensional de reparto en un país como Colombia. Hay otras dos razones: su insostenibilidad fiscal, un déficit equivalente al 4% del PIB; y la enorme inequidad: un 65% de los subsidios se van al quintil de más alto de los ingresos.

3. Experiencias de países europeos en cuanto al rol de los empleadores en la promoción y desarrollo de los sistemas privados de pensiones

La situación actual de los sistemas de pensiones públicos europeos se caracteriza por los desafíos que ha impuesto el continuo envejecimiento de la población. Como se puede apreciar en el Gráfico N° 19, la pirámide poblacional europea, dejó de tener esta forma, con un ensanchamiento de la parte superior (grupos de mayor edad) y un estrechamiento de su base (cohortes más jóvenes). Esto ha implicado, un importante aumento en el gasto público en pensiones, de hecho en 2007 el gasto promedio en pensiones de la Unión Europea representaba un 10,2% del PIB, y se estima que en 2060 representará un 12,6% (ver Cuadro N° 2).

Gráfico N° 19
Pirámide de población europea



Fuente: UN Population Division.

Cuadro N° 2

Gasto público por envejecimiento: Proyección del gasto público 2060 sin reformas
(Porcentaje del PIB)

Países	Gastos pensiones (% PIB)			Gastos sanidad, dependencia, desempleo y educación			TOTAL GASTOS		
	2007	2060	Variación	2007	2060	Variación	2007	2060	Variación
Luxemburgo	8,7	23,9	15,2	11,4	14,1	2,7	20,0	38,0	18,0
Grecia	11,7	24,1	12,4	10,4	13,9	3,5	22,1	38,0	15,9
Holanda	6,6	10,6	4,0	13,9	19,3	5,4	20,5	29,9	9,4
España	8,4	15,1	6,7	10,8	13,0	2,2	19,2	28,2	9,0
Bélgica	10,0	14,8	4,8	16,7	18,9	2,2	26,5	33,4	6,9
Reino Unido	6,6	9,3	2,7	12,3	14,6	2,3	18,9	24,0	5,1
Alemania	10,4	12,7	2,3	13,1	15,6	2,5	23,6	28,4	4,8
Portugal	11,4	13,5	2,1	13,1	14,4	1,3	24,5	27,9	3,4
Francia	13,0	14,0	1,0	15,4	17,1	1,7	28,4	31,1	2,7
Dinamarca	9,1	9,2	0,1	15,7	18,2	2,5	24,8	27,4	2,6
Suecia	9,5	9,4	-0,1	17,6	20,3	2,7	27,2	29,8	2,6
Italia	14,0	13,6	-0,4	12,1	14,2	2,1	26,0	27,6	1,6
EU15	10,2	12,6	2,4	13,3	15,7	2,4	23,5	28,3	4,8
EU27	10,2	12,6	2,4	13,0	15,2	2,2	23,1	27,8	4,7
EU25	10,2	12,5	2,3	13,1	15,4	2,3	23,3	28,0	4,7
EU10	9,7	10,7	1,0	9,7	10,9	1,2	19,2	21,3	2,1

Fuente: European Commission (2010).

Ante las dificultades que enfrentan los sistemas de pensiones públicos (de reparto), un número importante de países de la OCDE han introducido sistemas privados de pensiones (mediante planes de empleo –ahorro colectivo bajo el auspicio del empleador- o planes de ahorro individual voluntarios). Así, para la OCDE el sistema público de reparto ofrece en promedio una tasa de reemplazo del 41%. Agregando al sistema privado de pensiones, la tasa de reemplazo se elevaría a un promedio de 57,6% (ver Gráfico N° 20). Sin embargo, como puede apreciarse en el mismo gráfico, aún existe mucha heterogeneidad con respecto a la importancia que tienen los sistemas privados en los países de la OCDE. Mientras que en Holanda el sistema privado representa cerca del 70% de la tasa de reemplazo, en países como España e Italia, el peso de la tasa de reemplazo del sistema privado es prácticamente inexistente.

No obstante, se anticipa que las tasas de reemplazo de las pensiones públicas en la Unión Europea en su conjunto pasarían desde una tasa de reemplazo promedio de 42,5% en el año 2013 a un 36% en el 2060, es decir, se anticipa una reducción de la tasa de reemplazo de 7 puntos porcentuales en cuatro décadas. Esto implica que, necesariamente, debido a la presión demográfica, en el largo plazo, sin duda alguna, el peso de los sistemas privados de capitalización individual se irá incrementando.

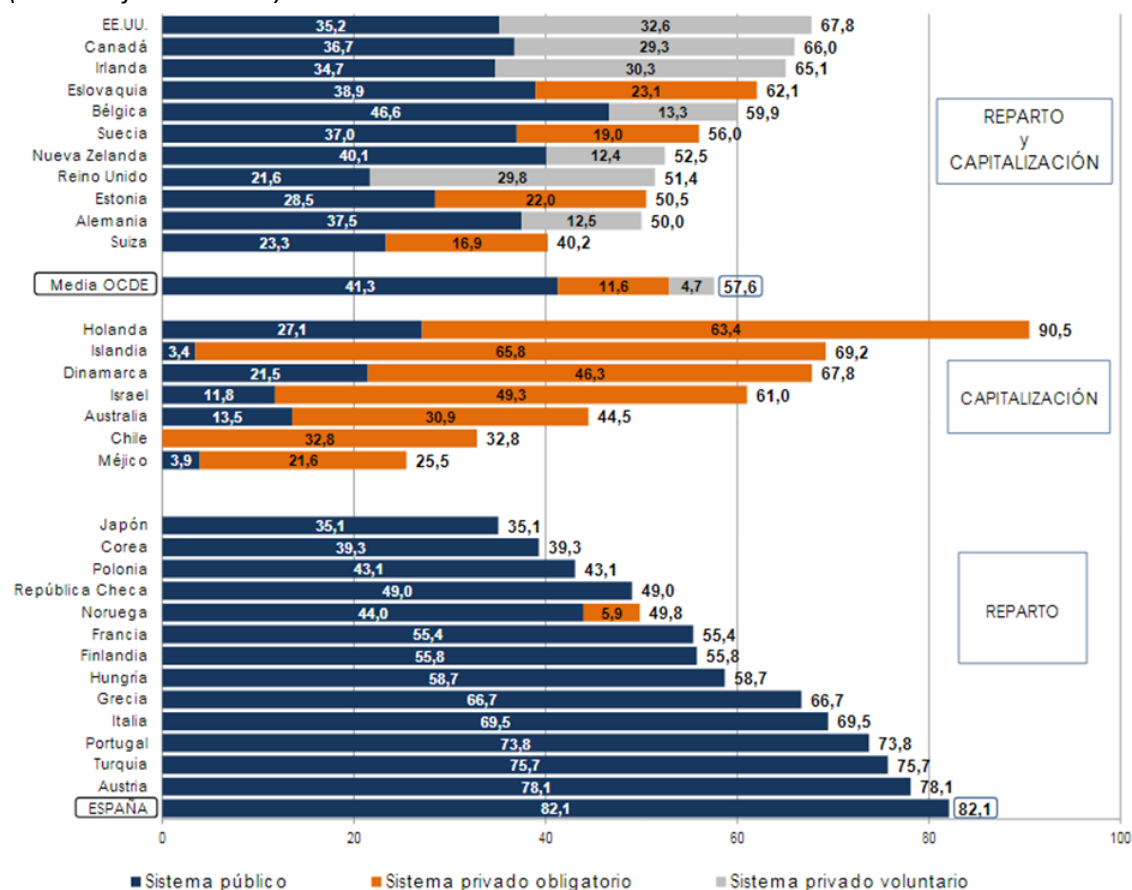
Por lo tanto, la realidad se impone: los países que no han hecho reformas y no han introducido sistemas de capitalización robustos deberán enfrentar una reducción muy sustancial de los ingresos de sus trabajadores a futuro, solo por el mero efecto de los cambios de parámetros que estarán obligados a realizar como consecuencia de la evolución demográfica, para evitar la quiebra financiera de los sistemas públicos. Es por ello, que los sistemas privados de pensiones, cada vez tomarán más fuerza en los países que mantienen operativos los sistemas públicos de reparto. Ya en años recientes los países con sistemas de

reparto han venido fortaleciendo los planes privados de pensiones, mediante diferentes mecanismos. Por ejemplo, en Alemania se introdujeron incentivos fiscales a pensiones privadas voluntarias y en el Reino Unido se introdujo el enrolamiento automático en planes privados voluntarios.

Gráfico N° 20

Tasas de sustitución pensiones públicas y privadas (países OCDE—datos 2015)

(Porcentaje del salario)



Fuente: INVERCO sobre la base de datos de la OCDE.

A continuación se analizan brevemente los sistemas de pensiones de cuatro países europeos: Países Bajos, Suecia, Reino Unido y España.

3.1 El sistema de pensiones holandés

En los Países Bajos, el sistema de pensiones se estructura en tres pilares. El primer pilar está constituido por el sistema público de reparto, donde la pensión pública es un ingreso básico y su cuantía va asociada al salario mínimo establecido por ley. El segundo pilar de capitalización de carácter privado, que está constituido por planes de pensiones de carácter colectivo. Existen tres tipos de fondos de pensiones colectivos: (i) fondos de pensiones sectoriales (para un sector completo, como por ejemplo, la administración pública, la construcción, hostelería o comercio minorista); (ii) fondos de pensiones de empresa (sólo para una empresa o grupo de empresas); y (iii) fondos de pensiones profesionales (para profesionales autónomos, como médicos especialistas y odontólogos). Si bien, el segundo pilar no es de afiliación obligatoria, más de un 90% de los trabajadores tienen un plan de

pensiones contratado a través de su empleador. Finalmente, existe un tercer pilar de ahorro voluntario, constituido por planes de pensiones individuales.

Como puede apreciarse en el Gráfico N° 21, los fondos administrados por pensiones privadas en los Países Bajos representan casi el doble de su PIB, monto muy por sobre la media de la OCDE equivalente al 37,3% del PIB.

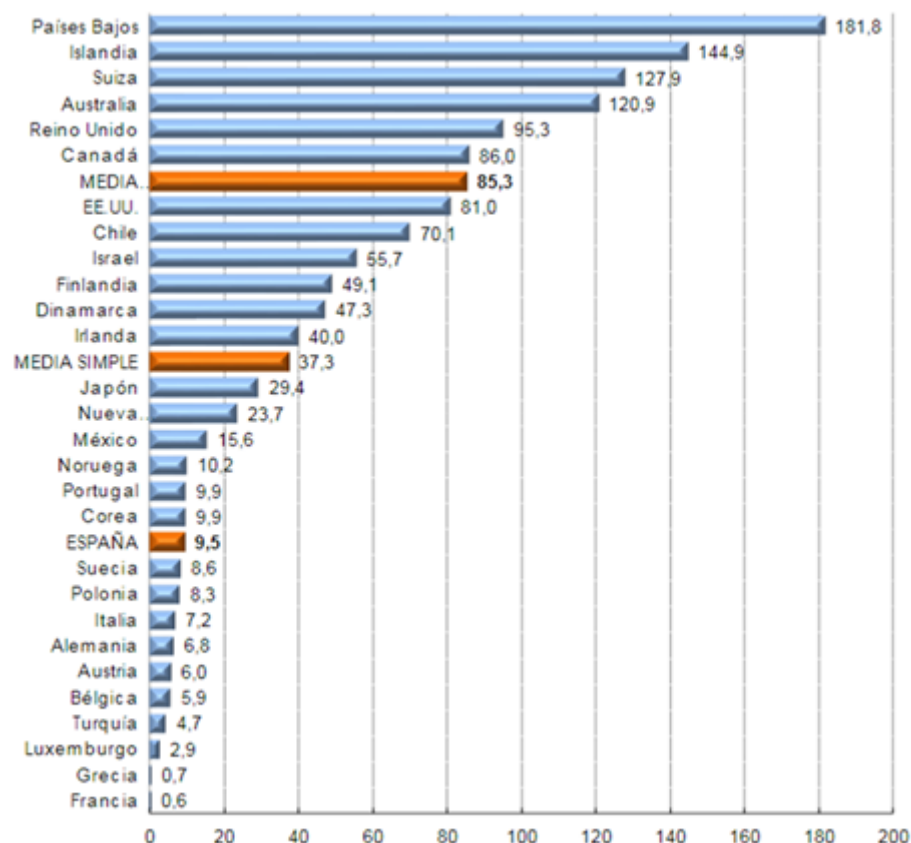
Sin embargo, en la actualidad, el sistema de pensiones holandés enfrenta los siguientes desafíos:

- Shocks financieros: poca capacidad de absorción del sistema ante shocks financieros internos y externos.
- Presión demográfica: Ratio trabajador /pensionado se reduce, unido a un incremento de la longevidad.
- Descenso del apoyo popular.
- Cambios en la estructura del mercado de trabajo: cada vez más autónomos.

Gráfico N° 21

Países OCDE: Importancia de las pensiones privadas

(Porcentaje del PIB)



Fuente: INVERCO sobre la base de datos de la OCDE.

3.2 El sistema de pensiones sueco

Suecia tiene una población aproximada de 10 millones de habitantes, de los cuales un 49% se encuentran activos. Cuenta con una esperanza de vida al nacer de 82,7 años, cifra por sobre la media de la OCDE de 80,9 años. La población mayor de 65 años alcanza el 33,8% de la población, cifra bastante por sobre la media de la OCDE de 27,9%.

La pensión media es de EUR 1.740 mensual (con una tasa de reemplazo de 53% del salario medio). Cerca de un 70% de esta pensión proviene de la pensión pública, y el restante 30% de las pensiones privadas (ocupacional e individual), que son de carácter obligatorio. El patrimonio total en planes de pensiones públicos y privados alcanza el 80% del PIB.

El sistema pensional se caracteriza por tener una pensión básica universal para todo ciudadano del país que alcance la edad legal de jubilación. Esta pensión es enteramente financiada a través de ingresos generales del Estado (impuesto). Para el sistema contributivo, la tasa de contribución es de 17,21% del ingreso (de los cuales un 2,5% se destina al sistema de capitalización individual). Valga la pena mencionar, que el 17,21% de cotización, el empleador contribuye con el 10,21% y el trabajador con el restante 7%. El límite de ingreso imponible es de 46,875 Euros

Existen en el país cuatro planes de empleo ocupaciones (acordados entre trabajadores-empleador) según el sector productivo, y todos con las mismas características: sector servicios, sector público- gobierno local, gobierno central y sector industrial. El 90% de los trabajadores está cubierto por un plan de pensiones de empleo. Estos planes de empleo cuentan con incentivos tributarios para las empresas (deducción fiscal). La legislación da autonomía a las partes (trabajadores-empresa) para negociar los planes de empleo dentro de la empresa. El principal desafío que enfrentan en la actualidad los planes de empleo es cómo adaptarlos a una vida laboral más larga.

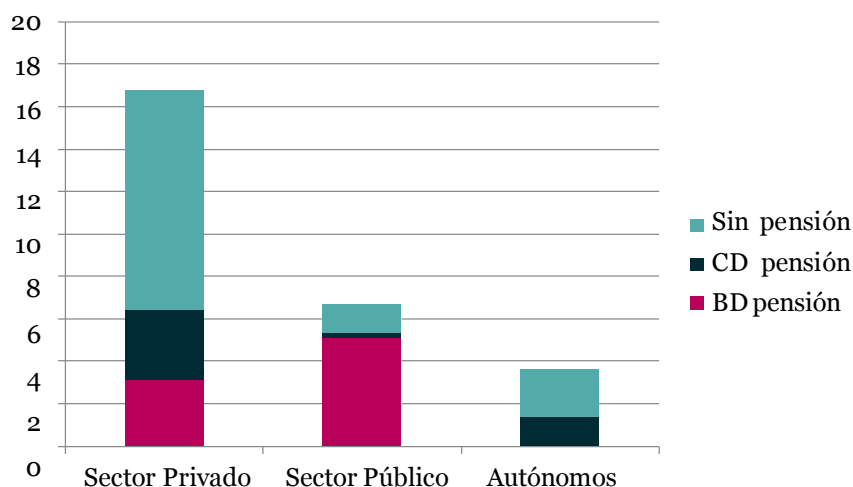
Con respecto a la pensión pública (sistema de reparto), los problemas que enfrenta son similares a los de todos los sistemas de reparto: longevidad y sostenibilidad financiera; individuos no preparados para tomar decisiones de inversión adecuadamente; falta de información clara y concisa.

Existe en la actualidad una reforma en marcha que pretende incrementar gradualmente la edad de jubilación, reducir las alternativas de inversión y que la opción por defecto sea la más conservadora, además de introducir una mayor protección al jubilado.

3.3 Sistema de pensiones británico

El sistema de pensiones británico se caracteriza por tener un primer pilar muy débil, con una tasa de reemplazo del ingreso medio de apenas 29%, y en donde el gobierno no tiene intenciones de incrementar sus aportes a la seguridad social. Por su parte, el segundo pilar también es poco desarrollado, en el cual los planes de beneficio definido (BD) están siendo de a poco reemplazados por planes de contribución definida (CD), existiendo una gran heterogeneidad según el sector productivo (ver Gráfico N° 22). Otro de los problemas del sistema británico es que no existe evidencia de que los trabajadores planifiquen de forma voluntaria el ahorro a largo plazo.

Gráfico N° 22
Planes Pensiones Privados por Sector
(Millones de personas)



Fuentes: ONS Annual Survey of Hours and Earnings; Living in Britain, report on the General Household Survey.

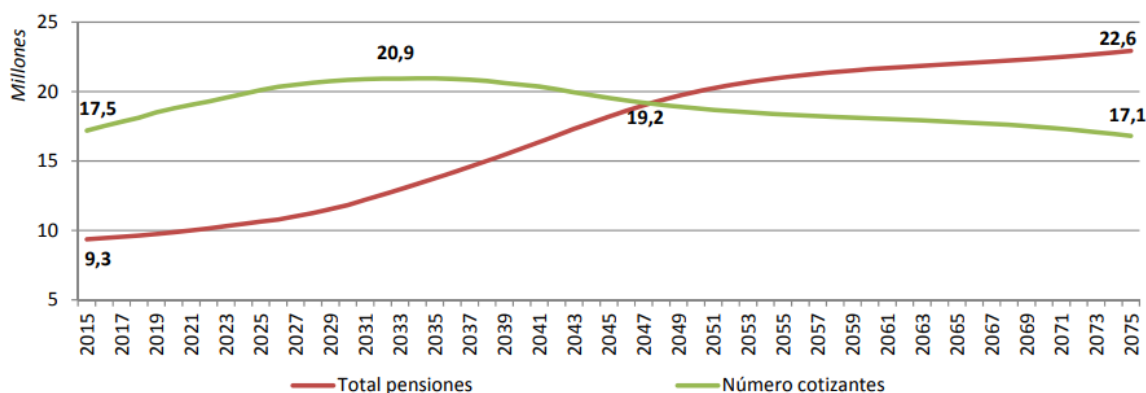
Ante este escenario, en 2012 el Gobierno introdujo planes de empleo de registro automático (semi-obligatorios), que consiste en que los empresarios, están obligados a suscribir un fondo de pensiones de empleo (colectivo) para los trabajadores mayores de 22 años. La aportación del empleador partió en un 2% del salario (hasta abril de 2018). A partir de abril de 2018 la aportación se incrementó a un 5% y en abril de 2019 este porcentaje se elevará al 8%, con lo que finalizará la implantación de la reforma. De modo que el rol de los empleadores es fundamental para el avance en materia de pensiones.

3.4 El sistema de pensiones español

La realidad del sistema de pensiones español es trágica. El creciente envejecimiento de la población y la crisis económica que ha atravesado el país en los últimos años, han puesto en jaque al sistema público de pensiones. Ello sumado a que junto con Austria, España es el país miembro de la OCDE que ofrece la más alta tasa de reemplazo del sistema público (82% frente al 41% que es el promedio de la OCDE, ver Gráfico N° 20).

Como puede apreciarse en el Gráfico N° 23, la proyección del número de pensionados tiene una tendencia al alza, mientras que el total de cotizantes se mueve a la baja. En 2047 el número de pensionados se igualaría con el número de cotizantes, con lo cual el sistema de reparto es financieramente insostenible. A partir de entonces, el número de pensionados superaría al de cotizantes en una proporción de casi dos a uno (dos pensionados por cada cotizante). Ante este escenario, se ha hecho inminente la necesidad de una profunda reforma al sistema de seguridad social del país. Sin embargo, esta aún no se concreta.

Gráfico N° 23
España: Evolución cotizantes y pensionados
(Millones de personas)



Fuente: Fundación Inverco (2017).

En 2011 y 2013 se introdujeron una serie de reformas, que contribuyeron en algo con la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. En agosto 2011 se aprobaron una serie de medidas que entraron en vigor a partir de enero de 2013. Entre los principales cambios introducidos están: (i) la edad normal de retiro aumenta de 65 a 67 años, en un mes por año hasta el 2018, y en 2 meses por año hasta el 2027; (ii) el número mínimo de años de contribución requeridos para recibir una pensión se incrementa de 15 a 25 años, en 1 año por cada año hasta el 2022; (iii) el número de años de contribución para recibir una pensión completa se incrementa de 35 a 38,5 años, en 6 meses cada 3 años hasta el 2025 (los trabajadores pueden jubilarse a los 65 años si cumplen estos requisitos de contribución); (iv) los beneficios para los trabajadores que permanezcan en el mercado laboral más allá de la edad normal de retiro aumentarán entre un 2% y un 4%, dependiendo del número de años de contribución.

Además, en 2013 se introdujo el “Factor de Sostenibilidad”, que comenzará a operar a contar de 2027. Este ajustará en forma automática todos los parámetros relevantes del sistema conforme a los cambios en las expectativas de vida, cada 5 años. Esta medida, en conjunto con las anteriores, ayudaron a mejorar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, pero al mismo tiempo reducirán de forma relevante la tasa de reemplazo, la cual se situaría en 27% hacia 2050 (Fundación Inverco, 2017).

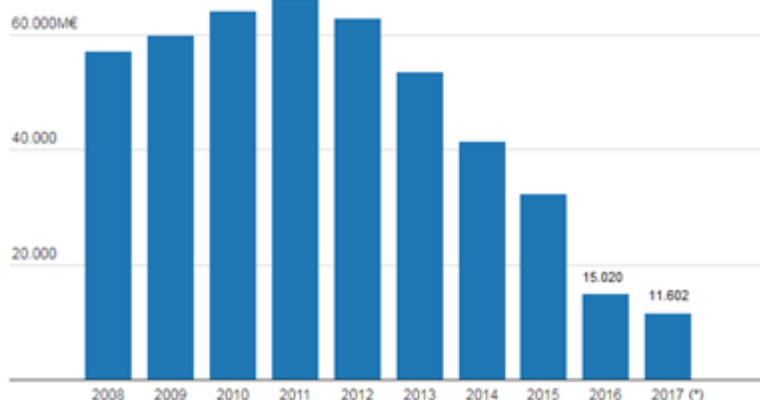
De acuerdo con la Fundación Inverco (2017), las dos reformas acometidas en 2011 y 2013 son insuficientes para compensar el efecto del envejecimiento de la población. El sistema necesita realizar reformas de tipo estructural (como la introducción de un sistema de capitalización individual) para asegurar su sostenibilidad financiera, y que al mismo tiempo proporcione pensiones suficientes para las actuales y futuras generaciones.

Las pensiones se pagan, en teoría, con los aportes de los trabajadores al sistema público de pensiones. Sin embargo, debido a que estas son insuficientes a causa de la caída de la recaudación y al incremento del número de pensionados, el gobierno ha tenido que ir retirando cantidades periódicamente del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (también conocido como la “hucha de las pensiones”), creado por el gobierno en 2000 a fin de garantizar el sistema público de seguridad social. Como puede apreciarse en el Gráfico N° 24, el fondo de pensiones ha venido en marcada reducción desde 2012. Por esta razón el

gobierno ha debido recurrir al continuo endeudamiento para hacer frente al pago de pensiones.

Gráfico No. 24

España: Evolución del Fondo de Reserva de Pensiones
(Millones de euros)



(*) Dato a julio 2017.

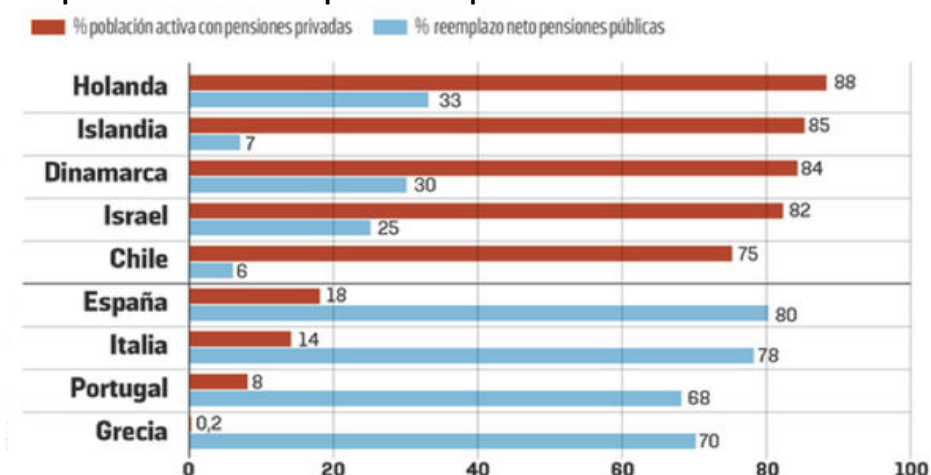
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El pago de las pensiones públicas fue la mayor partida de gasto del Estado en 2017, rozando los EUR 140.000 millones, que representa más del 40% del total del presupuesto del año. La escalada del gasto en la Seguridad Social pone de manifiesto la necesidad de reformar el sistema actual de pensiones.

La situación en España es aún más crítica debido a que sólo el 18% de la población activa cuenta con planes privados de pensión (ver Gráfico N° 26), que les permita protegerse ante la eventual quiebra del actual sistema de pensiones.

Gráfico N° 26

Países seleccionados: Porcentaje de la población activa con pensiones privadas y tasa de reemplazo de los sistemas públicos de pensiones



Fuente: OECD (2013).

3.5 Reformas con éxito

Hay dos tipos de reformas que han mostrado éxito para ayudar a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones europeos. Por una parte, se tienen las reformas paramétricas al sistema público de pensiones, entre las que se incluyen: (i) retrasar la edad de jubilación legal; (ii) aproximar la edad de jubilación efectiva a la legal, lo cual se puede lograr mediante el aumento de la edad mínima para la jubilación anticipada, el incremento del número de años necesario para la pensión y a través de incentivos para prologar la vida laboral; (iii) calcular la pensión considerando bases referidas a toda la vida laboral; (iv) actualizar la pensión considerando índices de precios y no índices salariales; (v) incorporar factores de sostenibilidad a fin de adaptar los beneficios pensionales a cambios en la esperanza de vida o a otros factores económicos.

Por otra parte, se tienen las reformas estructurales, que implican la introducción de sistemas de capitalización individual, los cuales pueden tener diferentes esquemas como lo son sistemas públicos de cotización definida (sistemas de cuentas nocionales y sistemas de puntos), los fondos de reserva de pensiones (*“pre-funding pensions”*) y los planes privados de empleo (como el caso del Reino Unido).

4. Rol de las organizaciones de empleadores en relación con los fondos privados de pensiones: una cuestión de principios

Las organizaciones de empleadores debiesen defender los sistemas de pensiones de capitalización individual porque hay una serie de principios en juego: la libertad de decisión, propiedad privada, libre empresa, mercado como el mejor auto-regulador hacia la eficiencia, con supervisión estatal; justicia (individual, que hace la “social”); solidaridad (no impuesta); y búsqueda del bienestar general, de vida digna al final de la etapa productiva, respetando pisos de protección social.

Esta defensa es además urgente y muy relevante, porque se da en el contexto de una crisis de la institucionalidad que ha fundado el mundo del trabajo del último siglo, cuya principal manifestación en la región es el creciente fenómeno de la informalidad, el cual, pese a múltiples esfuerzos, lejos de reducirse, más bien tiende a aumentar en términos absolutos.

Esto nos lleva, necesariamente, a la crisis de los sistemas previsionales como un síntoma de la crisis de las relaciones laborales tradicionales por cuanto cada vez más personas buscan formas distintas de trabajo que socavan las fuentes clásicas de financiamiento de estos sistemas. La rigidez de las instituciones laborales tradicionales y su inadecuación a las nuevas realidades lo tornan obsoleto y genera un efecto de arrastre sistémico negativo en cuanto al financiamiento público y en particular de los sistemas de salud y de pensiones.

Esto se conjuga con los altos costos de entrada y permanencia en la formalidad que provocan la informalidad de largo plazo. Y así, se cae en un círculo vicioso: el Estado obliga a cotizar para un sistema formal, rígido y caro, incentivando así la informalidad, generando que los trabajadores no coticen por lo que luego el Estado pide más recursos (especialmente a través de impuestos a las empresas y trabajadores formales) para financiar los sistemas de salud y pagarles la pensión a los informales durante su vejez.

La informalidad laboral en América Latina tiene al menos cuatro causas de fondo. En primer

lugar, el alto precio de la formalidad, determinado tanto por el alto nivel de la carga tributaria, así como por el costo y complejidad de los trámites para su cumplimiento. Segundo, la baja expectativa de retorno por el pago de ese precio de la formalidad, con el agravante de la existencia de “*free riders*” del sistema que reciben similares beneficios que los trabajos formales aún sin haber cotizado para ellos, además del hecho de que en no pocos casos la calidad y el acceso a los servicios públicos no es alta. Tercero, la poca probabilidad de castigo, es decir, la impunidad por el incumplimiento sistémico de la ley, en este caso de las leyes laborales y de previsión, así como de las obligaciones tributarias. Finalmente, la informalidad se relaciona con un estilo de vida y una visión del mundo muy particular: una cultura de ilegalidad auspiciada por la impunidad y una tolerancia negativa en donde hay una aceptación popular de la inobservancia de las reglas, además de una preferencia por la independencia laboral (no tener jefe ni horarios).

En cuanto a los sistemas de pensiones de reparto, es claro que en general enfrentan serios problemas de sostenibilidad por varios motivos, como lo son: problemas de diseño y gestión; populismo y clientelismo; falta de transparencia y *accountability*; injusticia social (regresividad); ser una materia muy compleja, de alta relevancia social, mediática y popular, pero poco entendida por la población.

Como agravantes a estos problemas, se suman aspectos culturales propios de nuestra región: América Latina es la región más desconfiada del mundo, particularmente de los poderosos (políticos y empresarios), lo cual inhibe verdades dinámicas de solidaridad y confianza interpersonal. Paradójicamente, sí se confía en los políticos para administrar los fondos de pensiones, a pesar de que sus antecedentes en la región suelen ser negativos en bastantes casos en cuanto a la administración de fondos públicos. Es, también, América Latina una región de baja productividad con un clima poco afín para los negocios, como lo han documentado los Informes de Entornos Propicios para Empresas Sostenibles que ha promovido la OIT en varios de nuestros países. La región también se caracteriza por la irresponsabilidad fiscal, lo que provoca una gran tentación de utilizar los fondos pensionales para fines distintos al financiamiento de las pensiones. Finalmente, hay una cultura de baja propensión al ahorro, inmediatez, no anticipación ni capacidad de postergación, en que tampoco el diseño institucional lo promueve (no se dan los incentivos adecuados para tomar decisiones económicas individuales de largo plazo).

Existe además un férreo ataque /rechazo popular hacia los sistemas de pensiones privados. Entre los principales argumentos aludidos por sus atacantes están que no son solidarios, que no garantizan pisos de protección social y que tienen insuficientes (bajas) tasas de reemplazo. Sin embargo, el motivo de fondo es un sesgo ideológico que rechaza el lucro, con un claro prejuicio en contra de lo privado. Así, se forma una falsa creencia que los sistemas privados de pensiones son malos, injustos y no solidarios, que benefician sólo a los ricos, en contraposición con el Estado que “es bueno, justo, solidario y redistribuye bien la riqueza”. Además, los políticos tampoco suelen defender a los sistemas privados de pensiones, pues estos implican la pérdida de control político de los fondos ahorrados, así como la pérdida de privilegios y sus beneficios asociados.

De este modo, según la OIT, los principios que deben guiar la construcción de un sistema de pensiones multipilar son los siguientes:

- i. Universalidad
- ii. Solidaridad social y financiamiento colectivo.
- iii. Adecuación y predictibilidad de beneficios.
- iv. Responsabilidad principal del Estado.

- v. No discriminación, igualdad de género y atención a necesidades especiales.
- vi. Sostenibilidad financiera, fiscal y económica.
- vii. Gestión y administración financiera sólida y transparente.
- viii. Involucramiento de actores sociales y consulta con otros actores involucrados.

Los puntos (ii) y (iv) son claramente cuestionables, por cuanto ya mencionó más arriba que no es justo ni solidario que quienes respetan la ley deban subsidiar a quienes conscientemente deciden violarla sistemáticamente. Además, porque se desconoce que si bien el Estado tiene una responsabilidad central en materia previsional para asegurar acceso universal a la seguridad social, también es cierto que esto debe pasar necesariamente por la responsabilidad individual, como sucede por ejemplo en Alemania que tiene tasas plenas de formalidad porque las personas asumen su responsabilidad so pena de perder sus derechos previsionales.

La defensa de los sistemas de pensiones privados se debe hacer por una cuestión de principios, dado que es justo que cada quien reciba lo que le corresponde, con una corrección solidaria en los casos de quienes definitivamente no pudieron hacerlo a lo largo de sus vidas (típicamente por alguna discapacidad o circunstancias similares). Asimismo, estos sistemas promueven la responsabilidad individual que hace la colectiva y el ahorro, fomentan la conciencia y valorización de las consecuencias de las decisiones individuales, así como porque concientizan sobre el costo real de los sistemas previsionales, lo cual normalmente se invisibiliza en los sistemas públicos. Además, obligan al Estado a enfocarse en lo esencial (servicios esenciales y clima de negocios), mientras los privados administran con eficiencia los fondos previsionales.

Es importante reconocer que los sistemas privados de pensiones enfrentan el reto de mejorar su solidaridad, pero esto es corregible en virtud del principio de subsidiaridad, mediante la introducción de pensiones básicas solidarias para los más desfavorecidos con financiamiento público. Por consiguiente, los sistemas privados de pensiones pueden asegurar pisos de protección social si se diseñan y administran adecuadamente bajo la rectoría del Estado.

4. Conclusiones

Los países de América Latina requieren sistemas pensionales sostenibles en el tiempo y capaces de proveer una pensión buena y justa a los adultos mayores. De este modo, cualquier una reforma pensional no debe tener un objetivo diferente, como, por ejemplo, aliviarle los problemas de caja del gobierno.

La transición demográfica y la informalidad laboral hacen inviable un régimen de pensiones de reparto en América Latina. Además, la digitalización de la sociedad está añadiendo una nueva causa para el rompimiento del contrato de solidaridad intergeneracional en que se basan los sistemas de reparto. Aún disminuyendo drásticamente la informalidad laboral, no habrá suficientes trabajadores activos por adulto mayor para hacer viable un régimen de reparto. En estas circunstancias, un sistema pensional debe ser de ahorro y capitalización.

La experiencia de los sistemas públicos de pensiones (de reparto) de Europa deja algunas lecciones importantes para la región. En primer lugar, se hace evidente que los países con mejores sistemas pensionales han incorporado sistemas privados de pensiones, los que cada vez toman mayor importancia, pues los sistemas de reparto son financieramente insostenibles. Con ello queda en evidencia que un solo pilar no es suficiente. Ante los costos políticos que puede implicar el cierre de los sistemas de reparto, una alternativa es la incorporación de un sistema de capitalización individual que complemente al sistema público

de reparto. La experiencia también muestra la necesidad de tener un pilar básico solidario que proteja a los más desfavorecidos.

Los sistemas de capitalización individual, contrario a los de reparto, son financieramente sostenibles, pues los ahorros propios (y sus retornos) financian la pensión individual. Estos sistemas no establecen requisitos de años de cotización, con lo que todo individuo con ahorros (muchos o pocos) recibirá una pensión al final de su vida laboral, por lo que, a diferencia de los sistemas de reparto, no son regresivos.

Además de ser financieramente sostenibles, los sistemas de pensiones de capitalización individual, han favorecido el crecimiento económico de los países que los han adoptado. El impacto sobre el crecimiento económico se logra a través de tres canales fundamentales: (i) mercado laboral; (ii) desarrollo financiero; y (iii) ahorro e inversión. Se estima, que la introducción de un sistema de pensiones de capitalización individual explica el 8% del crecimiento anual del PIB de Chile durante el período de análisis, cerca del 13% en el caso de Colombia y México y un 6,22% en el caso del Perú.

La contribución de los fondos de pensiones privados, además se materializa en el impulso que le han dado al desarrollo de la infraestructura y vivienda de los países de la región, apoyando la construcción de importantes obras de infraestructura vial, energía, telecomunicaciones, saneamiento, entre otros.

No obstante las claras ventajas que presentan los sistemas de pensiones privados por sobre los antiguos sistemas públicos de reparto, parece existir una férrea defensa a mantener operativos estos últimos. La principal razón para ello sería más bien un sesgo ideológico, que rechaza el lucro, con un claro prejuicio en contra de lo privado. Así, se forma la falsa creencia de que los sistemas privados de pensiones son malos, injustos y no solidarios, que benefician sólo a los ricos, en contraposición con el Estado que es bueno, justo, solidario y redistribuye bien la riqueza.

Mejorar la comunicación de los administradores privados de pensiones con sus afiliados resulta crucial si se quiere mejorar la imagen reputacional de los mismos. Al mismo tiempo, los organismos empresariales tienen un rol fundamental en la defensa de los sistemas de pensiones privados, ya que estos promueven la responsabilidad individual y el ahorro, fomentan la valorización de las decisiones individuales, concientizando sobre el costo real de los sistemas previsionales.

Referencias

- Cardona, J. (2015). "Diagnóstico y retos del sistema pensional y protección en la vejez". Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Disponible en: <http://anif.co/sites/default/files/uploads/Jaime%20Eduardo%20Cardona%20-%20MinHacienda%20nov%2011.pdf>
- David, B. (2017). Computer Technology and Probable Job Destructions in Japan: An Evaluation. *Journal of the Japanese and International Economies*.
- European Commission (2010). "The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060)".

FIAP (2018). “Reformas Paramétricas en los Programas de Pensiones Públicos de Reparto: 1995 – Junio 2018”. Disponible online:

<https://www.fiapinternacional.org/publicaciones/reformas-parametricas-en-los-programas-publicos-de-reparto/>

FIAP (2016). “Experiencia Chilena demuestra necesidad de crear una Instancia Técnica que actualice los Parámetros del Sistema de Pensiones”, *Notas de Pensiones No. 9*. Disponible online: www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/Nota-de-Pensiones-No.9_vf.17.10.2016.pdf

Fundación Inverco (2017). “Sistemas de pensiones, seguridad social y sistemas complementarios: medidas para impulsar los planes de pensiones”. Disponible online: www.inverco.es/archivosdb/medidas-para-impulsar-los-planes-de-pensiones.pdf

Jackson, Richard (2017). “Las Pensiones Voluntarias en las Economías Emergentes: Nuevas Estrategias para Enfrentar el Desafío de la Seguridad Social”. Disponible online: <https://www.globalaginginstitute.org/assets/client-assets/common/downloads/publications/2017-Voluntary-Pensions-in-Emerging-Markets-ES.pdf>

Madrian, Brigitte C., y Dennis F. Shea (2001). "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior." *Quarterly Journal of Economics* 116 (4): 1149-1187.

Montenegro T., Santiago; Jorge Llano; Karim Fajury y María Camila García (2017). “La inviabilidad de los regímenes de pensiones de reparto en países que aún gozan del dividendo poblacional: El caso de Colombia”. Disponible online: www.asofondos.org.co/biblioteca-pensional/la-inviabilidad-de-los-reg-men-es-de-pensiones-de-reparto-en-pa-ses-que-n-gozan

OECD (2013). *Pension at the Glance*.

OIT (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017*.

Schaaf, Renee (2015). “Ahorro previsional voluntario: ayudando a la clase media a obtener un adecuado ingreso para el retiro”, en FIAP (eds), *Los sistemas de pensiones multipilares: Invirtiendo en el Futuro*. Disponible online: www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/04/FIAP_Espanol_.pdf

SURA (2013). *Contribución del sistema de pensiones privado al desarrollo económico de Latinoamérica. Experiencias de Colombia, México, Chile y Perú*. Chile: SURA Asset Management.