

Notas de Pensiones

N.º 63; Mayo 2022

¿Cuáles son las reformas necesarias para mejorar las pensiones en América Latina?



Federación Internacional
de Administradoras
de Fondos de Pensiones

Resumen Ejecutivo

El envejecimiento de la población mundial incentiva una creciente participación de los sistemas de capitalización en la construcción de pensiones adecuadas para los trabajadores. Por ello es muy relevante perfeccionar su diseño en los siguientes siete aspectos:

1. Mejorar la cobertura: En América Latina, los cotizantes corresponden a 33,8% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que en los países de la OECD corresponden a 72,1%, más del doble. Actualmente, sólo 1 de cada 3 trabajadores en promedio, se encuentran cotizando en América Latina, fenómeno que está directamente relacionado con el grado de desarrollo económico y con la informalidad laboral de la región.

Un aumento en la cobertura a los niveles europeos implicaría que los montos de las pensiones autofinanciadas de América Latina podrían más que duplicarse en promedio, con una reducción muy significativa del gasto fiscal en pensiones no contributivas.

2. Establecer programas de pensiones no contributivas: Como el aumento de la cobertura no se puede materializar en el corto plazo, es necesario establecer y/o potenciar programas de pensiones no contributivas bien diseñadas y focalizadas, para ayudar a los mayores que no tienen derecho a una pensión contributiva adecuada.

3. Dotarlos de una institucionalidad técnica que actualice periódicamente sus parámetros: La tasa de cotización de los países de la OCDE es el doble de la de los países latinoamericanos y la edad efectiva de

jubilación es más alta también. A pesar de que las expectativas de vida están creciendo más fuertemente en los países latinoamericanos, la tasa de cotización y la edad de jubilación en todos los países han permanecido constantes, con la sola excepción de México. Es necesario actualizar periódicamente los parámetros, para alinearse con las tendencias internacionales y cumplir con la suficiencia en pensiones.

4. Mejorar la rentabilidad y seguridad de las inversiones de los fondos de pensiones: Considerando el significativo impacto de la rentabilidad en el ahorro que se acumula en el largo plazo, ésta es un área de permanente actualización, considerando la flexibilización de los límites de inversión, la ampliación del número de instrumentos elegibles, los activos alternativos, los multifondos y target date funds.

5. Impulsar en forma decidida el ahorro previsional voluntario (APV): Es clave en un escenario en el que las cotizaciones obligatorias son insuficientes para financiar pensiones adecuadas. Además de los incentivos tradicionales como el tributario, otorgar algún grado de liquidez a los ahorros y el aporte de empleadores (matching contribution), es posible estimularlo aún más, introduciendo mecanismos basados en la economía del comportamiento, tales como: Inscripción o enrolamiento automático, incremento automático y gradual de la cotización y establecer un número limitado de opciones predeterminadas, que facilite la participación de los trabajadores. La experiencia internacional (EEUU, N. Zelanda, Italia, Reino Unido, Turquía, Lituania, Polonia

e Irlanda), muestra que el enrolamiento automático a planes de pensiones se ha convertido en una de las principales palancas de impulso al ahorro previsional voluntario, ayudando así a complementar las fuentes de ingreso para la jubilación de miles de trabajadores.

6. Perfeccionar la etapa de desacumulación de los sistemas: Estableciendo modalidades de pensión que se ajusten a los principios de seguridad social y a los requerimientos de las personas, entregando asesoría a los afiliados al momento de seleccionar la modalidad de pensión, implementando un sistema de consultas y ofertas de montos de pensión eficiente, perfeccionando la regulación de cálculo de las pensiones y actualizando periódicamente las tablas de mortalidad y de expectativas de vida.

7. Comunicación y Educación Financiera sobre pensiones: Para aumentar los montos de las pensiones es necesario que los trabajadores estén informados respecto a cómo van progresando en la construcción de su futura pensión y que tengan los conocimientos para entender la información que reciben de su administradora de fondos. Los países deben tener estrategias nacionales de educación financiera sobre jubilaciones y pensiones.

FIAP considera necesario identificar las verdaderas causas de las bajas pensiones, evitando la adopción de medidas demagógicas o populistas que terminan debilitando los sistemas previsionales y no resuelven el problema de las pensiones de los trabajadores.

Tenemos el convencimiento de que la solución al problema de las pensiones contributivas no pasa por volver o expandir los sistemas de reparto. Dichos sistemas son inviables en el largo plazo debido a que, por el envejecimiento de la población, habrá menos trabajadores activos para financiar la pensión de cada adulto mayor. En efecto, según cifras de 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 Latinoamérica y el Caribe, disminuirá de 7,5 en 2020 a 3,8 en 2050¹, una caída de 49% en solo 30 años, situación que se agravará aún más con la informalidad laboral latinoamericana, desfinanciando así en gran medida a los sistemas de reparto e imposibilitando entonces que entreguen pensiones adecuadas.

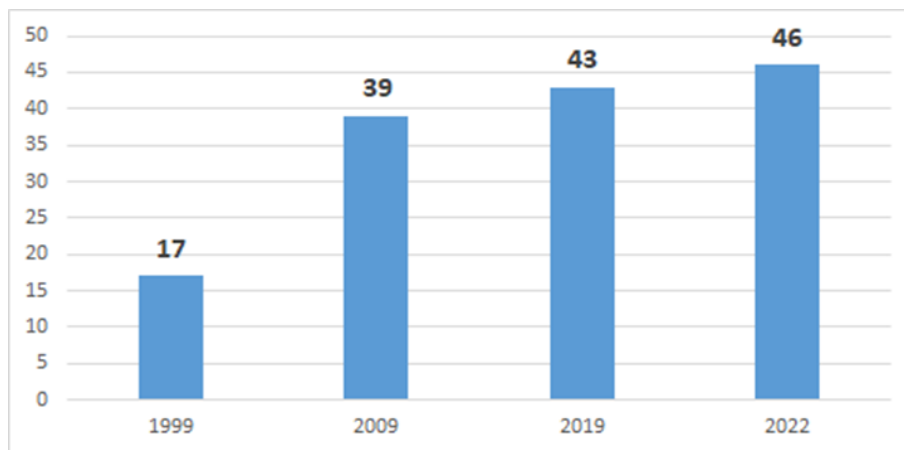
Por ello, tal como se muestra en el gráfico siguiente, el número de países que han incorporado sistemas de capitalización ha crecido significativamente en las últimas décadas.

¹ Fuente: "Potential support ratio (15-64/65+) by region, subregion and country, 1950-2100 (ratio of population 15-64 per population 65+)", World Population Prospects 2019, United Nations. Se refiere

a la modalidad de sistema de capitalización único; sistema de capitalización compitiendo son sistema de reparto; y sistema de capitalización como complemento al sistema de reparto.

Gráfico 1

Países que han incorporado sistemas de capitalización individual en sus diferentes modalidades (1999-2022)¹



Fuente: FIAP basado en datos de la OCDE.

Los sistemas de capitalización individual deben ser parte fundamental de la construcción de pensiones adecuadas, y es indudable que su diseño, parámetros e institucionalidad requieren ajustes, tanto en la etapa de acumulación como en la de desacumulación. No obstante, la necesidad de dichos ajustes no debe ser motivo para cuestionarlos estructuralmente y, por el contrario, los perfeccionamientos deben ser adoptados con urgencia para el bien último de los trabajadores y de las finanzas públicas.

Así, las siguientes medidas debieran ser incluidas en las reformas que se realicen para mejorar las pensiones:

1. Mejorar la cobertura

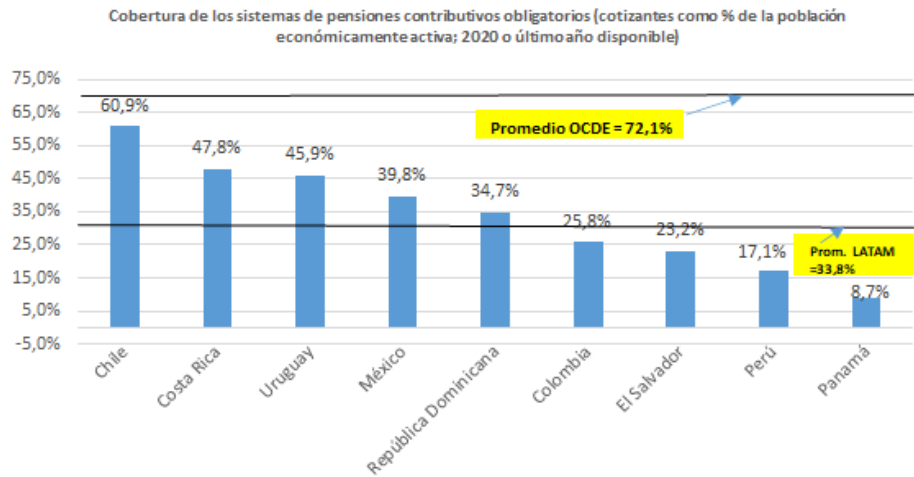
En América Latina, según se muestra en el Gráfico 2, los cotizantes corresponden a 33,8% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que en los países de la OECD corresponden a 72,1%, más del doble. Esta

diferencia pone de manifiesto que, en la actualidad, sólo 1 de cada 3 trabajadores en promedio, se encuentran cotizando al sistema de pensiones en América Latina, fenómeno que está directamente relacionado con el grado de desarrollo económico y con la informalidad de los mercados de trabajo en la región.

Esta es una realidad heterogénea, habiendo países con cobertura relativamente más alta como Chile, Costa Rica o Uruguay y otros en que ésta constituye un reto aún más importante, como Colombia, Perú y El Salvador, donde se alcanzan proporciones entre el 17% y 26% de la PEA.

Un aumento en la cobertura a los niveles europeos implicaría que los montos de las pensiones autofinanciadas de América Latina podrían más que duplicarse en promedio, con una reducción muy significativa del gasto fiscal en pensiones no contributivas.

Gráfico 2

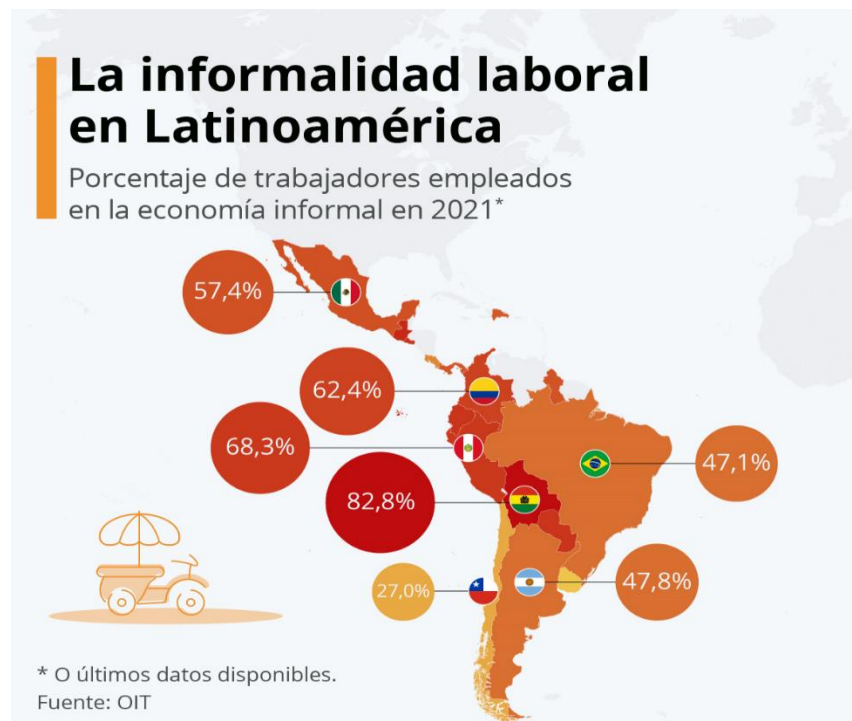


Fuente: FIAP y “Pensions at a Glance 2021, OCDE”.

La experiencia muestra que la forma más efectiva de aumentar la cobertura es la obligatoriedad de cotización para pensiones y como segunda alternativa establecer sistemas cuasi-obligatorios (donde por defecto se establece la afiliación, pero existe opción de desafiliarse). Sin embargo, en los países

latinoamericanos, donde la informalidad es muy alta (llega a niveles incluso superiores al 60%, ver Gráfico 3) y los costos de contratación laboral también, es necesario buscar nuevos mecanismos que sean efectivos para aumentar la cobertura y recaudar más fondos que financien las pensiones.

Gráfico 3



Uno de estos mecanismos es la incorporación de los trabajadores independientes o por cuenta propia al sistema obligatorio de pensiones. Países como Uruguay y Chile han hecho importantes avances al respecto.

La evasión y elusión previsional también es un factor importante que disminuye la cobertura y recaudación de cotizaciones, por lo que es indispensable tomar medidas para reducir sus efectos, entre otras, el fortalecimiento de la fiscalización del pago de contribuciones de los trabajadores, la educación previsional y la reducción de los costos laborales.

Con este mismo objetivo, es importante revisar el diseño e interrelación de los distintos programas sociales existentes, para evitar o minimizar incentivos a la evasión y subdeclaración de ingresos para pensiones con el objetivo de mejorar los beneficios percibidos en otros programas de seguridad social, por ejemplo, salud.

Otra alternativa que puede explorarse para aumentar la cobertura es hacer que se recaude mediante el consumo de los trabajadores (pensión a través del consumo), usando para ello distintos mecanismos (por ejemplo, a través de un % del IVA² que va a las cuentas individuales de los trabajadores; o a través de reglas por defecto que destinan una parte del consumo al ahorro individual mediante aplicaciones tecnológicas).

Finalmente, para incrementar la cobertura, principalmente en los sectores más informales, están las llamadas micropensiones digitales. Por lo general, en los planes de

pensiones privados, las contribuciones de los trabajadores se deducen mensualmente de sus salarios. Sin embargo, dado que los grupos de bajos ingresos y trabajadores con flujos de ingresos irregulares están más inclinados a realizar pequeños pagos a intervalos de tiempo flexibles, últimamente han comenzado a aparecer aplicaciones de micropensiones³, las que permiten a sus participantes contribuir a sus cuentas de ahorro en pequeños montos y en frecuencias diarias y semanales.

2. Establecer programas de pensiones no contributivas

Mejorar la cobertura previsional de los programas contributivos es, sin lugar a duda, la principal tarea que tienen muchos países latinoamericanos, sin embargo, no se puede materializar en el corto plazo. Esto implica que será necesario establecer y/o potenciar programas de pensiones no contributivas bien diseñados y focalizados, para ayudar a los mayores que no tienen derecho a una pensión contributiva adecuada ni cuentan con otros ingresos o a quienes obtienen una pensión que se estime insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas en la vejez. Así, con respecto a su nivel, las pensiones no contributivas deberían cubrir al menos la línea de pobreza.

Siguiendo a Bettina Horst (2021)⁴, la existencia de un pilar no contributivo puede eventualmente generar que trabajadores formales menos calificados que están cotizando en el sistema previsional dejen de trabajar o pasen a la informalidad, dejando así de cotizar, sobre todo si se trata de empleos con

² Impuesto al Valor Agregado

³ Ejemplo de este tipo es pinBox Solutions (<https://www.pinboxsolutions.com/>), una fintech que está dedicada a la inclusión digital de las

micropensiones en Asia, África y América Latina y el Caribe.

⁴<https://lyd.org/wpcontent/uploads/2021/10/SIESistemaPensionesSolidarias295-Septiembre2021.pdf>

remuneraciones bajas, y cuya pensión contributiva proyectada en el sistema no es muy diferente de una pensión básica solidaria otorgada por el Estado. Por consiguiente, al momento de discutir cambios a las pensiones entregadas en el marco de un pilar no contributivo necesariamente se debe tener presente eventuales incentivos a no cotizar que se pudieran estar generando, y considerarlo en el diseño final de este pilar. Además, las pensiones no contributivas deben ser financiadas con impuestos generales y no con impuestos al trabajo, precisamente para no desincentivar las cotizaciones a los programas de pensiones contributivas.

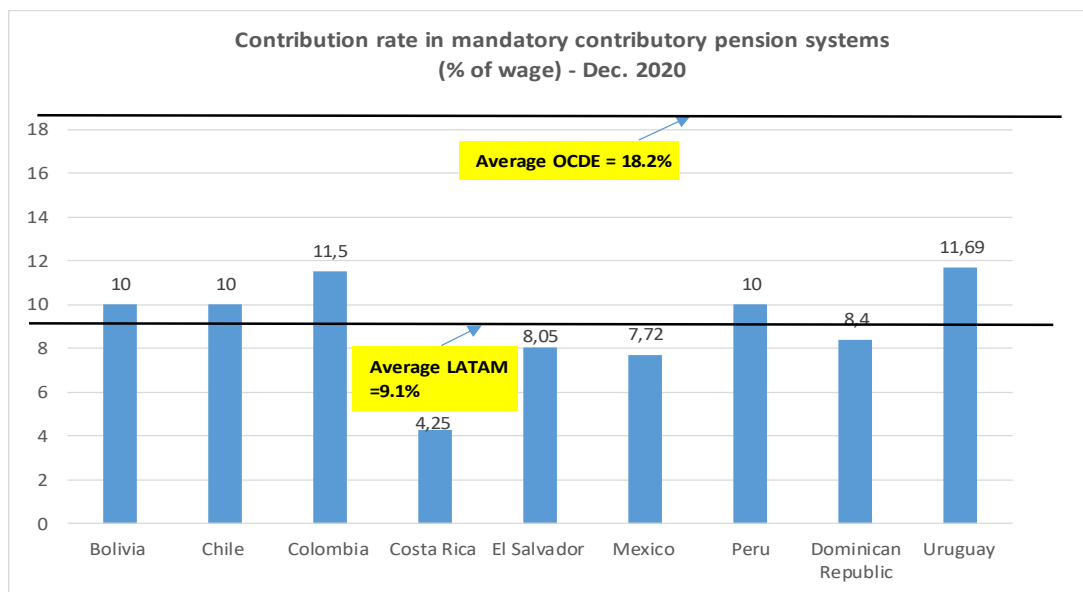
Actualmente también está la discusión acerca de si las pensiones no contributivas debieran ser universales o no. Al respecto, debe considerarse en la discusión, además del impacto sobre los incentivos a cotizar para pensión, el impacto fiscal de corto y largo plazo que significa migrar de un sistema no contributivo focalizado hacia

una pensión no contributiva universal para todos los que se pensionen, independiente de su ahorro obligatorio y de su nivel socioeconómico. También se debe considerar que existirán presiones para aumentar el monto de la pensión no contributiva, ya sea porque aumenta la línea de la pobreza o se incrementa el salario mínimo, y que el gasto fiscal en estos programas crecerá por el envejecimiento de la población.

3. Dotarlos de una institucionalidad técnica que actualice periódicamente sus parámetros (por ejemplo, tasa de cotización y edad de jubilación)

La tasa de cotización de los países de la OCDE es el doble de la de los países latinoamericanos (ver Gráfico 4). Entonces, resulta urgente aumentar gradualmente las tasas de cotización, para alinearse con las tendencias internacionales y cumplir con la suficiencia en pensiones.

Gráfico 4



Fuente: FIAP y “Pensions at a Glance 2021, OCDE”.

Por otra parte, la edad efectiva de retiro promedio en los países de la OCDE es de 63,4 años para las mujeres y 64,2 para los hombres. En los nueve países de América Latina donde operan sistemas de capitalización individual, la edad efectiva de retiro promedio de las mujeres es 60,5 años, mientras que en el caso de los hombres es de 62,2 años. La edad de retiro es más temprana en las mujeres, lo que se justifica como un privilegio o tratamiento especial. Sin embargo, en un sistema de ahorro individual, en realidad, ello no les beneficia, ya que tienen un período de ahorro más corto y una expectativa de vida más larga al momento del retiro en comparación a los hombres, lo que incide en que sus pensiones promedio sean más bajas que las de ellos.

De acuerdo con cifras del Banco Mundial, en el período comprendido entre los años 1980 y 2019, el promedio de expectativa de vida al nacer de América Latina se incrementó en casi 11 años, mientras que en los países de la OCDE aumentó en 8 años, en el mismo período. Un crecimiento de la expectativa de vida es, sin duda, una buena noticia, sin embargo, implica un reto para los sistemas de pensiones de reparto tradicionales y también para los de capitalización individual. En estos últimos, el monto de la pensión está en función del ahorro que la persona ha acumulado durante su vida laboral activa, las tasas de interés y del tiempo de sobrevivencia estimado a partir de su retiro. Si este período de sobrevivencia aumenta y la persona no ha acumulado suficientes ahorros, porque la tasa de contribución es muy baja, registra un tiempo de cotización bajo o porque la edad legal de retiro no se aumenta en la medida que crece la expectativa de vida, disminuirá el monto de su pensión, el cual será menor que el que recibiría si dichos parámetros estuvieran

mejor alineados con los objetivos de pensión y con los factores que inciden sobre los beneficios que otorga el sistema.

Teniendo lo anterior en consideración, se esperaría que los tomadores de decisión se orientaran a promover reformas que tuvieran por objeto hacer los cambios necesarios en estos parámetros, a fin de aumentar el monto de las pensiones que percibirán los trabajadores al momento del retiro. Específicamente, se esperaría que las políticas públicas se orientaran a:

- Elevar las tasas de contribución a niveles que sean consistentes con los objetivos de pensión.
- Actualizar la edad de retiro de acuerdo con el crecimiento de la expectativa de vida y abordar el reto de una mayor longevidad.

Sin embargo, en estas últimas décadas solo en dos países de la región se han realizado ajustes paramétricos para aumentar el monto de las pensiones. México, recientemente realizó una reforma previsional que entre otros aspectos incrementó la tasa de cotización desde 6,5% a 15% de los salarios en forma gradual y, en El Salvador hubo una reforma orientada a mitigar el riesgo de longevidad de los afiliados, con el establecimiento de un mecanismo que asegura la continuidad en el pago de las pensiones, en el caso de agotamiento de los ahorros propios (seguro de longevidad).

En contraste, solo en los últimos años, en el contexto de la pandemia por COVID-19, en dos países, Chile y Perú, se ha promovido el desahorro a través de masivos retiros anticipados de fondos para pensiones, para utilizarlos a discreción en otras necesidades (sin focalización en quienes perdieron su

trabajo o vieron una reducción significativa en sus ingresos).

Esta es una situación muy grave desde el punto de vista de previsión social, ya que la medida va en el sentido opuesto al de mejorar las pensiones. Adicionalmente, tiene otros efectos negativos que han sido identificados para el caso chileno pero que son replicables para el resto de los países:

- Para recuperar sus ahorros para pensiones, los trabajadores tendrán que diferir su retiro alrededor de 6 años.
- Aumento en la inflación, lo cual es un impuesto regresivo.
- Impacto negativo para las familias que quieren acceder a créditos hipotecarios ya que el monto de los dividendos se incrementa tanto por el aumento de la tasa de interés, la reducción de los plazos del crédito y el aumento del pago al contado.
- Impacto en los mercados de capitales debido a la liquidación de activos para hacer frente a los desembolsos autorizados.

Para hacer una actualización de los parámetros, es importante que se defina una tasa de reemplazo de referencia, que no es garantizada, pero a la cual se aspira alcanzar con los ajustes paramétricos. Asimismo, debe hacerse un seguimiento estrecho al riesgo de longevidad, donde los reguladores y proveedores de pensiones diseñen modalidades de pensión que cubran este riesgo y usen tablas de mortalidad

actualizadas y que consideren las futuras mejoras en la esperanza de vida.

Existen dos mecanismos para hacer ajustes a los parámetros del sistema de pensiones:

- a. **Ajustes automáticos**, como por ejemplo indexar o actualizar la edad de jubilación conforme a las expectativas de vida.
- b. **Establecer por Ley la conformación de una comisión técnica** dotada de facultades y medios, que debe revisar y actualizar los parámetros del sistema, de modo que el valor esperado de las pensiones sea consistente con una determinada tasa de reemplazo. Por ejemplo, en el caso chileno para poder mantener las pensiones en el mismo nivel que se podía financiar en un inicio del sistema de capitalización individual, esta instancia teóricamente tendría que haber fijado para los hombres y mujeres una tasa de cotización cercana al 20% (ello, considerando que la tasa de cotización fuese la única variable de ajuste). También se debiera considerar el impacto de los ajustes sobre el mercado laboral y la densidad de cotización, para definir la gradualidad con que deben realizarse los ajustes.

4. Mejorar la rentabilidad y seguridad de las inversiones de los fondos de pensiones

Se estima que un punto porcentual de variación en la rentabilidad de los fondos de pensiones durante todo el período de

acumulación impacta aproximadamente en 25% el monto final de las pensiones. Con este antecedente se muestra la importancia de buscar herramientas que permitan aumentar la rentabilidad, manteniendo un nivel acotado de riesgo. Se deben considerar los riesgos laborales, financieros, económicos, demográficos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

Una primera herramienta efectiva para este propósito es la flexibilización de los límites de inversión de las administradoras de fondos y la ampliación del número de instrumentos elegibles; en algunos países existe una alta concentración de las inversiones en títulos públicos y/o nacionales, por restricciones que imponen la regulación y la falta de desarrollo de los mercados de capitales. Adicionalmente, no deben definirse montos mínimos de inversión en determinados instrumentos.

Otra solución efectiva que se ha propuesto es incluir activos alternativos en la cartera de inversión de los fondos de pensiones. Estos tienen una mayor rentabilidad esperada que los activos tradicionales en el largo plazo (consistente con el ahorro de pensiones), porque tienen un premio por iliquidez y por mayor complejidad, y, en muchos casos tienen una correlación negativa con los activos tradicionales, permitiendo mejorar la diversificación y protección del inversionista.

Otras soluciones dicen relación con mejorar el diseño de los multifondos de pensiones y de las opciones que operan por default (con la posibilidad de establecer posibilidades de elección de fondos por parte de los afiliados) y con la introducción de los *Target Date Funds* (Fondos con Fecha Objetivo, basados en el ciclo de vida, donde la legislación establece el tipo de fondo que corresponde al afiliado

conforme a su edad y no hay posibilidad de elección). En los multifondos, se debe establecer cambios de fondos predeterminados para las personas que no quieran o no puedan elegir, que estén en línea con los objetivos del sistema de pensiones y con los niveles de riesgo que se estimen adecuados durante el ciclo laboral de los trabajadores o cuando se pensionan. Las estrategias de inversión basadas en el ciclo de vida pueden ser adecuadas para alentar a los miembros a asumir mayores niveles de riesgo de inversión cuando son jóvenes y para mitigar el impacto de los resultados negativos extremos cuando se acercan a la jubilación. Para las personas dispuestas a elegir su estrategia de inversión, se debe educar respecto a las opciones de inversión existentes, a los factores que debieran ser considerados en la decisión y a los resultados esperados en las distintas opciones de inversión.

5. Impulsar en forma decidida el ahorro previsional voluntario (APV)

El ahorro voluntario es clave en un escenario en el que las cotizaciones obligatorias son insuficientes para financiar pensiones adecuadas, pero no se ha desarrollado significativamente en la región, a diferencia de otros países en que está siendo un complemento importante del ahorro forzoso

Si un hombre comienza a hacer ahorro previsional voluntario a los 30 años, su tasa de reemplazo total se incrementará en 37 puntos porcentuales, mientras que, en el caso de una

mujer, su tasa de reemplazo aumentará en 32 puntos porcentuales.⁵

Existe una serie de factores que determinarán la eficacia de las políticas públicas para el ahorro voluntario. Entre los tradicionales se encuentran:

- **Incentivos económicos para maximizar el impacto en afiliación y aportes.** Las normas tributarias, al menos, no deberían desalentar a las personas a ahorrar para la jubilación. El diseño de los incentivos debe considerar los diferentes subgrupos de la población. Las personas con ingresos medios a altos tienden a responder a un tratamiento fiscal favorable, mientras que es más probable que las personas con ingresos bajos respondan a contribuciones paralelas (*matching contributions*) y subsidios del Estado,
- **Otorgar algún grado de liquidez** a las personas para realizar retiros anticipados de sus fondos, pero con desincentivos (por ejemplo, pago de impuestos con recargos o pérdida parcial o total de estímulos fiscales) y cuidando que ello no termine reduciendo significativamente los ingresos de jubilación,
- **Fortalecer la competencia** entre entidades que ofrecen productos de ahorro voluntario,
- **Desarrollar a profundidad la educación previsional**, y

- **Fomentar el aporte de empleadores** (*matching contribution*), para que promuevan las contribuciones de los empleados.

También es posible estimular el ahorro voluntario para pensiones, introduciendo en el diseño de los programas mecanismos basados en la economía del comportamiento, tales como:

- **Inscripción o enrolamiento automático**, que cubra a todos los empleados y posiblemente a los trabajadores por cuenta propia, de modo que sea lo más inclusivo posible,
- **Incremento automático y gradual de la cotización** a través del tiempo, lo que puede ayudar a los afiliados a alcanzar niveles de cotización adecuados a lo largo de su carrera, y
- **Establecer un número limitado de opciones** predeterminadas, que facilite la participación de los trabajadores.

Conforme a la experiencia internacional, el enrolamiento automático a planes de pensiones se ha convertido en una de las principales palancas de impulso al ahorro previsional voluntario. Es así como, hacia el año 2024, en al menos 8 países se estará aplicando este mecanismo a planes de ahorro de pensiones capitalizados (ver Gráfico 5), ayudando así a complementar las fuentes de

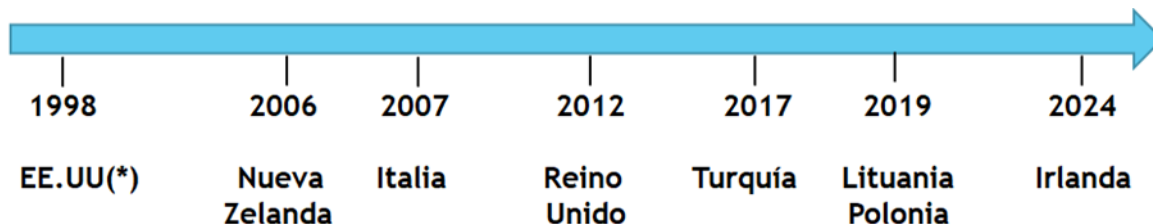
⁵ Ejercicio supone: cotización obligatoria 10%, cotización voluntaria 5%, renta imponible 1000 UM (unidades monetarias), inicio de cotización a los 25,

trabajador se jubila a los 65, densidad de cotización es de 80% de la vida laboral.

ingreso para la jubilación de miles de trabajadores.

Gráfico 5

Aplicación del enrolamiento automático a nivel internacional



Fuente: FIAP en base a “Best practices and performance of auto-enrolment mechanisms for pension savings” (European Commission) y <https://irrationalretirement.com/2021/12/16/what-a-shocker-automatic-enrolment-in-retirement-plans-works-how-it-started-and-how-to-make-it-better/>

(*) EE.UU.: Desde 2017 una gran variedad de Estados ha implementado el enrolamiento automático en sus planes de pensiones estatales. Además, recientemente la cámara de representantes aprobó un proyecto de ley que establece en forma obligatoria a nivel federal este mecanismo para los planes 401-k (ahora ley pasará a Senado).

6. Perfeccionar la etapa de desacumulación de los sistemas, antes de que el pago de pensiones se masifique, para lo cual se hace necesario:

- a. **Establecer modalidades de pensión que se ajusten a los principios de la seguridad social y a los requerimientos de las personas.** En muchos países es posible retirar parcial o totalmente los saldos acumulados en las cuentas individuales a la edad de pensión legal o en forma anticipada. Esto no es consistente con los principios de la seguridad social, según los cuales dichos saldos debieran transformarse en flujos de pensión relativamente estables durante la etapa pasiva. Por otra parte, cuando se contrata una pensión, las

modalidades que es posible escoger en la mayoría de los países son el Retiro Programado y la Renta Vitalicia. Ambas alternativas tienen ventajas y desventajas y es bueno que el futuro pensionado pueda elegir informadamente entre ellas. Además, estas modalidades deben perfeccionarse, por ejemplo, atenuando el perfil decreciente del monto recibido por retiro programado o incorporando un seguro de longevidad que opere cuando el pensionado vive más allá de lo esperado.

- b. **Entregar asesoría a los afiliados al momento de seleccionar la modalidad de pensión.** Esta decisión es compleja y puede ser irrevocable,

con importantes consecuencias sobre la pensión que se financió con los ahorros acumulados durante toda la vida. La asesoría debe ser de calidad e independiente.

- c. **Implementar un sistema de consultas y ofertas de montos de pensión eficiente, junto a medidas que aumenten la transparencia,** competencia y solvencia de los oferentes de pensión, resguardando la simplicidad del sistema.
- d. **Perfeccionar la regulación de cálculo de las pensiones.**
- e. **Actualización periódica de las tablas de mortalidad** y de expectativas de vida y consideración de casos especiales, como el de los enfermos terminales, en que sus expectativas de vida son claramente distintas a un pensionado promedio.

7. Comunicación y Educación Financiera sobre pensiones⁶

Para aumentar los montos de las pensiones es necesario lograr que los trabajadores estén informados respecto a cómo van progresando en la construcción de su futura pensión y que tengan los conocimientos para entender la información que reciben de su administradora de fondos.

Para ello se requiere que la comunicación que la Administradora envíe a sus miembros sea clara y sencilla, con un mínimo de lenguaje técnico, especialmente al explicar las posibles opciones. También debe ser oportuna y alineada con un propósito. La información personalizada a través de plataformas en línea o estados de cuenta de pensión idealmente debería combinar todas las fuentes de pensión e incluir proyecciones para actualizar a los miembros y alentarlos a tomar medidas para aumentar la adecuación de su pensión. Las proyecciones deben centrarse en los niveles potenciales de ingresos de jubilación en términos reales, tener en cuenta las probabilidades de diferentes resultados y transmitir los riesgos a los miembros del plan. Los supuestos y la metodología deben divulgarse en su totalidad. Las herramientas de comparación deben proporcionar información estandarizada para permitir a los usuarios comparar el rendimiento, los costos, la asignación de inversiones y, potencialmente, otras características del plan, como los factores ASG considerados en la inversión de los recursos.

Se requiere también apoyar la educación financiera sobre jubilaciones y pensiones. Los países deben tener estrategias nacionales de educación financiera, que incluyan un enfoque en la concientización y el conocimiento sobre la importancia de ahorrar lo suficiente para la jubilación, las diferentes opciones disponibles y los riesgos de pensión, como la longevidad. La educación financiera es un proceso continuo, que debe incluir mensajes enfocados que evolucionen en las

⁶ Recomendación para el Buen Diseño de los Planes de Pensiones de Contribución Definida fue adoptada por el Consejo de la OCDE el 23 de febrero de 2022 sobre la propuesta del Comité de Seguros y Pensiones

Privadas (IPPC).

<https://www.oecd.org/daf/fin/privatepension/designingfundedpensionplans.htm>

diferentes etapas de la vida. Las autoridades deben tratar de mejorar la comprensión de la gente sobre cómo funciona el sistema de pensiones y explicar las reformas de las pensiones, así como su justificación económica, a través de diversos medios, como campañas de comunicación.

RECUADRO

La experiencia de América Latina muestra que los sistemas de reparto son regresivos y poco solidarios

Contrario a lo que algunos sectores proponen de fortalecer o volver al sistema de reparto para tener mayor solidaridad en el sistema de pensiones, la experiencia de América Latina es muy clara para mostrar que estos sistemas han sido regresivos y poco solidarios. En primer lugar, existe un alto porcentaje de afiliados que llegan a la edad de pensión por vejez, que no cumplen los requisitos mínimos exigidos y no reciben pensión, perdiendo parcial o totalmente sus aportes. En gran mayoría corresponden a trabajadores de menores ingresos, vulnerables y mujeres. Considérese los ejemplos de las ex cajas de previsión en Chile, o el sistema de reparto administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) en Perú o el sistema antiguo de reparto en El Salvador, donde, entre un 50% y 66% de los afiliados no obtiene pensión y pierde parte o la totalidad de los ahorros.

Aún más, un estudio del BID muestra que, en la mayoría de los países con sistemas de reparto y beneficio definido, se otorgan subsidios a los afiliados que logran recibir pensión, es decir, los beneficios superan actuarialmente a los aportes realizados. Y dichos subsidios favorecen a los sectores que menos lo necesitan, porque crecen con los niveles de ingresos de las personas, es decir, son regresivos. Lo que es más grave, el Estado debe gastar cuantiosos recursos para financiar estos subsidios que no llegan a personas que no obtienen pensiones o no participan en el sistema porque, entre otras razones, están en la informalidad, fenómeno muy grave en nuestros países.

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los trabajadores. La información de esta Nota de Pensiones puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).
Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of.810-811, Providencia. Santiago – Chile.
Fono: (56-2) 2381 1723; E-mail: fiap@fiap.cl; Sitio web: www.fiapinternacional.org