

Marcha de los Sistemas de Pensiones

JULIO – AGOSTO 2022

No.4

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

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



Federación Internacional
de Administradoras
de Fondos de Pensiones

Resumen Ejecutivo por área de interés

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

- **Australia:** El 1 de julio el gobierno aprobó una ley que, entre otras cosas, sube la tasa de cotización al sistema de capitalización individual del 10% al 12% a contar de julio 2025.
- **Chile:**
 - Desde septiembre comenzó a estar disponible una nueva modalidad de pensión de renta vitalicia (llamada Renta Vitalicia Escalonada), que permite obtener una pensión de mayor monto durante los primeros años de jubilación, constante y en Unidades de Fomento (UF), para luego descender a la pensión vitalicia escogida por el pensionado.
 - Publican [Ley](#) sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos, que en última instancia se establece con cargo a los fondos de pensiones de capitalización.
- **Corea del Sur:** A partir del 12 de julio, los planes de pensión de contribución definida (CD) patrocinados por el empleador, tienen 1 año para cumplir con las nuevas reglas de inversión aprobadas por el gobierno, según las cuales deben seleccionar una o más opciones de inversión que los trabajadores pueden elegir como predeterminadas.
- **España:** El 2 de julio de 2022 entró en vigor una [Ley](#) de reforma de las pensiones de empleo, que entre otras cosas establece fondos de pensiones de promoción pública, introduce planes de pensiones simplificados y modifica los incentivos fiscales.
- **Gibraltar:** A partir del 1 de julio, el gobierno amplió su programa de pensión ocupacional de inscripción automática para cubrir a los empleadores del sector privado con 101 a 250 empleados (anteriormente cubría a los empleadores del sector privado con al menos 251 empleados). Se extenderá gradualmente a empleadores más pequeños, llegando a los microempresarios (14 empleados o menos) en julio de 2027.
- **México:** A contar del 23 de agosto entró en vigor la figura de “asesor previsional”, quien reúne las funciones de los actuales “agentes promotores” y “agentes de servicio”, para mayor beneficio de los trabajadores.

Estudios relevantes

- Un [informe](#) del Instituto Transamerica destaca que el **23% de los patrocinadores de los planes 401-k (ahorro individual) que existen en Estados Unidos han adoptado la inscripción automática** como un mecanismo para mejorar las pensiones, y que el 75% de ellos han adoptado el “escalamiento automático” (aumento automático anual en las tasas de contribución).
- Un [reporte](#) de la Oficina de Responsabilidad del Gobierno de Estados Unidos (GAO), **recopila los esfuerzos recientes de distintos países (Canadá, Lituania, Países Bajos, Nueva Zelanda y Reino Unido) para ampliar la cobertura de pensiones y facilitar los ahorros, mediante el enrolamiento automático.**

Crisis en sistemas públicos de reparto

- **Alemania:** El presidente de la Federación de Asociaciones de Empleadores Alemanes en las Industrias de Ingeniería Eléctrica y Metalúrgica, Stefan Wolf, pidió aumentar la edad de jubilación a 70 años, con el fin de poder contrarrestar el envejecimiento de la población.
- **Argentina:** Cámara de Diputados busca concretar un nuevo proyecto de moratoria (figura que permite completar los años que faltan de cotización para jubilarse) que más que duplicaría el déficit que ya tiene el sistema de reparto.
- **España:** El Tribunal de Cuentas Europeo, ha dado un toque de atención al gobierno, al detectar que no se han abordado elementos relativos a la sostenibilidad de las pensiones (requeridas por la UE) en la implementación del plan de recuperación.
- **Panamá:** Expertos proponen reforma a la Caja de Seguro Social (CSS), que administra el sistema de pensiones público de reparto, para cambiar sistema de pensiones a uno de ahorro. Tres características deseadas: (i) que sea sostenible como lo ha hecho Colombia, Chile y Perú; (ii) que tenga un principio de proporcionalidad (si aporote más, recibo más); y (iii) que sea solidario (aporte suplementario para las personas que realmente lo necesitan).

Reformas propuestas o a discutirse

- **Colombia:** Propuesta de reforma tributaria del nuevo gobierno busca que los trabajadores que aportan voluntariamente a su fondo de pensiones hagan una deducción de impuestos menor (tope anual de deducción pasaría de USD 33.116 a USD 6.100), reduciendo el incentivo a hacer aportes voluntarios a los fondos de pensiones. Asofondos plantea que se establezcan parámetros para que los aportes voluntarios se graven al ingreso o a la salida, para evitar una doble tributación.
- **Chile:**
 - Expertos anticipan ajustes en acuerdos y contenidos de la reforma previsional ante el escenario de rechazo de propuesta de nueva constitución (Ej: administración en centralizada y estatal; necesidad de ahorro colectivo versus subsidios estatales financiados con impuestos generales; valoración de la propiedad/herencia de los fondos).
 - Reguladores ponen en consulta norma con nuevas tablas de mortalidad para el cálculo de pensiones de retiro programado y reservas técnicas de rentas vitalicias, que regirán entre 2023-2029. Respecto de las tablas vigentes desde 2016, las nuevas implican un aumento de casi 6 meses en la expectativa de vida de hombres y una disminución de casi 5 meses para las mujeres.
- **EE. UU:** Propuestas del Senado buscan que en los planes 401-k se puedan ofrecer cuentas de ahorro para emergencias (con enrolamiento automático, al 3% del salario), y/o que los trabajadores puedan retirar hasta USD 1.000 de su cuenta 401k para cubrir gastos de emergencia.
- **México:** La CONSAR busca implementar que las 10 administradoras de fondos para el retiro (Afores), de manera gremial, integren un Consejo Académico independiente, el cual establezca mecanismos para validar los conocimientos de los funcionarios de las Afores en materia financiera.
- **Perú:** Gobierno del presidente Castillo crea Comisión Multisectorial para reformar el sistema de pensiones, para elaborar un informe técnico de propuesta que considere no afectar la sostenibilidad fiscal, y otro informe que haga una evaluación real del sistema previsional.
- **Uruguay:** Presidente Luis Lacalle Pou presentó [documento del anteproyecto de Ley](#) de la Reforma de la Seguridad Social, que, entre otras cosas, aumenta en forma gradual la edad de jubilación (de 60 a 65 años hacia 2035).

Informes o presentaciones relevantes

El Instituto Transamerica publicó un [informe](#) que destaca las bondades del mecanismo de afiliación automática para mejorar las pensiones. El informe “*Emerging From the COVID-19 Pandemic: The Employer’s Perspective*”, muestra que en EE.UU., es más probable que los trabajadores ahorren para la jubilación cuando tienen acceso a un plan 401(k) o similar a través de su empleador. Casi nueve de cada 10 trabajadores (89%) que tienen acceso a un plan patrocinado por el empleador están ahorrando para la jubilación en el plan y/o fuera del trabajo. Entre los trabajadores a quienes sus empleadores no les ofrecen un plan, solo la mitad (50%) está ahorrando para la jubilación.

Otras cosas que destaca el informe:

- i) El 23% de los patrocinadores del plan han adoptado la inscripción automática.
- ii) Entre los patrocinadores de planes que no ofrecen inscripción automática, más de la mitad (54%) planea hacerlo en el futuro.
- iii) El 75 % de los patrocinadores de planes han adoptado el “escalamiento automático”, una función que aumenta automáticamente las tasas de contribución de los participantes anualmente.

(Fuente: <https://www.transamericainstitute.org>; Fecha: Ago.2022)

La Oficina de Responsabilidad del Gobierno de los Estados Unidos (GAO), publicó un [reporte](#) que recopila los esfuerzos recientes de distintos países para ampliar la cobertura de pensiones y facilitar los ahorros, mediante el enrolamiento automático. Estados Unidos enfrenta una variedad de desafíos con respecto a cómo garantizar la seguridad de los ingresos de jubilación para una fuerza laboral que envejece. A medida que las pensiones tradicionales se han

vuelto menos comunes, más personas son responsables de administrar sus propios ahorros para la jubilación. Al hacerlo, pueden enfrentar desafíos para acceder a los planes de jubilación a través de un empleador; acumular suficientes ahorros para la jubilación; y asegurarse de que sus ahorros acumulados duren hasta la jubilación. Otros países han comenzado a abordar desafíos similares con varias reformas a sus sistemas de jubilación.

Este informe describe las opiniones de los representantes internacionales de pensiones, entrevistados por GAO, sobre las opciones de política y las ventajas y desventajas de las reformas de ahorro para la jubilación basadas en cuentas individuales en otros países, destinadas a mejorar la seguridad de la jubilación. Estos incluyen (1) inscripción automática de empleados en planes de ahorro para el retiro; (2) incentivos financieros para que los empleados contribuyan; (3) opciones de planes predeterminados; y (4) flexibilidades del plan.

Según representantes entrevistados sobre planes de ahorro para la jubilación internacionales seleccionados (Canadá, Lituania, Países Bajos, Nueva Zelanda y Reino Unido), la mayoría de los planes de pensiones requieren que los empleadores elegibles inscriban automáticamente a parte de su fuerza laboral, a menos que los trabajadores opten explícitamente por no participar. Esta inscripción o enrolamiento automático está destinado a ayudar a aumentar la participación en el plan. Sin embargo, aquellos que no se inscriben automáticamente, incluidos algunos trabajadores por cuenta propia y de medio tiempo, siguen siendo difíciles de cubrir. Los planes de ahorro para el retiro seleccionados utilizan incentivos del gobierno y de los empleadores para alentar a los trabajadores a unirse o permanecer en un plan, según los representantes. Los planes con afiliación automática incentivan la participación brindando

algunos beneficios fiscales a los empleados, ya sea al momento de cotizar o al momento de retirar fondos al jubilarse. Cada plan también exige o incentiva las contribuciones de los empleadores que pueden fomentar la participación de los empleados y reforzar los ahorros para la jubilación. Sin embargo, los trabajadores de bajos ingresos pueden no obtener algunos beneficios fiscales y los trabajadores por cuenta propia no reciben los incentivos que vienen con las contribuciones del empleador.

Los planes seleccionados establecen tasas de contribución e inversiones predeterminadas para facilitar la participación de los empleados y eliminar posibles barreras al ahorro. Casi todos los planes seleccionados utilizan tasas de contribución predeterminadas de entre el 3% y el 5% del salario de un trabajador, lo que simplifica una decisión de inversión clave sobre cuánto contribuir. Los planes también ofrecen inversiones predeterminadas que combinan fondos de alto y bajo riesgo para equilibrar el riesgo y el crecimiento, como fondos con fecha objetivo que se ajustan según la fecha de jubilación esperada de un trabajador. Las inversiones predeterminadas pueden ser particularmente importantes para los trabajadores con niveles más bajos de educación financiera.

Los planes seleccionados también ofrecen flexibilidad a los participantes para ajustar o acceder a ahorros según las circunstancias de la vida, como las dificultades financieras. Por ejemplo, algunos planes permiten el retiro anticipado de fondos de jubilación. Sin embargo, los representantes señalaron preocupaciones de que los participantes que retiran demasiado de su dinero demasiado pronto pueden correr el riesgo de quedarse sin fondos más adelante en la jubilación. (Fuente: <https://www.gao.gov>; Fecha: Ago. 2022).

El BID publicó reporte "[Pequeños empujones para América Latina y el Caribe: una década de mejorar la política pública con la economía del comportamiento](https://publications.iadb.org)". Las intervenciones descritas en este documento abarcan más de 14 países de la región, y son ejemplos tangibles del trabajo del BID en seis áreas distintas, que incluyen el cumplimiento fiscal, la igualdad de género, la seguridad social y el ahorro para el retiro, la administración pública, la salud y la promoción de las pequeñas y medianas empresas. Los proyectos se presentan a través de una serie de resúmenes que explican el problema, el contexto y el diseño de cada intervención, junto con el análisis del comportamiento, el proceso de evaluación, los retos encontrados y las lecciones aprendidas. En el campo de la seguridad social y del ahorro para el retiro, el sesgo del presente, la sobrecarga cognitiva, los factores que incomodan y la inercia surgieron como principales barreras para alcanzar los comportamientos deseados. En consecuencia, se diseñaron intervenciones en Brasil y en México, países donde se ayudó a los contribuyentes a sortear dichas barreras por medio de recordatorios y herramientas como la simplificación, la prominencia y otras de planificación. En Brasil, a los contribuyentes se les envió un folleto que incluía un recordatorio y que destacaba los beneficios del ahorro, y con ello se lograron aumentar las contribuciones a la seguridad social por parte de los empleados independientes. En el caso de México, la combinación de una campaña nacional que mostraba cómo utilizar los puntos de ahorro de forma sencilla, junto con el incremento de estos puntos, contribuyó a aumentar el ahorro privado voluntario. (Fuente: <https://publications.iadb.org>; Fecha: Ago. 2022).

Noticias relevantes del período

América Latina y el Caribe y Norteamérica

Argentina

Cámara de Diputados busca concretar nuevo proyecto de moratoria que más que duplicaría el déficit que ya tiene el sistema de reparto. Un proyecto oficial para sumar una tercera moratoria (figura que permite completar los años que faltan de cotización para jubilarse) a las dos ya vigentes desfinancia fuertemente el sistema previsional. El Senado ya dio media sanción a un proyecto del Gobierno denominado “Plan de Pago de Deuda Previsional”, que propone la adquisición de una “Unidad de Pago” y de una “Unidad de Cancelación de Aportes” para trabajadores en actividad, seguidas de cuotas por 120 meses. 800.000 individuos podrían acogerse a los beneficios, según los impulsores del proyecto. Para el presupuesto de la ANSES (la entidad que administra el sistema de reparto), la nueva moratoria representará una inversión de \$12.260 millones este año y \$184.844 millones en el 2023, que es superior al déficit de 2021 del organismo previsional (\$144.016 millones). *(Fuente: <https://www.iprofesional.com>; Fecha: 09.08.2022)*

Bolivia

Luego de 7 años, la Gestora Pública inicia la administración del sistema de pensiones. El presidente del Estado, Luis Arce, y el ministro de Economía, Marcelo Montenegro, dieron el inicio oficial de las actividades parciales de Gestora Pública en la administración de los Regímenes Contributivo y Semicontributivo del Sistema Integral de Pensiones. Luego de casi 12 años de la

aprobación de la Ley 065 de Pensiones, promulgada el 10 de diciembre del 2010, y más de 7 años de la creación de la Gestora Pública, el Sistema Integral de Pensiones pasa parcialmente a ser administrado por el Estado. Los nuevos aportantes para una renta de jubilación tendrán que registrarse al nuevo sistema que deja de lado a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). “Los pagos de Contribuciones por los Asegurados que actualmente cuentan con el Código Único de Asegurado - CUA y se encuentran aportando a las Administradoras de Fondos de Pensiones (FUTURO DE BOLIVIA S.A. AFP o BBVA PREVISION AFP S.A.) deben seguir realizándose en dichas entidades de forma regular, hasta mayo de 2023, periodo en el cual sus datos serán migrados a la Gestora¹, en coordinación con ambas administradoras, bajo un proceso ordenado, sistemático y automático”, informó la Gestora a través de un comunicado. *(Fuente: <https://www.noticiasfides.com>; Fecha: 09.09.2022).*

Colombia

Aportes voluntarios a pensión: consecuencias que traerían cambios en reforma tributaria. La reforma tributaria del presidente Gustavo Petro trae varios recortes en materia de beneficios y deducciones para las personas naturales en Colombia al momento de declarar y pagar impuesto a la renta. Una de las propuestas más importantes tiene en cuenta el tope de deducciones que se pueden hacer en la declaración del impuesto a la renta por cuenta de los aportes voluntarios a pensión. Lo que busca el Gobierno es que las personas que suman voluntariamente a un fondo de pensiones puedan hacer una deducción mucho menor para que tengan una tarifa más efectiva de tributación. En

¹ Esta entidad estuvo en la crítica por su inoperancia desde su creación a falta de un software que administre los aportes de los jubilados. La compra millonaria de este programa informático también estuvo bajo la mira por indicios de sobreprecios y corrupción que se habrían suscitado. Además, se cuestionó que exista un grueso de funcionarios públicos

en la Gestora que no estaba vigente durante todos estos años. En julio de 2022 se supo que el país debe pagar una multa de 105 millones de dólares al Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) como indemnización por la nacionalización de sus acciones en el sistema de pensiones.

este caso, el tope de deducciones para el próximo año pasaría de 3.800 Unidades de Valor Tributario (UVT) [aprox. USD 33.116] anuales a 700 UVT [aprox. USD 6.100]. Varios analistas, incluida Asofondos (gremio que reúne en Colombia a los fondos privados de pensiones y cesantías), piden revisar esta propuesta por las consecuencias que podría tener para la voluntad de ahorro. De acuerdo a Asofondos, cualquier pensionado que cuente con ingresos complementarios va a tener que pagar mayores impuestos por su pensión a partir de un monto mensual de \$5,6 millones, que es lo que corresponde a la renta exenta por la reforma. Por otro lado, si se elimina de facto ese beneficio tributario del aporte voluntario a pensiones, el mensaje que se entrega es que no se ahorre para la pensión. La propuesta desde la Asociación es que se establezcan parámetros para que estos aportes se graven o al ingreso o a la salida, para evitar una doble tributación. *(Fuente: <https://www.valoraanalitik.com/>; Fecha: 30.08.2022).*

Chile

La Renta Vitalicia Escalonada, una nueva modalidad de pensión, comenzó a estar disponible. La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) anunció que desde el 5 de septiembre de 2022 comenzó a estar disponible la incorporación de una cláusula adicional de aumento temporal de pensión de renta vitalicia (RRVV), también llamada Renta Vitalicia Escalonada ([la norma en cuestión](#), del 28 de marzo, estuvo en consulta pública entre el 26 de julio y 17 de agosto). Esta nueva alternativa permite obtener una pensión de mayor monto durante los primeros años de jubilación, constante y en Unidades de Fomento (UF), para luego descender a la pensión vitalicia escogida por el pensionado. La nueva cláusula podrá ser contratada voluntariamente para pensiones de

vejez o invalidez y operará como una cobertura adicional dentro de las modalidades de pensión de Renta Vitalicia Inmediata (donde el pensionado recibe el pago de una renta mensual por parte de una compañía de seguros de vida, fija en UF, que en caso de fallecimiento, se otorga a sus beneficiarios de pensión) y de Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado (en que se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y se contrata simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión con retiro programado)². En la práctica, la nueva modalidad podrá ser cotizada y contratada por nuevos pensionados y por aquellos con retiro programado que quieran cambiarse a una renta vitalicia. En el mercado estiman que el interés por esta nueva alternativa de pensión será alto, y estará vinculado a la búsqueda de seguridad en tiempos de complejidad económica. El mayor beneficio de la nueva modalidad es que flexibiliza la estructura de ingresos para adecuarse a las distintas necesidades familiares y, al mismo tiempo, ofrece los beneficios propios de la renta vitalicia, asegurando un monto en UF para cada período. Lo anterior se explica porque en la modalidad de retiro programado con renta vitalicia diferida, que ya existía, la renta temporal se paga con cargo a fondos que permanecen en las AFP, por lo que están afectados a los vaivenes del mercado. En cambio, con la renta vitalicia escalonada el pensionado sabrá exactamente el monto de pensión que recibirá en el período de aumento temporal y que éste será cierto y constante en UF. *(Fuente: www.latercera.cl; www.spensiones.cl; www.df.cl; Fecha: Ago. 2022).*

Reguladores ponen en consulta norma con nuevas tablas de mortalidad para el cálculo de pensiones de retiro programado y reservas técnicas de rentas vitalicias. La Comisión para el

² Existe también una tercera modalidad denominada Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, en la que el pensionado contrata con una compañía de seguros de vida el pago de una renta vitalicia mensual, fija en UF, a partir de una

fecha futura, dejando en su cuenta individual de la AFP un saldo para una renta temporal, por el periodo que va entre la selección de esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida.

Mercado Financiero (CMF) y la Superintendencia de Pensiones (SP) han puesto en consulta pública la norma que establece las nuevas tablas de mortalidad que estarán vigentes para el período 2023-2029. Las nuevas tablas de mortalidad comenzarán a regir desde el 1 de julio de 2023 y no tienen efecto alguno para las personas que ya se encuentran pensionadas, así como tampoco para la aplicación y entrega de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Desde 2014, el proceso de actualización de las tablas de mortalidad considera la colaboración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de manera de incorporar las mejores prácticas internacionales y la aplicación de nuevas metodologías en la materia. Las actualizaciones de las tablas de mortalidad estiman una expectativa de vida al 2022 de 86,5 años para un pensionado hombre de 65 años de edad y de 90,7 años para una pensionada mujer de 60 años de edad. Respecto de las tablas vigentes desde 2016, esto equivale a un aumento de cerca de seis meses en la expectativa de vida en el caso de los hombres y una disminución de cerca de cinco meses para las mujeres.

En reconocimiento a las nuevas expectativas de vida calculadas, que para los hombres significa recibir una pensión durante un mayor tiempo, la aplicación de las nuevas tablas lleva a que la primera pensión por retiro programado en el caso de los hombres de 65 años será un 1,7% menor respecto de lo que habría recibido en caso de no reconocer la mayor expectativa de vida.

Por su parte, en el caso de las mujeres la primera pensión para una mujer de 60 años será de 0,7% más que de no haber actualizado la expectativa de vida.

La propuesta de actualización de tablas de mortalidad para el período 2023-2029 considera mantener la edad máxima posible de 110 años para una persona pensionada y reconoce que la

probabilidad de alcanzar esa edad máxima es muy baja (0,019% en hombre de 65; 0,214% en mujer de 60). (Fuente: www.spensiones.cl; Fecha: 06.09.2022).

Anticipan ajustes en acuerdos y contenidos de la reforma previsional en el post plebiscito. Aunque no había alusiones explícitas a un sistema previsional en específico salvo aquello que apuntaba a la seguridad social de tipo público, el tema de pensiones, y particularmente lo que tenía que ver con la propiedad de los fondos, estuvo entre los más debatidos en la construcción de la propuesta de nueva constitución que fue rechazada el 4 de septiembre. De parte del Ejecutivo, que debería anunciar los ejes e ingresar a trámite al Congreso en los próximos días, el remezón es importante y, por lo mismo, la mirada respecto de la forma de buscar acuerdos podría requerir algunos cambios, como reacción a lo que se debatió en la Convención Constitucional y que fue descartado.

Para el académico Hugo Cifuentes, “lo que estaba redactado no afectaba la discusión de la capitalización individual, pero sí intervenía respecto de la iniciativa del Ejecutivo para leyes con impacto en seguridad social, y me parece que esos temas de iniciativa exclusiva hay que repararlos con cuidado”. Para la exministra del Trabajo María José Zaldívar, dado el resultado, quizás habría que revisar los paradigmas que se habían instalado en la Convención, como que todo debía ser administrado de forma centralizada y estatal, o si es necesario el ahorro colectivo en el 6% y si quizás no sería mejor que el Estado se haga cargo de esto a través de impuestos generales.

La lectura entre parlamentarios aborda los mismos puntos: el Ejecutivo deberá 'cruzar la vereda' y acercarse a negociar con Chile Vamos, porque debe una nueva forma de buscar acuerdos y recoger los temas que no había incluido antes.

El presidente de la comisión de Trabajo del Senado, Luciano Cruz-Coke (Evópoli), dijo 'que este resultado da como señal que todo intento de partir de cero, de terminar un sistema para partir con otro, entender que las personas valoran la propiedad de fondos, que la solidaridad se haga con impuestos generales, es estrellarse contra las paredes, porque ya hay un acuerdo en estos temas en la Cámara de Diputados que se paralizó en el Senado. Nosotros estamos dispuestos a discutir el proyecto, pero no están los tiempos para experimentos estatistas'. *(Fuente: El Mercurio; Fecha: 06.09.2022).*

Publican Ley sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos, que en última instancia se establece con cargo a los fondos de pensiones de capitalización. Con fecha 7 de septiembre de 2022, fue publicada en el Diario Oficial la [Ley N° 21.484](#), sobre responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos. La nueva normativa tiene como propósito entregar una solución a las mujeres que han asumido las demandas por pensiones y la persecución de información financiera de los deudores. En términos generales, el nuevo texto legal establece un mecanismo de pago permanente de la deuda de pensión de alimentos que mantiene la persona deudora con uno o más de sus hijos y/o hijas. Además, mejora el acceso a la información financiera de las personas deudoras, siendo el Estado el encargado de investigar las cuentas bancarias u otros instrumentos de inversión o financieros que éstas tengan y que el proceso se realice con criterios de justicia y dignidad.

Sobre el pago con recursos de fondos de pensiones de capitalización: extraordinariamente, siempre que hubiere 3 pensiones adeudadas continuas o discontinuas y el alimentante no tenga fondos en instituciones financieras o que estos fuesen insuficientes, la parte alimentaria podrá solicitar al Tribunal que consulte, por vías de interconexión, los saldos que

éste mantenga en capitalización individual disponiendo la prohibición que el deudor cambie de AFP. El pago deberá efectuarlo la AFP en la cuenta bancaria individualizada en la correspondiente resolución del Tribunal, en un plazo de 5 días hábiles desde que le fuere notificada la resolución que ordena el pago de la deuda liquidada. Bajo sanción de que en caso de no hacerlo se le condene solidariamente al pago de la pensión alimenticia. El monto máximo a utilizar de los fondos de capitalización será por tramos- según los años restantes para la jubilación- entre 50%, 80% y 90%.

No se podrá acceder a la rebaja o cese de pensión en el caso que la persona se encuentre en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

La ley comenzará a regir seis meses después de la completa entrada en vigor de la Ley N° 21.389, que regula el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos. *(Fuente: <http://www.laleyaldia.cl>; Fecha: 07.09.2022).*

Estados Unidos

Los ahorros de emergencia son mínimos o inexistentes para muchos hogares. Los legisladores quieren cambiar eso y aumentar los ahorros para la jubilación en el proceso. No es ningún secreto que los hogares con suficientes ahorros de emergencia son más la excepción que la norma. Dos propuestas en el Senado apuntan a cambiar eso. Y, dicen los expertos, abordar el problema podría permitir que los trabajadores ahorren más para su jubilación.

Si bien algunas empresas ofrecen cuentas de ahorro de emergencia a los empleados, las propuestas del Senado vienen con ciertos parámetros y ambas están vinculadas a los planes 401(k).

Las propuestas fueron aprobadas en comités separados a fines de junio de 2022 como parte de la versión en evolución en esa cámara de la llamada Secure Act 2.0. La legislación se basaría en la Ley de Seguridad original de 2019 al realizar cambios adicionales en el sistema de jubilación de EE. UU. en un esfuerzo por aumentar la cantidad de ahorrantes y la cantidad que están ahorrando para sus años posteriores al trabajo.

La primera propuesta que se está considerando permitiría a las empresas inscribir automáticamente a sus empleados en cuentas de ahorro de emergencia, al 3% del salario, a las que se podría acceder al menos una vez al mes. Los trabajadores podrían ahorrar hasta USD 2.500 en la cuenta, y cualquier contribución en exceso iría automáticamente a una cuenta de plan 401(k) vinculada en la empresa.

La otra propuesta del Senado adopta un enfoque diferente: permitiría a los trabajadores retirar hasta USD 1.000 de su 401(k) o cuenta de jubilación individual para cubrir gastos de emergencia sin tener que pagar la multa fiscal típica del 10% por retiro anticipado si tienen menos de 59,5 años.

Para los trabajadores que tienen acceso a un plan 401(k) o similar en el lugar de trabajo, pero no participan, tener fondos de emergencia disponibles podría alentarlos a inscribirse en el plan de jubilación de su empresa. El problema es que en los planes 401(k) tradicionales, donde las contribuciones se realizan antes de impuestos, la sanción por retirar dinero de una cuenta conlleva una sanción impositiva del 10% si la persona es menor de 59,5 años (a menos que cumpla con una excepción permitida por el plan).

Esa preocupación se aborda en los programas de jubilación facilitados por el Estado, que generalmente inscriben automáticamente a los trabajadores, aquellos que no tienen acceso a un

plan en el lugar de trabajo, en cuentas IRA Roth (las personas pueden optar por no inscribirse si lo desean). Las cuentas IRA Roth vienen sin exención de impuestos por adelantado para las contribuciones como lo hacen las cuentas IRA tradicionales, pero generalmente las personas pueden reclamar sus contribuciones en cualquier momento sin una multa por retiro anticipado.

En total, 46 estados han implementado o considerado legislación desde 2012 para crear iniciativas de ahorro para la jubilación para llegar a los trabajadores sin un plan de pensión en el trabajo.

Aunque existen algunas diferencias menores entre los programas administrados por el Estado, la idea general es que los empleados se inscriban automáticamente en una cuenta IRA Roth a través de una deducción de nómina (que comienza alrededor del 3% o el 5%) a menos que opten por no participar.

No está claro si alguna de las propuestas de ahorro de emergencia del Senado entraría en la versión final de la Secure Act 2.0 de esa cámara, o si una disposición aprobada se vería exactamente como lo que se ha propuesto. Si no sucede este año, el proceso legislativo comenzaría de nuevo en un futuro Congreso. *(Fuente: www.cnn.com; Fecha: 31.07.2022)*

México

Afores deberán tener un Consejo Académico independiente. La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (CONSAR) busca implementar que las 10 administradoras de fondos para el retiro (Afores), de manera gremial, deberán integrar un Consejo Académico independiente, de acuerdo con un anteproyecto en poder de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (Conamer). El propósito del Consejo es establecer y aprobar los contenidos, guías y herramientas de evaluación que permitan validar

los conocimientos de los funcionarios de las Afores en materia financiera, de derivados financieros (medio de operación de compra/venta de activos a futuro) e instrumentos estructurados (como Certificados de Proyectos de Inversión, Cerpis, y de Certificados de Capital de Desarrollo, CKD). Los integrantes del Consejo no deberán tener una relación laboral o patrimonial con las Afores o con la Asociación Mexicana de Afores (Amafore). Las personas seleccionadas deberán ser profesionales de reconocido prestigio en el sistema financiero o en el ámbito académico en materia financiera y de los cuales más de 50% de los miembros del Consejo Académico deberán ser profesionales en el ámbito académico en materia financiera. Las Afores serán las encargadas de emitir las reglas y estatutos tomando en cuenta que el grupo de expertos tiene que ser en número non. Sumado a que la CONSAR nombrará a un representante en el Consejo, y a un suplente, con funciones y atribuciones idénticas a las de los demás integrantes. *(Fuente: www.eleconomista.com.mx/; Fecha: 29.08.2022).*

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) tendrá asesores previsionales. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) dio a conocer en el diario oficial del 23 de agosto de 2022, las [modificaciones a las Disposiciones de carácter general en materia de operaciones del SAR](#). El objetivo de dicho documento es crear la figura del “asesor previsional”, para que en él recaigan las actividades del:

(i) Agente de servicio: intervenir en la conformación, actualización y validación de los expedientes de identificación del trabajador, así como para recibir y atender las solicitudes de servicios de conformidad con las disposiciones en materia de servicio a los usuarios del SAR que emita la Consar, así como los demás trámites que los empleados soliciten ante las administradoras, y

(ii) Promotor: se encuentren inscritas en el registro de agentes promotores y que pueden efectuar, en nombre y por cuenta de una administradora, actividades de comercialización, promoción, orientación y atención de solicitudes, con el fin de realizar el registro y traspaso de cuentas individuales

De ahí que el “asesor previsional”, será quien reúna las funciones de los agentes promotores y de servicio, de modo que se complementen y creen concordancias positivas para brindar un mejor servicio en beneficio de los trabajadores, y fomentar objetivamente una educación previsional a estos, y con ello sean sensibles a las variables del SAR. El documento publicado en el DOF entrará en vigor, en lo general, el 2 de enero de 2023. *(Fuente: <https://jdconline.mx/>; Fecha: 24.08.2022).*

Panamá

Proponen reforma a la Caja de Seguro Social (CSS), que administra el sistema de pensiones público de reparto, para cambiar sistema de pensiones a uno de ahorro. El economista Ernesto Bazán explicó cómo funciona sistema de pensiones de reparto que administra la CSS, y propuso una reforma estructural para cambiar a un solo sistema de ahorro. Además, recomendó dividir en dos bloques la entidad, de modo que una parte maneje lo relativo a la salud y otra, las pensiones. Para Bazán, se debe cortar el problema, una sola vez, con una reforma estructural que sea sostenible, dado que la actual no lo es. Bazán considera que el fondo de beneficio definido “es muy injusto” porque ahí uno se puede jubilar con buenas pensiones sin haber hecho buenos aportes, y además los beneficiarios de este fondo reciben un subsidio cruzado de los que aportan al beneficio definido por los primeros 500 dólares de salario. En ese sentido, las personas de bajo salario, que están en

el subsistema mixto³, cuando tengan que jubilarse, lo harán con pensiones bajísimas porque ya tienen un salario bajo, aportan al subsidio cruzado, y las pensiones tienen una tasa de reemplazo de entre 50% o 60%. Entendiendo esto, de acuerdo al experto, para adoptar el nuevo sistema de ahorro, hay que asumir varias deudas, que suman un aproximado de US\$ 65 mil millones, mediante un cronograma pagadero a unos 40 años. Primero, se tiene que asumir una deuda con los que están en el subsistema de beneficio definido, y luego otra para las personas que han venido subsidiando de manera cruzada a partir de cierto nivel de ingreso, que podría ser de los US\$ 1.500 dólares hacia abajo. De acuerdo con el economista, debe haber tres características en esta reforma: (i) que sea sostenible como lo ha hecho Colombia, Chile y Perú; (ii) que tenga un principio de proporcionalidad, “es decir, si apporto más, recibo más”; y (iii) que sea solidario, lo que significa que debe existir el aporte suplementario para las personas que realmente lo necesitan. *(Fuente: www.telemetro.com; Fecha: 31.08.2022).*

Perú

Gobierno del presidente Castillo crea Comisión Multisectorial para elaborar proyecto de nuevo Sistema de Pensiones. El gobierno del presidente Pedro Castillo promulgó un [Decreto Supremo](#) que crea la conformación de una Comisión Multisectorial que se encargará de elaborar el proyecto normativo de un nuevo sistema de pensiones que otorgue más beneficios y mayor cobertura. La referida comisión tendrá el encargo de elaborar un informe técnico de dicha propuesta considerando la no afectación a la sostenibilidad fiscal, además de otro informe que contenga una evaluación real del sistema previsional peruano. El grupo de trabajo estará

conformado por el presidente del Consejo de Ministros; el viceministro de Economía del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF); el viceministro de Hacienda del MEF; el viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y un representante de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Además, un representante del Banco Central de Reserva del Perú (BCR) y un representante de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Los integrantes de la Comisión Multisectorial contarán con un representante alterno (a) y el ejercicio de sus funciones de los titulares y alternos (as) no representarán gasto al Estado, porque será ad honorem. Dicha Comisión está autorizada de solicitar información, colaboración, asesoramiento, apoyo, opinión o aportes técnicos de voceros de la sociedad civil, y representantes de entidades públicas o privadas del ámbito nacional e internacional. La Comisión tiene un período de vigencia de seis meses, contado a partir de su instalación. *(Fuente: <https://www.gob.pe>; Fecha: 10.07.2022).*

SBS actualiza metodología de cálculo de rentabilidad de los fondos de pensiones. La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) publicó la [Circular N°180-2022](#), mediante la cual se actualiza la metodología de cálculo de la rentabilidad de los fondos de pensiones administrados por las AFP, considerando situaciones de excesos de inversión en algunos activos que se han reportado en los dos últimos años.

Para atender las solicitudes de retiro de los fondos de pensiones, autorizados por el Ejecutivo y Legislativo, las AFP tuvieron que vender los activos más líquidos. Como consecuencia de esta venta, se fue registrando una mayor participación

³ En Panamá el sistema de pensiones contiene dos subsistemas. Primero, el de beneficio definido, que se trata de una bolsa común donde entran muchos aportes y salen fondos para pagar las pensiones (este fondo ha estado subsidiando con reservas, que se prevén acaben en

aproximadamente un año más). Segundo, el subsistema mixto, en el que las personas aportan a ese fondo, y una parte se va a subsidiar a los de beneficio definido y la otra parte se queda en cuentas individuales.

de los activos ilíquidos en la cartera de inversiones de los fondos de pensiones, lo que ocasionó situaciones de excesos de inversión en estos instrumentos; es decir, superaron los límites de inversión permitidos.

Adicionalmente, el nuevo esquema de límites de inversión, aprobado mediante [Resolución SBS N°1559-2022](#), requiere de la actualización y precisión de algunos aspectos metodológicos y definir los tipos de instrumentos que son considerados ilíquidos para la aplicación de los límites de inversión y sus planes de adecuación.

En ese sentido, a efectos de asegurar que la metodología de cálculo de la rentabilidad por excesos de inversión sea consistente con el desempeño de los instrumentos involucrados en este tipo de situaciones, la SBS ha considerado necesario actualizar la metodología vigente.

La norma establece fórmulas generales aplicables a todos los instrumentos de inversión, considerando los casos particulares, tales como los instrumentos que efectúan de llamadas de capital y distribuciones, los instrumentos derivados, las cuentas corrientes, los depósitos a plazo, las operaciones de reporte y los préstamos de valores. Cabe indicar que, en ningún caso, este ajuste afectará la rentabilidad obtenida por los afiliados al sistema privado de pensiones (SPP). La Circular entrará en vigencia a partir del 1 de octubre de 2022. (Fuente: www.sbs.gob.pe; Fecha: 06.09.2022).

Uruguay

Presidente Luis Lacalle Pou presentó [documento del anteproyecto de Ley de la Reforma de la Seguridad Social](#), que, entre otras cosas, aumenta en forma gradual de jubilación de 60 a 65 años hacia 2035. El país entra nuevamente en un debate sobre la reforma del régimen de seguridad social y el presidente Luis Lacalle Pou

definió un [anteproyecto de ley](#) que está a consideración de los partidos políticos, antes de que sea enviado al Parlamento. Dentro de las claves del anteproyecto, se menciona:

- El sistema general de múltiples regímenes jubilatorios se condensará en uno solo. Hoy están el Banco de Previsión Social (BPS: industria, comercio, civil, rural, docentes), la Caja Policial, el Servicio de Retiros Militares, la Notarial, la de Profesionales Universitarios y la Bancaria. Dentro de 20 años habrá un sistema previsional común a todas las “cajas”.
- Este nuevo sistema común tendrá dos componentes: uno solidario (de reparto, como fue histórico hasta 1996) y otro de capitalización de ahorro individual (AFAP), para todos los sectores, lo que se aplicará a los nuevos trabajadores.
- Todos los jubilados van a poder trabajar luego de retirarse, algo que hasta ahora solo podían hacer pocos. Eso será con un sistema especial.
- Habrá incentivos a la generación de ahorros adicionales, para que el trabajador pueda mejorar su futura jubilación. Por ejemplo, que el descuento de dos puntos de IVA que se hace por el uso del débito podrá ir directamente a la cuenta de ahorro individual de la persona.
- La edad requerida para jubilarse aumentará de 60 años a 65, pero en forma gradual. En 2035 se jubilaría la primera persona a la que se le exija haber cumplido 65 años.
- La reforma abarca a quienes hayan nacido a partir de 1967 hacia adelante. Los que sean de antes de esa fecha se jubilarán con el sistema actual.
- La edad de jubilación no aumenta para trabajadores de la construcción y del sector rural. Para ellos se mantiene en 60 años la edad para jubilarse por la naturaleza de la actividad.

- Hay actividades que se consideran de exposición a riesgos o de exigencia física particulares que tendrán bonificaciones para el cómputo de edad. Los maestros mantienen su bonificación actual, a los cuales por cada 3 años trabajados se les reconocen 4 (3x4).
- Para los policías en funciones ejecutivas: hoy tienen una bonificación de 5x7 y configuran causal con 35 años de servicios. En el anteproyecto de reforma se propone cambiar la bonificación a 5x6 y configurar la causal con 30 años como todo el sistema.
- Para los militares hay dos modalidades de retiro, el obligatorio y el voluntario:
 - a) El obligatorio es para personal militar propiamente, sin incluir a los servicios de apoyo o sanitarios. Las edades de retiro obligatorio, asociadas a exigencias físicas de la actividad, se suben hasta 5 años en relación con las de la reforma de 2018.
 - b) Sigue la bonificación de servicios establecida en 2018, solo para el personal propiamente militar.
 - c) Crean un régimen especial derivadas de incapacidad o fallecimiento en acto directo de servicio.
- La exigencia de 65 años de edad no corre para los que tengan 40 años de trabajo o más. Ellos podrán jubilarse a partir de 60 años.
- La reforma establece una prestación universal para todas las personas mayores de 70 que no puedan configurar causal

jubilatoria por falta de historia laboral, aportes, años de trabajo. (Fuente: www.subrayado.com.uy/; <https://medios.presidencia.gub.uy/>; Fecha: 29.07.2022).

Asia y el Pacífico

Australia

El gobierno aprobó ley que, entre otras cosas, sube la tasa de cotización al sistema de capitalización del 10% al 12% a contar de julio 2025. El 1 de julio de 2022, el gobierno implementó cambios en el programa de jubilación de capitalización individual del país (llamado “Superannuation”)⁴ que aumentan la tasa mínima de contribución del empleador (también conocida como “Super Guarantee” o tasa SG), eliminan el requisito de ingresos mínimos de los empleados para recibir la SG, aumentan el límite de retiro bajo la First Home Super Saver (FHSS) y reduce la edad de elegibilidad para las contribuciones del tipo Downsizer (contribuciones que se hacen al fondo de pensión con el dinero de la venta de la casa de residencia principal). El aumento de la tasa de cotización se aprobó originalmente en 2012 con fecha de vigencia el 1 de julio de 2015, pero su implementación se retrasó 6 años. Las otras reformas son parte de un proyecto de ley aprobado el 10 de febrero de 2022, que tienen como objetivo mejorar la equidad en el sistema de pensiones australiano.

Los detalles clave de las reformas implementadas recientemente incluyen:

permanentemente (o en un acuerdo de transición a la jubilación aprobado). Los jubilados con menos recursos financieros también pueden ser elegibles para la pensión de vejez no contributiva focalizada en los menores ingresos y varios beneficios complementarios financiados y administrados por el gobierno.

⁴ El programa de jubilación de Australia es un programa obligatorio de pensión ocupacional que cubre a las personas empleadas; la cobertura voluntaria es posible para los trabajadores por cuenta propia. Aunque los empleados no están obligados a contribuir, el gobierno ofrece incentivos fiscales y fondos de contrapartida (*matching contributions*) para fomentar las contribuciones voluntarias. Para recibir beneficios de vejez, una persona debe tener 59 años o más (habrá cumplido los 60 años en julio de 2024) y estar jubilada

- ✓ **Aumento de la tasa de contribución mínima del empleador:** La contribución mínima del empleador (o tasa SG) aumentó del 10% al 10,5% de la nómina mensual. Está previsto que la tasa aumente otros 0,5 puntos porcentuales en julio de 2023 y cada julio a partir de entonces hasta que alcance el 12% en julio de 2025.
- ✓ **Eliminación del requisito de ingresos mínimos de los empleados:** todos los empleados ahora son elegibles para recibir la SG independientemente de sus ingresos mensuales (como antes, los empleados menores de 18 años deben trabajar al menos 30 horas a la semana para recibir la SG). El gobierno estima que alrededor de 300.000 empleados (alrededor del 3% de la fuerza laboral total) se vieron afectados por el requisito de ingresos mínimos anterior (450 dólares australianos al mes) y, por lo general, eran trabajadores jóvenes, de bajos ingresos y a tiempo parcial, con una mayoría (63%) mujeres.
- ✓ **Aumento del límite máximo de retiro bajo la FHSS:** bajo la norma FHSS, los participantes pueden retirar una parte de sus contribuciones voluntarias de jubilación para ayudar a cubrir el pago inicial de una primera vivienda. La nueva reforma aumenta el monto máximo de retiro de A\$30.000 (USD 20.332) a A\$50.000 (USD 33.887).
- ✓ **Reducción de la edad de elegibilidad para las contribuciones del tipo Downsizer:** bajo la

medida de contribución de Downsizer, los participantes mayores pueden contribuir hasta A \$ 300.000 (USD 203.322) de los ingresos de la venta de una casa a sus cuentas de jubilación. (para una pareja, cada miembro calificado puede contribuir hasta A\$300.000). La nueva reforma reduce la edad de elegibilidad para las contribuciones de Downsizer de 65 a 60 años. *(Fuente: [Social Security Administration](#); Fecha: Julio 2022).*

Corea del Sur

El país implementa nuevas reglas de opción de inversión para los planes de pensión de contribución definida. A partir del 12 de julio, los planes de pensión de contribución definida (CD) patrocinados por el empleador⁵, tienen 1 año para cumplir con las nuevas reglas de opción de inversión aprobadas por el gobierno en diciembre de 2021. Según las nuevas reglas, los planes de pensión de CD están cubiertos por la “Employer Retirement Benefit Security Act”, debe seleccionar una o más opciones de inversión que los trabajadores pueden elegir como sus inversiones predeterminadas o por defecto (los trabajadores que participan en planes de pensiones de CD ahora deben designar inversiones predeterminadas para sus cuentas). Esta reforma tiene por objeto mejorar los rendimientos de inversión de los planes de pensiones de CD al alentar a los participantes a invertir más de sus ahorros en productos de inversión de mayor rendimiento. Según las cifras de la industria de pensiones, más del 80% de los

⁵ Los planes de pensión patrocinados por el empleador complementan el Plan Nacional de Pensiones (NPS) de reparto de Corea del Sur, que brinda beneficios de vejez, sobrevivientes e invalidez, y beneficios de asistencia social. La participación en el NPS es obligatoria para los trabajadores dependientes y por cuenta propia de 18 a 59 años, y es voluntaria para las personas sin ingresos menores de 27 años, casadas con un asegurado o que cumplan ciertas otras condiciones. Para calificar para una pensión de vejez del NPS, una persona debe haber cumplido 62 años (aumentando

gradualmente a 65 años para 2033) y tener al menos 20 años de cotizaciones; una pensión de vejez anticipada está disponible a partir de los 57 años (aumentando gradualmente hasta los 60 años para 2033) con al menos 10 años de cotizaciones. La pensión básica de asistencia social se paga a las personas de 65 años o más con ingresos (incluidas las pensiones del NPS) por debajo de ciertos límites.

activos del plan de pensiones de CD se mantienen actualmente en depósitos a plazo de 1 año que generan bajos rendimientos, a menudo por debajo de la inflación.

Los detalles clave de las nuevas reglas de opción de inversión incluyen:

- ✓ Opciones de inversión seleccionadas por el empleador: antes del 12 de julio de 2023, los empleadores con planes de pensión de CD deben actualizar los documentos de su plan de pensión para incluir una o más opciones de inversión entre las cuales los participantes del plan pueden elegir sus inversiones predeterminadas.
- ✓ Designaciones de inversiones predeterminadas de los trabajadores: los trabajadores que participan en planes de pensión de CD deben designar sus inversiones predeterminadas de las opciones que les ofrecen sus planes. Las selecciones de inversión predeterminadas se utilizan para invertir los ahorros de los trabajadores si ellos no proporcionan una dirección de inversión adicional, como después de comenzar a trabajar o después de que una inversión a plazo fijo alcance el vencimiento.
- ✓ Productos de inversión elegibles: los productos de inversión que pueden calificar como inversiones predeterminadas según las nuevas reglas incluyen productos con garantía de capital, fondos con fecha objetivo, fondos equilibrados, fondos de asignación de activos, fondos del mercado monetario y fondos de capital general social. (Fuente: [Social Security Administration](#); Fecha: Agosto 2022).

Europa

Alemania

El país debate elevar la edad de jubilación a los 70 años. Alemania está reportando un número récord de puestos vacantes en el primer trimestre de este año, el número saltó a 1,74 millones de puestos vacantes sin precedentes. Ese número fue el más alto desde la reunificación hace 30 años. Al mismo tiempo, Alemania también tiene una escasez récord de jóvenes. Según la Oficina Federal de Estadísticas en julio, solo el 10% de la población tiene entre 15 y 24 años, en comparación con el 20% de más de 65 años. La tasa de natalidad del país es demasiado baja para compensar el cambio de edad. Esto también significa que el fondo de pensiones del Estado está bajo una fuerte presión. Una solución propuesta es aumentar la edad de jubilación a 70 años. El presidente de la Federación de Asociaciones de Empleadores Alemanes en las Industrias de Ingeniería Eléctrica y Metalúrgica, Stefan Wolf, pidió este movimiento a principios de agosto. Y durante las vacaciones de verano, la propuesta rápidamente fue recogida por los medios nacionales. Los sindicatos, los grupos sociales y los izquierdistas reaccionaron con furia, y Dietmar Bartsch, del Partido de la Izquierda socialista, calificó la propuesta de “tontería antisocial”. Actualmente, Alemania está en proceso de elevar gradualmente la edad de jubilación de los 65 años anteriores a los 67 para los nacidos después de 1967. Más información [aquí](#). (Fuente: <https://noticiasdelmundo.news>; Fecha: 28.08.2022).

España

Entró en vigencia la ley para el impulso de los planes de pensiones de empleo. El 2 de julio de 2022 entró en vigencia en el país una [ley de reforma de las pensiones](#) de empleo que establece fondos de pensiones de promoción pública, introduce planes de pensiones

simplificados, limita los períodos de espera de afiliación y modifica los incentivos fiscales. La ley recibió la aprobación parlamentaria el 30 de junio y es parte de un esfuerzo más amplio del gobierno para reformar los programas de pensiones públicos y privados de España. La ley tiene por objeto aumentar la participación en planes de pensiones ocupacionales⁶ e impulsar los ahorros individuales para la jubilación, en particular entre quienes están empleados en pequeñas y medianas empresas (incluidas las entidades más pequeñas del sector público) y quienes trabajan por cuenta propia. Según el gobierno, alrededor de 2 millones de trabajadores (cerca del 9% de la fuerza laboral) participan actualmente en planes de pensiones ocupacionales.

Las disposiciones clave de la ley de reforma (en vigor de inmediato a menos que se indique lo contrario) incluyen:

- ✓ **Establecimiento de fondos de pensiones de promoción pública:** La ley establece un nuevo sistema de fondos de pensiones de promoción pública (Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública Abiertos, FPEPP) que se ofrecerán a los planes de pensiones ocupacionales a través de una plataforma digital común. Dos nuevas comisiones públicas dependientes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones supervisarán los FPEPP, incluida la selección de administradores de fondos privados y la formulación de objetivos de inversión. Los activos del FPEPP se administrarán exclusivamente en interés de los miembros del

fondo y las comisiones administrativas tendrán un tope (el gobierno aún debe especificar ese límite).

- ✓ **Introducción de planes de pensiones simplificados:** La ley introduce un nuevo tipo de plan de pensiones de contribución definida (Plan de Pensiones Simplificado, PPES) que presenta un proceso de creación simplificado. Los PPES se pueden formar a través de convenios colectivos sectoriales entre empleadores y sindicatos, por empleadores del sector público en representación de sus trabajadores, por grupos profesionales que representan a los trabajadores por cuenta propia y por empresas y cooperativas de propiedad de los trabajadores en representación de sus miembros. Un PPES debe tener las mismas reglas y características para todos los afiliados al plan, y los activos del plan pueden invertirse utilizando FPEPP o fondos de pensiones privados.
- ✓ **Limitación de los períodos de carencia para el acceso de los trabajadores partícipes:** El período máximo de carencia que pueden imponer los planes de pensiones de empleo nuevos y existentes a los nuevos afiliados es de 1 mes.
- ✓ **Modificación de los incentivos fiscales:** A partir del 1 de enero de 2023, los empresarios que aporten a planes de pensiones de empleo cualificados pagarán cotizaciones reducidas a la seguridad social, con una reducción máxima anual de alrededor de EUR 1.431 (aprox. US\$ 1.464) por trabajador. Además, los empleadores recibirán una deducción del

⁶ Además de las pensiones ocupacionales, el sistema de pensiones de vejez de España se compone de pensiones públicas contributivas y no contributivas y de planes de ahorro individuales. Para calificar para una pensión de vejez contributiva, una persona debe haber cumplido 66 años y 2 meses (aumentando gradualmente a 67 años para 2027) y tener al menos 15 años de cotizaciones, incluidos al menos 2 años dentro de los últimos 15 años antes de la jubilación [a

edad normal de jubilación se reduce a 65 años para las personas con al menos 37 años y 6 meses de cotización]. La pensión de vejez no contributiva se abona a las personas físicas que hayan cumplido 65 años, hayan residido en España al menos 10 años desde los 16 (incluidos los 2 últimos años antes de la jubilación) y tengan unos ingresos familiares inferiores a determinados límites.

impuesto de sociedades del 10% por las contribuciones a la pensión ocupacional pagadas sobre los primeros EUR 27.000 (aprox. US\$ 27.629) de los ingresos brutos anuales de cada trabajador. Por último, los trabajadores con ingresos brutos anuales de hasta EUR 60.000 (aprox. US\$ 61.398) podrán realizar unas cotizaciones previsionales anuales superiores a las permitidas actualmente si las cotizaciones anuales de sus empleadores son inferiores a EUR 1.500 (aprox. US\$ 1.535) [actualmente, un trabajador y su empleador pueden hacer contribuciones anuales combinadas de hasta EUR 1.500 EUR más EUR 8.500 adicionales si el empleador paga la mayor parte de esta cantidad. Se aplican reglas de contribución separadas a los trabajadores por cuenta propia]. (Fuente: [Social Security Administration](#); Fecha: Agosto 2022).

El Tribunal de Cuentas ve deficiencias en la reforma de pensiones y pide ajustes fiscales. El Tribunal de Cuentas Europeo, ha dado un toque de atención a España y a otros países europeos, al detectar una serie de deficiencias en las medidas contenidas en sus respectivos Planes de Recuperación. En su [Informe Especial 21/2022](#), del 8 de septiembre, concluye que "la evaluación efectuada por la Comisión de los planes nacionales de recuperación y resiliencia es adecuada en general, pero persisten los riesgos en la ejecución". Este informe examina los planes de España, Francia, Italia, Alemania, Croacia y Grecia. En referencia a España, el órgano fiscalizador europeo advierte de que debe mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones, apuntando que el país necesitará introducir "ajustes fiscales proporcionales en el futuro" para afrontar el esperado impacto global del aumento del gasto en pensiones. Para los auditores de la UE, la reforma de las pensiones es una laguna en los Planes de Recuperación que han presentado la mayoría de los países.

En el caso español, la preocupación se acrecienta debido a que la reciente Ley de reforma ha instaurado el sistema de revalorización anual de las pagas en función del IPC, y por la avalancha de jubilaciones esperada en los próximos años debido al retiro masivo de la generación del baby boom. De todo ello, la Comisión Europea ha advertido en varias ocasiones, y, de hecho, el Ejecutivo comunitario lanzó un aviso a España a finales de junio de 2022, alertando del riesgo de que se produzca un "agujero significativo" en el sistema de pensiones, por lo que instaba al Gobierno de Pedro Sánchez a completar todas las medidas pactadas en este ámbito para garantizar su sostenibilidad a corto, medio y largo plazo, entre ellas la ampliación del periodo de cómputo.

En su informe, el Tribunal de Cuentas Europeo critica que la mayoría de las lagunas identificadas en las Recomendaciones Específicas por Países, en gran parte representan retos estructurales recurrentes a los que los Estados miembros se enfrentan desde hace años, sin que se aprecien soluciones contundentes.

Según el Tribunal, España no ha abordado aún elementos relativos a la "sostenibilidad de las pensiones" en la implementación del plan tras las recomendaciones de Bruselas. El cumplir con ello depende que el país pueda acceder a cobrar los fondos europeos: EUR 70.000 millones en transferencias hasta 2026.

Para cumplir con lo prometido, el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, prevé completar de aquí a finales de 2022 la segunda parte reforma de las pensiones, que incluye negociar medidas tan polémicas como el cambio del sistema de cómputo para hallar la cuantía de las pensiones, y el destope de las bases máximas de cotización y de la pensión máxima. (Fuente: www.65ymas.com; Fecha: 09.09.2022).

Gibraltar

Continúa la ampliación del programa de pensiones de inscripción automática. A partir del 1 de julio de 2022, el territorio británico de ultramar de Gibraltar amplió su programa de pensión ocupacional de inscripción automática⁷ para cubrir a los empleadores del sector privado con 101 a 250 empleados. Anteriormente, el programa solo cubría a los empleadores del sector privado con al menos 251 empleados, pero se está extendiendo gradualmente a los empleadores más pequeños hasta que todos los empleadores del sector privado estén cubiertos el 1 de julio de 2027. El gobierno lanzó el programa de inscripción automática en agosto de 2021 tras la aprobación de la Ley de Pensiones del Sector Privado de 2019 para impulsar los ahorros para la jubilación entre los trabajadores del sector privado. Según el gobierno, había 23.638 trabajadores del sector privado en Gibraltar en octubre de 2021, lo que representaba alrededor del 78 por ciento de la mano de obra del territorio.

Otras características clave del programa de inscripción automática incluyen:

- ✓ **Trabajadores elegibles:** los empleadores cubiertos deben inscribir automáticamente a sus empleados en planes de pensiones ocupacionales calificados si los empleados tienen 15 años o más, han estado en un empleo continuo durante al menos 1 año y tienen ingresos brutos anuales de al menos £ 10.000 (USD 12.031) [las personas que

trabajan para más de un empleador tienen cada contrato de trabajo revisado por separado]. Los empleados elegibles pueden optar por no participar en el programa o inscribirse más tarde notificando a sus empleadores o administradores del plan.

- ✓ **Financiamiento:** los empleados inscritos y sus empleadores deben contribuir cada uno con al menos el 2% de los ingresos/nómina semanal o mensual a sus planes de pensión ocupacional (los empleadores pueden optar por pagar la contribución mínima del empleado del 2% en nombre de sus empleados).
- ✓ **Implementación gradual:** el programa se está implementando por etapas para dar a los empleadores más pequeños más tiempo para cumplir con los requisitos financieros. Ahora que el programa cubre a los grandes empleadores (con al menos 101 empleados), se extenderá a los medianos empleadores (de 51 a 100 empleados) en julio de 2025, a los pequeños empleadores (de 15 a 50 empleados) en julio de 2026 y a los microempresarios (14 empleados o menos) en julio de 2027. Los planes de pensión ocupacional patrocinados por el empleador existentes pueden continuar operando bajo el nuevo programa si cumplen con ciertos requisitos mínimos.
- ✓ **Gobernanza:** la Comisión de Servicios Financieros de Gibraltar supervisa el programa y mantiene un registro de todos los empleadores cubiertos y sus empleados

⁷ Además de los planes de pensiones ocupacionales, el sistema de pensiones de Gibraltar consta de un programa de seguro social (reparto) que proporciona prestaciones de vejez, invalidez, supervivencia, maternidad, médicas, por accidentes laborales y desempleo. Para financiar el programa, los empleados contribuyen con el 10% de los ingresos semanales cubiertos y los empleadores contribuyen con el 20% de la nómina semanal cubierta (ciertos montos mínimos y máximos se aplican a las contribuciones del empleado y del empleador). Para recibir una pensión de vejez completa (Pensión estatal) bajo este programa, una

persona debe haber cumplido 65 años (hombres) o 60 (mujeres) y tener al menos 2.250 (hombres) o 2.000 (mujeres) semanas de cotización. Se paga una pensión de vejez parcial si una persona ha alcanzado la edad normal de jubilación, no tiene derecho a una pensión completa y tiene al menos 585 (hombres) o 520 (mujeres) semanas de cotizaciones. Actualmente, la pensión de vejez mensual completa es de 463,75 libras esterlinas (USD 557,96) y la pensión de vejez mínima mensual es de 120,35 libras esterlinas (USD 144,80).

(incluidos los afiliados al plan de pensiones, los empleados no elegibles y los empleados que han optado por no participar). *(Fuente: [Social Security Administration](#); Fecha: Julio 2022).*