

Marcha de los Sistemas de Pensiones

SEPTIEMBRE – OCTUBRE 2022

No.5

Este documento reúne los principales cambios ocurridos en el período Septiembre-Octubre 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 noviembre 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

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

- **Camboya:** El 1 de octubre el país comenzó a recaudar contribuciones para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del seguro social (sistema de reparto) lanzadas en 2021 y administradas a través del Fondo Nacional de Seguridad Social (NSSF).
- **Costa Rica:** La administración de las pensiones complementarias obligatorias migrará a un modelo de “fondos generacionales” (*Target Date Funds*, TDFs) a partir de 2024.
- **España:**
 - Entró en vigor el [reglamento](#) que desarrolla los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública (FPEPP).
 - Conforme a una ley de 2013, en 2023 la edad legal de jubilación para cobrar el 100% de la pensión del sistema de reparto subirá en 2 meses, de 66,2 a 66,4 años, con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones (desde 2027 esa edad será de 67 años para quienes hayan cotizado menos de 38 años y 6 meses).
- **México:**
 - Congreso aprobó una reforma para que la seguridad social de las trabajadoras del hogar sea obligatoria, de modo que ahora contarán con ahorro para una pensión, y beneficios de incapacidad y guarderías, entre otros.
 - Regulador de pensiones alista alertas tempranas para informar a trabajadores que estén cerca de lograr un monto que les permita contratar una renta vitalicia.
- **Perú:** Regulador de pensiones incorporó mejoras al proceso de acceso a una pensión de invalidez, con el fin de hacerlo más eficiente para los afiliados.
- **Suiza:** En referéndum del 25 de septiembre, se aprobó para el sistema de reparto, entre otras medidas: (i) aumentar gradualmente la edad de jubilación de mujeres, de 64 a 65, igualando a la de hombres; (ii) permitir que los trabajadores continúen pagando contribuciones para pensiones más altas después de la edad normal de jubilación; y (iii) aumentar el IVA de 7,7% a 8,1% para ayudar a financiar las pensiones.

Estudios relevantes

- **Estudios en el Reino Unido muestran los desafíos y avances del sistema de pensiones con enrolamiento automático.** [Uno](#) de ellos muestra que a 5 de cada 10 empleadores les gustó la idea de un enfoque de escalamiento automático en la tasa de cotización. El [otro](#) muestra que, a pesar de las turbulencias financieras, en el último año la tasa de exclusión voluntaria del sistema (*opt-out*) se mantuvo baja (en 8%).
- **Publican [informe](#) que recopila los rendimientos del ahorro privado de pensiones en Europa** (17 países de la UE, en pilar 2 ocupacional y pilar 3 de ahorro voluntario).
- **[Artículo](#) de David Tuesta analiza las barreras para el desarrollo de las micropensiones**, con el fin de aumentar la cobertura en los sectores informales.
- **Observatorio Perspectivas publicó [informe](#) donde explica que, para Chile, no es una buena idea imitar el modelo sueco de pensiones**, porque ya pagó la costosa transición desde su sistemas de reparto y dicho esquema es insostenible ante el envejecimiento.

Crisis en sistemas públicos de reparto y/o en sistemas con administración estatal

- **Alemania:** El presidente de la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes, señaló la necesidad urgente de reformar el sistema público de reparto, a la luz del envejecimiento de la población, sugiriendo que la edad de jubilación debería estar vinculada a la esperanza de vida.
- **Argentina:** Una vez más, el sistema previsional de reparto quedó antepenúltimo en el Índice Global de Pensiones de Mecer y CFA Institute, lo que se explica en gran parte por su falta de sostenibilidad.
- **Bolivia:** Gestora pública de pensiones está generando gran desconfianza en la población, debido a que el administrador, regulador y principal deudor de los aportes de propiedad de los trabajadores es el mismo Estado.
- **EE.UU.:** De acuerdo a la [22° Encuesta Anual de Jubilación de Transamerica](#), el 71% de los trabajadores presenta preocupación respecto de si el seguro social (sistema de reparto) podrá ayudarlo al jubilarse.
- **España:** Los últimos datos publicados por la Seguridad Social constatan que en octubre la inflación se está comiendo el poder adquisitivo de las pensiones, puesto que éstas subieron 5,4% en los últimos 12 meses, en tanto que la inflación anual en el mismo período llega al 8,9%.
- **Irlanda:** El 20 de septiembre el gabinete aprobó un paquete de reformas (aún pendiente de aprobación parlamentaria, entraría en vigor en 2024) para mejorar la sostenibilidad de largo plazo del sistema público de reparto, el cual, entre otras medidas, aumenta las tasas de contribución (gradualmente y con revisión actuarial cada 5 años) y establece incentivos para retrasar la edad de jubilación.
- **Panamá:** La Caja de Seguro Social (CSS) pedirá a la OIT sugerencias para enfrentar la crisis del sistema de pensiones de reparto.

Reformas propuestas o a discutirse

- **Colombia:** Asofondos ha propuesto crear un fondo soberano para fortalecer el pilar solidario (programa Colombia Mayor), mediante la venta de activos de la nación e incluso parte de los dividendos de Ecopetrol. También menciona eliminar los subsidios a las pensiones altas, fortalecer el sistema de pilar de ahorro individual y el ahorro voluntario.
- **Chile:** El gobierno entregó lineamientos generales de la reforma previsional, en que se propone, entre otras medidas, una nueva cotización de 6% con cargo a los empleadores implementada de forma gradual, que irá a un fondo colectivo; la Asociación de AFP, afirmó que esta propuesta es un retroceso respecto a lo que espera la ciudadanía.
- **México:** Regulador de pensiones confía en que antes de que termine este año se espera que las Afores canalicen recursos en dos fondos mutuos, para apoyar a pequeñas y medianas empresas.
- **República Dominicana:** ADAFP afirmó que es el momento de llevar a cabo un proceso de reforma que permita otorgar más y mejores pensiones, y seguir generando rentabilidad económica y social para los afiliados y el país. La reforma buscan que el sistema sea universal y solidario con inclusión de independientes e informales, permitiendo que los dominicanos que residen en el exterior retiren sus fondos; que bajen de 25 a 15 los años de cotización requeridos para acceder a pensiones mínimas contributivas; que se garanticen las pensiones mínimas solidarias para evitar riesgo de indigencia en la vejez; que las pensiones por discapacidad sean vitalicias; y que se equilibren tasas de reemplazo entre hombres y mujeres.
- **Uruguay:** Gobierno presentó [borrador final de la reforma al sistema de pensiones](#), que, entre otros aspectos, eleva la edad mínima de jubilación (actualmente en 60) en varias escalas, que van desde los 63 hasta los 65 años; establece un plan de ahorro voluntario por consumo; crea un fondo más riesgoso para los más jóvenes; y establece el mecanismo de hipoteca revertida para complementar las fuentes de ingreso para el retiro. La iniciativa legal ahora se analiza en el Parlamento.

Informes o presentaciones relevantes

Estudios en el Reino Unido muestran los desafíos y avances del sistema de pensiones con enrolamiento automático. Por un lado, *Nest Insight* (un centro de investigación e innovación de beneficio público) publicó su nuevo informe "[Contribuciones de pensión del empleador en el Reino Unido: el panorama actual y el potencial para la innovación](#)". Los resultados de la investigación muestran que muchos empleadores ofrecen contribuciones por encima del mínimo, pero a menudo no están dirigidas a aquellos que pueden estar más necesitados: 4 de cada 10 trabajadores trabajan para una organización que ofrece más del 3% de contribución mínima del empleador a todos sus empleados. El informe también muestra que, si bien la inscripción automática ha igualado significativamente el acceso al ahorro de pensión ocupacional y a las contribuciones del empleador al levantar el piso para todos los trabajadores, el acceso a contribuciones superiores al mínimo no se distribuye de manera uniforme. Por una parte, cerca de la mitad de los grandes empleadores ofrecen más del mínimo, en comparación con una cuarta parte de las pequeñas empresas. Por otra parte, es más probable que los empleadores ofrezcan contribuciones por encima del mínimo si tienen predominantemente trabajadores: asalariados; de altos ingresos; altamente cualificados; de larga duración.

Además, el informe revela que los empleadores ven una oportunidad muy limitada para aumentar voluntariamente sus tasas de cotización, pero muestran interés en innovaciones tales como:

i) **Sacrificio salarial:** 2 de cada 3 empleadores pensaron que un enfoque de sacrificio salarial era atractivo en el que los ahorros tributarios podrían agregarse potencialmente a las contribuciones de pensiones para aumentar los ahorros de jubilación del empleado

ii) **Escalamiento automático:** a 5 de cada 10 empleadores les gustó la idea de un enfoque de escalamiento automático en el que un empleado puede comprometerse ahora a aumentar automáticamente su contribución a la pensión en el futuro, por ejemplo, cuando obtenga un aumento de sueldo o después de un año.

iii) **Enfoques híbridos:** alrededor de 4 de cada 10 empleadores pensaron que combinar el ahorro para pensiones y otras formas de ahorro era atractivo, por ejemplo, un modelo híbrido de "ahorro sidecar" en el que los empleados acumulan un fondo de ahorros de emergencia líquidos junto con sus ahorros para la jubilación.

iv) **Valores predeterminados más altos con la opción de optar por no hacerlo:** alrededor de 1 de cada 3 empleadores encontraron atractivo este enfoque. En este modelo, los empleados podrían optar por contribuciones mínimas desde un valor predeterminado más alto, en lugar de tener que optar por hacer contribuciones más altas.

Por otro lado, *Nest Insight* también publicó su informe "[Ahorro para la jubilación en el Reino Unido 2022](#)", uno de los mayores estudios anuales de ahorro para la jubilación en el país. El informe comparte información sobre los comportamientos de ahorro de más de 11 millones de miembros de Nest entre abril de 2021 y marzo de 2022, una muestra que incluye alrededor de un tercio de la población activa del Reino Unido. El análisis revela que este sistema con enrolamiento automático ha seguido funcionando bien, a pesar de las turbulencias financieras. En los 12 meses que terminaron el 31 de marzo de 2022:

- Los niveles de cotización pagados por los empleadores y los afiliados se mantuvieron en gran medida estables, a pesar de la finalización de las intervenciones gubernamentales que

ayudaron a suavizar el efecto económico de los cierres y restricciones debido a la pandemia de Covid-19.

- Aproximadamente 1 millón de empresas ahora están registradas en el esquema, alrededor de un aumento del 10% desde 2020/21.
- El número de inscripciones aumentó un 17%, en comparación con 2020/21.
- Hubo un aumento constante en los saldos de las pensiones (aumento del 11 %) y los montos de las contribuciones (aumento del 10%) en comparación con los niveles de 2020/21.
- El número de afiliados que hicieron sus propios aportes adicionales a sus fondos de jubilación aumentó un 36% en los 12 meses anteriores, y el nivel total de aportes adicionales de los afiliados al plan aumentó un poco más del 50% en comparación con el año anterior.
- Los niveles de exclusión voluntaria del sistema de enrolamiento automático (*opt-out*) se mantuvieron bajos, en alrededor del 8%.
(Fuente: <http://www.nestinsight.org.uk/>; Fecha: Octubre 2022).

Mercer y el CFA Institute publicaron la decimocuarta edición anual del Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI). El MCGPI es un estudio integral de los sistemas de pensiones a nivel global, que abarca el 65 % de la población mundial. Compara los sistemas previsionales de todo el mundo, y resalta algunas de sus deficiencias y sugiere posibles áreas de reforma que permitirían ofrecer beneficios de jubilación más adecuados y sostenibles.

Globalmente, Islandia obtuvo el valor general más alto del índice (84.7), seguido de cerca por Holanda (84.6) y Dinamarca (82.0). Tailandia ocupó el último lugar (41.7). El índice utiliza el promedio ponderado de los subíndices de adecuación, sostenibilidad e integridad. Para cada subíndice, Islandia logró el valor más alto en adecuación (85.8) y sostenibilidad (83.8),

mientras que Finlandia encabezó la lista en integridad (93.3). Los sistemas con los valores de subíndices más bajos fueron India en adecuación (37.6), Austria en sostenibilidad (22.7) y Filipinas en integridad (30.0).

Dentro de América Latina, Uruguay y Chile lograron los puntajes más altos, con 71,5 y 68,3 en general, respectivamente. Ambos sistemas obtuvieron buenos puntajes en integridad (79,8 para Uruguay, 78,9 para Chile), y mientras Uruguay lideró en adecuación (84,5 frente a 60,0), Chile tuvo una puntuación de sostenibilidad más alta (70,3 frente a 50,6). México fue el país con la mejora más notable respecto de 2021 gracias a su reforma previsional que aumentó las tasas de aporte en forma gradual, mejorando los resultados para las personas. (Fuente: <https://www.latam.mercer.com/>; Fecha: 11.10.2022).

BETTER FINANCE publicó la 10ª edición de su informe “Retorno Real del Ahorro Previsional y de Largo Plazo | Edición 2022”. El [informe](#) es publicado por la Federación Europea de Inversores y Usuarios de Servicios Financieros, y recopila los rendimientos del ahorro privado de largo plazo y de pensiones (pilar 2 ocupacional y pilar 3 de ahorro voluntario), para tener una visión general de cómo se comportan estos productos, compararlos y conocer su rendimiento real en 17 países de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estonia, Francia, Italia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Rumania, Suecia y Reino Unido). Además, el estudio incluye una [plataforma online](#) donde se pueden conocer en forma detallada los retornos reales. Más detalles sobre las conclusiones fundamentales del informe se pueden revisar [aquí](#). (Fuente: <https://betterfinance.eu/>; Fecha: 10.10.2022).

Artículo analiza las barreras para el desarrollo de las micropensiones. El informe, de David Tuesta, muestra que los esquemas tradicionales de pensiones han tenido una expansión relevante

durante todo el siglo pasado, bajo supuestos particulares de funcionamiento del mercado laboral. Sin embargo, estos muestran sus limitantes cuando se enfrentan a mercados laborales informales que están bastante extendidos en los países emergentes. Con el fin de abordar estos problemas, desde hace un par de décadas se han intentado construir esquemas basados en micropensiones, es decir, esquemas de ahorros de baja cuantía y que por tanto generan también niveles de pensiones muy básicas. Es en esa línea que el artículo, presenta una reflexión sobre las bases de estos esquemas, su mecánica, iniciativas avanzadas y potenciales perspectivas.

Entre las conclusiones, se señala que no obstante existir un potencial para el ahorro en el segmento informal de bajos ingresos, estos usualmente requieren tener una concreción de corto plazo, por lo que se hace evidente que cualquier objetivo pensional requiere compatibilizarse con las necesidades de liquidez inmediatas bajo determinadas condiciones, así como la necesidad de incorporar esquemas de aseguramiento. La mayoría de las experiencias en la implementación de esquemas de micropensiones han demostrado que pueden ser exitosas, aunque todavía a pequeña escala. La introducción de plataformas digitales (tales como PinBox Solutions) para reducir los costos de transacción brinda interesantes expectativas en cuanto a la posibilidad de reducir costos de transacción que haga atractivo los productos financieros tanto a la oferta como a la demanda, pero queda por ver el nivel de despegue que lo pueda consolidar como un mecanismo de mayor escala. *(Fuente: <https://cenie.eu>; Fecha: 28.09.2022).*

Observatorio Perspectivas publicó [informe](#) donde explica que, para Chile, no es una buena idea imitar el modelo sueco de pensiones. Se estima para Chile la pensión de un hombre que trabajó entre 1988-2019, por un sueldo imponible de 17,85 UF (\$500.000 en moneda 2019; aprox.

USD 671). Si el 16,5% de su sueldo se hubiera depositado en su cuenta de Capitalización Individual, tendría una pensión de \$540.453 (aprox. USD 726). Si hubiera depositado el 10,5% de su sueldo en Capitalización Individual y el 6% en Cuentas Nacionales, tendría una pensión de \$458.577 (aprox. USD 616). Eso es cerca de \$1 millón de pesos (aprox. USD 1.343) anuales de diferencia. Es decir, bajo el modelo sueco se perdería capacidad de transformar ahorro en pensión.

Si las Cuentas Nacionales son menos eficientes que la Capitalización Individual, ¿por qué existen en Suecia? Antes de 1994, Suecia tenía un sistema de reparto con Beneficio Definido: pensiones determinadas según el número de años cotizados y los mejores 15 sueldos. El envejecimiento de la población lo volvió financieramente insostenible. En 1994 dicho país realizó una profunda reforma para transitar desde el reparto con Beneficio Definido hacia un sistema con cuentas individuales. Pero esta transición es muy costosa: el Estado debe seguir haciéndose cargo de las promesas de pensión de los actuales jubilados sin recibir las cotizaciones de los trabajadores, ya que estos empiezan a ahorrar en sus propias cuentas. Así, para aliviarle la carga al Estado en la transición, se instalaron en Suecia las Cuentas Nacionales, en que se contabilizan las cotizaciones de cada trabajador en su propia cuenta ficticia, mientras las cotizaciones se usan para financiar las actuales pensiones. Chile ya pagó esta costosa transición desde sistemas de reparto de Beneficio Definido hacia sistemas de cuentas individuales en la reforma de 1981: el Estado chileno tuvo que gastar 3,5% del PIB en promedio en el período 1981-1996 para pagar las pensiones del antiguo sistema. Por lo tanto, no sería conveniente ir en sentido opuesto a Suecia e instalar Cuentas Nacionales que son menos eficientes en transformar ahorro en pensión, para volver a los esquemas de reparto, esquemas que los países están tratando de abandonar, dado el

envejecimiento de la población. (Fuente: <https://observatorioperspectivas.cl>; Fecha: 17.10.2022).

Noticias relevantes del período

América Latina y el Caribe y Norteamérica

Argentina

Ranking global otorga mala nota para el sistema previsional. Una vez más, el sistema previsional de Argentina quedó antepenúltimo, en el índice que publicó Mercer y el CFA Institute mientras que Islandia volvió a encabeza la lista, con Holanda y Dinamarca en el segundo y tercer lugar, respectivamente. Entre 44 países, Argentina ocupó el puesto 42 (con 43,3 puntos en total) en el Índice Mundial de Pensiones. Los especialistas señalan que en el país existe una deuda pendiente relacionada con las contribuciones (cuántos y cuánto aportan), el acceso a los beneficios (quiénes y cómo acceden) y la cobertura (a qué beneficios acceden), como así también con todos los regímenes jubilatorios diferenciales que dan lugar y ponen en evidencia la necesidad de analizar iniciativas que le otorguen sostenibilidad al régimen previsional argentino. (Fuente: <https://www.cronista.com>; Fecha: 12.10.2022).

Bolivia

De acuerdo con la Fundación Milenio, el gobierno tiene dos caminos, insistir en la Gestora o dar marcha atrás. La Fundación señala que la desconfianza hacia la Gestora proviene del hecho de que el Estado, el principal deudor de los fondos de pensiones, ahora pasará a ser su administrador, generando así un conflicto de interés. Las posibilidades de conflicto se agravan aún más por cuanto la Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros (APS), que debe supervisar, fiscalizar, controlar y regular a la Gestora Pública, es también un brazo operativo del Ministerio de Economía. Con ello se configura una situación anómala en la que el administrador,

regulador y principal deudor de los aportes de propiedad de los trabajadores es el mismo organismo, es decir, el Estado. Un sistema con tales anomalías no puede menos que generar dudas y desconfianza, por lo que todo indica que los trabajadores que se oponen al traspaso de sus aportes a la Gestora Pública han captado ese riesgo de conflicto de interés y son conscientes de los peligros para la administración de sus ahorros pensionales. (Fuente: <https://www.paginasiete.bo>; Fecha: 21.10.2022).

La mayoría de las personas prefiere una AFP privada, no la Gestora Pública. Una encuesta realizada por la empresa Diagnóstico, Investigación Social Opinión y Mercado establece que el 52% de las personas, la mayoría de los encuestados prefiere que sus aportes para la jubilación sean administrados por una empresa privada y no por la Gestora Pública, instancia estatal que actualmente opera y es rechazada por algunos sectores laborales. El 26% dijo que prefiere la Gestora Pública y el 22% no sabe o no responde. Al obtener ese resultado, la encuestadora concluye que “el discurso del Estado Plurinacional sobre las virtudes de la administración pública frente a la administración privada no ha logrado modificar el sentido común en la sociedad boliviana. La Gestora Pública ya opera en el país, en un paulatino reemplazo de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Esta acción es rechazada por jubilados, maestros urbanos y rurales, médicos, fabriles y mineros, quienes desconfían de la administración de sus aportes del seguro social y exigen ser parte del directorio. (Fuente: <https://eju.tv>; Fecha: 19.10.2022).

Colombia

Asofondos propone un fondo soberano para mejorar el sistema pensional. El jefe de Asofondos, Santiago Montenegro, dijo que está de acuerdo con la propuesta del presidente Gustavo Petro en el sentido de ampliar la cobertura de adultos mayores que hoy reciben un

subsidio de COP 80.000 (aprox. USD 16) mensuales. La idea de Petro es una reforma pensional que se presentaría en el año 2023 en la que el subsidio al adulto mayor sea de COP 500.000 (aprox. USD 101) pagado por el Estado con base en recursos de las cotizaciones que van hacia los fondos privados de pensiones. Sin embargo, Montenegro criticó la propuesta de Petro quien estima que es necesario mover las cotizaciones de los trabajadores de más altos ingresos a fondos de pensiones privados y dejar los de bajos ingresos en el régimen público. Ese esquema Petro lo ha llamado un sistema de pilares. Lo que propone el mandatario colombiano termina convirtiéndose en un impuesto al trabajo, advirtió Montenegro. No solo eso, sino que el sistema pensional de Colombia significaría tumbar el ahorro de toda la economía con los efectos de largo plazo que eso implica como una consecuente caída en la inversión y el PIB.

Santiago Montenegro lanzó entonces varias propuestas para mejorar el sistema pensional de Colombia, tales como:

1. Crear un fondo soberano para fortalecer el llamado pilar solidario (con el programa Colombia Mayor). Algunas de las posibles fuentes de financiamiento para ese fondo soberano serían la venta de activos de la Nación e incluso usar parte de los dividendos de la petrolera estatal Ecopetrol.
2. Eliminar los subsidios a las pensiones altas porque genera gastos altos y distorsiona el sistema.
3. Mantener y fortalecer el sistema de pilar de ahorro individual. Se podría tener dos administradores de pensiones (uno público y otro privado) pero con reglas claras y sin competir entre ellos.
4. Fortalecer aún más el pilar de ahorro voluntario. (Fuente: www.valoraanalitik.com; Fecha: 22.10.2022).

Costa Rica

La administración de las pensiones complementarias obligatorias migrará a un modelo de “fondos generacionales” (*Target Date Funds, TDFs*) a partir de 2024. Así lo confirmó la superintendente de Pensiones, Rocío Aguilar. El portafolio de inversiones se definirá según la edad del contribuyente y no será -como en la actualidad- igual para quienes apenas inician los aportes y aquellos que ya están a punto de jubilarse o son pensionados. Si el cronograma de SUPEN se cumple, el próximo año se dedicará a trabajar en todo el tema de preparación para de las operadoras, del supervisor, y de los temas tecnológicos, para que el país pueda migrar de un solo fondo a los fondos generacionales. Aguilar aseguró que SUPEN ya está con el diseño de este proceso, durante el cual ha recibido asesoría de otras superintendencias como la de México. Parte de la preparación para migrar al nuevo modelo consiste en definir la forma en que se irán haciendo la mezcla de inversiones para que efectivamente se logre una mejor asociación entre la generación (la edad del contribuyente) y la mezcla de inversiones. (Fuente: www.ameliarueda.com; Fecha: 18.10.2022).

Asociación de Operadoras de Pensiones se opone a entregar 30% del Régimen Obligatorio de Pensiones (ROP) y afirma que el sistema ha funcionado y ha sido exitoso. Roger Porras, presidente de la mencionada asociación, compareció ante la Asamblea Legislativa, que discute el expediente 23.082, proyecto para permitir la devolución del 30% del ROP para reducir el endeudamiento de los costarricenses. Porras argumentó que los fondos acumulados en el ROP suman actualmente una masa equivalente al 24% del PIB y consideró que los recursos no deben retirarse pues que cuando una persona se pensiona, de lo que recibe, cerca del 70% viene de rendimientos y sólo 30% de aportes. El ROP garantiza una mejora en la calidad de vida durante la vejez, lo que, considerando el envejecimiento

acelerado de la población en el país, debe tenerse en cuenta. El retiro del 30% afectaría no solamente las pensiones de los cotizantes a futuro sino también, la situación fiscal del país, siendo que muchos recursos están colocados en Hacienda. Finalmente, la medida no sería efectiva para que las personas se liberen de deudas pues como el régimen está en “proceso de madurez” sus recursos aún no son tan elevados y el retiro sería en promedio de 1 millón de colones (aprox. USD 1.581). (Fuente: <https://semanariouniversidad.com>; Fecha: 18.10.2022).

Chile

Gobierno anuncia reforma de pensiones, la que en entre otras cosas, propone aumentar gradualmente la tasa de cotización con cargo al empleador en un fondo colectivo. Tras varios meses de espera, el gobierno, el 2 de noviembre por la noche, en cadena nacional, anunció su propuesta de reforma de pensiones, cuyos énfasis se basan en un sistema mixto, el incremento de la solidaridad, un mayor rol del Estado y la transformación de las AFP en Inversores de Pensiones Privados (IPP). La iniciativa ahora ingresará a la Cámara de Diputados, donde se espera una larga tramitación, dadas diferencias entre los planes del Ejecutivo y la oposición.

Desde la industria, Alejandra Cox, presidenta de la Asociación de AFP, afirmó que la reforma previsional propuesta por el gobierno es un retroceso respecto a lo que espera la ciudadanía. Las personas han sido claras en señalar que desean mantener la libertad de elección y la capitalización individual para la nueva cotización, porque entienden que ese 6% les pertenece, que es producto de su trabajo y que, como tal, les permitirá aumentar su ahorro futuro.

Estos son 11 puntos que resumen los temas más estructurales que trae la iniciativa:

- 1. Nuevo Fondo Integrado de Pensiones con el 6% adicional de cotizaciones de cargo del empleador.** Es el eje central de la propuesta previsional, al constituir la creación de un nuevo pilar en el sistema conformado con aportes obligatorios, que se irán acumulando gradualmente en 6 años (1% anual). Además de funcionar como 'Seguro Social', al compensar las deficiencias que cada trabajador pudiera tener durante su historia laboral (lagunas, brechas de género, labores de cuidado, entre otros), la propuesta establece que la distribución del aporte en un 70% (4,2 puntos de la cotización adicional) irá al registro de ahorros individuales en el fondo colectivo, y un 30% (1,8 puntos) para reparto equitativo de beneficios a los actuales pensionados. La reforma también contempla sistemas de ajustes paramétricos y análisis actuariales cada 3 años, que podrían afectar las promesas en beneficios futuros.
- 2. Beneficios, compensaciones de género y expectativa de vida 'Unisex'.** La propuesta contempla un bono compensatorio igualando los montos de pensiones para hombres y mujeres, independiente de su expectativa de vida diferente, para pensiones de hasta UF 15 (CLP 518 mil, aprox. USD 552); un nuevo bono a madres biológicas o adoptivas por cada hijo/a nacido vivo, que se suma al bono por hijo ya existente, y un complemento por cuidado de terceros con dependencia funcional severa o moderada. Además, se crea un complemento por lagunas previsionales por cesantía y se dará derecho a una pensión del Seguro Social, en función del saldo en el registro individual al momento de la pensión y de la expectativa de vida del afiliado,

considerando una tabla de mortalidad unisex. Ello, además de la pensión de sobrevivencia.

- 3. Nueva Estructura pública y privada: APA-IPPA e IPP.** Bajo la consigna de 'se acaban las AFP', la reforma crea un esquema que quita a las gestoras de la administración de cuentas de afiliados y las obliga a convertirse en IPP, sociedades anónimas con el objeto exclusivo de gestionar las inversiones de los ahorros de las cuentas de capitalización individual. Las AFP que estén de acuerdo con este rol, tendrán un plazo de 24 meses para transformarse en IPP. Además, la iniciativa crea un Inversor de Pensiones Público y Autónomo (IPPA), cuyo mandato exclusivo será invertir para maximizar la rentabilidad de los fondos previsionales con el que competirán las AFP, con un gobierno corporativo encabezado por un consejo de siete miembros, con dedicación exclusiva, autónomo, con patrimonio propio e independiente. En tanto, las actividades de soporte o gestión de cuenta que hasta ahora tenían las AFP, las asumirá un Administrador de Pensiones Autónomo (APA), tarea que será absorbida por el Instituto de Previsión Social (IPS).
- 4. Elección de las personas.** La iniciativa deja abierta la elección sólo en el 10% de cotización obligatoria vigente, también conocido como el 'flujo'. Las personas que no elijan un gestor serán destinados sus ahorros al gestor público.
- 5. Nuevo sistema de cobros de comisiones.** Se reemplaza el cobro de comisión sobre el salario a una sobre el saldo gestionado, con el fin de mejorar el alineamiento de intereses entre inversores y afiliados. De acuerdo con estimaciones del Gobierno, actualmente, la comisión promedio es de 1,14% del ingreso

imponible del trabajador, siendo el aporte total promedio (sumando cotización y comisión) del 11,14% del ingreso imponible. Dado que se cobrará sobre saldo administrado, el aporte total de cada trabajador bajará de 11,14% a 10%. Para aprovechar este ahorro y contribuir a generar mejores pensiones, se propone un aumento de la cotización obligatoria a la cuenta individual de 10% a 10,5%.

- 6. Nuevos fondos generacionales.** Tras 20 años, los multifondos serán reemplazados por los nuevos fondos generacionales, modalidad recomendada por la OCDE, en que los afiliados serán asignados a un fondo según su edad, siguiendo un régimen de inversión de largo plazo que va volviéndose más conservador a medida que sus afiliados se acercan a la edad de retiro, potenciando con ello la rentabilidad individual. Los afiliados no podrán moverse de fondo como en el sistema actual, evitando distorsiones que afecten las rentabilidades.
- 7. Fortalecimiento de la Pensión Garantizada Universal (PGU).** Se aumenta gradualmente la PGU desde CLP 193.917 (aprox. USD 207) a CLP 250 mil (aprox. USD 267)¹, lo que significará un incremento de 28,9%, priorizando en este incremento a los beneficiarios de pensiones más bajas. También se buscará ampliar la cobertura de manera gradual desde el 90% actual vigente hasta hacerla totalmente universal, lo que estará condicionado al cumplimiento de metas de recaudación fiscal. Lo anterior está anclado a la aprobación de la reforma tributaria.
- 8. IPS fortalecido.** El Instituto de Previsión Social (IPS) asumirá el soporte del sistema de pensiones y para ello la reforma le otorga facultades amplias para subcontratar y licitar

¹ Al valor del tipo de cambio observado del 3 de noviembre de 1 USD = CLP 937,79.

con privados la contratación de diversos procesos, el otorgamiento de recursos financieros apropiados para acceder a sistemas informáticos de primera clase y los recursos para el reforzamiento de las competencias del personal que sea requerido para asumir las nuevas funciones. Sus funciones serán la afiliación al sistema de pensiones, recaudación de la cotización del 10,5% del trabajador y del 6% del empleador, cobranza de las cotizaciones previsional; gestión de cuentas individuales y del seguro social, gestión de beneficios, administración de las comisiones médicas, y atención de público. En los dos primeros años desde la aprobación de la reforma, el IPS hará total subcontratación de funciones, salvo autorización de la Superintendencia de Pensiones para funciones caso a caso. De ser aprobada la reforma, el IPS comenzará a registrar cuentas individuales solo del 6% desde el 4º mes de entrada en vigencia de la reforma. Las cuentas de afiliados de las AFP, las comenzará a absorber después de 24 meses en régimen. El Gobierno estima que los beneficios del traspaso de las funciones de soporte y su centralización en el IPS son un ahorro de costos para el sistema en su conjunto y con ello para los afiliados a través de las economías de escala derivadas de la centralización de funciones en una sola entidad. Además, se propone que el costo sea de cargo fiscal. Asimismo, detallan que con este cambio se elimina una importante barrera a la entrada de nuevas entidades con experiencia en la gestión de inversiones.

9. Licitación de rentas vitalicias. La propuesta contempla el remplazo del retiro programado, ofrecido por las AFP, por una renta vitalicia, modalidad de pensión de las aseguradoras que garantice una pensión mensual estable en términos reales, de tal forma que protege a las

personas de los riesgos de longevidad, rentabilidad e inflación. El afiliado podrá escoger entre dos opciones: renta vitalicia con herencia, que permitirá heredar, pero entrega una menor pensión, o una renta vitalicia simple sin herencia, que entregará una pensión más alta. Al igual que ahora, el derecho a la herencia existirá siempre que no haya beneficiarios de la pensión de sobrevivencia.

10. Mejora en pensiones. El Ejecutivo apunta a aumentos significativo en las pensiones para los actuales y futuros pensionados provenientes del incremento de la PGU, de la garantía por años cotizados y de la compensación por tabla de mortalidad para las mujeres. Respecto de los futuros pensionados, el gobierno proyecta que el mejoramiento de la pensión promedio para la totalidad de los pensionados de los próximos 40 años asciende a 47%. Finalmente, aquellas personas que coticen toda la vida en el nuevo sistema, y jubilen en 40 años más, tendrían un incremento de la pensión mediana de 55%.

11. Transición. Se estima un plazo de implementación de 24 meses para el inicio de las siguientes actividades: término de funciones de las AFP e inicio de operaciones de los gestores público y privados de inversiones; cambio de multifondos a fondos generacionales; inicio de procesos de licitación de pensiones en renta vitalicia por parte del Instituto de Previsión Social; de modalidad de retiro programado para nuevos pensionados. También es parte de la transición el cambio en la metodología de cobro de comisiones sobre renta imponible a comisiones sobre saldo; trámites de pensión en Instituto de Previsión Social; recaudación cotización para cuentas individuales (10,5%) y mantención de estas cuentas por parte del IPS; generación de liquidación de pago consolidada por parte del

IPS ; gestiones de cobranza, regularizaciones y devoluciones por parte del IPS; y emisión de certificados por parte del IPS. (Fuente: www.df.cl; <https://www.latercera.com/>; ; Fecha: 03.11.2022).

El Salvador

Costo político hace improbable la nacionalización de las pensiones, señala Bank of America. Ya pasó un año desde que el presidente Nayib Bukele dijo, durante su discurso del 15 de septiembre de 2021, que presentaría una reforma de pensiones que otorgaría beneficios para los salvadoreños. Pero a la fecha no hay ningún plan presentado por el gobierno y aunque sindicatos afines han pedido eliminar las AFP y nacionalizar el sistema previsional, las propuestas sobre cómo mejorar este beneficio social siguen engavetadas. En un reporte financiero hecho por Bank of America (BoFA) y en el que delegados de esa entidad viajaron al país para reunirse con autoridades locales, la conclusión sobre este tema es clara: una nacionalización de las pensiones “es improbable” debido al costo político que esto significa para el gobierno. Además, por cada posible escenario para reformar el sistema, el banco señala diferentes desventajas que no compensan el elevado déficit fiscal que tiene el país actualmente y para lo que está haciendo todo tipo de maniobras fiscales, incluidas la recompra de bonos y la emisión de bonos Bitcoin. Según BoFA, si la reforma se diera, el gobierno podría tener un alivio momentáneo, pero no suficiente para todos sus compromisos. Más detalles [aquí](https://www.elsalvador.com/). (Fuente: <https://www.elsalvador.com/>; Fecha: 29.09.2022).

Estados Unidos

De acuerdo con el Transamerica Institute, muchos trabajadores muestran inquietud acerca de del futuro del sistema de pensiones de reparto. De acuerdo a la 22° Encuesta Anual de

Jubilación de [Transamerica](https://transamericainstitute.org), los trabajadores citan con mayor frecuencia los ahorros autofinanciados (49%) como su fuente primaria esperada de ingresos en la jubilación, incluido el 36% de trabajadores que espera depender de las cuentas 401 (k) s, 403 (b) e IRAs (*Individual Retirement Accounts*), y el 13% que espera depender de otros ahorros e inversiones. Los Baby Boomers (40%) son significativamente más propensos a esperar que el Seguro Social (sistema de reparto) sea su principal fuente de ingresos durante la jubilación, en comparación con la Generación X (25%), los Millennials (17%) y la Generación Z (16%). En contraste, los Millennials (52%), la Generación Z (52%), y los trabajadores de la Generación X (50%) son más propensos que los Baby Boomers (37%) a citar los ahorros autofinanciados, como los 401k(s), 403(b), IRAs y/u otros ahorros e inversiones. El 14% de todos los trabajadores esperan que su principal fuente de ingresos de jubilación provenga del trabajo, un hallazgo que se cita con más frecuencia entre los Millennials (17%) y la Generación Z (16%), en comparación con la Generación X (11%) y los Baby Boomers (10%)². Por otro lado, el informe muestra que el 71% de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación: “Me preocupa que cuando esté listo para jubilarme, el Seguro Social no estará ahí para mí”, incluido el 33% que “está totalmente de acuerdo” y el 38% que declara estar “en algo de acuerdo”. Los trabajadores de la Generación X (39%) y los Millennials (35%) son más propensos a estar “fuertemente de acuerdo”, en comparación con la Generación Z (29%) y los Baby Boomers (23%). (Fuente: <https://transamericainstitute.org>; Fecha: 27.10.2022).

² Los planes 401(k) no estuvieron disponibles hasta la década de 1990, una época en la que los Baby Boomers ya estaban bien entrados en sus

Carreras laborales, y, por lo tanto, no han tenido tanto tiempo para ahorrar en ellas.

México

Congreso aprueba reforma para que la seguridad social de las trabajadoras del hogar sea obligatoria.

La Cámara baja aprobó reformas a la Ley del Seguro Social (LSS) en la que obliga a las personas empleadoras a registrar, inscribir y pagar las cuotas patronales a sus trabajadores del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con un salario base de cotización integrado por los días laborados, e indicar que el aseguramiento termina cuando concluya la relación laboral que le dio origen. Al respecto, se definió a la persona trabajadora del hogar como aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para la persona empleadora beneficio económico directo, resida o no en el domicilio donde realice las actividades. Se estima que esta reforma beneficiará a unos 2,3 millones de personas dedicadas a esa ocupación (92% mujeres y 8% hombres), quienes ahora contarán con ahorro para una pensión, y beneficios de incapacidad y guarderías, entre otros. Al concluir el proceso legislativo, la reforma ahora pasó al Ejecutivo para su promulgación. *(Fuente:*

<https://www.eleconomista.com.mx>; Fecha: 27.10.2022).

Regulador de pensiones alista alertas para informar a trabajadores que están cerca de lograr una pensión.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) quiere implementar un sistema de alertas tempranas para las cuentas individuales de los trabajadores. El objetivo de esta herramienta es verificar si el saldo de la cuenta individual de las personas se acerca a un monto que permita a los pensionados contratar una renta vitalicia. Estos cálculos se harán con base en un tabulador que será publicado periódicamente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF). Para calcular el saldo de alerta temprana se considerará como monto mensual 1.3 veces la pensión garantizada que establece la Ley del

ISSSTE y del Seguro Social. Una vez que sean publicadas dichas métricas, las Administradoras de fondos para el retiro (AFORES) deberán hacer las revisiones pertinentes con sus cuentas y tomar las acciones necesarias. *(Fuente:* www.elsoldemexico.com.mx; Fecha: 03.10.2022).

Las Administradora de Fondos para el Retiro (Afores) empezarán a invertir en pequeñas y medianas empresas (Pymes) a través de fondos mutuos.

Así lo adelantó el presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), Iván Pliego. Pliego confió que antes de que termine este año se espera fondear dos fondos mutuos en los que se canalizarán recursos de las Afores para apoyar a este tipo de compañías. En este caso, el fondo mutuo en el que invertirán las AFORES estará integrado por varias Pymes que recibirán dichos recursos para que estas puedan usarlos en sus distintos proyectos o necesidades particulares. El funcionario federal comentó que, con la iniciativa de reforma a la Ley del Mercado de Valores, que entre otros puntos está impulsando el financiamiento bursátil para las Pymes, atenderá esta solicitud que ha estado sobre la mesa desde hace algunos años. *(Fuente:*

<https://www.eleconomista.com.mx>; Fecha: 12.10.2022).

CONSAR lanza su campaña “El SAR lo hacemos todos” versión ¿Quién te va a mantener en el futuro?

La CONSAR lanzó su nueva campaña de comunicación 2022 como parte de la estrategia de comunicación social y educación previsional instrumentada por la reciente administración, cuya finalidad será concientizar a los trabajadores de la responsabilidad que tienen en la construcción de su futuro y motivarlos para que se involucren con su cuenta Afore. La campaña pretende confrontar al trabajador con su propia imagen para que se visualice en el futuro desde “hoy”; es decir, ese futuro no tan lejano, pero sobre todo que identifique a su cuenta Afore como parte de su patrimonio y como una herramienta de ahorro para el retiro que le

ayudará a llegar a una vejez económicamente más digna. La campaña está construida bajo el formato de testimonial donde se realiza la pregunta “¿Quién te va a mantener en el futuro?”, el cual crea la expectativa plasmada en el imaginario colectivo de “tesoros”, “riquezas”, “sucesos milagrosos” o dejar la responsabilidad a un “tercero” para facilitarnos la vejez, y al develar un espejo notan que son ellos mismos los responsables para tener un buen retiro. La [campaña](#) está al aire a partir de octubre con una pauta en los siguientes medios: televisión y radio (a través de Tiempos Oficiales), Metro, Tren Suburbano, mobiliario urbano y medios digitales, entre otros. (Fuente: <https://www.gob.mx/consar>; Fecha: 17.10.2022).

Panamá

La Caja de Seguro Social (CSS) pedirá a la OIT sugerencias para enfrentar la crisis del sistema de pensiones de reparto. El director de la Caja de Seguro Social (CSS), Enrique Lau, en su informe de rendición de cuentas, dijo que pedirán a la OIT que venga a Panamá para que sustenten su estudio actuarial y los escenarios para que les ayude a tener alternativas y poder tomar una decisión sobre el futuro del sistema de pensiones de reparto. El informe actuarial de la OIT sobre el sistema de pensiones en Panamá confirma la preocupante situación del Subsistema Exclusivo de Beneficio Definido (SEBD), cuyas reservas para pagar las jubilaciones se agotarán en 2024. La reducción progresiva de los cotizantes activos, y, por tanto, de los ingresos, el agotamiento en el 2024 de la reserva total del SEBD y el incremento acelerado esperado en la cantidad de nuevas pensiones, creará una fuerte presión en el financiamiento del creciente gasto del Subsistema. El déficit operativo anual alcanzará un tope máximo anual en 2050, cercano a los USD 7.500 millones. Ante eso, el Estado deberá identificar nuevas fuentes de financiamiento para cubrir el déficit creciente. Como referencia, el valor anual adicional que el Estado deberá

financiar alcanzará el 2,4% del PIB en 2030, 3,2% en 2040, 2,7% en 2050, 1,3% en 2060, 0,4% en 2070, y tenderá a cero del 2080 en adelante. (Fuente: <https://www.critica.com.pa>; Fecha: 19.10.2022).

Perú

Regulador de pensiones incorpora mejoras al proceso para acceder a una pensión de invalidez.

Con la finalidad de mejorar el procedimiento de otorgamiento de las pensiones de invalidez, en beneficio de los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP), la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), ha aprobado modificaciones al proceso a través del cual se determina el grado y naturaleza de la invalidez, las que también tendrán alcance respecto a la aplicación del Manual del Sistema Evaluador de Invalidez (SEI), que es la herramienta para determinar el acceso a una pensión de invalidez. La norma establece los lineamientos para la implementación de un modelo de capacitación y desarrollo de competencias que permita que los médicos representantes/consultores, que contrata el Comité de Médico de las AFP (Comafp) y/o la Asociación de AFP (AAFP), cuenten con un conocimiento estándar mínimo de los criterios técnicos-médicos, administrativos y legales vinculados a la normativa del SPP, y a normativas administrativas de alcance general para el procedimiento de evaluación y calificación de invalidez del SPP.

Respecto a las modificaciones del marco normativo, estas tienen como objetivo que el procedimiento de evaluación y calificación de invalidez del SPP, que sigue un afiliado en potencial condición de invalidez, sea más eficiente. En tal sentido, se establece la figura de “médicos alternos” en los comités médicos del SPP para garantizar la continuidad de los procesos, así como la oportunidad de servicio frente al administrado/afiliado; se incorporan los informes de medición del desempeño de médicos consultores como herramienta de apoyo a la

supervisión/monitoreo del servicio que prestan a los afiliados del SPP; y se incluye la posibilidad que se realicen procedimientos evaluación/calificación con herramientas tecnológicas, reconociéndose la digitalización de procesos en el SEI, en la medida que ello redunde en favor del administrado y en la calidad del servicio. (Fuente: <https://www.sbs.gob.pe/>; Fecha: 24.10.2022).

República Dominicana

Inversiones de las AFP fortalecen los sectores productivos de la economía. Las inversiones de los fondos de pensiones tienen un alto impacto en la economía, en el fortalecimiento de los sectores productivos y en la mejora de la calidad de vida de las comunidades, además de cumplir con su principal fin, que es incrementar los ahorros de los trabajadores para un mejor retiro. Estas afirmaciones salieron a la luz entre expositores y panelistas del XIX Seminario Internacional FIAP 2022 “Desafíos y soluciones para las pensiones de hoy y mañana”. En ese sentido, Yamil Isaías, CEO de Pioneer Investment Funds, destacó que en 2018 esta empresa colocó la primera inversión de fondos de pensiones en turismo, que fue el caso del Hotel Club Med en Miches, con la que lograron que el Gobierno invirtiera en infraestructura para mejorar la accesibilidad a esta zona y que por esa inversión dicha comunidad y el sector hotelero están recibiendo un nuevo acueducto, seguridad, gestión ambiental y un área para manejo de residuos. “Hoy Miches es un nuevo destino turístico de la República Dominicana y está dentro de la agenda prioritaria del Gobierno”, sostuvo Isaías. De su lado, Raúl Hoyo, CEO de Altio, se refirió especialmente al desarrollo del sector eléctrico desde que inició el sistema de pensiones. Mientras que en el 2003 la capacidad instalada era de 3,300 megavatios y exceptuando a las hidroeléctricas no había proyectos renovables, a la fecha la capacidad instalada asciende a 5,200 megavatios y el 26% de la energía es renovable

“gracias a la inversión de fondos de pensiones a través de los fondos de inversión”, con parques eólicos y solares.

Mientras, Andrés van der Horst, gerente de Fiduciaria Reservas, valoró el impacto que tiene la inversión de los fondos de pensiones en la mejora de la infraestructura o el desarrollo turístico y consideró que muestra de ello es que el Fideicomiso RD Vial se financia hoy con fondos de pensiones. Asimismo, dijo que el proyecto de desarrollo turístico de Pedernales representa una oportunidad para seguir impactando social y económicamente con los fondos de pensiones. (Fuente: <https://eldia.com.do>; Fecha: 10.10.2022).

Presidenta Ejecutiva de ADAFP señaló la necesidad de una reforma que otorgue más y mejores pensiones. En el seminario FIAP 2022, la presidenta ejecutiva de la ADAFP, Kirsis Jáquez, afirmó que es el momento de llevar a cabo un proceso de reforma que permita otorgar más y mejores pensiones, y seguir generando rentabilidad económica y social para los afiliados y el país con la inversión de los fondos. Jáquez presentó las propuestas de reforma de la ADAFP, que buscan que el sistema sea universal y solidario con inclusión de independientes e informales, permitiendo que los dominicanos que residen en el exterior retiren sus fondos; que bajen de 25 a 15 los años de cotización requeridos para acceder a pensiones mínimas contributivas; que se garanticen las pensiones mínimas solidarias para evitar riesgo de indigencia en la vejez; que las pensiones por discapacidad sean vitalicias; y que se equilibren tasas de reemplazo entre hombres y mujeres. (Fuente: <https://adafp.org.do>; Fecha: 09.10.2022).

Uruguay

El gobierno presentó la reforma de pensiones. El 20 de octubre el gobierno presentó el [borrador final de la reforma al sistema de pensiones](#), que, entre otros aspectos, eleva la edad mínima de

jubilación (actualmente en 60) en varias escalas, que van desde los 63 hasta los 65 años, dependiendo de la fecha de nacimiento y los años cotizados hasta el momento. La iniciativa legal ahora se analiza en el Parlamento.

Con la reforma, recién en 2040 se jubilará el primer uruguayo a los 65 años. Así, el aumento de la edad de retiro comenzaría para los nacidos en 1973, jubilándose con 63 años en 2036, seguido por los nacidos en 1974, retirándose con 64 años en 2038, y luego con los nacidos en 1975, que formarían la primera generación en jubilarse con 65 años en 2040.

La reforma incluye dos excepciones con respecto al aumento de la edad de retiro. La primera se genera por la carrera laboral extensa. Pueden acceder a ella en dos hipótesis: quienes tengan 30 años aportados a la fecha de vigencia de la ley, cualquiera sea la edad que tengan hoy, y quienes tengan 40 años de trabajo para personas nacidas en 1973, jubilándose a los 60 años; los nacidos en 1974, retirándose con 61 años; los nacidos en 1975, con 62 años y los nacidos en 1976 en adelante, se jubilarán con 63 años.

La segunda excepción implica mantener la edad de retiro a los 60 años para puestos de trabajo particularmente exigentes. En este caso, los trabajadores del sector construcción y rural que desempeñen puestos de trabajo que implican un alto grado de esfuerzo físico podrán configurar causal jubilatoria cuando cuenten con un mínimo de 30 años de servicios computables y 60 años. De los 30 años de servicios requeridos, 20 deben haberse cumplido en el puesto de trabajo que da amparo a la causal y que ocho de estos años de servicio se hubieren prestado en los últimos 10 años.

La reforma genera nuevos derechos y beneficios. Por un lado, el proyecto prevé de manera expresa que las personas mayores tienen derecho a un

trabajo digno y decente, y a la igualdad de oportunidades y trato de los otros trabajadores. Además, estipula que el 100% de los uruguayos mayores de 70 años accederá a un ingreso mínimo garantizado en forma gradual. Los jubilados por el nuevo sistema tendrán jubilaciones mínimas mayores que las actuales a través del suplemento solidario, una fórmula que se aplicará a todas las jubilaciones de hasta 42 mil pesos. Esa fórmula funciona de modo tal que cuanto menor es la jubilación, mayor es el suplemento que la persona recibe, lo que mejora el ingreso de quienes, aun habiendo aportado para obtener una jubilación, no alcanzan valores adecuados. Este suplemento llegará a la mitad de los jubilados en el régimen nuevo.

En el pilar 2, la reforma establece varias modificaciones, entre las cuales se destaca, por ejemplo:

1. Nuevas modalidades de beneficiarse de las cuentas de ahorro personal, como:
 - a. Acceder a una jubilación parcial a partir de los 60 años para quienes tengan 30 de trabajo o se halla en situación de desempleo.
 - b. Un esquema especial de prestaciones para afiliados con enfermedades particularmente graves.
2. Como incentivo para diferir el retiro, se prevé que quienes dilaten el cese de actividades tres años por lo menos, puedan cobrar el 9% del saldo acumulado en forma de capital, en un pago único.
3. Se crea un tercer fondo (subfondo crecimiento) destinado a las personas más jóvenes, con un balance rentabilidad/riesgo adecuado al perfil de edad, lo que permitirá mejorar la rentabilidad de los ahorros previsionales.
4. Se prevén procedimientos competitivos de licitación a la baja para la contratación del

seguro colectivo de invalidez y muerte en actividad, con el objetivo de bajar el costo de esta cobertura.

5. Los afiliados deberán recibir proyecciones estimativas de los derechos jubilatorios en proceso de generación, así como opciones para mejorarlos.
6. Se prevén tres procedimientos de ahorro voluntario y complementario con tratamiento fiscal específico: ahorro personal; aportes previsionales conjuntos vía negociación colectiva; y Plan de Ahorro por Consumo.
7. Se crea el instrumento de la hipoteca inversa que permite que las personas mayores propietarias de una vivienda puedan acceder a un flujo de fondos o a alguna partida de capital garantizada con esa propiedad, cuya devolución se hace exigible al fallecer, por lo que podrán asumirla los herederos, si lo desean o la institución prestadora ejecutará la hipoteca. (Fuente: <https://www.subrayado.com.uy>; <https://medios.presidencia.gub.uy/>; Fecha: 20.10.2022).

Asia y el Pacífico

Camboya

El país comenzó a recaudar contribuciones a la seguridad social. El 1 de octubre, Camboya comenzó a recaudar contribuciones para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia del seguro social (sistema de reparto) lanzadas en 2021 y administradas a través del Fondo Nacional de Seguridad Social (NSSF)³. Durante los próximos 5 años, los trabajadores y los empleadores contribuirán cada uno con el 2% del salario mensual al NSSF [los ingresos mensuales mínimos y máximos utilizados para calcular las cotizaciones

serán de 400.000 rielos (USD 98) y 1.200.000 rielos (USD 293), respectivamente]. La tasa de cotización total (4%) aumentará gradualmente al 8% durante los próximos 5 años y aumentará en 2,75 puntos porcentuales cada década a partir de entonces (la tasa total se seguirá dividiendo por igual entre trabajadores y empleadores). Hasta junio de 2022, más de 2 millones de trabajadores de unas 10.000 empresas se habían registrado en el NSSF como parte de la implementación del programa de pensiones.

Otros detalles clave del nuevo programa de pensiones del seguro social incluyen:

1. **Trabajadores cubiertos:** todos los trabajadores que están empleados en empresas del sector privado deben participar en el programa. La cobertura voluntaria está disponible para personas menores de 60 años que no tienen cobertura obligatoria (como los trabajadores por cuenta propia).
2. **Contribuciones voluntarias:** los trabajadores pueden continuar contribuyendo al NSSF después de cumplir los 60 años (la edad límite para las contribuciones obligatorias) para obtener mayores beneficios. También pueden realizar aportes voluntarios los asegurados menores de 60 años que estén desempleados o tengan ingresos superiores al límite mensual de ingresos para cotizaciones obligatorias.
3. **Pensión de vejez:** Se paga una pensión de vejez quincenal a un asegurado que haya cumplido 60 años y tenga al menos 12 meses de cotizaciones (esto incluye a los que trabajan para más de un empleador). La pensión se calcula con base a los ingresos mensuales promedios cubiertos del asegurado, con una tasa de reemplazo de 1,75% por cada uno de

³ Además de las pensiones de vejez, invalidez y supervivencia, el sistema de seguridad social de Camboya ofrece prestaciones por accidentes de trabajo, enfermedad, maternidad y médicas, y prestaciones en efectivo de

asistencia social para familias vulnerables con mujeres embarazadas y niños menores de 2 años. Los funcionarios públicos y militares reciben beneficios de seguridad social a través de sistemas especiales.

los primeros 15 años de cotización y 1,25% por cada año de cotización posterior. Si una persona asegurada no califica para una pensión de vejez al jubilarse, sus contribuciones acumuladas ajustadas por inflación se pagan como un beneficio de suma alzada (en un solo pago).

4. **Pensión de invalidez:** Se paga una pensión de invalidez quincenal a los asegurados que tienen al menos 5 años de cotizaciones y ya no pueden trabajar debido a una invalidez. La pensión de invalidez se calcula de la misma manera que la pensión de vejez, con una pensión mínima de invalidez del 45% de los ingresos medios mensuales cubiertos del asegurado.
5. **Pensión de sobrevivencia:** Se paga una pensión de sobrevivencia quincenalmente a los dependientes elegibles de un asegurado fallecido que estaba recibiendo una pensión de vejez o invalidez o tenía al menos 5 años de cotizaciones. El monto de la prestación es el 45% de la pensión de vejez o invalidez que percibía o tenía derecho a percibir el causante. Si hay más de un dependiente elegible, el 50% de la pensión de sobrevivencia se paga al cónyuge del difunto y el 50% a sus hijos.
6. **Prestación de sepelio:** Se paga una prestación a tanto alzado para los gastos de sepelio de un asegurado fallecido que percibía una pensión de vejez o invalidez o tenía al menos 5 años de cotizaciones. *(Fuente: [SSA International Update Septiembre 2022](#); Fecha: Septiembre 2022).*

Europa

Alemania

El sistema de pensiones colapsará sin una reforma, dice un influyente grupo de presión. El sistema de pensiones de Alemania no será financieramente viable dentro de cinco años sin una reforma, según Rainer Dulger, presidente de

la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes. El influyente grupo de presión representa alrededor de 20 millones de empleados en la fuerza laboral alemana. Dulger dijo que la economía alemana se está debilitando y que el sistema social está "al borde del colapso". En 2019, las contribuciones a los planes de pensiones públicos de Alemania representaron alrededor del 10,1 % del PIB de la nación, pero se espera que aumenten hasta el 12,2% para 2070 con el sistema actual, según el informe "2021 Aging Report" publicado por la Comisión Europea. Ese aumento de 2 puntos porcentuales es uno de los cambios más altos previstos en el Espacio Económico Europeo, solo superado por Irlanda y Noruega, donde se espera que la contribución a los sistemas públicos de pensiones sea 2,6 puntos porcentuales más alta en 2070, y los Países Bajos, donde el porcentaje del PIB destinado a pensiones será 2,2 puntos superior dentro de cinco décadas.

La escasez de mano de obra y el envejecimiento de la población están contribuyendo a los desafíos que enfrenta el sistema de pensiones alemán. Dulger sugirió que la edad de jubilación debería estar vinculada a la esperanza de vida. Pero el canciller alemán Olaf Scholz rechazó los llamados para aumentar la edad estándar de jubilación de 67 a 68 años en junio de 2021 cuando era ministro de Hacienda. Scholz también dijo que "no hay una necesidad real" de aumentar la edad de jubilación, a pesar de que un panel de asesores económicos gubernamentales sugirió que el umbral debería elevarse a 68 años para 2024.

La escala de la reforma necesaria no se ha visto desde el período de la reunificación alemana en la década de 1990, según Dulger, que fue cuando Alemania Oriental y Occidental se reunieron después de 45 años de separación después de la Segunda Guerra Mundial. El sistema de pensiones de Alemania Occidental se extendió a Alemania

Oriental, lo que provocó años de agitación financiera.

Dulger también dijo que el sistema de pensiones del país debería tomarse tan en serio como el cambio climático y sugirió que debería incluirse en las previsiones de política social para resaltar la urgencia de la situación. "Reformar el sistema de seguridad social es tan desafiante como la transición energética y, sin duda, tan importante para la justicia intergeneracional", dijo Dulger a Bild. (Fuente: <https://www.cnn.com>; Fecha: 31.10.2022).

España

Entra en vigor el [reglamento](#) que desarrolla los Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública. Este reglamento, que entró en vigor el 20 de octubre, desarrolla la arquitectura institucional de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública (FPEPP) aprobados el pasado mes de junio en el marco de la Ley de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, cuyo objetivo es facilitar el acceso de los trabajadores de Pymes, empleados públicos y trabajadores autónomos a los planes colectivos. Entre las novedades más destacadas que introduce el mismo, están el desarrollo de la organización y funcionamiento de la Comisión Promotora y de Seguimiento de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, de la Comisión de Control Especial, así como la fijación de los límites máximos de comisiones que pueden percibir las entidades gestoras y depositarias de esos fondos de promoción pública, que se sitúan en un 0,3% y un 0,1% respectivamente, con excepciones en casos concretos que permiten incrementar las comisiones de gestión hasta otros 0,55% adicionales. Asimismo, recoge la posibilidad de repercutir los gastos de implementación incurridos para la interconexión con la plataforma digital común de esos fondos de pensiones. (Fuente: <https://www.jubilaciondefuturo.es>; Fecha:19.10.2022).

En 2023 la edad legal de jubilación para cobrar el 100% de la pensión subirá en 2 meses, de 66,2 a 66,4 años. El Gobierno aprobó en la reforma de pensiones del 2013 una medida en la que se estableció el aumento de la edad legal general de jubilación de 65 a 67 años en un horizonte de 15 años. Es decir, un incremento progresivo que culminará en 2027. El incremento gradual de la edad de jubilación tiene como objetivo garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Actualmente, en 2022, la edad de jubilación ordinaria se sitúa en los 66 años y 2 meses, siempre que se justifiquen menos de 37 años y 6 meses cotizados (en el caso de haber contribuido con el sistema de la Seguridad Social por encima de esa cifra, podrán retirarse a los 65 años, que era el periodo estipulado por norma hasta hace poco). No obstante, todos aquellos que quieran retirarse en 2023 deberán saber que la edad ordinaria exigida por la Seguridad Social para obtener el 100% de la pensión es de 66 años y 4 meses cuando el tiempo cotizado sea inferior a los 37 años y 9 meses (al igual que para este 2022, cuando la cotización sea superior a esa cifra, existe la posibilidad de jubilarse a los 65). Los años cotizados necesarios para conseguir el 100% de la pensión irán subiendo paulatinamente. A partir de 2027, la edad ordinaria de jubilación quedará estipulada en 67 años siempre que el periodo de cotización esté por debajo de los 38 años y 6 meses (desde los 38 años y 6 meses cotizados, existe posibilidad de jubilarse a los 65). (Fuente: <https://www.65ymas.com/>; Fecha: 26.10.2022).

La inflación se 'come' la pensión: la paga de jubilación sube 'solo' un 5,4%, frente al 9% de IPC. El golpe de la inflación disparada que sufre España desde hace más de un año está agujereando los bolsillos de todos los pensionistas, pese a la revalorización que obtuvieron sus pagas a comienzos de 2022 (un 4,1% en total). Los últimos datos publicados por la Seguridad Social constatan que en octubre la pensión media de jubilación es de 1.257,9 euros

mensuales, casi un 5,4% más elevada que en el mismo mes de 2021. Un incremento que, sin embargo, a las personas que hoy estén cobrando ese 5,4% más que hace un año, no les basta para mantener el poder adquisitivo, ya que en el último año el Índice de Precios de Consumo (IPC) se ha disparado casi un 9% (el 8,9% de alza anual con datos de septiembre). *(Fuente: <https://www.65ymas.com>; Fecha: 26.10.2022).*

Mercer y Esade destacan que los planes de empleo de pensiones son los más rentables de la última década. Mercer y Esade destacan el asesoramiento profesional, la diversificación de las inversiones y las menores comisiones como "elemento diferencial" de los planes de empleo de pensiones, que se sitúan como los más rentables en la última década, según el estudio '10 años de ahorro colectivo en España'. Los fondos de pensiones de empleo obtienen la mejor relación de la década entre rentabilidad, con un 2,7%, y riesgo, un 5,4%, como consta en el estudio. Este tipo de fondos también muestra relación entre el tamaño del patrimonio y la rentabilidad. Esade y Mercer señalan que, de los 65 fondos existentes con más de 500 millones de euros, que representan un 53% del patrimonio de todo el ahorro colectivo, el 78% de los fondos de pensiones obtienen resultados superiores a las rentabilidades medianas de sus respectivos cuartiles de riesgo. *(Fuente: <https://www.europapress.es>; Fecha: 24.10.2022).*

Irlanda

⁴ El programa de pensiones estatal de reparto es la principal fuente de ingresos para la jubilación en Irlanda y proporciona pensiones de vejez contributivas y no contributivas. Para tener derecho a la pensión contributiva, un residente irlandés debe haber alcanzado la edad normal de jubilación y tener un promedio anual de al menos 10 semanas de cotizaciones pagadas o acreditadas desde que se incorporó al mercado laboral (o desde 1979), lo que ocurra más tarde (las contribuciones pueden acreditarse por períodos en que el asegurado recibió ciertos beneficios de la seguridad

Aprueban un paquete de reformas al sistema público de reparto⁴. El 20 de septiembre, el gabinete aprobó un paquete de reformas diseñado para mejorar la sostenibilidad a largo plazo del programa estatal de pensiones de reparto, recompensando la jubilación diferida, aumentando las tasas de contribución y adoptando un enfoque de contribución total para obtener el derecho a pensión. El paquete de reformas aún requiere la aprobación parlamentaria, pero se espera que esté finalizado e implementado para 2024. Según el gobierno, el paquete de reformas es necesario para aliviar la creciente presión financiera sobre el programa estatal de pensiones de reparto, causada por el envejecimiento de la población. Aunque Irlanda tiene un perfil demográfico relativamente joven en comparación con otros países de la Unión Europea, su índice de apoyo a la vejez [la cantidad de personas en edad de trabajar, de 18 a 65 años, con respecto a la cantidad de personas en edad de jubilación, de 66 años o más] se espera que caiga bruscamente en las próximas 3 décadas, desde cerca de 4,5 en 2020 a 3,5 en 2031 y a 2,3 en 2051.

Las disposiciones clave del paquete de reformas (que se espera que entren en vigor en enero de 2024, a menos que se indique lo contrario) incluyen:

1. **Recompensa por jubilación diferida:** el programa de pensiones estatal de reparto pasará a un modelo de jubilación flexible que brinda mayores beneficios a las personas que esperan reclamar sus pensiones después de la

social). Se paga una pensión no contributiva en base a una prueba de medios, a la edad normal de jubilación, a aquellos que no cumplen con los requisitos de contribución para una pensión contributiva o que reciben una pensión contributiva reducida. A principios de 2022, el gobierno publicó los detalles de un programa de pensiones de inscripción automática que se espera esté operativo para 2024 y tiene como objetivo brindar beneficios que complementen los pagados por el programa de reparto estatal.

edad normal de jubilación de 66 años (actualmente, el programa no ofrece incentivos para la jubilación diferida). Bajo el nuevo modelo, las personas pueden diferir la pensión estatal hasta los 70 años y recibir un aumento en el monto de la prestación semanal estándar de 253 € (246,62 USD). Las personas que aplacen la jubilación recibirán 266 € (259,30 USD) por jubilarse a los 67 años, 281 € (273,92 USD) a los 68 años, 297 € (289,52 USD) a los 69 años o 315 € (307,06 USD) a los 70 años o más (estas cantidades de beneficios se basan en los montos de pago actuales y es probable que cambien para 2024).

2. **Aumento de las tasas de cotización:** Las tasas de cotización de los trabajadores, empleadores y autónomos aumentarán gradualmente y se revisarán cada 5 años en función de los resultados de una revisión actuarial.
3. **Adoptar un enfoque de aportes totales:** El programa de pensiones estatal de reparto cambiará gradualmente durante un período de 10 años a un modelo de derecho basado en el número total de años que una persona asegurada trabaja y paga aportes. Actualmente, el derecho a la pensión estatal se basa en un promedio anual de cotizaciones, y es posible calificar para una pensión estatal contributiva completa con tan solo 10 años de cotizaciones.
4. **Ofrecer jubilación anticipada a trabajadores con una carrera larga:** el gobierno explorará el rediseño del programa pago de beneficios para personas de 65 años para brindar beneficios

de jubilación anticipada a personas de 60 años que han trabajado al menos 40 años y no pueden continuar trabajando (el programa *Benefit Payment for 65 Years Olds* se introdujo el año 2021 para brindar beneficios de jubilación anticipada a los residentes de 65 años que han dejado de trabajar y cumplen con ciertos requisitos de contribución).

5. **Apoyar a los cuidadores a largo plazo:** las personas que dejan la fuerza laboral para brindar cuidado a largo plazo a un pariente recibirán un crédito para la pensión estatal por el tiempo que pasen como cuidadores. (los detalles exactos de esta disposición aún deben resolverse).
6. **Presentación de declaraciones anuales:** las personas físicas recibirán declaraciones anuales en las que se les informe de sus cotizaciones y derechos a la seguridad social. *(Fuente: SSA International Update Octubre 2022; Fecha: Octubre 2022).*

Suiza

Aprueban un aumento gradual en la edad de jubilación de las mujeres, de 64 a 65 años. En un referéndum nacional realizado el 25 de septiembre, los votantes suizos aprobaron una enmienda a la ley de pensiones de vejez y sobrevivientes del seguro social⁵, el que aumentará gradualmente la edad normal de jubilación para las mujeres de 64 a 65 años, igualando la edad normal de jubilación para los hombres. Según la enmienda, la edad de jubilación de las mujeres aumentará 3 meses al año a partir de 2025 hasta que alcance los 65 años

⁵ El sistema de pensiones de vejez de Suiza consiste en el programa de pensiones del seguro social de reparto que cubre a todos los residentes independientemente de su situación laboral, un programa obligatorio de pensiones ocupacionales que cubre a los trabajadores y arreglos de ahorro individual voluntario. Para tener derecho a una pensión completa de vejez del seguro social de reparto, una persona debe haber alcanzado la edad normal de jubilación

y haber cotizado cada año desde los 20 años hasta la edad normal de jubilación. Se paga una pensión de vejez parcial si una persona no cumple con los requisitos de cotización para una pensión completa, pero tiene al menos 1 año de cotizaciones.

en 2028. Además, para reducir los efectos del aumento en las mujeres que se acercan a la jubilación, la enmienda permitirá que las mujeres nacidas entre 1961 y 1969 se jubilen en forma temprana bajo reglas más favorables o recibir un complemento de pensión mensual si se jubilan a la edad normal de jubilación o más tarde. El gobierno de Suiza aprobó la enmienda a principios de este año para garantizar que el fondo de seguridad social para las pensiones de vejez y sobrevivientes permanezca en equilibrio financiero hasta al menos el año 2030. El cambio también sigue un movimiento más amplio entre los países ricos hacia la eliminación de las edades de jubilación diferenciadas por género. Entre los 38 países que pertenecen a la OCDE, 9 países tienen actualmente diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres, y 4 de éstos (incluida Suiza) han aprobado una legislación para eliminar las diferencias por género.

Otros detalles clave de la enmienda aprobada (que se espera que entren en vigor en 2024) incluyen:

1. **Normas especiales de jubilación anticipada:** las mujeres nacidas entre 1961 y 1969 podrán reclamar sus pensiones de vejez a partir de los 62 años cuando se implemente el aumento normal de la edad de jubilación, y estarán sujetas a sanciones menores por jubilación anticipada. Dependiendo de sus ingresos medios anuales, estas mujeres verán reducida su pensión hasta un 3,5% por jubilarse a los 64 años, hasta un 6,5% por jubilarse a los 63 años, o hasta un 10,5% por jubilarse a los 62 años. Normalmente, la jubilación anticipada solo es posible hasta 2 años antes de la edad normal de jubilación, y la tasa de reducción de la pensión es del 6,8% por cada año que la pensión de vejez se solicita anticipadamente.

2. **Complemento compensatorio de pensión:** si las mujeres nacidas entre 1961 y 1969 optan por reclamar sus pensiones de vejez a la edad normal de jubilación o más tarde, recibirán un complemento de pensión mensual que varía según los ingresos y el año de nacimiento. El complemento mensual base será de 160 francos (USD 163) para mujeres con ingresos anuales medios de hasta 57.360 francos (USD 58.482), 100 francos (USD 102) para mujeres con ingresos anuales medios superiores a 57.360 francos pero que no superen los 71.700 francos (USD 73.102), y 50 francos (USD 51) para mujeres con ingresos anuales medios superiores a 71.700 francos. Estos montos básicos se ajustan aún más según el año de nacimiento de la mujer, con los montos totales pagados a las mujeres nacidas en 1964 y 1965 y los montos parciales (que van del 25% al 81% de los montos totales) pagados a las mujeres nacidas en otros años calificados. Este complemento de pensión no contará para los máximos de pensión ni afectará la elegibilidad para otros beneficios complementarios.
3. **Modificación de las normas de cotización de los trabajadores mayores:** actualmente, las personas que siguen trabajando después de alcanzar la edad normal de jubilación dejan de cotizar [si sus ingresos brutos mensuales son de hasta 1.400 francos (USD 1.427) o continúan pagando cotizaciones sin aumentar sus derechos de pensión (si los ingresos brutos mensuales superan los 1.400 francos)]. Para hacer que el trabajo a edades avanzadas sea más atractivo desde el punto de vista financiero, la enmienda permitirá que todas las personas (hombres y mujeres) que trabajen más allá de la edad normal de jubilación continúen pagando contribuciones para pensiones más altas.

4. **Aumento del impuesto al valor agregado:** El impuesto al valor agregado (IVA) que financia parcialmente las pensiones de vejez y sobrevivencia aumentará de 7,7% a 8,1% (además del IVA, se utilizan un impuesto sobre los ingresos de los casinos y las contribuciones a la seguridad social para financiar las pensiones de vejez y supervivencia). (*Fuente: [SSA International Update Octubre](#); Fecha: Octubre 2022*).