

# Notas de Pensiones

N.º 78; ENERO 2024

**¿Qué ha hecho exitosos a los sistemas de ahorro previsional voluntario más desarrollados a nivel mundial?**



Federación Internacional  
de Administradoras  
de Fondos de Pensiones

## Resumen Ejecutivo

En muchos países la tasa de reemplazo total (pensión sobre salario) que obtienen los trabajadores de los sistemas de pensiones, es en muchos casos insuficiente, sobre todo para el caso de los trabajadores con ingreso promedio o superior al promedio. En efecto, de acuerdo con el “*OECD Pensions at a Glance 2023*”, en promedio para todos los países de la OCDE, un trabajador que gana el salario promedio recibe del sistema de pensión obligatorio (público y privado) una pensión (neta, después del pago de impuestos) que representa un 61,4% del salario. Dado este escenario, muchos de los trabajadores van a necesitar pensiones complementarias a las que entregan los sistemas de seguridad social. ¿De dónde provendrán estos incrementos de pensión? Difícilmente provendrán de los sistemas públicos: las presiones demográficas (mayor expectativa de vida y menor tasa de natalidad) y las crisis financieras están llevando a estos sistemas a reducir los beneficios y a imponer condiciones más restrictivas para el acceso a los mismos. Además, en la lógica de los sistemas obligatorios de ahorro, la forma de mejorar los beneficios consistiría en subir las edades de jubilación, aumentar las tasas de cotización, aumentar los topes máximos a la remuneración para efectos de cotización obligatoria, y fomentar que el 100% de la remuneración sea imponible. El problema, sin embargo, es que dichas medidas son de naturaleza política y pueden enfrentar fuerte resistencia, retrasando su aplicación en el tiempo.

Por ello, el mecanismo de Ahorro Previsional Voluntario (APV) resulta un medio alternativo e indispensable para mejorar las pensiones de todos los trabajadores. El APV ayuda ciertamente a los trabajadores de rentas altas a obtener una pensión más acorde a sus ingresos. En tanto, en el caso de los trabajadores con menor capacidad de ahorro (ingresos medios y bajos), los cuales mayormente no están afectos a impuestos por sus salarios, el APV puede ayudar a mejorar la pensión cuando existen subsidios estatales que fomenten el ahorro.

La revisión de las estadísticas de APV existentes a nivel internacional, da cuenta que los 10 países con mayor nivel de APV sobre PIB (mayor al 20%), son Canadá, EE.UU., Reino Unido, Irlanda, Nueva Zelanda, Bélgica, Islandia, Japón, Brasil y Portugal. En los tres primeros lugares se encuentran Canadá (el sistema más maduro), Estados Unidos (el segundo más maduro) y Reino Unido (el cuarto más maduro), con niveles de APV que representan 187%, 170% y 130% de su PIB, respectivamente. En tanto, desde el décimo al cuarto lugar el porcentaje de APV sobre PIB bordea entre 24% y 38%, donde están los casos de Portugal, Brasil, Japón, Islandia, Bélgica, Nueva Zelanda e Irlanda. Los 7 primeros puestos en términos de APV sobre PIB están entre los 22 primeros lugares del índice global de pensiones de Mercer 2023, lo que da cuenta de que los sistemas de pensiones más robustos a nivel mundial cuentan con programas de APV altamente desarrollados. En esta nota de pensiones, se analiza el sistema de APV de 6 países seleccionados (Canadá, EE.UU., Reino Unido, Nueva Zelanda, Islandia y Brasil), sacando conclusiones respecto de los factores que han incidido en su desarrollo.

La revisión de los países en cuestión da cuenta de que:

- (i) En general, cuanto menores son las tasas de reemplazo de los sistemas obligatorios (público de reparto y/o privado de ahorro), mayor es la razón APV/PIB. Ello es lógico toda vez que si la tasa

de reemplazo del sistema obligatorio es menor, entonces mayor es la responsabilidad que tiene el APV para construir pensiones que se acerquen a cierto objetivo de suficiencia predefinido (por ejemplo, 70% del promedio de toda la vida laboral). Así por ejemplo, para alcanzar ese objetivo, el sistema de APV tendría que entregar por sí solo una tasa de reemplazo que fluctúa entre 16% (Reino Unido) y 27% (Nueva Zelanda).

- (ii) Entre 2023 y 2100, las tasas de reemplazo que provienen de los sistemas públicos de reparto tendrán que caer en promedio en 56,5% debido al envejecimiento de la población (en ausencia de otras reformas y con el fin de mantener un equilibrio entre ingresos y gastos). Ello llevará a que los sistemas de ahorro individual (obligatorio y voluntario) tengan un rol más importante para alcanzar los objetivos de suficiencia que la sociedad requiere a sus sistemas de pensiones.
- (iii) Las políticas públicas que se han implementado para incentivar el APV han sido fundamentalmente de tres tipos:
  - a) **Incentivos tributarios:** Una condición necesaria para que se desarrolle el APV es que exista un incentivo tributario que ayude a "compensar" la iliquidez de este tipo de ahorro y sirvan de señal para mejorar su atractivo frente a otras formas de ahorro. Los regímenes más comunes permiten que los aportes de APV no sean tributables (mientras los retiros sí tributan; esto es lo que se conoce como sistema EET: contribución exenta, ganancias de inversión exentas, pago de beneficios sujeto a impuestos). La realidad muestra que en todos los países analizados se da este sistema, excepto en Nueva Zelanda que usa el sistema TTE (contribuciones se pagan con cargo a los ingresos después de impuestos, mientras que las ganancias como los beneficios de las inversiones están libres de impuestos).
  - b) **Subsidios/créditos estatales para trabajadores de rentas más bajas:** Dado que existe en la discusión cierta preocupación respecto de que los incentivos tributarios al APV sean regresivos (trabajadores con ingresos medios en los tramos de impuesto más bajos reciben menos subsidio que los trabajadores en tramos de ingreso e impuesto más altos), se dice que es necesario aplicar otros esfuerzos fiscales para promover el APV entre los trabajadores que más lo necesitan (como subsidios o créditos directos a los trabajadores de más bajos ingresos). La experiencia de algunos de los países analizados muestra que, al respecto, se han dado acciones (por ejemplo, en EE.UU., está el "Saver's Credit" o "Crédito Tributario del Ahorrador"; en Nueva Zelanda, el subsidio estatal de aprox. USD 624 que recibieron los nuevos afiliados a sus cuentas individuales de ahorro para pensión del KiwiSaver hasta 2015). Sin embargo, se debe seguir profundizando en esos incentivos para lograr un real incremento en el ahorro voluntario de esos sectores.
  - c) **Incentivos no tributarios/no estatales:** en este conjunto, encontramos básicamente las siguientes 4 políticas:
    - **Enrolamiento automático a planes de APV:** Basada en la economía del comportamiento, aprovecha la inercia de los trabajadores para lograr que ahorren, con tasas de

desafiliación que son relativamente bajas. En cuatro países (Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda y Brasil), se ha aplicado esta política pública. En el caso de Reino Unido y Nueva Zelanda, se trata de políticas que abarcan a todos los trabajadores elegibles, y en el caso de EE.UU. y Brasil a ciertos grupos de trabajadores (en EE.UU. se refiere a los programas estatales de enrolamiento automático en planes IRA; en Brasil a los servidores públicos del gobierno federal).

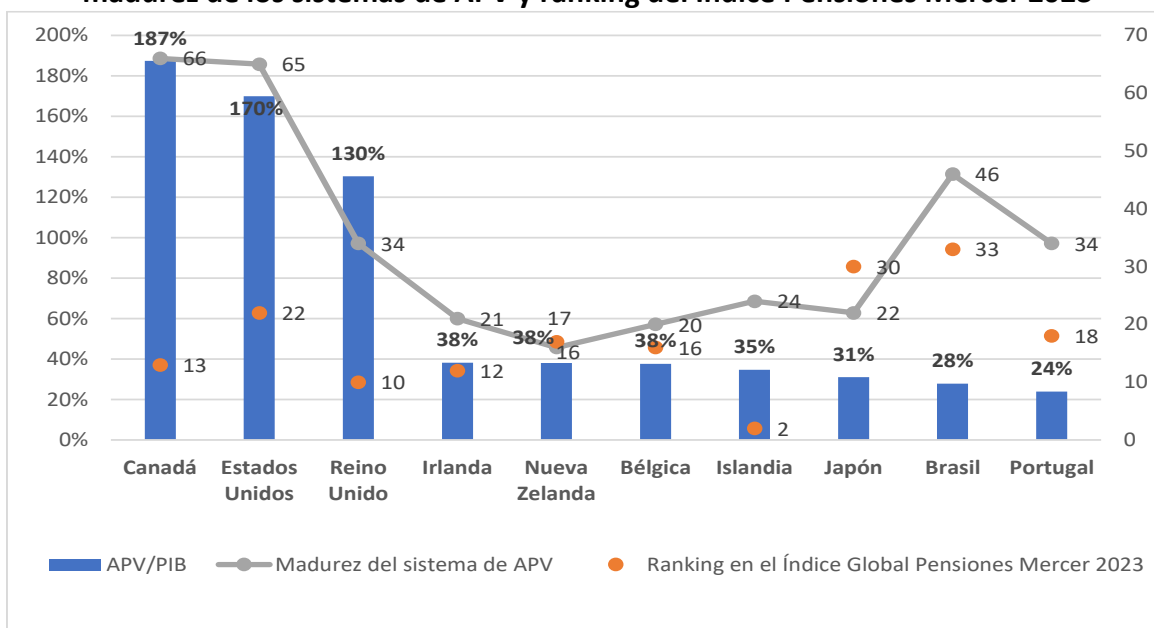
- **Liquidez/retiro para fines distintos a la jubilación**: La lógica de esta política es que resultan más demandados los esquemas de APV que den alguna posibilidad de retiro anticipado de los fondos, aún a expensas de un castigo o "precio de salida". En cinco países (Canadá, Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda y Brasil), existe posibilidad de retirar al menos una parte de los fondos acumulados para fines distintos a la jubilación, sin estar sujeto a una penalización. En general, se privilegian las situaciones especiales de compra de la primera vivienda (Canadá, Reino Unido), enfermedad terminal o grave (Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda), pago de gastos médicos (EE.UU.), dificultad financiera/desempleo/préstamos/otros (EE.UU., Nueva Zelanda, Brasil). En el caso de Brasil, los retiros parciales antes de la jubilación se limitan al valor de las contribuciones de los miembros y a no más del 20% del saldo de la cuenta (no antes de 5 años de relación de empleo). En algunos casos, para situaciones fuera de las descritas, se aplican multas que bordean entre 10% (EE.UU.) o 25% (Reino Unido).
- **Matching Contributions por parte del empleador**: La lógica detrás de esta política es generar un involucramiento del empleador en la construcción de las pensiones de sus trabajadores, y aprovechar el comportamiento manada (si varios trabajadores en una empresa hacen APV, es más probable que otros sigan el ejemplo). En los seis países el empleador hace un matching a las contribuciones que realiza el trabajador a su cuenta individual de APV. En el caso de Canadá, EE.UU. (planes 401k, 403(b) y 457(b)) y Brasil, el matching por parte del empleador es voluntario. En el caso de los programas de enrolamiento automático de Reino Unido y Nueva Zelanda, en tanto, el matching del empleador debe ser de un porcentaje mínimo del 3%. Y en Islandia (planes de pensiones personales voluntarios) el matching mínimo del empleador es 2%.
- **Alfabetización financiera**: La lógica de esta política radica en que un mayor grado de alfabetización financiera lleva a las personas a manejar mejor sus finanzas personales, permitiéndoles así formar su ahorro. En efecto, en aquellos países con un mayor nivel de APV sobre PIB (Canadá, EE.UU., y Reino Unido), el porcentaje de adultos que cuentan con conocimientos financieros supera el 55%. Los países, entonces, en forma mancomunada con el sector público y privado, deberían hacer esfuerzos por mejorar las políticas de educación financiera, apostando al largo plazo, de modo que las generaciones futuras vayan adquiriendo habilidades que les permitan tomar decisiones financieras (de ahorro e inversión) acertadas y que les permitan maximizar su bienestar y mejorar su resiliencia financiera ante shocks externos.

**I. ¿Qué países tienen mayores niveles de ahorro previsional voluntario a nivel mundial?**

En el Gráfico 1 se muestran los 10 países que presentan los mayores niveles de ahorro previsional voluntario (APV) en el mundo (con porcentajes superior al 20% de su PIB), conforme a la información disponible que publica la OCDE. Estos 10 países en su totalidad implican un total de ahorro previsional voluntario por US\$ 44.636 billones, lo que representa el 135% de su PIB conjunto. La madurez de los sistemas de APV de esos países ronda entre los 20 y 66 años, promediando 35 años (ver Anexo 1). Como es de esperar, la tendencia es que mientras mayor sea la cantidad de años que lleva operando el sistema de APV, mayor sea su desarrollo, aunque hay excepciones como en el caso de Brasil o Portugal, lo cual se podría explicar por otros factores que no son el alcance de este documento.

En los tres primeros lugares se encuentran Canadá (el sistema más maduro), Estados Unidos (el segundo más maduro) y Reino Unido (el cuarto más maduro), con niveles de APV que representan 187%, 170% y 130% de su PIB, respectivamente. En tanto, desde el décimo al cuarto lugar el porcentaje de APV sobre PIB bordea entre 24% y 38%, donde están los casos de Portugal, Brasil, Japón, Islandia, Bélgica, Nueva Zelanda e Irlanda. Los 7 primeros puestos en términos de APV sobre PIB están entre los 22 primeros lugares del índice global de pensiones de Mercer 2023, lo que da cuenta de que los sistemas de pensiones más robustos a nivel mundial cuentan con programas de APV altamente desarrollados.

**Gráfico 1**  
**Top 10 de países con mayores Activos de Fondos de Pensiones Voluntarios como % del PIB, madurez de los sistemas de APV y ranking del Índice Pensiones Mercer 2023**



Nota: los datos de APV corresponden al año 2020 o última información disponible.

Fuente: FIAP con base a información de OCDE ([OECD Global Pension Statistics](#)), base de datos del World Economic Outlook FMI y datos del Índice de Pensiones Mercer 2023. Ver Anexo 1 para información detallada.

## II. ¿Cómo funciona el ahorro previsional voluntario en los países con mayor desarrollo de éste?

A continuación se describen brevemente las principales características de los sistemas de APV en los tres países con mayor desarrollo a nivel mundial (cuyos niveles de APV superan el 100% de su PIB): Canadá, Estados Unidos y Reino Unido. Además, de los países que cuentan con desarrollo menor del APV pero igualmente relevante (entre 24% y 38% de su PIB), se describen 3 casos: Nueva Zelanda, Islandia y Brasil.

### Canadá<sup>1</sup>

En Canadá, el ahorro previsional voluntario se puede realizar principalmente a través de cuentas de ahorro registradas (*Registered Retirement Savings Accounts*, RRSP; las más conocidas, introducidas en 1957) y planes de pensiones colectivos proporcionados por el empleador (*Registered Pension Plans*, RPP, introducidos en 1966; y *Pooled Registered Pension Plans*, PRPP, introducidos en 2012). Estas cuentas y planes ofrecen varios incentivos para fomentar el ahorro a largo plazo, entre los cuales se puede mencionar:

- 1. Deducción de impuestos:** Las contribuciones realizadas a una cuenta RRSP, que anualmente ascienden hasta un máximo del 18 % del salario del trabajador, son deducibles de impuesto<sup>2</sup> por hasta un tope de CAD 30.780 (aprox. USD 22.674<sup>3</sup>)<sup>4</sup>. Además, los rendimientos y las ganancias dentro de la cuenta RRSP crecen libre de impuestos hasta que se retiren los fondos.
- 2. Transferencia de ingresos no utilizados:** Si un individuo no ha utilizado totalmente su límite de contribución RRSP en un año determinado, puede transferir el exceso de límite de contribución no utilizado a años futuros para aprovecharlo y reducir su carga tributaria en el futuro.
- 3. Coinversión del empleador (*matching*):** Algunos empleadores ofrecen planes de pensiones colectivas (RPP) y pueden igualar una parte de las contribuciones realizadas por el trabajador. Esta coinversión del empleador es un incentivo adicional para ahorrar, ya que aumenta el monto total acumulado.
- 4. Retiros de fondos y devolución de impuestos:** Los retiros de una cuenta RRSP están sujetos a impuestos, pero bajo ciertas circunstancias pueden estar exentos: para comprar una primera vivienda<sup>5</sup> (hasta CAD 35.000, aprox. USD 25.783), ó para financiar la educación<sup>6</sup> (hasta CAD 20.000, aprox. USD 14.733). Los dineros retirados para estos fines deben devolverse al RRSP dentro de los

---

<sup>1</sup> En el año 2023.

<sup>2</sup> Esto quiere decir que al ingreso que se considera para el pago de impuestos se le debe restar el monto de las contribuciones, reduciendo así la base imponible y por ende haciendo menor la carga tributaria de la persona.

<sup>3</sup> Las conversiones de cifras en esta sección consideran el tipo de cambio al 30.11.2023: 1 CAD = 0,736 USD.

<sup>4</sup> Los trabajadores pueden realizar aportes al RRSP hasta los 71 años, momento en el cual los fondos acumulados deben convertirse en una renta vitalicia o desembolsarse anualmente de acuerdo con un cronograma mínimo de retiro.

<sup>5</sup> Home Buyers' Plan (HBP).

<sup>6</sup> Lifelong Learning Plan (LLP).

10 o 15 años siguientes, respectivamente, de lo contrario se consideran ingresos gravables. Además, las devoluciones de impuestos resultantes de las contribuciones RRSP pueden ser utilizadas para aumentar el ahorro o reducir deudas. Desde el 1 de abril de 2023, los fondos RRSP pueden ser transferidos a la Cuenta de Ahorro para la Primera Vivienda Libre de Impuestos (*Tax-Free First Home Savings Account, FHSA*<sup>7</sup>), sujeto a un límite global de CAD 40.000 (aprox. USD 29.466), y luego pueden ser retirados libre del pago de impuestos para comprar una primera vivienda.

Además de las RRSP y RPP/PRPP, en Canadá existe otro mecanismo de ahorro voluntario, las llamadas **Cuentas de Ahorro Libre de Impuestos** (*Tax-Free Savings Accounts, TFSA*), que fueron implementadas en el año 2009. Con estas cuentas, los canadienses mayores de edad pueden contribuir una cierta cantidad de dinero cada año a sus cuentas y los rendimientos generados, así como los retiros realizados, están completamente libres de impuestos. A diferencia de las cuentas RRSP, las contribuciones a una cuenta TFSA no son deducibles de impuestos en el año en que se realizan, pero la ventaja radica en la exención tributaria futura sobre los rendimientos y retiros. El límite de contribución anual de las cuentas TFSA ha variado desde su introducción, y cada año el gobierno establece un nuevo límite de acuerdo con la inflación y otras consideraciones. Los límites de contribución no utilizados en años anteriores se pueden acumular y utilizar en años futuros, lo que permite a los ahorradores potenciales aprovechar al máximo este vehículo de inversión a largo plazo.

## Estados Unidos

En este país el APV se fomenta a través de varios programas diseñados para ayudar a las personas a ahorrar para su jubilación, entre los cuales destacan:

**1. Planes 401(k):** Son planes de ahorro para la jubilación ofrecidos desde 1978 por muchos empleadores y que tienen ventajas fiscales para el ahorrador/trabajador. El trabajador que se inscribe en un 401(k) acepta que un porcentaje de su salario se pague directamente en una cuenta de inversión, pudiendo elegir entre varias opciones de inversión. Además, muchas empresas ofrecen igualar una parte o la totalidad (*matching*) de las contribuciones del trabajador, lo que incentiva el ahorro. Hay dos tipos básicos de 401(k): (i) Tradicional: contribuciones antes de impuestos, retiros sujetos a impuestos; (ii) Roth: contribuciones después de impuestos, retiros libres de impuestos.

**2. Planes IRA (*Individual Retirement Account, ó Cuenta de Jubilación Individual*):** Son cuentas de ahorro para la jubilación ofrecidas desde 1974, las que permiten a las personas contribuir y hacer crecer su dinero de manera diferida de impuestos. Hay básicamente dos tipos de IRA: (i) IRA Tradicional, que ofrece deducciones tributarias para las contribuciones; y (ii) Roth IRA, que permite retiros libres de impuestos en la jubilación.

---

<sup>7</sup> Más detalles en: <https://www.scotiabank.com/ca/en/personal/advice-plus/features/posts/how-you-could-use-the-new-tax-free-first-home-savings-account.html>

**3. Planes 403(b)/457(b):** Son planes que comenzaron a ofrecerse en 1958 y 1978, respectivamente. Son similares a los 401(k) pero están diseñados principalmente para trabajadores de organizaciones sin fines de lucro (como escuelas públicas y organizaciones religiosas) y para empleados públicos. Permite que los trabajadores aporten parte de su salario al plan de jubilación, con beneficios tributarios y con posibilidad de *matching* por parte de la empresa.

**4. Planes SIMPLE IRA y SEP IRA:** Estos son planes de jubilación para pequeñas empresas y trabajadores autónomos. Ofrecen ventajas tributarias y permiten contribuciones tanto del empleador como del trabajador. El *Savings Incentive Match Plan for Employees* (SIMPLE) IRA, ofrecido desde 1997, es un plan de ahorro para trabajadores establecido por un empleador, donde los primeros pueden optar por realizar contribuciones basadas en una reducción salarial y el empleador realiza contribuciones equivalentes obligatorias (*matching contributions*). El Simplified Employee Pension (SEP) IRA, ofrecido desde 1978, es un plan de pensión simplificado para trabajadores, establecido por un empleador, quien realiza las contribuciones directamente a una cuenta IRA creada para cada trabajador.

**5. Programas Estatales de Enrolamiento Automático en planes IRA:** A junio 2023, 15 estados han promulgado el enrolamiento automático a planes de ahorro individual (IRA), conocido como Auto IRA (ya se encuentra operativo en 4 de ellos: California, Connecticut, Illinois y Oregon). Oregon fue el primer estado que comenzó con dicha política pública, en 2007. En el enrolamiento automático, herramienta basada en principios de la economía del comportamiento, los trabajadores son inscritos automáticamente en un plan de ahorro individual para la pensión, con la posibilidad de abandonarlo si toman la decisión activa de hacerlo (*opt-out*). Dicha política ha mostrado gran efectividad para aumentar el APV: de hecho, a noviembre de 2023, el número de cuentas en los 4 estados donde el Auto IRA está operativo había llegado a casi 800 mil (cifra que implica un aumento de 1,9 veces con respecto a diciembre de 2021), acumulando un ahorro total que supera los USD 1.100 millones<sup>8</sup>. Además, la tasa de desafiliación de trabajadores (*opt-out*) en dichos estados ha sido relativamente baja, encontrándose en valores de entre 14% (Connecticut) y 37% (California)<sup>9</sup>. Respecto de las palancas de impulso en el sistema de APV del país, destacan las siguientes:

- 1. Beneficios tributarios a largo plazo:** Las cuentas de jubilación, como los IRAs y 401(k) tradicionales, ofrecen beneficios tributarios a largo plazo, ya que las contribuciones y los rendimientos de la inversión crecen de manera diferida de impuestos hasta la jubilación, momento en el que se gravan a tasas potencialmente más bajas.
- 2. Crédito de ahorro para la jubilación (Saver's Credit):** Se introdujo en el 2002, como parte de la Ley de Alivio Tributario y Salud Pública (*Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act*) de 2001. Este crédito fiscal tiene como objetivo incentivar a las personas de ingresos medios y bajos a ahorrar para la jubilación, ofreciendo un incentivo fiscal por las contribuciones realizadas a planes de ahorro para la jubilación calificados, como los IRAs, los

<sup>8</sup> Ver: <https://www.massenaassociates.com/blog/state-auto-ira-program-metrics>

<sup>9</sup> Para más detalles, favor revisar la Nota de Pensiones N° 72 "[Enrolamiento automático en el mundo: experiencia internacional y lecciones para Latinoamérica](#)".



planes 401(k), los planes 403(b) y otros. Permite a los contribuyentes que califican reclamar un crédito fiscal que puede reducir su carga tributaria o aumentar su devolución de impuestos, lo que proporciona un estímulo adicional para ahorrar para la jubilación. El crédito está diseñado para ayudar a las personas con ingresos más bajos a superar las barreras económicas para el ahorro a largo plazo. Las personas y familias que cumplen con ciertos criterios de ingresos y que contribuyen a planes de jubilación elegibles pueden ser seleccionados para este crédito. El monto del crédito asciende al 50%, 20% o 10% de la contribución hasta un máximo de USD 2.000, dependiendo del ingreso bruto de la persona.

Es importante destacar que en diciembre de 2022, el presidente del país firmó la ley Secure 2.0, la cual incorporó el enrolamiento automático de trabajadores y el escalamiento automático de cotizaciones a planes ocupacionales a nivel nacional para quienes trabajen para un empleador que ofrezca nuevos planes de pensiones a partir de 2025. Es decir, el enrolamiento automático será obligatorio para los empleadores a partir de esta fecha. La contribución por defecto es de 3% del salario y aumentará 1 punto porcentual del salario al año llegando a un mínimo de 10% y un máximo de 15%.

## Reino Unido

En el pilar de ahorro voluntario individual de Reino Unido<sup>10</sup> existe una amplia gama de productos que gozan de ventajas tributarias. Entre estos destacan:

### 1. Cuentas Vitalicias de Ahorro Individual (*Lifetime Individual Savings Accounts o Lifetime ISA*)

No son instrumentos de ahorro para pensión propiamente tal, ya que persiguen además otros fines (vivienda y emergencias personales). Estas fueron introducidas en el año 2016. Se trata de cuentas de ahorro individual que pueden abrirse entre los 18 y 40 años. El ahorro solo se puede acumular entre los 18 y 50 años (siempre que se realice el primer depósito antes de los 40), permitiéndose un tope máximo anual de contribuciones de GBP 4.000 (aprox. USD 4.790). El Gobierno otorga un beneficio tributario de 25% de las contribuciones, con un tope anual. A partir de los 50 años, no se pueden realizar más contribuciones y cesan las bonificaciones fiscales, no obstante, la cuenta continúa invirtiéndose.

El retiro de dinero de estas cuentas se limita a tres situaciones: (i) compra de la primera vivienda (con ciertos topes en cuanto al valor); (ii) enfermedad terminal (menos de 12 meses de vida); y (iii)

---

<sup>10</sup> En el pilar de ahorro voluntario, en Reino Unido se permite contribuir por sobre el mínimo obligatorio en cuentas individuales en los sistemas de contribución definida. El empleador puede igualar o no dicha contribución en lo que se denomina «Contribuciones Adicionales Voluntarias» (*Additional Voluntary Contributions*). Éstas pueden ser contribuciones adicionales por sobre la pensión ocupacional del trabajador y depende su concreción del sistema subyacente al que se incorporan. En este sentido, de ser uno de contribución definida, los aportes se adicionan a un fondo adicional de ahorro individual. En el caso de sistemas de beneficio definido, usualmente lo que se permite es que el trabajador «compre» años de contribuciones al sistema, lo que, de acuerdo con las reglas del esquema, mejoraría la pensión. También se pueden tener de forma separada al esquema ocupacional, en cuyo caso se denominan «Contribuciones Adicionales Voluntarias Libres» (*Free Standing Additional Voluntary Contributions*), y toman forma de fondo individual de ahorro para pensión.

haber cumplido 60 años de edad. Opcionalmente, puede retirarse el dinero fuera de estas hipótesis, pero pagando en tal caso un 25% equivalente a las bonificaciones fiscales.

## 2. Pensiones Personales

Éstas consisten en esquemas de pensión contratados por una persona y cuyo objetivo es generar una cuenta individual, de contribución definida, complementaria a la pensión ocupacional que tenga el trabajador o personas independientes. Respecto de éstas y las contribuciones adicionales, aplican beneficios tributarios. Estas Pensiones Personales toman principalmente tres formas:

- a. “Personal Pensions”: son vehículos de inversión ofrecidos, desde 1988, por privados con objetivo previsional, otorgándose un beneficio tributario dependiente de la tasa aplicable al ingreso. Los dineros pueden en general accederse a partir de los 55 años (aunque el gobierno ha anunciado recientemente que se planea incrementar, gradualmente, la edad desde los 55 a los 57 años desde el 2028).
- b. “Stakeholder Pensions”: se ofrecen desde el año 2001 por una institución o, en ciertos casos, se organizan por un grupo de trabajadores en una empresa, que permiten contribuir a una cuenta individual, de contribución definida, con lógica de capitalización, y que, a diferencia de la anterior, se beneficia de tener menores costos (cargos por administración con tope), y poder contribuir con montos menores (como mínimo aprox. USD 25). Los fondos solamente se acceden una vez que se cumplen 55 años.
- c. “Self-invested personal pensions” (Pensiones Personales Auto-Invertidas): se ofrecen desde 1989 y comparten las mismas características ya señaladas, pero se diferencian fundamentalmente en un mayor control y, por ende, responsabilidad, de parte del ahorrante en cuanto al destino de la inversión.

Hay que tener claro que en el Reino Unido, el ahorro de pensiones privado paga impuestos según un modelo EET. Esto significa que:

- Cuando las personas y sus empleadores contribuyen a una pensión, las contribuciones están exentas de impuestos. Tanto el ahorrador como cualquier empleador contribuyente reciben desgravaciones fiscales (beneficios tributarios), hasta ciertos límites establecidos.
- Los retornos de las inversiones están exentos de impuestos.
- Cuando los ahorros se retiran como pagos de pensiones, éstos se gravan como otros ingresos. Las personas pueden acceder hasta el 25% de sus ahorros para pensiones como una suma global (*lump sum*) libre de impuestos<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> De forma más precisa, en los planes de contribución definida, este retiro puede ser de hasta un 25% del “*lifetime allowance*” (que es la cantidad tope de dinero total que define la ley para los fondos acumulados, sobre la cual el individuo puede obtener una ventaja tributaria). El “*lifetime allowance*” para el período tributario 2023/2024 está definido en GBP 1.073.100 (aprox. USD 1,36 millones), por lo cual el retiro del 25% libre de impuestos ascendería a unos USD 340 mil.

### 3. Enrolamiento automático a planes ocupacionales

Además de los planes de ahorro ya mencionados (*Lifetime ISA* y Pensiones personales), en Reino Unido existe una palanca de impulso al ahorro voluntario que radica en el enrolamiento automático a los planes de pensiones ocupacionales. A partir del 2012, los empleadores deben dar acceso a una pensión a todos sus trabajadores elegibles (entre 22-65 años, con ingresos anuales superiores a GBP 10.000, aprox. USD 12.297<sup>12</sup>). Los empleadores deben enrolar automáticamente a sus trabajadores y asumiendo que este último no opta por retirarse del programa, entre ambos contribuyen al menos un 8% de su salario. A la edad de jubilación, se puede hacer un retiro de suma alzada (*lump sum*) libre de impuestos de hasta el 25% de los fondos. El resto puede ser retirado como suma alzada, ser usado para comprar una renta vitalicia u optar por retiros programados flexibles (siempre pagando impuestos).

Para aquellos empleadores y trabajadores que no posean esquemas de pensiones ocupacionales propios, una corporación pública entrega por defecto este tipo de servicios: el National Employment Savings Trust (NEST). De esta manera, NEST es un esquema público de pensiones que busca aumentar la cobertura de los planes ocupacionales, pero que deriva la administración de fondos a empresas privadas. Quince años después de su creación, tras un período transitorio de aplicación, 12 millones de personas están afiliadas a NEST, con más de 1,1 millones de empresas, gestionando ahorros por un total de GBP 29.600 millones (aprox. USD 37 mil millones<sup>13</sup>), y con sólo alrededor un 8% de los afiliados que por defecto han decidido salir voluntariamente del sistema.

Como resultado del enrolamiento automático, entre el 2012 y el 2021, el porcentaje de empleados que participa en algún programa de pensión privado aumentó desde 46,5% a 79,4% y el ahorro total en esquemas ocupacionales pasó desde aprox. USD 110.208 millones a USD 154.589 millones<sup>14</sup>. Además, las tasas de desafiliación del sistema (opt-out) han sido bajas, alcanzando entre 8% y 14% según diversas estimaciones.

#### Nueva Zelanda

El sistema de ahorro previsional voluntario de Nueva Zelanda se basa principalmente en el esquema de ahorro previsional ocupacional “KiwiSaver”, que opera desde julio de 2007, y que cuenta con la característica central de enrolamiento automático (obligatorio para empleador y voluntario para el trabajador, porque puede desafiliarse si así lo desea). Las cifras muestran que el esquema neozelandés ha sido exitoso: hacia 2022 unos 3,2 millones de trabajadores ahorra en estos planes, acumulando fondos por cerca de USD 57 mil millones, con cifras de desafiliación relativamente bajas, en torno al 18%.

Las características fundamentales del esquema “KiwiSaver” son:

---

<sup>12</sup> Los umbrales de ingreso serían sujetos a revisión anual del gobierno.

<sup>13</sup> Considera el tipo de cambio al 31.03.2023: 1 GBP = USD 1,23509

<sup>14</sup> Medido en términos reales, considerando un tipo de cambio al 31.12.2021 de 1 GBP = USD 1,34894.

- **Afiliación:** los nuevos trabajadores de entre 18 y 65 años son enrolados automáticamente en un plan ocupacional con la opción de retirarse (*opt-out*) entre la segunda y la octava semana desde que fueron empleados. Aquellas personas que no son enroladas automáticamente pueden ingresar voluntariamente al programa (*opt-in*), vía empleador o proveedor de pensiones.
- **Aportes:** La tasa de cotización por defecto es de 6%, pero puede cambiarse a 3%, 4%, 8% o 10%. Incluye contribuciones del empleador de un 3% y del Estado de 0,5 NZD por cada NZD contribuido.
- **Incentivos financieros:** Entre éstos, se encuentra un subsidio estatal (hasta el 2015, los nuevos afiliados recibieron una contribución inicial del Estado de NZD 1.000 [aprox. USD 624] en su cuenta individual), y también incentivos de tipo tributario (posibilidad de retirar fondos libres de impuestos una vez que se cumplen ciertos requisitos, como la jubilación; las contribuciones y el retorno de las inversiones se encuentran gravados).
- **Acceso a fondos:** Si bien la intención principal de KiwiSaver es el ahorro para la jubilación, se puede acceder al menos a una parte de los fondos de manera anticipada en situaciones de dificultad financiera, enfermedad grave o para la compra de la primera vivienda bajo ciertas restricciones. A la edad de pensión (65 años), se puede hacer retiro total de los saldos u optar por un retiro programado de los fondos.

## Islandia

Islandia tiene un sistema de APV que permite a sus ciudadanos y residentes ahorrar para la jubilación y complementar las pensiones proporcionadas por el sistema de seguridad social. Como parte de la reforma general de las pensiones de 1997, se aprobó una legislación sobre incentivos fiscales para el ahorro voluntario de pensiones personales, el cual entró en vigor en 1999. La reforma hizo posible que los trabajadores dedujeran de sus renta imponible una contribución a planes de pensiones personales autorizados.

Si las personas deciden iniciar ahorros voluntarios de pensión personales, la contribución mínima es del 2% del salario. Luego, el empleador iguala esta contribución con otro 2% del salario (*matching*). Las aportaciones individuales a fondos de pensiones personales son deducibles de la renta imponible hasta por el 4% del salario (por lo tanto, si el trabajador elige cotizar un 4%, la contribución total puede ser de hasta un 6%). El exceso de contribuciones sobre el umbral de 4% tributa al tipo marginal del impuesto sobre la renta. La contribución equivalente del empleador está exenta de impuestos.

Los ahorros previsionales están disponibles en forma de suma global o mediante retiro programado a partir de los 60 años (antes en caso de invalidez) y son totalmente heredables.

Los fondos de pensiones están exentos de impuestos y, por tanto, los ingresos provenientes de las inversiones no están sujetos a impuestos. Los pagos de pensiones tributan como ingresos

ordinarios. Dado que las contribuciones a las pensiones son deducibles de la base imponible tanto para los trabajadores como para los empleadores, el principio impositivo puede describirse como un sistema EET (contribuciones exentas; rentas de inversiones y ganancias de capital de la institución de pensiones exentas; beneficios gravados).

### Brasil<sup>15</sup>

El régimen privado voluntario de pensiones de Brasil está compuesto por planes de pensiones que se ofrecen a nivel individual (personal o abierto) o a nivel ocupacional (relacionado con el empleo o también llamado “cerrado”). La primera ley que reguló ambos planes data de 1977. Sin embargo, los planes abiertos no empezaron a ofrecerse sino hasta los años 80s<sup>16</sup>.

Los planes abiertos son administrados por bancos y compañías de seguros y adquiridos directamente por personas físicas, mientras que los planes cerrados son administrados por Entidades Cerradas de Pensión Complementaria (EFPC, por sus siglas en portugués). Algunos empleadores han creado o establecido sus propios fondos de pensiones, como Petros (fondo de pensiones fundado por Petrobras en 1970), pero hoy en día, dicho fondo, solo por nombrar uno, administra planes de pensiones en nombre de otros empleadores (esto se es lo que se denomina una EFPC de patrocinio múltiple). Los sindicatos o asociaciones profesionales pueden depender de los servicios de EFPCs de patrocinio múltiple.

Los planes de pensiones abiertos no están necesariamente vinculados al empleo, ya que las entidades de pensiones abiertas (compañías de seguros y otras entidades financieras) ofrecen sus servicios a empresas, trabajadores dependientes, profesionales autónomos e incluso a personas en situación de desempleo. Este enfoque de ahorro para la jubilación, conocido como planes PGBL (*Plano Gerador de Benefício Livre*), es elegido principalmente por las pequeñas y medianas empresas. Las entidades de pensiones abiertas también ofrecen acuerdos VGBL (*Vida Gerador de Benefício Livre*), que se asemejan a contratos de seguro de vida.

Históricamente, la industria de los planes de pensiones cerrados ha crecido a partir de vínculos laborales en empresas estatales, sociedades de economía mixta y grandes multinacionales, pero luego las empresas privadas también comenzaron a ofrecer planes de beneficios a sus trabajadores. Los planes abiertos y cerrados cubren a los trabajadores del sector privado. Los servidores públicos están afiliados a regímenes especiales de reparto (hasta un cierto tope de ingresos) y, más recientemente, a planes de pensiones cerrados operados por EFPC o entidades abiertas. Los

---

<sup>15</sup> Se agradecen los comentarios y observaciones efectuados a esta sección por Flavia Silva, investigadora y consultora independiente, y editora y periodista de la revista de Pensiones Complementarias Cerradas de la Asociación Brasileña de Fondos de Pensiones (ABRAPP).

<sup>16</sup> Los planes de pensiones cerrados comenzaron a operar efectivamente antes que los abiertos porque el gobierno de Brasil en ese momento necesitaba fondos para financiar infraestructura y otras áreas, por lo que ordenó a las empresas de propiedad parcial del gobierno que comenzaran a ofrecer planes de pensiones financiados a sus trabajadores. Los planes abiertos, por otra parte, se remontan a la década de 1980, cuando los bancos y las aseguradoras sintieron que había suficiente demanda para ellos.

servidores públicos del gobierno federal (FUNPRESP) están cubiertos por un plan capitalizado basado en la afiliación automática (esto se explica más adelante)<sup>17</sup>.

En los planes cerrados, las EFPC administran esquemas de Beneficio Definido (BD), Contribución Definida (CD) o Contribución Variable (CV). Estos últimos son acuerdos mixtos, es decir, esquemas de CD con algunas características de los esquemas de BD. Las reservas individuales son transferibles bajo ciertas condiciones y se permiten retiros al momento de la jubilación y también al terminar la relación laboral. En los planes instituidos<sup>18</sup> y autofinanciados también se permiten retiros parciales.

A diciembre de 2022, según PREVIC, existen 277 EFPC que cubren a 7,1 millones de personas (miembros activos, jubilados y beneficiarios) en 312 planes de BD, 515 esquemas de CD y 347 esquemas de CV en el país. Las entidades de pensiones cerradas representan el 12,7% del PIB, con activos bajo gestión que totalizan BRL 1,17 billones (aprox. US\$ 212.238 millones). Por lo tanto, la mayoría de los planes de pensiones cerrados ahora son de CD, aunque los planes de BD todavía tienen más activos.

No existen normas legales generales sobre los niveles de contribución. Para los planes de CD, la tasa de contribución es de alrededor del 4% al 6% del salario del trabajador, mientras que para los planes de BD esto varía entre planes<sup>19</sup>.

### ***Tratamiento tributario***

El tratamiento tributario de los planes de pensiones abiertos (solo planes PGBL) y cerrados indica que los individuos pueden deducir sus contribuciones por hasta el 12% de sus ingresos anuales, y que el empleador puede deducir sus contribuciones por hasta el 20% de la nómina como gastos operativos. La rentabilidad de la inversión no está gravada. La tributación de las prestaciones depende de la forma de pago de las mismas<sup>20</sup>. Si se utiliza el método progresivo, el tipo impositivo

---

<sup>17</sup> En el sector público, los empleados tienen regímenes de pensiones especiales cuando ganan menos que los límites máximos de la seguridad social (esos planes se denominan RPPS y son de reparto). Los trabajadores del gobierno federal tienen FUNPRESP para complementar sus pensiones y, más recientemente, los estados y municipios también han implementado planes capitalizados para complementar los ingresos de jubilación que están por encima del límite estatal.

<sup>18</sup> Los “planes de pensiones instituidos” -o planos instituídos en portugués- se distinguen de los planes patrocinados tradicionales por ser típicamente autofinanciados y establecidos por sindicatos, cooperativas y asociaciones profesionales para trabajadores de un sector o campo de actividad específico.

<sup>19</sup> Vale aclarar que esto es cierto, aunque existen variaciones con el establecimiento de planes por estados y municipios, algunos de los cuales tienen tasas de contribución del 0,5% del salario mensual.

<sup>20</sup> El 11 de enero de 2024 entró en vigencia una nueva ley ([Ley N° 14.803](#)) que autoriza a los partícipes y beneficiarios de planes complementarios de pensiones a optar por el régimen tributario (progresivo o regresivo) al momento de obtener el beneficio o rescatar los montos acumulados. Esta nueva normativa fue apoyada en el Congreso Nacional por la Asociación Brasileña de Fondos de Pensiones (ABRAPP). Hasta antes de dicha ley, operaba la Ley N° 11.053 (del 29 de diciembre de 2004), en que los participantes debían optar por el régimen tributario (progresivo o regresivo) al momento de adherirse al plan (es decir, al inicio de la fase de acumulación). Si los participantes no tomaban una decisión activa, automáticamente quedaban incluidos por defecto en el régimen progresivo. Si los afiliados optaban por el régimen regresivo, la decisión era irreversible (los afiliados no podían cambiar de opinión posteriormente). Esta es la razón por la que muchos miembros no optaban por el régimen regresivo y, por lo tanto, eran colocados automáticamente en el régimen progresivo. Sin embargo, al inicio de la fase de acumulación, el partícipe no ha diseñado su situación fiscal en relación con el plan de pensiones, por lo que es mejor que tenga la opción de elegir el régimen tributario al inicio de la fase de desacumulación (en esta etapa los participantes tendrán su situación más definida, por lo que la opción de elegir el régimen tributario se vuelve más

oscila entre el 0% y el 27,5% (la tasa sube con el nivel de renta del trabajador)<sup>21</sup>. Según el método regresivo, la tasa impositiva comienza en el 35%, con una deducción del 5% por cada dos años adicionales, hasta un 10% después de 10 años (la tasa baja de acuerdo con los años de permanencia en el plan de pensiones). En consecuencia, el PGBL puede clasificarse como un régimen EET (contribuciones exentas, rentas de fondos exentas, beneficios gravados).

Aunque operativamente son similares a los planes PGBL, los planes VGBL son técnicamente planes de seguro de vida con cobertura de sobrevivencia. Las contribuciones no son deducibles de impuestos, por lo que pueden clasificarse como regímenes TEE (contribuciones gravadas, rentas de fondos exentas, prestaciones exentas). Sin embargo, a diferencia de muchos otros regímenes TEE, el impuesto sobre la renta brasileño se aplica sobre los ingresos en el momento del retiro o la jubilación. Así, los planes VGBL son una forma particular de TEE porque eximen del pago de impuestos los retiros y los beneficios sólo sobre las primas pagadas en la fase de acumulación, gravando parte de los ingresos. Están diseñados para atender a los asegurados que no están cubiertos por la seguridad social obligatoria, a los que siempre presentan una declaración de impuestos simplificada o a los que ya cotizan a un PGBL pero quieren ahorrar más del 12% de su renta imponible. Como resultado de esas ventajas, la mayor parte del financiamiento anual total mediante contribuciones o primas en planes abiertos se realiza en planes VGBL.

### ***Pensiones complementarias para servidores públicos***

La creación de la Entidad de Pensiones Complementarias para los Servidores Públicos Federales (FUNPRESP) en 2012 fue considerado un paso importante hacia la sostenibilidad del sistema público de pensiones. A partir de 2013, las pensiones de vejez para los nuevos funcionarios públicos a nivel federal se limitaron al límite máximo de la Seguridad Social aplicable a los trabajadores del sector privado. Así que ahora, si el trabajador federal quiere recibir una pensión más alta, debe contribuir a un plan de CD financiado administrado por FUNPRESP (se afilian automáticamente con tasas de desafiliación muy bajas hasta el momento). El empleador (agencia gubernamental) proporciona una contribución equivalente de hasta el 8,5% del salario mensual del trabajador. Al jubilarse, el trabajador recibe una renta vitalicia basada en el saldo de su cuenta.

Actualmente, los estados y municipios brasileños también han estado tomando medidas para ofrecer planes de pensiones complementarios a los funcionarios cuyos ingresos superen el techo de la Seguridad Social. Al 31 de marzo de 2023, de 2.144 estados y municipios, 1.907 ya habían aprobado leyes para implementar planes de pensiones financiados y administrados de forma privada. De este total, 643 habían obtenido la aprobación del supervisor para elegir efectivamente una entidad de pensiones y poner en funcionamiento el plan de pensiones. Según el organismo supervisor PREVIC, desde el punto de vista económico, el establecimiento de planes de pensiones

---

clara y sencilla).

<sup>21</sup> Debido a la feroz competencia con los planes de pensiones abiertos, que disfrutaban de un tratamiento fiscal más favorable en comparación con los planes de pensiones cerrados, la Asociación Brasileña de Fondos de Pensiones (ABRAPP) y otras partes interesadas han argumentado que se debería agregar otro tramo impositivo al régimen progresivo: 0% cuando los activos permanecen invertidos en el plan de pensiones cerrado durante más de 15 años.

complementarios por parte de estados y municipios seguramente traerá, en los próximos años, un aumento en el volumen de recursos disponibles, permitiendo la expansión de la capacidad productiva de Brasil.

### III. Análisis comparado de los sistemas de ahorro previsional voluntario analizados

A continuación se realiza un análisis comparado de los distintos países analizados en la sección II, en base a un conjunto de factores que tienen influencia en el desarrollo de los planes de ahorro previsional voluntario.

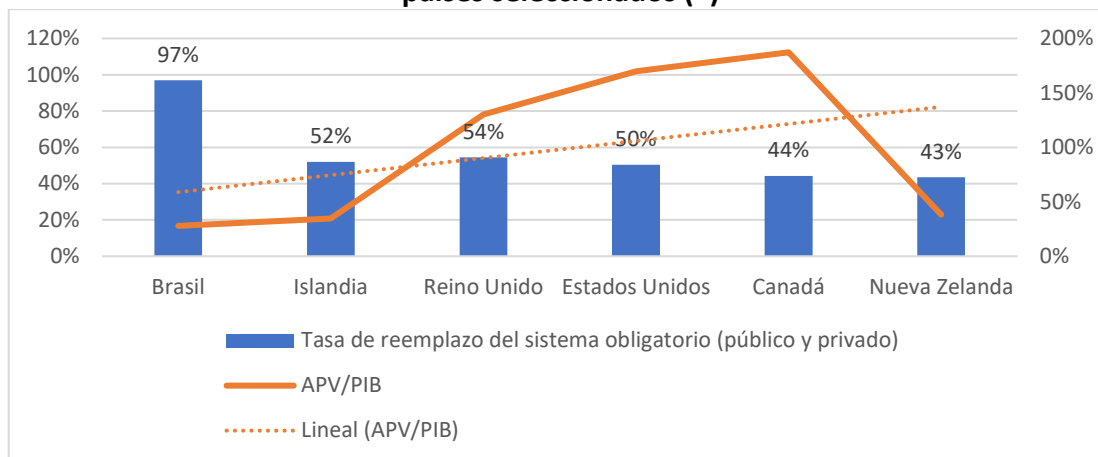
#### ➤ Generosidad del sistema de pensiones obligatorio

Es lógico pensar que mientras menor sea la tasa de reemplazo que ofrezca el sistema de pensiones obligatorio (público de reparto y/o privado de ahorro), mayor responsabilidad tiene el ahorro voluntario para construir pensiones que se acerquen a un cierto objetivo de suficiencia predefinido (por ejemplo, 70% del salario promedio de toda la vida laboral, el estándar internacional generalmente aceptado).

El Gráfico 2 muestra las tasas de reemplazo netas (después del pago de impuestos) proyectadas que ofrecen los sistemas obligatorios de los países analizados para un trabajador que gana el salario promedio, de acuerdo con las estimaciones más recientes de la OCDE. Se puede ver que esas tasas fluctúan entre 43% (Nueva Zelanda) y 97% (Brasil). Como se puede apreciar, en general se ve que cuanto menor son las tasas de reemplazo de los sistemas obligatorios, mayor es la razón APV/PIB. Además, obviando el caso de Brasil, cuyo sistema de pensiones públicos de reparto es el más generoso de la muestra, se ve que para alcanzar una tasa de reemplazo objetivo del 70%, el sistema de APV tendría que entregar por sí solo una tasa de reemplazo que fluctúa entre 16% (Reino Unido) y 27% (Nueva Zelanda). En Canadá, el país con mayor APV/PIB de la muestra, la tasa de reemplazo del APV tendría que ser del 26% para cumplir con dicho objetivo.



**Gráfico 2**  
**Tasas de reemplazo netas de los sistemas de pensiones obligatorios vs APV/PIB,**  
**países seleccionados (\*)**



(\*) Se refiere a la tasa de reemplazo neta (después del pago de impuestos) proyectada del sistema, para un trabajador que gana el salario promedio. Nota: la tasa de reemplazo en este caso se calcula como un porcentaje del salario promedio de toda la vida laboral. Se asume que el trabajador entra al mercado laboral a los 22 años en 2022 y se jubila a la edad legal de jubilación del país respectivo. Fuente: Elaboración FIAP con base en “OECD Pensions at a Glance 2023”. Información disponible en: <https://stat.link/files/678055dd-en/t27sw1.xlsx>. Ver Anexo 2 para información detallada.

A futuro, las tasas de reemplazo que ofrecen los sistemas obligatorios, particularmente los públicos basados en el reparto, deberán hacer ajustes importantes en las tasas de reemplazo que ofrecen debido al envejecimiento (en ausencia de reformas paramétricas como aumentos en la edad de jubilación o incrementos en la tasa de cotización). Considerando los cambios en la tasa de dependencia futura (personas de entre 25-64 años sobre la cantidad de personas de 65 años o más), que ocurren debido al incremento en las expectativas de vida al momento de jubilar y a la caída en las tasas de fecundidad, entre 2023 y 2100 las tasas de reemplazo que provienen de los sistemas de reparto en los países analizados anteriormente tendrán que caer en promedio en 56,5% (ver Cuadro 1)<sup>22</sup>, con el fin de mantenerse sin déficit financiero (equilibrio). Por la razón anterior, a largo plazo los sistemas de ahorro individual (ahorro obligatorio y voluntario) tendrán ciertamente un rol más importante para alcanzar los niveles de suficiencia que se le exigen a los sistemas de pensiones, y en ese sentido el porcentaje de la tasa de reemplazo que proviene de éstos será cada vez mayor.

<sup>22</sup> En los sistemas de reparto, la caída de la cantidad de personas en edad de trabajar por cada persona en edad de jubilación (tasa de dependencia, TD), supone una caída proporcional en los recursos disponibles para pagar pensiones. Por lo tanto, en este caso, la caída porcentual de la tasa de reemplazo (o monto de la pensión) se estima como la caída porcentual de la TD.

**Cuadro 1**  
**Tasas de dependencia (personas de entre 25-64 años/personas de 65 años o más) de la vejez por país – Período 2023-2100**

	2023	2050	2100	Caída en la tasa de reemplazo entre 2023 y 2100 debida a factores demográficos y en ausencia de reformas paramétricas, asumiendo un sistema de reparto tipo sin déficit
Brasil	5,4	2,4	1,3	-75,3%
Islandia	3,4	2,0	1,3	-62,4%
Reino Unido	2,7	1,9	1,4	-48,4%
Estados Unidos	2,9	2,1	1,5	-48,9%
Canadá	2,7	2,0	1,5	-46,7%
Nueva Zelanda	3,1	2,0	1,3	-57,1%

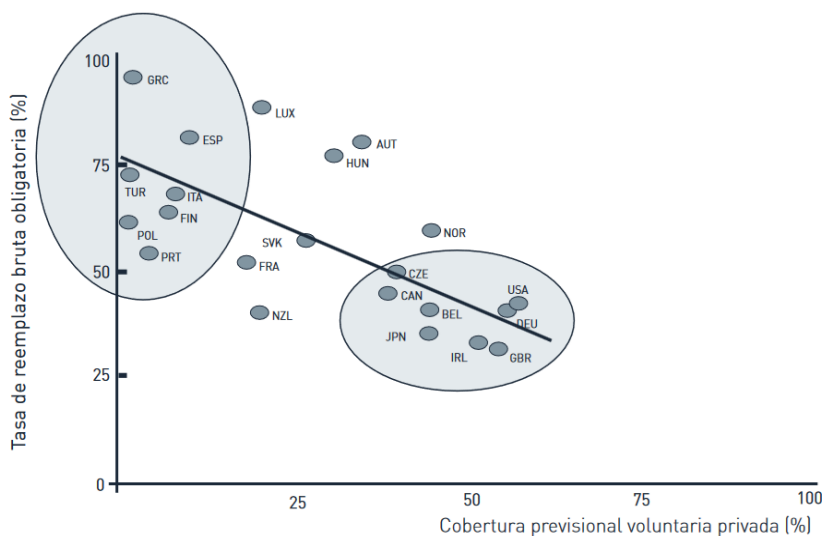
Fuente: Elaboración FIAP con datos y estimaciones de las Naciones Unidas. Se considera la estimación de la variante media de fertilidad, que supone que esta convergerá a su nivel de reemplazo a una velocidad que se estima usando datos pasados de la región respectiva. Se utiliza la variable “*Annual potential support ratio [25-64/65+]*”. Archivo con información base disponible [aquí](#).

Al respecto, señalar que un estudio de la OCDE del año 2007<sup>23</sup> ya indicaba que al comparar el porcentaje de cobertura de pensiones voluntarias con las tasas de reemplazo de ingresos para un trabajador promedio del sistema público obligatorio, se encontraba que existe una relación negativa y relativamente fuerte (ver Gráfico 3). Como consecuencia del envejecimiento poblacional, los sistemas obligatorios de pensiones (principalmente los de reparto) entregarán pensiones de montos decrecientes, lo que motivará un aumento del APV<sup>24</sup>. Brasil verá un incremento del APV en el tiempo, precisamente debido a esta razón.

<sup>23</sup> “Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries”. Páginas 81-82. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2007\\_pension\\_glance-2007-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2007_pension_glance-2007-en)

<sup>24</sup> Ver Richard Hinz, “Ahorros voluntarios para la jubilación: motivaciones, incentivos y diseño”, en El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual, ed. FIAP (Santiago: FIAP, 2009).

**Gráfico 3**  
**Generosidad de las pensiones públicas y cobertura de las pensiones voluntarias**



Fuente: [Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries](#).

➤ **Incentivos tributarios para el ahorro voluntario**

Casi todos los gobiernos de los países desarrollados subsidian los ahorros voluntarios para la jubilación con el fin de persuadir a los trabajadores, que normalmente prefieren el consumo presente al consumo futuro, a diferir una parte de sus ingresos hasta una etapa más avanzada de su vida. Tradicionalmente, esos subsidios han adoptado la forma de un tratamiento tributario preferencial. Habitualmente, las contribuciones a los planes de pensiones voluntarios pueden, hasta ciertos límites, pagarse desde los ingresos antes de impuestos, las ganancias de las inversiones se acumulan libres de impuestos y los beneficios se gravan durante la jubilación cuando los ingresos (y por lo tanto las tasas marginales de impuestos), son presumiblemente más bajas: un tipo de tratamiento tributario conocido como “EET” (“contribución exenta, ganancias de inversión exentas, pago de beneficios sujeto a impuestos”)<sup>25</sup>.

En el Anexo 3 se muestran comparativamente los principales incentivos tributarios existentes para estimular el APV en los países en estudiados. Como puede observarse, la mayoría de los países en comparación usan el tratamiento tributario típico EET, a excepción de Nueva Zelanda que utiliza el sistema “TTE” (contribuciones y ganancias de inversión se pagan con cargo a los ingresos después de impuestos; y pago de beneficios exento de impuestos); y Estados Unidos con las Roth IRA en que se utiliza un tratamiento del tipo “TEE” (contribuciones se pagan con cargo a los ingresos después de impuestos, mientras que tanto las ganancias como los beneficios de las inversiones están libres de impuestos).

<sup>25</sup> Ver Richard Jackson, “Voluntary Pensions in Emerging Markets: New Strategies for Meeting the Retirement Security Challenge” (páginas 20-21).

➤ **Subsidios/créditos estatales para trabajadores de rentas más bajas**

A pesar de su uso generalizado, existe un debate considerable sobre si las ventajas tributarias, que normalmente adoptan la forma de una deducción de la base del impuesto sobre la renta (EET), son la forma más eficiente y equitativa para que los gobiernos subsidien los ahorros para la jubilación. Dado que el valor de estos subsidios aumenta junto con las tasas marginales de impuesto sobre la renta, los trabajadores con mayores ingresos en los tramos impositivos marginales superiores reciben los mayores subsidios estatales, los trabajadores con ingresos medios en los tramos impositivos más bajos reciben subsidios menores, y los trabajadores con ingresos más bajos, que a menudo no pagan impuestos, pueden recibir poco o ningún subsidio. Es decir, los incentivos tributarios suelen ser regresivos. Aunque la mayoría de los expertos en pensiones coinciden en que dichos subsidios aumentan el ahorro neto para la jubilación, a la mayoría también les preocupa que su estructura de incentivos haga poco por ampliar la cobertura y promover el ahorro voluntario para pensiones entre los trabajadores que más lo necesitan<sup>26</sup>.

Por lo tanto, sin duda alguna, una tarea pendiente en los países es lograr incentivos al APV para los trabajadores de rentas más bajas. La experiencia de algunos de los países analizados muestra que, al respecto, se han dado acciones (por ejemplo, en EE.UU., está el “Saver’s Credit” o “Crédito Tributario del Ahorrador”; en Nueva Zelanda, el subsidio estatal de aprox. USD 624 que recibieron los nuevos afiliados a sus cuentas individuales de ahorro para pensión del KiwiSaver hasta 2015). Sin embargo, se debe seguir profundizando en esos incentivos para lograr un real incremento en el ahorro voluntario de esos sectores.

➤ **Incentivos no tributarios/no estatales para el ahorro voluntario**

En el Anexo 4 se muestran los principales incentivos no tributarios/no estatales al APV existentes en los países analizados: enrolamiento automático; liquidez/retiro para fines distintos a la jubilación; y *matching contributions* por parte del empleador. El análisis muestra que:

- (i) En cuatro países (Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda y Brasil), se ha aplicado la política pública del enrolamiento automático a los planes de pensiones. En el caso de Reino Unido y Nueva Zelanda, se trata de políticas que abarcan a todos los trabajadores elegibles, y en el caso de EE.UU. y Brasil a ciertos grupos de trabajadores (en EE.UU. se refiere a los programas estatales de enrolamiento automático en planes IRA; en Brasil a los servidores públicos del gobierno federal).
- (ii) En cinco países (Canadá, Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda y Brasil), existe posibilidad de retirar al menos una parte de los fondos acumulados para fines distintos a la jubilación, sin estar sujeto a una penalización. En general, se privilegian las situaciones especiales de compra de la primera vivienda (Canadá, Reino Unido), enfermedad terminal o grave (Reino Unido, EE.UU., Nueva Zelanda), pago de gastos médicos (EE.UU.),

---

<sup>26</sup> Para una revisión de la evidencia, favor revise Richard Hinz, “Ahorros voluntarios para la jubilación: motivaciones, incentivos y diseño”, en *El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual*, ed. FIAP (Santiago: FIAP, 2009).

dificultad financiera/desempleo/préstamos/otros (EE.UU., Nueva Zelanda, Brasil). En el caso de Brasil, los retiros parciales antes de la jubilación se limitan al valor de las contribuciones de los miembros y a no más del 20% del saldo de la cuenta (no antes de 5 años de relación de empleo). En algunos casos, para situaciones fuera de las descritas, se aplican multas que bordean entre 10% (EE.UU.) o 25% (Reino Unido).

- (iii) En los seis países el empleador hace un matching a las contribuciones que realiza el trabajador a su cuenta individual de APV. En el caso de Canadá, EE.UU. (planes 401k, 403(b) y 457(b)) y Brasil, el matching por parte del empleador es voluntario. En el caso de los programas de enrolamiento automático de Reino Unido y Nueva Zelanda, en tanto, el matching del empleador debe ser de un porcentaje mínimo del 3%. Y en Islandia (planes de pensiones personales voluntarios) el matching mínimo del empleador es 2%.

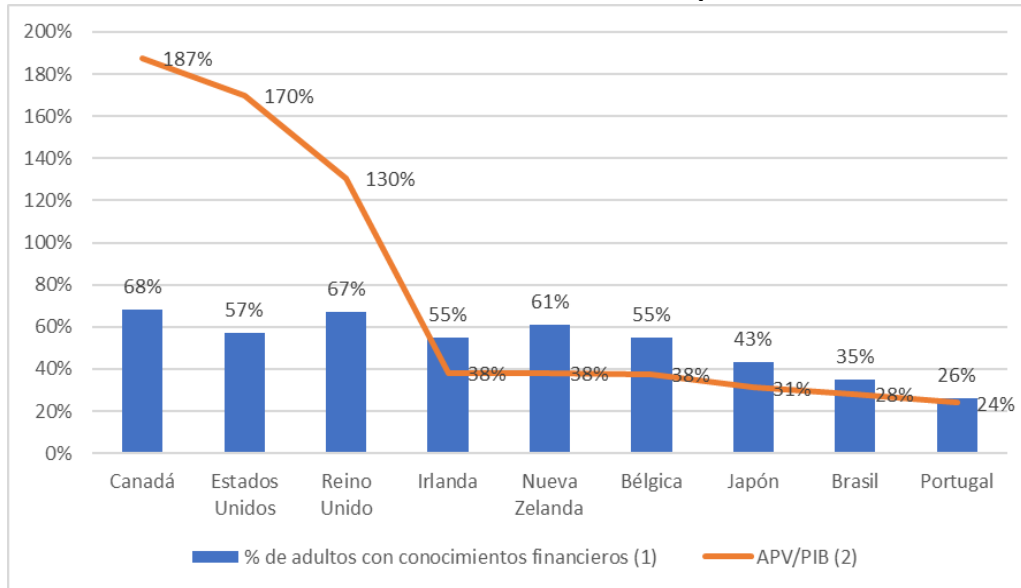
### ➤ **Alfabetización financiera**

Adecuados niveles de educación financiera están asociados a mayor ahorro<sup>27</sup>, lo que puede explicarse porque un mayor grado de alfabetización financiera lleva a las personas a manejar mejor sus finanzas personales, permitiéndoles así formar su ahorro. El Gráfico 3 muestra que, comparativamente, en aquellos países con un mayor nivel de APV sobre PIB (Canadá, EE.UU., y Reino Unido), el porcentaje de adultos que cuentan con conocimientos financieros (suerte de índice de alfabetización financiera) supera el 55%. Los países, entonces, en forma mancomunada con el sector público y privado, deberían hacer esfuerzos por mejorar las políticas de educación financiera, apostando al largo plazo, de modo que las generaciones futuras vayan adquiriendo habilidades que les permitan tomar decisiones financieras (de ahorro e inversión) acertadas y que les permitan maximizar su bienestar y mejorar su resiliencia financiera ante shocks externos.

---

<sup>27</sup> Fuente: Marshall (2015): “Reflexiones sobre la Educación Financiera en Chile”, Banco Central, Documentos de Política Económica, N° 53.

**Gráfico 3**  
**Índice de alfabetización financiera vs APV/PIB, países seleccionados**



Fuente: (1): <https://getmoneyrich.com/financial-literacy-data/world-data/> (el % de alfabetización financiera se refiere al % de adultos que cuentan con conocimientos financieros); (2) OECD Global Pension Statistics y base de datos del World Economic Outlook FMI (Octubre 2022).

## Anexo 1

Top 10 de Activos de Fondos de Pensiones Voluntarios a nivel internacional, países seleccionados OCDE (año 2020 o última información disponible, en USD Millones) y ranking del índice Global de Pensiones Mercer 2023

	País	APV (USD millones) (1)	PIB precios corrientes 2020 (USD millones) (2)	(1)/(2) = (3)	Ranking en el Índice Global Pensiones Mercer 2023 (4)	Madurez del sistema de APV (5)
1	Canadá	3.081.679	1.645.423	187%	13	66
2	Estados Unidos	35.491.205	20.893.750	170%	22	65
3	Reino Unido	3.593.710	2.758.870	130%	10	34
4	Irlanda	162.459	425.511	38%	12	21
5	Nueva Zelanda	80.111	210.510	38%	17	16
6	Bélgica	196.406	521.260	38%	16	20
7	Islandia	7.526	21.695	35%	2	24
8	Japón	1.564.587	5.031.620	31%	30	22
9	Brasil	404.028	1.448.550	28%	33	46
10	Portugal	54.606	228.356	24%	18	34
	<b>Total</b>	<b>44.636.318</b>	<b>33.185.545</b>	<b>135%</b>	<b>n.a.</b>	<b>35</b>

Fuente: (1): OECD Global Pension Statistics; (2) base de datos del World Economic Outlook FMI (Octubre 2022); (4) Datos del Índice Pensiones Mercer 2023; (5) <https://ww1.issa.int/country-profiles>

Nota: La madurez del sistema de ahorro voluntario corresponde a la diferencia entre el año 2023 y el año de inicio de operaciones del sistema de APV de cada país. Para Canadá, se consideran las cuentas de ahorro registradas (Registered Retirement Savings Accounts, RRSP; introducidas en 1957). Para EE.UU., se consideran los planes 403(b), que comenzaron a ofrecerse en 1958. Para el caso de Reino Unido, se consideran las "Self-invested personal pensions" (Pensiones Personales Auto-Invertidas), que se ofrecen desde 1989. Para el caso de Irlanda, se consideran las Personal Retirement Savings Accounts (PRSAs), que comenzaron a ofrecerse en el 2002. Para Nueva Zelanda, se considera el esquema de ahorro previsional ocupacional KiwiSaver, que opera desde julio de 2007. En Bélgica se consideran los planes de pensiones ocupacionales voluntarios, que se comenzaron a ofrecer en 2003. En Islandia se considera el ahorro voluntario de pensiones personales, el cual entró en vigor en 1999. En Japón se consideran los "individual defined contribution funds", que comenzaron a ofrecerse en el 2001. En Brasil se consideran los planes de pensiones complementarios, cuya ley data desde 1977. En Portugal se consideran los "Planos Poupança Reforma (PPR)", que comenzaron a ofrecerse desde 1989.

## Anexo 2

País	Tasa de reemplazo del sistema obligatorio (público y privado) (*)	APV/PIB	Tasa de reemplazo que se requiere del sistema de ahorro voluntario, para alcanzar objetivo del 70%
Brasil	97%	28%	0%
Islandia	52%	35%	18%
Reino Unido	54%	130%	16%
Estados Unidos	50%	170%	20%
Canadá	44%	187%	26%
Nueva Zelanda	43%	38%	27%

(\*) Se refiere a la tasa de reemplazo neta (después del pago de impuestos) proyectada del sistema, para un trabajador que gana el salario promedio. Nota: la tasa de reemplazo en este caso se calcula como un porcentaje del salario promedio de toda la vida laboral. Se asume que el trabajador entre al mercado laboral a los 22 años en 2022 y se jubila a la edad legal de jubilación del país respectivo.

Fuente: OECD Pensions at a Glance 2023. Información disponible en: <https://stat.link/files/ca401ebd-en/scxdj3.xlsx>



Anexo 3

Incentivos tributarios para el ahorro voluntario – países seleccionados

	Canadá	Reino Unido	EE.UU.
Tratamiento tributario típico en el sistema de pensiones	EET	EET	EET TEE para Roth IRAs
Tratamiento tributario de las contribuciones	Las contribuciones realizadas a una cuenta RRRSP (18% del salario) son deducibles de impuesto por hasta un tope de CAD 30.780 en 2023 (aprox. USD 22.674). Existe un impuesto del 1% mensual por el exceso de contribuciones realizadas [es decir, contribuciones que exceden los CAD 2.000 (aprox. USD 1.473) por encima del límite aplicable].	Afiliados a planes de pensiones personales y ocupacionales pueden deducir sus contribuciones del impuesto a la renta por hasta un límite de GBP 60.000 anual (aprox. USD 76.174) (año tributario 2023/2024; se denomina “ <i>annual allowance</i> ”). El límite anual de estas desgravaciones se ha ido incrementando en el tiempo (era de GBP 40.000 en 2017).	Los participantes de los planes de pensiones privados pueden deducir sus aportes del impuesto a la renta hasta un límite global de USD 22.500 en 2023 (esto no considera los planes 457(b)). El límite se ajusta anualmente de acuerdo al aumento en el costo de vida. Las llamadas “ <i>catch-up contributions</i> ” (contribuciones de recuperación), que son aportaciones personales adicionales que ciertos planes permiten realizar a los trabajadores de 50 años o más, pueden incrementar el límite de contribuciones deducibles de impuesto (aplican distintos niveles de aumento dependiendo del tipo de plan de pensión de que se trate) (1).
Tratamiento tributario del retorno de las inversiones	El retorno de la inversión no está gravado.	El retorno de la inversión no está gravado.	Los rendimientos de las inversiones tienen impuestos diferidos hasta el retiro, excepto en el caso de las cuentas Roth IRA. Los rendimientos de las inversiones obtenidos de las cuentas Roth IRA están libres de impuestos.
Tratamiento tributario de los fondos acumulados	No se aplica impuesto sobre los fondos acumulados.	Existe un tope (denominado “ <i>lifetime allowance</i> ”) para el fondo total acumulado en un plan privado de pensión sobre el cual el individuo puede obtener un alivio tributario. Para el año tributario 2023/2024 asciende a GBP 1.073.100 (aprox. USD 1,36 millones). Sobre dicho tope, se aplican retenciones de hasta el 55% (se espera que el “ <i>lifetime allowance</i> ” sea definitivamente eliminado desde abril 2024, de modo que todo el ahorro acumulado durante la vida laboral podrá ser desembolsado sin necesidad de pagar impuestos).	No se aplica impuesto sobre los fondos acumulados.

Fuente: FIAP con base en “[Annual survey on financial incentives for retirement savings: OECD country profiles 2023](#)”.

Notas:

- (1) EE.UU.: Más detalles sobre el tratamiento tributario de las contribuciones puede verse en “Annual survey on financial incentives for retirement savings: OECD country profiles 2023” (páginas 96-100).
- (2) Reino Unido: Para más detalles sobre el tratamiento tributario de las contribuciones, favor revisar <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05901/>

Incentivos tributarios para el ahorro voluntario – países seleccionados (continuación)

	Canadá	Reino Unido	EE.UU.
Tratamiento tributario del ingreso pensional	<p>Los beneficios y retiros de los planes de pensiones se incluyen en los ingresos para efectos impositivos regulares y se gravan a la tasa aplicable. Generalmente se retiene el impuesto sobre la renta sobre dichos pagos y retiros.</p> <p>Los retiros de una cuenta RRSP están sujetos a impuestos, pero bajo ciertas circunstancias pueden estar exentos: para comprar una primera vivienda (hasta CAD 35.000, aprox. USD 25.783), ó para financiar la educación (hasta CAD 20.000, aprox. USD 14.733). Los dineros retirados para estos fines deben devolverse al RRSP dentro de los 10 o 15 años respectivamente, de lo contrario se consideran ingresos gravables. Además, las devoluciones de impuestos resultantes de las contribuciones RRSP pueden ser utilizadas para aumentar el ahorro o reducir deudas. Desde el 1 de abril de 2023, los fondos RRSP pueden ser transferidos a la Cuenta de Ahorro para la Primera Vivienda Libre de Impuestos (<i>Tax-Free First Home Savings Account</i>, FHSA), sujeto a un límite global de CAD 40.000 (aprox. USD 29.466), y luego pueden ser retirados libre del pago de impuestos para comprar una primera vivienda.</p>	<p>Las rentas vitalicias (RV), los retiros programados y ciertas sumas globales (lump sum) tributan como ingresos a la tasa marginal del impuesto a la renta.</p> <p>Una persona puede recibir una suma global libre de impuestos de hasta el 25 % del valor total de los fondos de pensión cuando recibe una pensión. La suma global libre de impuestos se limita a un máximo del 25% del <i>"lifetime allowance"</i>. Se considera que los esquemas de BD tienen un tamaño de fondo de 20 veces la pensión anual para calcular la suma global libre de impuestos. A los ahorros de pensiones a los que se accede antes de la edad mínima normal de pensión (actualmente 55 años) se les cobra una tasa de hasta el 55%.</p>	<p>Los retiros (tanto de contribuciones como de rendimientos de inversiones) de cuentas de planes de pensiones tradicionales deben incluirse en la renta imponible (y, por lo tanto, gravarse al tipo marginal del impuesto sobre la renta del individuo), excepto en el caso de las cuentas Roth IRA. Las personas generalmente deben pagar un impuesto adicional del 10% por retiro anticipado si el retiro ocurre antes de que la persona cumpla 59 años y medio.</p> <p>Una vez que cumple 72 años, el individuo generalmente debe retirar una cantidad mínima (la llamada Distribución Mínima Requerida, RMD) de su plan de pensiones cada año. Es posible retirar más que la RMD. Si el individuo no recibe el monto total de una RMD, generalmente tendrá que pagar un impuesto especial del 50% sobre el monto no retirado según lo requerido. Según la estrategia RMD, el porcentaje de activos financieros que los jubilados deben retirar cada año aumenta a medida que envejecen. La Ley SECURE 2.0 de 2022 se promulgó a fines de diciembre y cambia la edad RMD a 73 años para las personas que cumplen 72 años a partir del 1 de enero de 2023. Este cambio en la ley se aplica a las IRA (incluidas las SEP IRA y SIMPLE IRA).</p> <p>Las cuentas Roth IRA no requieren retiros hasta después de la muerte del propietario. En una Roth IRA, un jubilado puede retirar dinero, incluidos los ingresos de la inversión, libre de impuestos, si ha tenido la Roth IRA durante más de cinco años.</p>
Perspectiva del empleador	<p>Las contribuciones del empleador son deducibles a efectos del impuesto sobre la renta que éste paga. Las contribuciones a programas sociales no se aplican a las contribuciones del empleador.</p>	<p>Las contribuciones del empleador a un plan de pensiones registrado pueden deducirse como un gasto al calcular las ganancias de un comercio, profesión o negocio de inversión, reduciendo así el monto de la ganancia imponible del empleador. No existe un límite establecido sobre la cantidad que un empleador puede pagar a un plan de pensiones registrado, sujeto a los límites impuestos a las personas.</p>	<p>Aunque los empleadores generalmente no pueden deducir de impuestos los montos proporcionados a los trabajadores hasta el año en que esos montos se incluyen en los ingresos de éstos, los empleadores pueden deducir los montos aportados a planes de pensiones calificados en el año en que se aportan al plan de pensiones.</p> <p>El diferimiento del impuesto sobre la renta proporcionado por los planes de pensiones es un beneficio particularmente deseable para los trabajadores de rentas altas (incluidos los propietarios de empresas pequeñas y los ejecutivos de empresas más grandes). Las normas antidiscriminatorias prohíben a los empleadores ofrecer beneficios de planes de pensiones significativamente mayores a los trabajadores de rentas altas con respecto a los que perciben rentas más bajas.</p>

**Incentivos tributarios para el ahorro voluntario – países seleccionados (continuación)**

	<b>Nueva Zelanda</b>	<b>Islandia</b>	<b>Brasil</b>
Tratamiento tributario típico en el sistema de pensiones	TTE	EET	EET
Tratamiento tributario de las contribuciones	<p>Las contribuciones de los trabajadores se gravan al tipo marginal del impuesto sobre la renta.</p> <p>Las contribuciones de los empleadores también están sujetas a impuesto. En tal caso, hay dos formas de calcular y retener el impuesto sobre las contribuciones del empleador:</p> <p>(i) Si el empleador y el trabajador lo acuerdan, la contribución del empleador puede ser tratada como parte del salario del trabajador, y en tal caso debe retenerse la tasa de impuesto marginal sobre la renta.</p> <p>(ii) En todos los otros casos, el impuesto sobre las contribuciones del empleador debe ser retenido, aplicando una tasa de impuesto que depende positivamente del nivel del salario anual del trabajador en el año tributario previo (la tasa fluctúa entre 10,5% para salario anual de hasta NZD 16.800 [aprox. USD 10.543]), y hasta 39% para un salario anual superior a NZD 216.001 [aprox. USD 135.550]).</p>	<p>Afiliados pueden deducir sus contribuciones del impuesto a la renta por hasta el 4% de sus ingresos mensuales brutos. Si individuos deciden comenzar a ahorrar en un plan, la tasa de cotización mínima es del 2% del salario. Esta contribución es equiparada con otro 2% por parte del empleador (las contribuciones individuales están exentas del pago de impuesto por hasta el 4% del salario, y las contribuciones en exceso a ese límite tributan de acuerdo con la tasa marginal de impuesto a la renta). La contribución equiparada por parte del empleador está exenta del pago de impuestos por parte del trabajador.</p>	<p>Afiliados a planes abiertos (solo PGBL) y cerrados pueden deducir sus contribuciones del impuesto a la renta por hasta el 12% de sus ingresos anuales brutos.</p>
Tratamiento tributario del retorno de las inversiones	<p>Los ingresos derivados de las inversiones están sujetos a impuestos. El proveedor de pensiones deduce este impuesto directamente de la cuenta individual de pensión. Si el plan es un fondo de jubilación de amplia participación, las ganancias de las inversiones se gravan a una tasa del 28%. En tanto, la tasa impositiva para las ganancias de inversión de una Portfolio Investment Entity (PIE), se calcula en función del ingreso imponible de cada uno de los dos ejercicios de renta anteriores (sumando los ingresos por inversiones) fluctuando entre 10,5% y 28%.</p>	<p>El retorno de la inversión no está gravado.</p>	<p>El retorno de la inversión no está gravado.</p>

**Incentivos tributarios para el ahorro voluntario – países seleccionados (continuación)**

	<b>Nueva Zelanda</b>	<b>Islandia</b>	<b>Brasil</b>
Tratamiento tributario de los fondos acumulados	No se aplica impuesto sobre los fondos acumulados.	No se aplica impuesto sobre los fondos acumulados.	Si se decide retirar los fondos anticipadamente, existe un pago de impuestos que depende del método tributario escogido por el participante. En el caso del método regresivo, mientras menor sea el plazo de la inversión, mayor es la tasa de impuesto aplicada (si el dinero se retira antes de 2 años, se paga un impuesto de 35%; si se retira después de 10 años, se paga un impuesto de 10%). Si se elige el método progresivo, la tasa de impuesto a pagar crece con el ingreso del participante [hasta BRL 1.903,98, aprox. USD 385, está exento de impuesto; para salario superior a BRL 4.664,68, aprox. USD 944, la tasa de impuesto es de 27,5%]. Nota: para efectos del método progresivo, las cantidades rescatadas del plan de pensiones constituyen los ingresos totales del inversor, y de acuerdo a ello se establece la tasa de impuestos.
Tratamiento tributario del ingreso pensional	Los pagos de fondos de jubilación y de planes KiwiSaver, ya sea en forma de renta vitalicia, suma global (lump sum) o pensión, no están sujetos a impuestos en manos de los beneficiarios.	El ingreso pensional tributa como renta ordinaria y está sujeto a la tasa de impuesto marginal sobre la renta. Una ley aprobada en junio 2014 permite a los miembros activos retirar fondos libres de impuestos para pagar deudas de vivienda, por hasta ISK 750.000 (aprox. USD 5.348) por año para parejas que tributan juntas. Las personas que no sean propietarias de su vivienda pueden retirar hasta ISK 500.000 (aprox. USD 3.565) por año y por persona para invertir en vivienda (esto regirá hasta el 31 de diciembre de 2024)	Según el método regresivo, la tasa impositiva comienza en el 35%, con una deducción del 5% por cada dos años adicionales, hasta un máximo del 10% después de 10 años (mientras mayor el plazo de mantenimiento del dinero, menor la tasa aplicada). Si se utiliza el método progresivo, el tipo impositivo oscila entre el 0% y el 27,5% (la tasa de impuesto crece con el ingreso del participante; el monto de la pensión se considera ingreso para efectos de elegir el tramo de impuesto a la renta aplicable).
Perspectiva del empleador	Las contribuciones del empleador son gastos de la empresa deducibles de impuestos.	Las contribuciones del empleador son deducibles del impuesto a la renta sin límite.	El empleador (en los planes abiertos PGBL y cerrados) puede deducir sus contribuciones por hasta el 20% de la nómina como gastos operativos.

**Anexo 4**

**Incentivos no tributarios/no estatales para el ahorro voluntario – países seleccionados**

	<b>Enrolamiento Automático</b>	<b>Liquidez/Retiro para fines distintos a jubilación</b>	<b>Matching Contributions</b>
<b>Canadá</b>	No	Sí, existe posibilidad de transferir fondos desde un RRSP a una cuenta especial destinada a la compra de la primera vivienda.	Sí, en forma voluntaria algunos empleadores ofrecen en los planes de pensiones colectivas una parte de las contribuciones realizadas por el trabajador.
<b>Reino Unido</b>	Sí, desde 2012. La legislación establece el porcentaje mínimo total de cotización, que actualmente es del 8%. Las personas pueden optar por no participar; sin embargo, para aquellos que deseen ahorrar, la legislación exige que los empleadores inscriban a todos los empleados elegibles en un plan de pensiones y hagan una contribución mínima del 3% (el trabajador realiza una aportación mínima del 5%).	Sí, en las Lifetime ISA se pueden hacer retiros para la compra de la primera vivienda (con ciertos topes) y para enfermedad terminal, sin penalización tributaria (para otros fines, se paga una multa de 25%).	Sí, el programa de enrolamiento automático establece matching por parte del empleador, a una tasa mínima del 3% del salario del trabajador.
<b>EE.UU.</b>	Sí, a la fecha casi una veintena de Estados han promulgado nuevos programas de pensiones para trabajadores del sector privado y/o público, la mayoría de cuales son programas estatales de enrolamiento automático en planes IRA (conocidos como Auto IRA). En estos planes se deducen automáticamente 3% (Connecticut) o 5% (California, Illinois y Oregon) del salario del trabajador (éste tiene opción de salirse del plan). En Oregon e Illinois las cotizaciones escalan 1 punto porcentual del salario al año hasta llegar a 10% y en California hasta llegar a 8%.	Retirar el dinero de los fondos 401(k) antes de cumplir 59 años y medio puede tener consecuencias negativas, como impuestos y penalidades. Existen algunas excepciones que permiten retirar el dinero de los fondos 401(k) sin pagar la penalidad (10%), como enfermedad terminal, terminar el empleo después de los 55 años, pagar gastos médicos que superen el 7,5% del ingreso bruto, o solicitar un préstamo contra el plan 401(k). En cualquier caso, se debe pagar impuestos sobre el dinero retirado.  Con la nueva ley aprobada en 2022 (Secure 2.0), los trabajadores van a poder recibir un “match” del empleador para el pago de la deuda universitaria.	Sí, en los planes 401k, 403(b) y 457(b) muchas empresas en forma voluntaria ofrecen igualar una parte o la totalidad (matching) de las contribuciones del trabajador, lo que incentiva el ahorro. En los planes SIMPLE IRA, el matching es obligatorio por parte del empleador (al nivel de lo que aporta el trabajador). En los planes Auto IRA no existe posibilidad de matching.

Fuente: FIAP con base en “[Annual survey on financial incentives for retirement savings: OECD country profiles 2023](#)”.

**Incentivos no tributarios/no estatales para el ahorro voluntario – países seleccionados (continuación)**

	<b>Enrolamiento Automático</b>	<b>Liquidez/Retiro para fines distintos a jubilación</b>	<b>Matching Contributions</b>
<b>Nueva Zelanda</b>	Sí, desde 2007. El gobierno hace una contribución anual a las cuentas KiwiSaver siempre que los miembros contribuyan y tengan 18 años o más (y cumplan algunos criterios adicionales). El gobierno paga anualmente 50 centavos por cada dólar de contribución de los miembros hasta un pago máximo de NZD 521,43. La contribución del gobierno no cuenta como ingreso imponible para el miembro. Los miembros ya no califican para la contribución del gobierno una vez que son elegibles para retirar sus ahorros (generalmente al cumplir 65 años).	Sí, se puede acceder al menos a una parte de los fondos KiwiSaver de manera anticipada a la jubilación, en situaciones de dificultad financiera, enfermedad grave o para la compra de la primera vivienda bajo ciertas restricciones.	Sí, las contribuciones de los empleados a una cuenta KiwiSaver (mínimo el 3% del salario) van acompañadas de una contribución mínima del empleador del 3% del salario del empleado.
<b>Islandia</b>	No	No	Sí, según los convenios colectivos, los empleadores pagan contribuciones equivalentes a planes de pensiones personales voluntarios. El empleador aporta un mínimo del 2% del salario si el empleado decide iniciar un ahorro de pensión personal. La tasa de contribución más común (empleado y empleador) es el 6% del salario del empleado, ya que la mayoría de los empleados aportan su porcentaje máximo libre de impuestos (4%).
<b>Brasil</b>	Sí, a partir de 2015, en el caso de los servidores públicos del gobierno federal (FUNPRESP), éstos están cubiertos por un plan capitalizado basado en el enrolamiento automático (estos empleados pueden o no afiliarse a este plan de pensiones complementario para recibir beneficios superiores al tope del INSS).	Sí, aunque los retiros parciales se limitan al valor de las contribuciones de los miembros, incluidos los montos aportados adicionales y voluntarios. En cuanto a los montos regulares, los retiros están limitados al 20% del saldo de la cuenta, lo que significa que no se puede acceder a las contribuciones de los patrocinadores antes de la terminación del empleo. También existen limitaciones de tiempo: el miembro debe esperar cinco años antes de realizar el primer llamado "resgate parcial".	Sí, el <i>matching contribution</i> por parte del empleador (en sistema ocupacional o cerrado) a la cuenta individual de su trabajador, de manera voluntaria, es una práctica bastante común.  En el caso de FUNPRESP, el empleador (agencia gubernamental) proporciona una contribución equivalente de hasta el 8,5% del salario mensual del trabajador.

Fuente: FIAP con base en "[Annual survey on financial incentives for retirement savings: OECD country profiles 2023](#)".

## Bibliografía por país

### Canadá:

- <https://ww1.issa.int/node/195546?country=822>
- <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/rrsps-related-plans/contributing-a-rrsp-prpp/contributions-affect-your-rrsp-prpp-deduction-limit.html>
- [Pensions at a Glance 2021 – Country profiles Canada](#)
- [IOPS Country Profile – Canada](#)
- <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4466/tax-free-savings-account-tfsa-guide-individuals.html>
- <https://macdonaldlaurier.ca/mli-files/pdf/MLICommentarySpeerCross-01-15-webready-V2.pdf>

### Estados Unidos

- <https://ww1.issa.int/node/195546?country=1002>
- [Pensions at a Glance 2021 – Country profiles United States](#)
- [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27422/2/BCN\\_Comparado\\_Sistemas\\_Previsionales\\_2019.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27422/2/BCN_Comparado_Sistemas_Previsionales_2019.pdf)
- <https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2023/06/NDP72-nota-de-pensiones-esp.pdf>

### Reino Unido

- [https://www.mandg.com/pru/adviser/en-gb/insights-events/insights-library/individual-saving-accounts?utm\\_source=legacyurls&utm\\_medium=301&utm\\_campaign=/knowledge-literature/knowledge-library/individual-saving-accounts/](https://www.mandg.com/pru/adviser/en-gb/insights-events/insights-library/individual-saving-accounts?utm_source=legacyurls&utm_medium=301&utm_campaign=/knowledge-literature/knowledge-library/individual-saving-accounts/)
- <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2020/12/gesten-especial-apv2020.pdf>
- <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/media/hdgfxbq/2023-the-pensions-primer.pdf>
- [IOPS Country Profile – UK](#)
- Seguridad Social para todos: Solidaria e Inclusiva. Estudios Homenaje a Carmelo Mesa-Lago; capítulo “Chile: el tercer pilar en pensiones” (Hugo Cifuentes Lillo; Miguel Pelayo Serna).

### Nueva Zelanda

- <https://www.issa.int/node/196326?country=933>
- [Pensions at a Glance 2021 - Country profiles New Zealand](#)
- <https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2023/06/NDP72-nota-de-pensiones-esp.pdf>
- [IOPS Country Profile – New Zealand](#)

### Islandia

- <https://en.fme.is/media/news/Retirement-Savings-Adequacy---Iceland.pdf>
- <https://www.sl.is/en/personal-savings/personal-pension-savings/>
- [IOPS Country Profile – Iceland](#)

### Brasil

- <https://www.issa.int/node/195546?country=813>
- [IOPS Country Profile – Brazil](#)

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

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