

 Novaster

LO QUE NO TE HAN CONTADO SOBRE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Estudio realizado para la Federación
Internacional de Administradoras de
Fondos de Pensiones (FIAP)

2024

Resumen

Este breve documento busca contarte, utilizando un lenguaje sencillo (¡y hasta entretenido!), por qué los sistemas de pensiones de reparto ya no son una buena opción para muchos países del mundo (incluyendo muchos de los países de América Latina y el Caribe), así como cuáles son las ventajas de los sistemas de pensiones de capitalización individual (o ahorro).

Este documento contrasta estas dos formas de financiamiento de las pensiones, y en ningún caso tiene como objetivo tratar sobre sus posibles formas de administración (pública, privada o mixta).

Esperamos que lo disfrutes.

¡Feliz lectura!

Indice

01

Introducción

02

**Los sistemas de reparto:
Lo que no te han contado**

03

**Los sistemas de ahorro:
Lo que no te han contado**

04

**El futuro de las
pensiones en ALC**

05

Reflexiones finales

01

Introducción

La región de América Latina y el Caribe (ALC) es bastante diversa. Tenemos diversidad de culturas, de idiomas, de climas, entre tantas otras cosas, y con los sistemas de pensiones no es diferente.

Actualmente, existen en la región **tres modelos principales de financiamiento de las pensiones**, o modelos de sistemas de pensiones. Son ellos:

1. Modelo de capitalización individual (o ahorro individual)

En este modelo de sistema de pensiones existen cuentas de ahorro individuales, similares a las cuentas de ahorro bancarias, donde se guardan (y se invierten) los ahorros realizados por los trabajadores para su pensión. En ALC, este esquema de financiamiento de las pensiones es utilizado por Bolivia, Chile, El Salvador, México y República Dominicana.

2. Modelo de reparto

En este modelo no existen cuentas de ahorro, sino que los aportes que los trabajadores realizan a la seguridad social se utilizan para pagar las pensiones de los actuales pensionados. Argentina, Brasil, Ecuador y Paraguay son ejemplos de países en que existen sistemas de pensiones de reparto.

3. Modelo combinado

Podemos decir que tienen un modelo “combinado” los países en que coexisten un sistema de ahorro individual y un sistema de reparto. Esta situación ocurre de dos formas diferentes:

- a. **Modelo paralelo:** Se les da esta denominación a los sistemas de pensiones en que ambos modelos de financiamiento, capitalización individual y reparto coexisten y compiten entre sí. En Colombia y Perú coexisten estos dos tipos de sistemas de pensiones y los trabajadores pueden elegir entre uno u otro.
- b. **Modelo mixto:** Es el nombre que se da a los sistemas de pensiones en que la pensión proviene tanto de un componente de reparto como de un componente de ahorro individual. ¡Cada componente es un “ladrillo” de la pensión, y la unión de los ladrillos resulta en la pensión! En la región, Costa Rica, Panamá y Uruguay son los países que poseen sistemas mixtos de pensiones.

¿Suenan complicado? En realidad, no lo es.

Aunque te hemos presentado algunos tipos diferentes de sistemas de pensiones, hay apenas *dos formas básicas de financiamiento de las pensiones: reparto y capitalización (o ahorro) individual*.

Cabe resaltar aquí que lo que te hemos comentado hasta ahora se refiere a lo que comúnmente se conoce como **pilar contributivo**, o sea, el pilar que financia las pensiones a través de contribuciones. Por lo general, los sistemas de pensiones en la región pueden incluir otros dos pilares importantes: **un pilar no contributivo y un pilar voluntario**. El pilar no contributivo entrega pensiones cuando se cumplen determinados requisitos y no requiere contribuciones (¡como dice su nombre!), y el pilar voluntario permite el ahorro voluntario complementario para pensiones. Estos dos pilares no están presentes en todos los países, así como puede ser que solamente uno de los dos esté presente, y no el otro. Sobre el pilar no contributivo hablaremos más adelante. Los pilares de ahorro voluntario para el retiro no serán discutidos en este documento.

Volviendo al pilar contributivo y sus principales formas de financiamiento (reparto y ahorro individual), es posible que ya estés familiarizado con estos conceptos, e incluso hayas leído y/o escuchado acerca de estas formas de financiar las pensiones. Sin embargo, hay características muy importantes de estas dos formas de financiar las pensiones que son bastante menos conocidas, y por eso, son justamente las que te queremos contar en este breve documento. ¿Te interesa saber lo que no te han contado sobre los sistemas de pensiones de América Latina y el Caribe? ¡Pues vamos a ello!



02

Los sistemas de reparto: lo que no te han contado

El reparto es una de las posibles formas de financiar las pensiones. Lo que se hace en un sistema de pensiones de reparto es reunir todas las contribuciones de los trabajadores activos (los que están actualmente trabajando) y “repartirlas” entre los trabajadores ya pensionados. Este tipo de sistema de pensiones fue establecido por primera vez en Alemania hacia fines del siglo XIX, por Otto von Bismarck (en la foto). En ALC, el primer país en adoptar un sistema de pensiones contributivo de reparto fue Chile, en 1924¹.



Otto von Bismarck

¡Bueno... volvamos a lo que nos interesa! Como te contábamos, un sistema de reparto “reparte” los aportes de los trabajadores activos entre los trabajadores pensionados. Si los aportes de los trabajadores activos alcanzan para pagar las pensiones de todos los jubilados en un país, el sistema de reparto puede funcionar bien y ser sostenible financieramente en el tiempo, e incluso se puede generar un excedente que se puede ahorrar para el futuro². Pero ¿qué pasa si no se logra juntar los recursos necesarios para financiar las pensiones de los jubilados, o se vislumbran dificultades para cumplir con estas obligaciones en el futuro?

¹Ver Arenas de Mesa (2019).

²Cuando esto pasa, se le da el nombre de “modelo de capitalización parcial colectiva” (Arenas de Mesa, 2019).

Si los gastos en pensiones son mayores que los ingresos para pensiones en los sistemas de reparto, tenemos una situación a la que llamamos déficit previsional. En la mayoría de los países, el déficit previsional es medido como un porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB). Lamentablemente, la mayoría de los países que cuentan con modelos de reparto ya presentan déficits previsionales, o sea, los ingresos que reciben de las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores activos no alcanzan para pagar todas las pensiones de los trabajadores ya jubilados, como veremos en detalle un poco más adelante. Esto ocurre no solamente en ALC, sino que en casi todos los países que cuentan con sistemas de pensiones de reparto (con destaque para los países europeos).

Pues bien, para entender qué pasa con estos sistemas y qué pasará en los siguientes años, necesitamos dejar un poco de lado a las pensiones y hablar de demografía. ¡Sí, de demografía! La ciencia que estudia la población humana.

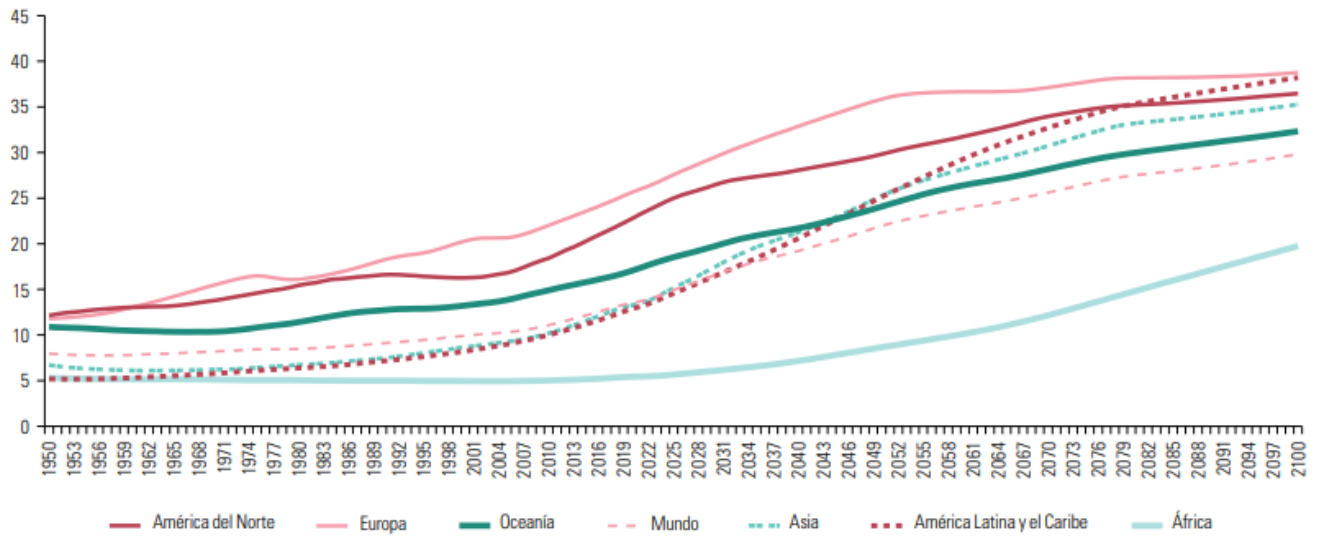
¿Sabías que hace varias décadas, la composición demográfica de nuestras sociedades era muy diferente?

Pues sí, y no solamente en ALC, ¡sino en todo el mundo!

El siguiente gráfico muestra la población mundial mayor a 60 años, por región del mundo, entre 1950 y 2100. En 1950, apenas un 5% de la población de ALC era mayor a 60 años. Actualmente, esta cifra llega a casi un 10% de la población, y en 2100 se espera que sobrepase el 35%! Esto es, léste bien, 35%. Esto significa que de cada 100 ciudadanos de ALC en el año 2100, 35 serán mayores de 60 años (y eran apenas 5 en 1950).

Gráfico 1. Población mundial de 60 años y más, por región, 1950-2100 (en % de la población total)

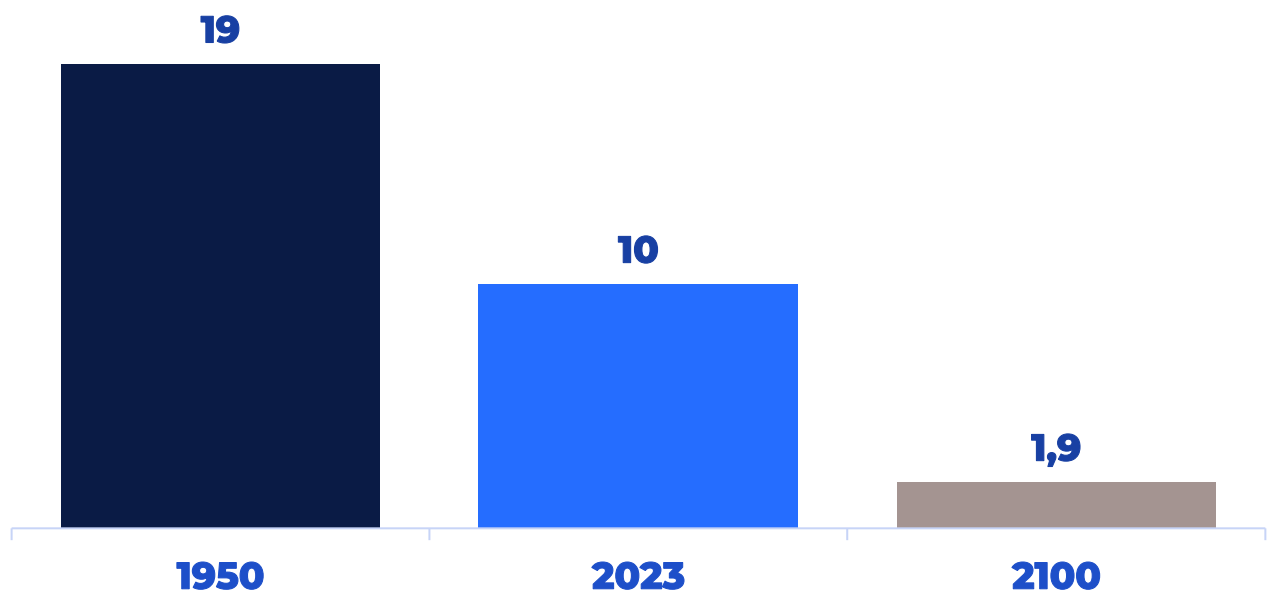
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.



El Gráfico 2 utiliza estos mismos datos para mostrar el número de personas menores de 60 años por cada persona mayor de 60 años en ALC. Mientras en 1950 había casi 20 menores de 60 años para cada adulto mayor, en 2100 no habrá ni 2 personas menores de 60 años para cada mayor de 60 años. Cuánta diferencia, ¿no?

Gráfico 2. Menores de 60 años por cada mayor de 60 años en América Latina y el Caribe

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.



Estos cambios demográficos son resultado de dos tendencias que se han dado en la región: por un lado, una disminución de la tasa de natalidad o fecundidad, y por otro, un aumento en la esperanza de vida. La esperanza de vida al nacer en ALC aumentó desde 48,6 años en 1950 a 73,8 años en 2022³. La expectativa de vida a los 60 años en la región aumentó en casi 5 años durante este período, desde 14,7 años a 19,2 años⁴. En ese mismo periodo, la tasa de fecundidad se ha reducido desde 5,8 hijos por mujer a 1,85 hijos por mujer en 2022 (Cepal, 2022).

¿Te puedes imaginar qué implicancias tienen estos cambios demográficos para los sistemas de pensiones de reparto? Pues resulta que, al nacer cada vez menos niños y al vivir las personas cada vez más, el monto total de contribuciones de los trabajadores activos será cada vez menor relativamente al monto total de pensiones que necesitamos financiar, lo que puede implicar un importante desbalance financiero (o déficit previsional), tarde o temprano⁵.



Tal como te habíamos comentado, en la mayoría de los países que cuentan con sistemas de pensiones de reparto en ALC ya existen déficits previsionales. El siguiente gráfico muestra proyecciones del déficit previsional realizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para países seleccionados de la región en 2030 y 2060. En ausencia de reformas, el déficit previsional de Argentina, por ejemplo, alcanzaría un 8% del PIB en 2030, y un 15% del PIB en 2060. En términos simples, esto significa que el gobierno deberá complementar las contribuciones de los trabajadores para pagar las pensiones de los jubilados, con recursos recaudados a través de impuestos, en lo equivalente a un 15% del PIB en 2060. Para que puedas hacerte una idea de lo que eso significa, 15 puntos del PIB es el triple de lo que gastaba Argentina en salud entre los años 2011 y 2012 (Pessino et al., 2022).

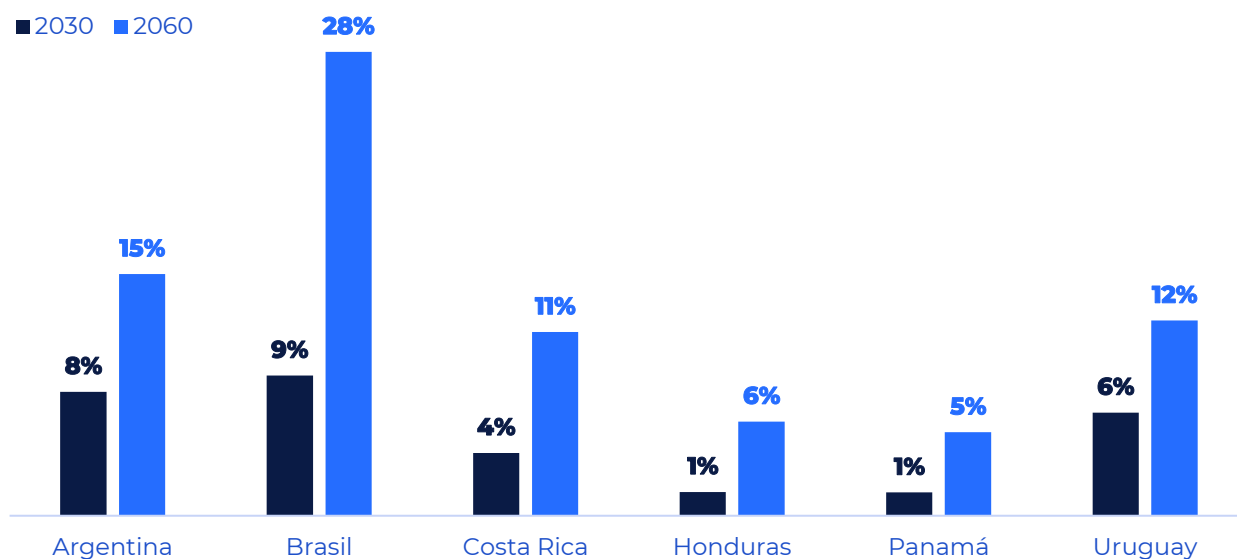
³ En 2019, la esperanza de vida en la región llegó a 75,1 años, pero se ha reducido como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

⁴ United Nations (2022).

⁵ Esto dependerá también de la tasa de crecimiento de los salarios, de la fórmula de cálculo de beneficios pensionales y de la regla de indexación de los beneficios de pensión.

Gráfico 3. Déficit previsional en países seleccionados de América Latina como % del PIB

Fuente: Elaboración propia en base a los Indicadores de Pensiones de la Red de Pensiones en América Latina y el Caribe (Altamirano et al., 2020).



El desequilibrio financiero producido en estos sistemas tiene consecuencias negativas sobre las personas y los afiliados a los sistemas de pensiones, especialmente sobre aquellos de menores ingresos y más vulnerables, y para la macroeconomía y las cuentas fiscales de los países, que repercuten en las diversas áreas de la economía.

En particular, gastos fundamentales como los gastos en educación, salud e infraestructura, por ejemplo, pueden verse muy restringidos por los recursos que se deben abocar al pago de las pensiones, y/o reformas tributarias que busquen subir impuestos deben implementarse. Estos déficits también restan recursos que podrían destinarse a las pensiones solidarias o no contributivas o a otros programas sociales, que favorecen a las personas más vulnerables de la sociedad.



Frente a esta situación, existen básicamente tres caminos posibles (o una combinación de ellos) para hacer frente a la insostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones de reparto:

- **Reducción de beneficios previsionales, para lograr menores gastos en pensiones.** Este fue uno de los caminos elegidos por Brasil en la reciente reforma a su sistema de pensiones de reparto en el año 2019. Costa Rica, Guyana y Nicaragua son otros ejemplos de países en la región que han optado por hacer ajustes a sus fórmulas de beneficios⁶.
- **Aumento de la tasa de contribución,** para lograr mayores ingresos. Esta medida ha sido realizada por Costa Rica y Nicaragua.
- **Aumento de la edad de jubilación,** para obtener mayores ingresos y reducir gastos. Este fue el camino elegido por Uruguay en la reciente reforma a su sistema de pensiones aprobada en el año 2023, también por Brasil en su reforma del 2019, y por Costa Rica.

Creemos que ahora estamos en condiciones de responder juntos a esta importante pregunta:

¿Por qué se realizan ajustes de parámetros (edad de jubilación, fórmula de cálculos de beneficios y/o tasa de contribución) a los sistemas de pensiones de reparto y por qué se seguirán realizando?

Pues bien, los ajustes de parámetros son necesarios para equilibrar los ingresos y los gastos para financiar las pensiones, y con esto reducir el déficit previsional y en consecuencia evitar sus efectos negativos en la economía de los países. En la medida en que nuestras sociedades sigan envejeciendo, más ajustes paramétricos serán necesarios para contener los gastos en pensiones. Esto significa que, tarde o temprano, serán necesarios más ajustes a los beneficios previsionales, tasas de contribución y/o edades de jubilación en los países que cuentan con sistemas de pensiones de reparto en la región de ALC.

⁶Ver Cuéllar et al. (2023).

Y ahora te puedes estar preguntando: pero

¿qué tiene esto que ver conmigo?

Objetivamente, esto significa que, si participas en un sistema de pensiones de reparto, lo más probable es que tu pensión será proporcionalmente menor que la que obtuvieron tus padres y/o te tocará jubilarte a una edad superior a la que se jubilaron tus padres, y/o te tocará contribuir más de lo que tus padres han contribuido para la seguridad social para recibir un beneficio pensional igual o proporcionalmente inferior a lo que ellos obtuvieron. ¡Esto sin mencionar el perjuicio que esto implica para nuestros hijos y nietos! A ellos les tocarán nuevos ajustes, y consecuentemente, con alta probabilidad, pensiones aún menores proporcionalmente.

Creemos que ahora entiendes un poco mejor todo, ¿no? ¡Bueno, sigamos con más de lo que no te han contado!

Mi pensión, ¿quién la paga?

¿Y a dónde va a parar todo mi esfuerzo?

Pues si participas en un sistema de pensiones de reparto, tu pensión la pagan o pagarán tus hijos y/o tus nietos! ¡Sí, así es!

En la práctica, una institución estatal te entrega la pensión, pero el dinero realmente viene de las contribuciones a la seguridad social que están realizando los trabajadores activos, como tus hijos y/o tus nietos (¡y si no tienes hijos, tus sobrinos o los hijos de tus amigos!).

A esta “colaboración” entre generaciones es a lo que usualmente se refieren cuando se habla sobre la “solidaridad” en los sistemas de reparto. En otras palabras, las generaciones actuales de trabajadores activos son “solidarias” con los trabajadores pensionados al financiar sus pensiones. Como esta es una “solidaridad” entre diferentes generaciones de trabajadores, también se le da el nombre de solidaridad intergeneracional.

Esta es una característica interesante de los sistemas de pensiones de reparto. La cooperación entre diferentes generaciones es percibida por muchos como algo positivo e incluso deseado para los sistemas de pensiones. Sin embargo, lo que no te han contado es que esta solidaridad no siempre se da en la dirección deseada. ¿Sabes por qué? ¡Pues vamos a ello!

Los mitos de la solidaridad intergeneracional. ¿Quién es solidario conmigo?

Pues resulta que la mayoría de los sistemas de pensiones de reparto cuentan con requisitos mínimos que se deben cumplir para recibir una pensión, siendo el principal de ellos un número mínimo de años de contribuciones a la seguridad social. Por ejemplo, en el sistema de pensiones de reparto argentino se exige un mínimo de 30 años de contribuciones para acceder a una pensión de vejez⁷. ¿30 años? ¡Pues sí! 30 años. ¡En la reforma uruguaya de 2023, se ha elevado este requerimiento de 30 a 40 años! Recuerda que ya te contamos que estos sistemas fueron creados en Europa hace más de un siglo (¿recuerdas a Bismarck?), donde y cuando el trabajo asalariado formal era prácticamente una regla.

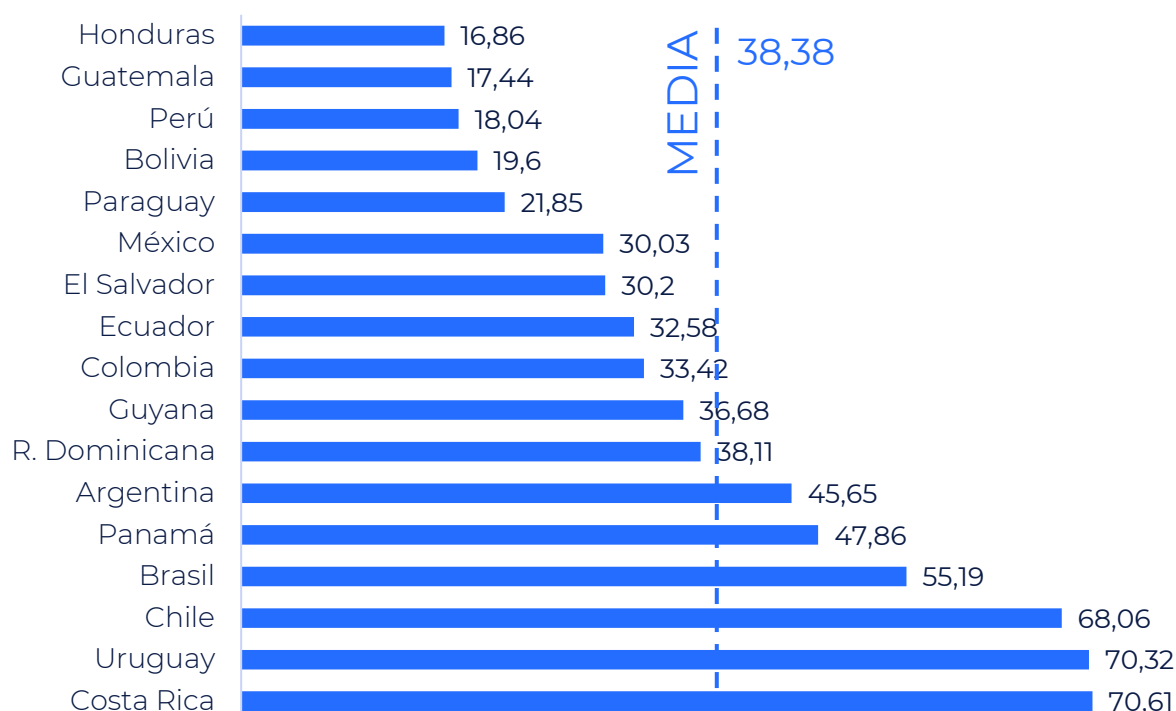


Pues aterricemos de vuelta en América Latina y el Caribe, una región caracterizada por una alta informalidad del mercado laboral. De acuerdo con datos del BID, solamente un 38% de los trabajadores de ALC aportan a la seguridad social, o sea, son trabajadores “formales”. Esto significa que 6 de cada 10 trabajadores en la región no contribuyen para una pensión (Gráfico 4). Además, muchos trabajadores transitan entre la formalidad y la informalidad, ¡lo que hace que cumplir con los requisitos para acceder a una pensión de vejez en un sistema de reparto se vuelva una tarea realmente difícil!

⁷ En Argentina han existido varias “moratorias” que han entregado acceso a una pensión de vejez con menos años cotizados, como una forma de ampliar la cobertura de pensiones en el país.

Gráfico 4. Trabajadores activos cotizantes a la seguridad social, % (2018-2022)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social, BID: <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.



Ahora bien, seguramente te estás preguntando,

¿qué pasa si yo contribuyo para mi pensión, pero no alcanzo los años mínimos de cotización para acceder a una pensión en un sistema de reparto?

Pues lamentablemente, en la mayoría de los países de la región, no recibes una pensión contributiva de vejez.

Esa es una dura realidad. Y tus contribuciones a la seguridad social se convierten en un impuesto puro. En un estudio del año 2018, el BID calculó que este impuesto equivale, para trabajadores que contribuyen para una pensión durante la mitad de su vida laboral en los sistemas de reparto de ALC, a aproximadamente USD 24.000⁸.

⁸Ver Altamirano et al. (2018).

Sin embargo, aunque los trabajadores con cotizaciones esporádicas (y que, por lo general, son trabajadores de bajos ingresos), salgan perdiendo en los sistemas de reparto, sí hay ganadores. Y los ganadores son los trabajadores que contribuyen a la seguridad social durante gran parte de su vida laboral (y que generalmente son trabajadores de mayores ingresos⁹), y, por lo tanto, sí cumplen los requisitos para acceder a una pensión de vejez. Para ellos, los sistemas de pensiones de reparto son bastante generosos y les entregan subsidios implícitos, ya que tienden a entregarles una pensión que es mayor a la que verdaderamente les correspondería de acuerdo con las contribuciones que realizaron¹⁰. El BID calcula que el subsidio promedio en los sistemas de reparto para trabajadores que contribuyen a la seguridad social durante toda su carrera laboral es de USD 75.000.

Otro punto importante es que los sistemas de reparto de la región entregan una pensión que se paga mientras viva la persona jubilada (aunque con los ajustes que se deban realizar para controlar los déficits financieros que se generan). Aquí se produce otra inequidad en favor de las personas de mayores ingresos, pues éstas tienden a vivir más que las personas que percibieron más bajos ingresos durante su vida laboral¹¹. Por lo tanto, los sistemas de reparto de la región no solamente tienden a entregar pensiones a las personas de mayores ingresos, sino que también las entregan por más tiempo dada su mayor longevidad.

¿Viste como lo que parece ser solidario, en realidad, no es tan positivo como parece?

La “solidaridad” que existe en los sistemas de reparto en ALC lamentablemente ha ido en la dirección contraria a lo deseado – desde los trabajadores de menores ingresos (con menor probabilidad de ser formales) hacia los trabajadores de mayores ingresos (con mayor probabilidad de ser formales), mermando los objetivos de redistribución de la riqueza que tienen muchos de los sistemas de pensiones de la región.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de mayores de 65 años que recibe una pensión contributiva en ALC, y se ve claramente la correspondencia con el nivel de formalidad en la región al compararlo con el Gráfico 4.

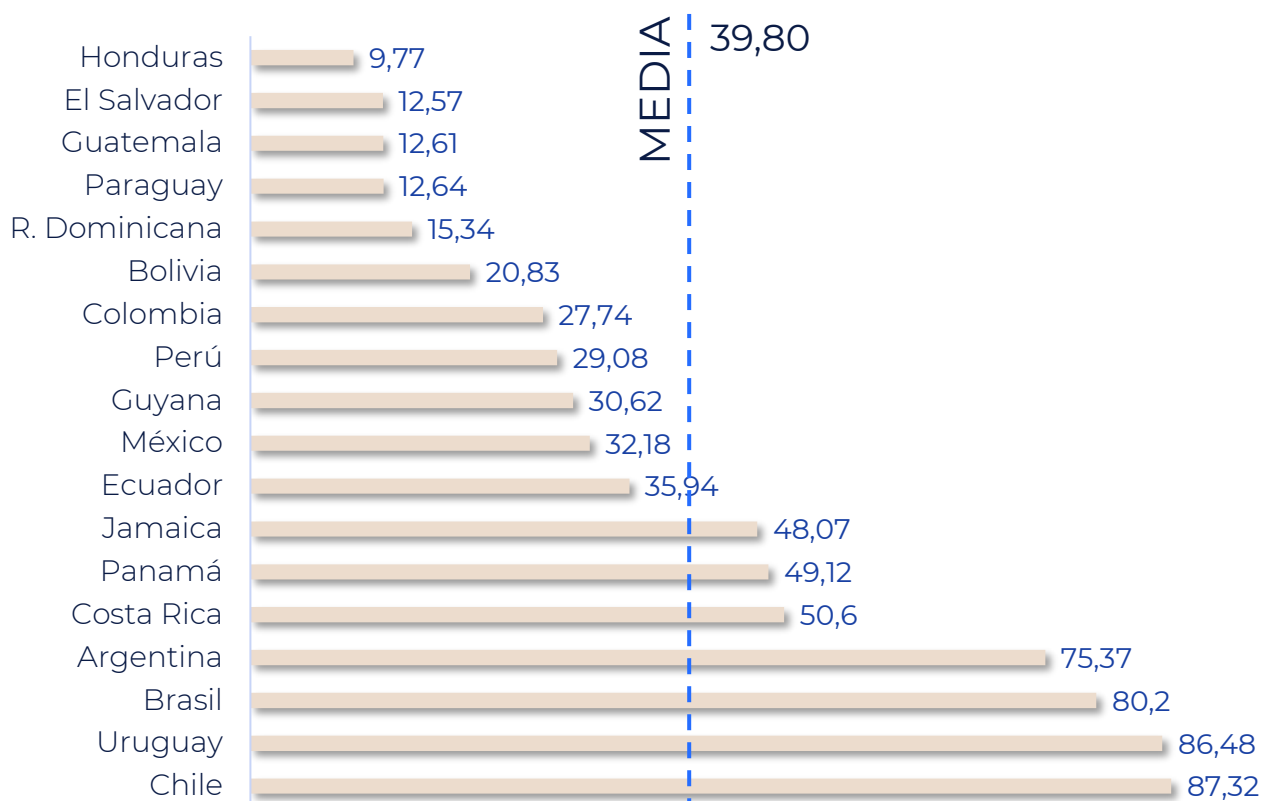
⁹ De acuerdo con Ripani et al. (2023), los trabajadores de bajos ingresos tienen menor probabilidad de tener un empleo formal en ALC. De hecho, en algunos países, prácticamente todos los trabajadores de bajos ingresos son informales.

¹⁰ Se conoce como una pensión “actuarialmente justa” a aquella que corresponde exactamente a las contribuciones que se realizaron a la seguridad social capitalizadas a una tasa de interés de mercado. Es la que se derivaría de un sistema de capitalización individual “puro”.

¹¹ Temporelli y Viego (2011) encuentran que el nivel de ingreso ejerce un efecto positivo sobre la esperanza de vida utilizando datos de la región latinoamericana.

Gráfico 5. Personas de 65+ que reciben una pensión contributiva, % (2018-2022)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social, BID: <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.



Bueno, ¿y qué pasa con las personas que no reciben una pensión contributiva del sistema? ¿Se quedan totalmente desprotegidas?

En la mayoría de los países de la región, independiente del tipo de sistema de pensiones contributivo que posea (reparto, ahorro o una combinación de ambos), existen lo que se conoce como pensiones no contributivas. Las pensiones no contributivas son pensiones que se entregan a las personas que no pudieron contribuir a la seguridad social, o no lograron cumplir los requisitos para acceder a una pensión contributiva o, en algunos casos, para complementar una pensión contributiva y de esa manera obtener un beneficio más alto. Pueden ser universales o focalizadas en los adultos mayores más vulnerables, y son financiadas mayoritariamente a través de impuestos generales.

En los sistemas de pensiones de reparto, la introducción y la amplia utilización de las pensiones no contributivas en la región han podido paliar, total o parcialmente, los impuestos implícitos a los trabajadores de menores ingresos. Sin embargo, existe verdadera diversidad de resultados con respecto a este aspecto en los países de la región. La Tabla 1 muestra el monto de la pensión no contributiva y a quiénes se les entrega en diferentes países de ALC.

Tabla 1. Pensiones no contributivas en países seleccionados de la región (2022)

Fuente: Elaboración propia en base a la Base de datos de programas de protección social no contributiva, ALC, CEPAL (2022). <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=51> Tipo de cambio al 31 de marzo de 2022.

País	Pensión mensual (USD)	¿A quién se entrega?
Bolivia	47 – 55	60+ y disminuye si se recibe pensión contributiva
Chile	214	65+, 90% más pobre
Colombia	18,50	59+ hombres y 54+ mujeres extrema pobreza e indigencia
Costa Rica	128	65+ para quienes no reciban pensión contributiva
El Salvador	50	70+ para quienes no reciban pensión contributiva
Guyana	138	65+ universal
México	95,39	65+ universal
Panamá	120	65+ para quienes no reciban pensión contributiva
Perú	40	65+ en extrema pobreza
R. Dominicana	111	65+ focalizada en población vulnerable
Uruguay	340	70+ en situación de vulnerabilidad socioeconómica

Como puedes ver, los sistemas de pensiones de reparto, aunque ampliamente utilizados en la región de ALC, poseen un diseño que es esencialmente incompatible con los cambios demográficos que hemos estado observando en nuestras sociedades.

Estos sistemas, además, han presentado inequidades importantes y son más bien “regresivos”, ya que han favorecido a los trabajadores de mayores ingresos y perjudicado a los trabajadores de menores ingresos, quiénes por lo general presentan contribuciones esporádicas a la seguridad social y, por lo tanto, bajas densidades de contribución¹².

¹² La densidad de contribución se refiere al porcentaje de la carrera laboral en que el trabajador efectivamente contribuyó a la seguridad social.

Los sistemas de reparto en ALC requerirán de ajustes reiterados en las siguientes décadas para hacer frente a los cambios demográficos y mantenerse en niveles de gastos razonables para no generar implicaciones negativas a la macroeconomía de los países (de la misma manera que sus predecesores europeos ya lo han requerido)¹³. Esto, finalmente, se traducirá en mayores edades de jubilación, y/o menores beneficios previsionales, y/o mayores contribuciones a los sistemas de pensiones, como ya hemos visto recientemente en los ajustes paramétricos realizados a los sistemas de pensiones de Brasil, Costa Rica y Uruguay. Seguramente, no te han contado que no hay cómo escaparse a esta realidad.



¹³ Para detalles acerca de los cambios paramétricos a los sistemas de reparto europeos, ver FIAP (2023).

03

Los sistemas de ahorro: lo que no te han contado

Los sistemas de ahorro o capitalización individual en que debemos ahorrar para pensiones, que están hoy presentes en casi todo el mundo, surgieron por primera vez dentro de América Latina en Chile, en el año 1981. Justamente para hacer frente a los cambios demográficos que ya se observaban en ese entonces, y a sus consecuencias para las finanzas públicas, entre otras cuestiones, fue que Chile decidió reemplazar su sistema de pensiones de reparto por uno de capitalización individual, basado en el ahorro. En este sistema de pensiones, cada trabajador posee una cuenta de ahorro a la cual contribuye con sus aportaciones mensuales a la seguridad social, y estos ahorros son invertidos para crecer en el tiempo, de acuerdo con las reglas establecidas por el gobierno¹⁴. En el momento de la jubilación, estos ahorros se deben transformar en una pensión, que puede ser vitalicia o no, de acuerdo con la elección de cada persona al momento de pensionarse y con los productos de pensión disponibles en cada país¹⁵.

Ante los cambios demográficos que discutimos en la sección anterior, los sistemas de pensiones de ahorro son bastante más resilientes, ya que se basan en ahorros individuales, y no en “reparto” entre generaciones, como los sistemas de reparto. Sin embargo, justamente porque la pensión depende en gran medida del esfuerzo individual de cada trabajador en estos sistemas, su diseño y los parámetros establecidos en cada país para el ahorro tienen una importancia fundamental para la pensión futura. ¿Quieres entender más? ¡Pues vamos a ello!

¹⁴Las contribuciones pueden ser realizadas solamente por el trabajador (como en el caso de Chile), por el trabajador y por el empleador (como en el caso de México), e incluso podría haber una contribución adicional del Estado. En este último caso, se le da el nombre de contribución “tripartita”.

¹⁵ En Perú, el sistema de pensiones de ahorro permite retirar un 95,5% del saldo ahorrado de una sola vez, al momento de pensionarse. Esta no es una política deseable ya que no entrega una pensión al adulto mayor, y, por lo tanto, no cubre su riesgo de pobreza en la vejez.

Te pedimos que te imagines ahora con 20 años, en tu primer trabajo. Y te decimos: ¡a partir de este momento, debes construir la pensión de la cual disfrutarás en tu retiro desde cero! Tremenda responsabilidad, ¿no? Pues esto es lo que pasa en los sistemas de pensiones de ahorro. Sin embargo, aunque parezca una tarea muy difícil, cuando está bien diseñado, este sistema sí puede entregar buenas pensiones en la vejez sin poner en riesgo otras áreas que son igualmente importantes para la ciudadanía, como la educación, la salud, la infraestructura y la seguridad ciudadana.

Ahora, pensemos juntos en todo lo que importará para obtener una buena pensión en tu vejez en un sistema de ahorro para pensiones:

1. *¿A qué edad te jubilarás? ¿Por cuánto tiempo ahorrarás (por cuántos años)?*
2. *¿Cuánto ahorrarás (qué porcentaje de tus ingresos)?*
3. *¿Cómo crecerán estos ahorros (en qué serán invertidos y a qué tasa de interés)?*
4. *¿Por cuánto tiempo necesitarás una pensión? ¿Hasta qué edad vivirás?*

Pues te contamos que los puntos 1 y 2 son establecidos por ley en cada país, bajo la forma de dos parámetros acerca de los cuales seguramente has escuchado: **la edad de jubilación y la tasa de contribución**, respectivamente¹⁶. Como te puedes imaginar, estos parámetros importan mucho para el monto de ahorro que acumularemos en los sistemas de pensiones de capitalización individual.

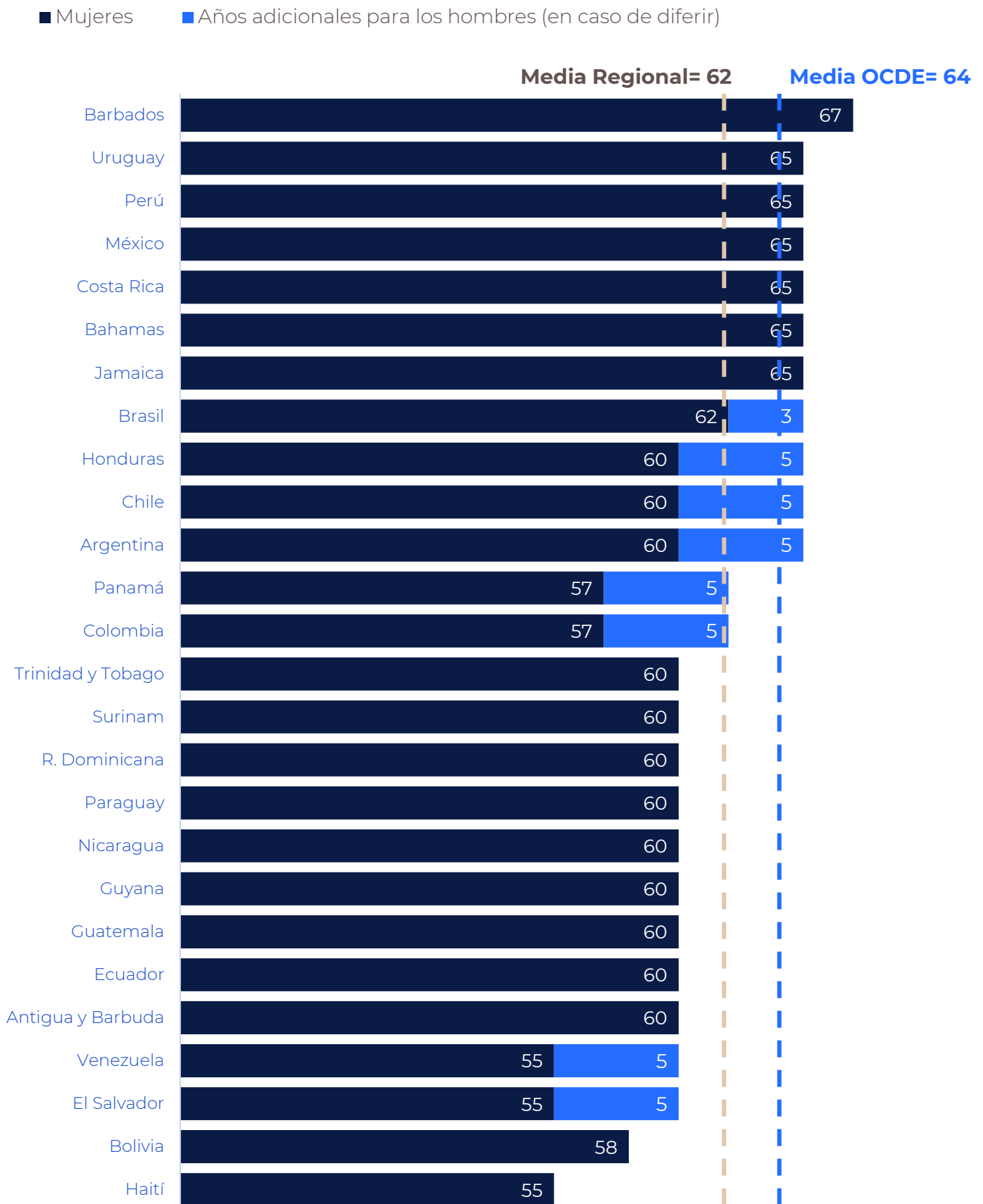


Los siguientes dos gráficos muestran las edades de jubilación en los países de América Latina y el Caribe, así como las tasas de contribución para pensiones en la región. Las medias para los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) también son presentadas.

¹⁶ Aunque los países suelen establecer una edad legal de jubilación, es posible postergar la jubilación si se desea, ahorrando por más tiempo. También en algunos países, como en Chile y en Perú, es posible jubilarse anticipadamente cumpliendo con algunos requisitos.

Gráfico 6. Edad mínima legal de jubilación en los sistemas de pensiones (2023)

Fuente: Elaboración propia



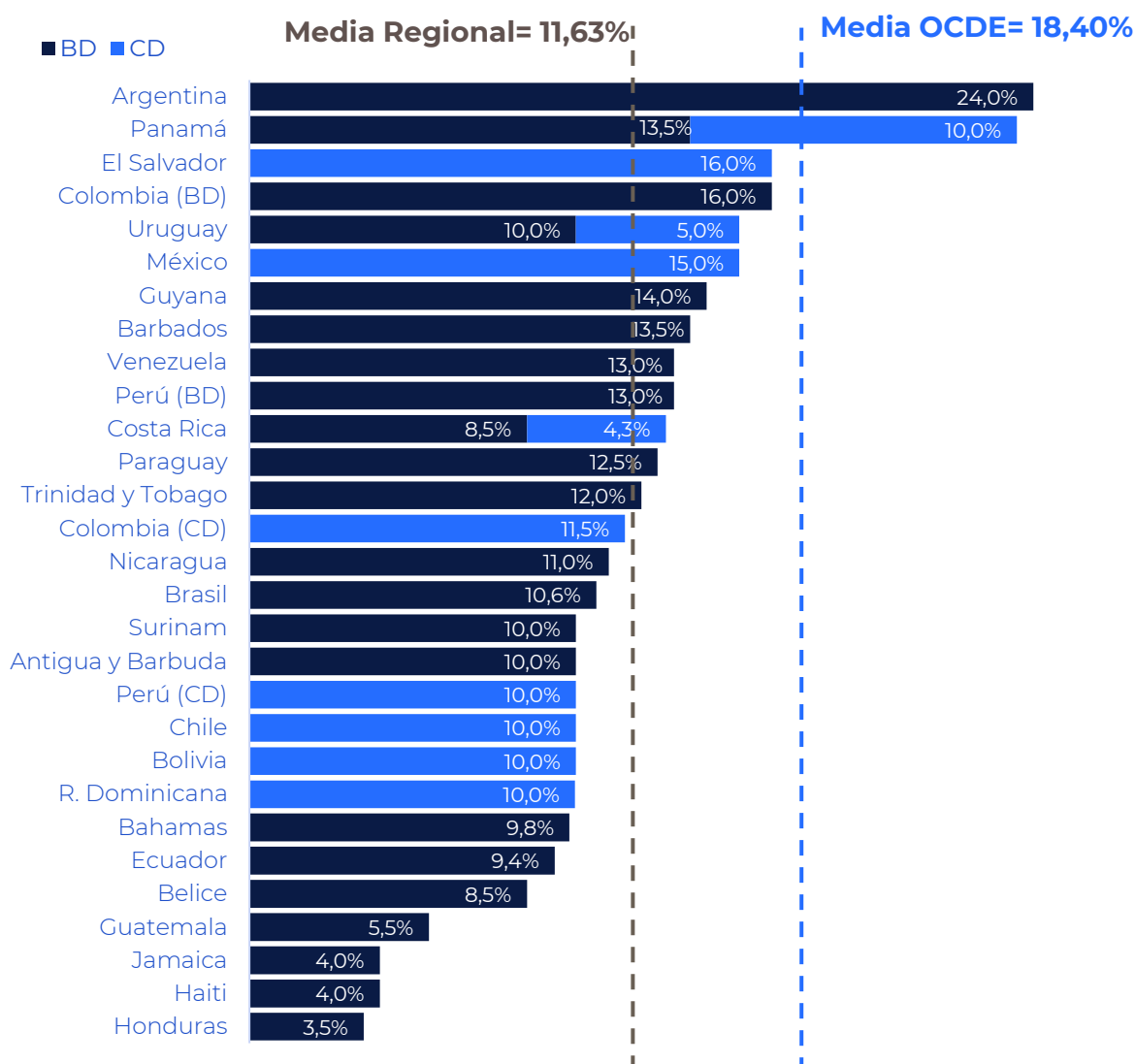
Lo primero que podemos observar es que, con la excepción de Haití, Bolivia y Barbados, los demás países de la región presentan edades de jubilación entre los 60 y 65 años, con un promedio regional de 62 años. Esta edad es 2 años menor a la edad de jubilación media en la OCDE, que es de 64 años.

Si consideramos nuestro ejemplo de un joven que empieza a contribuir para su pensión en un sistema de ahorro a los 20 años, una edad de jubilación de 62 años le permitiría contribuir al sistema de pensiones por 42 años. La contribución constante y regular, llevando a una alta densidad de contribución, es fundamental para obtener buenos beneficios de pensión en la vejez.

Las tasas de contribución en ALC también son sustancialmente menores que las tasas de contribución en los países de la OCDE. Mientras que en la OCDE la tasa media de contribución corresponde a 18,4%, en la región de América Latina y el Caribe esta es de 11,6%. Argentina y Panamá, sin embargo, tienen tasas de contribución que superan la tasa media en la OCDE.

Gráfico 7. Tasa de contribución total de pensiones obligatoria (% del salario bruto)

Fuente: Elaboración propia



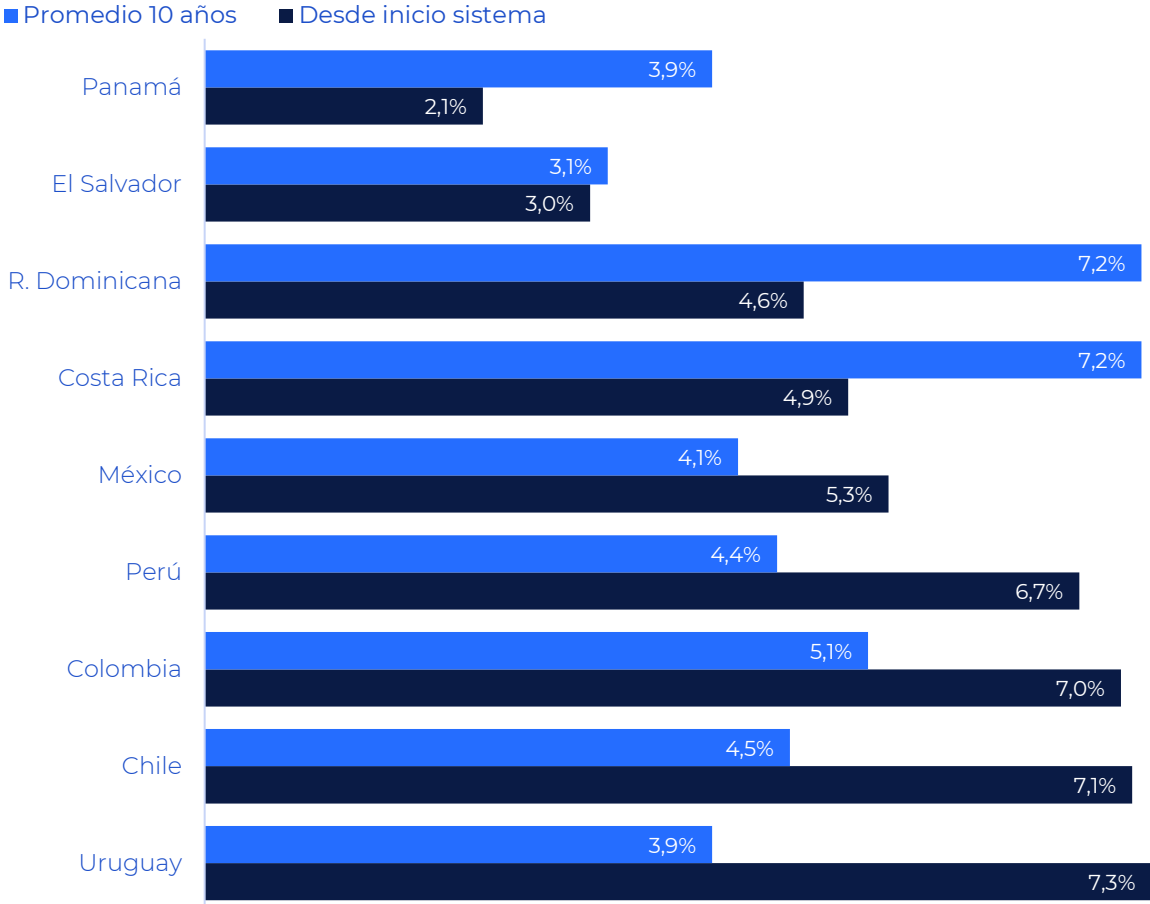
Ahora bien, ya sabemos que en ALC los trabajadores se jubilan en promedio a los 62 años y contribuyen mensualmente para sus pensiones en promedio un 11,6% de sus ingresos. ¿Y, hasta cuándo necesitarán una pensión? Pues según datos de las Naciones Unidas, la esperanza de vida a los 60 años en la región es de 21 años para los hombres y 24 años para las mujeres. O sea, una vez pensionados, debemos poder financiar 21 años de pensión.

Antes de seguir con nuestro análisis, hagamos una pequeña pausa aquí. Si contribuimos para nuestra pensión desde los 20 años y hasta los 62 años, tenemos 42 años de contribuciones. Cada mes, contribuimos con un 11,6% de nuestros ingresos. Y este ahorro, idealmente, debiera poder financiar 21 años de pensión. No está fácil esta tarea, ¿no? Pero aún nos falta un elemento bastante importante. ¡Vamos a ello!

El último factor que nos falta por analizar es la tasa a la que crecen nuestros ahorros en los sistemas de capitalización individual, también conocida como la rentabilidad de los fondos de pensiones. La rentabilidad real anualizada de los últimos 10 años en la región en todos los países ha superado el 3%, llegando a 7,2% en Costa Rica y en República Dominicana. En promedio, la rentabilidad real anual de los fondos de pensiones en la región ha sido de 4,8% en los últimos 10 años.

Gráfico 8. Rentabilidad real bruta anualizada de los fondos de pensiones de los últimos 10 años y desde el inicio del sistema (%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Boletín AIOS diciembre 2021 y FIAP (2022).



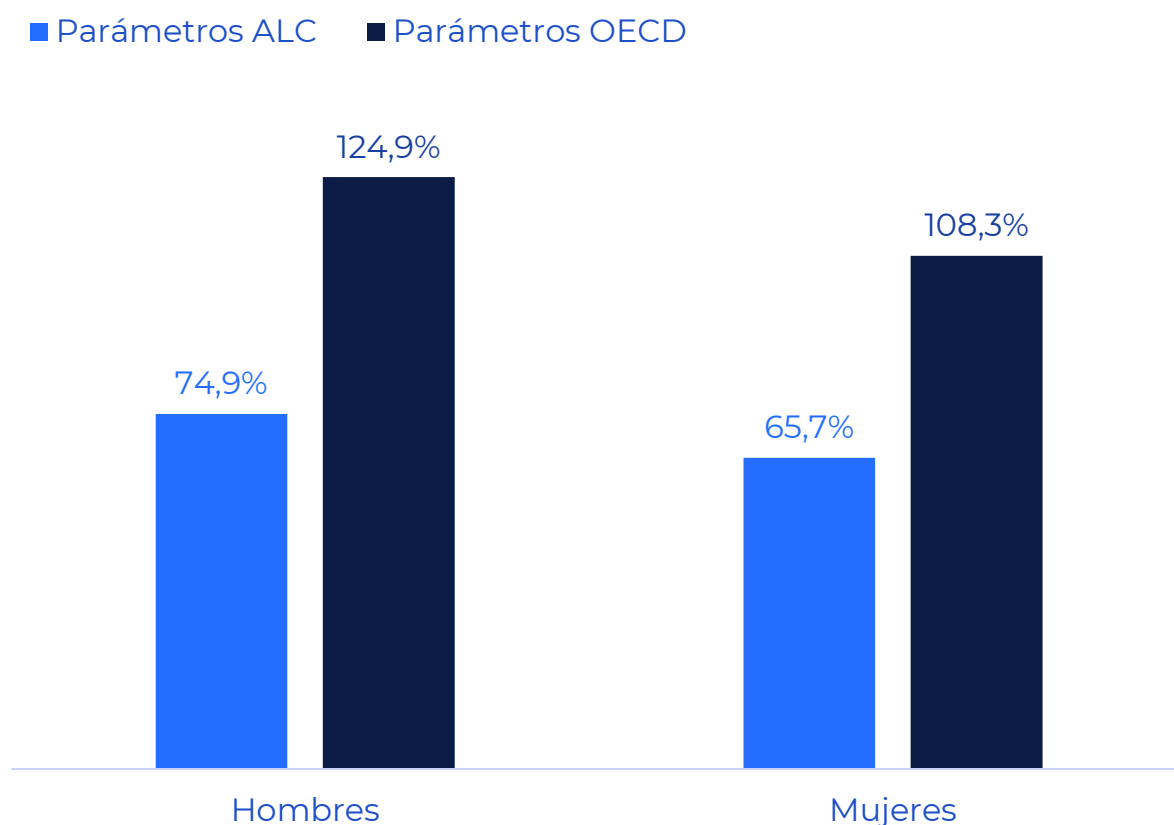
Pues bien, analizados todos estos puntos, contamos ahora con los elementos para calcular las tasas de reemplazo de las pensiones futuras. ¿Y qué son las tasas de reemplazo? La tasa de reemplazo muestra qué porcentaje del salario del trabajador representa la pensión recibida.

Para ilustrar este punto, calculamos las tasas de reemplazo de un sistema de pensiones de ahorro utilizando los parámetros medios que vimos para la región de ALC (62 años para la edad de jubilación, 11,6% para la tasa de contribución y una rentabilidad real anual de 4,8%), así como también utilizando los parámetros medios para la OCDE (64 años para la edad de jubilación y 18,4% para la tasa de contribución¹⁷). Suponiendo una densidad de contribución de 100%, o sea, que los trabajadores contribuyen todos los meses para una pensión, encontramos las tasas de reemplazo que observamos en el Gráfico 9.

Las diferencias observadas en este caso se deben, fundamentalmente, a la diferencia entre las edades legales de jubilación y a las tasas de contribución, y el efecto de esta diferencia en el monto de la pensión del trabajador.

Gráfico 9. Tasas de reemplazo promedio en los sistemas de ahorro (como % del último salario)

Fuente: Elaboración propia.



¹⁷Por simplificación, para la OCDE también utilizamos una rentabilidad real anual de 4,8%.

No obstante, la pensión que entregan los sistemas de pensiones de ahorro es menor a la que esperan la mayoría de los jubilados en la región, lo que se ha puesto de manifiesto en diversos países de América Latina y el Caribe. **Y te puedes estar preguntando,**

¿por qué mi pensión será menor a la esperada?

Pues, como viste, son varios los factores que contribuyen a esto.

En América Latina y el Caribe los trabajadores se jubilan relativamente temprano (en promedio, 2 años antes que los países de la OCDE), contribuyen menos para las pensiones (en promedio, 6,8 puntos porcentuales menos que los países de la OCDE) y viven cada vez más, como ya sabemos. Además, como vimos en detalles anteriormente, la mayoría de los trabajadores de la región no obtiene una densidad de cotización de 100%, sino que una sustancialmente menor. Esto debido a los periodos en la informalidad, periodos de desempleo y/o periodos fuera del mercado laboral por los que pasan la mayoría de los trabajadores de América Latina y el Caribe. Para ver el efecto de la densidad de contribución sobre las pensiones y las tasas de reemplazo, podemos observar la [Tabla 2](#).

Tabla 2. Tasas de reemplazo (como % del último salario) calculadas con parámetros ALC y OCDE, por densidad de contribución.

Fuente: Elaboración propia.

Densidad Contribución	Parámetros ALC		Parámetros OCDE	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
100%	74,9%	65,7%	124,9%	108,3%
75%	56,0%	49,1%	95,6%	83,0%
50%	37,1%	32,7%	63,7%	55,4%
25%	18,7%	16,4%	31,8%	27,7%

Para incrementar las pensiones que podemos obtener a través de los sistemas de pensiones de ahorro será necesario ajustar los parámetros de estos sistemas (tasa de contribución y edad de jubilación, principalmente) para que alcanzar una pensión objetivo previamente establecida sea algo realmente factible. También es posible que, de la misma forma que algunos sistemas de reparto europeos ya han adoptado mecanismos de ajustes de parámetros automáticos o semiautomáticos para garantizar los niveles de pensión deseados frente a los cambios demográficos u otros que afecten al nivel de pensión, los sistemas de ahorro también se beneficien de tales mecanismos. Estos mecanismos se activan cuando indicadores demográficos, financieros y/o económicos cambian, siendo un ejemplo clásico la edad de jubilación ajustada a la esperanza de vida¹⁸.

Los incentivos a formalidad, junto a una mayor fiscalización, también impactan positivamente en las pensiones, aumentando la densidad de contribución. El ahorro previsional voluntario también es una herramienta importante a la hora de buscar mayores pensiones.

¿Y la solidaridad?

Pues aquí viene algo que probablemente tampoco te han contado. En los sistemas de ahorro también existe solidaridad, y, esta sí, va en una dirección socialmente deseada.

La solidaridad en los sistemas de pensiones de ahorro ocurre cuando se **activa la garantía de pensión mínima**, o sea, cuando un trabajador afiliado al sistema de pensiones no alcanza el capital acumulado en su cuenta individual para financiar una renta vitalicia correspondiente a la pensión mínima. De hecho, según cálculos del BID, el subsidio que entregan estos sistemas de pensiones al trabajador promedio es de USD 36.000 al momento del retiro.

Esta solidaridad también se puede llamar “solidaridad intergeneracional”, ya que los trabajadores de menores ingresos y contribuciones esporádicas son ayudados por el Estado a través de la garantía de pensión mínima, la cual se financia con recursos de impuestos que pagan todos los trabajadores activos¹⁹.

¹⁸Para más información sobre mecanismos de monitoreo y reglas de ajustes automáticos, ver Bosch et al. (2020a).

¹⁹En este sentido, podríamos decir que las pensiones no contributivas también constituyen mecanismos de solidaridad intergeneracional en los sistemas de pensiones. En algunos sistemas de ahorro, como en el caso de República Dominicana, también existen mecanismos explícitos de solidaridad “intrageneracional”, como la contribución al Fondo de Solidaridad Social.

En los sistemas de ahorro de la región, además, si un trabajador no cumple con los requisitos para acceder a la pensión mínima, puede retirar el saldo integral de sus ahorros capitalizados. Por lo tanto, no se da la situación de que la seguridad social represente un impuesto puro para algunos trabajadores, como en los sistemas de reparto.

Además de lo anterior, la solidaridad de los sistemas de pensiones está dada con mayor fortaleza a través de los pilares no contributivos financiados mediante impuestos generales (ver Tabla 1), que protegen a los trabajadores que por diversos motivos (informalidad, desempleo, etc.), no han podido ahorrar lo suficiente como para autofinanciar su pensión, protegiéndoles de caer en situación de pobreza.



04

El futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe

Las pensiones son un tema recurrente en prácticamente todos los países de la región, dado que, como vimos, independiente del tipo de sistema que existe en cada país, hay mucho que perfeccionar para que logremos mejores pensiones para los ciudadanos de América Latina y el Caribe. Estamos seguros de que quieres un poco más de detalles, ¿no? ¡Pues bien, te contamos exactamente qué está pasando en la región! Vamos a ello.

La situación actual

Actualmente, en ALC, hay muchos países que han concretizado reformas recientemente y/o están en proceso de realización de una reforma de pensiones. Te damos algunos ejemplos:

- **En el año 2023, Uruguay** pasó una reforma a su sistema de pensiones que sube la edad de jubilación y también la tasa de contribución al sistema de reparto, con el fin de mejorar su sostenibilidad financiera. También se amplió la base de contribuyentes al sistema de ahorro. ¡Recuerda que Uruguay tiene un sistema mixto!
- **En 2019, Brasil** realizó una reforma paramétrica para contener sus gastos en pensiones, subiendo la edad de jubilación y eliminando la posibilidad de jubilarse por el tiempo de contribución al sistema. Sin embargo, los niveles de gastos en pensiones en Brasil muestran que una nueva reforma paramétrica es solamente una cuestión de tiempo.
- **México, en 2020**, pasó una reforma a su sistema de pensiones de ahorro que incrementó considerablemente su tasa de contribución (desde 6,5% a 15%) y estableció una pensión universal en el país, con los principales objetivos de incrementar las pensiones y ampliar la cobertura.
- **Chile, Colombia, Ecuador y República Dominicana** también están en proceso de discusión de reformas a sus sistemas de pensiones.

Desde la reforma chilena de pensiones en el año 2008, que modificó y perfeccionó el pilar solidario integrado al sistema de ahorro se ha visto una nueva tendencia en la región hacia esquemas públicos con una mayor participación del Estado (Cepal, 2019). La experiencia de reforma de pensiones reciente en México, no obstante, ha fortalecido el sistema de ahorro individual a través de un aumento significativo en la tasa de contribución, con el principal objetivo de incrementar las tasas de reemplazo. Según cálculos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México, el incremento en la aportación obligatoria sumado a una reducción de comisiones sobre saldos aumentará la tasa de reemplazo promedio desde 43,6% a 64,8%, un incremento de 21,2 puntos porcentuales²⁰. Esto representa una mejora sustancial en las tasas de reemplazo de la pensión de los trabajadores mexicanos.

Chile ha estado en los últimos años tratando de establecer una reforma con el fin principal de subir las pensiones, incluyendo entre otras medidas un aumento en la tasa de contribución, tal como lo hizo México. No obstante, las divergencias de posturas sobre qué institución o instituciones deben administrar este aumento de cotización y sobre el destino final de estos ahorros han trabado los avances de la reforma pensional en Chile. En Colombia se está discutiendo actualmente una propuesta de reforma pensional que incrementa sustancialmente la participación del Estado en los sistemas de pensiones.

Puede que ahora te estés preguntando... pero

¿son sostenibles los sistemas de reparto?

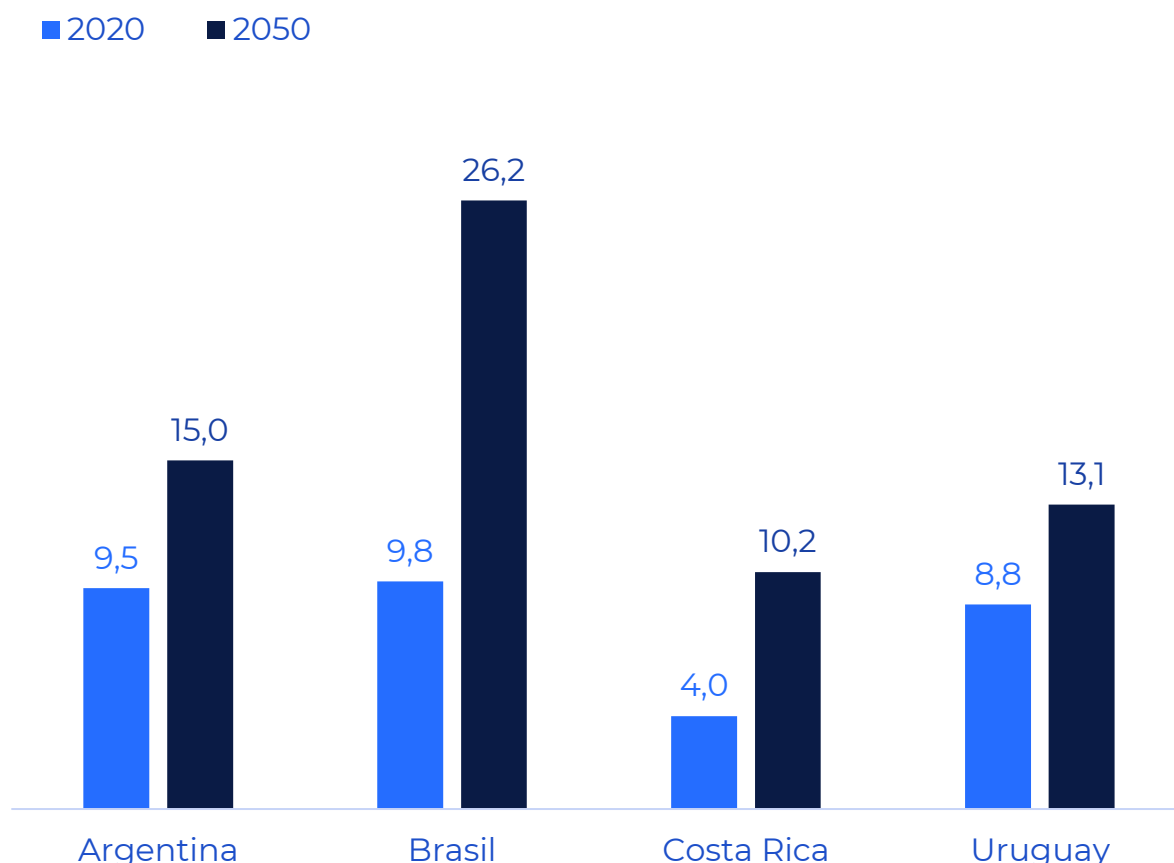
*¡Es muy probable
que ya te hayas
dado cuenta de que
la respuesta a esta
pregunta es no!*

²⁰ Ver https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/805791/Presentacion_BVE_BMV_Webinar_EI_SAR.pdf

Para ilustrarlo, el [Gráfico 10](#) muestra el gasto en pensiones en países de América Latina que ya poseen un alto porcentaje de personas mayores (Uruguay, por ejemplo) y países que presentan un envejecimiento acelerado, como Brasil y Costa Rica.

Gráfico 10. Gasto en pensiones como % del PIB en países seleccionados con sistemas de reparto

Fuente: Elaboración propia en base a los datos presentados en Arancho et al. (2022).



Brasil, por ejemplo, muestra una situación de gastos en pensiones muy compleja. Entre 2011 y 2012, Brasil ya gastaba en pensiones casi tres veces lo que invertía en educación, y casi cuatro veces el presupuesto destinado a salud (Pessino et al., 2022). Además de Brasil, para ese entonces también Argentina y Uruguay ya gastaban más en pensiones que los países de la OCDE. ¡Imagínate qué pasará en el 2050! Esta situación llevará indudablemente a reformas paramétricas secuenciales, que tal como comentamos anteriormente, implicarán reducciones a los beneficios previsionales, aumentos en la edad de jubilación y/o aumentos en las tasas de contribución.

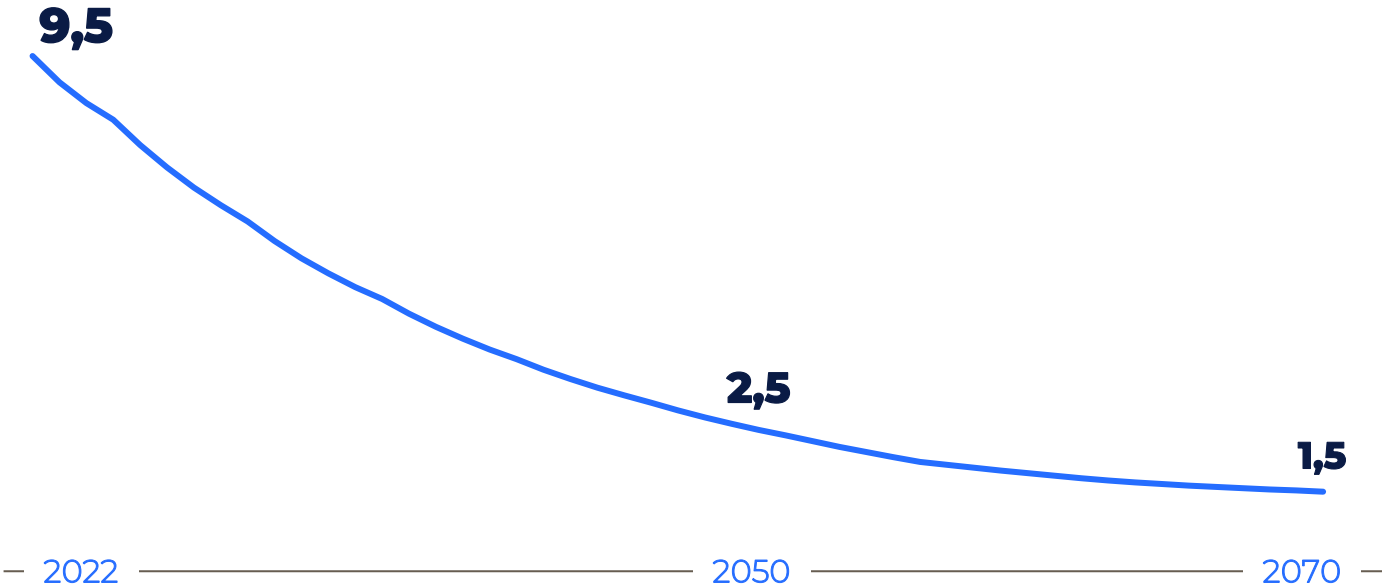
Lamentablemente, los sistemas de reparto frente al envejecimiento acelerado que se presenta en ALC, beneficia a las generaciones actuales en perjuicio de las generaciones futuras, lo que más bien es **una insolidaridad intergeneracional**.

Profundicemos un poco en este punto. Supongamos que un trabajador de 20 años empieza a contribuir a un sistema de ahorro con un 11,6% de su salario (la tasa de contribución promedio en la región), y lo hace continuamente hasta pensionarse a los 62 años. La rentabilidad de sus ahorros, imaginemos que será del 4,8% real anual, tal y como indicamos anteriormente (rentabilidad real anual promedio en la región en los últimos 10 años), y que su salario aumentará un 1% real cada año. Bajo este escenario, este trabajador obtendría una pensión que supondría una tasa de reemplazo de 70%. ¿Qué pasaría si ese trabajador, cotizando por el mismo importe y durante el mismo tiempo, lo hiciera en un sistema de reparto? Suponiendo que ese sistema de reparto le prometiera una tasa de reemplazo de pensión también del 70%, ¿podría pagársela dentro de 42 años cuando adquiriera su derecho a pensionarse?

Bajo los mismos supuestos, y con la demografía actual, pues hoy podría pagarla, pero ¿y mañana? Sabemos que las estimaciones que relacionan la población en edad de trabajar con la población adulta mayor van a ir disminuyendo, tal y como hemos indicado en el Gráfico 2. El Gráfico 11 muestra, además, la evolución del número de contribuyentes a la seguridad social por pensionista, para las siguientes décadas, tomando como ejemplo el caso de la República Dominicana.

Gráfico 11. Número de contribuyentes a la seguridad social por pensionista en la República Dominicana (2022-2070)

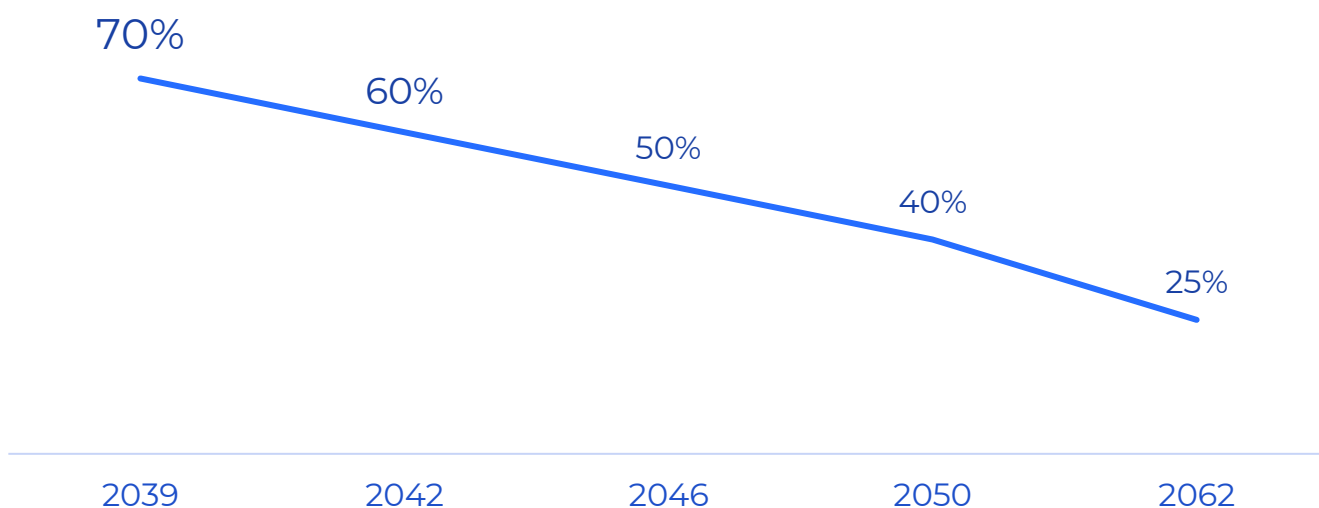
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana.



Así, y dada la evolución demográfica, obtendríamos que el sistema de reparto sólo podría pagar pensiones con una tasa de reemplazo de 70% prometidas hasta 2039, y eso obligaría a, en ausencia de otras reformas paramétricas, reducir la pensión, llevándola hasta una tasa de reemplazo de 25% para garantizar el pago a los pensionados que empezaran hoy a cotizar con 20 años y se retiraran con 62 años. El gráfico siguiente (Gráfico 12) muestra cómo debe irse reduciendo la promesa de pensión para que el sistema de reparto no presente déficit financiero, en ausencia de otras reformas paramétricas.

Gráfico 12. Relación entre **promesa de pensión (tasa de reemplazo)** y **equilibrio del sistema de reparto**

Fuente: Elaboración propia.



¿Y entonces, por qué esa tendencia a fortalecer el reparto?

Creemos que hay dos principales razones para ello.

Por un lado, las menores pensiones ofrecidas por los sistemas de pensiones de capitalización individual o ahorro en la región, frente a la generosidad inicial característica de los sistemas de pensiones de reparto (que posteriormente debe ser corregida por los desequilibrios financieros), pueden haber contribuido a una visión de que los sistemas de pensiones de reparto son “mejores” que los sistemas de capitalización o ahorro²¹. Por otro lado, la mayoría de las administradoras de fondos de pensiones en los sistemas de ahorro de ALC son privadas. La administración privada²² de los fondos de pensiones ha generado descontento en muchos de los países donde está presente, ya que las administradoras cobran comisiones por la administración de los activos, incluso si los ahorros de los trabajadores se reducen como resultado de las inversiones realizadas por estas instituciones²³.

Cabe resaltar, sin embargo, que la industria de fondos de pensiones en la región latinoamericana es altamente regulada y posee una transparencia que otras industrias no poseen. Las comisiones cobradas, además, constituyen una pequeña parte de las rentabilidades generadas por estas empresas para sus afiliados (ver gráfico 8). De hecho, algunos países estiman que entre un 50% y un 70% de los saldos acumulados en las cuentas individuales de pensiones en los sistemas de ahorro se debe a la rentabilidad obtenida por los fondos de pensiones.

¿Te lo imaginabas?

Es importante reforzar aquí que este documento se centra en las ventajas y desventajas de dos tipos diferentes de financiamiento de las pensiones contributivas, en otras palabras, dos modelos distintos de sistemas de pensiones. Las ventajas y desventajas de una administración pública o privada de los fondos de pensiones puede ser materia de una nueva entrega de “Lo que no te han contado”, ya que es un tema muy diferente a lo que tratamos aquí. Y, por esa misma razón, la administración privada de los fondos de pensiones no debiera ser una razón para querer reinstaurar o reforzar un sistema de reparto en países que ya cuentan con sistemas de pensiones de ahorro, ya que se tratan de cosas completamente diferentes. Una cosa es el modelo de financiamiento del sistema, otra es quién lo administra. Como vimos, hay varios países con sistemas de pensiones de ahorro con administradoras estatales.

²¹ El BID calcula que en los sistemas de reparto de la región casi la mitad de la pensión (44%) es un subsidio del Estado y no se deriva de los aportes del individuo (Altamirano et al., 2018).

²² En Bolivia, Costa Rica, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay existen administradoras de fondos de pensiones públicas también.

²³ Al estar invertidos en activos de riesgo, los fondos de pensiones pueden presentar pérdidas de valor en el corto plazo. No obstante, el horizonte de inversión de los fondos de pensiones es bastante largo (aproximadamente 40 años), y por eso el foco no debe estar en las variaciones de corto plazo de los fondos.

Y los sistemas de ahorro, ¿qué ventajas ofrecen?

Los sistemas de ahorro ofrecen varias ventajas frente a los sistemas de reparto. De acuerdo con Robles (2022), la capitalización (proceso a través del cual las contribuciones hechas por los trabajadores aumentan de valor) es el componente más importante dentro de un sistema de ahorro para pensiones. En un ejercicio realizado utilizando un trabajador representativo en la República Dominicana, Robles estima que la rentabilidad puede llegar a explicar un 74% del saldo acumulado en la cuenta individual de pensiones tras 40 años de ahorro (49% en el caso de 20 años de ahorro).

Otra gran ventaja de los sistemas de ahorro es justamente la de aumentar sustancialmente el ahorro de un país y con eso la inversión, con claros beneficios para el desarrollo y crecimiento económicos. Para República Dominicana, por ejemplo, se ha calculado que el aporte del sistema de ahorro al crecimiento de la economía ha sido de 22% en el período 2003-2019²⁴. Anteriormente, un estudio realizado por SURA Asset Management indicó que la creación del sistema de capitalización individual explicó entre el 6,2% (Perú) y el 12,9% (México) del crecimiento anual del PIB durante el período de evaluación (Sura Asset Management, 2013).

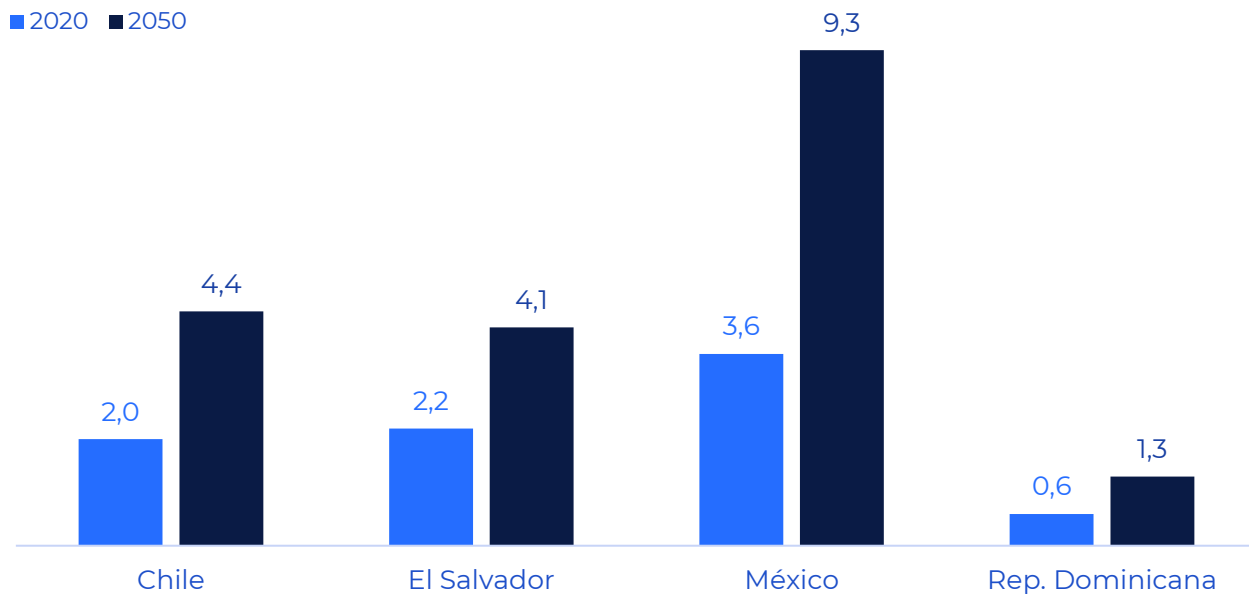
Otra ventaja de los sistemas de ahorro es su mayor robustez frente al envejecimiento acelerado que está enfrentando América Latina y el Caribe, ya que estos sistemas están autofinanciados por definición. También es posible observar que el sistema de pensiones de ahorro ha permitido a Chile, aun compartiendo la característica de ser uno de los países de envejecimiento más avanzado de la región, junto a Uruguay, Argentina y Brasil, tener un gasto en pensiones proyectado más de 3 veces menor que el de aquellos países (ver Gráficos 10 y 13).

No obstante, es importante resaltar que sí existen riesgos financieros asociados a las garantías de pensiones mínimas (presentes en la mayoría de los sistemas de ahorro de la región) y a las pensiones no contributivas cuando existen (esto último, tanto para los sistemas de reparto como de ahorro).

²⁴ Robles et al. (2022).

Gráfico 13. Gasto en pensiones como % del PIB en países seleccionados con sistemas de ahorro

Fuente: Elaboración propia en base a los datos presentados en Arancho et al. (2022).



En general, el gasto en pensiones en los países con sistemas de ahorro se refiere al gasto en pensiones mínimas y pensiones no contributivas destinadas a las personas más vulnerables.

Otras ventajas importantes de los sistemas de ahorro están relacionadas a la propiedad de los fondos por parte de los trabajadores, a su portabilidad entre administradoras de fondos de pensiones, y a la posibilidad de dejar herencia. Otra ventaja de los sistemas de capitalización individual es que las cuentas de ahorro pueden estar disponibles en situaciones personales excepcionales, como en el caso de una enfermedad terminal o de un desempleo de larga duración, por ejemplo²⁵.

²⁵ La posición de FIAP es que solo debiera autorizarse retiros focalizados en situaciones extraordinarias y en última instancia después de la implementación de otras políticas públicas y bajo ciertas condiciones.

05

Reflexiones finales

En este breve documento, quisimos contarte algunos aspectos de los que poco o nada se habla acerca de los sistemas de pensiones en ALC.

¡De ninguna manera este documento pretende abarcar todos los aspectos involucrados en estos sistemas, pues las complejidades son inmensas!

Pero sí queríamos dejarte algunos mensajes claros, que consideramos fundamentales para la discusión previsional que existe en la región:

1. Los sistemas de pensiones de reparto no son sostenibles financieramente en un contexto de envejecimiento acelerado como el que se da actualmente en ALC.
2. La “solidaridad” en los sistemas de reparto de ALC se da en una dirección que no es socialmente deseada: desde los más vulnerables hacia los más ricos.
3. Ante los cambios demográficos, los sistemas de reparto están sujetos a una “insolidaridad intergeneracional”, en que las generaciones actuales son beneficiadas en perjuicio de las generaciones futuras de pensionados.
4. Independiente del tipo de financiamiento del sistema de pensiones, el cambio demográfico requerirá ajustes a los parámetros de los sistemas. Los mecanismos de ajustes automáticos o semiautomáticos pueden facilitar inmensamente este proceso.
5. Con la demografía prevista para las próximas décadas, en ausencia de reformas paramétricas en los sistemas de reparto, la tasa de reemplazo de una persona que comience ahora a cotizar será en promedio tres veces mayor en un sistema de ahorro que en un sistema de reparto.

Es posible que ahora estés pensando: ok, entendí todo, pero...

y ahora, ¿qué hacemos?

Pues lo **primero** es que *hay que actuar ya. No hay tiempo a perder en esta materia.*

Lo **segundo** es que lo que se debe hacer depende mucho de la situación particular de cada país. Como ya mencionamos, las complejidades son inmensas y el sistema de pensiones de cada país es un mundo particular. Sin embargo, sí podemos entregar algunas guías:

1. Las pensiones no contributivas han probado ser un instrumento efectivo para prevenir la pobreza en la vejez para las personas más vulnerables, especialmente en un contexto de alta informalidad como la región de ALC. **Pensiones no contributivas, universales o focalizadas, debieran ser parte de cualquier sistema de pensiones en esta región del planeta**, y quizás en todo el mundo. El sistema no contributivo debe estar integrado al sistema contributivo y su diseño debiera incentivar la contribución a los programas contributivos o al menos minimizar los desincentivos a la cotización.
2. Los países que cuentan con sistemas contributivos de ahorro deben considerar un ajuste de parámetros de acuerdo con la pensión (o tasa de reemplazo) objetivo que buscan. Ante los cambios demográficos que estamos viviendo, dos parámetros cobran especial atención: la tasa de contribución y la edad de jubilación.
3. Los países que cuentan con sistemas contributivos de reparto deben con mayor urgencia considerar la introducción de mecanismos de ajustes automáticos y/o semiautomáticos ante los desafíos del envejecimiento poblacional. Los costos de transición asociados a pasar desde un sistema de reparto a un sistema de ahorro (ya que, en términos simples, se pierde una generación de contribuyentes al sistema de reparto) pueden hacer complicado un cambio de este tipo en los países que cuentan con un acelerado envejecimiento de su población.
4. Sumado a los pilares no contributivo y contributivo, los sistemas de pensiones de la región deben contar con un pilar voluntario, que permita a los trabajadores ahorrar por sobre el ahorro obligatorio, para complementar su pensión. Esto será cada vez más necesario y significativo en un contexto de mayor longevidad.

¡Esperamos que hayas aprendido un poco más sobre los sistemas de pensiones de la región!

Referencias

AIOS, Boletín AIOS diciembre 2021. <https://www.aiosfp.org/estadisticas/boletin-estadistico-aios.html>.

Altamirano, A., M. Bosch, M. L. Oliveri, S. Berstein y M. García-Huitrón (2018). “Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo.

Altamirano, A., M. Bosch, C. Felix, R. Cerda, M. García-Huitrón, L. Gutiérrez y W. Tapia (2020). 2020 Pension Indicators for Latin America and the Caribbean, Banco Interamericano de Desarrollo.

Aranco, N., M. Bosch, M. Stampini, O. Azuara, L. Goyeneche, P. Ibararán, D. Oliveira, M. Reyes Retana, W. Savedoff y E. Torres (2022). Envejecer en América Latina y el Caribe: protección social y calidad de vida de las personas mayores, Banco Interamericano de Desarrollo.

Arenas de Mesa, A. (2019). Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina, Libros de la CEPAL, N°159, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Arenas de Mesa, A. (2020). Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 212, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bentancor, A. (2020). El sistema de pensiones en Chile: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera”, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 205 (LC/TS.2020/61), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bosch, M., C. Felix, M. García-Huitrón & N. Soler (2020a). Mejores instituciones de pensiones en América Latina y el Caribe: El papel de los mecanismos de monitoreo y de las reglas de ajuste automático. Banco Interamericano de Desarrollo.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), Envejecimiento en América Latina y el Caribe: inclusión y derechos de las personas mayores, Santiago.

Cuéllar, E., D. Gamboa, M. García-Huitrón y W. Tapia (2023). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo avanzar hacia pensiones sostenibles para sociedades más longevas?, Banco Interamericano de Desarrollo.

FIAP (2023). Anexo: Reformas paramétricas en los programas de pensiones públicos de reparto 1995 – Junio 2023.

Pessino, C., N. Altinok y C. Chagalj (2022). Allocative efficiency of government spending for growth in Latin American countries. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-1287.

Ripani, L., E. Cuéllar, D. Kaplan y W. Tapia (2023). ¿Cómo diseñar un sistema de pensiones ante el reto de la informalidad laboral? In: Tuesta, David; Bhardwaj, Gautam, eds. 2023. PENSIONES PARA TODOS: Propuestas para Sistemas de Pensiones más Inclusivos en Latinoamérica, pinBox América Latina.

Robles, E. (2022). Desafíos del proceso de inversiones de los fondos de pensiones en la República Dominicana. In: Prosperidad y pensiones. Reflexiones y perspectivas tras 20 años de la reforma de pensiones en la República Dominicana.

Robles, E., D. Tuesta y D. Valero (2022). Crecimiento inclusivo y la reforma de pensiones en la República Dominicana. In: Prosperidad y pensiones. Reflexiones y perspectivas tras 20 años de la reforma de pensiones en la República Dominicana.

Subsecretaría de Previsión Social (2022). Evolución e impacto del pilar no contributivo en el sistema de pensiones chileno. Nota ciudadana No. 15.

Sura Asset Management (2013). Contribución del Sistema privado de pensiones al desarrollo económico de Latinoamérica. Experiencias de Colombia, México, Chile y Perú.

Temporelli, K. y V. Viego (2011). Relación entre esperanza de vida e ingreso. Un análisis para América Latina y el Caribe. Lecturas de Economía, No 74, Medellín.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects.

 **Novaster**