

# Notas de Pensiones

N.º 80; JUNIO 2024

## Enrolamiento automático a planes de pensiones en Brasil y otras jurisdicciones



Federación Internacional  
de Administradoras  
de Fondos de Pensiones

## Resumen Ejecutivo

En años recientes se han visto grandes esfuerzos de diversos países de todo el mundo por realizar reformas a los sistemas de pensiones, que a menudo involucran expansiones de los programas de ahorro individual. Una herramienta que ha mostrado gran efectividad para aumentar el ahorro previsional voluntario es el enrolamiento automático. Basado en principios de la economía del comportamiento, en el enrolamiento automático 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).

Este documento corresponde a una adaptación de un artículo<sup>1</sup> publicado en la Revista de Pensiones Complementarias Cerradas de la Asociación Brasileña de Fondos de Pensiones (Abrapp), escrito por la investigadora y consultora en pensiones, además editora de dicha revista, Flavia Silva junto a Paulo Henrique Arantes, periodista del mismo medio. El texto destaca que, desde el 27 de febrero de este año, la política pública de enrolamiento automático ya es una realidad en Brasil, para el caso de los planes de pensiones complementarios patrocinados por el empleador: todo trabajador que sea contratado por una empresa que ofrezca un plan de pensiones patrocinado a sus empleados, se convertirá automáticamente en participante del plan, sin necesidad de solicitar la adhesión. De acuerdo con los expertos y la industria, liderada por la Abrapp, la aprobación de este mecanismo es un avance histórico para lograr un mayor ahorro e inclusión previsional.

No obstante este gran paso, los expertos brasileños indican que la normativa tiene algunas deficiencias que deberían ser estudiadas. Por ejemplo, una de ellas dice relación con que la norma no aplica para los planes de pensiones instituidos (típicamente autofinanciados y establecidos por sindicatos para un sector específico). Otra es el mecanismo adecuado de la devolución de las contribuciones para aquellos inscritos automáticamente, que opten en un plazo de 120 días, negarse a participar, y en ese plazo se haya dado alguna pérdida o rentabilidad negativa.

El documento continúa resaltando la experiencia positiva internacional en materia de enrolamiento automático en Nueva Zelanda (país pionero con plan KiwiSaver, desde 2007), Reino Unido (desde 2012), EE.UU. (con obligatoriedad inminente desde 2025, a raíz de la Ley Secure 2.0 de 2022), e Irlanda (cuya ley final se discute actualmente y podría aprobarse este año). Finalmente, el documento finaliza enfatizando la posición de la OCDE en esta materia, la que indica, entre otras, que el enrolamiento automático:

- Debiera adoptarse siempre que no se considere conveniente la adhesión obligatoria a planes de pensiones complementarios.
- Debiera abarcar a todos los trabajadores formales y autónomos, ya que permite aumentar los niveles de participación en los planes de pensiones y al mismo tiempo garantiza la flexibilidad necesaria al permitir que las personas puedan dejar los programas si así lo desean.
- Debe considerar características que hagan atractivo el ahorro, como el acceso anticipado a los recursos, pero que esa alternativa sea viable solo en casos muy concretos (como dificultades financieras elevadas).
- Debe combinarse con incentivos financieros que se actualicen periódicamente, para preservar el atractivo del ahorro para la jubilación.
- Debe combinarse con aumentos graduales y automáticos en las cotizaciones obligatorias, para garantizar pensiones futuras adecuadas.

---

<sup>1</sup> Ver aquí: <http://www.agenciawiser.com.br/revista-previdencia/> (páginas 13-22)

## El Regulador de las Pensiones Complementarias aprueba la inscripción automática en Brasil

El avance es histórico. La [Resolución No. 60/2024](#) (de ahora en adelante, Resolución) del Consejo Nacional de Pensiones Complementarias (CNPC), publicada en el Diario Oficial de la Unión el 27 de febrero de 2024, culmina la lucha de años dirigida por la Asociación Brasileña de Fondos de Pensiones (Abrapp) para responder a una demanda de fomento del sistema. Todo aquel que sea contratado por una empresa que ofrezca un plan de pensiones patrocinado a sus empleados se convertirá automáticamente en participante del plan, sin necesidad de solicitar la adhesión. Instaurada en varios países, la inscripción automática ya es una realidad en Brasil, invirtiendo la lógica cultural de la seguridad social: en lugar de contratar una protección futura si la considera necesaria, el trabajador va a disponer de ella *a priori*. Y puede renunciar a ella si lo prefiere.

La nueva normativa fue aprobada por unanimidad por el CNPC y acogida con entusiasmo por los representantes del sistema. "El momento es de optimismo por lo que la medida generará para el sector", afirma el director general de Abrapp, Jarbas de Biagi. "Habrá un aumento de los participantes, de las reservas y del ahorro interno del país. Con la Resolución, nuestro segmento se ha vuelto aún mejor", afirma.

El actual presidente del Consejo Deliberativo de Abrapp, Luís Ricardo Martins, era el director general en 2017, cuando la Asociación presentó a los organismos reguladores un estudio indicando las medidas necesarias para la implementación de la inscripción automática y justificando su necesidad. En aquel momento, la iniciativa se enfrentó a la opinión contraria de la Oficina del Fiscal General del Tesoro Nacional (PGFN).

"Hoy tenemos al menos 500 mil trabajadores de empresas que, por desconocimiento, no se han adherido a los planes que ofrecen. Sin duda, la inscripción automática permitirá a los trabajadores adquirir esta protección, que es fundamental dada la insostenibilidad del Instituto Nacional del Seguro Social (INSS; institución que gestiona el sistema de reparto de Brasil), explica Martins.

La Resolución contempla los planes patrocinados dejando de lado, por el momento, a los planes instituidos<sup>2</sup>. Según Martins, el hecho de que la modalidad instituida no esté expresamente incluida en la medida se debe a sus peculiaridades - por ejemplo, la ausencia del "ventajismo" (neologismo adoptado por el sector) representada por el patrocinio del empleador. "Estamos seguros de que la inscripción automática, en una segunda instancia, se extenderá a los planes instituidos, especialmente a instituidos corporativos, que podrían contar con un diseño más flexible."

---

<sup>2</sup> Los "planes de pensiones instituidos" 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.

## Protección social

Con la inscripción automática, Brasil adopta una de las mejores prácticas conocidas de protección social del trabajador, consagrada por experiencias internacionales y por una experiencia interna: desde 2015 la Fundación de Previsión de los Servidores Públicos Federales (Funpresp) utiliza la inscripción automática con gran éxito.

En aquel momento, presidía la Funpresp Ricardo Pena, actual director Superintendente de Previc, la Superintendencia Nacional de Pensiones Complementarias. "Con la inscripción automática, la adhesión al plan de Funpresp pasó del 8% al 88% de los trabajadores, y las contribuciones mensuales pasaron de R\$ 10 millones (aprox. US\$ 1,9 millones) a R\$ 150 millones (aprox. US\$ 28,6 millones)", recuerda Pena. En Funpresp, el participante tiene un plazo de 90 días para desvincularse del plan después de haber sido inscrito automáticamente. En ese caso, le es posible retirar las contribuciones personales.

Pena destaca el carácter no obligatorio de la Resolución: el patrocinador opta por instituir la adhesión automática al plan, adapta su normativa y lo presenta a Previc para su licenciamiento. Si la empresa quiere mantener las practicas antiguas, sin implementar el sistema, es libre de hacerlo.

"El avance de la inscripción automática dependerá de la iniciativa de los 4.000 patrocinadores para cambiar la normativa. A partir de entonces, la medida se aplicará a los nuevos inscritos", señala Pena. Y advierte: "Vamos a tener que pasar por una serie de cambios en el reglamento, cuyas licencias en Previc serán automáticas".

## Limitaciones y *Opt-Out*

Ricardo Pena también señala que la nueva normativa, además de no cubrir los planes de pensiones instituidos, tampoco contempla a los planes patrocinados en los que los patrocinadores ofrezcan una contrapartida en proporción inferior al 20% de la contribución del trabajador, ni los llamados "stock" (antiguos empleados que no se han incorporado al plan de pensiones de la empresa). "La idea es que estos puntos sean revaluados dentro de unos pocos meses", indica.

Quienes se adhieran al sistema mediante inscripción automática, de acuerdo con la Resolución, dispondrán de 120 días para desvincularse del plan, el llamado "*opt-out*". En este caso, como ocurre con la Funpresp, se devolverán las contribuciones personales. Si el trabajador no se da de baja en este periodo, su adhesión será efectiva.

"Desde el punto de vista del comportamiento, la inscripción automática es un cambio radical. Tendrá una experiencia muy positiva desde el punto de vista del efecto", considera Pena.

El trabajador que deje una empresa en la que tiene un plan de pensiones, al ser contratado por otra, ingresara automáticamente al plan ofrecido por su nuevo empleador, siempre que, por supuesto, este último disponga su normativa para inscripción automática licenciada. Posteriormente, el trabajador puede solicitar la portabilidad de los fondos desde el antiguo plan al nuevo en el que fue inscrito automáticamente.

### **Esfuerzo colectivo**

Debemos reconocer el esfuerzo del Gobierno Federal, como el ministro de Seguridad Social, Carlos Lupi, que se mostró entusiasmado con la inscripción automática, y el secretario del Régimen Propio y Complementario, Paulo Roberto dos Santos Pinto, para que el modelo fuera viable.

"El segmento cerrado tiene un producto de calidad, una comisión de administración inferior a la de otros segmentos que ofrecen productos de pensiones, así como una gestión que garantiza una renta de jubilación cualificada con rendimientos muy sólidos", declaró Santos Pinto a la *Revista da Previdência Complementar*. "Estoy seguro de que la inscripción automática será un elemento importante para ayudar a atraer y retener a nuevos participantes en un sector que cumple una importante función social", añadió.

Mientras las Entidades de Fondos de Pensión Complementaria Cerradas (EFPCs) estén dedicadas a adaptar sus normativas, sistemas y procesos para la operacionalización de la inscripción automática, también se debe hacer un esfuerzo para convencer y orientar a los patrocinadores. Según Santos Pinto, todos ganan: "El trabajador que ingrese tendrá la debida protección social, la entidad y los participantes se benefician del aumento de escala y la reducción de costos, y los patrocinadores cumplen su función social."

El Ministerio de Previsión Social promete apoyar activamente el proceso de educación sobre la inscripción automática, incluida la publicación de una cartilla de orientación. En cuanto a la exclusión de los fondos instituidos, Paulo Roberto dos Santos Pinto indica que el Gobierno "está abierto a realizar un debate para que, en el futuro, se pueda evaluar cómo incluirlos, especialmente los que no cuentan con ningún aporte del instituidor".

La autoridad plantea, sin embargo, que incluso los fondos ya instituidos se benefician de la Resolución, ya que la norma también amplió las formas en que se puede realizar la inscripción convencional, permitiendo que la inscripción sea simultánea al pago de la primera contribución del participante.

Las directrices para regular la inscripción automática, según Santos Pinto, fueron definidas por la asesoría jurídica del Ministerio de la Seguridad Social para mitigar los riesgos de judicialización. De esta forma, explica, constituye una norma que "valora el mantenimiento del poder de decisión del participante, aunque sea diferido; la transparencia del proceso de inscripción; la garantía de opción de elegir el régimen tributario a aplicar, y la ampliación de la protección de la seguridad social a favor del participante".

### **No existen milagros**

"Se trata de una medida importante, aunque no milagrosa". La sentencia realista proviene del abogado Adacir Reis, ex secretario nacional de Pensiones Complementarias. Para él, el fomento del sistema debe ser visto como un conjunto de medidas convergentes: incentivos fiscales, inscripción

automática y otras<sup>3</sup>. En ese escenario, el progreso resultante de la inscripción automática llegará de forma gradual, predice.

"Ha llegado el momento de trabajar para que las EFPCs, tras conversar con sus patrocinadores, incluyan la inscripción automática en los reglamentos de los planes de pensiones. Por lo tanto, será un proceso gradual. A largo plazo, tendremos una mayor tasa de inscripción entre los trabajadores que reciben la contrapartida del empleador", prevé Reis.

En su opinión, la CNPC fue audaz al permitir la aprobación de la inscripción automática. Al mismo tiempo, fue prudente al no hacerla obligatoria. En el caso de los planes instituidos, el Consejo adoptó, como ya se ha mencionado, el criterio de la "ventajosidad", que estaría en contrapartida de las cotizaciones patronales, ausentes en los instituidos.

"¿Sería posible ser más audaz? Sí, pero aumentarían los riesgos jurídicos", afirma el abogado. Cuando hay una contrapartida del patrocinador, es innegable que la inscripción automática en el plan de pensiones será ventajosa para el partícipe, argumenta. "Desde el punto de vista de la política de fomento inscrita en la [Ley Complementaria n° 109/2001](#), la inscripción automática es un impulso saludable".

En cuanto a la posibilidad de judicialización, Reis afirma: "Siempre puede haberla, tanto es así que otras Resoluciones de la CNPC han sido cuestionadas judicialmente... y mantenidas". El experto considera que la Resolución CNPC No.60 tiene consistencia y, "si se problematiza, deberá ser mantenida en su integridad".

### **Deficiencias**

El abogado Roberto Eiras Messina, como muchos especialistas consultados, reconoce el importante impulso al fomento que representa la Resolución. Sin embargo, no rehúye de algunos puntos.

Un ejemplo es la devolución de las contribuciones a aquellos inscritos automáticamente, que opten en un plazo de 120 días, negarse a participar. "Esto es correcto, pero conlleva un riesgo: si en el periodo en que las contribuciones estuvieran siendo rentabilizadas exista alguna pérdida, habrá que idear un mecanismo adecuado para que sea posible la devolución total", indica.

Del mismo modo, el especialista percibe problemas en el texto de la Resolución en cuanto a la falta de claridad sobre lo que sucede con una persona que ya ha estado inscrita en el plan de un patrocinador que ha salido de la empresa y nuevamente es contratada [habiendo rescatado o portado los fondos, o permanecido en un Beneficio Proporcional Diferido (BPD)]. "¿Se les aplicará la inscripción automática?", pregunta.

El experto también observa que la norma de inscripción automática deja en manos de la EFPC, al menos aparentemente, la iniciativa de obtener los datos de los participantes en conformidad con la legislación de protección de datos. En su opinión, siendo la inscripción automática una iniciativa reconocida por la normativa en favor de los participantes, y existiendo un vínculo estrecho entre

---

<sup>3</sup> Tales como la [Resolución Previc No.23](#).

éstos y la empresa que los contrata, además de los procedimientos que no involucran datos sensibles, no debieran existir mayores cuestionamientos de los destinatarios.

A pesar de sus críticas constructivas a la Resolución, Roberto Eiras Messina expresó su reconocimiento por la inscripción automática. "Nada tiene más sentido que implementar este mecanismo de inclusión en el sistema privado de pensiones. Su motivación tiene un nombre: inclusión".

### **Experiencia internacional exitosa**

Alrededor del mundo, el sistema de inscripción automática – o *automatic enrolment* (AE) - ha provocado cambios significativos en los países que ya lo han adoptado ampliamente, como el Reino Unido y Nueva Zelanda. En otros casos, como en EE.UU. e Irlanda, los *stakeholders* están en camino de su implementación masiva. Sea cual sea la etapa en que esta política se encuentre en términos de su implementación, los reguladores tienen en común un par de objetivos centrales: elevar los niveles de ahorro y la capacidad de inversión que tienen los sistemas de ahorro para pensiones basados en el ahorro, al tiempo que intentan aliviar la carga financiera de los sistemas de reparto simples.

### ***Pionerismo en Nueva Zelanda***

Aunque no es el caso más conocido en la actualidad, la implementación de la inscripción automática en Nueva Zelanda fue pionera en incluir a la población como un todo en planes de pensiones complementarios. La decisión se tomó en 2005, después de que el gobierno comprobara la falta de acumulación de ahorros por parte de las familias y el débil desempeño de la economía, y sus efectos perjudiciales para la sociedad neozelandesa. A partir de entonces, se tomaron diferentes medidas socioeconómicas, incluyendo el cuidadoso diseño del programa KiwiSaver, establecido en 2007.

Los afiliados al KiwiSaver ascienden actualmente a 3,25 millones, de una población de algo más de cinco millones de personas. Los fondos acumulados en el programa, en total, alcanzaban los NZ\$ 93.700 millones (aprox. US\$ 58.468 millones<sup>4</sup>) al 31 de marzo de 2023 (datos consolidados más recientes proporcionados por las autoridades).

Los expertos coinciden que el punto fuerte de KiwiSaver es su estructura. El programa funciona en colaboración con la Hacienda Federal, que desempeña el papel de una especie de cámara de compensación, deduciendo las contribuciones de empleadores y empleados directamente en el origen, en un sistema conocido como "Pay As You Earn" (PAYE). La Hacienda Federal posteriormente traspasa los valores al proveedor del plan KiwiSaver elegido por el participante.

---

<sup>4</sup> Para la conversión a US\$ se considera el tipo de cambio al 31.03.2023: US\$ 1= NZ\$ 1,60258.

Esta estructura facilita la vida de las empresas y trabajadores, además de garantizar que los empleados mantengan sus ahorros consigo, aunque cambien de trabajo, evitando así la acumulación individual de pequeñas cantidades en distintas cuentas de jubilación. El problema, conocido como *"lost pension pots"*, es muy común en Reino Unido, donde el ahorro está en cierta medida vinculado a la relación laboral, y no es raro que los participantes terminen olvidando ese dinero o tengan dificultad para acceder a él, sobre todo en un mercado laboral cada vez más dinámico.

Los afiliados sólo pueden tener un gestor de un plan a la vez, aunque es posible cambiar de un proveedor a otro y entre diferentes perfiles de inversión. La opción de retirarse se ha hecho más difícil a lo largo de los años y, cada vez que una persona cambia de trabajo, vuelve a ser reincorporado automáticamente en el plan de pensiones.

En el lanzamiento de KiwiSaver en 2007, el Gobierno anunció una contribución obligatoria del empleador del 1%, decisión compensada por el propio Estado mediante la concesión de créditos tributarios a empresas y empleados. En aquel momento, el gobierno también ofrecía un depósito inicial de mil dólares neozelandeses a los nuevos participantes, incluidos los niños. Las subvenciones se redujeron gradualmente y el depósito inicial se eliminó finalmente en 2015. Durante este periodo, sin embargo, se realizaron fuertes inversiones en concienciación y educación financiera,

El participante puede optar por cotizar el 3%, 4%, 6%, 8% o el 10% de sus ingresos brutos. El empleador aporta el 3% del sueldo en la mayoría de los casos y el gobierno contribuye con hasta NZ\$ 521 (aprox. US\$ 308) anuales a las cuentas de jubilación, incluidas las de profesionales autónomos y desempleados. Para poder beneficiarse de esta contribución, los participantes, tengan o no empleo, deben contribuir con al menos el doble cada año.

Se permiten los retiros de dinero a partir de los 65 años (al momento de la jubilación), para la compra de un inmueble propio u otros acontecimientos que tengan un impacto significativo en la vida financiera del afiliado. Sólo la rentabilidad de las inversiones paga impuestos a tasas que dependerán de los activos seleccionados, y pueden variar entre el 33% y el 100% de la rentabilidad total para los activos de crecimiento y divisas, respectivamente.

### ***Se avecinan cambios en el Reino Unido***

En el Reino Unido, desde 2012, las empresas fueron gradualmente incluidas al programa nacional de inscripción automática en función de su tamaño (grandes, medianas y pequeñas, en este orden) y, por lo tanto, debiendo incluir a los trabajadores elegibles en un plan de pensión de carácter ocupacional. Actualmente, todos los empleadores están cubiertos, independientemente de que ofrezcan puestos de trabajo a una o 10 mil personas.

Los trabajadores elegibles incluyen a quienes prestan servicios a tiempo completo o parcial, siempre que: (1) trabajen en el Reino Unido; (2) no estén inscritos en un sistema de pensión basado en un vínculo laboral; (3) tengan entre 22 años y la edad de jubilación; y (4) ganen más de £10.000 (aprox. US\$ 12.456) al año (ejercicio 2023/24). No obstante, el trabajador puede solicitar la adhesión al plan



y el empleador, además de estar obligado a aceptar la solicitud, debe realizar contribuciones en su nombre.

Los empleados y empleadores realizan aportes mínimos periódicos, en general, de 5% y 3% respectivamente, porcentajes que se aplican a los ingresos entre £6.240 (aprox. US\$ 7.772) e £50.270 (aprox. US\$ 62.616) anuales. El gobierno, a su vez, ofrece un crédito tributario. Algunas empresas calculan los aportes sobre el ingreso bruto del individuo en lugar de los llamados "ingresos cualificados". Todo depende del contrato de pensión firmado entre las partes.

Es posible dejar el plan después de haber sido inscrito automáticamente, pero en este caso se pierden las cotizaciones del empleador y los créditos tributarios. Si la desistencia ocurre en el plazo de un mes, se reembolsará la cotización personal. También es posible reincorporarse al plan previa solicitud. Como alternativa, el empleador está obligado a reinscribir automáticamente al trabajador cada tres años.

El Gobierno fomenta el ahorro para la jubilación de dos maneras: la conocida "ventaja en el origen" (*relief at source*) o mediante el "pago líquido" (*net pay*). En el primer caso, el empleador deduce de la renta líquida el impuesto, desde la renta de origen, de acuerdo con las tasas vigentes, y posteriormente la contribución al plan a partir del rendimiento líquido, enviando el importe al programa de pensiones. Luego, el gestor del plan cobra al Estado el 20% de la cantidad aportada, lo que es depositado en la cuenta individual. En la modalidad de "pago líquido", las cotizaciones se realizan a partir de los ingresos brutos, lo que implica un menor impuesto sobre la renta, ya que el cálculo se basa en unos ingresos más bajos.

El Ministerio de Trabajo confirmó recientemente que la edad mínima para la inscripción automática pasará de los 22 a los 18 años. Las reformas también incluyen la eliminación del nivel mínimo de renta para activar el mecanismo. Se estima que los cambios aumentarán el ahorro individual en hasta un 50%, porcentaje que podría alcanzar el 85% en el caso de quienes reciben el salario mínimo.

Se espera la implementación gradual de las nuevas reglas hasta 2025 para permitir la debida adaptación por parte de empleados y empleadores. Los expertos creen que se avecinan otros cambios, como el aumento de las cotizaciones mínimas totales, del 8% actual al 12%, repartidas igualmente entre empleados y empleadores. Según cifras oficiales, gracias a la inscripción automática, en 2021 se ahorraron £33 mil millones más que en 2012, cuando el programa fue introducido.

### ***Obligatoriedad inminente en Estados Unidos***

En Estados Unidos ya está permitida la inscripción automática, pero desde 2025 todos los planes 401(k) y 403(b) -que son bastante similares- estarán obligados a inscribir automáticamente a los nuevos trabajadores. La norma aplica a los programas creados a partir de la fecha de promulgación de la Ley Secure 2.0, el 29 de diciembre de 2022.

Las contribuciones iniciales deben estar entre el 3% y el 10%, y aumentar gradualmente hasta alcanzar entre el 10% y el 15%. Los planes creados antes de la nueva ley de pensiones del país no se verán afectados. También quedan excluidas las empresas con menos de tres años de actividad y/o menos de diez trabajadores, planes de organizaciones religiosas y determinados programas de jubilación de organismos públicos.

### ***Sistema a aplicarse en Irlanda próximamente***

Discutido durante varios años, la experiencia de inscripción automática en Irlanda debiera empezar a fines de este año, tras la presentación de un proyecto de ley en el parlamento en marzo, esperando su rápida aprobación. Las proyecciones apuntan a que el país ganará 800 mil nuevos ahorradores de pensiones.

El programa -o régimen-, como lo llaman en el país, estará basado en un sistema central de formación de ahorros gestionado por el Estado, al que se inscribirán automáticamente los trabajadores. Este nuevo sistema funcionará en paralelo a los actuales planes privados complementarios de capitalización. Esto significa que los empleadores podrán utilizar su propio plan de pensiones o cuentas individuales (al estilo del plan de pensiones abierto brasileño) para hacer frente a las nuevas exigencias de inscripción automática o recurrir al régimen estatal, siempre que se cumplan las normas mínimas.

La inscripción automática, en principio, se aplicará a cualquier trabajador con edades entre 23 y 60 años que gane más €20 mil anuales. Para gestionar el gran plan estatal, entre otros aspectos del programa, como la recaudación de contribuciones, el Estado creará la Agencia Central de Procesamiento (*Central Processing Agency – CPA*).

### **Accesibilidad como objetivo**

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), debido a la creciente importancia de los planes de Contribución Definida (CD) para la seguridad financiera de las personas en edad avanzada, que de hecho desempeñan un papel fundamental en la jubilación en varios países, son necesarias algunas medidas básicas para que las personas acumulen recursos suficientes a largo plazo.

Con el fin de fomentar la adecuación de estos ingresos futuros, la OCDE decidió publicar en febrero de 2022 la Recomendación Formal del Consejo para el Buen Diseño de los Planes de Pensiones de Contribución Definida - *Recommendation of the Council for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans*. En ella, la OCDE enumera una serie de principios para que los sistemas de CD sean más inclusivos.

La Recomendación es el resultado de un proceso evolutivo desencadenado por la inmensa popularidad de la Hoja de Ruta de la OCDE para el Buen Diseño de los Planes de Pensiones

de Contribución Definida, aprobado por el Grupo de Trabajo sobre Pensiones Privadas en 2012 y revisado posteriormente en 2021.

El *think-tank* con sede en París sostiene que "muchos gobiernos y prestadores de servicios del sistema de pensiones han utilizado la Hoja de Ruta a lo largo de los años para orientar la formulación de políticas, para que, con el tiempo las directrices se convirtieran en una importante norma mundial".

En la Recomendación publicada en 2022, se sugiere la adopción de la inscripción automática siempre que no se considere conveniente la adhesión obligatoria a planes de pensiones complementarios. Esta disposición debería abarcar a todos los trabajadores formales y autónomos, ya que permite aumentar los niveles de participación en los planes y al mismo tiempo garantiza la flexibilidad necesaria al permitir que las personas puedan dejar los programas de pensiones si así lo desean.

Los organismos reguladores también deberían evitar criterios de elegibilidad que pudieran perjudicar a grupos específicos, como las mujeres, y atenerse a características del diseño del mecanismo que pudieran hacer atractivo el ahorro, como el acceso anticipado a los recursos. Sin embargo, esta alternativa sólo debería ser viable en casos muy concretos, como dificultades financieras individuales significativas.

Otro punto abordado por el organismo internacional es la importancia de adoptar, paralelamente a la inscripción automática, incentivos financieros que consideren las peculiaridades de los diferentes subgrupos de población. Sea cual sea el tipo de incentivo que se ofrezca, resalta la organización, es necesario actualizaciones periódicas con el fin de preservar el atractivo del ahorro para la jubilación.

Del mismo modo, la inscripción automática debería combinarse con aumentos graduales y automáticos de las cotizaciones obligatorias para garantizar la adecuación de los ingresos pensionales futuros. Las cotizaciones voluntarias, por su parte, deberían realizarse según criterios flexibles para permitir a cada persona acumular reservas dentro de sus posibilidades.

La tecnología puede ser una excelente aliada para el ahorro al ayudar a los participantes a contribuir aún más a simplificar el proceso y promover el acceso a estrategias de planificación financiera. Frente al aumento de la longevidad, incentivar a los trabajadores a cotizar desde una edad temprana y postergar la jubilación, como se está haciendo en el Reino Unido, también son buenas prácticas.

La Recomendación define como esencial la promoción de estrategias que estimulen la competencia entre los diferentes gestores de planes y mejoren la calidad de la información disponible, aumentando así la comparabilidad y la transparencia en el sistema de pensiones basado en el ahorro. Sin embargo, estas iniciativas pueden requerir en conjunto la reglamentación de las comisiones cobradas, así como soluciones estructurales que protejan los intereses de los participantes. Estas soluciones estructurales, afirma la OCDE, deben contar con marcos

institucionales y mecanismos de gobernanza sólidos, incluidos los concursos públicos y la licitación de servicios.

La OCDE complementa su lista de directrices recomendando dirigir a los trabajadores inscritos automáticamente a planes de bajo costo y buena calidad o a gestoras sin fines de lucro. Por último, se destaca la necesidad de garantizar que todas las personas tengan acceso a estrategias de inversión adecuadas y sostenibles, opción por defecto bien diseñada, protección contra el riesgo de longevidad y acceso a una comunicación eficaz, personalizada, regular, consistente e imparcial. Las autoridades también deben apoyar debidamente las estrategias de concienciación y educación financiera.

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)