

Marcha de los Sistemas de Pensiones

JUNIO 2024 – JULIO 2024

No.3

*Este documento reúne los principales cambios ocurridos en el **período junio 2024-julio 2024** en los sistemas de pensiones, con énfasis en el desarrollo de los programas de capitalización individual. En esta edición se incluye información de cambios y propuestas regulatorias **hasta el 13 de agosto de 2024**.*

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



Federación Internacional
de Administradoras
de Fondos de Pensiones

Resumen Ejecutivo por área de interés

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

- **Colombia:** El 16 de julio se firmó la reforma de pensiones, y la misma entrará en vigor en julio de 2025. En el pilar contributivo, todos aquellos que reciban ingresos mensuales de hasta 2,3 salarios mínimos (alrededor de US\$ 628) tendrán que cotizar obligatoriamente en Colpensiones (sistema de reparto), y las AFP recibirán las cotizaciones que excedan el monto (ambas prestaciones se unirán o complementarán para sumar una única pensión).
- **Guernsey:** En julio 2024, el país lanzó un [nuevo programa de pensiones](#) con enrolamiento automático para complementar los beneficios de vejez proporcionados por el programa de pensiones estatales.
- **Irlanda:** En julio 2024, el proyecto de Enrolamiento Automático (EA) a planes de pensiones se convirtió en [ley](#).
- **Malasia:** En mayo 2024, el Fondo de Previsión para los Trabajadores (EPF) [reestructuró](#) las cuentas de sus miembros para que cada una de ellas esté compuesta por tres cuentas en lugar de dos: cada cuenta de miembro estará compuesta por una para ahorros de la jubilación (cuenta 1), una para diversas necesidades del ciclo de vida (cuenta 2) y otra para necesidades financieras a corto plazo (nueva cuenta 3).
- **San Vicente y las Granadinas:** En junio 2024, el gobierno [implementó](#) aumentos en las tasas de contribución (de 4,5% a 5,5% para los trabajadores, y de 5,5% a 6,5% para los empleadores) que forman parte de un paquete de reformas del seguro social que se implementó a principios de 2024.

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

- **Arabia Saudita:** En julio 2024 el país [anunció](#) una reforma de pensiones que aborda cuestiones críticas de su sistema de reparto, como la edad de jubilación (aumento gradual de desde 58 a 65 años), el tiempo requerido cotizado para acceder a pensión parcial (de 25 a 30 años), las tasas de cotización (aumento progresivo del 9% al 11%), y la licencia por maternidad (financiada a través del seguro social en lugar de a través de empleadores individuales).
- **Ecuador:** el proceso de reforma de pensiones del IESS está en una fase crítica, con incrementos en las pensiones ya establecidos y propuestas de cambios que buscan mejorar la sostenibilidad del sistema (que debieran presentarse a fines de 2024), pero que también han generado una fuerte oposición entre los jubilados.
- **España:** El gobierno y los agentes sociales han acordado más incentivos si se retrasa la jubilación y facilitar el retiro parcial, con el fin de abordar el enorme desfase entre ingresos y gastos del sistema de pensiones de reparto. El incentivo por retrasar la pensión se incrementará cada semestre un 2% sobre el importe total o una cuantía fijada, al tiempo que se mantiene la posibilidad del cobro mixto de dicho incentivo: una parte en incremento de la pensión y otra en abono de una cantidad fijada (este incremento se suma al incentivo del 4% de la pensión de jubilación por cada año de demora, ya existente).

Reformas propuestas o en discusión

- **Argentina:** El Gobierno trabaja en un borrador de reforma previsional que propone equiparar la edad jubilatoria entre los hombres y las mujeres en 65 años y, al mismo tiempo, incluye la posibilidad de avanzar hacia una privatización del fondo de los aportes.
- **Chile:** El gobierno y la oposición suscribieron un [protocolo de acuerdo](#) sobre la tramitación del proyecto de reforma previsional, para tramitarla en particular y general conjuntamente, para que salga del Senado a más tardar en enero de 2025. De acuerdo con el [Instituto Libertad y Desarrollo](#) (LyD), resulta preocupante que en el protocolo de acuerdo se valide la creación de un "seguro social", que en la práctica no es más que volver a introducir un componente de reparto al sistema de pensiones, considerando que pueden ser financiados con impuestos generales, implementando medidas que permitan recaudar más y no perjudiquen la inversión y el crecimiento.
- **China:** El país se encuentra impulsando un alza de la edad de jubilación (que actualmente oscila entre los 50 y los 60 años) para mitigar el "desempleo estructural" de un país envejecido, sobre los principios de "voluntariedad" y "flexibilidad".
- **Costa Rica:** La Asociación de Operadoras de Pensiones (ACOP) ha recomendado más tiempo para aplicar los fondos generacionales (pactada para marzo de 2025). De acuerdo con Danilo Ugalde, presidente de ACOP, la experiencia internacional muestra que implementación de fondos generacionales es un proceso que normalmente tarda más de tres años, haciendo primero una separación de los pensionados y después los otros grupos, y además, se requiere ir haciendo los estudios y análisis, además de ir compartiendo con la Superintendencia para ir ajustando la normativa eventualmente.
- **Perú:** El regulador [propuso](#) modificar la política de inversiones (medidas vinculadas a riesgos en tasa de interés, cambiario y de calidad crediticia) para evitar volatilidad del Fondo 0, donde se encuentran los afiliados en edad de jubilación, a fin de preservar el valor de los recursos acumulados.
- **Reino Unido:** En julio 2024 el gobierno comenzó una revisión de su sistema de pensiones, con el anuncio de un nuevo Proyecto de Ley de Planes de Pensiones para fomentar la consolidación de planes de pensiones más pequeños y ampliar las estrategias de inversión. De acuerdo con algunos expertos, entre los desafíos que se debería explorar en la revisión del sistema de pensiones, se encuentra mejorar y ampliar el enrolamiento automático.

Avances en inversión responsable, formalidad laboral, educación previsional y pago de aportes

- **Inversión responsable:** La Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI), la Iniciativa de Bonos Climáticos (CBI) y los Principios para la Inversión Responsable (PRI) han [anunciado](#) una colaboración para apoyar la interoperabilidad global y la implementación de taxonomías de finanzas sostenibles y otros marcos, con el objetivo generar consenso sobre las definiciones y conceptos de las taxonomías entre los creadores de normas, los encargados de la formulación de políticas y los usuarios de las taxonomías, apoyar el desarrollo de taxonomías y proporcionar herramientas para la implementación. Además, el BID [publicó una guía práctica](#) de instrumentos financieros sostenibles para oficinas de crédito público y tesorería, lo que constituye una herramienta de aprendizaje para divulgar experiencias y mejores prácticas en la emisión de instrumentos financieros sostenibles (bonos temáticos, bonos vinculados a la sostenibilidad, entre otros). Finalmente, un [artículo de HPL](#) indica que el desarrollo y la implementación de taxonomías armonizadas son la piedra angular de las finanzas sostenibles.
- **Formalidad laboral:** La OIT [presentó Estrategia FORLAC 2.0](#) para abordar el desafío de la informalidad en la región de América Latina y el Caribe. A corto plazo, FORLAC 2.0 busca contribuir a mejorar las políticas y las instituciones que impactan en la transición a la economía formal, y mediano y largo plazo espera contribuir a lograr avances en el aumento de la productividad y una mayor cobertura de la protección social, entre otros aspectos.
- **Educación previsional:** En México, en julio 2024 el Consejo de la Comunicación y la Amafore presentaron la campaña: “[Es tu dinero, es tu futuro](#)”, con la que se busca motivar a que los trabajadores tengan más conocimiento de las cuentas de ahorro individualizadas y de las Afores, así como destacar la sólida contribución de las empresas en este proceso de ahorro de largo plazo.

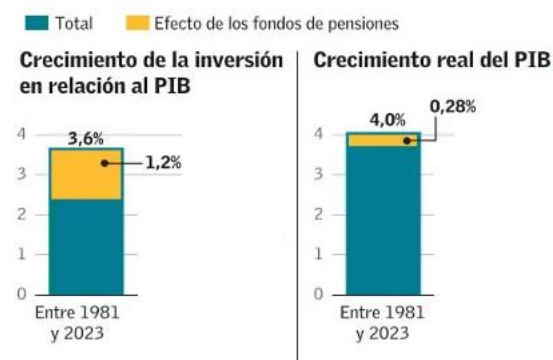
Informes relevantes

- La OIT publicó su podcast “[The Silver Tsunami: Are older workers the wave of the future?](#)”, donde entre otras cosas, se esgrime que es necesario crear empleos que sean atractivos para las personas mayores, y que un empleo atractivo para una persona mayor puede parecer muy diferente de un empleo atractivo para una persona más joven.
- [Estudio de CLAPES UC](#) muestra que en 43 años, la capitalización individual previsional en Chile explica un tercio del crecimiento de la inversión local, un 7% de la variación acumulada del PIB real y un 2,6% del crecimiento de la población ocupada.
- CLAPES UC presentó [estudio](#) donde analiza el impacto de largo plazo del posible incremento de 6% de la tasa de cotización en el empleo, salarios, PIB, consumo y ahorro. De acuerdo con el éste, el aumento de la cotización mejora sustantivamente las pensiones en el largo plazo, pero no da lo mismo la distribución entre el Seguro Social (SS) y la Capitalización Individual (CI): si va todo a la CI la mejora duplica a la que se obtiene si se destina todo al SS.
- El Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica de Chile elaboró un [estudio](#) para Chile que destaca que se deben continuar fortaleciendo aquellas políticas sociales que incentivan una mayor formalidad en el empleo, que se deben atenuar los desincentivos en programas con lógica de protección, que se deben mitigar los costos de la transición hacia la formalidad y, sobre todo, que es necesario avanzar en la gradualidad de acceso a dichas políticas y disminuir la importancia de ciertos umbrales de focalización (actualmente el 60% según el Registro Social de Hogares).
- [Informe](#) sobre la adecuación de las pensiones publicado por la Comisión Europea, destaca que las tasas de reemplazo de las pensiones disminuirán en las próximas cuatro décadas, incluso teniendo los aumentos legislados de la edad de jubilación, lo que exige políticas reforzadas para promover carreras profesionales más largas, políticas de envejecimiento saludable, mercados laborales inclusivos y una mayor flexibilidad en los mecanismos de jubilación. Además, enfatiza que varios estados miembros han mejorado el componente capitalizado de las pensiones.
- [Informe](#) del think tank [New Financial](#), en apoyo con Vanguard, formuló recomendaciones para fomentar una mayor ahorro para la jubilación en la UE, incluyendo alternativas como financiar parcialmente las pensiones estatales de reparto, establecer enrolamiento automático en planes de pensiones ocupacionales, o generar más incentivos al ahorro voluntario.
- La OCDE publicó un [informe](#) que sostiene que se debe establecer un conjunto básico de beneficios de protección social disponibles para todos los trabajadores, ya sea que trabajen en el sector formal o informal, pero ello requeriría la capacidad de recaudar ingresos fiscales adicionales, y además que los incentivos para la creación de empleo formal se fortalezcan financiando la protección social con ingresos fiscales generales (en lugar de las contribuciones a la seguridad social, que tienden a aumentar el costo de la creación de empleo formal).
- La CEPAL publicó [libro](#) que enfatiza la necesidad de calibrar el diseño de los sistemas no contributivos, de modo que no generen distorsiones ni desincentivos en los sistemas contributivos y, al contrario, puedan articularse sinérgicamente con ellos, promoviendo la ampliación de la cobertura contributiva, que es fundamental para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones (complementando, y no reemplazando, a los sistemas de pensiones contributivos).
- Según el informe de la OCDE “[Pension Markets in Focus - Preliminary 2023 Data](#)”, los activos de pensiones crecieron más del 8% en la OCDE y más del 14% en un grupo de 33 jurisdicciones no pertenecientes a la OCDE en 2023, compensando en parte las pérdidas de valor de 2022.

Informes o presentaciones relevantes

Mediante un análisis econométrico, [estudio de CLAPES UC](#) muestra que en 43 años, la capitalización individual previsional en Chile explica un tercio del crecimiento de la inversión local, un 7% de la variación acumulada del PIB real y un 2,6% del crecimiento de la población ocupada. Las conclusiones apuntan a que el efecto más trascendente ha estado en el crecimiento de la inversión doméstica, donde los fondos de pensiones explican 1,2 puntos de la expansión acumulada de 3,6% que ha tenido este indicador, es decir, un tercio del total. Estos ahorros también representan un 7% de la variación acumulada del PIB real (0,28 puntos del 4% de crecimiento del PIB observado entre 1981 y 2023) y un 2,6% del crecimiento de la población ocupada. Los autores del informe destacan que estos resultados son consistentes con las investigaciones previas realizadas por autores como Vittorio Corbo y Klaus Schmidt-Hebbel. *(Fuente: [CLAPES UC](#); Fecha: 05.08.2024)*

Impacto de los fondos de pensiones en el desarrollo económico



Fuente: CLAPES UC.

Según el informe de la OCDE "[Pension Markets in Focus - Preliminary 2023 Data](#)", los activos de pensiones crecieron más del 8% en la OCDE y más del 14% en un grupo de 33 jurisdicciones no pertenecientes a la OCDE en 2023, compensando en parte las pérdidas de valor de 2022. Sin embargo, los activos totales de pensiones en la OCDE siguen siendo inferiores a los de finales de 2021, ya que las ganancias de las inversiones en 2023 fueron insuficientes para compensar

completamente las pérdidas sufridas en 2022 en algunos de los mercados de pensiones más grandes. *(Fuente: [OCDE](#); Fecha: 25.06.2024).*

Clapes UC presentó estudio "[La reforma de pensiones y su efecto en el mercado laboral chileno](#)". El informe analiza el impacto de largo plazo del posible incremento de 6% de la tasa de cotización en el empleo, salarios, PIB, consumo y ahorro. De acuerdo con los autores, el aumento de la cotización mejora sustantivamente las pensiones en el largo plazo, pero no da lo mismo la distribución entre el Seguro Social (SS) y la Capitalización Individual (CI): si va todo a la CI la mejora duplica a la que se obtiene si se destina todo al SS. Es decir, aumentar las tasas de cotización permite un aumento relevante de las pensiones, ésta va desde un 20% si se destina el 6% al SS hasta 50% si va a CI. Lo anterior no está exento de costos, porque en equilibrio esto se traduce en menores salarios: -5,5% si va todo a SS a -4,5% si va todo a CI y el empleo formal cae -3,4% con todo a SS y -0,3% con todo a CI. Es decir, el empleo formal se resiente y los salarios reales de equilibrio son más bajos, lo que se acentúa a medida que se destina una mayor proporción de la cotización adicional al seguro social. Además, en el corto plazo los salarios no se ajustan rápido y mientras ello ocurre, el aumento del desempleo y la informalidad es mayor al estimado. El trabajo también incluye un análisis macroeconómico, donde se muestra que el PIB cae 3,2% si toda la cotización adicional va al seguro social y sube 0,7% con todo a la cuenta individual. Por su parte el consumo cae en todos los casos en que se destina una parte a SS y sólo aumenta con CI. Así, a pesar de que un aumento de las cotizaciones debería incrementar el ahorro de las familias, el mayor costo de la mano de obra reduce el de las empresas, por lo que el efecto neto es negativo, excepto en los casos en que la mayor parte del aumento de la cotización se destina a capitalización individual. *(Fuente: [CLAPES UC](#); Fecha: 13.08.2024).*

El Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica de Chile elaboró un [estudio](#) para Chile sobre los incentivos de las políticas sociales en las dimensiones laborales y previsionales. El objetivo de este trabajo es actualizar los resultados de un estudio previo sobre el tema realizado en el año 2012 “**Previsión y programas sociales: principales incentivos y desincentivos al comportamiento previsional de sus beneficiarios**”. En esta oportunidad, se analizaron 25 programas o políticas vigentes en el país, seleccionadas según su relación con distintas dimensiones (laboral y previsional), y a su nivel de cobertura y presupuesto (los programas tuvieron relación con educación, ingresos, empleo, previsión, salud y vivienda). Los hallazgos muestran que: (i) Los potenciales impactos negativos del diseño de las políticas sociales serían mayores en formalidad y cotizaciones; (ii) Existe un grupo de políticas que teóricamente incentivarían la formalidad; (iii) Hay diseños, a nivel programático o sectorial, que combinan protección social y la mitigación de desincentivos a la formalidad; (iv) La calificación socioeconómica del 60% es un umbral muy relevante en el diseño de las políticas sociales; (v) El Registro Social de Hogares (RSH) es transversal en la focalización, por lo cual alzas en la calificación socioeconómica pueden tener un alto impacto agregado. El informe recomienda: (i) Continuar fortaleciendo los incentivos en las políticas que promueven la formalidad; (ii) Atenuar los desincentivos en un grupo de políticas donde sea factible e impactando mínimamente en los objetivos originales de estos programas; (iii) Seguir avanzando a diseños graduales, de pisos mínimos con incentivos a la formalidad del empleo; (iv) Disminuir la importancia del umbral del 60% del RSH; (v) Desarrollar un plan para mitigar los costos de las transiciones hacia la formalidad. *(Fuente: [seminariosubsidios-informalidad.cl](#); Fecha: 30.07.2024).*

[Informe](#) sobre la adecuación de las pensiones publicado por la Comisión Europea, destaca la importancia de unos sistemas de pensiones europeos resilientes frente a los desafíos globales. El informe destaca que si bien los

sistemas de pensiones europeos han protegido el nivel de vida de los jubilados frente a los desafíos globales, se prevé que las pensiones disminuyan, lo que exige políticas reforzadas para promover carreras profesionales más largas, políticas de envejecimiento saludable, mercados laborales inclusivos y una mayor flexibilidad en los mecanismos de jubilación. De acuerdo con los resultados, las mujeres de la UE reciben, de media, un 26,1 % menos de ingresos por pensión que los hombres, y el 5,3 % de las mujeres no reciben ninguna pensión. Estas diferencias se deben a las diferencias salariales de género, a carreras profesionales más cortas o interrumpidas y a un mayor número de trabajos a tiempo parcial. Se prevé que las pensiones de los antiguos trabajadores autónomos sean un tercio inferiores a las de los empleados a tiempo completo con una duración de carrera similar. Los trabajadores a tiempo parcial o con contratos de duración determinada también tienen que hacer frente a unos ingresos bajos y a menos oportunidades de acumular derechos a pensión. En el caso de las personas con necesidades de cuidados graves, los costes de los cuidados de larga duración pueden superar los ingresos por pensión, lo que pone de relieve la necesidad de un apoyo integral en materia de protección social. *(Fuente: [EC](#); Fecha: Junio 2024).*

La CEPAL publicó [libro](#) que aborda la necesidad de fortalecer los sistemas de pensiones no contributivos en América Latina y el Caribe, pero enfatizando que éstos no generen distorsiones ni desincentivos en los sistemas contributivos. En la publicación se hace énfasis en que la expansión de los sistemas de pensiones no contributivos en la región constituye uno de los principales hitos en la construcción de las arquitecturas de la protección social en un contexto marcado por una alta informalidad laboral, un acelerado envejecimiento y amplias brechas y desigualdades, incluidas las de género. El libro apunta a que es clave que los sistemas de pensiones no contributivos se creen en los países donde aún no existen y a que se fortalezcan y expandan en aquellos donde sus coberturas o niveles de suficiencia aún son limitados, cuidando

elementos como su población destinataria, los elementos constitutivos de su institucionalidad y diseño, y su sostenibilidad financiera. Además, el informe señala que es fundamental calibrar el diseño de los sistemas no contributivos, de modo que no generen distorsiones ni desincentivos en los sistemas contributivos y, al contrario, puedan articularse sinérgicamente con ellos, promoviendo la ampliación de la cobertura contributiva, que es fundamental para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Los sistemas de pensiones no contributivos tienen una orientación universal para garantizar los derechos de las personas mayores, pero deben hacerlo complementando, y no reemplazando, a los sistemas de pensiones contributivos. *(Fuente: CEPAL; Fecha: Junio 2024).*

[Informe de la AISS](#) examina el uso creciente de la inteligencia artificial (IA) en la seguridad social, y los factores que pueden ayudar a las instituciones de seguridad social a aprovecharla.

El informe arroja luz sobre el potencial transformador de la IA en la seguridad social. La IA ha demostrado que puede aumentar la capacidad, mejorar la prestación de servicios y ayudar a las instituciones a automatizar las tareas para incrementar considerablemente la eficiencia administrativa en las instituciones de seguridad social en el marco de una estrategia institucional basada en datos. Al utilizar diversos tipos de datos, la IA puede ayudar a las organizaciones a crear nuevos procesos operativos y prestar servicios con valor añadido para llegar a más personas y prestar mejores servicios con el apoyo apropiado. Como la IA se nutre de los datos para crecer, su integración en los servicios y las operaciones depende de que haya información de alta calidad. Resulta fundamental, por lo tanto, garantizar la disponibilidad y la calidad de los datos para entrenar eficazmente a los sistemas de IA. En el informe se destaca que la aplicación de la IA también plantea desafíos y que debería incorporarse a la cartera de tecnologías. Se enumeran una serie de ejemplos, como los chatbots basados en el procesamiento del lenguaje natural, muy extendidos. Estos ejemplos muestran cómo la IA puede convertirse en una

alternativa con valor añadido al superar las limitaciones de las soluciones informáticas tradicionales. *(Fuente: AISS; Fecha: 18.06.2024).*

[Informe](#) del think tank [New Financial](#), en apoyo con Vanguard, formuló recomendaciones para fomentar una mayor ahorro para la jubilación en la UE, incluyendo alternativas como financiar parcialmente las pensiones estatales de reparto, establecer enrolamiento automático en planes de pensiones ocupacionales, o generar más incentivos al ahorro voluntario. Entre otros temas, el informe destaca que:

- Los grandes fondos de capital a largo plazo, como los activos de pensiones y seguros, así como la inversión minorista, son el punto de partida para unos mercados de capitales profundos y eficaces, pero los fondos de capital en la UE (que representan el 184% del PIB) son más pequeños que en Estados Unidos, el Reino Unido, Japón o Australia. En la UE hay demasiado dinero en inversiones improductivas, con consecuencias negativas para los hogares y la economía europea.
- El nivel de activos de pensiones en la UE es particularmente bajo, ya que casi dos tercios de los activos se concentran en tan solo tres Estados miembros. Un sistema de pensiones (parcialmente) financiado que aliente a las personas a acumular ahorros para la jubilación es un elemento clave para asegurar el futuro financiero de los ciudadanos de la UE y proporcionar a la economía una gran oferta potencial de capital.
- Los hogares de toda la UE tienen en promedio el 34% de sus ahorros financieros en forma de efectivo. Esta cifra aumenta a más del 40% en países como Austria y Alemania, y a más del 50% en Polonia, Malta y Grecia. La reducción de las tasas y un acceso más fácil a los mercados de inversión minorista de la UE sería un buen comienzo para ayudar a las personas a sacar su dinero de las cuentas bancarias.
- Existe el peligro de que, al abordar el ahorro para la jubilación y la inversión minorista de forma aislada, los responsables políticos de la UE pasen por alto el panorama general. Ni las

pensiones ni una mayor inversión minorista pueden resolver esto por sí solos. Para cambiar realmente la situación, se necesita combinar medidas para ampliar la inversión minorista con reformas más estructurales de las pensiones y el ahorro para la jubilación en la UE, y hay evidencia de Dinamarca y Suecia de que, en el mejor de los casos, pueden retroalimentarse mutuamente.

- Puede ser políticamente difícil para la UE inspirarse en el Reino Unido o los EE. UU., pero hay algunos ejemplos de países en la propia UE que tienen grandes reservas de capital a largo plazo. La pensión estatal parcialmente financiada de Dinamarca, la introducción en Irlanda del ahorro para la jubilación en el lugar de trabajo con enrolamiento automático o el tratamiento fiscal para el ahorro de Suecia pueden servir de base para reformas graduales o más radicales en otros estados miembros.
- Se calcula que la transición de los sistemas de pensiones de la UE a modelos de capitalización (al menos en parte) y el traslado de los ahorros de las cuentas bancarias a los mercados de capitales podrían liberar unos 11 billones de euros. Incluso si sólo un tercio de este dinero se invirtiera en activos europeos (en línea con la asignación media de activos de los fondos de renta variable UCITS), esto daría a la economía europea un impulso significativo. *(Fuente: [New Financial](#); Fecha: Junio 2024).*

La OCDE publicó un [informe](#) que trata sobre **cómo contar con una mejor protección social para más trabajadores en América Latina**. De acuerdo con el reporte, la informalidad es un desafío estructural de larga data de los mercados laborales de América Latina, ya que casi la mitad de las personas de la región vive en un hogar que depende exclusivamente del empleo informal. Los trabajadores informales a menudo no están suficientemente cubiertos por las políticas de protección social, para las cuales la elegibilidad suele estar vinculada al empleo en el sector formal. La necesidad de reformar los sistemas de protección social en América Latina para hacerlos más eficaces y fiscalmente sostenibles se ha vuelto más evidente después de la pandemia de

COVID-19. En este documento se sostiene que se debe y puede establecer un conjunto básico de beneficios de protección social disponibles para todos los trabajadores, ya sea que trabajen en el sector formal o informal, aunque requeriría la capacidad de recaudar ingresos fiscales adicionales. Además, los incentivos para la creación de empleo formal se fortalecerían si su principal fuente de financiamiento para esa protección social básica se trasladara a los ingresos fiscales generales, en lugar de las contribuciones a la seguridad social, que tienden a aumentar el costo de la creación de empleo formal. El informe recalca que reformar los sistemas de protección social no será fácil, pero estas reformas pueden proporcionar la base para un crecimiento más fuerte e inclusivo en América Latina. *(Fuente: OCDE; Fecha: 30.05.2024).*

El BID publicó una [guía práctica de instrumentos financieros sostenibles para oficinas de crédito público y tesorería](#). La necesidad global de orientar la economía hacia una senda sostenible y descarbonizada requiere de un esfuerzo tanto del sector público como del sector privado para dirigir flujos de capital hacia inversiones sostenibles. Esta guía práctica constituye una herramienta de aprendizaje para divulgar experiencias y mejores prácticas en la emisión de instrumentos financieros sostenibles (bonos temáticos, bonos vinculados a la sostenibilidad, entre otros). Su propósito es facilitar y fomentar la participación de nuevos emisores en el creciente mercado de financiamiento sostenible y contribuir a la transición hacia una economía más resiliente y sostenible en América Latina y el Caribe. Para ello, se analizaron casos pioneros sobre emisiones temáticas soberanas en la región, destacando los diferentes instrumentos que abordan los desafíos ambientales y sociales de los países, así como el marco regulatorio, procesos y lecciones aprendidas para cada uno de ellos. Además, se examinaron experiencias relevantes de instrumentos financieros innovadores desarrollados en la región, como los bonos catastróficos, los bonos de género y los canjes de deuda por naturaleza. Finalmente, se concluye con un resumen de mejores prácticas de

mercado, perspectivas, beneficios y desafíos para abordar las necesidades de financiamiento e inversión sostenible. (Fuente: [BID](#); Fecha: Julio 2024).

[Informe de HPL muestra que las taxonomías armonizadas son la piedra angular de las finanzas sostenibles.](#) El artículo indica que el desarrollo y la implementación de taxonomías en finanzas sostenibles es vital para orientar la inversión hacia actividades que se alineen con los objetivos ambientales, sociales y de sostenibilidad. Estos sistemas de clasificación ayudan a aclarar qué constituye una inversión “verde” o “sostenible”, y ayudan a los inversionistas, las instituciones financieras y las empresas a tomar decisiones informadas que respalden los objetivos de sostenibilidad fronteriza. La postura proactiva de América Latina, con países como México, Panamá, Colombia y la República Dominicana a la cabeza, demuestra un compromiso regional con la integración de la sostenibilidad en las prácticas financieras. Este progreso es crucial para los esfuerzos globales de sostenibilidad. Sin embargo, siguen existiendo desafíos importantes debido a la falta de un acuerdo global sobre estándares y umbrales de sostenibilidad. Esta fragmentación conduce a la confusión del mercado, a lagunas regulatorias e interfiere con los flujos de capital transfronterizos eficientes. La creación de taxonomías nacionales personalizadas debe abordar los contextos locales, pero esto a veces complica el panorama global. Abordar estas cuestiones requiere una mayor coordinación y alineación internacional para garantizar que las taxonomías respalden eficazmente la agenda climática global y faciliten un enfoque coherente para las finanzas sostenibles. Para maximizar los beneficios de las taxonomías, estas deben ser flexibles, adaptables y actualizarse continuamente para reflejar la nueva evidencia científica y la retroalimentación de las partes interesadas. Las taxonomías bien diseñadas mejoran la claridad y la integridad del mercado al proporcionar criterios sólidos que evitan el lavado de imagen verde y garantizan una sostenibilidad genuina. A medida que el mundo financiero adopta cada vez más prácticas

sostenibles, minimizar la fragmentación y mejorar la coherencia global en el desarrollo de taxonomías será esencial para ampliar la financiación de la transición. (Fuente: [HPL](#); Fecha: 03.07.2024).

[Informe CEF Macrofinanciero del ESE Business School analizó cómo los hombres se han quedado rezagados en el mercado laboral chileno post pandemia.](#) De acuerdo con el informe, tanto mujeres como hombres presentan en mayo del 2024 una tasa de ocupación inferior a la registrada a finales de 2019. Sin embargo, en el caso de los hombres, la diferencia es de 3,2 puntos porcentuales, más del triple que la observada en las mujeres, que es de 0,7 puntos porcentuales. Un ejercicio sencillo señala que, para retomar la tasa previa a la pandemia, asumiendo la población en edad de trabajar actual, se necesitan casi 200 mil empleos adicionales en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres serían alrededor de 60 mil. Esta situación diferenciada por sexo se debe a que el número de hombres ocupados ha crecido más lentamente que el de las mujeres tras la fuerte caída observada durante la pandemia, especialmente en los últimos dos años: entre principios de 2022 y mayo de 2024, las mujeres ocupadas han crecido en promedio anual casi un 4%, mientras que el número de hombres ocupados en ese mismo periodo ha crecido en promedio anual solo un 2%. Esta tendencia destaca que han sido los hombres quienes han quedado más rezagados en términos de empleo posterior a la pandemia. El complejo escenario del sector construcción en los últimos años ha sido el principal factor detrás del débil crecimiento del empleo masculino, ya que este sector en promedio ha representado un 13% del empleo total de los hombres, la segunda mayor participación después del sector comercio (18%). (Fuente: [ESE.cl](#); Fecha: Julio 2024).

El Grupo de Partes Interesadas en Pensiones de Jubilación (OPSG) de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) preparó un [documento](#) para iniciar un debate sobre el posible desarrollo de un producto de

Pensiones de Jubilación Paneuropeas (PEOP).

Esta propuesta de solución de pensiones pretende abordar las necesidades cambiantes de los trabajadores y los empleadores en los estados miembros de la UE. El PEOP tiene como objetivo crear un estándar europeo para las pensiones del segundo pilar, que permita a las aseguradoras, los administradores de activos y los fondos de pensiones ofrecer este producto en toda Europa. El producto está diseñado para abordar la baja cobertura de las pensiones del segundo pilar en Europa, en particular en el sur y el este de Europa, teniendo como objetivo facilitar la portabilidad transfronteriza de las pensiones y aumentar el capital de inversión disponible para la economía europea. La propuesta sugiere que los países podrían implementar la inscripción automática o la participación obligatoria para PEOP, aunque esto no se impone a nivel europeo. Aún existen diferencias en la legislación social y fiscal entre los países europeos, pero el PEOP busca crear mercados nacionales del segundo pilar con las regulaciones necesarias. El PEOP se considera potencialmente más fácil de implementar que IORP 2¹ porque permite a las aseguradoras y los administradores de activos comenzar sin establecer un fondo de pensiones primero. La nueva Comisión Europea podría considerar esta propuesta, ya que existe un creciente interés en un producto de pensiones europeo. *(Fuente: [Eiopa.europa.eu](https://eiopa.europa.eu); Fecha: 16.05.2024).*

De acuerdo con un [informe de INVERCO](#), el ahorro financiero de las familias españolas se situó en EUR 2,88 billones a finales de marzo de 2024, según datos de las cuentas financieras de la economía española difundidos por el Banco de España. Las rentabilidades generadas por los mercados financieros explicaron el 88% del incremento en el volumen de activos financieros de las familias españolas (47.823 millones de euros). Por componentes, las Instituciones de Inversión Colectiva experimentaron un nuevo aumento hasta el 16% del total del ahorro

¹ IORP II es la Directiva sobre los Organismos de Pensiones de Empleo (Institutions for Occupational Retirement Provision) de la Unión Europea, que fue adoptada para mejorar la regulación y supervisión de los fondos de pensiones ocupacionales en los Estados miembros. Esta directiva es una

financiero de las familias españolas. Los depósitos a plazo de las familias incrementaron, por quinto trimestre consecutivo, su ponderación en el conjunto del ahorro, pasando a representar el 5,7% del total (lejos aún de los máximos de 2012). *(Fuente: INVERCO; Fecha: Julio 2024).*

La OIT publicó su podcast “[The Silver Tsunami: Are older workers the wave of the future?](#)”.

En el podcast se exploran varias cuestiones, y una de ellas dice relación con si los empleos del futuro pueden sustentar una fuerza laboral que envejece. En ese contexto, se esgrime que es necesario crear empleos que sean atractivos para las personas mayores. Además, un empleo atractivo para una persona mayor puede parecer muy diferente de un empleo atractivo para una persona más joven. Solo para dar un ejemplo, existe la percepción de que los trabajadores mayores son mucho más caros que los trabajadores jóvenes. Sin embargo, de hecho, los salarios y los ingresos no importan tanto para las personas mayores. Lo que les importa mucho más es un horario laboral flexible, y el reconocimiento. Tal vez haya otros incentivos para que vuelvan a trabajar y para que trabajen más tiempo. Además, los trabajadores pueden volverse ecológicos, digitales, e innovadores si aún no lo son. Es una cuestión de capacitarlos y de darles la oportunidad. Casi todas las percepciones que se tienen sobre las personas mayores son erróneas, por lo que realmente se necesita encontrar una manera de superarlas e integrar mejor a las personas mayores en los mercados laborales. *(Fuente: OIT; Fecha: 17.06.2024).*

[Documento](#) de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) analiza las prácticas que tienen en cuenta las cuestiones de género en Europa destinadas a proteger a las familias y apoyar a las mujeres. Entre los puntos clave se incluyen los siguientes:

actualización de la anterior IORP I y tiene como objetivo principal fortalecer la protección de los derechos de los beneficiarios de pensiones y garantizar la sostenibilidad de los fondos de pensiones.

1. Desigualdad de género en la seguridad social: El documento destaca las persistentes disparidades de género en los sistemas de seguridad social en toda Europa, que a menudo perjudican a las mujeres, en particular en lo que respecta a las pensiones y los beneficios.
2. Importancia de las políticas con perspectiva de género: Hace hincapié en la necesidad de que los sistemas de seguridad social adopten prácticas con perspectiva de género que aborden los desafíos particulares que enfrentan las mujeres, como las responsabilidades de cuidado y las brechas de empleo.
3. Recomendaciones de políticas: El informe describe varias recomendaciones para los responsables de las políticas, entre ellas:
 - ✓ Mejorar el acceso a la seguridad social para las mujeres, especialmente las que tienen empleo informal.
 - ✓ Implementar acuerdos laborales flexibles y políticas de licencia parental que fomenten las responsabilidades compartidas de cuidado.
 - ✓ Promover programas de alfabetización financiera y empoderamiento para que las mujeres mejoren su independencia económica.
4. Estudios de casos: El documento ofrece ejemplos de prácticas con perspectiva de género que han tenido éxito y que se han implementado en varios países europeos, mostrando enfoques innovadores para apoyar a las mujeres y las familias.

La AISS hace un llamamiento a la colaboración entre los gobiernos, las instituciones de seguridad social y la sociedad civil para crear sistemas de seguridad social inclusivos que promuevan la igualdad de género y apoyen a las familias de manera eficaz. Este análisis subraya la necesidad crítica de reformas en los sistemas de seguridad social para abordar las disparidades de género y

mejorar el bienestar de las mujeres y las familias en Europa. (Fuente: [AISS](#); Fecha: 02.07.2024).

Informe de la Academia Americana de Actuarios de EE.UU. se centra en las posibles desventajas que sufren los grupos de minorías raciales y étnicas, las mujeres y la población de bajos ingresos, explorando los posibles resultados adversos de la jubilación y las políticas necesarias para abordarlos. El informe reconoce que muchas de las posibles maneras de reducir las desigualdades en materia de pensiones van más allá de las políticas de jubilación y están vinculadas a aumentar la participación laboral de los grupos históricamente subrepresentados. Los responsables de políticas y los legisladores deberían seguir renovando los actuales programas para abordar las continuas y crecientes deficiencias de jubilación que vemos en el siglo XXI, entre las cuales se encuentran por ejemplo: (i) Mejoras en el crédito para los ahorradores para la jubilación (Retirement Saver's Credit); (ii) Establecer una versión nacional de los planes de enrolamiento automático que han sido aprobados por casi una veintena estados; (iii) Ampliar el mecanismo de "matching contributions" hacia otras prioridades (como educación de hijos, propiedad de vivienda, o salud); (iv) Mejorar las características del enrolamiento automático (ej: re-enrolamiento de participantes cada tres años, con opción de salida de trabajadores); (v) Mejorar los mecanismos de desacumulación de los planes de pensiones; y (vi) Mejoras en protección conyugal. (Fuente: [Actuary.org](#); Fecha: Junio 2024).

Noticias relevantes del período

Mundo

UNEP FI, PRI y Climate Bonds Initiative (CBI) unen fuerzas para apoyar esfuerzos de taxonomía en todo el mundo. La Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP FI), la Iniciativa de Bonos Climáticos (CBI) y los Principios para la Inversión Responsable (PRI) han anunciado una colaboración para apoyar la interoperabilidad

global y la implementación de taxonomías de finanzas sostenibles y otros marcos. La colaboración tiene como objetivo generar consenso sobre las definiciones y conceptos de las taxonomías entre los creadores de normas, los encargados de la formulación de políticas y los usuarios de las taxonomías, apoyar el desarrollo de taxonomías y proporcionar herramientas para la implementación. *(Fuente: [UNEPFI.org](https://www.unepfi.org/); Fecha: 27.06.2024).*

América Latina y el Caribe y Norteamérica

Regional

La OIT presentó Estrategia FORLAC 2.0 para abordar el desafío de la informalidad en la región. La OIT presentó su Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (FORLAC 2.0) que se implementará entre los años 2024 y 2030. A corto plazo, FORLAC 2.0 busca contribuir a mejorar las políticas y las instituciones que impactan en la transición a la economía formal, incluir la voz de organizaciones empresariales y sindicales que no se encuentran adecuadamente representadas en el diseño de las políticas, y mejorar el entorno institucional para estimular la formalización laboral y empresarial. A mediano y largo plazo, FORLAC 2.0 espera contribuir a lograr avances en el aumento de la productividad, la transformación y la diversificación productiva, la mayor cobertura de la protección social, la reducción de brechas sociales y económicas en los territorios —sobre todo para las zonas rurales—, y la generación de mayores oportunidades para grupos vulnerables y mujeres; así como contribuir a la promoción de una transición justa en el contexto del cambio climático y tecnológico. La informalidad laboral afecta a una de cada dos personas trabajadoras en la región. A pesar de los avances para la transición a la economía formal a principios del siglo XXI, la informalidad sigue siendo un desafío persistente. La mayoría de la informalidad laboral está compuesta por trabajadores del sector informal, sobre todo por el trabajo por cuenta propia, lo que está relacionado a la baja productividad, y se refleja en la pobreza laboral y

el acceso limitado a la protección social. Asimismo, la región enfrenta una gran heterogeneidad empresarial, en tamaño y nivel de productividad. La transformación digital, el cambio climático y la actividad ilícita presentan tanto retos como oportunidades. El enfoque que FORLAC 2.0 propone es de productividad con trabajo decente como estrategia central para combatir la informalidad. En este sentido, FORLAC 2.0 se basa en seis premisas que orientan la formulación e implementación de políticas:

- Sin un aumento sostenido de la productividad no habrá una reducción sostenida de la informalidad.
- Sin el cumplimiento de los derechos laborales no hay empleo formal.
- La informalidad no es un bloque monolítico y homogéneo.
- No existen soluciones instantáneas ni rutas únicas hacia la formalidad.
- La formalización debe contribuir a la transición justa en el contexto del cambio climático y tecnológico.
- Para formalizar hay que incluir, dialogar y ejecutar. *(Fuente: [OIT](https://www.oit.org/); Fecha: 18.07.2024).*

Argentina

El Gobierno trabaja en un borrador de reforma previsional que propone equiparar la edad jubilatoria entre los hombres y las mujeres en 65 años y, al mismo tiempo, incluye la posibilidad de avanzar hacia una privatización del fondo de los aportes. Aún no hay plazos concretos para su implementación y podría ser un proyecto que se impulse recién en 2025. Dado que actualmente el Estado argentino apela a impuestos generales y a los recursos del Tesoro Nacional para financiar las jubilaciones, que en 2023 representaron un 9% del PIB, la reforma también plantearía: (i) la eliminación de los más de 200 regímenes jubilatorios especiales que existen junto al

sistema general²; (ii) hacer una revisión del sistema de pensiones no contributivas, que incluyen aquellas otorgadas por invalidez y a los adultos mayores que no tienen los años de aporte necesarios ni otro sustento económico (PUAM).

(Fuente: 0221.com.ar; Fecha: 28.07.2024).

Chile

El gobierno y la oposición suscribieron un protocolo de acuerdo sobre la tramitación del proyecto de reforma previsional, para tramitarla en particular y general conjuntamente, para que esta salga del Senado a más tardar en enero de 2025. El [protocolo de acuerdo](#) contempla la discusión simultánea en general y particular, es decir, la Comisión de Trabajo y Previsión Social discutirá el proyecto de manera simultánea, lo que implica que el gobierno deberá comenzar a enviar las indicaciones al proyecto de ley e iniciar su discusión en particular de los temas hasta cerrar los acuerdos que serán ratificados al final. Además, las votaciones serán ad-referéndum, de modo que las normas terminarán sometidas a votación al final del proceso. El proyecto deberá ser despachado del Senado a más tardar en enero de 2025. Un grupo de representantes de los Senadores y del Ejecutivo buscarán los acuerdos más amplios posibles. En el protocolo se consideran 9 temas centrales a tratar:

1. Elevar el Ahorro para Pensiones: Se trata de involucrar la tasa de cotización, disminuir la informalidad previsional e incentivar la prolongación de la vida activa.
2. Establecer Parámetros Objetivos para la Pensión Garantizada Universal (PGU): Se busca manejar las implicancias fiscales del proyecto.
3. Modificar la Organización del Mercado de Fondos de Pensiones: Apunta a incrementar la competencia en precios y rentabilidades sin afectar negativamente la rentabilidad de los fondos.

² Estos regímenes ofrecen beneficios como la posibilidad de un retiro anticipado o pensiones más altas. Incluyen desde trabajadores mineros, que pueden retirarse con diez años

4. Perfeccionar la Gestión de Fondos: Elevar el retorno de los mismos.
5. Incrementar el Monto de las Pensiones: A través de un seguro social, especialmente para mujeres y personas con alta densidad de cotizaciones.
6. Generar un Fondo para el Pago del Seguro Social: Su inversión será licitada a privados.
7. Mecanismo Permanente de Igualdad de Pensiones: Para hombres y mujeres en igual condición de jubilación.
8. Reconocimiento de Aportes: Por parte de los cotizantes o sus empleadores.
9. Fortalecimiento de la Institucionalidad Previsional: Para asegurar la sostenibilidad de los beneficios.

De acuerdo con el Instituto Libertad y Desarrollo (LyD), resulta preocupante que en el protocolo de acuerdo se valide la creación de un “seguro social”, que en la práctica no es más que volver a introducir un componente de reparto al sistema de pensiones, considerando que pueden ser financiados con impuestos generales, implementando medidas que permitan recaudar más y no perjudiquen la inversión y el crecimiento. De acuerdo con LyD, la creación de un préstamo de los cotizantes al Estado, equivalente a 2 puntos de cotización adicional, no es una buena idea, toda vez que la rentabilidad que se aplique a los recursos será menor a la de mercado, no se tienen detalles sobre su heredabilidad, se debilita la propiedad sobre los fondos y no se puede tener certeza que el día de mañana efectivamente se pague el préstamo. (Fuente: [Exante](#), [LyD](#); Fecha: Agosto 2024).

Colombia

Presidente Gustavo Petro firmó la reforma de pensiones, y la misma entrará en vigor en julio de 2025. El 16 de julio de 2024, el Presidente del país, Gustavo Petro, junto a organizaciones sociales y adultos mayores, firmó el proyecto de reforma pensional que entrará en vigencia en julio

menos de servicio, hasta personal del servicio exterior y del sistema judicial, quienes reciben pensiones significativamente superiores a la media.

de 2025 (el proyecto ya había sido aprobado por el Congreso el 14 de junio). La ley mantiene las edades de jubilación, 57 años para las mujeres y 62 para los hombres, pero modifica la distribución de los recursos. Este nuevo régimen está basado en un esquema de 4 pilares: solidario, semicontributivo, contributivo y de ahorro voluntario complementario. Cada uno de ellos se dirige a un grupo en específico, donde todos deben cotizar de manera obligatoria en la estatal Colpensiones, hasta un monto del salario.

- **Pilar solidario:** el Estado subsidiará con US\$ 56 mensuales a las mujeres mayores de 60 años y a los hombres mayores de 65; a hombres mayores de 55 y a mujeres mayores de 50 que tengan pérdida de capacidad laboral y que se encuentren en condición de pobreza y vulnerabilidad.
- **Pilar semicontributivo:** aquí se otorgará una renta vitalicia con base en lo que hayan ahorrado a lo largo de la vida a aquellas personas que no se pudieron pensionar por no cumplir con los requisitos para acceder a pensión pese a haber cotizado. Así, el requisito para esta renta consiste en ser mayor de 65 años para los hombres y haber cotizado mínimo 300 semanas; o 60 años para las mujeres y haber cotizado máximo 999 semanas.
- **Pilar contributivo:** se compone de los trabajadores que aportan al sistema de pensiones, donde podrán acceder a una pensión integral de vejez, invalidez o sobrevivientes. Todos aquellos que reciban ingresos mensuales de hasta 2,3 salarios mínimos (alrededor de US\$ 628) tendrán que cotizar obligatoriamente en Colpensiones. Las AFP recibirán las cotizaciones que excedan el monto; ambas prestaciones se unirán o complementarán para sumar una única pensión.
- **Pilar voluntario:** aportarán todos aquellos que tengan la capacidad económica adicional y quieran ahorrar en él para tener una mejor pensión. Acá no aplica ninguna de las modificaciones de la reforma pensional.

En este [sitio web](#) se encuentra el detalle de lo que implica la reforma para los trabajadores, en cada pilar descrito. *(Fuente: [DF](#); Fecha: 16.07.2024).*

Costa Rica

Asociación de Operadoras de Pensiones recomienda más tiempo para aplicar fondos generacionales. Danilo Ugalde, director ejecutivo de la Asociación Costarricense de Operadoras de Pensiones (ACOP), criticó la velocidad con la que se está transitando el Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROP), hacia el modelo de fondos generacionales. La implementación de fondos generacionales está pactada para marzo del 2025. Sin embargo, de acuerdo con Danilo Ugalde, la experiencia internacional muestra que implementación de fondos generacionales es un proceso que normalmente tarda más de tres años, haciendo primero una separación de los pensionados y después los otros grupos. Además, se requiere ir haciendo los estudios y análisis, además de ir compartiendo con la Superintendencia y que la Superintendencia vaya retroalimentando sobre algunas cosas, ajustando la normativa eventualmente en algunos casos. *(Fuente: [ElFinancieroCR.com](#); Fecha: 05.08.2024).*

Ecuador

El proceso de reforma de pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que administra el sistema de reparto, ha estado marcado por discusiones sobre cambios significativos en el sistema de jubilaciones y ha generado reacciones tanto de apoyo como de oposición. En primer lugar, se prevé que las pensiones del IESS aumenten en 2024, con la pensión mínima pasando de USD 225 a USD 230 y la máxima de USD 2.475 a USD 2.530, ajuste que se basa en el incremento del salario básico unificado y la inflación del año anterior, aunque el IESS enfrenta una crisis de liquidez que complica el financiamiento de estos aumentos. En segundo lugar, el IESS está trabajando en una reforma legal

que incluirá incentivos para que los afiliados se jubilen más tarde, lo que les permitiría recibir pensiones más altas: actualmente, los afiliados deben tener 60 años y 360 aportes para jubilarse. La reforma busca ofrecer opciones para que quienes continúen trabajando más allá de los 60 años puedan recibir hasta el 100% de su ingreso previo en lugar del 80%. La propuesta de reforma ha generado descontento entre organizaciones de jubilados, quienes han anunciado protestas en rechazo a los cambios propuestos, argumentando que podrían afectar negativamente a los pensionistas. Se espera que las reformas a la Ley de Seguridad Social sean presentadas a la Asamblea Nacional a finales de 2024, con el objetivo de abordar la sostenibilidad del sistema de pensiones y garantizar el pago adecuado a los jubilados en el futuro. En resumen, el proceso de reforma de pensiones del IESS en Ecuador está en una fase crítica, con incrementos en las pensiones ya establecidos y propuestas de cambios que buscan mejorar la sostenibilidad del sistema, pero que también han generado una fuerte oposición entre los jubilados. (Fuente: [Primicias.ec](#); [Primicias.ec](#); [Radiopichincha.com](#); [Eluniverso.com](#); Fecha: Junio 2024).

Estados Unidos

Rhode Island aprobó un programa de ahorro para la jubilación con enrolamiento automático.

La legislatura de Rhode Island aprobó un proyecto de ley para lanzar un nuevo programa de cuentas de jubilación automáticas (IRA), el “Programa de Ahorros para la Jubilación Secure Choice de Rhode Island”, lo que lo convierte en el decimoséptimo programa de cuentas de jubilación automáticas del país y el vigésimo programa de jubilación para empleadores del sector privado. Los empleadores del sector privado de Rhode Island con cinco o más empleados estarían obligados a ofrecer un plan de jubilación a sus empleados, lo que se puede satisfacer ofreciendo cualquier tipo de plan de jubilación, como un 401(k). El tesorero del programa estará a cargo de recaudar las

contribuciones a cualquier cuenta IRA automática a través de deducciones de nómina e invertir esos fondos de acuerdo con las mejores prácticas para los vehículos de ahorro para la jubilación. La ley entra en vigor para todos los empleadores elegibles dentro de los 36 meses posteriores a la apertura de la inscripción al programa, luego de un período de implementación gradual. Según el Centro de Iniciativas de Jubilación de la Universidad de Georgetown (CRI), alrededor de 189.000 empleados del sector privado en Rhode Island carecen de acceso a un plan de ahorro para la jubilación en el trabajo. De los 412.000 empleados del sector privado en el estado, esto indica una brecha de acceso del 46%. Según el CRI, ampliar el acceso haría crecer los ahorros de los trabajadores, estimando que un programa de IRA automático que no excluya a los empleadores con menos de 10 empleados brindaría acceso a 109.000 ahorradores adicionales, con contribuciones promedio de \$2.710, lo que totalizaría alrededor de USD \$300 millones en contribuciones para el año 2040. Al 31 de mayo, los programas estatales en todo Estados Unidos han acumulado más de USD \$1.5 mil millones en activos administrados en más de 879.000 cuentas y 214.000 empleadores registrados. Según Angela Antonelli, directora ejecutiva del CRI, al 11 de junio, diez programas estatales están abiertos a todos los empleadores y trabajadores elegibles en sus estados. Dos programas de IRA automáticos adicionales, en Delaware y Nueva Jersey, se encuentran actualmente en fases piloto y estarán abiertos a todos los empleados elegibles el 1 de julio en el caso de Delaware y el 30 de junio en el de Nueva Jersey. (Fuente: [Plansponsor](#); Fecha: 12.06.2024).

Es el momento adecuado para un plan nacional de ahorro para la jubilación, por ejemplo a través de una versión nacional de los planes “auto-IRA” que han sido aprobados por 17 estados, o mediante un plan nacional 401(k), para mejorar la cobertura de las pensiones privadas y reducir la dependencia en el sistema de reparto (seguro

social). Los expertos en ahorro para la jubilación tienen muchas ideas variadas para hacer que los planes 401(k) funcionen mejor. Pero la mayoría está de acuerdo en la máxima prioridad: ponerlos en manos de más personas. Solo alrededor de la mitad de los trabajadores del sector privado de Estados Unidos están cubiertos por un plan de ahorro para la jubilación patrocinado por el empleador en un momento dado, y esa cifra no se ha movido mucho a lo largo de los años. La oportunidad perdida de ahorrar en el lugar de trabajo se traduce en que demasiadas personas se jubilan con ahorros insignificantes o ninguno en absoluto, dejándolos dependientes solo de la Seguridad Social (sistema de reparto) durante la jubilación. Pero ¿qué pasaría si pudiéramos hacer que las cuentas de ahorro para la jubilación fueran tan universales como la Seguridad Social, que cubre a casi todos los trabajadores de Estados Unidos? Eso se podría hacer con un plan de jubilación patrocinado por el gobierno federal que inscribiría automáticamente a todos los trabajadores que no tienen acceso a un plan de ahorro en el lugar de trabajo. Los legisladores y los responsables de las políticas han intentado promover un plan de este tipo, que incluye:

- a) El equivalente de un plan nacional 401(k), que incluiría una contribución equivalente del gobierno.
- b) Una versión nacional de los planes “auto-IRA” que han sido aprobados por casi una veintena estados. Sería similar a la idea del 401(k), pero no incluiría una contribución equivalente del gobierno.

En ambos casos, la mayoría de los empleadores que no ofrecen sus propios planes estarían

³ ERISA es la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados, una legislación federal de Estados Unidos promulgada en 1974 que establece estándares mínimos para la administración de planes de jubilación y beneficios de salud ofrecidos por empleadores privados. Su principal objetivo es proteger los intereses de los empleados y beneficiarios de estos planes.

obligados a inscribir a los trabajadores en la opción del gobierno y a realizar deducciones de nómina. Este año 2024 se conmemora el 50 aniversario de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados, la ley que desempeñó un papel importante en el cambio de las pensiones tradicionales de beneficio definido a los beneficios de contribución definida y sentó las bases para el sistema moderno de beneficios de jubilación del sector privado. (*Fuente: Morningstar; Fecha: 31.07.2024*).

El Consejo Asesor de ERISA³ explora las opciones predeterminadas de rentas vitalicias en los planes de contribución definida. Los expertos que asistieron a una audiencia del Consejo Asesor de ERISA recomendaron que las rentas vitalicias deberían formar parte de las inversiones predeterminadas de un plan de contribución definida como cobertura contra el riesgo de longevidad. El consejo es un organismo de 15 miembros que asesora al Departamento de Trabajo según sea necesario. El consejo exploró la posibilidad de hacer que las opciones de ingresos de por vida sean más frecuentes, como alternativas de inversión predeterminadas calificadas (*Qualified Default Investment Alternatives, QDIA⁴*). En mayo, el consejo decidió organizar la reunión para investigar más a fondo las QDIA en los planes de contribución definida y los procesos de apelación de seguros de salud. Olivia Mitchell, profesora de gestión de riesgos de seguros y directora ejecutiva del Consejo de Investigación de Pensiones de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania, testificó a favor de una estructura de renta vitalicia predeterminada específica en los planes de contribución definida. Recomendó que los

⁴ Las QDIA (*Qualified Default Investment Alternatives*) son opciones de inversión predeterminadas en los planes de contribución definida de Estados Unidos que cumplen con ciertos requisitos de ERISA. Cuando un participante no elige específicamente cómo invertir sus contribuciones, éstas se invierten automáticamente en una QDIA.

participantes se inscriban por defecto en un producto en el que aproximadamente el 10% del saldo de su plan a los 65 años se utilice para comprar una renta vitalicia diferida que no comience a pagar hasta que tengan alrededor de 80 u 85 años de edad. Mitchell sostuvo que una “renta vitalicia por defecto, no por la totalidad de sus ahorros, sino solo por el 10% de su dinero”, equilibra varias preocupaciones. Dado que no comenzaría a pagar hasta que el participante sea mayor, está más orientada a abordar el riesgo de longevidad, el riesgo de sobrevivir a todos los ahorros. También abordaría el hecho de que “la toma de decisiones financieras y la alfabetización financiera a menudo disminuyen más adelante en la vida”, porque los participantes tendrían que hacer menos para gestionar la desacumulación de los activos de su plan a medida que envejecen. Reconoció ante el consejo que se trata de un enfoque único, pero dijo que las opciones por defecto deberían ser más simples y que a menudo adoptarán esa forma. Un enfoque más personalizado sería más costoso y complicado, y “los empleadores podrían no tener el tiempo y el dinero para hacer tanto análisis”, pero “si la gente quiere más funciones, también se pueden ofrecer”. La legislación federal pendiente desde junio de 2023, la Ley de Ingresos Vitalicios para Empleados, facilitaría el uso de las rentas vitalicias como opción predeterminada siempre que no se invirtiera más del 50% de las contribuciones de los participantes en una. Las rentas vitalicias no están prohibidas, per se, como opción predeterminada, pero las regulaciones requieren que las QDIA estén disponibles para retiro cada tres meses, un requisito que la mayoría de las rentas vitalicias no pueden satisfacer. El proyecto de ley eliminaría este requisito para las rentas vitalicias, siempre que cumplan con el límite del 50 %. *(Fuente: Plansponsor; Fecha: 08.07.2024).*

México

Presentan campaña de comunicación para mejorar cultura previsional. El pasado 24 de julio

el Consejo de la Comunicación y la Amafore presentaron la campaña: “Es tu dinero, es tu futuro”, con la que se busca motivar a que los trabajadores tengan más conocimiento de las cuentas de ahorro individualizadas y de las Afores, así como destacar la sólida contribución de las empresas en este proceso de ahorro de largo plazo. “Es tu dinero, es tu futuro” y “las empresas contribuyen más para tu retiro” son los ejes de la campaña que durante 5 meses se difundirá a través de radio, televisión, prensa y medios exteriores, así como acciones en redes sociales y al interior de las empresas. Guillermo Zamarripa, presidente de Amafore, declaró que el objetivo de la campaña es que los trabajadores conozcan más sobre su Afore, que aprovechen sus ventajas y la administren de la mejor manera. *(Fuente: Amafore; Fecha: 07.08.2024).*

A través de un comunicado, el regulador destacó que, a 27 años de su puesta en marcha, el país cuenta con un régimen de protección y bienestar sólido que ofrece pensiones dignas para los trabajadores. Destacó que en el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador se han realizado reformas con el fin de atender las deficiencias que ha tenido el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y señaló que la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar se suma a éstas. Indicó que actualmente el SAR cuenta con 74.8 millones de cuentas con un total de ahorros que representan 19,1% del PIB. *(Fuente: Economista.com.mx; Fecha: 01.07.2024).*

Perú

Contraloría y Asociación de AFP fiscalizarán a entidades públicas que no depositan aportes de afiliados. La Contraloría General de la República y la Asociación de AFP (AAFP) suscribieron un convenio de colaboración interinstitucional que permitirá al organismo de control fiscalizar a las entidades del Estado que retienen el aporte de sus trabajadores y no lo depositan en sus Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) del Sistema Privado de Pensiones (SPP). Con este acuerdo, se busca evitar la generación de nuevas deudas previsionales y propiciar que las entidades que se

han acogido a los tres regímenes de reprogramación de pago (REPRO AFP⁵) cumplan con las cuotas pactadas. A mayo de 2024, un total de 2808 entidades estatales a nivel de gobierno nacional, regional y local retuvieron los aportes de 432.996 trabajadores afiliados a las AFP y no los depositaron en sus Cuentas Individuales de Capitalización (CIC). Esta deuda previsional a mayo de 2024 ascendería a PEN 14.657 millones (aprox. USD 3.839 millones) si se incluyesen los factores de actualización que establece la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS): intereses, moras y multas. Al acogerse al REPRO AFP, la deuda a pagar se reduciría a PEN 1.870 millones (aprox. USD 490 millones), pues incluye únicamente el aporte retenido al afiliado y la rentabilidad que se habría generado si este hubiese sido depositado oportunamente en su CIC, con el fin de proteger al trabajador. Para evitar la generación de nueva deuda previsional, la AAFP pondrá a disposición de la Contraloría información actualizada de las instituciones con aportes impagos, de manera que el órgano de control pueda identificar rápidamente a las que incurren en malas prácticas y tome las acciones pertinentes para salvaguardar los aportes de los afiliados al SPP. Por otro lado, para propiciar el pago oportuno de las cuotas REPRO por parte de las entidades que se acogieron, se enviará periódicamente el estado del cumplimiento de la devolución de los aportes previsionales retenidos de los sueldos de los afiliados y no depositados en sus CIC. Así, el organismo de control podrá fiscalizar que estas entidades cumplan con el pago

⁵ El REPRO AFP es un régimen de reprogramación de deuda de las instituciones públicas que tiene como finalidad devolver los aportes retenidos y no pagados a las CIC de los trabajadores afiliados al SPP, en cuotas mensuales. El REPRO permite recuperar el aporte del trabajador más la rentabilidad que se habría generado si este se hubiese depositado oportunamente. Al REPRO I y II, aprobados en 2016 y 2019, se acogieron 818 entidades públicas. De ellas, 415 ya pagaron toda su deuda y 280 están al día en sus pagos, mientras que 123 están atrasadas en sus abonos. Producto de este comportamiento, se han recuperado PEN 870 millones para los afiliados al SPP; aún queda pendiente por recuperar PEN 619 millones (de este último, PEN 115 millones corresponden a cuotas vencidas). En el año 2024, al REPRO III se han acogido 727 entidades públicas, las que iniciarán el pago de la primera cuota en enero de 2025. Estas

de sus cuotas programadas. Giovanna Prialé, presidenta de la Asociación de AFP, resaltó que la Contraloría contará con información en tiempo real para fiscalizar a los deudores y también para evitar que se creen nuevas deudas previsionales que afecten los ahorros para la jubilación de los trabajadores del sector público. *(Fuente: [Asociacionafp.pe](https://www.asociacionafp.pe); Fecha: 26.06.2024).*

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) propuso modificar la política de inversiones del Fondo 0, donde se encuentran los afiliados en edad de jubilación, a fin de preservar el valor de los recursos acumulados. Básicamente se están dictando medidas vinculadas a los riesgos en tasa de interés, cambiario y de calidad crediticia para evitar volatilidad en el Fondo 0 que va dirigido a los afiliados de 65 o más de forma obligatoria y de 60 a 64 de manera voluntaria. El [proyecto normativo](#) se encontrará pre publicado para opinión pública hasta el 16 de agosto. Posterior a esa fecha se espera su publicación con cambios que el regulador considere pertinentes. *(Fuente: [Gestion.pe](https://www.gestion.pe); Fecha: 30.07.2024).*

San Vicente y las Granadinas

El país implementa reformas de seguridad social para nuevo fondo público de pensiones. El 1 de junio de 2024, el gobierno implementó aumentos en las tasas de contribución que forman parte de un paquete de reformas del seguro social que se implementó a principios de 2024⁶. Otros cambios

entidades se han comprometido a devolver PEN 997 millones, monto que incluye la rentabilidad que hubieran recibido los afiliados por el depósito oportuno de sus aportes y los intereses por el fraccionamiento de la deuda.

⁶ Los principales componentes del sistema de pensiones de vejez en San Vicente y las Granadinas son el NIS, que cubre a las personas empleadas y autónomas, y el Beneficio de Asistencia a los Ancianos sujeto a prueba de recursos para ciertos residentes necesitados (la cobertura voluntaria del NIS está disponible para los ciudadanos que ya no tienen un empleo cubierto o viven en el extranjero). Para calificar para una pensión de vejez bajo el NIS, las personas deben haber alcanzado la edad normal de jubilación y tener al menos 500 semanas de contribuciones pagadas o acreditadas. Se paga una pensión de vejez completa a las personas que califican con al menos 650 semanas de contribuciones (que aumentan

realizados por el paquete de reformas al programa de seguro social del país, el Servicio Nacional de Seguros (NIS), incluyen la expansión de la cobertura de los trabajadores autónomos, el aumento del tope de ingresos cubiertos, la restricción de la elegibilidad para la pensión anticipada, una mayor reducción de la pensión anticipada, la modificación del período de ingresos de referencia, el aumento de la pensión mínima y el establecimiento de un beneficio de desempleo permanente. El gobierno presentó el paquete de reformas en su presupuesto de 2024, que recibió la aprobación parlamentaria el 10 de enero. Si bien las reformas introducen algunas mejoras en la adecuación de los beneficios y la cobertura del programa, su principal objetivo es mejorar la sostenibilidad del NIS al generar ingresos adicionales y desincentivar la jubilación anticipada. Según un análisis actuarial, los últimos cambios ampliarán el año en el que se espera que se agote el fondo fiduciario del NIS de 2035 a 2060. Algunos cambios clave introducidos por el paquete de reforma del NIS (todos en vigor a partir del 1 de marzo, a menos que se indique lo contrario) incluyen:

- Aumento de las tasas de contribución: el 1 de junio, la tasa de contribución al NIS aumentó del 4,5% al 5,5% de los ingresos semanales o mensuales cubiertos para los empleados, del 5,5% al 6,5% de la nómina semanal o mensual cubierta para los empleadores, del 9,5% al 11,5% de los ingresos semanales o mensuales cubiertos para los trabajadores autónomos, y del 8,84% al 10,84% de los ingresos declarados mensuales o trimestrales para las personas aseguradas voluntariamente (los ingresos declarados de los asegurados voluntarios se seleccionan de entre cinco categorías de ingresos). A partir del 1 de enero de 2025, las tasas de contribución de los empleados y los empleadores aumentarán en 0,5 puntos

a 700 semanas en 2025 y a 750 semanas en 2028). Si las personas aseguradas alcanzan la edad normal de jubilación con al menos 50 semanas pero menos de 500 semanas de contribuciones pagadas o acreditadas, pueden recibir un subsidio de vejez en forma de suma alzada. El Beneficio de Asistencia para Personas Mayores se paga a personas que

porcentuales al año hasta alcanzar el 7% y el 8%, respectivamente, en 2027, y las tasas de contribución de los trabajadores autónomos y los voluntarios aumentarán en 1 punto porcentual al año hasta alcanzar el 14,5% y el 13,84%, respectivamente, en 2027.

- Aumento del límite de ingresos cubiertos: a partir del 1 de junio, los ingresos utilizados para calcular las contribuciones aumentaron de EC 1.000 (USD 370) por semana (EC 4.333 [USD 1.605] por mes) a EC 1.200 (USD 444) por semana (EC 5.200 [USD 1.926] por mes).
- Limitación de la elegibilidad para la pensión anticipada: para reclamar una pensión de vejez antes de la edad normal de jubilación de 63 años (que aumentará gradualmente hasta los 65 años en 2028), las personas aseguradas deben haber dejado de trabajar o tener ingresos inferiores al 50% del límite de ingresos cubierto (como antes, las personas aseguradas pueden calificar para una pensión de vejez reducida a partir de los 60 años si tienen al menos 650 semanas [que aumentarán a 700 semanas en 2025 y a 750 semanas en 2028] de contribuciones pagadas o acreditadas). Anteriormente, la pensión anticipada no tenía ninguna restricción de empleo o ingresos.
- Aumento de la reducción de la pensión anticipada: la reducción permanente aplicada a la pensión de vejez de una persona asegurada por cada mes que se solicita de forma anticipada ha aumentado del 0,5 por ciento al 0,67 por ciento.
- Modificación del período de ingresos de referencia: los ingresos de referencia utilizados para calcular la pensión de vejez ahora se basan en los mejores 7 años de ingresos cubiertos de una persona asegurada, en lugar de 5 años.

tenían 45 años o más el 5 de enero de 1987; estuvieron involucradas regularmente en trabajo estacional o informal durante un período significativo antes de esta fecha (no se ha definido un período específico); no están actualmente en un empleo remunerado; y cumplen con ciertos requisitos de residencia y límites de ingresos.

- Aumento de la pensión mínima: la pensión mínima semanal ha aumentado de EC 70 (USD 26) a EC 80 (USD 30).
- Establecimiento de un beneficio de desempleo permanente: para brindar protección social adicional a los trabajadores, incluidos aquellos que se acercan a la jubilación, se introducirá un beneficio de desempleo permanente en enero de 2025. (Fuente: [International Update Social Security](#); Fecha: Julio 2024).

Asia y el Pacífico

Arabia Saudita

El país aprobó una reforma de pensiones que aborda cuestiones críticas como la edad de jubilación, la licencia por maternidad y la cobertura del seguro social. Arabia Saudita dio un gran paso adelante en la transformación de su sistema de pensiones con el [reciente anuncio](#) (en julio 2024) de reformas integrales, diseñadas con el apoyo del Banco Mundial, destinadas a mejorar la protección de los ingresos durante la vejez, pero también a promover la igualdad de género. La reforma establece un nuevo punto de referencia para la región MENA, abordando cuestiones críticas como la edad de jubilación, la licencia por maternidad y la cobertura del seguro social.

1. **Aumento e igualación de la edad de jubilación**: Uno de los cambios fundamentales en la nueva reforma de las pensiones de Arabia Saudita es el aumento gradual de la edad de jubilación legal de 58 a 65 años. Este ajuste tiene como objetivo garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y reflejar la mayor esperanza de vida en el país, que aumentó de 52 años en 1969 (cuando se promulgó la Ley de Seguridad Social mediante un Real Decreto) a 78 en 2022. En sí mismo, este aumento de la esperanza de vida es un logro y un ejemplo del éxito de las políticas de desarrollo humano. La reforma también iguala la edad de jubilación entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad de género en el mercado laboral y mejorando la adecuación de

las pensiones para las mujeres jubiladas. Esta paridad es esencial para crear un sistema justo e inclusivo en el que ambos sexos puedan contribuir y beneficiarse de la seguridad social por igual.

2. **Años requeridos para acceder a pensión**: La reforma también aumenta el período de contribución requerido para la jubilación anticipada, de 25 a 30 años. Este cambio tiene como objetivo fomentar una mayor participación en la fuerza laboral, reduciendo así la presión financiera sobre el sistema de pensiones y al mismo tiempo brindando una opción para la jubilación anticipada en condiciones más sostenibles. A medida que las poblaciones envejecen, un sistema de protección social y un programa de pensiones que respalden el envejecimiento activo son vitales para garantizar que todos se beneficien.
3. **Reforma de la licencia de maternidad**: La nueva ley también introdujo una reforma según la cual la licencia de maternidad ahora se financiará a través del seguro social en lugar de a través de empleadores individuales. Este cambio garantiza que tanto los hombres como las mujeres contribuyan a la financiación de la licencia de maternidad, aliviando la carga financiera de los empleadores. La reforma no solo promueve la igualdad de género en el lugar de trabajo, sino que también alienta una mayor participación femenina en la fuerza laboral. Esto está en línea con la evidencia de que la licencia de maternidad financiada por un fondo común como el seguro social en lugar de a través del empleador individual tiene un impacto positivo más fuerte en el empleo femenino, ya que reduce la carga financiera de los empleadores, lo que los alienta a contratar más mujeres. La nueva ley también da derecho a las mujeres no saudíes a los beneficios, lo que hace que el mercado laboral saudí sea más atractivo para el talento global.
4. **Un modelo a seguir para la reforma de las pensiones**: Las reformas de las pensiones se encuentran entre las reformas más difíciles debido a su amplio impacto y los desafíos de economía política. Arabia Saudita tomó varias medidas en la implementación de la reforma.

En primer lugar, la mayoría de las medidas de reforma solo se aplican a las personas recién empleadas en los sectores público y privado que no han realizado contribuciones previas a los sistemas de seguro social. Los participantes actuales se mantienen bajo las reglas existentes. La única excepción es que para aquellos con menos de 20 años de contribución y menos de 50 años hijri (lunares) se aplicarán algunos cambios en la edad de jubilación y el período de adquisición de derechos. En segundo lugar, las tasas de contribución aumentan solo gradualmente a lo largo de cinco años, del 9 al 11 por ciento. Este enfoque gradual permite que tanto los empleados como los empleadores se ajusten gradualmente a las nuevas tasas, lo que garantiza una transición sin problemas. Por último, las reformas están siendo acompañadas por una campaña de comunicación dirigida, con una plataforma dedicada y una opción para que los trabajadores ingresen su documento de identidad nacional para recibir detalles personalizados sobre cómo se ven afectados por la reforma, incluida su nueva fecha de elegibilidad para la jubilación anticipada y su fecha de jubilación regular.

La reforma de las pensiones de Arabia Saudita es un avance innovador para la región MENA, pero se necesitan más reformas. Lograr un sistema de pensiones verdaderamente sólido requiere más reformas en toda la región más allá de las reformas paramétricas como la edad de jubilación y los períodos de contribución. Para garantizar la sostenibilidad y la suficiencia, es esencial diversificar los fondos de pensiones, diseñar mecanismos de ajuste y mejorar las opciones de ahorro privado. Estas medidas pueden ofrecer mayor flexibilidad y seguridad, atendiendo las diversas necesidades de la población. Al adoptar un enfoque holístico que equilibre la sostenibilidad fiscal con la equidad social, los países pueden mejorar su situación. *(Fuente: [Blog World Bank](#); Fecha: 15.07.2024).*

China

El país impulsa alza de la edad de jubilación para mitigar el "desempleo estructural" de un país envejecido. Sobre los principios de "voluntariedad" y "flexibilidad", China ha adoptado una resolución que pretende incrementar la edad de jubilación, que actualmente oscila entre los 50 y los 60 años. La decisión pretende mitigar el "desempleo estructural" de un país cada vez más envejecido. Esto porque para 2035 se calcula que habrá más de 400 millones de personas mayores de 60 años en China, lo que representará más del 30% de su población. En este contexto, el PCCh incluyó por "primera vez" la "voluntariedad" y "flexibilidad" como principios básicos para subir la edad de jubilación, lo que permitirá "abordar activamente" el envejecimiento de la población y promover, de paso, el desarrollo de las industrias de pensiones y cuidados de ancianos, según expertos consultados por el Global Times. De esta forma, la reforma abriría la puerta a que quienes deseen seguir trabajando tras alcanzar la edad legal de jubilación puedan hacerlo, recoge dicho medio. Yang Yansui, profesor de seguridad social en la Universidad de Tsinghua, constató que un sistema de jubilación gradual y flexible "ayuda a la población activa a pasar de puestos en la economía digital a roles de cuidado": algunos profesionales de edad avanzada, que todavía estén con ánimos de trabajar, podrían reubicarse a empleos de atención a personas mayores, por ejemplo. "Esto tiene múltiples beneficios para la transformación del mercado laboral y para atajar el desempleo estructural", afirmó Yang al referirse a la tasa de paro del país asiático, que asciende al 5% de su población activa. La edad legal de jubilación de China es relativamente baja: las mujeres se retiran entre los 50 y los 55 años y los varones a los 60, lo que ha generado un amplio debate social en los últimos años, debido al aumento de la esperanza de vida (actualmente, 78,2 años) y al consecuente envejecimiento de la población. Por este motivo, el Comité Central del PCCh -el organismo que define las políticas del partido, y por extensión del país- subrayó en su tercera sesión plenaria que mejoraría los

mecanismos para desarrollar los programas e industrias de cuidado de personas ancianas, en aras de responder activamente a estos desafíos. (Fuente: [Emol.com](#); Fecha: 23.07.2024).

Malasia

El país reestructura las cuentas del Fondo de Previsión (Providente) para los Trabajadores (Employees Provident Fund, EPF). El 11 de mayo de 2024, el EPF reestructuró la mayoría de las cuentas de sus miembros para que cada una de ellas esté compuesta por tres cuentas en lugar de dos (el EPF es la principal fuente de prestaciones por vejez, discapacidad y supervivencia en Malasia⁷). Según el nuevo acuerdo, cada cuenta de miembro estará compuesta por Akaun Persaraan (anteriormente conocida como Cuenta 1) para ahorros para la jubilación, Akaun Sejahtera (anteriormente conocida como Cuenta 2) para diversas necesidades del ciclo de vida y Akaun Fleksibel (la nueva tercera cuenta) para necesidades financieras a corto plazo. Según el EPF, los principales objetivos de la reestructuración son ayudar a sus miembros a equilibrar mejor sus necesidades financieras a corto y largo plazo y responder mejor a los cambios en el mercado laboral. Esta reforma se produce después de que el gobierno permitiera a los miembros del EPF realizar una serie de retiros de cuentas especiales para hacer frente a las dificultades económicas durante la pandemia de COVID-19. Como resultado de estas medidas, los

⁷ La participación en el EPF es obligatoria para todos los empleados del sector privado y los empleados del sector público no cubiertos por programas especiales de pensiones, y voluntaria para los trabajadores autónomos, los trabajadores domésticos, los trabajadores extranjeros y algunas otras personas. Las tasas de contribución al EPF varían según el estado legal, la edad y el salario mensual de la persona. La tasa de contribución estándar de los empleados al EPF es del 11% de los ingresos mensuales; sin embargo, los empleados pueden optar por contribuir a una tasa más alta. Para los empleadores, la tasa de contribución estándar es del 12% de la nómina mensual para los empleados que ganan más de 5.000 ringgits (USD 1.061) al mes, o del 13% para los empleados que ganan hasta 5.000

miembros del EPF retiraron más de 144.500 millones de ringgits (aprox. USD 30.700 millones) y el saldo medio de las cuentas de los miembros se redujo de 16.600 ringgits (USD 3.522) en 2019 a 8.100 ringgits (USD 1.719) en 2022. (Fuente: [International Update SSA](#); Fecha: Julio 2024).

Europa

España

Gobierno y agentes sociales acuerdan más incentivos si se retrasa la jubilación y facilitar el retiro parcial, con el fin de abordar el enorme desfase entre ingresos y gastos del sistema de pensiones de reparto. Pese a los esfuerzos a lo largo de los años de los distintos gobiernos, las cuentas del sistema de pensiones no cuadran, ya que cada año, el sistema pierde unos EUR 55.000 millones de euros, y esa la cantidad que el Estado tiene que inyectar en el sistema porque con las cotizaciones no da. El déficit se produce porque cada vez hay más gente cobrando pensiones que, además, son más altas (la pensión media se sitúa actualmente en torno a los EUR 1.450 euros cuando hace apenas tres años era de EUR 1.200; además, el número de pensionados ha sobrepasado los 10 millones y hace 10 años no llegaba a los 7 millones y medio). Por esa razón, ahora el gobierno y los agentes sociales han presentado un paquete de medidas en tres bloques: (i) el refuerzo del papel de las mutuas⁸ a

ringgits al mes. Además del EPF, el sistema de pensiones de Malasia incluye un programa de seguro social para personas con cobertura obligatoria del EPF (no es posible la cobertura voluntaria del seguro social) y un programa de asistencia social para personas mayores necesitadas. El programa de seguro social solo ofrece pensiones por discapacidad y por supervivencia.

⁸ Una mutua es una asociación de empresarios sin ánimo de lucro que colabora con el sistema de Seguridad Social en la gestión de importantes prestaciones del sistema de Seguridad Social como son las contingencias profesionales, la incapacidad temporal o el cese de actividad de los trabajadores autónomos. Su historia se remonta a 1900, cuando nacieron para hacer frente a los accidentes de

personas con dolencias traumatológicas para pruebas y rehabilitación, para aliviar la saturación de los servicios de salud e intentar reducir los niveles de ausentismo por enfermedad; (ii) el fomento de la compatibilidad entre la pensión y el empleo a través de distintas fórmulas; (iii) el establecimiento de un procedimiento para aplicar coeficientes reductores que permitan que los trabajadores de algunos sectores que son especialmente penosos, peligrosos o tóxicos puedan jubilarse antes de la media. Respecto del punto (ii), el incentivo por retrasar la pensión se incrementará cada semestre un 2% sobre el importe total o una cuantía fijada, al tiempo que se mantiene la posibilidad del cobro mixto de dicho incentivo: una parte en incremento de la pensión y otra en abono de una cantidad fijada (este incremento se suma al incentivo del 4% de la pensión de jubilación por cada año de demora, ya existente). Además, el acuerdo con los agentes sociales elimina el requisito de contar con la carrera completa de cotización y se mejoran los porcentajes de pensión compatibles con el trabajo, incluido el trabajo por cuenta propia. Los porcentajes de la pensión que se van a poder percibir mientras se trabaja son los siguientes: con un año de demora, un 45%; con dos años de demora, un 55%; con tres años de demora, un 65%; con cuatro años de demora, un 80 %; y con cinco años de demora, un 100%. (Fuente: [Rtve.es](https://www.rtve.es/noticias/2024/07/24/guernsey-pensiones-secundarias/); [Noticias.yahoo.com](https://www.yahoo.com/news/guernsey-lanza-programa-pensiones-secundarias-20240724); Fecha: Julio/Agosto 2024).

trabajo. Desde entonces, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social han evolucionado e incrementado sus competencias.

⁹ Además del programa SP, el sistema de pensiones de vejez de Guernsey consta del programa de pensiones estatales del seguro social (reparto contributivo) y del programa de apoyo a los ingresos sujeto a verificación de recursos (reparto no contributivo). Las personas aseguradas tienen derecho a una pensión estatal si han alcanzado la edad de jubilación estatal y tienen al menos 156 semanas de cotizaciones pagadas y un promedio anual de al menos 10 semanas de cotizaciones

Guernsey

El país lanza un programa de pensiones con enrolamiento automático. El 1 de julio de 2024, Guernsey lanzó un nuevo programa de pensiones con enrolamiento automático, conocido como Pensiones Secundarias (*Secondary Pensions, SP*)⁹, para complementar los beneficios de vejez proporcionados por el programa de pensiones estatales del país. El programa SP se aplicará inicialmente sólo a empleadores del sector privado con 26 o más empleados y luego se extenderá gradualmente a todos los empleadores del sector privado durante los próximos 15 meses. El gobierno de Guernsey aprobó la creación del programa SP en 2022, pero retrasó su implementación para dar tiempo a los empleadores y proveedores de pensiones para establecer planes y procedimientos de pensiones que cumplan con los requisitos del programa. El programa SP tiene como objetivo mejorar la seguridad de jubilación de los futuros pensionados y reducir las presiones financieras sobre los programas públicos de prestaciones de vejez aumentando significativamente la participación en las pensiones ocupacionales. Según estimaciones del gobierno, alrededor del 65 por ciento de las personas en edad de trabajar de Guernsey no contribuyen actualmente a un plan de pensiones ocupacional o personal.

Las características clave del nuevo programa SP incluyen:

- **Empleadores cubiertos:** todos los empleadores del sector privado deberán proporcionar a sus empleados planes ocupacionales calificados según el programa (e gobierno ya opera planes

pagadas o acreditadas durante un período de 45 años (las contribuciones pueden acreditarse por períodos en que las personas aseguradas reciben otras prestaciones de seguridad social). La Pensión Estatal completa se paga a las personas aseguradas que califican con un promedio anual de al menos 50 semanas de contribuciones pagadas o acreditadas durante un período de 45 años. Si los residentes de Guernsey en edad de jubilación tienen ingresos y activos por debajo de ciertos límites, pueden calificar para recibir beneficios bajo el programa de apoyo a los ingresos financiado por el Estado.

de pensiones ocupacionales especiales para funcionarios públicos y maestros).

- **Enrolamiento de empleados:** los empleadores cubiertos deben inscribir automáticamente a sus empleados en planes de pensiones ocupacionales calificados si los empleados son residentes de Guernsey, que tengan 16 años y hasta la edad de pensión estatal (actualmente 65 y 10 meses, pero que aumentará gradualmente a 70 en 2049), que no son estudiantes a tiempo completo y hayan estimado que sus ingresos anuales futuros cumplirán con el mínimo para las contribuciones a la seguridad social (£9.100 [USD 11.568] en 2024). Después de inscribirse, los empleados pueden optar por no participar en los planes de pensiones en cualquier momento notificando a sus empleadores. Si los empleados optan por no participar dentro de las 6 semanas posteriores a la inscripción, pueden solicitar un reembolso de sus contribuciones de empleado y empleador. Los empleadores cubiertos deben reinscribir a los empleados excluidos dentro de los 3 meses posteriores al tercer aniversario de sus fechas de exclusión voluntaria.
- **Planes de pensiones calificados:** los empleadores pueden brindar a sus empleados cobertura de pensión ocupacional patrocinando sus propios planes de pensiones aprobados o participando en el plan Your Island Pension (YIP), patrocinado por el gobierno pero administrado de forma privada. Se espera que la mayoría de los planes de pensiones operen sobre la base de contribuciones definidas, pero también se permiten planes de pensiones de beneficios definidos si cumplen ciertas condiciones. Si los empleadores patrocinan sus propios planes de pensiones y no hacen obligatoria la participación de los empleados, deben permitir que sus empleados participen en el plan YIP si así lo desean y proporcionar avisos que comparen sus planes con el plan YIP.
- **Financiamiento del programa:** Para financiar los planes de pensiones ocupacionales de contribución definida, los empleados deben contribuir con al menos el 1% (aumentando gradualmente hasta el 6,5% para 2032) de los ingresos cubiertos y los empleadores deben

contribuir con al menos el 1% (aumentando gradualmente hasta el 3,5% para 2032) de la nómina. Los empleadores pueden optar por cubrir parte o la totalidad de las contribuciones de los empleados. Los ingresos/nómina utilizados para calcular las contribuciones serán los mismos que los de las contribuciones a la seguridad social, con un límite de ingresos inferior de £175 (USD 222) por semana y un límite de ingresos superior de £3.459 (USD 4.397) por semana.

- **Beneficios de vejez:** los empleados participantes pueden reclamar beneficios de vejez bajo el programa SP a partir de la edad de pensión estatal, a menos que sus contratos de trabajo especifiquen edades de jubilación diferentes. Aunque las opciones de pago varían según el plan de pensión, los participantes generalmente pueden retirar hasta el 30% de los saldos de sus cuentas como sumas globales al jubilarse y recibir los fondos restantes como pagos periódicos. (Fuente: [International Update Social Security](#); Fecha: Junio 2024).

Irlanda

El proyecto de Enrolamiento Automático (EA) a planes de pensiones se convirtió en ley. La [Ley](#) fue aprobada por ambas Cámaras del Oireachtas el 3 de julio de 2024 y el presidente Higgins la promulgó el 9 de julio de 2024 ("la Ley"). Un comunicado de prensa del gobierno indicó que las primeras inscripciones están programadas para 2025 (en lugar de enero de 2025 como se había señalado originalmente). Se realizaron un total de 88 enmiendas a la Ley como parte de su aprobación final por el Oireachtas. Todas las enmiendas se referían a cuestiones técnicas. Además, se confirmó la selección de Tata Consultancy Services (TCS) como proveedor de servicios de administración del sistema EA. La experiencia de TCS en la administración del Fondo Nacional de Ahorro para el Empleo (NEST) del Reino Unido se citó como un factor clave en su nombramiento.

Las características clave de la ley incluyen:

- (i) **Elegibilidad:** Los empleados de entre 23 y 60 años que ganen más de EUR 20.000 en todos los empleos quedarán inscritos automáticamente, a menos que ya estén en un plan de pensiones ocupacional u otro acuerdo de pensión. Los menores de 23 años o mayores de 60 años, o los que ganen menos de EUR 20.000, pueden inscribirse voluntariamente.
- (ii) **Estructura de tasas de contribución y gradualidad de implementación:** El sistema implica un mecanismo de contrapartida de contribuciones donde los empleados aportan EUR 3, los empleadores aportan EUR 3 y el gobierno agrega EUR 1. Esto da como resultado una aportación total de EUR 7 por cada EUR 3 que aporta el empleado. Las tasas de contribución aumentarán gradualmente durante los primeros diez años: tanto los empleados como los empleadores contribuirán con el 6% para el año 10 (2034), y el gobierno contribuirá con el 2%, totalizando así una tasa del 14%. A continuación se ve el nivel de la tasa de contribución de los empleados, empleadores y el Estado, de acuerdo con los años de entrada en vigencia de la norma:

	Trabajador	Empleador	Estado	Total
Año 1-3	1,5%	1,5%	0,5%	3,5%
Año 4-6	3%	3%	1%	7%
Año 7-9	4,5%	4,5%	1,5%	10,5%
Año 10+	6%	6%	2%	14%

- (iii) **Participación y sanciones del empleador:** Los empleadores deben cumplir con las obligaciones de EA, incluida la realización de contribuciones a los fondos de pensiones de sus empleados. No hacerlo puede dar lugar a sanciones y posibles acciones judiciales.
- (iv) **Portabilidad y flexibilidad:** el esquema de EA está diseñado teniendo en cuenta la portabilidad. Si un empleado cambia de trabajo después de estar inscrito, su plan de pensiones se traslada con él, administrado por la Autoridad Nacional de Ahorro para la Jubilación por Enrolamiento Automático

(NAERSA). Los empleados pueden optar por darse de baja después de seis meses, con devolución de sus aportaciones, o suspender las cotizaciones en cualquier momento sin devolución.

- (v) **Límites de contribución:** Las contribuciones de los empleadores y del gobierno tienen un límite de un salario anual bruto de EUR 80.000.
- (vi) **Administración:** La administración de este plan estará a cargo de la recién creada NAERSA, bajo la supervisión de la Autoridad de Pensiones.
- (vii) **Legislación:** El Proyecto de Ley del Sistema de Ahorro para la Jubilación por Inscripción Automática de 2024 es la base legislativa de este plan. El proyecto de ley se encuentra actualmente en progreso, con una fecha de entrada en vigor señalada para el 1 de enero de 2025. *(Fuente: Eversheds-Sutherland; WTW; Eurodev; IAPF; Arthurcox; Zellis; Fecha: Julio 2024).*

Reino Unido

El país lanza una revisión del sistema de pensiones. El nuevo gobierno ya revisa el sistema de pensiones para buscar formas de trasladar más inversiones a activos productivos con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y mejorar los ingresos de jubilación. El 20 de julio [el gobierno anunció](#) un nuevo Proyecto de Ley de Planes de Pensiones para fomentar la consolidación de planes de pensiones más pequeños y ampliar las estrategias de inversión. Se prevé que los planes de contribución definida administren alrededor de GBP 800.000 millones en activos para finales de la década y aumentar su inversión en activos productivos ayudaría a hacer crecer la economía y construir infraestructura, detalló el Tesoro. El gobierno dijo que su revisión analizaría cómo aumentar el potencial de inversión del Plan de Pensiones de los Gobiernos Locales (LGPS) de GBP 360.000 millones, que administra los ahorros de quienes trabajan para las autoridades locales en todo Reino Unido.

La primera fase de la revisión se centrará en las medidas de inversión que se llevarán a cabo en el

nuevo proyecto de ley de pensiones y se presentará un informe "en los próximos meses". La siguiente etapa está prevista que comience a finales de 2024 y considerará otras medidas para mejorar los resultados de las pensiones, incluida la evaluación de la adecuación de la jubilación y el aumento de la inversión en los mercados del Reino Unido.

La industria de las pensiones ha acogido con agrado en general la rápida noticia de la revisión y el hecho de que parezca ser una prioridad temprana para el nuevo gobierno. Existe el potencial de una implementación más rápida de medidas para promover el uso "productivo" de los fondos de los planes de pensiones y es probable que conduzca a cambios legislativos significativos en materia de pensiones en el futuro cercano. Sin embargo, hay que lograr un delicado equilibrio. La inversión en activos productivos en el Reino Unido podría ofrecer rendimientos atractivos para los ahorristas, pero obligar a los planes a invertir en activos que podrían no ser óptimos no contribuiría a generar resultados positivos para los ahorristas. Los administradores también tendrán que recibir la formación adecuada en las habilidades necesarias para gestionar los planes en contextos de inversión complejos.

De acuerdo con [algunos expertos](#), entre los desafíos que se debería explorar en la revisión del sistema de pensiones, se encuentra aprovechar el éxito del enrolamiento automático (EA):

- a. **Mejorar y ampliar el EA:** un asalariado medio con una contribución mínima al EA del 8 % tiene solo una probabilidad de 1 en 3 de alcanzar un nivel de vida moderado. Se podría pensar en un aumento de las contribuciones para llevar gradualmente el mínimo de EA del 8 % al 12 % a partir de 2026 mediante una escalada automática de 0,5 pp anual.
- b. **Ampliar el EA a los trabajadores autónomos.** Solo 1 de cada 7 autónomos ahorra en una

pensión. Se debería encontrar una forma de inscribir automáticamente a los autónomos en las pensiones. (Fuente: *Fecha:* [Actuarialpost.co.uk](#); [Nortonrosefullbright](#); [Gov.uk](#); [El Economista](#); Julio 2024).

Importante: La información de esta Marcha 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; **Sitio web:** www.fiapinternacional.org