



Sistemas previsionales 2019: legislación comparada

Autoras

Christine Weidenslaufer

Email:

cweidenslaufer@bcn.cl

Tel.: (56) 2 270 1892

Paola Álvarez

E-mail: palvarez@bcn.cl

Tel.: (56) 32 226 3186

Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la discusión del Mejora pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica (Boletín N° 12212-13), en primer trámite constitucional.

N° SUP: 121222, 119537 y 118468

Resumen

Actualmente, los sistemas de pensiones son un tema de debate y revisión por organismos internacionales y por la mayoría de los países debido a las bajas coberturas, la forma de administración, la edad de jubilación, la relación entre la cotización y el monto de las pensiones, entre otros aspectos. Así lo confirma un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Pensions at a Glance 2015*, que señala que casi todos sus países miembros han modificado sus sistemas de pensiones entre los años 2013 y 2015, para obtener ingresos adecuados y al mismo tiempo financieramente sostenibles.

En Chile se está debatiendo la materia a propósito del Proyecto de Ley que "Mejora las pensiones del Sistema de Pensiones Solidarias y del Sistema de Pensiones de Capitalización Individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica".

En este contexto se entregan las principales características de los sistemas de pensiones de distintas regiones del mundo:

Europa

De los países europeos analizados, los nórdicos –Dinamarca y Suecia–, presentan un sistema de pensiones mixto que contempla dos subsistemas: uno público y otro privado. Sin embargo, cada uno cuenta con particularidades.

El sistema danés tiene un pilar público de reparto al que se accede por cumplimiento de requisitos de edad y residencia, financiado con impuestos generales. También posee un pilar privado obligatorio que entrega una pensión complementaria a la pública (*Arbejdsmarkedets Tillægspension*), financiada por empleadores y trabajadores, y un tercer pilar con planes de pensiones privadas y voluntarias, que se han visto incrementados a través de incentivos fiscales.

Por su parte, Suecia también posee un pilar público no contributivo al que se accede por edad, residencia y por no haber logrado obtener una pensión contributiva. Asimismo, existe una pensión pública a la que se accede a los 61 años, financiada con el 18,5% del salario bruto aportado por trabajadores y empleadores. Un 16% de la aportación se va acumulando en una cuenta notional –que representa el derecho en una pensión futura– y el restante 2,5% va a una cuenta de capitalización individual. Su segundo pilar está constituido por planes de pensiones de empleo u ocupacionales, con una alta cobertura, resultado de la negociación colectiva entre sindicatos y organizaciones empresariales. El tercer pilar, de carácter privado y voluntario, es de capitalización individual, gestionado por fondos de pensiones o compañías aseguradoras.

Mientras en ambos países la administración de la pensión pública está encargada a una entidad pública, en Dinamarca la gestión de la misma corresponde a un proveedor privado (ATP Group).

Por su parte, España representa el clásico sistema de pensiones público, con dos pilares: uno no contributivo y otro contributivo de reparto, financiado con cotizaciones de trabajadores y empleadores. También existe un tercer pilar con planes privados de pensiones voluntarios.

Finalmente, el sistema de pensiones en Holanda presenta un esquema de tres pilares estrechamente conectados, que aportan al fondo de pensiones: una pensión estatal básica, para todos los trabajadores que cumplen 66 años y financiada con impuestos generales; complementada por planes de pensiones ocupacionales financiados por empleadores y planes de ahorro individuales. Si bien no existe una obligación legal para que los empleadores ofrezcan un plan de pensiones a sus trabajadores, los convenios laborales a nivel de industria han resultado con una alta cobertura.

América

En el continente americano podemos distinguir diversos sistemas de pensiones. Países como Argentina y Brasil, con un sistema de pensiones predominantemente público, tanto para las pensiones contributivas (de reparto y obligatorio para todos los trabajadores) como para las no contributivas. Contemplan también estos países un pilar privado compuesto de planes previsionales voluntarios.

La edad de jubilación para el pilar público contributivo es la misma en ambos países y varía para hombres (65 años) y mujeres (60 años), junto con exigir un número mínimo de años de cotizaciones.

La administración de los fondos de pensiones es de carácter público como también la entidad fiscalizadora.

Por su parte, Uruguay, Colombia y Canadá poseen un sistema previsional mixto (público-privado), pero con diferencias en su modelo.

Uruguay cuenta con un pilar no contributivo de pensiones y su pilar contributivo combina un sub-sistema de reparto, denominado Régimen de Solidaridad Intergeneracional y un Régimen de Jubilación por Ahorro Individual Obligatorio (de capitalización). La pertenencia a uno de los sistemas se establece en función del salario.

Colombia también cuenta con un régimen mixto, cuyo primer pilar es público no contributivo. Un segundo pilar (Sistema General de Pensiones) de tipo obligatorio mixto y contributivo, contiene a su vez dos subsistemas: el Régimen de Prima Media (RPM, público) con prestación definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS, privado). Por último, un tercer pilar de Ahorro Previsional Voluntario con incentivos tributarios.

Canadá tiene un plan de pensiones con un pilar público no contributivo de carácter universal, al que se accede por edad y años de residencia. Luego, un pilar contributivo denominado *Canada Pension Plan* (CPP), financiado por las cotizaciones de trabajadores y empleadores.

En el sistema contributivo de estos tres países se exigen edad de jubilación y años de cotización, salvo en el Régimen de Ahorro Individual colombiano, que exige un mínimo de capital y el Régimen de Ahorro Individual uruguayo, que solo requiere un mínimo de edad.

En cuanto a la administración de los fondos, en Colombia y Uruguay el pilar contributivo público corresponde a un órgano estatal y el Régimen de Ahorro Individual, a las administradoras de fondos de pensiones bajo la fiscalización de un ente público. Canadá entrega la inversión de los fondos del plan de pensión a una institución pública independiente.

Por último, el sistema de pensiones de Estados Unidos de América posee dos regímenes que proveen ingresos para la vejez: el Sistema de la Seguridad Social (*Social Security*), que exige para su acceso una cierta edad y un mínimo de cotizaciones. Por otro parte, tiene un vasto y diverso sistema de pensiones de carácter privado y voluntario, patrocinado por los empleadores del sector público y privado, muy comunes en este país.

Oceanía

Australia presenta un pilar público de carácter básico o asistencial, financiado con fondos estatales (*Age Pension*), de tipo no contributivo, y otro de carácter privado, compuesto por un aporte patronal obligatorio (*Superannuation Guarantee*) que financia planes del sector privado (principalmente planes de contribución definida), además de otros planes suscritos voluntariamente por las personas (empleadores o trabajadores). Se trata de un sistema de capitalización individual parcialmente obligatorio y subsidiado a través de beneficios tributarios.

Tabla de contenido

I.	Introducción	4
II.	Las reformas a los sistemas de pensiones en el mundo	5
III.	Sistemas de pensiones por país	8
1.	Australia	8
2.	Argentina	11
3.	Brasil	14
4.	Canadá	16
5.	Colombia	19
6.	Dinamarca	22
7.	España	25

8.	Estados Unidos de América.....	26
9.	Holanda.....	29
10.	Suecia.....	33
11.	Uruguay.....	35
	Referencias.....	38
	Normativa.....	43
	Anexo: Tablas resumen de los sistemas previsionales.....	46

I. Introducción

En el contexto del Proyecto de ley que "Mejora las pensiones del Sistema de Pensiones Solidarias y del Sistema de Pensiones de Capitalización Individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica" (Boletín 12.212), el presente informe efectúa un análisis comparado respecto de las principales características de los sistemas de pensiones de Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, Dinamarca, España, Estados Unidos de América (EE.UU.), Holanda, Suecia y Uruguay. .

Para dichos efectos, el análisis de la regulación de los sistemas de pensiones se realizó en base a diversas variables, tales como edad de jubilación, posibilidad de jubilación anticipada o tardía, requisitos de acceso, entre otros. Para facilitar la comparación entre países, siguiendo la distinción hecha por la Unión Europea, los sistemas previsionales se componen de uno o más de los siguientes pilares¹:

- Pensiones públicas del "primer pilar": se trata de pensiones administradas por el Estado y generalmente financiadas por las contribuciones a la seguridad social y/o por impuestos generales, sobre la base de PAYG (*pay-as-you-go*). En países de la UE de Europa central y oriental, particularmente, también existen planes individuales obligatorios autofinanciados (pensiones del pilar Ib), los que se han introducido junto con el pilar I.
- Pensiones ocupacionales del "segundo pilar": se trata de planes complementarios privados vinculados a una relación laboral. Las contribuciones son hechas por empleadores y/o trabajadores, a menudo con el apoyo del Estado a través de beneficios fiscales. Estos planes pueden ser obligatorios o casi obligatorios y comúnmente se establecen a través de los contratos de trabajo, por medio de interlocutores sociales de un sector determinado o por convenios colectivos con base profesional. Normalmente están pre-financiados.
- Pensiones individuales del "tercer pilar": son planes complementarios voluntarios privados y pre-financiados, los que pueden recibir incentivos fiscales.

Se hace presente que la información no es homogénea para todos los países, en consideración a la disponibilidad de fuentes oficiales y públicas de información, y en subsidio, en otras fuentes

¹¹ Eatock, (2015:2).

(periodísticas, académicas, empresariales, etc.). Asimismo, se utilizaron como fuentes informes BCN previos².

Las traducciones son propias.

II. Las reformas a los sistemas de pensiones en el mundo

De acuerdo al estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Pensions at a Glance 2015*, casi todos sus países miembros modificaron sus sistemas de pensiones entre septiembre de 2013 y septiembre de 2015³. Los sistemas de pensiones se esforzaron por generar ingresos de jubilación adecuados y al mismo tiempo, ser financieramente sostenibles⁴.

El objetivo principal de las reformas recientes fue retrasar la jubilación al elevar la edad mínima legal para el retiro, restringir las facilidades de jubilación anticipada y mejorar los incentivos para trabajar más tiempo. Sin embargo, estos cambios pueden implicar efectos distributivos, conforme la capacidad laboral a mayor edad y la esperanza de vida restante varían entre los distintos grupos socioeconómicos⁵.

En el caso de los países latinoamericanos, según Arenas, asesor regional para la CEPAL, durante los últimos 25 años (1981 - 2008), 11 países habrían realizado reformas estructurales a sus sistemas de pensiones (Chile 1981, Bolivia 1997, México 1997, El Salvador 1998, República Dominicana 2003, Perú 1993, Colombia 1994, Argentina 1994, Uruguay 1996; Costa Rica, 2001; Panamá, 2008)⁶.

Asimismo, en América Latina, en los últimos 10 años, 3 países habrían vuelto a realizar reformas estructurales (Argentina, 2008; Chile, 2008; Bolivia, 2010) y 13 países habrían hecho reformas paramétricas (Argentina 2008, Chile 2008, Bolivia 2010, Colombia 2008, Perú 2016, Uruguay 2008, Costa Rica 2016, Cuba 2009, Paraguay 2010, Guatemala 2010, Nicaragua 2013, Venezuela 2014, Honduras 2014 Haití 2015, Ecuador 2015, Brasil 2015). Señala Arenas,

"[I]La tendencia de las reformas estructurales (de los últimos años) ha sido avanzar hacia esquemas solidarios (contributivos y no contributivos) con mayor participación (financiamiento y administración) del Estado"⁷.

Por su parte, según OCDE, desde 2015, el ritmo de las reformas a los sistemas de pensiones en los países de la OCDE se habría desacelerado y las reformas habrían sido menos generalizadas. Según

² Informe BCN "Principales aspectos de las pensiones de vejez en los distintos regímenes previsionales" de 21 de octubre de 2010.

³ OCDE (2015a:19).

⁴ OCDE (2015a:16).

⁵ OCDE (2015b:2).

⁶ Cepal (2017:12)

⁷ Cepal (2017:12)

este organismo, la mejora de las finanzas públicas habría aliviado la presión para tales reformas, pero algunos países igualmente modificaron las edades de jubilación, los beneficios, las contribuciones o los incentivos fiscales. Así, Canadá, la República Checa, Finlandia, Grecia y Polonia tomaron medidas de gran alcance y algunas de ellas revirtieron reformas anteriores⁸.

En los últimos dos años, la edad legal de jubilación se modificó en seis países. De acuerdo a la legislación vigente, la edad normal de jubilación aumentará en aproximadamente la mitad de los países de la OCDE, vinculado a la esperanza de vida en Dinamarca, Finlandia, Italia, los Países Bajos, Portugal y Eslovaquia. En promedio, informa OCDE, la edad normal de jubilación aumentará en 1,5 años para los hombres y 2,1 años para las mujeres, alcanzando casi los 66 años en torno a 2060. Esto significa que, en promedio, el período de jubilación aumentará en relación con la vida laboral de las personas⁹.

Tres países tienen edades de jubilación futuras de más de 68 años: Dinamarca, Italia y los Países Bajos. Por el contrario, la edad normal de jubilación se mantendrá por debajo de los 65 años en Francia, Grecia, Luxemburgo, Eslovenia y Turquía para los trabajadores de carrera completa. Además, solo Israel, Polonia y Suiza mantendrán una brecha de género en la edad de jubilación¹⁰.

Las preocupaciones sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y la adecuación de los ingresos de jubilación siguen siendo un problema, dada la aceleración proyectada del envejecimiento de la población, la mayor desigualdad durante la edad laboral y la naturaleza cambiante del trabajo. En opinión de la OCDE, las reformas anteriores que abordan la sostenibilidad financiera reducirán los beneficios de las pensiones en muchos países¹¹.

La tasa neta de reemplazo de los planes de pensiones obligatorios para los trabajadores promedio de carrera completa, que ingresan al mercado laboral al día de hoy, es igual al 63%, en promedio, en los países de la OCDE (desde el 29% en el Reino Unido hasta el 102% en Turquía). Las tasas de reemplazo para las personas de bajos ingresos son 10 puntos más altas, en promedio, y van desde menos del 40% en México y Polonia, a más del 100% en Dinamarca, Israel y los Países Bajos¹².

Respecto de los países que no pertenecen al G20 de la OCDE, Sudáfrica tiene una tasa de reemplazo neta proyectada muy baja, del 17% para los ingresos promedio del componente obligatorio. Por el contrario, las tasas de reemplazo netas futuras son superiores al 80% en Argentina, China e India. De estos países, solo Indonesia implementó una reforma importante en los últimos dos años mediante la introducción de un plan de pensión de beneficio definido obligatorio¹³.

La mayoría de los sistemas de pensiones de la OCDE permiten combinar el trabajo y las pensiones después de la edad normal de jubilación, aunque con algunos desincentivos. En Australia, Dinamarca, Grecia, Israel, Japón, Corea y España se aplican límites de ganancias, más allá de los cuales se reducen

⁸ OECD (2017b:11).

⁹ OECD (2017b:11).

¹⁰ OECD (2017b:11).

¹¹ OECD (2017b:11).

¹² OECD (2017b:11).

¹³ OECD (2017b:11-12).

los beneficios de pensión. En Francia, los jubilados que trabajan y retiran su pensión por completo no obtienen ningún derecho de pensión adicional, a pesar de pagar sus contribuciones¹⁴.

La situación es más compleja en la etapa previa a la edad normal de jubilación. La flexibilidad para pensionarse totalmente antes de la edad normal de jubilación está fuertemente restringida en más de la mitad de los países de la OCDE. En otros quince países, se permite jubilarse unos años antes pero los beneficios previsionales se reducen en línea con lo justificado por los principios actuariales. Por último, si bien once países permiten combinar trabajo y pensión anticipada, dentro de algunos límites, pocos permiten la jubilación parcial anticipada¹⁵.

Para la OCDE, la postergación de la jubilación dará lugar a mayores derechos de pensión en la gran mayoría de los países. En Estonia, Islandia, Japón, Corea y especialmente en Portugal, los incentivos financieros para continuar trabajando después de la edad normal de jubilación son mayores y van más allá de los aumentos que se justificarían para compensar el período de jubilación más corto. Chile, República Checa, Estonia, Italia, México, Noruega, Portugal, Eslovaquia y Suecia ofrecen jubilaciones dúctiles, que permiten combinar el trabajo y las pensiones con flexibilidad después de la edad normal de jubilación, sin ninguna limitación de ingresos; recompensan el aplazamiento de la jubilación; y no penalizan en gran medida la jubilación anticipada. Sin embargo, en Italia y Eslovaquia, a las personas que ingresan al mercado laboral en la actualidad solo se les ofrecerá flexibilidad para edades superiores a los 67 y 66 años, respectivamente¹⁶.

En opinión de la OCDE, la elección real al tomar la decisión de jubilación significa que posponer la jubilación debe ser lo suficientemente gratificante para compensar los años de pensión perdidos; por otro lado, retirarse unos años antes de la edad normal de jubilación no debe ser penalizado en exceso¹⁷. Sin embargo, la flexibilidad debe estar condicionada a garantizar el equilibrio financiero del sistema de pensiones, lo que implica que los beneficios de pensión deben ajustarse actuarialmente de acuerdo con edad de jubilación dúctil. Además, algunas personas pueden subestimar sus necesidades futuras y jubilarse demasiado pronto con pensiones futuras insuficientes. Por lo tanto, podrían ser necesarias políticas que de hecho restrinjan la jubilación anticipada flexible; y la edad de jubilación anticipada debe establecerse lo suficientemente alta como para asegurar que las personas acumulen suficientes derechos de pensión¹⁸.

Finalmente, la OCDE destaca que, a fines de 2017, la mayoría de los países tenía establecido límites cuantitativos en relación a las inversiones de los fondos de pensiones. Solo ocho países no imponen ningún límite a la inversión en fondos de pensiones para las siguientes clases de activos: *equity*; bienes raíces; *bills* y bonos emitidos por la administración pública; bonos emitidos por el sector privado; *retail*; *investment* inversión; fondos; fondos privados de inversión; préstamos y depósitos bancarios. Estos países son Australia, Bélgica, Canadá, Holanda, Nueva Zelanda, Reino Unido y EE.UU. (en la OCDE) y Malawi. En Australia, aunque no se prescriben límites de cartera específicos, los fideicomisarios deben

¹⁴ OECD (2017b:12).

¹⁵ OECD (2017b:12).

¹⁶ OECD (2017b:12).

¹⁷ OECD (2017b:12).

¹⁸ OECD (2017b:13).

considerar diversificar en sus asignaciones de activos. En los EE.UU. no están permitidos los préstamos del empleador, a fin de evitar conflictos de intereses¹⁹.

III. Sistemas de pensiones por país

A continuación, se revisan los principales aspectos de distintos sistemas de pensiones en Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, Dinamarca, España, EE.UU., Holanda, Suecia y Uruguay. Asimismo, se desarrollan en tablas (en Anexo) los diversos componentes de los sistemas de pensiones: en la columna izquierda se indican las variables de análisis y en la o las columnas a la derecha, la respectiva información respectivas.

1. Australia

El sistema previsional australiano comprende un pilar público de carácter básico o asistencial, financiado con fondos estatales (*Age Pension*), de tipo no contributivo, y otro de carácter privado, compuesto por un aporte patronal obligatorio (*Superannuation Guarantee*) que financia planes del sector privado (principalmente planes de contribución definida), además de otros planes suscritos voluntariamente por las personas (empleadores o trabajadores) en forma particular (por ejemplo, el plan *Voluntary Superannuation*)²⁰. Se trata de un sistema de capitalización individual parcialmente obligatorio y subsidiado a través de beneficios tributarios²¹.

La pensión de vejez se paga a partir de los 65 años para hombres y mujeres. La edad de jubilación aumenta en seis meses cada dos años a partir de 2017 hasta que alcanzar los 67 años en 2023.²² Además, debe cumplirse con requisitos de residencia e ingresos máximos²³:

- Debe ser residente de Australia y estar físicamente presente en Australia al solicitarse el beneficio; haber vivido en Australia durante al menos 10 años, y de esos 10 años, haber vivido en el país al menos por un período continuo de 5 años.
- Recibir ingresos hasta cierto límite, dependiendo de su situación familiar: si vive solo, en pareja viviendo juntos (ingreso combinado), o si es una pareja que vive por separado por razones de salud (ingresos combinados).

El pago de las prestaciones por pensión de vejez lo hace el Departamento de Servicios Humanos (*Department of Human Services*), a través de Centrelink²⁴. Según la OECD, la pensión de vejez de Australia no puede compararse directamente con los beneficios para los adultos mayores proporcionados por otros países miembros, que tienen como objetivo principal el reemplazo de ingresos. La pensión de edad australiana es un pago de tarifa plana y de naturaleza redistributiva. Su objetivo es proporcionar a las personas mayores de Australia un ingreso lo suficientemente adecuado como para

¹⁹ OECD (2018:4).

²⁰ OECD (2017d:1).

²¹ OECD (2017d:2).

²² OECD (2017d:1).

²³ Finder (2019).

²⁴ Department of Human Services (2019).

garantizarles un nivel de vida básico, pudiendo estos además acceder a un sistema integral de prestaciones para atención de salud, vivienda, productos farmacéuticos y otros gastos de subsistencia²⁵,

Los fondos de jubilación propiamente tal están regulados por la Ley de Supervisión de la Industria de la Jubilación de 1993 (*Superannuation Industry (Supervision) Act 1993*) y la Ley de Reforma de los Servicios Financieros de 2002 (*Financial Services Reform Act 2001*). Las contribuciones obligatorias de los empleadores fueron reguladas por la Ley de Garantía de la Jubilación de 1992 (*Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992*).

La pensión de garantía (*Superannuation Guarantee*), establecida en 1992, consiste en una contribución obligatoria (cuya tasa actualmente es 9,5%)²⁶ del empleador al fondo de jubilación de un trabajador, es un plan de pensión privado. Los fondos de pensiones pueden ser operados por empleadores, asociaciones industriales y compañías de servicios financieros o incluso por individuos²⁷ (en forma de fondos auto gestionados o *self-managed super fund* - SMSF²⁸).

Los empleadores no están obligados a contribuir para los trabajadores que ganan menos de 450 dólares australianos al mes, pero pueden hacerlo por opción. Tampoco tiene esta obligación respecto de trabajadores a tiempo parcial (30 horas o menos a la semana) y trabajadores menores de 18 años de edad. En el caso de la pensión de garantía, los empleadores no necesitan contribuir en el caso de trabajadores que reciban una remuneración sobre cierto tope (en el año financiero 2015-2016, este monto fue de 203.240 dólares australianos anuales).²⁹

Las personas con ingresos bajos o medios, que realizan contribuciones personales después de los impuestos a su fondo de jubilación, pueden ser elegibles para que el Gobierno realice una contribución conjunta del 50%, hasta un máximo de 500 dólares australianos en 2015-2016.³⁰

Los fondos de jubilación pueden retirarse a partir de los 55 años de edad, pero este límite aumenta en un año para todas las personas nacidas a partir del 1 de julio de 1960 (hasta los 60 años para los nacidos después del 30 de junio de 1964). A su vez, es posible diferir la jubilación hasta después de los 65 años de edad y recibir un "Bono de Trabajo" diseñado para alentar a las personas en edad de jubilación a seguir trabajando.³¹

También es posible contratar otros fondos de pensiones de carácter voluntario o acordar con el empleador que efectúe contribuciones adicionales para mejorar los beneficios previsionales del trabajador³².

²⁵ OECD (2017d:2).

²⁶ El Gobierno ha anunciado que la tasa de garantía de jubilación se mantendrá en el 9,5% hasta el 30 de junio de 2021, pero aumentará en 0,5 puntos porcentuales cada año hasta alcanzar el 12% el 1 de julio de 2025 (OECD, 2017d:1).

²⁷ OECD (2017d:1).

²⁸ ASIC's MoneySmart (2019a).

²⁹ OECD (2017d:1).

³⁰ OECD (2017d:1).

³¹ OECD (2017d:2).

³² ASIC's MoneySmart (2019b).

Todos los fondos de pensiones cobran comisiones, aunque los valores de estas varían. Además, hay muchos tipos de comisiones asociadas al fondo, las que pueden cobrarse como una cantidad en dólares o como un porcentaje, y generalmente se deducen de la cuenta del cotizante. Los principales tipos de comisiones o tarifas son la comisión de administración; la comisión de inversión; los costos indirectos; la comisión de asesoría; las tarifas de cambio de fondo; las tarifas de compra/venta por transacción; las primas de seguros; las cuotas de salida; y tarifas basadas en actividades³³.

Si bien en la mayoría de los casos es posible elegir un fondo de pensiones en el que el empleador hará sus contribuciones, en algunos ámbitos de la industria las opciones serán limitadas o nulas. Asimismo, en caso de no querer o poder elegirse el fondo de pensiones, hay uno que opera por defecto conocido como “MySuper”. Los fondos de MySuper cuentan con un seguro predeterminado por muerte, por discapacidad y para la protección de los ingresos, que los cubren automáticamente. Si la persona no desea este seguro, debe informar al administrador del mismo la voluntad de cancelarlo³⁴.

Los organismos reguladores que supervisan los fondos de jubilación para garantizar que cumplen con la legislación son los siguientes:

- La Autoridad de Regulación Prudencial de Australia (*Australian Prudential Regulation Authority*, APRA) es responsable de garantizar que los fondos de jubilación (salvo los fondos autogestionados) se comporten de manera prudente³⁵.
- La Comisión Australiana de Valores e Inversiones (*Australian Securities and Investments Commission*, ASIC) garantiza que los fideicomisarios de los fondos de jubilación cumplan con sus obligaciones con respecto a la provisión de información para los miembros (cotizantes) de los fondos durante su membresía, en su calidad de consumidores de servicios financieros. Para ello cuentan con el sitio web “*MoneySmart*”, destinado a ayudar a las personas a tomar “decisiones inteligentes” sobre sus finanzas personales³⁶.
- La Oficina de Impuestos de Australia (*Australian Taxation Office*, ATO) garantiza que los fondos de jubilación auto gestionados se adhieran a la normativa y se asegura que se cobre la cantidad correcta de impuestos a los ahorros para la jubilación³⁷.
- El Tribunal de Quejas de la Jubilación (*Superannuation Complaints Tribunal*, SCT) resuelve los conflictos entre un miembro de un fondo de jubilación y el fondo, mediante negociación o conciliación, solo respecto de reclamos recibidos hasta octubre de 2018. Los reclamos de fecha posterior son revisados por la Autoridad Australiana de Reclamos Financieros (*Australian Financial Complaints Authority*, AFCA)³⁸.

Si bien no hay límites de cartera específicos, se requiere que los administradores del plan aseguren que las opciones de inversión ofrecidas a cada beneficiario permitan una diversificación adecuada. Además,

³³ ASIC’s MoneySmart (2019b).

³⁴ ASIC’s MoneySmart (2019c).

³⁵ APRA (s/f).

³⁶ ASIC (s/f).

³⁷ ATO (s/f).

³⁸ Superannuation Complaints Tribunal (s/f).

los productos MySuper (productos predeterminados) deben tener una estrategia de inversión única, diversificada o de ciclo de vida³⁹.

No están permitidos los préstamos o asistencia financiera a los miembros del fondo (afiliados) y sus familiares. Los fondos de pensiones (*Superannuation*) tampoco tienen permitido invertir más del 5% de sus activos en activos internos (inversiones o préstamos a un empleador-patrocinador, un miembro o sus asociados), sujeto a algunas excepciones⁴⁰.

2.Argentina

Actualmente, el sistema de argentino tiene dos componentes principales: un componente básico y un componente adicional de seguro social. Para las personas mayores de 70 años también hay un componente adicional del seguro social relacionado con la edad, así como uno de asistencia social.⁴¹ Es decir, se trata de un régimen de beneficio definido que otorga pensiones para asalariados y trabajadores independientes. Este esquema de reparto tradicional es complementado por uno de pensiones no contributivas para ancianos de bajos ingresos y personas con discapacidad, y desde 2005, por otro (Moratoria) que permite acceder a los beneficios de pensión para muchos que no cumplen con los requisitos de contribución⁴².

El componente básico o Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA), está regulado por la Ley N° 24.241 del año 1993 y reformado por la Ley N° 26.425 de 2008, que creó un régimen previsional público, solidario y de reparto, que garantiza a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización, vigente hasta 2009, idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. En consecuencia, el régimen de capitalización eliminado fue absorbido y sustituido por el régimen de reparto.

La edad de jubilación para la pensión básica (o jubilación ordinaria) es 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres, con al menos 30 años de aportes al sistema previsional. Para cumplir con la condición de la contribución, el asegurado puede sustituir dos años de edad después de cumplida la edad de jubilación, por un año de cotizaciones faltantes. Por su parte, la pensión adicional (seguro social) tiene los mismos requerimientos: 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres, con al menos 30 años de servicio⁴³.

La pensión de vejez avanzada requiere de 70 años de edad o más, con al menos 10 años de cotizaciones, o, con contribuciones pagadas mientras trabaja o trabaja por cuenta propia, incluidos al menos 5 de los últimos 8 años antes de dejar el empleo. Un trabajador por cuenta propia debe haber estado asegurado durante al menos 5 años⁴⁴.

³⁹ OECD (2018:7).

⁴⁰ OECD (2018:7).

⁴¹ OECD (2017j:1).

⁴² OIT (2018:90).

⁴³ OECD (2017j:1).

⁴⁴ OECD (2017j:1).

Por último, la pensión no contributiva de vejez (asistencia social) se otorga a personas necesitadas de 70 años o más que residen en Argentina⁴⁵. Es una prestación que da el Ministerio de Salud y Desarrollo Social para quienes cumpliendo la edad, estén en una situación económica grave y no tienen cobertura previsional o no contributiva⁴⁶.

Es posible jubilarse anticipadamente (retiro por invalidez) sólo en caso de incapacidad física o intelectual total del 66% o más, para lo cual se exige no haber alcanzado la edad y los años de aportes establecidos para acceder a la jubilación ordinaria, y cumplir con la condición de "aportante regular" o "aportante irregular con derecho". Esta prestación es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia⁴⁷.

El sistema de pensiones se financia a través de impuestos, de las cotizaciones obligatorias de los trabajadores (cargas sociales) y transferencias del Tesoro nacional.⁴⁸ La contribución de los trabajadores es del 17%, de los cuales el 11% se destina al SIPA (Ley 24.241), el 3% a la Obra Social (Ley 23.660) y el 3% al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP, más conocido como PAMI, Ley 19.032).⁴⁹

Las contribuciones del empleador son del 23%, que se reparte de la siguiente manera: 10,17% es para los beneficios otorgados por SIPA y el 12,83% restante se divide entre el Subsistema de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 (4,44%), el Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 (0,89%), el INSSJP (1,5%) y la Obra Social (6%).⁵⁰

La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), organismo público descentralizado creado en el año 1991, tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en Argentina⁵¹. Desde el año 2008, con el traspaso de fondos desde el régimen de capitalización, la ANSES también está encargada de la administración del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS)⁵².

⁴⁵ OECD (2017j:1).

⁴⁶ Argentina.gob.ar (s/f).

⁴⁷ Anses (2019).

⁴⁸ Chiesa Delgado (s/f).

⁴⁹ Chiesa Delgado (s/f); OECD (2017j:2).

⁵⁰ Chiesa Delgado (s/f); OECD (2017j:2).

⁵¹ Anses (s/f).

⁵² La administración del FGS corresponde al Director Ejecutivo de la ANSES (delegada al Subdirector Ejecutivo de Operación elegido por el Director Ejecutivo de ANSES), con la asistencia de un Comité Ejecutivo integrado por: el Secretario de Finanzas, el Secretario de Hacienda y el Secretario de Política Económica. Por su parte, la supervisión de la administración del FGS está encargada a varios organismos:

- El Consejo del FGS (que incluye representantes de los trabajadores, jubilados, empresarios, legisladores, Jefatura de Gabinete y la ANSES),
- La Comisión Bicameral de Control de los Fondos de la Seguridad Social del Congreso de la Nación,
- La Dirección General de Control del FGS,
- La Unidad de Auditoría Interna de la ANSES,
- La Sindicatura General de la Nación (SIGEN),
- La Auditoría General de la Nación (AGN) y

El FGS fue creado por el Decreto N° 897 del 13 de julio de 2007, siendo el mismo un patrimonio de afectación específica. Está compuesto por activos financieros tales como títulos públicos, acciones de sociedades anónimas, plazos fijos, obligaciones negociables, fondos comunes de inversión, fideicomisos financieros, cédulas hipotecarias, préstamos a provincias y a beneficiarios del SIPA. Su misión es preservar el valor del patrimonio del FGS buscando la rentabilidad de sus recursos, los que podrán ser utilizados para pagar los beneficios del SIPA y para hacer frente a los compromisos asumidos en la Ley 27.260 de Reparación Histórica, invirtiendo en proyectos e instrumentos que promuevan el desarrollo de la economía argentina y del mercado de capitales local de largo plazo⁵³.

A su vez, de acuerdo a la pauta de inversión establecida por el Decreto 897/2007, los recursos del FGS pueden ser invertidos, entre otros instrumentos financieros, en cuentas remuneradas del país o del exterior, o en la adquisición de títulos públicos o valores locales o internacionales de reconocida solvencia, y/o cualquier tipo de inversión habitual en los mercados financieros.⁵⁴ Por su parte, la ANSES, administradora del FGS, está autorizada para contemplar en su presupuesto operativo los gastos que demande tal administración, los que no podrán exceder el 1% del rendimiento anual de las inversiones⁵⁵.

El FGS podrá financiar a la ANSES en los siguientes casos⁵⁶:

- Ante eventuales insuficiencias en el financiamiento del régimen previsional público a efectos de preservar la cuantía de las prestaciones previsionales.
- Para atender el pago de reajustes de haberes y cancelar deudas previsionales en situaciones debidamente fundadas por la ANSES, tal como lo establece la Ley de Reparación Histórica.

La Ley 26.417, que modifica la Ley 24.241, establece la movilidad que se aplica automáticamente dos veces al año desde el año 2009. La movilidad jubilatoria consiste en el recalcule de la cuantía de la pensión a los efectos de tratar de conservar su poder adquisitivo. Se aplica a todas las prestaciones a cargo del Sistema Integrado Previsional Argentino: las prestaciones del régimen previsional público; las que fueron transferidas al SIPA (Retiro Programado – Retiro Fraccionario - Renta Vitalicia (sólo el componente público); los retiros por invalidez y pensiones otorgadas hasta noviembre de 2008; las jubilaciones y pensiones a cargo de ANSES provenientes de los regímenes provinciales y municipales transferidos al Estado Nacional; las jubilaciones y pensiones otorgadas por el anterior régimen general o por los regímenes especiales derogados por la Ley 23.966 y que luego no fueron restablecidos; y los beneficios que obtuvieron sentencia judicial con movilidad específica⁵⁷.

– La Defensoría del Pueblo de la Nación.

⁵³ FGS (s/f).

⁵⁴ Art. 4° Decreto 897/2007.

⁵⁵ Art. 4° Decreto 897/2007.

⁵⁶ FGS (s/f).

⁵⁷ BBVA (2019a).

3. Brasil

El sistema de pensiones vigente en Brasil es producto, principalmente, de dos reformas llevadas a cabo en los años 1999⁵⁸ y 2003. La primera tuvo por objeto reformar el Régimen General de Previsión Social (*Regime Geral de Previdência Social*, RGPS)⁵⁹ de los trabajadores del sector privado, mediante la introducción de criterios actuariales destinados a estrechar la relación entre el valor presente de los aportes individuales y el valor esperado de las pensiones pagadas.⁶⁰ Con la segunda reforma, del año 2003, se implementó un nuevo régimen previsional para los funcionarios públicos, el que incluye un proceso de unificación y homologación.

Dentro del sistema público, el pilar no contributivo incluye una pensión básica de carácter asistencial, la Renta Mensual Vitalicia (*Renda Mensal Vitalicia - RMV*)⁶¹, sustituida en 1995 por el Beneficio de Prestación Continua (*Benefício de Prestação Continuada - BPC*)⁶². Son beneficiarios de este sistema las siguientes personas:

- RMV: mayores de 70 años de edad y discapacitados, que no sean capaces de proveerse recursos por sí mismos o por sus familias, con al menos 12 meses de contribución a la seguridad social a lo largo de la vida laboral (hoy sólo se pagan los beneficios otorgados hasta 1995).
- BPC: creado para ayudar a las personas de la tercera edad: mayores de 65 años, hombres y mujeres, o personas en situación de discapacidad cuyo ingreso familiar per cápita es inferior a una cuarta parte del salario mínimo. Ellos reciben una cantidad igual al salario mínimo y sus condiciones se revisan cada dos años. Los beneficiarios no pueden recibir ningún otro beneficio no contributivo del gobierno, pero no se considera la asistencia social recibida por otro miembro del hogar pero si los beneficios de pensión regulares recibidos por este último. La administración de la prestación es del INSS (certificación médica y prueba de recursos), pero la responsabilidad del beneficio la tiene el Ministerio de Desarrollo Social (MDS)⁶³.

Existe otro beneficio llamado Pensión Rural (*Previdencia Rural*) para aquellos hombres de 60 años y mujeres de 55 años o más que hayan completado al menos 180 meses de trabajo en áreas rurales. El beneficio es igual al salario mínimo.⁶⁴

El RGPS es el pilar público mayoritario, de contribución obligatoria y de reparto. Cubre las pensiones de la fuerza laboral del sector privado y se financia a través de impuestos sobre la nómina, compartidos por el empleador y el trabajador, de ingresos por impuestos a las ventas y de transferencias del gobierno federal para cubrir las deficiencias del sistema.⁶⁵ Este pilar único es operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

Deben cotizar en el RGPS las siguientes personas:

⁵⁸ OCDE-BID (2015).

⁵⁹ Art. 201 Constitución Federal 1988 y Leyes 8.212/91 y 8.213/91.

⁶⁰ Cepal (2006).

⁶¹ Ley 6.179/74.

⁶² Ley 8.213/91.

⁶³ OECD (2017e:2).

⁶⁴ OECD (2017e:2).

⁶⁵ OECD (2017e:1).

- Trabajadores particulares.
- Trabajadores domésticos.
- Trabajadores independiente, que prestan servicios a varias empresas, pero contratados por sindicatos y órganos de gestión de mano de obra.
- Contribuyentes individuales que trabajan por cuenta propia o de manera autónoma, y quienes prestan servicios de naturaleza eventual a empresas sin vínculo laboral.
- Asegurados especiales: trabajadores rurales en régimen de economía familiar.

En forma voluntaria, pueden cotizar en el RGPS las personas mayores de 16 años sin renta propia (ej: dueñas de casa, estudiantes, personas privadas de libertad que no ejerzan labor remunerada, etc.).

Los trabajadores del sector privado tienen derecho a jubilarse con pensión completa en el RGPS si cumplen una de dos condiciones: duración de las cotizaciones o edad. Si la jubilación se basa en la duración de la contribución, es posible pensionarse a cualquier edad, después de haber contribuido a la seguridad social durante 35 años para los hombres y 30 años para las mujeres. Esta opción es la más común en el caso de los trabajadores del sector privado. La jubilación basada en la edad requiere 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres, con un registro de contribución mínimo de al menos 15 años.⁶⁶

Se permite la jubilación anticipada a los 53 años de edad, con al menos 30 años de cotizaciones los hombres, o 48 años las mujeres, con al menos 25 años de cotizaciones. En este caso se aplican deducciones de pensión a través del "*Fator previdenciário*" (factor previsional) pero solo al trabajador que contribuía antes de 1998. El valor de la jubilación anticipada es proporcional a su valor integral y deben contribuir durante un período adicional de al menos 5 años. Esta regla está a punto de extinguirse naturalmente.⁶⁷

Las contribuciones al RGPS varían por tramo de ingresos: 8%, 9% u 11% para los cotizantes obligatorios y 11% o 20%, según el ingreso, salvo el micro empresario individual y las dueñas de casa (5%), en el caso de los cotizantes voluntarios⁶⁸. Los aportes patronales alcanzan al 20% de las remuneraciones del trabajador.

El Régimen Propio de Previsión Social (*Regime Próprio de Previdência Social*, RPPS)⁶⁹ es en cual cotizan obligatoriamente los funcionarios públicos. Sin embargo, cada ente federativo (Unión, Estados, Distrito Federal y Municipios) puede tener su régimen propio (lo tienen la Unión y todos los estados pero no todos los municipios, en cuyo caso sus funcionarios deben afiliarse al RGPS)⁷⁰. Se excluyen de este grupo los empleados de las empresas públicas, los agentes políticos, los servidores temporales y los titulares de cargos de confianza, todos afiliados obligados al RGPS.

⁶⁶ OECD (2017e:1).

⁶⁷ OECD (2017e:2).

⁶⁸ INSS (2019).

⁶⁹ Constitución Federal 1988 (arts. 24, 30, 37, 38, 39, 40, 42, 142, 144, 149, 194, 195, 201, 202 y 249) y Ley 9.717/98.

⁷⁰ 2.123 entidades poseen RPPS (Ministério da Economia, 2018).

Por último, también existen planes de pensiones que, en forma complementaria a las pensiones de origen público (*Regime Previdência Complementar*)⁷¹, son ofrecidos por bancos comerciales o compañías de seguros (entidades previsionales abiertas, con fines de lucro) o por los propios empleadores en forma voluntaria (entidades previsionales cerradas o EFPC, sin fines de lucro)⁷². Las EFPC se financian con las contribuciones del empleador y del trabajador, de acuerdo a los respectivos planes. Cuando los fondos son ofrecidos por asociaciones o entidades de clase, las contribuciones solo son realizadas por los asociados. Los planes en los que hay contribución de la empresa se denominan patrocinados, y la empresa, a su vez, es llamada “patrocinadora”. Las personas jurídicas de carácter profesional, de clase o sectoriales que ofrecen planes de pensiones son llamadas “instituidoras”⁷³. Los recursos para cubrir los gastos administrativos de la entidad provienen, básicamente, de la recaudación de tasas cobradas sobre los recursos garantizados de los planes de beneficios (tasa de administración) y sobre las contribuciones mensuales (tasa de carga). En los fondos de pensión, la tasa de administración se limita al 1%, siendo del 0,45% en promedio⁷⁴.

Los planes de pensiones privados tienen la garantía de un Fondo de Garantía de Crédito (FGC). En el caso de las entidades previsionales cerradas hay límites de inversión según el riesgo (renta fija y variable): 100% en títulos de deuda pública mobiliaria federal, 80% en renta fija, 20% en fondos de inversión, entre 3% y 70% según el tipo de acciones, entre otros. La rentabilidad mínima que requiere la mayoría de los planes es la inflación (INPC) más el 6%.⁷⁵ Las entidades cerradas también tienen reglas de inversión en distintos tipos de instrumentos financieros, siendo recientemente armonizadas con las restricciones establecidas para las entidades previsionales abiertas.⁷⁶

El actual Presidente de la República Jair Bolsonaro presentó en el Congreso Nacional un proyecto de reforma de las pensiones (llamado *Nova Previdência*) que busca: establecer edades mínimas para jubilar (62 años las mujeres y 65 años los hombres) y un mínimo de 20 años de cotización, terminar con la posibilidad de jubilar por tiempo de contribución, establecer una nueva regla para el cálculo de los beneficios y crear un sistema de capitalización individual⁷⁷.

4. Canadá

El sistema de pensiones canadiense tiene un pilar no contributivo, al que se opta por edad y años de residencia en el país, y otro de carácter contributivo (CPP).

El programa de seguridad de la vejez (*Old Age Security*, OAS) proporciona una pensión básica a las personas mayores que cumplen con los requisitos legales y de residencia. Para recibir la pensión básica completa la persona debe haber residido en Canadá durante al menos 40 años, después de los 18 años

⁷¹ Art. 202 Constitución Federal 1988 y Leyes Complementarias 108/2001 y 109/2001.

⁷² Art. 40 Constitución Federal 1988 y Ley 9.717/98.

⁷³ Previc (s/f).

⁷⁴ Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (2011:14).

⁷⁵ BTGPactual (2019).

⁷⁶ Previc (2018).

⁷⁷ G1 (2019).

de edad, en caso contrario recibirá una pensión parcial. El monto del beneficio se calcula a una tasa de 1/40 de una pensión completa por cada año completo de residencia en el país⁷⁸.

El valor de la pensión básica está indexado en función de los precios y está sujeta a un test de ingresos a través del sistema tributario (un "reembolso"). Los beneficios de la OAS se reducen en un 15% del ingreso neto individual si el pensionado recibe ingresos sobre cierto límite anual. Este umbral de ingreso también está indexado a la inflación.⁷⁹

Los pensionados de la OAS, que reciben poco o ningún ingreso aparte de la pensión de la OAS, son elegibles para asistencia adicional a través del Suplemento de Ingreso Garantizado (*Guaranteed Income Supplement*, GIS).

El sistema contributivo (plan de pensiones relacionado con los ingresos) se denomina Plan de Pensiones de Canadá (*Canada Pension Plan*, CPP) que exige cotizaciones a trabajadores y empleadores y entrega una pensión que depende de los años cotizados y la edad en que se jubile. El CPP está regulado por la ley *Canada Pension Plan* de 1985⁸⁰.

Para acceder a la pensión de CPP se requiere tener mínimo 65 años de edad y cumplir con los requisitos de residencia⁸¹, y haber hecho al menos una contribución válida al CPP⁸². Se permite pensionarse anticipadamente a partir de los 60 años, sujeto a una reducción actuarial de beneficios (0,6% por cada mes de jubilación antes de los 65 años de edad hasta la reducción máxima del 36% a los 60 años). A su vez, la pensión del CPP también se puede aplazar, ajustándose permanentemente el monto de la pensión en un 0,7% por cada mes de retraso después de los 65 años, hasta un aumento máximo del 42%, si se reclama a los 70 años de edad.⁸³

La tasa de contribución sobre los salarios es de 10,2%: 9,9% para la base o CPP original y 0,3% para el aumento de la mejora de CPP que comenzó a regir en forma gradual el 1 de enero de 2019. En este caso, la cotización se divide en partes iguales entre trabajador y empleador. Tratándose de trabajadores por cuenta propia, estos pagan el total del 10,2% y sus contribuciones se basan en los ingresos netos de su negocio (después de los gastos). Así, la contribución máxima al CPP base para empleadores y trabajadores en 2019 es de 2.748,90 dólares canadienses y para los trabajadores independientes la contribución máxima es de 5.497,80 dólares canadienses⁸⁴.

La cotización se basa en las remuneraciones, la que aumentó desde 2019, pero en relación a un tramo de ingresos anuales mínimos y máximos. Estas se denominan Ganancias Máximas Pensionables Anuales (*Yearly Maximum Pensionable Earnings*, YMPE). Mientras el piso (cantidad mínima) está

⁷⁸ OECD (2017f:1).

⁷⁹ OECD (2017f:1).

⁸⁰ También existe, paralelamente, el Plan de Pensiones de Quebec (QPP), solo para esta provincia.

⁸¹ OECD (2017f:1).

⁸² Government of Canada (2019).

⁸³ OECD (2017f:2-3).

⁸⁴ Government of Canada (2019).

congelado en 3.500 dólares canadienses, el tope (cantidad máxima) se establece cada enero, en función de los aumentos del salario promedio en Canadá (para 2019 el tope es 57.400 dólares canadienses)⁸⁵.

El aumento del aporte al CPP se acordó en 2016, entre el gobierno federal y los provinciales, para mejorarlo con contribuciones adicionales a partir de 2019, a incorporarse gradualmente durante siete años. El CPP mejorado aumentará la tasa de reemplazo del 25% al 33.33%. En virtud de esta mejora del CPP, el YMPE se incrementará en un 14% para 2025. Una vez que haya madurado completamente en 2065, la mejora de CPP aumentará el beneficio máximo de jubilación de CPP hasta en un 50%. Antes de 2065, solo se pagarían los beneficios parciales⁸⁶.

La administración del Fondo de Pensiones CPP las hace la Junta de Inversión del CPP (*CPP Investment Board*, CPPIB) y el pago de las prestaciones el Ministerio de Desarrollo Laboral y Social de Canadá (*Employment and Social Development Canada*). La CPPIB fue creada con el fin de administrar e invertir el Fondo del CPP, ayudando a asegurar la sostenibilidad a largo plazo del Plan de Pensiones de Canadá⁸⁷.

La CPPIB está constituida por una empresa pública federal de la Corona inglesa (*Federal Crown Corporation*). Su gobierno corporativo busca aislarla de interferencias políticas: sus directores (12) y ejecutivos no son empleados públicos y los directores se eligen a través de un complejo proceso que garantizaría independencia e idoneidad. El directorio establece diversas políticas y nombra al gerente general (CEO). Los empleados del CPPIB responden sólo ante el directorio. Según Walker, existen equipos altamente especializados que normalmente tienen experiencia previa relevante en el sector privado. Por último, directores y ejecutivos deben reportar cualquier intento de interferencia por terceros en las decisiones de inversión, lo que puede significar penas de cárcel⁸⁸.

La CPPIB cuenta con un comité de auditoría que, entre otras funciones, le exige a ésta que implemente y mantenga procedimientos de control interno apropiados, y los evalúa; y revisa y aprueba los estados financieros anuales de la CPPIB⁸⁹. Además, también cuenta con un comité de inversiones⁹⁰.

Por último, el pilar privado contempla los regímenes voluntarios de pensiones otorgados por los empleadores o planes ocupacionales (*Registered Pension Plans* - RPP) y otros planes de pensiones de carácter particular (*Registered Retirement Savings Plans* - RRSP; *Registered Retirement Income Funds* – RRIF, etc.)⁹¹. Estos planes voluntarios permiten a los canadienses ahorrar para su jubilación más allá de la base proporcionada por los programas OAS, GIS y CPP/QPP.

Los planes de pensiones ocupacionales son sistemas de beneficio definido, de contribución definida o híbridos. En 2014 había aproximadamente 6,3 millones de afiliados en planes de pensiones ocupacionales, lo que representa el 32% de todos los trabajadores (46,1% en 1977). La disminución en

⁸⁵ Government of Canada (2019).

⁸⁶ OECD (2017f:2).

⁸⁷ CPPIB (2016).

⁸⁸ Walker (2017).

⁸⁹ Art. 31 CPPIB Act.

⁹⁰ Art. 34 CPPIB Act.

⁹¹ Government of Canada (2018).

la cobertura del plan se ha concentrado entre los empleados del sector privado y se ha combinado con un cambio general de los planes de beneficio definido a los de contribución definida⁹².

Un RRSP es un mecanismo de ahorro para la jubilación, asistido por el gobierno y ofrecido por bancos y compañías de seguros, donde las contribuciones, las ganancias de capital y los intereses acumulados dentro del plan están exentos de impuestos hasta que estos se retiran. Los trabajadores pueden realizar contribuciones anuales a un RRSP equivalente al 18% de sus ingresos devengados, hasta un tope. Pero, para mantener la imparcialidad fiscal, los trabajadores que contribuyen a un plan de pensión ocupacional tienen más restricciones en sus contribuciones a un RRSP.⁹³

Los trabajadores pueden hacer aportes de RRSP hasta los 71 años de edad, momento en el cual los fondos acumulados se deben retirar, transferirse a un RRIF, o convertirlos en una anualidad de acuerdo con un plan de retiro mínimo⁹⁴. Los fondos que se mantienen en un RRSP no se restringen a fines de pensiones: se pueden retirar hasta cierto monto, sin penalización, para financiar la compra de una primera vivienda o para educación propia. Los fondos retirados para estos fines deben devolverse al RRSP en un plazo de entre 10 y 15 años, de lo contrario se consideran ingresos imposables.⁹⁵

5. Colombia

El sistema de pensiones colombiano es de carácter multipilar, llamado Sistema de Seguridad Social Integral⁹⁶. El primer pilar es un sistema público de carácter solidario; el segundo pilar, o Sistema General de Pensiones, es un sistema obligatorio mixto contributivo, con dos subsistemas: el Régimen de Prima Media (RPM) con prestación definida (público) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS, privado)⁹⁷; y un tercer pilar en el cual las personas pueden realizar Ahorro Previsional Voluntario, con incentivos tributarios⁹⁸.

El primer pilar o pilar solidario está conformado por aquellos beneficios en favor de la población de menos ingresos, y contiene tanto prestaciones no contributivas como semi-contributivas⁹⁹:

- El Fondo de Solidaridad Pensional es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, destinada a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones económicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social, así como también al otorgamiento de subsidios económicos para la protección de adultos mayores en estado de indigencia o de pobreza extrema. Tiene dos Subcuentas: una de Solidaridad y otra de Subsistencia¹⁰⁰.

⁹² OECD (2017f:2).

⁹³ OECD (2017f:2).

⁹⁴ Government of Canada (2018).

⁹⁵ OECD (2017f:2).

⁹⁶ El Sistema de Seguridad Social Integral fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos, que son parte del Sistema de Protección Social, junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social (DNP, 2015).

⁹⁷ Art. 12 Ley 100 de 1993.

⁹⁸ Fiap (2019b).

⁹⁹ AMV (2018:14-16).

¹⁰⁰ Fondo de Solidaridad Pensional (2019).

- El Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEP), creado en 2005, es un programa de ahorro voluntario diseñado para las personas que no cumplan los requisitos mínimos de pensión¹⁰¹, pero que les permite construir un capital de acuerdo a sus capacidades económicas de manera diaria, semanal o mensual¹⁰². Se otorga a los colombianos mayores de 18 años que perciban ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), que estén afiliados al régimen subsidiado de salud o tengan la condición de beneficiarios del régimen contributivo de salud. Por su ahorro, el beneficiario recibe un subsidio estatal del 20% del aporte realizado. El ahorro efectuado en los BEP puede destinarse a:
 - o contratación de una renta vitalicia que no podrá superar el 85% de un SMMLV.
 - o pago total o parcial de un inmueble de su propiedad (con subsidio).
 - o devolución de la suma ahorrada en un pago único (sin subsidio).
 - o traslado del ahorro al Sistema General de Pensiones para completar el capital en RAIS o para sumar semanas en el RPM.
 - o trasladar el ahorro al RAIS, como aportes voluntarios, para incrementar el valor de la pensión por vejez.

Se otorga a través de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), empresa industrial y comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial estatal.¹⁰³

- Garantía Estatal de Pensión Mínima de Vejez (GPM): todos los afiliados al sistema general de pensiones tienen derecho a una pensión de salario mínimo si al cumplir 57 años (mujer) o 62 años (hombre) han cotizado 1.150 semanas en el RAIS o 1.300 en el RPM, sin haber alcanzado a reunir en su cuenta individual el capital necesario para financiar una pensión de salario mínimo y tampoco percibe otros ingresos superiores a un salario mínimo.
En el RAIS la pensión mínima se financia con los recursos aportados por los afiliados a este sistema y en el evento en que tales recursos se agoten, la pensión mínima es asumida directamente por el Presupuesto General de la Nación.

El segundo pilar es el denominado Sistema o Régimen General de Pensiones, regulado por la Ley 100 de 1993, compuesto de dos subsistemas, uno público y otro privado, debiendo el trabajador optar obligatoriamente por uno de ellos, a su elección¹⁰⁴. El afiliado tiene la posibilidad de cambiarse de régimen, por una sola vez, cada cinco años, salvo que le faltaren 10 años o menos para cumplir la edad para tener derecho a la pensión de vejez, en cuyo caso no podrá trasladarse de régimen.

En el primer subsistema público, el Régimen Solidario de Prima Media, los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivencia, o una indemnización, previamente definidas. Este régimen es administrado por Colpensiones. En este caso, la indemnización sustitutiva (o devolución de saldos) opera cuando el afiliado se retira del servicio habiendo cumplido con la edad, pero sin el número mínimo de semanas de cotización exigido para tener derecho a la pensión de vejez y declara su imposibilidad de seguir cotizando¹⁰⁵.

¹⁰¹ Modificado por el Decreto 387 de 2018.

¹⁰² Colpensiones (2017).

¹⁰³ Colpensiones (2019).

¹⁰⁴ Art. 26 Ley 100 de 1993.

¹⁰⁵ AMV (2018:31).

El segundo subsistema privado, el Régimen de Ahorro Individual, los afiliados tienen derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan (máximo 60 años para mujeres y 62 años para hombres), siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual, reajustado anualmente de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC). Este régimen es administrado por entidades financieras privadas, constituidas como Sociedades de Servicios Financieros, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)¹⁰⁶.

En el Régimen General de Pensiones aportan obligatoriamente¹⁰⁷:

- Todas las personas con contrato de trabajo o servidores públicos.
- Las personas naturales que presten directamente servicios al Estado, a entidades o empresas del sector privado mediante contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios de trabajadores independientes.
- Los beneficiarios de subsidios del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.
- Los servidores públicos que ingresen a ECOPETROL.

Por su parte, pueden aportar en forma voluntaria¹⁰⁸:

- Las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la ley
- Extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen en su país de origen o de cualquier otro.

Si bien en ambos subsistemas el porcentaje de cotización es el mismo: 16,5% del ingreso base más un 1% adicional para los trabajadores que ganen mensualmente más de 4 salarios mínimos¹⁰⁹ legales, hay diferencias en cuanto al destino de tal contribución. En el Régimen Solidario de Prima Media un 13,5% va al Fondo de Solidaridad y el 3% restante financia gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivientes. En cambio, en el Régimen Solidario de Prima Media, del 16,5% del ingreso base, un 13,5 % va a las cuentas individuales, un 0,5% al Fondo de Garantía de Pensión Mínima del RAIS y un 2,5% a financiar los gastos de administración, la prima de reaseguros de Fogafín, y las primas de los seguros de invalidez y sobrevivientes¹¹⁰. Las comisiones de las AFP son fijadas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

El RPM constituye un fondo común de reparto, mientras que el RAIS es un régimen de capitalización individual en un esquema “multifondos”, diferenciados por edades y perfiles de riesgo: fondo conservador, moderado y de mayor riesgo. Además, para las personas pensionadas por AFP, bajo la modalidad de retiro programado, existe un fondo especial.

¹⁰⁶ AMV (2018:18, 27).

¹⁰⁷ Art. 15.1 Ley 100 de 1993.

¹⁰⁸ Art. 15.2 Ley 100 de 1993.

¹⁰⁹ El aporte se incrementa según el monto del salario, empezando con el 1% para los salarios de 4 SMMLV, hasta un 2% para salarios superiores a 20 SMMLV.

¹¹⁰ Art. 20 Ley 100 de 1993.

En el RAIS, algunas protecciones a los fondos de pensiones establecidas en la Ley 100 de 1993 son las siguientes:

- El Estado garantiza los ahorros del afiliado y el pago de las pensiones al que da derecho, cuando las entidades administradoras o aseguradoras incumplan sus obligaciones, revirtiendo contra el patrimonio de las entidades administradoras y aplicando las sanciones pertinentes por incumplimiento.
- Existe un régimen de inversión establecido por el Gobierno Nacional, los cuales deberán considerar, entre otros, tipos y porcentaje de activos admisibles según el nivel de riesgo.
- Las normas que establezca el Gobierno Nacional sobre la inversión de los recursos deben contemplar la posibilidad de invertir en activos financieros vinculados a proyectos de infraestructura, en títulos provenientes de titularización de cartera de microcrédito y en títulos de deuda de empresas que se dedican a la actividad del microcrédito, de acuerdo con los límites, requisitos y condiciones que se determinen para el efecto.
- Las inversiones en Títulos de Deuda Pública no podrán ser superiores al 50% del valor de los recursos de los Fondos de Pensiones.
- Dentro del esquema de multifondos, respecto al de mayor riesgo, el Gobierno establece su régimen de inversiones con el objetivo de procurar la mejor rentabilidad ajustada por riesgo a los afiliados y la Superintendencia Financiera ejercerá una estricta vigilancia al cumplimiento de la composición del portafolio de dicho fondo.
- El Gobierno puede definir los requisitos que deban acreditar las personas jurídicas que sean destinatarias de inversión o colocación de recursos de los Fondos de Pensiones.
- Las AFPs deben garantizar a los afiliados una rentabilidad mínima de cada uno de los Fondos de Pensiones, determinada por el Gobierno.
- En caso que no se alcance la rentabilidad mínima, las AFPs deben responder con sus propios recursos, afectando inicialmente la reserva de estabilización de rendimientos que el Gobierno define para estas sociedades.

El tercer pilar está conformado por los ahorros de las personas que pueden complementar su cotización obligatoria y cuyo esfuerzo es retribuido por la ley con algunos beneficios tributarios para los partícipes y patrocinadores. Estos ahorros pueden efectuarse como “Aportes Voluntarios en los Fondos de Pensiones Obligatorios”, administrados por las AFP, o en los “Fondos de Pensiones de Jubilación e Invalidez” más conocidos como “Fondos de Pensiones Voluntarias”, administrados por AFP, Fiduciarias y Compañías de Seguros¹¹¹.

6. Dinamarca

La seguridad social danesa entrega distintas prestaciones: por enfermedad, hospitalización, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, vejez y pensiones extraordinarias, desempleo y sobrevivencia, entre otras. Estas prestaciones tradicionalmente se han financiado mediante impuestos generales (del Estado, los condados y los municipios). Sin embargo, desde 1994 en adelante se han creado cotizaciones generales a la Seguridad Social (*Arbejdsmarkedsbidraget*, contribución al mercado del trabajo),

¹¹¹ AMV (2018:16).

destinado a financiar los gastos estatales en prestaciones de enfermedad, maternidad, desempleo, invalidez y ayuda para la rehabilitación¹¹².

El sistema de pensiones danés se puede dividir en tres pilares. El primer pilar consiste principalmente en una pensión pública básica (*folkepension*) y un beneficio complementario a los pensionados más desfavorecidos económicamente, ambos financiados con impuestos, y un plan de pensiones ocupacionales obligatorio (*Arbejdsmarkedets Tillægspension*, ATP¹¹³).

La pensión pública de vejez es un plan universal de beneficio definido (es de reparto), que se financia con impuestos generales. Esta pensión mínima se otorga al alcanzar los 65 años de edad, y luego de haber residido al menos 3 años en Dinamarca (entre los 15 años y los 65 años de edad).¹¹⁴ La edad de jubilación aumentará gradualmente a 67 años en el período 2019-2022 y a 68 años en 2030¹¹⁵. La pensión completa se adquiere con 40 años de residencia, y si el tiempo es menor, se adquiere un derecho parcial.¹¹⁶

Es posible posponer la jubilación hasta por 10 años y el beneficio adicional se calcula al multiplicar el período de jubilación pospuesto (según la expectativa de vida) por la pensión de vejez regular. El beneficio adicional se añade hasta la muerte del pensionado^{117 118}.

Los jubilados que reciben la pensión de vejez también pueden recibir un beneficio de pensión complementario, sujeto a impuestos y que se paga una vez al año. Este beneficio varía en función de los ingresos de la persona que lo recibe y está dirigido a los jubilados más pobres sin activos líquidos significativos¹¹⁹.

El sistema de pensiones complementarias del mercado laboral (*Arbejdsmarkedets Tillægspension* o ATP) se concede a los trabajadores dependientes que trabajan al menos 9 horas semanales.¹²⁰ Se estableció en 1964 para complementar la pensión estatal danesa, y la cual casi todos los ciudadanos daneses contribuyen durante su vida laboral en forma obligatoria¹²¹.

La pensión ATP se paga durante la vida del pensionado (por eso se llama ATP *Livslang Pension*), pero las cantidades menores a cierto umbral se pagan como una suma alzada¹²². Se accede a ella automáticamente una vez alcanzada la edad de jubilación¹²³ y es financiado a través de contribuciones

¹¹² Unión Europea (2012).

¹¹³ Hansen (2018:5).

¹¹⁴ European Commission (2018a:1).

¹¹⁵ OECD (2017c:1).

¹¹⁶ European Commission (2018a:1).

¹¹⁷ European Commission (2018a:1).

¹¹⁸ Por ejemplo, si las proyecciones de la población muestran que la expectativa de vida para los 68 años es de 17.1 años, el incremento para el aplazamiento para un año a partir de los 67 años sería de $1/17.1 = 5.8\%$ (OECD, 2018c:3)

¹¹⁹ OECD, 2018c:1.

¹²⁰ Comisión Europea (2012:5).

¹²¹ ATP (s/f-a).

¹²² ATP (s/f-a).

¹²³ Copenhagen (s/f).

realizadas por los empleadores y por los trabajadores, que financian la mayor parte de ella y por contribuciones provenientes de las prestaciones por desempleo, de las prestaciones por enfermedad y de otros tipos de ingresos de transferencia. Los trabajadores por cuenta propia pueden optar por contribuir a este plan, pero no es obligatorio en su caso¹²⁴.

La gestión de las pensiones públicas corresponde a un proveedor privado (ATP Group), uno de los principales fondos de pensiones de Europa.¹²⁵ Sin embargo, Udbetaling Danmark es la autoridad pública responsable de la recaudación, desembolso y control de una serie de beneficios públicos, entre los que se incluyen las pensiones estatales¹²⁶.

A fines de 2018, nueve de cada diez jubilados (1.060.200 personas) recibían una pensión de por vida del ATP, y para aproximadamente el 40% de los pensionados daneses, esta es su única fuente de ingresos de pensiones, además de la pensión de vejez financiada por el Estado.¹²⁷

El segundo pilar consiste principalmente en planes de pensiones del mercado laboral (*Arbejdsmarkedspensionerne*, AMP), de carácter voluntario y que cubren alrededor del 90% de la fuerza laboral empleada¹²⁸. Estos planes son esquemas de contribución definida, totalmente financiados y acordados entre los interlocutores sociales, a través de convenios colectivos.¹²⁹

En promedio, las tasas de contribución están establecidas en el convenio colectivo respectivo, equivalen al 15% de los ingresos (oscilan entre el 12% y el 18%) y son similares para todos los trabajadores. El empleador contribuye con 2/3 de esa tasa¹³⁰. En general, las tasas bajas se aplican a los grupos de bajos ingresos y educación, mientras que las tasas más altas se aplican a los grupos de mayores ingresos y educación superior¹³¹.

El índice de cobertura de estos planes ha aumentado desde alrededor del 35% a mediados de la década de 1980 hasta alrededor del 90%, debido a la formación de nuevos planes que cubren a los trabajadores de oficina ("cuello azul"). Por su parte, los trabajadores del sector público están inscritos en un plan de contribución definida por convenio colectivo; alrededor del 75% de los trabajadores del sector privado están inscritos en este tipo de planes; y los trabajadores independientes no están cubiertos por ellos¹³².

El tercer pilar consiste en planes de pensiones individuales y voluntarios similares a los esquemas del segundo pilar. La pensión de jubilación anticipada voluntaria (*efterløn* o VERP, por sus siglas en inglés) también se incluye en este pilar¹³³.

¹²⁴ ATP (s/f-a).

¹²⁵ ATP (s/f-c).

¹²⁶ ATP (s/f-d).

¹²⁷ ATP (s/f-b).

¹²⁸ OECD (2017c:1).

¹²⁹ OECD (2017c:2).

¹³⁰ Pension Funds Online (s/f-b).

¹³¹ OECD (2017c:2).

¹³² OECD (2017c:2).

¹³³ Finansministeriet (s/f:35).

El VERP, que históricamente ha facilitado la jubilación anticipada a gran escala, es un plan voluntario y contributivo cuyo financiamiento implica un importante subsidio. Acceden a esta pensión todos los empleados y trabajadores por cuenta propia que sean miembros de un plan de seguro de desempleo voluntario, tras haber pagado la contribución especial al plan durante 30 años y haber comenzado las contribuciones a más tardar a los 30 años de edad (las personas nacidas antes del 1 de enero de 1978 están sujetas a normas menos estrictas)¹³⁴.

Si bien formalmente es un beneficio relacionado con los ingresos, su “piso y techo” tienden a darle un carácter de tarifa plana de facto. La edad de jubilación en VERP se está incrementando gradualmente en 2 años, a 64 años de edad en 2018-2023, lo que reducirá la duración máxima del beneficio de 5 a 3 años, y posteriormente se vinculará a la evolución de la esperanza de vida. Como resultado, la edad de jubilación más baja en VERP aumentará de 64 a 67 años de edad en 2027¹³⁵.

Las dos reformas principales al sistema de pensiones danés en 2006 y 2011 introdujeron un mecanismo de indexación consistente en que la edad de aumento con la esperanza de vida, tanto para el VERP como para la pensión de vejez.¹³⁶

Si bien los costos de administración son variables, PKA Ltd., uno de los mayores proveedores de servicios de pensiones para los fondos de pensiones del mercado laboral en Dinamarca, cobra una tasa de entre 1,45% y 1,65%¹³⁷.

Finalmente, existen restricciones de inversión de los fondos de pensión en ciertos activos, tales como *equity* y *retail* (hasta 70%) así como en activos en el extranjero. Asimismo, los fondos de pensiones privados tienen están limitados a llevar a cabo actividades complementarias a las actividades autorizadas¹³⁸.

7.España

El Sistema de la Seguridad Social en España, regulado por el Real Decreto Legislativo 1/1994 que establece la Ley General de la Seguridad Social, se estructura en varios regímenes:

- el Régimen General, que cubre a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios, y
- los Regímenes Especiales, con un ámbito de aplicación específico y dirigido a colectivos que por sus características socioeconómicas concretas precisan de una acción diferenciada destinada a su protección. Los Regímenes Especiales actualmente en vigor son: el Régimen Especial de la Minería del Carbón, el Régimen Especial Agrario por Cuenta Ajena, el Régimen Especial Agrario por Cuenta

¹³⁴ Es decir, se trata de trabajadores que han cumplido 61 años, pero que aún no tienen 65 años de edad, y que han efectuado las contribuciones correspondientes en el fondo por un mínimo de 30 años (European Commission, 2018a:15).

¹³⁵ European Commission (2018b:37).

¹³⁶ European Commission (2018a:2).

¹³⁷ PKA (s/f).

¹³⁸ OECD (2018:12, 90,240).

Propia, el Régimen Especial de Empleados del Hogar, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

El Régimen General tiene dos subsistemas, siendo el primero de carácter no contributivo¹³⁹ y que entrega pensiones básicas dirigido a las personas que no cumplen con las condiciones de acceso del sistema contributivo: población mayor de 16 años incapacitadas para el trabajo, enfermos crónicos o quienes a los 65 años no han cumplido el período mínimo de cotización; y el segundo de tipo contributivo, financiado con las cotizaciones de los trabajadores.

Por su parte, en el régimen contributivo están obligados a cotizar los trabajadores asalariados de la industria, comercio y servicios, clasificados según 11 categorías profesionales.

Se encuentra administrado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que realiza la gestión y administración de las prestaciones económica del sistema de Seguridad Social.

Por último, también existen las pensiones originadas en planes privados, pero a diferencia del sistema público, son de carácter voluntario (Real Decreto Legislativo 1/2002).

Actualmente, asevera Hernández (2018¹⁴⁰), el sistema público de pensiones enfrenta importantes retos asociados al déficit de la Seguridad Social del -1,6 % del PIB en año 2017 y por el aumento de la esperanza de vida y la jubilación de los *baby boomers*.

8. Estados Unidos de América

El sistema de pensiones predominante en los EE.UU. consiste en dos regímenes que proveen ingresos en la vejez: el Sistema de la Seguridad Social “Seguro Social” (*Social Security*) y un vasto y diverso sistema de pensiones de carácter privado, patrocinado por los empleadores del sector público y privado¹⁴¹.

El Sistema de Seguridad Social de los Estados Unidos de América cubre las contingencias de Jubilación, Muerte y Supervivencia e Incapacidad. La gestión de las prestaciones se realiza a través de dos fondos, uno de ellos para las contingencias de jubilación y muerte y supervivencia, (*Old Age and Survivors Insurance, OASI*) y otro para las de Invalidez (*Disability Insurance, DI*). La suma de ambos fondos recibe el nombre de OASDI (*Old Age, Survivor and Disability Insurance*).¹⁴²

De este modo, la Ley del Seguro Social (*Social Security Act*) de 1935 contempla no solo el programa público de pensiones sino también otros programas de bienestar y seguridad social¹⁴³. Este sistema se

¹³⁹ Ministerio de Seguridad Social (2019).

¹⁴⁰ Hernández de Cos (2018).

¹⁴¹ OECD (2017g:1-2).

¹⁴² Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015:53).

¹⁴³ Por ejemplo, beneficios de desempleo, asistencia temporaria a familias necesitadas, seguro de salud para ancianos y discapacitados (Medicare), subsidios a los estados para programas de asistencia médica (Medicaid), programa estatal de seguro médico para la infancia y el programa de Seguridad de Ingreso Suplementario.

encuentra gestionado por una agencia federal, la Administración de la Seguridad Social (*Social Security Administration, SSA*)¹⁴⁴.

La mayor fuente de financiamiento del sistema proviene de las cotizaciones de los empresarios y los trabajadores por cuenta ajena y propia, realizadas a modo de impuesto sobre los salarios y que se abonan en partes iguales. Cuando los ingresos del trabajador se interrumpen o reducen debido a la jubilación, incapacidad o fallecimiento, el Seguro Social otorga prestaciones mensuales en efectivo para reemplazar parte de esos ingresos que el trabajador y su familia han perdido¹⁴⁵.

En este sistema, mientras la persona trabaja y paga impuestos acumula “créditos” de Seguro Social para poder ejercer después su derecho a solicitar y recibir los beneficios de dicho Seguro Social (dependiendo de sus ingresos, se pueden ganar hasta cuatro créditos por año). La mayoría de las personas necesita 10 años de trabajo (40 créditos) para tener derecho a beneficios. Sin embargo, el Seguro Social no fue diseñado para ser la única fuente de ingresos al jubilarse¹⁴⁶.

La fórmula para calcular la pensión en función de los ingresos es progresiva: por los primeros 856 dólares mensuales, la tasa de reemplazo es del 90%; y entre los 856 y los 5.157 dólares mensuales, la tasa de reemplazo es del 32%. Estos umbrales son el 20% y el 118% del índice de salario promedio nacional para 2016, respectivamente. Se aplica una tasa de reemplazo del 15% entre este último umbral y el tope de ingresos¹⁴⁷.

Las prestaciones de la Seguridad Social se revalorizan en función del Índice de Precios al Consumo para trabajadores del ámbito urbano y personal administrativo (*Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers*). El objetivo de la revalorización (COLA por sus siglas en inglés: *Cost of Living Adjustment*) es evitar las consecuencias de la inflación y la fija la Oficina de Estadísticas del Departamento de Trabajo (*Bureau of Labor Statistics in the Department of Labor*)¹⁴⁸.

Los ingresos de años anteriores se revalorizan hasta el año en que el pensionado alcanza los 60 años de edad, en línea con el crecimiento de los ingresos promedio de toda la economía. No hay ajuste de ingresos después de los 60 años.¹⁴⁹ El beneficio básico se calcula para pago a la edad de 62 años, y con posterioridad se ajusta de acuerdo con la inflación. El beneficio se basa en los ingresos promedio de vida laboral del pensionado, pero de los 35 años de más altos ingresos. Existe un tope anual de ingresos tanto para las contribuciones como para los beneficios.¹⁵⁰

La edad de jubilación actualmente va en aumento. Si la persona nació entre los años 1943 y 1960, la edad de jubilación plena es 66 años, los que aumentan gradualmente (en dos meses por año) hasta

¹⁴⁴ Social Security (s/f).

¹⁴⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015:53).

¹⁴⁶ Seguro Social (2017:4).

¹⁴⁷ OECD (2017g:1).

¹⁴⁸ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015:57).

¹⁴⁹ OECD (2017g:1).

¹⁵⁰ OECD (2017g:1).

llegar a los 67 años de edad, para los nacidos a partir de 1960¹⁵¹. La elegibilidad para acceder a los beneficios de pensión depende de la cantidad de años de cotizaciones, con un mínimo de diez años.¹⁵²

También es posible retrasar la edad para pensionarse hasta los 70 años, en que la persona continuará aumentando sus beneficios de jubilación en un porcentaje, dependiendo del año de nacimiento. También es posible adelantar la edad para pensionarse, caso en el cual la persona podrá comenzar a recibir sus beneficios tan pronto cumpla los 62 años de edad pero se reducirán sus beneficios. Por ejemplo, si su plena edad de jubilación es 66 años y cuatro meses, y solicita los beneficios de Seguro Social a los 62 años, recibirá el 73.3% de la cantidad de sus beneficios completos¹⁵³.

Por otra parte, el sistema privado de pensiones está compuesto por una gran cantidad y variedad de planes, dentro del cual destacan los de tipo empresarial u ocupacional, ofrecidos por empresas grandes y medianas, los sindicatos y los entes públicos (estatales y locales), que pueden diferir de actividad en actividad e incluso de empresa en empresa¹⁵⁴. Estos planes son financiados por las contribuciones del empleador, aunque muchas veces también participan los trabajadores.

En el caso de los trabajadores independientes o de las empresas pequeñas existen otras opciones, que tienen un tratamiento impositivo similar¹⁵⁵. En estos casos, aunque la ley no obliga a las empresas a contratar tales planes para sus trabajadores, una vez que éstos se establecen voluntariamente o por negociación colectiva, quedan sujetos a las normas contractuales y legales respectivas.

La Ley de Garantía de Ingreso de Jubilación para los Trabajadores (*Employee Retirement Income Security Act, ERISA*) de 1974 es la norma federal que establece los estándares mínimos que deben cumplir la mayoría de los planes de pensiones y de salud en la industria privada, para proteger a sus beneficiarios, pero no exige a los empleadores establecerlos ni especifica los montos de dinero que una persona deba recibir a título de jubilación.

La Ley ERISA cubre dos tipos de planes de pensiones: planes de pensiones de beneficio definido (BD)¹⁵⁶ y planes de pensiones de contribución definida (CD)^{157 158}. En la mayoría de los planes BD, los beneficios están protegidos, dentro de ciertas limitaciones, por el seguro federal provisto a través de una agencia

¹⁵¹ Seguro Social (2018:8).

¹⁵² OECD (2017g:1).

¹⁵³ Seguro Social (2018:8-9).

¹⁵⁴ Chaves (1998:4).

¹⁵⁵ Chaves (1998:4).

¹⁵⁶ Un plan de BD promete un beneficio mensual específico al momento de la jubilación. El plan puede declarar este beneficio prometido como una cantidad exacta en dólares mensuales al jubilarse (por ej. 100 dólares) o, más comúnmente, puede calcular un beneficio a través de una fórmula del plan, que considera factores como el salario y el servicio (por ej. el 1% del salario promedio de los últimos 5 años de empleo por cada año de servicio con un empleador).

¹⁵⁷ En un plan CD, el trabajador, el empleador o ambos contribuyen a la cuenta individual del empleado bajo el plan, a veces a una tasa establecida (por ej. 5% de la remuneración anual, como en el plan de saldo en efectivo o *Cash Balance Plan*). Estas contribuciones generalmente se invierten en nombre del trabajador. En última instancia, el empleado recibirá el saldo en su cuenta, que se basa en las contribuciones más las ganancias o menos las pérdidas de la inversión. El valor de la cuenta fluctuará debido a los cambios en el valor de las inversiones.

¹⁵⁸ U.S. Department of Labor (s/f).

federal llamada *Pension Benefit Guaranty Corporation* (PBGC)¹⁵⁹. Esto significa que si el plan finaliza sin suficiente dinero para pagar todos los beneficios, el programa de seguro de la PBGC paga el beneficio proporcionado por su plan de pensión hasta los límites legales. Su financiamiento no proviene de impuestos sino que de las primas de seguros pagadas por las compañías cuyos planes protege, de sus propias inversiones, de los activos de los planes de pensiones que asume como fideicomisario y de las recuperaciones de fondos de las empresas que eran responsables originales de los planes. Así, el plan está asegurado incluso si el empleador no paga las primas necesarias¹⁶⁰.

Ejemplos de planes CD son los planes 401 (k), planes 403 (b), planes de propiedad de acciones de trabajadores (*Employee Stock Ownership Plans*) y planes de participación en las ganancias (*Profit-sharing Plans*) o de bonificación de acciones (*Stock Bonus Plan*).

Asimismo, existen algunas limitaciones a la inversión para los planes de pensiones privados, los fondos de pensiones de empleados del gobierno estatal y local (con límites específicos), y los fondos de pensiones del gobierno federal, que son aquellas generalmente aplicables a los planes patrocinados por empleadores del sector privado en virtud de ERISA. En general hay un requerimiento amplio de diversificación. Todo se encuentra limitado por la prudencia, que es un estándar flexible¹⁶¹.

9. Holanda

El sistema de pensiones holandés tiene tres pilares principales estrechamente conectados, todos los cuales contribuyen al fondo de pensiones holandés: una pensión estatal de tarifa plana (AOW) relacionada con los salarios mínimos y financiada a través de impuestos sobre la nómina; planes de pensiones ocupacionales financiados por empleadores; y planes de ahorro individuales. Si bien no existe una obligación legal para que los empleadores ofrezcan un plan de pensiones a sus empleados, los convenios laborales a nivel de industria han resultado con una alta cobertura.¹⁶²

El primer pilar está compuesto por la pensión estatal holandesa o AOW (*Algemene Ouderdomswet*), financiado por las contribuciones obligatorias a la seguridad social, hechas por todos quienes viven en los Países Bajos. Esta pensión no es el ingreso único de los jubilados por cuanto se complementa con uno o ambos pilares restantes¹⁶³. Fue establecida en 1957¹⁶⁴ y su administración y pago está a cargo del organismo previsional estatal, el *Sociale Verzekeringsbank* (SVB).

La pensión AOW proporciona ingresos básicos vinculados al salario mínimo legal. Las parejas casadas y las que conviven reciben un 50% del salario mínimo (aproximadamente 700 euros brutos al mes), en cambio los jubilados que viven solos reciben más, el 70% del salario mínimo (aproximadamente 1.000 euros mensuales)¹⁶⁵.

¹⁵⁹ PBGC (s/f).

¹⁶⁰ PBGC (s/f).

¹⁶¹ OECD (2018:34,178).

¹⁶² OECD (2017h:1).

¹⁶³ Expatica, 2019.

¹⁶⁴ Reichert, s/f:9.

¹⁶⁵ Reichert, s/f:9.

Toda persona que ha vivido en el país entre los 15 años y los 65 años de edad tiene derecho a una pensión del 65,2% del beneficio de pensión estatal, que se acumula en un 2% anual (entre estas edades). Incluso aquellos que no trabajan acumulan derechos de pensión estatales.¹⁶⁶ Para recibir la pensión completa (100%) debe haber contribuido durante 50 años; de lo contrario, se calculará una cantidad reducida según el tiempo que haya pagado cotizaciones¹⁶⁷. Excluyendo a las personas nacidas antes del 1 de abril de 1950, el período mínimo de contribución es de un año para acceder a la pensión holandesa.¹⁶⁸

Las pensiones ocupacionales forman el segundo nivel y están disponibles para casi todos los trabajadores y se financia por las cotizaciones conjuntas de empleador y trabajador. Aproximadamente el 90% de los empleadores ofrecen planes de pensiones ocupacionales, que generalmente son administrados por un proveedor previsional externo¹⁶⁹. Aunque la provisión de pensiones ocupacionales generalmente no es obligatoria, los planes de pensiones sectoriales a menudo estipulan la afiliación obligatoria que puede ser aprobada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo si así se solicita.¹⁷⁰

Hay tres tipos diferentes de fondos de pensiones ocupacionales¹⁷¹:

- Fondo de pensiones para toda la industria (para todos los trabajadores de un mismo sector, como la administración pública, la industria de la construcción, la hostelería y el comercio minorista).
- Fondos de pensiones corporativos (para una sola empresa).
- Fondos de pensiones para profesionales independientes, como médicos especialistas y dentistas.

Algunos planes de pensiones incluso pueden ser requeridos para algunas ocupaciones, como el fondo de pensiones ABP (*Pensioenfonds voor overheid en onderwijs*) para quienes trabajan en los sectores educativos y gubernamental¹⁷² o el de los trabajadores del sector de la construcción (*Bedrijfstakpensioenfonds*, Bpf), lo que también se aplica a los trabajadores por cuenta propia que se desempeñen en estos sectores¹⁷³. En estos casos de afiliación obligatoria, el empleador debe acomodar sus planes de pensiones de sus trabajadores a estos fondos¹⁷⁴.

Además de tratarse de pensiones de vejez, los planes de pensión ocupacionales también pueden proporcionar beneficios a los familiares sobrevivientes o entregar beneficios al trabajador que no puede trabajar¹⁷⁵. Las pensiones de empresa consideran la AOW, de modo que no es posible hacer cotizaciones sobre toda la remuneración, sino más bien la parte deducible de ésta¹⁷⁶.

¹⁶⁶ Expatica, 2019.

¹⁶⁷ Expatica, 2019.

¹⁶⁸ Expatica, 2019.

¹⁶⁹ Expatica, 2019.

¹⁷⁰ Pension Funds Online (s/f-c).

¹⁷¹ Reichert, s/f:10.

¹⁷² ABP, s/f.

¹⁷³ Business.gov.nl (s/f).

¹⁷⁴ Excepcionalmente un trabajador puede solicitar formalmente al consejo de administración del fondo de pensiones que se le exima de participar en él (Business.gov.nl, s/f).

¹⁷⁵ Expatica (2019).

¹⁷⁶ Expatica (2019).

Por ley, los fondos de pensiones ocupacionales son administrados por organizaciones independientes sin fines de lucro, las que deben estar separadas de las mismas empresas. Esto protege los derechos de los trabajadores en caso de que el empleador quiebre¹⁷⁷. No obstante ello, no es obligatorio pertenecer a un fondo de pensiones. Pero, si los socios deciden proporcionar un plan de pensiones para sus trabajadores, el gobierno holandés puede hacer obligatorio un plan de pensiones para todo un sector o profesión. Esto explica que más del 90% de los trabajadores se encuentren sujetos a un plan de pensiones ocupacional¹⁷⁸.

Si bien un número limitado de fondos de pensiones (organizaciones sin fines de lucro) gestionan tanto el fondo de pensiones mismo como la cartera de inversiones, la mayoría de ellos contrata un organismo de implementación externo, que puede ser una compañía de seguros o un administrador especializado de planes de pensiones. Estas últimas son organizaciones privadas con o sin fines de lucro¹⁷⁹.

El gobierno holandés supervisa los fondos de pensiones a través de dos organismos reguladores: el Banco Central Holandés (DNB) y la Autoridad Holandesa para los Mercados Financieros (AFM)¹⁸⁰.

El Banco Central Holandés examina la “posición financiera” de los fondos de pensiones, es decir, si estos son o no financieramente saludables y se puede esperar que ellos cumplan con sus obligaciones en el futuro. Por lo tanto, el DNB es responsable de la regulación sustantiva, así como de controlar que los fondos de pensiones cumplan con los estándares establecidos para ellos. El DNB supervisa al fondo de pensiones y no al organismo de implementación, pues la responsabilidad final por la administración del plan de pensiones es del primero, aunque la administración diaria esté en manos del segundo¹⁸¹.

Por su parte, la Autoridad Holandesa para los Mercados Financieros supervisa el comportamiento de los fondos de pensiones, en particular con respecto a las obligaciones de proporcionar información a sus miembros. La AFM también supervisa el deber de cuidado: los fondos de pensiones que ofrecen productos de pensiones con libertad de inversión, deben brindar apoyo a sus miembros para que efectúen sus inversiones¹⁸².

Por último, los planes de pensiones privados, conocidos como anualidades, constituyen el tercer pilar. Su objetivo es complementar la pensión estatal holandesa mediante contribuciones voluntarias a un fondo de pensión privado. Estas contribuciones son generalmente deducibles de impuestos, aunque las prestaciones de pensión futuras están gravadas¹⁸³.

La edad de jubilación es actualmente de 66 años, pero aumentará a 67 en 2021. En 2022, la edad aumentará nuevamente a 67 años y tres meses. En todo caso, es posible optar por una jubilación anticipada, pero esto normalmente debe financiarse en forma independiente, pues el AOW no se

¹⁷⁷ Expatica (2019).

¹⁷⁸ Reichert (s/f:10).

¹⁷⁹ Reichert (s/f:11).

¹⁸⁰ Reichert (s/f:15).

¹⁸¹ Reichert (s/f:15).

¹⁸² Reichert (s/f:15).

¹⁸³ Expatica (2019).

devengará sino hasta alcanzarse la edad oficial para pensionarse. Es posible percibir la pensión AOW y seguir trabajando¹⁸⁴.

Asimismo, es posible optar por una jubilación diferida, pero las normas sobre el aplazamiento de las pensiones varían entre los planes ocupacionales. Es posible combinar el plan de pensiones ocupacional y el trabajo. De hecho, algunos planes permiten que un miembro retire una pensión y continúe trabajando con el mismo empleador¹⁸⁵.

Aunque no es una exigencia legal, la mayoría de las pensiones se actualizan anualmente. Casi el 56% de las pensiones intentan seguir el aumento de los salarios (específicos de la industria), mientras que alrededor del 28% de las pensiones están indexadas a los precios y el 1% apunta a una combinación de crecimiento salarial y de precios.¹⁸⁶

Los planes de pensiones ocupacionales más comunes son de beneficio definido (BD) o "planes de salarios", los que se dividen en planes de salario promedio y de salario final del trabajador. Los últimos han sido reemplazados casi totalmente por los primeros. En estos planes, el monto de la pensión depende de la cantidad de años trabajados en combinación con su salario.¹⁸⁷

Además de los planes de beneficio definido están los planes de contribución definida (CD) en los que el monto de la pensión depende de las contribuciones pagadas por el trabajador durante el período de acumulación. El capital debe ser convertido en una anualidad para ser pagada al momento del retiro. En los Países Bajos, los planes CD individuales no son muy comunes¹⁸⁸.

La mayoría de los empleados contribuyen a un plan de BD sobre la base de un porcentaje de su salario pensionable. Este porcentaje suele variar entre el 4% y el 8%. Para los planes de CD los empleados tienden a aportar alrededor de un tercio de la contribución general, con dos tercios de la cotización aportados por el empleador.¹⁸⁹

Es posible también encontrar planes de pensiones híbridos, es decir, una combinación de los planes CD y DB. Por ejemplo, una persona puede tener una jubilación que consista en una combinación de un plan DB hasta un cierto nivel de salario y un plan DC para complementar el ingreso anterior, por encima de dicho nivel.¹⁹⁰ Se denominan planes de Contribución Definida Colectiva (CDC).¹⁹¹

Por último, los trabajadores pueden optar por complementar su pensión holandesa a través de contribuciones voluntarias a un fondo de pensión privado, ofrecidos generalmente por bancos y compañías de seguros.¹⁹²

¹⁸⁴ OECD (2017h:2).

¹⁸⁵ OECD (2017h:2).

¹⁸⁶ OECD (2017h:2).

¹⁸⁷ Expatica (2019).

¹⁸⁸ Reichert (s/f:24).

¹⁸⁹ Pension Funds Online (s/f-c).

¹⁹⁰ Reichert, s/f:24.

¹⁹¹ Reichert, s/f:24.

¹⁹² Pension Funds Online (s/f-c).

10. Suecia

El sistema nacional de pensiones forma parte del sistema de seguridad social sueco.¹⁹³ Este fue reformado en 1999, y se encuentran completamente en vigor desde 2003. La razón principal de la reforma fue la inestabilidad financiera del sistema anterior; y su falta de flexibilidad para responder a los cambios económicos y demográficos en la sociedad¹⁹⁴. Otra razón para la reforma fue reforzar el vínculo entre las contribuciones y los beneficios, es decir, la proporción de dinero que entre y sale del sistema, tanto de un individuo a otro como de una generación a otra¹⁹⁵.

Tanto el sistema nuevo como el antiguo operan paralelamente (período transicional), con reglas especiales: para las personas nacidas antes de 1937, a quienes se le paga la pensión completa de acuerdo a las reglas del sistema anterior, mientras que los nacidos entre 1938 y 1953 el pago está compuesto de una fórmula mixta que combina los derechos de pensión adquiridos bajo uno u otro sistema.¹⁹⁶

El actual sistema nacional, o pilar de carácter público, cubre a todos quienes hayan trabajado y vivido en Suecia. Este pilar se compone de dos tipos de pensiones de carácter contributivo: i) la pensión nacional de acuerdo a ingresos ("cuentas nocionales"), y ii) la pensión por primas financiado con capitalización individual ("cuentas individuales"), y de una pensión de garantía, no contributiva.¹⁹⁷

La entidad encargada de pagar y administrar la pensión pública es la Autoridad de Pensiones Sueca (*Pensionsmyndigheten*)¹⁹⁸.

La *Garantipension* es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite.¹⁹⁹ La pensión de garantía es una prestación basada en la residencia y se financia a través de los impuestos generales.²⁰⁰

La *Inkonstpension* o pensión de ingresos es un sistema de reparto con un fondo de reserva (que en realidad son cuatro fondos) que corresponde al Seguro de Pensión Nacional.²⁰¹ Tanto las pensiones de ingresos como las de primas se financian mediante cotizaciones y el derecho a recibirlas se genera por el solo hecho de trabajar en Suecia y pagar cotizaciones sobre los ingresos percibidos²⁰².

La obtención de una pensión no significa que la persona que la recibe deba dejar de trabajar, pues puede cobrar su pensión (en totalidad o parte) y continuar adquiriendo nuevos derechos de pensión. La

¹⁹³ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:7.

¹⁹⁴ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:5.

¹⁹⁵ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:8.

¹⁹⁶ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:26.

¹⁹⁷ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:5.

¹⁹⁸ Swedish Pensions Agency (2012).

¹⁹⁹ BBVA (2019b).

²⁰⁰ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:5.

²⁰¹ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:8.

²⁰² Ministry of Health and Social Affairs, 2016:5.

decisión de cobrar la pensión es revocable, pues se puede solicitar suspender su pago (o reanudarlo) en cualquier momento. La pensión por ingresos y la pensión por primas se pagan en forma separada.²⁰³

La pensión nacional se financia mediante contribuciones de empresas y trabajadores (16% del salario). Bajo este sistema de pensión nacional por ingresos, cada trabajador tiene una “cuenta ficticia” en la que se van anotando las cotizaciones que realiza.²⁰⁴ Anualmente, se informa a los trabajadores del saldo en su cuenta y, en el momento de jubilarse, su pensión se calcula directamente a partir del saldo acumulado en su cuenta. Según BBVA (2019), esto ofrecería un alto grado de transparencia a los trabajadores, que pueden saber en todo momento cuánto percibirían si se jubilan en un momento determinado²⁰⁵.

Las aportaciones a la cuenta individual se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios, pero con un mecanismo de ajuste automático: se reduce el tipo de revalorización si se estima que el activo del sistema será inferior a su pasivo, para salvaguardar la estabilidad del mismo²⁰⁶.

Además, las cuentas nocionales se incrementan cada año por la distribución de los saldos de las pensiones de personas fallecidas de la misma edad que los sobrevivientes (bonificación por supervivencia).²⁰⁷ Al jubilarse, el capital nocional acumulado se convierte en una anualidad. Este cálculo utilizará un coeficiente según la edad de jubilación individual y la esperanza de vida contemporánea basada en las tablas de mortalidad unisex de los cinco años anteriores. Una tasa de descuento real de 1,6% anual también se incluye en el cálculo de la anualidad.²⁰⁸

La pensión nacional se devenga a partir de los 61 años, la que aumenta en caso de diferirse la edad de jubilación. Puede solicitarse que se pague en su totalidad o solo una parte (75%, 50% o 25%) del total.²⁰⁹

Por su parte, la *Premiepension* se financia con contribuciones de empresas y trabajadores (2,5% del salario). En este sistema de capitalización los trabajadores pueden aportar a diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades privadas.²¹⁰

La tasa de cotización para estos dos planes obligatorios y universales es, en conjunto, 18,5% de los ingresos imposables (16% y 2,5% respectivamente), con tope, y se denomina contribución previsional nacional.²¹¹

Un segundo pilar privado está formado por planes voluntarios de tipo ocupacional (determinadas por convenios colectivos nacionales) y planes privados (basados en ahorros propios). Alrededor del 90% de los trabajadores están cubiertos por pensiones ocupacionales que complementan la pensión nacional y

²⁰³ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:15.

²⁰⁴ BBVA (2019b).

²⁰⁵ BBVA (2019b).

²⁰⁶ BBVA (2019b).

²⁰⁷ Settergren (2007:166).

²⁰⁸ OECD (2017i:1).

²⁰⁹ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:15.

²¹⁰ BBVA (2019b).

²¹¹ Ministry of Health and Social Affairs, 2016:24.

desempeña un papel particularmente importante para las personas con altos ingresos.²¹² Los planes ocupacionales son conocidos como ITP para empleados de “cuello blanco” y SAF-LO para los de “cuello azul”. Algunas industrias (por ejemplo, banca, seguros) tienen otros planes de pensiones además de ITP, pero los beneficios son más o menos los mismos. Empleadores que no forman parte de los convenios colectivos también a menudo siguen la gama de beneficios proporcionados por ITP. Como resultado, los planes de pensiones en Suecia están extremadamente estandarizados²¹³.

Por último, una buena práctica del sistema sueco consiste en mantener a los trabajadores puntualmente informados sobre sus futuros derechos, lo que les ayuda a tomar importantes decisiones relacionadas con su jubilación. Anualmente envía lo que se conoce como “sobre naranja”, en el que informa a todos los trabajadores sobre el valor actualizado de los derechos acumulados en ambos sistemas contributivos (*Inkonstpension* y *Premiepension*)²¹⁴.

11. Uruguay

En el año 1995, en virtud de la Ley 16.713, la seguridad social en Uruguay pasó de ser un sistema de reparto a uno mixto (público-privado) que combina un sub-sistema de reparto, denominado Régimen de Solidaridad Intergeneracional, y un régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio (de capitalización)²¹⁵.

La afiliación al sistema es obligatoria para todas las personas menores de 40 años al 01 de abril de 1996 y para aquellos que se incorporan al mercado laboral a partir de esa fecha (cualquiera sea su edad). Los menores de 40 años al 1° de abril de 1996 pueden incorporarse al sistema en forma voluntaria, si sus ingresos salariales son menores que la primera franja de aportación.

El régimen de solidaridad es administrado por el Estado, a través del Banco de Previsión Social (BPS), mientras que la gestión del segundo fue delegada a las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), supervisadas por el Banco Central del Uruguay.

Todos los trabajadores deben aportar parte de su sueldo al Banco de Previsión Social (BPS), que es el organismo encargado de pagar prestaciones como pensiones de vejez, invalidez, asignaciones familiares, entre otras. Además de esto, muchos trabajadores, por su edad o por el monto de su salario, están obligados a aportar a una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), por lo que luego recibirán dos jubilaciones complementarias: una por BPS y otra por todo lo ahorrado en su cuenta individual en AFAP. Asimismo, los trabajadores que no están obligados a afiliarse a una AFAP también pueden afiliarse si lo creen conveniente²¹⁶.

²¹² Ministry of Health and Social Affairs, 2016:5.

²¹³ Pension Funds Online (s/f-a).

²¹⁴ BBVA (2019b).

²¹⁵ Cepal (s/f).

²¹⁶ Sura (s/f).

El trabajador realiza aportes a los dos sistemas (régimen de reparto y régimen de capitalización individual) de acuerdo a su nivel de ingresos y de las opciones realizadas.

La Ley 16.713 contempla tres franjas de sueldo nominal, que se actualizan anualmente, donde se fija la forma en que se dividen los aportes. De esta forma, la primera franja están los trabajadores que tienen un sueldo nominal de \$53.374 (en el año 1996 era de \$5.000); la segunda franja están aquellos cuyos sueldo nominal está actualmente estas cifras \$53.374 y \$80.060 (en el año 1996 entre \$5.000 y \$7.500), respectivamente; y la tercera quienes tienen ingresos que van entre \$80.060 y \$160.121 respectivamente (en el año 1996 \$7.500 y \$15.000). Si el trabajador tiene un sueldo nominal superior a los \$160.121, por el resto del sueldo no se realizan descuentos jubilatorios²¹⁷²¹⁸.

Los trabajadores cuyos ingresos están en el tramo hasta \$53.374 pesos uruguayos deben aportar al régimen de reparto, pudiendo optar por el de capitalización, al que solo podrán transferir el 50% de sus aportes²¹⁹. Los trabajadores cuyos ingresos superan los \$53.374 hasta los \$ 80.060 deben destinar los aportes sobre este tramo salarial al régimen de capitalización, y si no ha elegido el BPS asigna uno de oficio. Finalmente, el tercer tramo que va entre \$80.060 hasta \$160.121 pesos uruguayos caso que el trabajador por la primera franja aportaría el 15% al BPS y por el resto del sueldo hasta el tope, aportaría el 15% a la AFAP (Régimen Voluntario de Capitalización)²²⁰.

Según la causal que la determine, la jubilación puede ser: a) jubilación común; b) jubilación por incapacidad total; y c) jubilación por edad avanzada. A la jubilación común (del BPS) se accede con 60 años de edad y 30 años de trabajo²²¹. En cambio los afiliados a una AFAP pueden jubilarse a los 65 años de edad sin exigencia en la cantidad de años de trabajo.²²²

El BPS es un ente autónomo cuyo directorio está integrado por 4 directores designados por el presidente de la República con venia del Senado y 3 delegados sociales que representan a los trabajadores, pensionados y empresarios respectivamente. Sus afiliados representan aproximadamente el 90% del total de afiliados a la seguridad social: trabajadores de la industria, comercio, servicios, rurales, construcción, domésticos, trabajadores independientes, empleados públicos. Brinda los programas tradicionales de seguridad social: jubilaciones y pensiones, desempleo, asignaciones familiares, subsidio maternidad y enfermedad, administra el seguro de salud.²²³

Todas las inversiones de las AFAP están reguladas por la Ley y son controlados por el Banco Central del Uruguay. Los límites que se establecen en la normativa apuntan a priorizar la seguridad de las inversiones. Asimismo, la ley prevé una garantía de rentabilidad mínima y la existencia de una reserva

²¹⁷ Unión Capital AFAP (2018).

²¹⁸ En cualquier caso, los trabajadores siempre aportan a la seguridad social el 15% de su sueldo nominal, sin importar si aportan solo al BPS o al BPS + AFAP.

²¹⁹ Unión Capital AFAP (2018).

²²⁰ Almada (2018)

²²¹ La jubilación por edad avanzada se estableció originalmente en 70 años de edad y 15 años de servicio. Pero a partir del 01/02/2009 el acceso a esta causal se flexibilizó a: 69 años de edad y 17 años de servicios; 68 años de edad y 19 años de servicios; 67 años de edad y 21 años de servicios; 66 años de edad y 23 años de servicios; y 65 años de edad y 25 años de servicios (BPS, 2016a).

²²² República AFAP (s/f).

²²³ Lagomarsino (2009).

especial que debe ser constituida con capital propio de la AFAP y se utiliza para compensar la rentabilidad de la AFAP cuando ésta resulta ser menor a la rentabilidad promedio de todas las AFAP juntas.

De acuerdo al artículo 123 de la Ley 16.713 de 1995, la inversión del Fondo de Ahorro Previsional está sujeto a las siguientes reglas:

- El Fondo de Ahorro Previsional se invertirá de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación, y compatibilidad de plazos, de acuerdo con sus finalidades y respetando los límites fijados legal y reglamentariamente.
- Las Administradoras podrán invertir los recursos del Fondo de Ahorro Previsional en:
 - o Valores emitidos por el Estado uruguayo, hasta el 60 % del total del activo del Fondo de Ahorro Previsional.
 - o Valores emitidos por el Banco Hipotecario del Uruguay, hasta el 30%.
 - o Depósitos a plazo en moneda nacional o extranjera que se realicen en las instituciones de intermediación financiera instaladas en el país, autorizadas a captar depósitos, hasta el 30%.
 - o Valores emitidos por empresas públicas o privadas uruguayas que coticen en algún mercado formal, con autorización del Banco Central del Uruguay, hasta el 25%.
 - o Valores representativos de inversiones inmobiliarias, industriales, forestales u otros sectores productivos, garantizadas por entidades financieras autorizadas a funcionar en el país, a través de la emisión de certificados de depósito, hasta el 20%.
 - o Colocaciones en instituciones públicas o privadas, garantizadas por las mismas, a efectos de que éstas concedan préstamos personales a afiliados y beneficiarios del sistema de seguridad social, hasta 2 años de plazo y tasa de interés no inferior a la evolución del Índice Medio de Salarios en los últimos 12 meses, más 5 puntos porcentuales. El máximo del préstamo en estas condiciones no podrá superar los 6 salarios de actividad o pasividad. El importe a prestar no excederá del 15%.

Asimismo, el Fondo de Ahorro Previsional no podrá ser invertido en los siguientes valores (artículo 124):

- o Valores emitidos por otras AFAP.
- o Valores emitidos por empresas aseguradoras.
- o Valores emitidos por sociedades constituidas en el extranjero, con excepción de las empresas de intermediación financiera autorizadas a operar en el país.
- o Valores emitidos por las sociedades financieras de inversión.
- o Valores emitidos por empresas vinculadas a la respectiva Administradora, ya sea directamente o por su integración a un conjunto económico.
- o Acciones escriturales, preferidas y de goce definidas por la Ley N° 16.060.

En ningún caso las Administradoras podrán realizar operaciones de caución ni operaciones financieras que requieran constitución de prendas o garantías sobre el activo del Fondo de Ahorro Previsional.

El Estado, además garantiza una pensión por vejez e invalidez para aquellas personas que carezcan de recursos, tengan 70 años de edad o más, y que no puedan sobrellevar sus necesidades vitales o esté incapacitado en forma absoluta y permanente para todo trabajo remunerado²²⁴.

Referencias

ABP (s/f). Pensioen bij ABP. Disponible en: <https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/> (junio, 2019).

Anses (s/f). Institucional. Disponible en: <https://www.anses.gob.ar/institucional> (junio, 2019).

-- (2019). Retiro por invalidez. Disponible en: <http://bcn.cl/29ta7> (junio, 2019).

APRA (s/f). Superannuation. Disponible en: <https://www.apra.gov.au/superannuation> (junio, 2019).

Arenas de Mesa, Alberto (2017). Nuevas tendencias en los sistemas de pensiones en América Latina. CEPAL. Seminario Avances y desafíos para una Seguridad Social universal e igualitaria. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://bcn.cl/29qay> (junio, 2019).

Argentina.gob.ar (s/f). Guía de información sobre jubilaciones y pensiones. Disponible en: <http://bcn.cl/29t85> (junio, 2019).

ASIC (s/f). Superannuation. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeba> (junio, 2019).

ASIC's MoneySmart (2019a). Self-managed super fund (SMSF). Disponible en: <http://bcn.cl/2aeav> (junio, 2019).

-- (2019b). Choosing a super fund. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeau> (junio, 2019).

-- (2019c). Super investment options. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeat> (junio, 2019).

ATO (s/f). Superannuation. Disponible en: <https://www.ato.gov.au/Individuals/Super/> (junio, 2019).

ATP (s/f-a). ATP Livslang Pension. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeas> (junio, 2019).

-- (s/f-b). ATP in brief. Disponible en: <https://www.atp.dk/en/about-atp/atp-in-brief> (junio, 2019).

-- (s/f-c). The ATP Group. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb1> (junio, 2019).

-- (s/f-d). Udbetaling Danmark – Internationally. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeaw> (junio, 2019).

Autorregulador del mercado de valores, AMV (2018). Guía de Estudio de Fondos de Pensiones. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeax> (junio, 2019).

Banco de Previsión Social, BPS (2016a). Jubilación por edad avanzada. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeaz> (junio, 2019).

²²⁴ Kluver (2014).

- (2016b). Jubilación común. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb0> (junio, 2019).
- BBVA (2019a). La pensión de jubilación en Argentina. Disponible en: <http://bcn.cl/29t8i> (junio, 2019).
- (2019b). La jubilación en Suecia: así funciona uno de los sistemas de pensiones de referencia. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb2> (junio 2019).
- BTGPactual (s/f). Previdência Privada: o que é e como começar a investir. Disponible en: <http://bcn.cl/29qb0> (junio, 2019).
- Business.gov.nl (s/f). Pension funds. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb7> (junio, 2019).
- G1 (2019). Bolsonaro vai ao Congresso e entrega proposta de reforma da Previdência. Disponible en: <http://bcn.cl/29qbj> (junio, 2019).
- Chaves, Ronald (1998). El Sistema de Pensiones en los Estados Unidos. Superintendencia de Pensiones Costa Rica. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb3> (junio, 2019).
- CPP Investment Board, CPPIB (2016). Our History. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeb5> (junio, 2019).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal (2006). La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad. Disponible en: <http://bcn.cl/29qbe> (junio, 2019).
- (s/f). El acceso a la jubilación o pensiones en Uruguay: ¿cuántos y quiénes lo lograrían? Disponible en: <http://bcn.cl/2aebb> (junio, 2019).
- Chiesa Delgado, Asesoría Legal Laboral (s/f). Cargas Sociales. Aportes y Contribuciones. Como entenderlas. Disponible en: <http://bcn.cl/29t8n> (junio ,2019).
- Colpensiones (2017). ¿Qué son los BEPS (Beneficios Económicos Periódicos)? Disponible en: <http://bcn.cl/2aebc> (junio, 2019).
- (2019). ¿Quiénes Somos? Disponible en: <http://bcn.cl/2aebd> (junio, 2019).
- Copenhagen (s/f). How does the pension scheme work in Denmark? Disponible en: <http://bcn.cl/2aebf> (junio, 2019).
- Departamento Nacional de Planeación, DNP (2015). Seguridad Social Integral. Disponible en: <http://bcn.cl/20l29> (junio, 2019).
- Department of Human Services (2019). Our department. Disponible en: <http://bcn.cl/29tjb> (junio, 2019).
- Eatock, David (2015). European Union pension systems Adequate and sustainable? Parliamentary Research Service (EPRS). Disponible en: <http://bcn.cl/2aebg> (junio, 2019).
- European Commission (2018a) Country Fiche on public pensions for the Ageing Report 2018 - Denmark. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebh> (junio, 2019).

- (2018b). The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Country profiles, Volume II. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebi> (junio, 2019).
- Expatica (2019). The Dutch pension system. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebi> (junio, 2019).
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, Fiap (2019a). Colombia. Disponible en: <http://bcn.cl/29qbk> (junio, 2019).
- Finansministeriet (s/f). Overview of the pension system. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebh> (junio, 2019).
- Finder (2019). Australian Age Pension eligibility requirements. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebk> (junio, 2019).
- FGS (s/f). Preguntas frecuentes. Disponible en: <http://fgs.anses.gob.ar/pregunta-frecuente> (junio, 2019).
- Fondo de Solidaridad Pensional (2019). ¿Qué es el Fondo de Solidaridad Pensional? Disponible en: <http://bcn.cl/2aebi> (junio, 2019).
- Government of Canada (2019). Canada Pension Plan – Eligibility. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebm> (junio, 2019).
- (2018). Options for your own RRSPs. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebn> (junio, 2019).
- Government Offices of Sweden, Ministry of Health and Social Affairs (2016). The Swedish old-age pension system. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebo> (junio, 2019).
- Hansen, Henning (2018). The Danish DC Pensions - Beauties and Challenges. The Association of Chilean Pension Funds – AAFP. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebp> (junio, 2019).
- Hernández de Cos, Pablo (2018). Sistema público de pensiones; situación actual y perspectivas. Disponible en: <http://bcn.cl/29qbp> (junio, 2019).
- Instituto Nacional do Seguro Social, INSS (2019). Tabela de contribuição mensal. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebq> (junio, 2019).
- Kluver Cristina (2014). Pensiones por vejez: algunas características de los beneficiarios y sus hogares. Disponible en: <http://bcn.cl/29qby> (junio, 2019).
- La Información (2016). Estos son los sistemas de pensiones más sostenibles y confiables del mundo. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebr> (junio, 2019).
- Lagomarsino, Gabriel (2009). Modificaciones de la seguridad social en Uruguay en el último quinquenio. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebz> (junio, 2019).

Mercer (2018a). Global Pension Index reveals who is the most and least prepared for tomorrow's ageing world. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebu> (junio, 2019).

-- (2018b). 2018 Report Highlights. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebv> (junio, 2019).

-- (2018c). Melbourne Mercer Global Pension Index 2018. Disponible en: <http://bcn.cl/27122> (junio, 2019).

Ministério da Economia (2018). REGIMES PRÓPRIOS: Secretaria divulga indicador de avaliação que detalha a situação do RPPS de cada ente. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeyb> (junio, 2019).

-- (2016a). XXI – Dos Benefícios. Disponible en: <http://bcn.cl/2aebz> (junio, 2019).

-- (2016b). VII – Unidade Gestora. Disponible en: <http://bcn.cl/2aec2> (junio, 2019).

-- (2016c). IX – Custeio do RPPS. Disponible en: <http://bcn.cl/2aec4> (junio, 2019).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). La Acción Protectora de la Seguridad Social. Pensiones. Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral N° 190 (Mayo 2015). Disponible en: <http://bcn.cl/2aec7> (junio, 2019).

Ministerio de Seguridad Social (2019). Disponible en: <http://bcn.cl/2aec8> (junio, 2019).

NT Abogados (s/f). Aportes voluntarios realizados a las AFJP. Disponible en: <http://bcn.cl/29thg> (junio, 2019).

OCDE (2015a). Pensions at a Glance 2015. Disponible en: <http://bcn.cl/28f8p> (junio, 2019).

-- (2015b). Pensions at a Glance 2015. Resumen en español. Disponible en: <http://bcn.cl/28f8n> (junio, 2019).

-- (2017a). Pensions at a Glance 2017. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeca> (junio, 2019).

-- (2017b). Pensions at a Glance 2017. Executive summary. Disponible en: <http://bcn.cl/28f8u> (junio, 2019).

-- (2017c). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Denmark. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Denmark.pdf> (junio, 2019).

-- (2017d). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Australia. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Australia.pdf> (junio, 2019).

-- (2017e). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Brazil. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Brazil.pdf> (junio, 2019).

-- (2017f). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles - Canadá. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Canada.pdf> (junio, 2019).

-- (2017g). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – United States. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-United-States.pdf> (junio, 2019).

-- (2017h). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Netherlands. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Netherlands.pdf> (junio, 2019).

-- (2017i). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Sweden. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Sweden.pdf> (junio, 2019).

-- (2017j). Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Argentina. Disponible en: <http://bcn.cl/29t4h> (junio, 2019).

- OCDE-BID (2015). Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe Disponible en: <http://bcn.cl/29qc6> (junio, 2019).
- OCDE (2018). OECD Survey of Investment Regulation of Pension Funds. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecd> (junio, 2019).
- (2017). Hacia una Argentina más próspera y más inclusiva. Estudio Económico Multidimensional de Argentina. Disponible en: <http://bcn.cl/29qb7> (junio, 2019).
- Oesterheld, Francisco (2018). Los proyectos legislativos previsionales en Argentina y Chile durante el período 2005-2010. Un estudio comparado. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Vol. 7 N° 14 (enero-junio 2018). Disponible en: <http://bcn.cl/29qb9> (junio, 2019).
- OIT (2018). Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe / Álvaro Altamirano, Solange Berstein, Mariano Bosch, Manuel García Huitrón, María Laura Oliveri. Disponible en: <http://bcn.cl/29qba> (junio, 2019).
- Ontario Securities Commission (2018). RRSP fees. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecf> (junio, 2019).
- Pension Benefit Guaranty Corporation, PBGC (s/f). General FAQs about PBGC. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecg> (junio, 2019).
- Pension Funds Online (s/f-a). Pension System in Sweden. Disponible en: <http://bcn.cl/2aech> (junio, 2019).
- (s/f-b). Pension System in Denmark. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeci> (junio, 2019).
- (s/f-c). Pension System in The Netherlands. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecj> (junio, 2019).
- Pensionsmyndigheten (2018). Pensión de garantía – para las personas de bajos ingresos. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecm> (junio, 2019).
- PKA (s/f). This is PKA. Disponible en: <https://www.pka.dk/om-pka/this-is-pka/> (junio, 2019).
- Reichert, Sibylle J.M. (s/f). The Dutch Pension System an overview of the key aspects. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecn> (junio, 2019).
- República AFAP (s/f). Sistema Previsional Mixto. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeco> (junio, 2019).
- Retraite Québec (s/f). Enhancing the Plan. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecp> (junio, 2019).
- Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (2011). Previdência Complementar: o futuro começa agora! Disponible en: <http://bcn.cl/2aecr> (junio, 2019).
- Seguro Social (2018). Comprendiendo los beneficios. Disponible en: <http://bcn.cl/2aees> (junio, 2019).
- (2017). Un «vistazo» a nuestros programas. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeet> (junio, 2019).

Settergren, Ole (2007). Balance de la reforma de la Seguridad Social Sueca. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, N° Extra 1, 2007. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecu> (junio, 2019).

Social Security (s/f). Organizational Structure of the Social Security Administration. Disponible en: <http://www.ssa.gov/org/> (junio, 2019).

Superannuation Complaints Tribunal (s/f). About the Tribunal. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecv> (junio, 2019).

Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Previc (2018). CMN moderniza regras de investimento das entidades fechadas de previdência complementar. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecw> (junio, 2019).

-- (s/f). Sobre o setor. Disponible en: <http://bcn.cl/2aecx> (junio, 2019).

Sura (s/f). ¿Cómo funciona el Sistema Previsional uruguayo? Disponible en: <http://bcn.cl/2aed0> (junio, 2019).

Swedish Pensions Agency (2012). This is the Swedish Pensions Agency. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed1> (junio, 2019).

Unión Capital AFAP (2018). Franjas de aportes a la seguridad social. Disponible en: <http://bcn.cl/29gag> (junio, 2019).

Unión Europea (2012). Seguridad Social en Dinamarca. Disponible en: <http://bcn.cl/1948q> (junio, 2019).

U.S. Department of Labor (s/f). Types of Retirement Plans. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed2> (junio, 2019).

Walker, Eduardo (2017). El sistema de pensiones canadiense es una quimera para Chile. Columna, La Tercera. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed3> (junio, 2019).

Normativa

1) Argentina:

- Constitución de la Nación Argentina de 1994 (Ley 24.430). Disponible en: <http://bcn.cl/1wf0a> (junio, 2019).
- Ley 24.241 de 1993, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Disponible en: <http://bcn.cl/29qdb> (junio, 2019).
- Ley 26.417 de 2008, Movilidad de las Prestaciones del Régimen Previsional Público. Disponible en: <http://bcn.cl/29t8n> (junio, 2019).
- Ley 26.425 de 2008, Régimen Previsional Público. Disponible en: <http://bcn.cl/29qdd> (junio, 2019).

- Decreto 897/2007, Creación y Fines del Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Régimen Previsional Público de Reparto. Disponible en: <http://bcn.cl/29tie> (junio, 2019).
- 2) Australia:
- Superannuation Industry (Supervision) Act 1993. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed5> (junio, 2019).
 - Financial Services Reform Act 2001. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed6> (junio, 2019).
 - Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed7> (junio, 2019).
- 3) Brasil:
- Constitución Federal 1988. Disponible en: <http://bcn.cl/1p46c> (junio, 2019).
 - Ley 9.717/98. Disponible en: <http://bcn.cl/29qdn> (junio, 2019).
 - Ley 6.179/74. Disponible en: <http://bcn.cl/29qdq> (junio, 2019).
 - Ley 8.212/91. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed4> (junio, 2019).
 - Ley 8.213/91. Disponible en: <http://bcn.cl/29qdr> (junio, 2019).
 - Orientación Normativa MPS/SPS n. 02/2009. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed8> (junio, 2019).
 - Portaria MPS N° 519, de 24 de agosto de 2011. Disponible en: <http://bcn.cl/2aed9> (junio, 2019).
- 4) Canadá:
- Canada Pension Plan 1985. Disponible en: <http://bcn.cl/2aeda> (junio, 2019).
 - Canada Pension Plan Investment Board Act (CPPIB Act). Disponible en: <http://bcn.cl/2aedb> (junio, 2019).
- 5) Colombia:
- Ley N° 100, 1993. Disponible en: <http://bcn.cl/20l39> (junio, 2019).
 - Decreto 387 de 2018. Disponible en: <http://bcn.cl/2aedc> (junio, 2019).
- 6) España:
- Real Decreto Legislativo 1/1994. Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Disponible en <http://bcn.cl/3e3l> (junio, 2019).
 - Real Decreto Legislativo 1/2002. Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Disponible en: <http://bcn.cl/2aedd> (junio, 2019).
- 7) Estados Unidos de América (EE.UU.):
- Ley de Seguridad Social (*Social Security Act*). Disponible en: <http://bcn.cl/2aede> (junio, 2019).
 - Ley de Garantía de Ingreso de Jubilación para los Trabajadores (*Employee Retirement Income Security Act, ERISA*). Disponible en: <http://bcn.cl/2aedf> (junio, 2019).
- 8) Holanda:
- Ley que aumenta la pensión estatal y la edad objetivo de jubilación (*Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd*). Disponible en: <http://bcn.cl/2aedn> (junio, 2019).
 - Ley de Pensiones (*Pensioenwet*). Disponible en: <http://bcn.cl/2aedn> (junio, 2019).
- 9) Uruguay:

- Ley 16.713 de 1995. Disponible en <http://bcn.cl/2aedh> (junio, 2019).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)



Anexo: Tablas resumen de los sistemas previsionales

1. Argentina

Sistema previsional	Sistema Público
	Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA)
Cotizantes obligatorios	- Todos los trabajadores: bajo relación de dependencia y autónomos. - Trabajadores de la Administración Pública de las provincias que hayan adherido al sistema (en provincias con sistemas propios, quedan exentos).
Cotizantes voluntarios	Si, mayores de 18 años
Porcentaje o monto de cotización	17%
Aportes patronales	23%
Edad/plazo de jubilación	Hombres: 65 años; Mujeres: 60 años, con 30 años de cotizaciones
Entidad(es) que administran los fondos de pensión	Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto (Fondo de Garantía de Sustentabilidad, FGS)
Protecciones/restricciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	- Existen pautas de inversión: los recursos del fondo pueden ser invertidos en instrumentos financieros (cuentas remuneradas del país o del exterior), o en la adquisición de títulos públicos o valores locales o internacionales de reconocida solvencia y/o cualquier tipo de inversión habitual en los mercados financieros. - El Consejo del FGS monitorea los recursos del sistema (integrado por representantes del Estado, organismo administrador, trabajadores, empresarios, etc.), además de la fiscalización de otros entes públicos y privados.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	ANSES no percibe comisión por la administración de los fondos

Elaboración propia

2. Australia

Sistema previsional	Sistema público	Sistema privado
---------------------	-----------------	-----------------

	Pensión básica de vejez: Age Pension	Pensión de garantía: <i>Superannuation Guarantee</i> - obligatorio	Planes privados (por ej. <i>Voluntary Superannuation</i>) - voluntarios
Cotizantes obligatorios	n/a (no contributiva) Beneficiarios: - Residentes en Australia durante al menos 10 años (por al menos 5 años continuos), que reciban hasta un monto determinado de ingresos	No	No
Cotizantes voluntarios	n/a	Si, pudiendo ser elegibles para una contribución conjunta del gobierno del 50% (máx. 500 dólares aus.)	Si
Porcentaje o monto de cotización	n/a	No	Opcional
Aportes patronales	n/a	9,5% (salvo trabajadores que ganen menos de 450 dólares aus. y menores de 18 años), con un aumento gradual a partir de 2021 a 12% en 2025	Opcional (para beneficios adicionales).
Edad/plazo de jubilación	65 años para hombres y mujeres (67 años en 2023).	Pueden retirarse anticipadamente desde 55 años de edad (aumentando gradualmente hasta los 60 años a partir de 2025: nacidos después de 1964). Si se retarda la jubilación hay un "bono de trabajo".	
Entidad(es) que administran los fondos de pensión	Departamento de Servicios Humanos (<i>Department of Human Services</i>), que paga la pensión a través de Centrelink	Amplia variedad de fondos de pensiones administradas por empleadores, asociaciones industriales y compañías de servicios financieros o incluso individuos en forma de fondos auto gestionados.	
Régimen financiero de los fondos de pensión	Reparto	Capitalización individual	
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	n/a	Diversas autoridades verifican la inversión de los fondos se haga en forma prudente y se informe a los cotizantes en forma transparente. No hay restricciones amplias de cartera de inversión. Pero los administradores deben asegurar que las opciones de inversión estén diversificadas. No están permitidos los préstamos o asistencia financiera a los miembros del fondo (afiliados) y sus familiares. No se puede invertir más del 5% de los activos en activos internos.	
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	n/a	Todos los fondos cobran comisiones de administración, pero los valores varían, además de otros cobros asociados. Pueden ser un monto fijo en dólares o un porcentaje.	

Elaboración propia

3. Brasil

Sistema previsional	Sistema Público			Sistema Privado
	Pensión básica: Renda Mensal Vitalicia (RMV) y Beneficio de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC)	Regime Geral de Previdência Social (RGPS) - obligatorio	Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) - obligatorio	Pensión complementaria: Regime Previdência Complementar (RPC) - voluntario
Cotizantes obligatorios	No aplica (no contributivas) Beneficiarios: - RMV: mayores de 70 años de edad incapaces de proveerse recursos, con al menos 12 meses de contribuciones - BPC (sustituye al RMV): mayores de 65 años con ingreso familiar per cápita menor al 25% del salario mínimo legal.	- Trabajadores particulares, domésticos, independientes y asegurados especiales (trabajadores rurales en régimen de economía familiar)	- Funcionarios públicos titulares en cargos de entes federativos (Unión, Estados, Distrito Federal y Municipios). Excepción: empleados de las empresas públicas, agentes políticos, servidores temporales y titulares de cargos de confianza (estos están afiliados obligados al RGPS).	No
Cotizantes voluntarios	n/a	- Mayores de 16 años sin renta propia (ej.: dueñas de casa, estudiantes, personas privadas de libertad que no ejerzan labor remunerada, etc.).	s/i	Según el tipo de entidad previsional: 1) Abiertas (bancos y aseguradoras): - planes individuales: personas naturales. - planes colectivos: personas naturales vinculadas a una persona jurídica contratante. 2) Cerradas (EFPC): personas naturales vinculadas a un empleador (patrocinador) o a una asociación (instituidor).
Porcentaje o monto de cotización	n/a	- Cotizantes obligados: 8%, 9% u 11% según monto del ingreso. - Cotizantes voluntarios: 11% o 20%, según el ingreso, salvo el micro	11% o más de la remuneración (mínimo establecido para los funcionarios federales).	n/a

		empresario individual y las dueñas de casa (5%).		
Aportes patronales	n/a	20% del total de las remuneraciones del trabajador.	Si, determinados por cada ente federativo (mínimo: misma cuota que el cotizante y máximo: doble de la cotización)	Solo en los llamados “planes patrocinados”.
Edad/plazo de jubilación	- RMV: 70 años (hombres y mujeres). - BPC: 65 años (hombres y mujeres).	- 65 años de edad hombres y 60 años mujeres (60 y 55 años los trabajadores rurales) + 15 años de cotizaciones. - Cualquier edad + 35 años de cotizaciones los hombres y 30 años las mujeres	- 60 años hombres y 55 años mujeres + 35 años de cotizaciones los hombres y 30 años las mujeres + 10 años de servicio y 5 años de desempeño efectivo en el cargo al momento de jubilarse - 70 años de edad en forma obligatoria	s/i
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Ministerio de Desarrollo Social (MDS) e INSS	Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)	Respectivos entes federativos, a través de su Unidad Gestora del RPPS	Entidades previsionales abiertas o cerradas
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto	De reparto		- De reparto (federal) - Capitalización individual (estados y municipios)
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	n/a	n/a	La Unidad Gestora debe presentar su política de inversión al MPS, antes del 31 de diciembre de cada año. Esta debe estar a disposición de los órganos de supervisión por 10 años. El ente federativo es responsable de cubrir las insuficiencias financieras.	Los planes de pensiones privados tienen la garantía de un Fondo de Garantía de Crédito (FGC). Las entidades cerradas tienen límites de inversión según el riesgo (renta fija y variable) y una rentabilidad mínima que es la inflación (INPC) más el 6%. Las entidades cerradas también tienen reglas de inversión.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	s/i	Tasa de administración: hasta 2% de los ingresos del afiliado	Tasa de administración: entre el 1% y el 0,45%.

Elaboración propia

4. Canadá

Sistema previsional	Sistema Público			Sistema Privado
	Pensión básica de vejez: <i>Old Age Security (OAS)</i>	Pensión complementaria: <i>Guaranteed Income Supplement (GIS)</i>	Plan de Pensiones de Canadá <i>(Canada Pension Plan, CPP)</i> - obligatorio	Pensiones ocupacionales y otros planes de pensiones privados (RRPS) - voluntarios
Cotizantes obligatorios	n/a (no contributivo) Beneficiarios: - Residentes en Canadá durante al menos 40 años, a partir de los 18 años de edad (para beneficio total)	No Beneficiarios: - Pensionados de OAS que no reciben otros ingresos	Trabajadores mayores de 18 años en Canadá (salvo de Quebec: <i>Québec Pension Plan - QPP</i>) Excepción: quienes reciban ingresos inferiores a 3.500 dólares canadienses al año	n/a
Cotizantes voluntarios	n/a		n/a	Trabajadores y empleadores. Trabajadores pueden hacer aportes de RRSP hasta los 71 años (luego se cierra)
Porcentaje o monto de cotización	n/a. Se financia con impuestos generales.		10,2% del ingreso anual. Trabajadores independientes pagan el total y dependientes lo dividen por mitades con su empleador	Hasta 18% de sus ingresos devengados al año, con tope
Aportes patronales	n/a		5,1% (solo en caso de trabajadores dependientes)	Opcional
Edad/plazo de jubilación	65 años. Se puede diferir hasta 5 años pero no anticipar	65 años, sin pensión diferida anticipada ni	65 años de edad (anticipada: desde 60 años y diferida: hasta 70 años) + haber trabajado en Canadá y hecho mín. una contribución al CPP	Se puede contribuir hasta los 71 años de edad (después se retiran, transfieren o convierten en pago anual)
Entidad(es) que administran los fondos de pensión	Gobierno canadiense (<i>Service Canada</i>)		Administración del CPP: Junta de Inversión del CPP (<i>CPP Investment Board, CPPIB</i>) Pago de las prestaciones: Ministerio de Desarrollo Laboral y Social (<i>Employment and Social Development Canada</i>).	Compañías de seguros, bancos comerciales, compañías de fondo de mutuos, entre otros
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto		Capitalización individual	Capitalización individual

Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	s/i	La CPPIB cuenta con un comité de auditoría que le exige procedimientos de control interno apropiados, y los evalúa; y revisa y aprueba sus estados financieros anuales de la CPPIB. Cuenta con comité de inversiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Sin restricciones amplias respecto de activos, pero hay topes (10%), salvo bonos públicos y depósitos bancarios. - Prohibición del administrador del plan para invertir en acciones de una parte relacionada (incluido el empleador), pero hay varias excepciones. - Los fondos pueden poseer un máximo del 30% de las acciones con derecho a voto de una empresa.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	n/a	s/i	Tasas de administración variables (pueden haber otros costos: de apertura, de inversión, servicios de transferencia).

Elaboración propia

5. Colombia

Sistema previsional	Sistema de Seguridad Social Integral			
	Sistema Público: Pensiones básicas	Sistema Mixto: Sistema General de Pensiones (elección obligatoria)		
	- Fondo de Solidaridad Pensional (con dos subcuentas) - Beneficios Económicos Periódicos (BEPS)	Público	Privado	
		Régimen Solidario de Prima Media (RPM) con prestación definida	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS)	

	- Garantía de Pensión Mínima de Vejez (GPM)		
Cotizantes obligatorios	n/a (no contributivas/semi-contributivas) Beneficiarios: - GPM: personas sin ahorro necesario para alcanzar la pensión mínima vigente en RAIS	- Toda persona con contrato de trabajo o servidores públicos - Trabajadores independientes - Beneficiarios de subsidios del Fondo de Solidaridad Pensional	
Cotizantes voluntarios	BEPS: colombianos mayores de 18 años que perciban ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) y no cumplan requisitos mínimos para pensionarse	- Los residentes en el país y los colombianos en el exterior, que no sean afiliados obligatorios y no estén excluidos por la ley - Extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país, sin régimen previsional en su país	
Porcentaje o monto de cotización	n/a	16,5% del ingreso base + 1%-2% adicional para trabajadores que ganen mensualmente más de 4 SMMLV (financia el Fondo de Solidaridad Pensional), para ambos subsistemas. Pero, hay diferencias en el destino de los fondos en cada régimen	
Aportes patronales	n/a	Los empleadores pagan el 75% de la cotización total y los trabajadores el 25% restante. Trabajadores independientes: 100%	
Edad/plazo de jubilación	- GPM: 57 años las mujeres y 62 años hombres + a lo menos 1.150 semanas de cotización en el RAIS	57 años las mujeres y 62 años los hombres + 1.300 semanas de cotización. Si no cumple el mínimo de semanas exigidas en RPM puede solicitar Indemnización sustitutiva de la pensión o devolución de saldos	A cualquier edad (máx. 60 años para mujeres y 62 años para hombres) si el capital permite financiar el 110% de una pensión de SMMLV. Si no alcanza a reunir esa cantidad, puede solicitar GPM
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	- GPM: Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público - BEPS: Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones)	Colpensiones	Administradoras de fondos de pensiones (AFP)
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto	Fondo común de reparto.	Capitalización individual, esquema "Multifondos" diferenciados por edades y perfiles de riesgo. Los pensionados bajo la modalidad de retiro programado tienen un fondo especial.
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	s/i	s/i	- Garantía estatal de las pensiones si las AFP incumplen sus obligaciones - Existe un régimen de inversión establecido por el Gobierno Nacional.

			<ul style="list-style-type: none"> - Las inversiones en Títulos de Deuda Pública no podrán ser superiores al 50% del valor de los recursos de los Fondos de Pensiones. - Las AFPs deben garantizar a los afiliados una rentabilidad mínima, y responder con sus propios recursos.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	3% de la cotización es para gastos de administración	2,5% de la cotización es para gastos de administración

Elaboración propia

6. Dinamarca

Sistema previsional	Sistema Público		Sistema Privado		
	Pensión básica de vejez (<i>folkepension</i>)	Pensión complementaria a la de vejez	Pensiones complementarias del mercado laboral (<i>Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP</i>) - obligatorio	Planes de pensiones ocupacionales del mercado laboral (<i>Arbejdsmarkedspensionerne, AMP</i>)	Pensiones privadas (de ahorros individuales, ocupacionales voluntarias, etc.)
Cotizantes obligatorios	n/a (no contributivo) Beneficiarios: - Residentes en Dinamarca desde los 65 años de edad. La residencia es por 40 años para pensión completa (por al menos 3 años para parcial) entre los 15 años y los 65 años de edad	n/a Beneficiarios: - Receptores de pensión de vejez que tengan bajos recursos. Se paga una vez al año.	Trabajadores dependientes que trabajan al menos 9 horas semanales de entre 16 y 67 años de edad.	Trabajadores por medio de convenios colectivos Funcionarios públicos	No
Cotizantes voluntarios	n/a		Trabajadores independientes	s/i	Si
Porcentaje o monto de cotización	n/a		1%	Entre 12% y 18% de la remuneración pero trabajador solo paga 1/3	
Aportes patronales	n/a		No	2/3 de la tasa de contribución el trabajador	n/a
Edad/plazo de jubilación	65 años de edad. Aumentará a 67 años (2019-2022) y 68 años (2030). Aumentos basados en expectativa de vida. Se puede diferir hasta en 10 años.			Jubilación temprana (desde 61,5 años) para miembros de un seguro de desempleo y del sistema VERP (+30 años de cotizaciones, empezando antes de 30 años de edad).	
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Una autoridad pública, Udbetaling Danmark, a nombre de un proveedor privado (ATP Group)			Bancos, compañías de seguros o fondos de pensiones	
Régimen financiero de	De reparto. Se financia con impuestos generales		Capitalización individual	Capitalización individual	

los fondos de pensión			
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	s/i	s/i	Finalmente, existen restricciones de inversión de los fondos de pensión en ciertos activos y en activos en el extranjero. Los fondos de pensiones privados tienen están limitados a llevar a cabo actividades complementarias a las actividades autorizadas.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	n/a	n/a	Variable. Por ej. entre 1,45% y 1,65% Variable

Elaboración propia

7. España

Sistema previsional	Sistema Público: Seguridad Social - obligatorio			Sistema privado: Diversos planes y fondos de pensiones - voluntario
	Régimen General		Regímenes especiales	
	Pensión básica	Sistema contributivo		
Cotizantes obligatorios	n/a No contributivo Beneficiarios: - Mayores de 16 años incapacitados para el trabajo, enfermos crónicos o mayores de 65 años que no han cumplido el período mínimo de cotización	Trabajadores asalariados de la industria, comercio y servicios, clasificados según 11 categorías profesionales	- Trabajadores por cuenta propia - Trabajadores del mar - Funcionarios públicos, civiles y militares - Estudiantes - Demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración	No
Cotizantes voluntarios	n/a	No	No	- Promotor del plan: cualquier entidad, corporación, sociedad, empresa, asociación, sindicato o colectivo de cualquier clase que insten a su creación o participen en su desenvolvimiento. - Participes: las personas físicas en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.
Porcentaje o monto de cotización	n/a	4,7% de los ingresos básicos. La cotización del trabajador financian también las prestaciones de enfermedad, maternidad, paternidad y lesiones profesionales	Trabajadores independientes: entre 26,50% y 29,80% de los ingresos	Dependen de cada plan (sin superar los límites legales). Pero, deben señalarse en la escritura de constitución del fondo de pensiones la comisión máxima a pagarse a la entidad gestora
Aportes patronales	n/a	23,6% de los salarios básicos	s/i	Sí, dependiendo del plan (sin superar los límites legales).
Edad/plazo de jubilación	- Mayores de 16 años discapacitados, hombres y mujeres - 65 años, hombres y mujeres	67 años (hombres y mujeres) con 37 años de trabajo o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses para la pensión completa Esta edad se fue aumentada desde el 2013 hasta alcanzar los 67 años el 2027.		s/i

		Para el 2016 se exigen 65 años con 36 años o más de cotización.		
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	- Instituto Nacional de la Seguridad Social (gestión y administración de las prestaciones económicas en modalidad contributiva). - Instituto Nacional de Servicios Sociales (gestión de las pensiones de invalidez y de jubilación, en sus modalidades no contributivas)			Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto (financiado con impuestos generales)			Capitalización individual
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	Las reservas de estabilización que no hayan de destinarse de modo inmediato al cumplimiento de las obligaciones reglamentarias serán invertidas de forma que se coordinen las finalidades de carácter social con la obtención del grado de liquidez, rentabilidad y seguridad técnicamente preciso			Variadas exigencias. Reglamentariamente se establece el límite mínimo, no inferior al 70 % del activo del fondo, a invertir en activos financieros contratados en mercados regulados, en depósitos bancarios, en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles. También se fijan porcentajes mínimos o máximos de inversión en determinadas categorías generales de inversiones.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	s/i	s/i	Las sociedades perciben por su función una "comisión de gestión" dentro del límite fijado en las normas de funcionamiento del fondo y que no excederá del máximo que, como garantía de los intereses de los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones, pudiera establecer el Gobierno.

Elaboración propia

8. Estados Unidos de América

Sistema previsional	Sistema Público	Sistema Privado
	Seguro Social (<i>Social Security</i>) - obligatorio	Diversidad de sistemas de pensiones (ocupacionales, individuales, etc.)
Cotizantes obligatorios	Beneficiarios: - Trabajadores acumulan “créditos” de Seguro Social (hasta 4 por año) para poder ejercer después su derecho a solicitar y recibir los beneficios de Seguro Social. Mayoría de las personas necesita 10 años de trabajo (40 créditos) para tener derecho a beneficios.	No
Cotizantes voluntarios	n/a	Si, trabajadores dependientes e independientes
Porcentaje o monto de cotización	n/a Se financia con impuestos generales a la Seguridad Social	Variable. Por ej.: 5% de la remuneración anual, como en el plan de saldo en efectivo o <i>Cash Balance Plan</i>
Aportes patronales	n/a	Opcional (salvo en los planes ocupacionales)
Edad/plazo de jubilación	62 años para jubilación parcial y 66 años (subiendo a 67 años por tramos) para jubilación plena + 10 años de cotizaciones	Depende del plan, pero generalmente es igual a la edad para acceder a la pensión pública
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Administración de la Seguridad Social (<i>Social Security Administration, SSA</i>)	Bancos, fondos de pensiones
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto	Capitalización individual
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	n/a	Los planes de beneficio definido cuentan un seguro federal provisto a través de una agencia federal llamada <i>Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)</i>
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	s/i

Elaboración propia

9. Holanda

Sistema previsional	Sistema de Pensiones		
	Sistema Público - obligatorio	Sistema Privado – cuasi obligatorio	
	Pensión estatal (AOW - <i>Algemene Ouderdomswet</i>)	Pensiones ocupacionales	Planes de ahorro individuales (anualidades)
Cotizantes obligatorios	Todos los residentes en Holanda. Beneficiarios: Toda persona que ha vivido en el país entre los 15 y los 65 años de edad (50 años de residencia)	Trabajadores de una misma industria	No
Cotizantes voluntarios	n/a	n/a	Si
Porcentaje o monto de cotización	17,9%	Entre 4% y 8% en planes de BD y 1/3 de la cotización en planes de CD	Variable, según plan
Aportes patronales	n/a	Si CD: 2/3 de la cotización	n/a
Edad/plazo de jubilación	66 años, aumentará a 67 en 2021 y a 67 años y tres meses en 2022		
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Banco de Seguros Sociales (<i>Sociale Verzekeringsbank, SVB</i>)	Gestión: fondos de pensiones que cubran toda la industria, planes de empresa o compañías de seguros de vida (s/ fines de lucro). Implementación: organismo externo (ej. compañía de seguros o un administrador especializado de planes de pensiones) privado c/ o s/ fines de lucro	Bancos y compañías de seguros
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto financiado por contribuciones a la Seguridad Social	Capitalización individual	Capitalización individual
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	El gobierno holandés supervisa los fondos de pensiones a través de dos organismos reguladores: el Banco Central Holandés (DNB) y la Autoridad Holandesa para los Mercados Financieros (AFM)		
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	s/i	s/i

Elaboración propia

10. Suecia

Sistema previsional	Sistema de Seguridad Social Integral			
	Sistema Público - obligatorio			Sistema Privado - voluntario
	Pensiones básicas (<i>Garantipension</i>)	Cuentas nocionales o pensión nacional según ingresos (<i>Inkonstpension</i>)	Cuentas individuales o pensión por primas (<i>Premiepension</i>)	Planes ocupacionales (convenios colectivos nacionales) y planes privados
Cotizantes obligatorios	n/a Beneficiarios: trabajadores residentes en Suecia (40 años de residencia desde los 16 años de edad) que no han cotizado lo suficiente o cuya pensión es inferior a un determinado límite	Todos los trabajadores en Suecia que paguen impuesto a la renta		No
Cotizantes voluntarios	n/a	n/a	n/a	Si
Porcentaje o monto de cotización	n/a	16% del salario	2,5% del salario	
Aportes patronales	n/a	Si	Si	Lo fija cada plan
Edad/plazo de jubilación	65 años de edad	61 años de edad		Según plan individual
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Autoridad de Pensiones Sueca (<i>Pensionsmyndigheten</i>)			Entidades privadas (bancos, compañías de seguros)
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto. Se financia con impuestos generales	De reparto basado en cuentas nocionales	Capitalización individual	Capitalización individual
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	s/i	s/i	s/i	s/i
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	s/i	s/i	s/1

Elaboración propia

11. Uruguay

Sistema previsional	Sistema Mixto - obligatorio		Sistema Privado - voluntario
	Sistema Público: Régimen de Jubilación por Solidaridad Intergeneracional	Sistema Privado: Régimen de Ahorro Individual	
Cotizantes obligatorios	<ul style="list-style-type: none"> - Menores de 40 años al 1 de abril de 1996 y - Quienes posteriormente y por primera vez ingresaron al mercado laboral, con ingresos mensuales hasta \$5.000 pesos uruguayos. <p>Beneficiarios: Personas mayores de 70 años de edad, sin recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Menores de 40 años al 1 de abril de 1996 y - Quienes posteriormente y por primera vez ingresaron al mercado laboral cuyos ingresos mensuales van desde los \$5.000 a los \$15.000 pesos uruguayos o aquellos que con ingresos menores a \$5.000 que hubieran realizado la opción correspondiente - Quienes perciban ingresos mensuales inferiores a \$5.000 pesos uruguayos y hubieren optado por este régimen 	n/a
Cotizantes voluntarios	No	Si	Afiliados por todo monto que exceda los topes obligatorios
Porcentaje o monto de cotización	15% Dependiendo del monto de la remuneración y de las opciones realizadas, el aporte se divide entre el régimen de reparto y el régimen de capitalización individual	15% (12,137% va a la cuenta individual del trabajador; el 1,887% es la comisión a la administradora y el 0,976% va a la compañía de seguros)	Depende del plan
Aportes patronales	7,5% más un 5% por seguro mutual.	5% por seguro mutual	s/i
Edad/plazo de jubilación	60 años hombres y mujeres, con un mínimo de 35 años de servicios con cotización efectiva	65 años de edad sin exigencia en la cantidad de años de trabajo	
Entidad(es) que administra(n) los fondos de pensión	Banco de Previsión Social (BPS)	Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), supervisadas por el Banco Central del Uruguay	
Régimen financiero de los fondos de pensión	De reparto	Capitalización individual	Capitalización individual
Protecciones a las inversiones de los fondos de pensión por parte del administrador	s/i	Todas las inversiones de las AFAP están reguladas por la Ley y son controlados por el Banco Central del Uruguay. Los límites que se establecen en la normativa apuntan a priorizar la seguridad de las inversiones. Asimismo, la ley prevé una garantía de rentabilidad mínima y la existencia de una reserva especial que debe ser constituida con	

		capital propio de la AFAP y se utiliza para compensar la rentabilidad de la AFAP cuando ésta resulta ser menor a la rentabilidad promedio de todas las AFAP juntas.
Costos operacionales de los administradores de los fondos de pensión	s/i	El importe de las comisiones es establecido libremente por cada AFAP, siendo uniforme para todos los afiliados

Elaboración propia