



NOTAS DE PENSIONES

N° 53 - Abril 2021

Tendencia mundial: insostenibilidad de los sistemas de reparto impulsa mecanismos de capitalización individual

Resumen Ejecutivo

Las presiones fiscales y demográficas que enfrentan los sistemas de reparto en el mundo han impulsado diversas modificaciones en sus parámetros, reflejando sus profundos problemas de insostenibilidad. Lo anterior, ha llevado a una serie de países a implementar exitosamente mecanismos de capitalización individual, con el fin de mejorar las pensiones, tendencia que continuará en el futuro.

En la primera parte se considera a aquellos países emblemáticos que han hecho mayor cantidad de cambios paramétricos en sus sistemas de reparto en la última década, es decir, Grecia, Portugal, Reino Unido, Nicaragua, Rusia, Italia, Francia, Brasil y España. Para los países mencionados el gasto fiscal del sistema público de reparto representa en promedio el 12% del PIB, el déficit del sistema alcanza el 2,7% del PIB y las tendencias demográficas muestran que son cada vez menos los trabajadores activos los que pueden financiar la pensión de un jubilado, pasando de poco más de 11 en 1950, hasta llegar a 2,4 en el año 2060. Una forma alternativa de visualizar el fuerte cambio demográfico, es que, para mantener el monto y condiciones de los beneficios en el tiempo, se requeriría aumentar la tasa de cotización en casi 5 veces para el promedio de los países, lo que es claramente impracticable.

En los países analizados los cambios son numerosos, yendo de 4 (por ejemplo, en Reino Unido y Francia) a 7 (por ejemplo, en Grecia), y de una profunda magnitud, lo que finalmente empeora las condiciones de los pensionados. Por ejemplo, la tasa de cotización ha aumentado a niveles que superan el 30% del salario del trabajador (Nicaragua y Rusia), o para acceder a una pensión completa ahora los trabajadores deben cotizar hasta 53 años (Nicaragua).

De todo lo anterior, se concluye que: (i) No hay vuelta atrás en la insostenibilidad de los sistemas de reparto; (ii) Por ello, los Estados se han visto obligados a realizar reformas paramétricas de forma sistemática; (iii) Los sistemas de reparto han roto la promesa de los beneficios que entregan; y por último (iv) Todos estos cambios paramétricos conllevan un costo social y político considerable, afectando negativamente el bienestar de la población adulta.

En la segunda parte se muestran en detalle los mecanismos de capitalización implementados en una serie de países emblemáticos y con altos niveles de capitalización, es decir, con fondos privados y de capitalización superiores al 25% de su PIB. Los países considerados son Australia, Canadá, Chile, Dinamarca, Israel, Países Bajos, Nueva Zelanda, Reino Unido y Estados Unidos.

El porcentaje de la tasa de reemplazo que es pagado por sistemas privados para un trabajador promedio en estos países es muy alto, yendo de 32% en Nueva Zelanda a 100% en Australia y Chile. Por otra parte, los fondos privados y de capitalización, van desde 27% del PIB en Nueva Zelanda a 199% del PIB en Dinamarca. El éxito de la implementación de estos mecanismos es evidente al ver que los países con mayor ahorro proveniente de la capitalización están posicionados entre los 6 primeros lugares del Índice Mercer 2020.

De esta segunda parte del estudio se puede concluir que: (i) Los mecanismos de capitalización han sido incorporados de diversas maneras en el mundo, con niveles de capitalización importantes, llegando los fondos a representar un 82% del PIB en promedio ponderado para los países de la OCDE; (ii) Estos mayores niveles de capitalización ayudarán a los países a apuntalar las alicaídas tasas de reemplazo que entregarán los sistemas de reparto, mejorando su sostenibilidad; y (iii) La incorporación de mecanismos de capitalización ha tenido buenos resultados, al observar su ranking en el índice de Mercer.

I. Introducción

El continuo envejecimiento de la población, causado tanto por el aumento de expectativas de vida como por la disminución de tasa de natalidad, hace que cada vez existan menos trabajadores activos para financiar las pensiones de quienes están jubilados.

Esta situación, que continuará acentuándose en las próximas décadas, está generando una creciente insostenibilidad financiera de los sistemas públicos de reparto, que se ve agravada aún más por los altos índices de informalidad (54% del empleo total en Latinoamérica), lo que en la práctica se traduce en que el número de trabajadores que contribuyen al financiamiento de las actuales pensiones es significativamente menor.

La insostenibilidad de los sistemas de reparto los obliga a modificar permanentemente sus parámetros claves, aumentando la edad de jubilación, incrementando la tasa de contribución, endureciendo las condiciones de acceso a la pensión y/o ajustando la fórmula/nivel de los beneficios, incumpliendo con la promesa que tenían de dar a los trabajadores un beneficio definido.

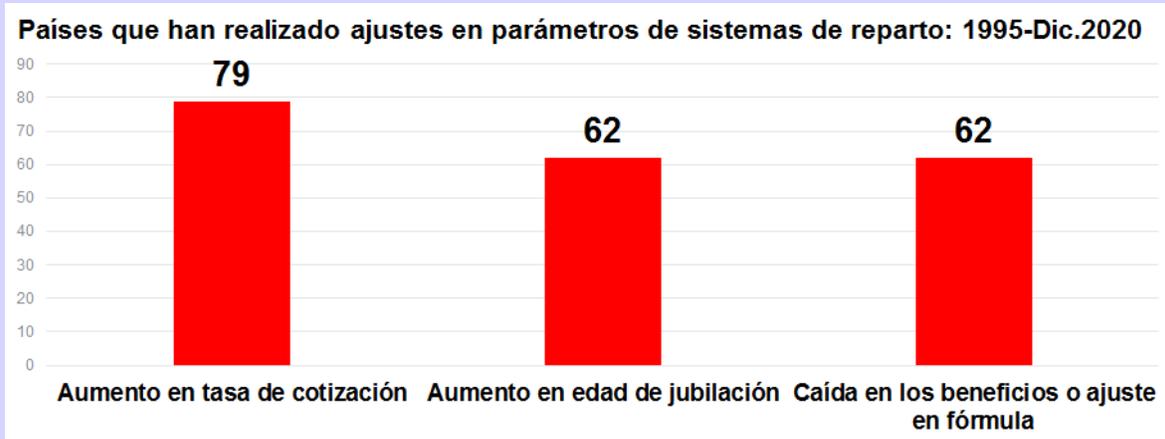
Asimismo, está incentivando con mucha fuerza la búsqueda de nuevos mecanismos de capitalización, que permitan ayudar a complementar las alicaídas y cada vez más bajas tasas de reemplazo que entregan los sistemas públicos de reparto.

Muchos países que por razones fiscales no pudieron hacer frente al gasto que significaba la transición hacia un sistema de capitalización, han tenido que asumir con recursos públicos el desfinanciamiento de las pensiones en los esquemas de reparto, creando una presión fiscal inmanejable.

A lo anterior se agrega el “costo oculto” a largo plazo de las obligaciones de pensiones prometidas a futuro, cuyo valor presente se conoce como la “deuda implícita”, que en algunos países más que cuadruplica su PIB.

El endeudamiento y presiones fiscales de esos países han ocurrido a pesar de los constantes cambios paramétricos (ver Gráfico 1), para mantener aún vivos sus esquemas de reparto.

Gráfico 1



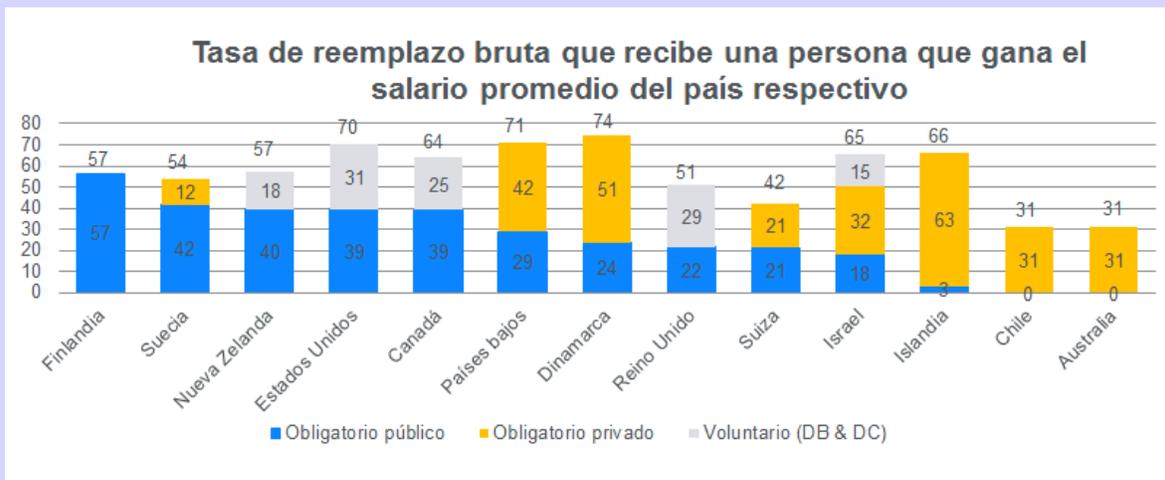
Fuente: FIAP.

Debido a la reducción de los beneficios que continuarán enfrentando los jubilados de los sistemas de reparto, un número importante de países de la OCDE ha introducido componentes de capitalización individual.

En efecto la actual tasa de reemplazo (TR), definida como la proporción del monto de la pensión sobre la remuneración que percibía, para los sistemas de reparto de la OCDE, es de un 40%. Si se agregan las pensiones financiadas con componentes de capitalización, la TR sube a 55%.

Como se puede ver en el Gráfico 2, la TR pagada por los sistemas privados es muy importante en una cantidad cada vez mayor de países desarrollados y es clave en países que se encuentran entre los primeros lugares del Índice de Mercer, tales como Holanda, Dinamarca, Israel y Australia.

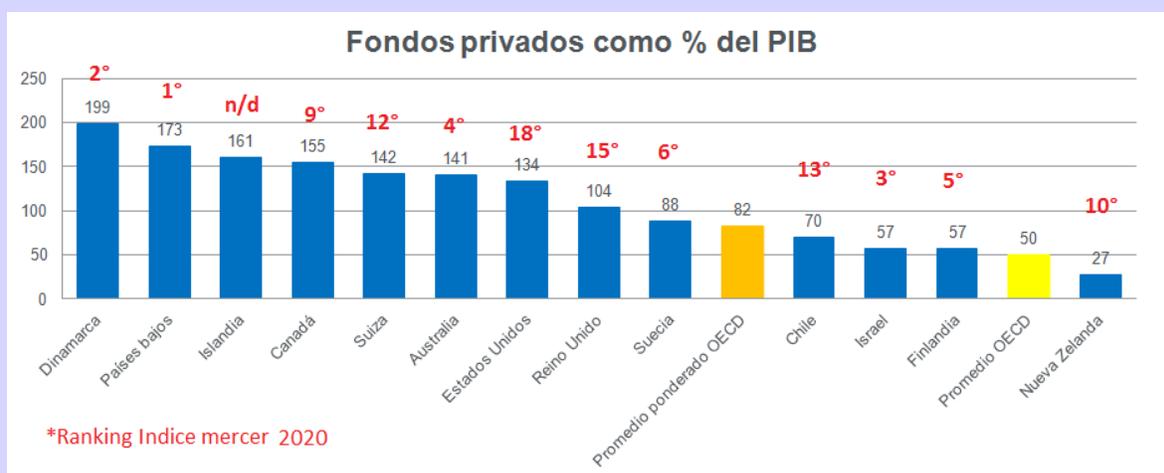
Gráfico 2



Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE); datos corresponden al 2019.

Al observar a los países de la OCDE con niveles de fondos de capitalización y privados como porcentaje del PIB superiores al 25% (elevados), puede verse que todos tienen buenas posiciones en el Índice de Mercer 2020 (ver Gráfico 3). Más aún, dentro de este grupo se encuentran todos los países que están en las primeras 6 posiciones de este índice.

Gráfico 3



Fuente: FIAP en base a Pensions at a Glance 2019 (OCDE) e Índice global de pensiones 2020 Mercer CFA Institute; datos de fondos sobre PIB corresponden al 2018 o última fecha disponible.

A continuación, se presentarán los cambios paramétricos que una serie de países, como Grecia, Portugal, Reino Unido, Italia, Francia, España, Rusia, Brasil y Nicaragua, han debido llevar a cabo para aliviar temporalmente las finanzas de sus sistemas de reparto, junto con un análisis de las presiones fiscales y demográficas que enfrentan dichos países.

Posteriormente, en una segunda parte del análisis, se describirán los mecanismos de capitalización que han incorporado una serie de países, donde los fondos de pensiones tienen actualmente un peso importante en su economía, para apuntalar las alicaídas tasas de reemplazo que entregarán en el tiempo los sistemas de reparto.

II. Ejemplos emblemáticos de países que han hecho cambios importantes en los parámetros de sus sistemas de reparto

En base a las investigaciones previas de FIAP¹, en esta sección se muestran los países que han hecho mayor cantidad de modificaciones en los parámetros de sus sistemas de reparto, entre los años 2009 y 2020, producto de las presiones fiscales y demográficas que enfrentan.

Para ello, de aquellos países con mayores cambios, se consideró la evolución y proyecciones de las siguientes cuatro variables. Primero, el gasto fiscal en pensiones del sistema público de reparto (% del PIB). Segundo, el déficit del sistema público de reparto (ingresos por contribuciones menos gastos del sistema, como % del PIB). Tercero, el coeficiente de financiamiento del sistema público de reparto, que mide el porcentaje de la deuda del sistema público de reparto que está cubierta por los activos de este sistema. Y cuarto, la tasa de dependencia de la vejez, medida como la cantidad de trabajadores activos por cada pasivo (población entre 15 y 64 años sobre población de 65 años y más). En el Cuadro 1 se muestran estos cuatro indicadores para cada uno de los países seleccionados.

¹ FIAP (2020). “Reformas Paramétricas en los Programas de Pensiones Públicos de Reparto 1995 – Diciembre 2020”.

Cuadro 1
Indicadores fiscales y demográficos para sistemas de reparto en países seleccionados

País	Gasto fiscal promedio anual en pensiones sistema reparto (% PIB) (1)	Déficit fiscal anual promedio sistema reparto (% PIB) (1)	Coeficiente de financiamiento promedio sistema reparto (%) (2)	Tasa de dependencia de la vejez (N° de activos por pasivo) (3)	
				1950	2060
Grecia	12%	0,5%	-	9,6	1,7
Portugal	14%	2%	-	9,1	1,8
Reino Unido	8%	-	91%	6,2	2,5
Nicaragua (a)	3,1%	2,2%	-	19,4	4,1
Rusia (b)	10,8%	-	-	13,5	2,8
Italia	17%	5,9%	-	8,1	1,7
Francia	15%	2,8%	-	5,8	2,3
Brasil (c)	13%	4,8%	-	18,6	2,7
España	13%	0,4%	-	9,2	1,6
Promedio	12%	2,7%		11,1	2,4

(1) Fuente países europeos: FIAP en base a "The 2018 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2016-2070), European Commission". Para los países europeos, el promedio para el gasto fiscal y el déficit considera el período 2016-2060.

(2) Fuente: FIAP en base a "OECD Pension Market in Focus 2019".

(3) Fuente: FIAP en base a "United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.". Se utiliza la variable "Potential support ratio (15-64/65+)", en base a la estimación sin cambios.

(a) Nicaragua: En el cuadro se muestra el gasto fiscal en pensiones públicas del año 2010 y el déficit fiscal del año 2019 (Fuente: PANORAMA DE LAS PENSIONES: AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE © OCDE, BANCO MUNDIAL Y BID 2014; <https://www.iniet.org/wp-content/uploads/2020/03/Nicaragua-Presentacion-en-INIET-9-3-2020..pdf>; https://www.elibrary.imf.org/view/IMF002/24388-9781484305645/24388-9781484305645_A001.xml?language=en&redirect=true).

(b) Rusia: El gasto fiscal promedio mostrado considera los años 2015 y 2050 (Fuente: Global Aging 2016: 58 Shades of Gray).

(c) Brasil: El gasto fiscal promedio mostrado considera los años 2015 y 2050 (Fuente: Global Aging 2016: 58 Shades of Gray). El déficit es del año 2017 (Fuente: <https://www.economist.com/the-americas/2017/02/25/reducing-brazils-pension-burden>).

Como se observa, en la muestra de países considerados, el gasto fiscal del sistema público de reparto representa en promedio el 12% del PIB, mientras que el déficit del sistema alcanza el 2,7% del PIB. En estos países, además, las tendencias demográficas muestran que son cada vez menos los trabajadores activos los que pueden financiar la pensión de un jubilado, pasando de poco más de 11 en 1950, hasta llegar a 2,4 en el año 2060. Una forma alternativa de visualizar el fuerte cambio en la tasa de dependencia, es que, para mantener el monto y condiciones de los beneficios en el tiempo para el promedio de los países, se requeriría aumentar la tasa de cotización en casi 5 veces, lo que es impracticable

A continuación, se muestran los resultados encontrados, por país.



Grecia

En el país helénico las proyecciones de la Comisión Europea muestran que entre 2016 y 2060 el gasto fiscal anual promedio en pensiones del sistema público de reparto es del 12% (perfil creciente hasta al año 2040 y decreciente desde ese año hasta 2060), en tanto que el déficit promedio en el mismo lapso bordea el 0,5% del PIB (perfil decreciente hasta 2035 y creciente de ahí hasta 2060). A su vez, la tasa de dependencia en la vejez muestra una tendencia bastante negativa, pasando de casi 10 trabajadores activos por pasivo en 1950 hasta llegar a 1,7 en el 2060.

Ante este sombrío panorama fiscal y demográfico, la respuesta del gobierno ha sido contener el gasto en pensiones haciendo los ajustes que se muestran a continuación (ver Cuadro 2).

Cuadro 2
Grecia: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en edad de jubilación	De 60 a 65 años para mujeres (gradual), desde 2011 hacia 2013, igualando a la edad de pensión de hombres	Aprobado en Jun. 2010
	De 65 a 67 años para hombres y mujeres (gradual, para acceder a pensión completa); se ajusta conforme a expectativas de vida desde 2020.	Aprobado en Nov. 2012
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumento en el número de años mínimos cotizados requeridos para tener derecho a pensión completa, de 37 a 40 años, desde el 2015.	Aprobado en Jun. 2010
Ajuste en beneficios	Desde 2014 las pensiones se indexan conforme a variaciones del IPC (en lugar de indexarse de acuerdo con los cambios en las pensiones de la administración pública) y se calculan tomando como referencia el salario promedio de carrera laboral completa (antes se consideraban los 5 años de mejores salarios de los 10 últimos años antes del retiro)	Aprobado en Jun. 2010
	En 2011-2013 se congelaron las pensiones (es decir, mantuvieron su nivel de 2010 ya que no se indexaron).	Aprobado en Jun. 2010.
	A contar de enero 2013 se redujo el monto de las pensiones superiores a USD 1.299, entre un 5%-15% (dependiendo del nivel de ingreso)	Aprobado en Nov. 2012.
	El congelamiento de pensiones aprobado en Jun. 2010 se extendió posteriormente hasta el año 2015 y luego hasta 2022 (esto implica que entre 2010 y 2022 no hay reajuste de las pensiones por IPC o inflación).	Aprobado en Nov. 2012. y posteriormente en May. 2017

Fuente: ver Anexo.



Portugal

En este país las estimaciones dan cuenta de un gasto anual promedio en el sistema de reparto del orden 14% del PIB (perfil relativamente estable a lo largo de los años), mientras que el déficit llega a un nivel promedio del 2% del PIB (perfil creciente hasta 2040 y decreciente de ahí hasta 2060). En tanto, la evolución de la tasa de dependencia en la vejez muestra que en 1950 habían poco más de 9 trabajadores activos por pasivo y hacia 2060 esa cifra se reduciría a 1,8.

Las circunstancias anteriores han obligado al gobierno a llevar a cabo ajustes en las variables fundamentales de su sistema de reparto, los que se pueden visualizar a continuación (ver Cuadro 3).

Cuadro 3
Portugal: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en edad de jubilación	Desde los 65 a los 66 años para hombres y mujeres. Los trabajadores podrán jubilarse a los 65 con una pensión completa si ellos están “legalmente impedidos” de trabajar más allá de dicha edad (el retiro anticipado fue suspendido en mayo de 2012).	Aprobado en Dic. 2013; en vigor desde Ene.2014.
	Desde 66 a 66 años y 3 meses (incremento automático de acuerdo al incremento en las expectativas de vida).	Aprobado en abril 2016; en vigor desde Ene. 2017.
Ajuste en beneficios	Modificación en factor de sostenibilidad para determinar pensión inicial a contar de 2015 (ahora se toma como base la esperanza de vida en el 2010 y no la del 2006), lo que implica una reducción en la pensión inicial de un 12% (en lugar de una reducción de 5% en la pensión con la regla anterior).	Aprobado en Dic. 2013; en vigor desde Ene.2015.
	Congelamiento de las pensiones públicas durante el año 2011 (es decir, las pensiones mantuvieron el nivel del año 2010, puesto que no se indexaron).	Aprobado en 2010
	Introducción de un impuesto especial para las pensiones superiores a USD 1.985 al mes a contar del año 2011.	Aprobado en 2010

Fuente: ver Anexo.



Reino Unido

En este caso el gasto fiscal anual promedio es inferior al de los países precedentes, pero igualmente representa una parte importante del PIB: 8%, con un perfil relativamente creciente a lo largo de los años. A su vez, si uno mira el coeficiente de financiamiento, se encuentra con que, en promedio, el 91% de la deuda del sistema público de reparto se encuentra cubierta por los activos de este sistema de pensiones (perfil relativamente estable a lo largo de los años). No obstante, la evolución de la tasa de dependencia en la vejez es negativa, al igual que en todos los países analizados: pasamos de 6,2 trabajadores activos por pasivo en 1950 y llegaríamos a 2,5 en el 2060.

Es así entonces como el gobierno decidió hacer frente a las presiones fiscales y demográficas, haciendo los siguientes ajustes a su sistema público de reparto (ver Cuadro 4).

Cuadro 4
Reino Unido: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en edad de jubilación	De 66 a 67 años (gradual), para hombres y mujeres, entre 2026 y 2028 (8 años antes que lo que estaba originalmente establecido).	Aprobado en May. 2014.
	De 67 a 68 años (gradual), para hombres y mujeres, entre 2037 y 2039 (el calendario anterior preveía incrementarla entre 2044 y 2046).	Aprobado en Jul. 2017.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumento en el número mínimo de años cotizados requeridos para tener derecho a pensión completa, de 30 a 35 años.	Aprobado en May. 2014, en vigor desde Abr. 2016.
Ajuste en beneficios	Los beneficios serán ajustados anualmente solo por el incremento promedio de los salarios (antes se ajustaban anualmente por el crecimiento de los salarios y la inflación, con un incremento mínimo de 2,5% anual).	Aprobado en May. 2014, en vigor desde Abr. 2016.

Fuente: ver Anexo.

Además de este tipo de ajustes, el gobierno decidió mejorar los niveles de ahorro para pensiones y así apuntalar las tasas de reemplazo que entrega el sistema público, a través de la implementación de un mecanismo de enrolamiento automático a planes de ahorro voluntario de capitalización individual, desde el año 2012. Este es un caso emblemático, ya que fue el primer país que incluyó en forma masiva en su sistema de pensiones esta política pública. Desde abril de 2019, el aporte mínimo obligatorio a este sistema es del 8% del salario total (3% a cargo del empleador, un 4% a cargo del trabajador y un 1% a cargo del Estado). El sistema implementado se considera altamente exitoso, ya que a junio de 2020 más de 10 millones de trabajadores se habían inscrito automáticamente, y el 91% de éstos permanecen en el sistema (solo el 9% decide desafiliarse). Los estudios indican que el sistema, además, ha conseguido que también ahorren para su jubilación los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (Pymes) y aquellos con salarios más bajos.



Nicaragua

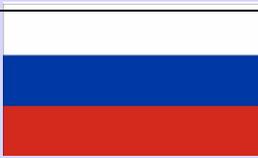
En este país, uno de los dos países latinoamericanos de la muestra analizada, la información disponible indica que hacia el año 2010 el gasto fiscal en pensiones del sistema público de reparto representaba el 3,1% del PIB, lo que es más alto que en países centroamericanos con sistemas más antiguos, mayor cobertura y prestaciones adicionales (por ejemplo, Costa Rica 2,8% y Panamá 3%)². Además, los estudios indican que el sistema de pensiones de reparto entró en déficit en el año 2013 (0,1% del PIB), el cual ha debido ser financiado con los fondos públicos de reserva. Se estima que el déficit aumentó hasta el 2,2% del PIB en 2019, y que las reservas ya se habrían agotado en 2019-2020. Finalmente, mirando la variable demográfica, se ve una drástica reducción en la cantidad de activos que soportan a un jubilado: de 19,4 en 1950 a 4,1 en 2060, lo que agravará aún más en el futuro el desequilibrio financiero del sistema.

Ante estas tremendas presiones fiscales y demográficas el país se vio en la necesidad de efectuar importantes ajustes, los que tuvieron grandes repercusiones sociales y políticas, las que se vieron reflejadas en las multitudinarias protestas para evitar dichos ajustes. A pesar de la fuerte oposición social, los ajustes se implementaron (ver Cuadro 5).

Cuadro 5
Nicaragua: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en tasa de cotización	Desde 25,5% a un 31,25% en total (en caso de empresas con más de 50 trabajadores).	Aprobado en Ene. 2019, en vigor a contar de Feb. 2019.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumento en el número de años cotizados requeridos para obtener una pensión completa, desde 40 a 53.	
Ajuste en beneficios	Las pensiones ahora se calculan en base al salario promedio de los últimos 7,8 años (antes: últimos 5,2 años).	
	Fórmula de cálculo de las pensiones menos generosa. Ahora la pensión es el 20% del salario promedio mensual del asegurado más el 1% por cada 52 semanas de cotizaciones que superen las 150 (antes la pensión era el 37% del salario promedio mensual + 1,15% por cada 52 semanas de cotizaciones que superaran las 150, para personas con ingresos promedio superiores al doble del salario mínimo). Se espera que el cambio de fórmula reduzca los montos de los beneficios para la mayoría de los nuevos jubilados entre un 30% y un 40%.	
	Se redujo de 80% a 70% la tasa de reemplazo de la pensión completa.	
Ajuste en el tope imponible	Se eliminó el tope imponible, de modo que los trabajadores contribuirán de acuerdo a su salario completo.	

² Fuente: <https://www.iniet.org/wp-content/uploads/2020/03/Nicaragua-Presentacion-en-INIET-9-3-2020..pdf>



Rusia

La información disponible muestra un creciente gasto fiscal en pensiones del sistema público de reparto, ya que aumenta en más de 3 puntos porcentuales entre 2015 y 2050, llegando al 12,4% del PIB en ese año (el gasto promedio es del orden del 10,8%). A su vez, la tasa de dependencia en la vejez muestra una gran caída, pasando de 13,5 trabajadores activos por pasivo en 1950 hasta 2,8 en el 2060.

Estas presiones han justificado los ajustes que se han dado al sistema público de reparto, los que se resumen a continuación (ver Cuadro 6).

Cuadro 6
Rusia: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en tasa de cotización	De 26% en 2010 a 34% desde 2011.	Aprobado en Jul. 2009; en vigor desde Ene.2011.
Aumento en edad de jubilación	De 60 a 65 años para los hombres y de 55 a 60 años para las mujeres (en 1 año cada año calendario), a contar de 2019.	Aprobado en Oct. 2018, en vigor desde Ene. 2019.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumento gradual en el número mínimo de años de cotización necesarios para optar por una pensión completa, desde 6 a 15 años hacia el año 2024 (antes de la reforma se requerían como mínimo 5 años de cotización).	Aprobado en 2014; en vigor desde Ene.2015.
Ajuste en beneficios	Se congela indexación de pensiones según inflación para los pensionados que trabajan, a partir del segundo semestre de 2016 (la medida sigue vigente hasta la fecha).	Aprobado en Ago. 2016.

Fuente: ver Anexo.



Italia

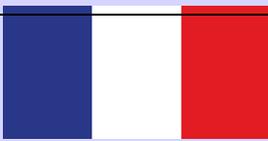
Este país muestra el mayor gasto promedio en pensiones del sistema público de reparto, bordeando el 17% del PIB (perfil creciente hasta 2040 y decreciente de ahí hasta 2060). A su vez, también muestra el mayor déficit de la muestra: 5,9% en promedio (tendencia creciente hasta 2040 y decreciente de ahí hasta 2060). La tasa de dependencia en la vejez muestra también una evolución negativa: si en 1950 había 8,1 trabajadores activos por pasivo, en 2060 solo habrá 1,7.

Estas presiones, al igual que en el resto de los países, ha generado la necesidad de efectuar los siguientes ajustes (ver Cuadro 7).

Cuadro 7
Italia: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en edad de jubilación	De 61 a 65 años (de una sola vez) para mujeres del sector público, (igualando la edad de jubilación de los hombres del sector público y privado).	Aprobado en Jul.2010; en vigor desde Ene.2015.
	De 65 a 66 (hombres) y de 60 a 62 (mujeres), en todos los sectores, a contar de 2012; desde 2013 la edad de jubilación para hombres y mujeres aumenta en forma automática conforme a la variación de la expectativa de vida . En el 2018, se igualaron las edades de pensión para hombres y mujeres, a los 66 años; luego la edad de jubilación de hombres y mujeres aumentó a 67 en 2020. Se estima que hacia el año 2050 la edad de jubilación llegará hasta 69 años y 9 meses.	Aprobado en Dic. 2011; en vigor desde Ene.2012.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Se establecieron requisitos más estrictos para las pensiones anticipadas . Antes estaban disponibles: (i) para aquellos de 62 años o más que habían cotizado durante 35 años; y (ii) para aquellos que, independientemente de su edad, cotizaban durante 40 años. A partir de 2012, las pensiones anticipadas solo están disponibles para los hombres que cotizan durante 42 años y 1 mes y para las mujeres que cotizan durante 41 años y 1 mes. A partir de 2013, esos requisitos se vinculan automáticamente al aumento de la esperanza de vida.	Aprobado en Dic.2011, en vigor desde 2012.
Ajuste en beneficios	Se congelan (es decir, no se indexan con la inflación) las pensiones superiores a USD 1.825 durante 2012 y 2013.	Aprobado en Dic. 2011.

Fuente: ver Anexo.



Francia

Este país ostenta tener el segundo nivel de gasto promedio más alto en su sistema público de reparto, después de Italia: 15% del PIB (perfil relativamente creciente hasta 2030, y decreciente desde ahí hasta 2060). Tiene el mismo ranking el déficit promedio, que llega al 2,8% del PIB (tendencia creciente hasta 2030, y decreciente hasta 2060). Y la tasa de dependencia en la vejez, al igual que en el resto de los países, muestra una tendencia negativa: de 5,8 trabajadores activos en 1950, pasaríamos a 2,3 en el 2060.

Estas tendencias han provocado que el gobierno haya efectuado importantes ajustes a su sistema, los que se pueden ver a continuación (ver Cuadro 8).

Cuadro 8
Francia: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en tasa de cotización	Gradual, de 6,75% a 7,05% (trabajadores) y de 8,4% a 8,7% (empleadores), desde 2014 hacia 2017.	Aprobado en Dic. 2013; en vigor desde 2014.
Aumento en edad de jubilación	De 60 a 62 años para hombres y mujeres (edad mínima de retiro), y de 65 a 67 años para hombres y mujeres (pensión completa).	Aprobado en Nov. 2010; en vigor desde 2018.
	Aceleramiento en el calendario de incremento en la edad de retiro aprobado en 2010. Con el cambio la edad de retiro de hombres y mujeres aumentará en 4 meses por año, desde los 60 a los 62 años (en el caso de una pensión anticipada reducida), y desde los 65 a los 67 años (en el caso de la pensión completa), desde el año 2017 (en lugar de hacerlo desde 2018).	Aprobado en Dic. 2011; en vigor desde 2017.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumentó el número de años cotizados requeridos para tener derecho a pensión completa, de 41,5 a 43 años , gradualmente desde 2020 hacia 2035 (en 2003 se aprobó que ese requisito subiera de 40 a 41,5 años hacia 2020).	Aprobado en Dic. 2013; en vigor desde 2020.

Fuente: ver Anexo.

Cabe señalar que tal era el convencimiento del gobierno francés de que era necesario hacer ajustes para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones, que en 2019 propuso reformar al sistema de reparto incorporando mecanismos de acumulación. La propuesta consistía fusionar los 42 regímenes de reparto existentes, y además contar con un sistema en donde los trabajadores, con sus contribuciones a lo largo de su vida laboral, comprasen “puntos”, los que tendrán un precio de compra que aumentaría en función del salario promedio. Una vez alcanzada la edad jubilación, los puntos acumulados le permitirían al trabajador calcular la pensión de forma que cada \$ cotizado le otorgara los mismos derechos, independientemente de su estatuto. Sin embargo, esta reforma finalmente no se instauró.



Brasil

En este país la información muestra un creciente gasto fiscal en pensiones del sistema público de reparto, ya que aumenta en más de 7 puntos porcentuales entre 2015 y 2050, llegando al 16,8% del PIB en ese año (el gasto promedio es del orden del 13%). A su vez, la tasa de dependencia en la vez muestra una tremenda caída, pasando de casi 19 trabajadores activos por pasivo en 1950 hasta 2,7 en el 2060.

Sin duda alguna estas presiones han influenciado en las decisiones del gobierno para ajustar los parámetros de su sistema público de reparto, tal como se ve a continuación (ver Cuadro 9).

Cuadro 9
Brasil: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Edad de jubilación	Edad mínima de jubilación de 62 para mujeres y 65 para hombres [antes no existía edad mínima para jubilarse, y los trabajadores solo podían retirarse después de 30 años de cotizaciones (mujeres) o 35 años de cotizaciones (hombres)].	Aprobado y en vigor desde Nov. 2019.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Se aplica la regla "85/95" , de modo que el total de la suma de la edad del trabajador y de su tiempo de contribución, debe ser igual o superior a 85 puntos para las mujeres, e igual o superior a 95 puntos para los hombres (por ejemplo, si una mujer de 55 años cotizó durante 30, tiene derecho a la pensión completa). La ley incluye el aumento de un punto a la regla cada dos años, desde el 2018 hasta el 2026, cuando la fórmula pasará a "90/100" (es decir que, para tener acceso a una pensión, la suma de la edad de la persona y de su tiempo de contribución debe ser de 90 para las mujeres y de 100 para hombres).	Aprobado y en vigor desde Jun.2015.
	Aumento en el número mínimo de años de cotización requeridos para obtener una pensión completa, de 15 a 20 años en el caso de los hombres (en el caso de las mujeres, permanece invariable en 15).	Aprobado y en vigor desde Nov. 2019.
Ajuste en beneficios	La pensión mensual de vejez a contar de Nov.2019 es el 60% del salario mensual promedio del trabajador más el 2% por cada año de cotización que exceda los 15 años (caso de mujeres) o 20 años (caso de hombres). Anteriormente, la pensión mensual era el 70% del salario mensual promedio del trabajador más el 1% por cada año de cotizaciones. Además, el salario mensual promedio utilizado para calcular la pensión ahora se basa en la carrea completa y no en el 80% de salarios más altos.	Aprobado y en vigor desde Nov. 2019.

Fuente: ver Anexo.



España

En este país las proyecciones muestran un gasto anual promedio en el sistema de reparto del orden 13% del PIB (perfil creciente hasta 2045, y decreciente de ahí hasta 2060), mientras que el déficit llega a un nivel promedio del 0,4% del PIB (perfil de superávit decreciente hasta 2030, déficit creciente entre 2035 y 2045, y déficit decreciente entre 2050 y 2060). En tanto, la evolución de la tasa de dependencia en la vejez muestra que en 1950 había 9,2 trabajadores activos por pasivo y hacia 2060 esa cifra caería a 1,6.

Así, este panorama ha obligado al gobierno español a efectuar importantes ajustes paramétricos en su sistema de reparto, los que se pueden visualizar a continuación (ver Cuadro 10).

Cuadro 10
España: Cambios paramétricos más relevantes en 2009-2020

Variable	Descripción	Fecha aprobación y/o entrada en vigor
Aumento en edad de jubilación	De 65 a 67 (gradual), para hombres y mujeres entre 2013 y 2027.	Aprobado en Ago. 2011; en vigor desde Ene. 2013.
Endurecimiento en condiciones de acceso a pensión	Aumento gradual en el requisito de años mínimos cotizados, de 15 a 25 años hacia 2022 (pensión reducida), y de 25 a 38,5 años hacia 2025 (pensión completa).	Aprobado en Ago. 2011; en vigor desde Ene. 2013.
Ajuste en beneficios	Introducción del " Factor de Sostenibilidad ", que vincula la pensión a evolución en esperanza de vida.	Aprobado en Dic. 2013; se debería haber comenzado a aplicar desde 2019 pero hasta la fecha se ha suspendido su uso.
	Introducción del " Índice de Revalorización ", que reajusta las pensiones con un tope mínimo de 0,25% y tope máximo igual a IPC de año anterior + 0,5% si situación económica es favorable	Aprobado en forma definitiva en Dic. 2013; en vigor desde Ene.2014. En la práctica, sin embargo, desde 2019 la revalorización se ha aplicado por encima de este índice.

Fuente: ver Anexo.

Conclusiones de esta sección:

1. **No hay vuelta atrás en la insostenibilidad de los sistemas de reparto.** El envejecimiento (caracterizado mayor expectativa de vida y menor tasa de natalidad) y los altos niveles de informalidad laboral, han causado que los sistemas de reparto sean financieramente insostenibles, puesto que los ingresos por contribuciones no alcanzan para cubrir el gasto en pago de pensiones. De esta forma, los Estados han tenido que destinar una importante parte de su presupuesto a solventar el pago de pensiones, generando presiones fiscales inmanejables.
2. **Producto de la insostenibilidad financiera de los sistemas de reparto, los Estados se han visto obligados a realizar reformas paramétricas de forma sistemática** a lo largo de los años a sus esquemas de reparto, con el fin de garantizar su financiamiento solo temporalmente, y, por lo tanto, una vez que el financiamiento vuelve a hacerse insostenible, los gobiernos han debido aplicar nuevas reformas paramétricas para mantener el sistema a flote. Hacer incesantemente este tipo de reformas, a todas luces, no puede ser sostenible ni viable.
3. **Los sistemas de reparto han roto la promesa de los beneficios que entregan.** En muchos casos se han subido las edades de jubilación, las tasas de cotización, pero al mismo tiempo se han endurecido las condiciones de acceso a las pensiones, se ha ajustado la fórmula de los beneficios para que éstas sean menos generosas o de plano se han reducido las tasas de remplazo que entrega el sistema. Todo ello ha redundado en que estos esquemas han roto en forma continua la promesa de los beneficios para con los trabajadores. En los países que analizamos:
 - (i) La edad de jubilación ha sido incrementada hasta los 68 años (Reino Unido), y en algunos casos el ajuste es automático conforme al incremento en las expectativas de vida (Grecia, Portugal, Italia).
 - (ii) La tasa de cotización ha aumentado a niveles que superan el 30% del salario del trabajador (Nicaragua, Rusia).
 - (iii) Para acceder a una pensión completa, ahora los trabajadores deben cotizar como mínimo un mayor número de años, pasando por 40 en Grecia, 43 en Francia, y hasta llegar a 53 años en Nicaragua.
 - (iv) La base de cálculo de las pensiones ahora es menos generosa, ya que, en lugar de tomar los años de salarios más altos, se considera el salario de carrera laboral completa (Grecia, Noruega, Brasil).
 - (v) La fórmula de cálculo de las pensiones también es menos generosa, ya que se indexan solo por la inflación (Grecia) o solo por el crecimiento de los salarios (Reino Unido).
 - (vi) Durante varios años, las pensiones no han podido ajustarse con la inflación (Grecia, Portugal, Italia), perdiendo así su valor en términos reales.
 - (vii) Se han aplicado reducciones en la tasa de remplazo que son del orden de entre 10 y 17 puntos porcentuales (Brasil y Nicaragua, respectivamente), y reducciones en los beneficios de entre 5% y 15% (Grecia, Portugal).
4. **Todos estos cambios paramétricos conllevan un costo social y político considerable, afectando negativamente el bienestar de la población adulta.** Por ejemplo, incrementar las tasas de cotización puede afectar negativamente el nivel de empleo, la formalidad y los salarios. Además, reducir las tasas de remplazo o congelarlas, tiene un impacto negativo sobre los individuos retirados de menores ingresos, lo cual puede incrementar la desigualdad y pobreza dentro de la población adulta.

III. Descripción de los sistemas de pensiones de países con altos niveles de capitalización

La insostenibilidad de los sistemas de reparto ha llevado a los países en el mundo a adoptar mecanismos de capitalización, siendo ésta la tendencia dominante, en particular en aquellos casos de países con posiciones altas en el ranking del Índice de Mercer.

El análisis considera a aquellos países más emblemáticos y con importantes niveles de capitalización (fondos de pensiones de capitalización y privados superiores al 25% del PIB; ver Gráfico 3).



Australia

El sistema de pensiones australiano consta de 3 pilares:

Primer pilar: pensión pública universal, no contributiva.

Segundo pilar: contributivo de capitalización individual, ocupacional y obligatorio (Superannuation Guarantee), fue aprobada en 1992

Tercer pilar: ahorro voluntario (Retirement Savings Accounts), ofrecidas por bancos y aseguradoras de vida, fue aprobada en 1997

La administración del segundo pilar puede ser privada o pública, existiendo una gran variedad de tipos de fondos de pensión (i) fondos corporativos que son fondos patrocinados por el empleador; (ii) fondos de la industria, abiertos solo para empleados de un determinado sector industrial; (iii) fondos del sector público, que cubren a los empleados del sector público; (iv) fondos minoristas que se ofrecen al público y a empleadores, por proveedores de servicios financieros; y (v) pequeños fondos (menos de cinco miembros), donde cada miembro es también un fideicomisario del fondo.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones australiano.

Tasa de cotización	9,5% al segundo pilar
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	140,70%
Edad de jubilación	65 para hombres y mujeres (llegará a 67 en el 2023)
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	100%
Ranking índice de Mercer	4°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Canadá

El sistema consta de tres pilares:

Primer pilar: pensión de monto fijo universal (Old Age Security Program)

Segundo pilar: pensión relacionada a los ingresos (Canada Pension Plan) financiado bajo reparto y capitalización colectiva.

Tercer pilar: plan de capitalización voluntario. Consiste en los Registered Pensions Plans (RPP), aprobado en 1957 y en el Registered Retirement Savings Plans (RRSP)

Registered Pension Plans (RPP): planes ocupacionales, acumulados por el empleador o empleador y empleado. Pueden ser de beneficio definido, contribución definida o híbridos. Las contribuciones son deducibles de impuestos.

Registered Retirement Savings Plans (RRSP): vehículo de ahorro individual asistido por el estado, los planes son ofrecidos por bancos y aseguradoras. Las contribuciones son exentas de impuestos hasta el retiro y pueden hacerse hasta los 71 años de edad, momento en el que deben transformarse en una pensión. Los trabajadores pueden hacer contribuciones de hasta 18% de su salario.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones canadiense.

Tasa de cotización	9,9% al sistema público
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	155,2%
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	39%
Ranking índice de Mercer	9°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Chile

El sistema consta de tres pilares:

Primer pilar: público focalizado a personas de menores ingresos, no contributivo. Conocido como pilar solidario.

Segundo pilar: sistema privado contributivo obligatorio basado en el ahorro y la capitalización individual, aprobado en 1981

Tercer pilar: sistema privado de ahorro voluntario con incentivos tributarios.

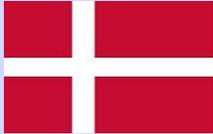
Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son empresas privadas que se encargan de recaudar y administrar los fondos correspondientes a las cotizaciones previsionales del segundo pilar.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones chileno.

Tasa de cotización	12,38% al segundo pilar ³
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	70,2%
Edad de jubilación	60 años para las mujeres y 65 para los hombres
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	100%
Ranking índice de Mercer	13°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).

³ Tasa incluye el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia.



Dinamarca

Primer pilar: una pensión pública universal básica y beneficio complementario para pensionados de bajos ingresos ambos financiados con impuestos; y un plan de pensiones de ahorro obligatorio colectivo de contribución definida (**ATP**), aprobado en 1964

Segundo pilar: esquemas ocupacionales voluntarios de administración privada de capitalización (**AMP**), creado entre 1989 y 1991

Tercer pilar: planes de pensiones complementarias totalmente voluntarias.

El ATP es de administración pública. AMP de administración privada.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones danés.

Tasa de cotización	En ATP (obligatorio) es un monto fijo que varía por horas trabajadas. En AMP (voluntario) cotización a planes ocupacionales oscila entre 10% y 18%, con un valor típico de 12% (2018).
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	198,6%
Edad de jubilación	65 años de edad para hombres y mujeres. Aumentará a 67 el periodo 2019-2022 y a 68 años en 2030 (hombres y mujeres).
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	69%
Ranking índice de Mercer	2°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Israel

En la segunda mitad de la década de los 90's se estableció que el sistema de pensiones ocupacionales sería de contribución definida, en el 2008 y en el 2017 la cotización a este sistema pasó a ser obligatoria para los trabajadores dependientes e independientes respectivamente.

Tipo de esquema: Tiene dos componentes principales: uno público, administrado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (beneficios definidos) y otro de administración privada (contribución definida). Existen 3 instrumentos de ahorro para la pensión: los fondos de previsión, administradoras de seguros y fondos de pensiones (los más comunes).

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones de Israel.

Tasa de cotización	Para el sistema público la tasa de cotización varía en base a la naturaleza del ingreso (trabajador dependiente, independiente, sin trabajo) y puede ir de 3,5% a 17,8%. Al sistema privado la tasa de cotización es del 12,5% (2016).
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	57,4%
Edad de jubilación	Mujeres 62 años y hombres 67 años.
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	72%
Ranking índice de Mercer	3°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Países Bajos

El sistema de pensiones consta de tres pilares:

Primer pilar: General Old-Age Pensions Act (AOW): pagado a todos quienes cumplen la edad legal, financiado con impuestos.

Segundo pilar: Pensiones ocupacionales privadas voluntarias, pero acumulada por la vasta mayoría de los empleados en el país, conectada a una industria o compañía en particular. Este segundo pilar puede ser declarado obligatorio en algunas industrias por el Ministerio de asuntos sociales y empleo. Pueden ser de beneficio definido o contribución definida. Existen ciertas transferencias intergeneracionales.

Tercer pilar: Productos bancarios o de seguros individuales con beneficio tributario hasta cierto valor. Importante para personas que no acumulan en el segundo pilar como trabajadores independientes. Capitalización individual.

El gobierno ha anunciado una reforma al sistema de pensiones que introduce cuentas individuales de pensión, contribuciones definidas, fondos de pensiones de ciclo de vida, fin a las pensiones garantizadas y objetivo de tasa de reemplazo de 75% del salario promedio tras 40 años de servicio. Se espera que reforma entre en vigor a comienzos de 2022.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones de Países Bajos.

Tasa de cotización	18% al sistema público. La contribución a los programas ocupacionales depende del fondo, los valores típicos son 7,7% por parte del empleado y 14,8% por parte del empleador (2018)
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	173,3%
Edad de jubilación	65 años.
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	59%
Ranking índice de Mercer	1°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Nueva Zelanda

Primer pilar: New Zealand Superannuation, sistema público financiado con impuestos, no sujeto a ingresos ni a situación laboral.

Segundo pilar: Esquemas ocupacionales privados no subsidiados y Kiwisaver, esquema de ahorro ocupacional voluntario privado y enrolamiento automático, subsidiado por el gobierno, fue implementado en Julio del 2007.

El primer pilar es administrado por el estado. El Kiwisaver y los demás esquemas ocupacionales son administrados por privados.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones neozelandés.

Tasa de cotización	La obligatoria es 0%, sin embargo, de tomar el Kiwisaver se puede escoger entre tomar distintas tasas como 3%, 4%, 8% o 10% del salario bruto.
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	27,4%
Edad de jubilación	65 años para el primer pilar
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	32%
Ranking índice de Mercer	10°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Reino Unido

Primer pilar: no contributivo que otorga la llamada «Pension credit» a los mayores de 65 años y de bajos ingresos.

Segundo pilar: conviven principalmente dos sistemas: (a) un sistema de pensión público de contribuciones definidas (single-tier state pension, STP); (b) un sistema privado de pensiones ocupacionales de contribuciones definidas y de beneficios definidos, con enrolamiento automático (NEST), fue aprobado el 2008.

Tercer pilar: complementario de ahorro voluntario.

En el sistema privado de pensiones ocupacionales los planes de pensiones pueden ser ofrecidos y administrados por distintas entidades: aseguradoras de vida, cajas de ahorro, bancos, sociedades de inversión inmobiliaria. Respecto del esquema de auto enrolamiento, el esquema NEST es administrado directamente por la Corporación NEST, la cual fue establecida por la legislación como un organismo público no departamental.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones del Reino Unido.

Tasa de cotización	Desde abril del 2019, la tasa de cotización mínima es de 8% (3% empleador; 4% trabajador; 1 % Estado) al sistema privado (enrolamiento automático).
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	104,5%
Edad de jubilación	65 años al Pension Credit para hombres y mujeres
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	57%
Ranking índice de Mercer	15°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).



Estados Unidos

El Sistema de pensiones norteamericano tiene el siguiente esquema:

Sistema público de vejez, sobrevivencia e invalidez, financiado principalmente bajo reparto que entrega beneficios proporcionales al ingreso y beneficios a personas de bajos ingresos (Social Security).

Sistema privado voluntario con planes de contribución definida, beneficio definido e híbridos. Los de contribución definida han dominado en los últimos años, algunos ejemplos de estos últimos son el 401 (k) (ocupacional) y el IRA (Individual Retirement Accounts o cuentas personales).

401 (k): plan ocupacional que permite a empleados y empleadores hacer contribuciones con impuestos diferidos al plan de pensiones, fue aprobado en 1996.

IRA: plan individual que da la opción a empleadores con menos de 100 empleados de contribuir a la pensión de sus empleados con un método simplificado. Cualquier persona con ingresos del trabajo califica para una cuenta IRA.

A continuación, se presentan algunos parámetros clave del sistema de pensiones estadounidense.

Tasa de cotización	12,4% a la seguridad social
Fondos de capitalización administrados como % del PIB	134,4%
Edad de jubilación	al sistema público de 62 a 67 años, con aumento en los beneficios al postergar la jubilación.
Porcentaje de la tasa de reemplazo bruta total pagada por el sistema privado para un trabajador promedio	44%
Ranking índice de Mercer	18°

Fuente: Pensions at a Glance 2019 (OCDE).

Conclusiones de esta sección:

1. Al observar la evidencia internacional, es evidente que los problemas de sostenibilidad de los sistemas de reparto en el mundo han llevado a la incorporación de mecanismos de capitalización a una gran cantidad de países. Si bien estos mecanismos han sido incorporados de diversas maneras, los niveles de capitalización han sido importantes, llegando los fondos a representar un 82% del PIB en promedio ponderado para los países de la OCDE.
2. Estos mayores niveles de capitalización ayudarán a los países a apuntalar las alicaídas tasas de reemplazo que entregarán los sistemas de reparto, es decir, mejorarán su sostenibilidad.
3. Los países que han incorporado mecanismos de capitalización han tenido buenos resultados, lo que queda en evidencia al observar su ranking en el índice de Mercer, impulsado principalmente por mejoras en sus subíndices de sostenibilidad financiera.

Anexo

Fuentes para cambios paramétricos

Grecia

https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2010-08/index.html#greece
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2011-08/index.html#greece
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-12/index.html#greece
<http://eleconomista.com.mx>

Portugal

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-05/index.html#portugal
Global Retirement Update AON, Abril 2016
USAID, Global Experience in Pension Reform; September, 2014
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-06/index.html
http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-03/2014-03.pdf

Reino Unido

USAID, Global Experience in Pension Reform; Septiembre 2014.
www.lavanguardia.com
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2018-11/index.html#unitedkingdom

Nicaragua

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2014-02/2014-02.pdf
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2019-03/index.html#nicaragua
<https://www.laprensa.com.ni>
<https://www.elnuevodiario.com.ni>

Rusia

http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2009-09/index.html#russia
http://images.respond.aonhewitt.com/Web/AonHewitt/Global_Retirement_Update--October_2013.pdf
<http://www.ipe.com/new-pensions-law-goes-into-effect-in-russia/10000715.article>
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2015-02/index.html
http://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/Global_Retirement_Update--September_2016.pdf
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2018-10/index.html#russia
https://pfr.gov.ru/en/press_center/~2018/01/09/151028

Italia

https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2010-09/index.html#italy
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-01/index.html#italy
Revista Seguridad Social Activa “¿Cómo se aplica el factor de sostenibilidad en Europa?”
<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>

Francia

https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2010-12/index.html#2010reform
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2012-02/index.html#france

Brasil

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/politica/noticia/2015-06/gobierno-publica-nuevas-normas-para-pensiones-de-jubilacion>
https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2019-11/index.html#brazil

España

https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-01/index.html
<https://www.lamoncloa.gob.es>

Fuentes para implementación de sistemas de capitalización

Australia: <https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/42565480.pdf>

Canadá: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Canada.pdf>

Chile: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Chile.pdf>

Dinamarca:

https://cccp.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/wisosoz/pdf/REBECA/Denmark_Pension_eng.pdf

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28219/1/BCN_Sistema_de_Pensiones_en_Dinamarca_PMP.pdf

Israel:

<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Israel.pdf>

Países bajos:

<https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/the-netherlands>

<https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>

Nueva Zelanda

<https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/new-zealand>

<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-New-Zealand.pdf>

Reino Unido

<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-United-Kingdom.pdf>

Estados Unidos

<https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/42575094.pdf>