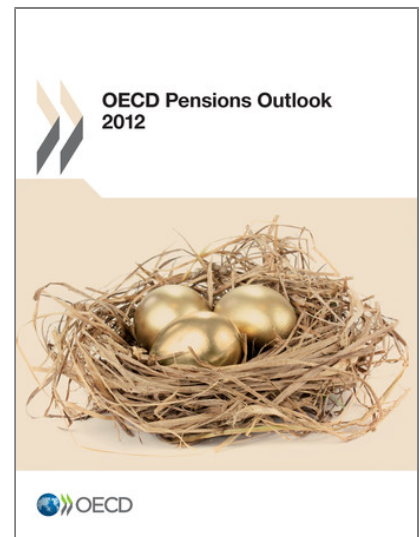


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Pensions Outlook 2012

Summary in Spanish



Lea el libro completo en:
10.1787/9789264169401-en

Perspectivas de las pensiones en la OCDE 2012

Resumen en español

- Esta edición de *Perspectivas de las pensiones en la OCDE* hace una revisión de los cambios que se presentan en el tema.
- Examina las reformas de pensiones durante la crisis y después, el diseño de mecanismos automáticos de ajuste, los retrocesos de las reformas de los sistemas de pensiones en Europa Central y del Este, la cobertura de los sistemas de pensiones privadas y las garantías de los sistemas de pensiones de aportaciones indefinidas.
- Concluye con una ruta de políticas para las pensiones de aportaciones definidas y un anexo estadístico.

Pensiones: pasado, presente y futuro

Aunque no lo parezca, los jubilados de la actualidad viven lo que pudiera ser una época dorada para las pensiones y los pensionados. Muchos menos ancianos viven en la pobreza en comparación con el pasado: alrededor de una cuarta parte menos que a mediados de la década de 1980. Su esperanza de vida es mayor: se prevé que quienes hoy tienen 65 años vivirán 3.5 más que la generación de sus padres.

En contraste, los trabajadores de hoy y de mañana tendrán que laborar durante más tiempo antes de jubilarse y recibirán pensiones públicas menores. Es mucho más probable que sus pensiones privadas sean del tipo de aportaciones definidas, lo cual implica que las personas estén expuestas más directamente a los riesgos de las inversiones y que ellas mismas asuman el costo de las pensiones ante la perspectiva de vivir más.

Los ecos de la sacudida financiera de 2007-2008 se han sentido en los años posteriores y han tenido un impacto profundo en las economías y las finanzas públicas de la mayoría de países de la OCDE. Los sistemas de pensiones, que en la década previa ya habían pasado por una transformación ante la oleada de cambios, sufrieron reformas adicionales, a menudo ante la presión de la consolidación fiscal y de los mercados financieros internacionales. El cambio más evidente se reflejó en los incrementos en la edad para tener derecho a una pensión, los cuales tuvieron lugar en más de la mitad de los países de la OCDE. En el largo plazo, la edad para pensionarse será de 67 años o más en 13 países, y será la misma para ambos sexos en todos estos países, a excepción de uno. En 14 países se implementaron otras medidas, menos visibles, a fin de estimular a la gente a trabajar durante más tiempo, por ejemplo: un panorama de condiciones menos favorables en jubilaciones tempranas o mayores beneficios para seguir trabajando después de la edad normal para pensionarse.

Éstas son buenas noticias por cuatro razones. La primera es que trabajar durante más tiempo a medida que las personas son más longevas mejora la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, y de una manera menos dolorosa que el aumento de impuestos. La segunda es que asegura una distribución más equitativa de los costos del envejecimiento entre generaciones. En tercer lugar, ello constituye una señal clara para terminar con las fallidas políticas del pasado de sacar a los trabajadores de mayor edad del mercado laboral condenándolos a una jubilación temprana, mediante pensiones de enfermedad o incapacidad de largo plazo o por vejez. La explicación aparente de dichas políticas fallidas era que así se abrirían más oportunidades de trabajo para los jóvenes. Pero la experiencia muestra que éste es otro ejemplo de la falacia de "la porción de trabajo": mantener a los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral no disminuye las oportunidades de empleo para los jóvenes. En cuarto lugar, prolongar la vida laboral en un contexto de crecimiento lento o de fuerzas laborales en declive debería suponer un impulso importante al crecimiento económico en los países que afrontan envejecimiento. Dados estos beneficios palpables, se debería impulsar la tendencia a elevar las edades de jubilación —incluso por encima de los 67 años—. Una manera eficaz y transparente de lograrlo es vincular de manera oficial la edad de jubilación con la esperanza de vida, como ocurre en Dinamarca e Italia.

Las reformas a los sistemas de pensiones de la última década también han llevado a una reducción en los fondos de las pensiones públicas de muchos países, en general entre una cuarta y quinta partes. Esos recortes han sido necesarios para asegurar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones para jubilados actuales y futuros. Desde 2007, la mitad de los países de la OCDE emprendieron medidas adicionales para mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones públicas, incluidos los cambios a los requisitos de indexación y las fórmulas de beneficios.

En promedio en los países de la OCDE, las personas que comienzan a trabajar hoy pueden esperar una pensión pública neta de cerca de la mitad de sus ingresos netos si se jubilan a la edad oficial de retiro y tras haber concluido su vida laboral. La llamada "tasa neta de sustitución" de los beneficios públicos es menor al 50% en la mitad de los países de la OCDE. En 13 de estos países, las pensiones privadas son obligatorias. La ley o los contratos sociales exigen que todos los trabajadores participen en esos planes. Como resultado, los beneficios totales obligatorios —incluidos estos esquemas privados— ofrecen una tasa neta de sustitución que promedia alrededor de 69% en los países de la OCDE.

Con todo, existe una gran "brecha de pensiones" en una docena de países de la Organización, donde las tasas netas de sustitución de los esquemas obligatorios son de menos de 60%. En la mayoría de estos países, las pensiones privadas son voluntarias y rara vez abarcan más de la mitad de la fuerza de trabajo. Es inevitable que las pensiones privadas jueguen un papel mayor en esos países para salvar la brecha de pensiones. Aun cuando se eleven más las edades de jubilación, debería promoverse la prestación de pensiones privadas a fin de permitir a los trabajadores recurrir a sus ahorros en la vejez, con lo cual complementarían su ingreso laboral y beneficios de la pensión pública. Ello puede ser especialmente atractivo para quienes buscan condiciones flexibles de trabajo después de cierta edad o una jubilación gradual o parcial.

Volver obligatorias las pensiones privadas sería una solución ideal para eliminar la brecha de pensiones y asegurar una suficiencia de beneficios. Sin embargo, algunos países han descartado tal política en parte debido a la preocupación de que las aportaciones sean vistas como un nuevo impuesto. Una alternativa para lograr un resultado parecido es inscribir automáticamente a las personas en esos planes, dándoles la oportunidad de optar por salirse en determinado plazo —la llamada "autoinscripción"—. Al posibilitar que las personas opten por no ahorrar para la jubilación, en vez de obligarlas a que sí lo hagan, se busca aprovechar la inercia natural para expandir la cobertura. El primer esquema nacional de "autoinscripción" de ahorro para el retiro fue el KiwiSaver, implementado en Nueva Zelanda en 2007, el cual ha sido muy eficaz al garantizar tasas altas de participación entre los nuevos empleados, con tasas bajas de hasta un 20% correspondientes a quienes optan por salirse del plan. Este tipo de esquema se lanzará en el Reino Unido entre 2012 y 2017, y es probable que otros países también lo hagan.

Otra política clave que puede usarse para ampliar el papel de las pensiones privadas consiste en brindar estímulos financieros. La forma tradicional de motivar a las personas a ahorrar para la vejez ha sido mediante estímulos fiscales. Mientras que diversos países los han aumentado recientemente, Australia, Irlanda, Nueva Zelanda y Reino Unido han decidido limitarlos para reducir el costo fiscal en la forma de ingresos tributarios perdidos. En otros lugares se han cuestionado los costos, por ejemplo en Alemania.

El problema con el diseño tradicional de incentivos fiscales es que beneficia principalmente a quienes tienen mayores ingresos debido a que éstos pagan las tasas impositivas marginales más altas. De hecho, en la mayoría de los países que cuentan con sistemas de pensiones voluntarias es menos probable que los trabajadores de ingresos bajos participen en los planes de pensiones privadas. Una manera más eficaz de incluir a estos trabajadores es otorgar a los ahorradores subsidios fijos y aportaciones conjuntas o iguales, con un límite determinado a fin de garantizar una mayor progresividad. Esos incentivos financieros pueden beneficiar más a quienes tienen ingresos bajos, incluidos aquellos que no pagan impuesto sobre la renta o que tienen una tasa menor. En Alemania y Nueva Zelanda, dos países que han implementado tales incentivos en algunos de sus productos de ahorro para el retiro, las tasas de cobertura son más similares entre diferentes grupos de ingresos.

Además de extender la cobertura de pensiones privadas, los diseñadores de políticas deben actuar en tres frentes para mejorar el paquete de beneficios. En primer lugar, deben asegurarse de que las aportaciones a esos planes son suficientes para alcanzar las metas de ingresos para el retiro. Ello es claro en los sistemas obligatorios, como en Australia, que recientemente anunció un incremento en la tasa mínima de aportación de 9% a 12% de los salarios. En segundo lugar, deben evitar las fugas de dichos sistemas al restringir los retiros adelantados de los fondos de ahorro y los pagos de beneficios en una sola exhibición. En tercer lugar, deben promover estrategias de inversión y productos que tengan costos bajos y mitiguen los riesgos tanto durante el periodo de acumulación de activos como durante la jubilación, cuando los beneficios se hagan efectivos. A medida que afrontan estos retos, los diseñadores de políticas deben prestar más atención a la gama de opciones de inversiones y beneficios a fin de simplificar y facilitar las complejas decisiones financieras. Asimismo, deben mejorar el diseño de aportaciones automáticas para aquellos que no realizan ninguna elección, de manera que puedan evaluar mejor sus necesidades y expectativas individuales.

“¿Qué país tiene el mejor sistema de pensiones?” es una pregunta que a menudo se le hace a la OCDE. Sin embargo, es muy difícil de responder, a pesar del apetito generalizado por los rankings y las tablas de clasificaciones. La verdadera respuesta es que hay lugar para mejoras en los sistemas de ingreso por concepto de jubilación de todos los países. Todos tienen ante sí al menos ciertos retos: cobertura del sistema de pensiones, adecuación de los beneficios, sostenibilidad financiera de los riesgos e incertidumbres asumidas por las personas. El panorama de las pensiones en los países de la OCDE, por tanto, es de cambio continuo, y necesario.

© OECD

Este resumen no es una traducción oficial de la OCDE.

Se autoriza la reproducción de este resumen siempre y cuando se mencionen el título de la publicación original y los derechos de la OCDE.

Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE editados originalmente en inglés y en francés.

Pueden obtenerse en forma gratuita en la librería en Internet de la OCDE www.oecd.org/bookshop

Si desea más información, comuníquese con la Unidad de Derechos y Traducciones, Dirección de Asuntos Públicos y Comunicación de la OCDE en: rights@oecd.org o por fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, Francia

Visite nuestro sitio www.oecd.org/rights



¡Lea la versión completa en inglés en OECD iLibrary !

OECD (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264169401-en