

ABRIL 15, 2021

# SISTEMAS DE PENSIONES EN PERSPECTIVA GLOBAL

**MAPFRE** Σconomics

# SISTEMAS DE PENSIONES EN PERSPECTIVA GLOBAL

**MAPFRE** Economics

**MANUEL AGUILERA**

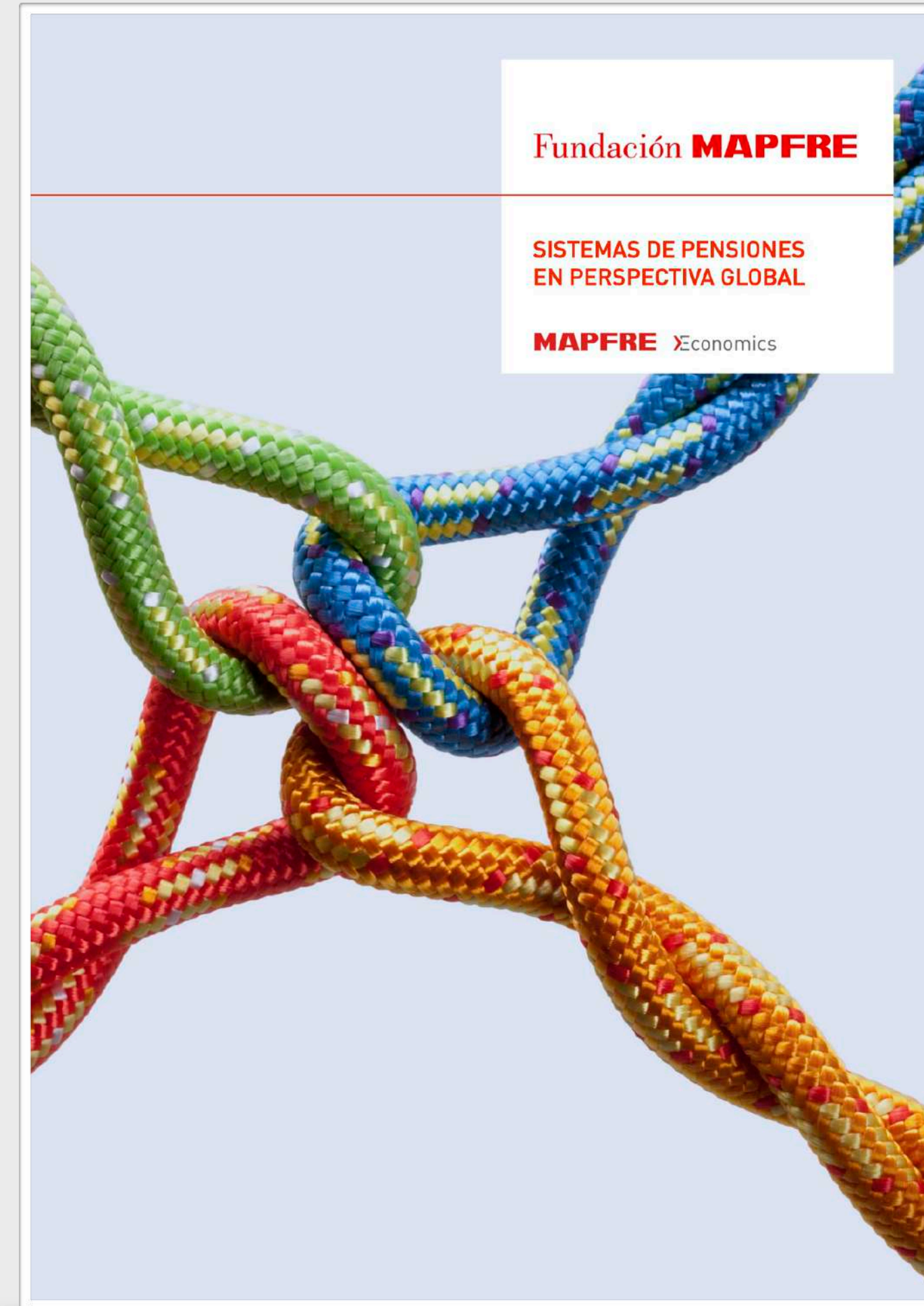
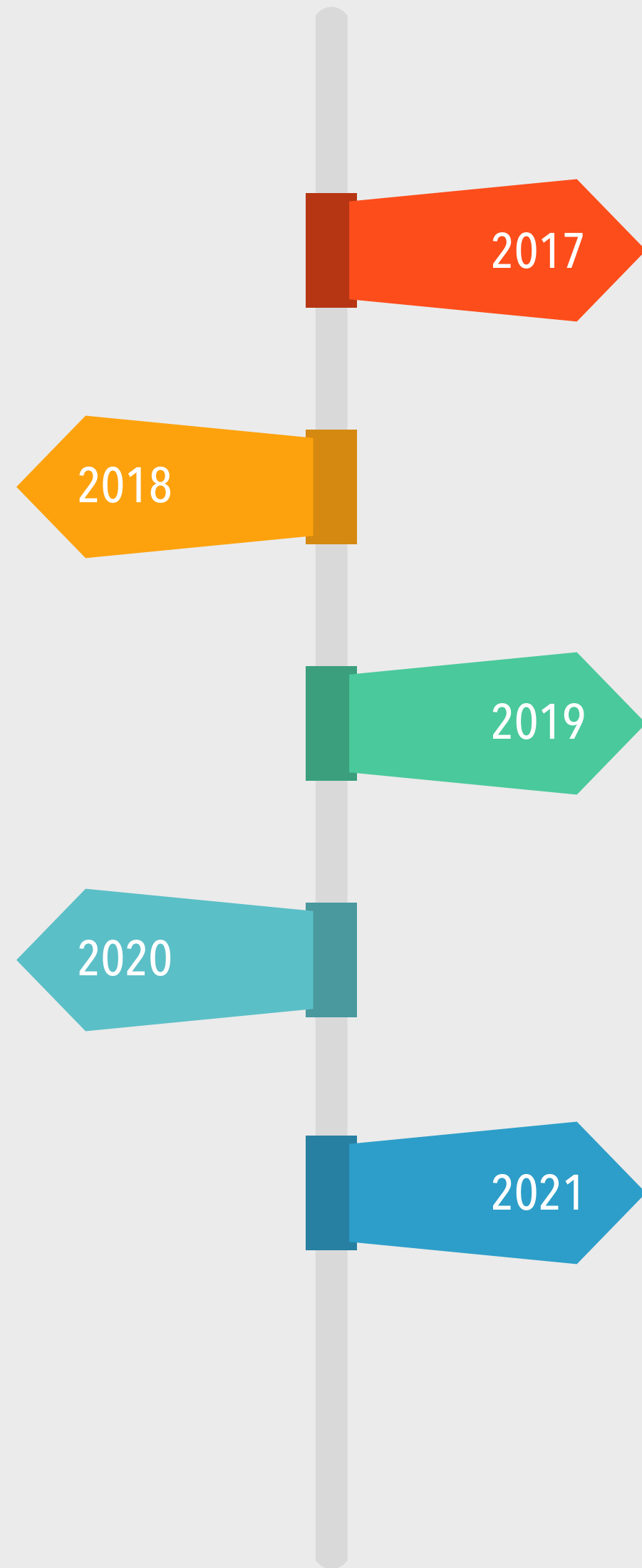
DIRECTOR GENERAL  
MAPFRE ECONOMICS

**RICARDO GONZÁLEZ**

DIRECTOR DE ANÁLISIS,  
ESTUDIOS SECTORIALES Y REGULACIÓN

2017







**MAPFRE** Economics

# Sistemas de pensiones en perspectiva global

Madrid, Fundación MAPFRE, 2021



## Presentación

Marco conceptual y principales tendencias demográficas | 1

Revisión de la experiencia internacional: análisis de los modelos de referencia | 2

Indicador de presión sobre los sistemas de pensiones de jubilación (IPSPJ) | 3

Principales conclusiones: políticas públicas y sistemas de pensiones | 4



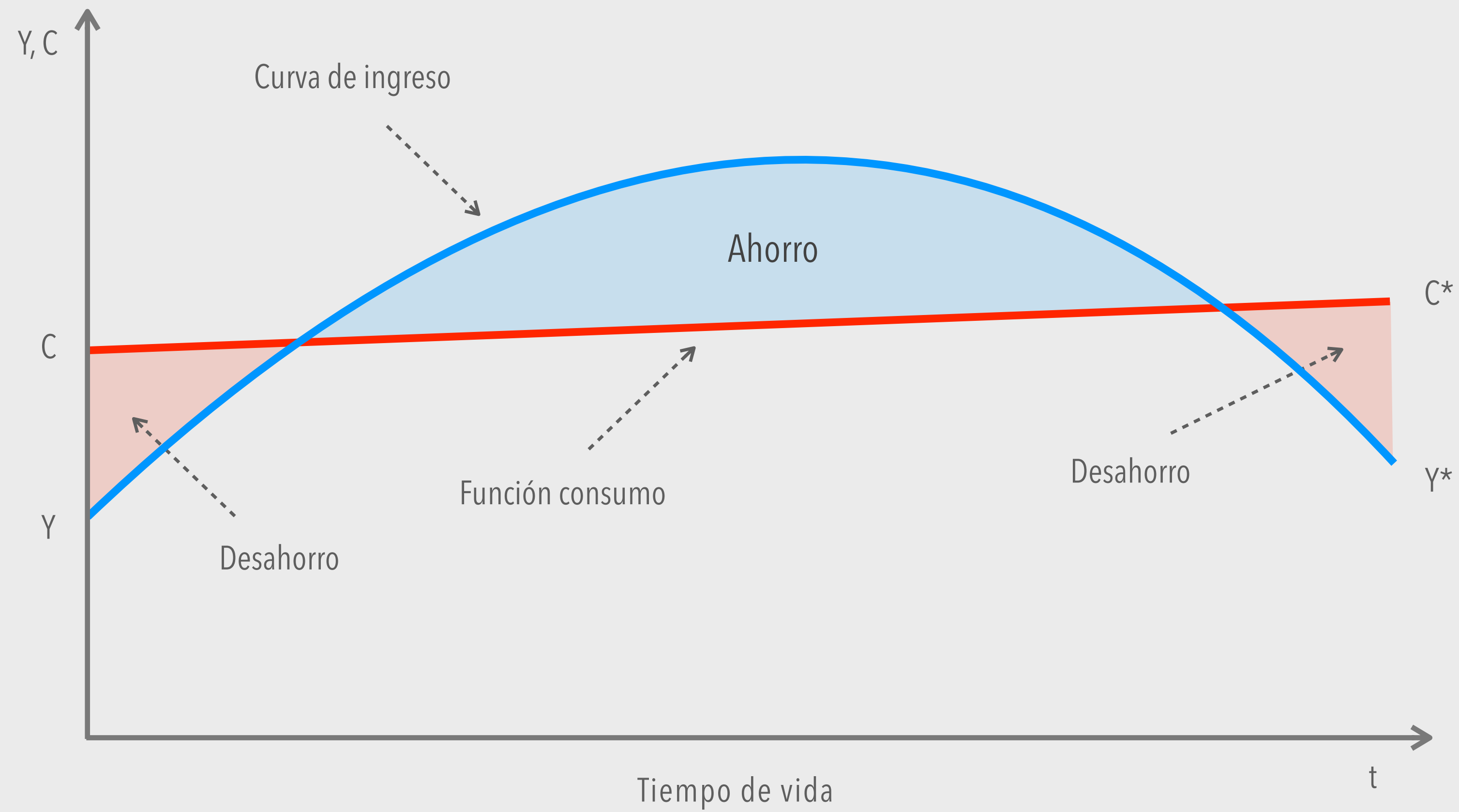
## Presentación

Marco conceptual y principales tendencias demográficas | 1

| 2

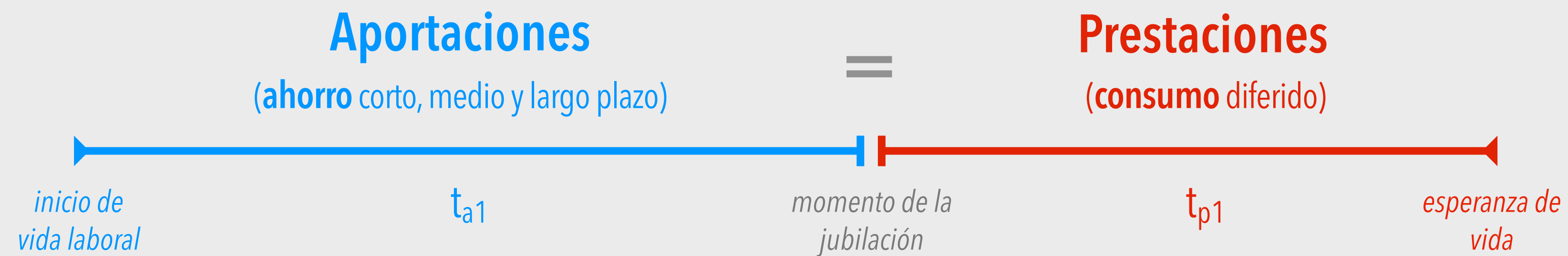
| 3

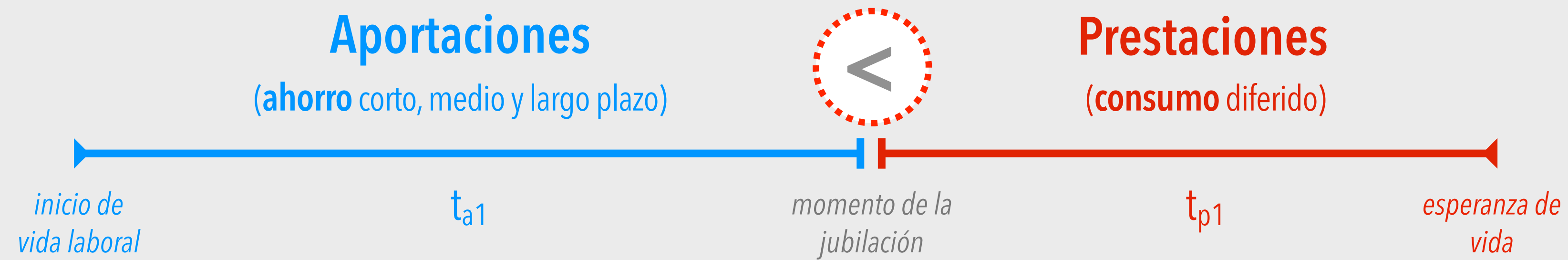
| 4

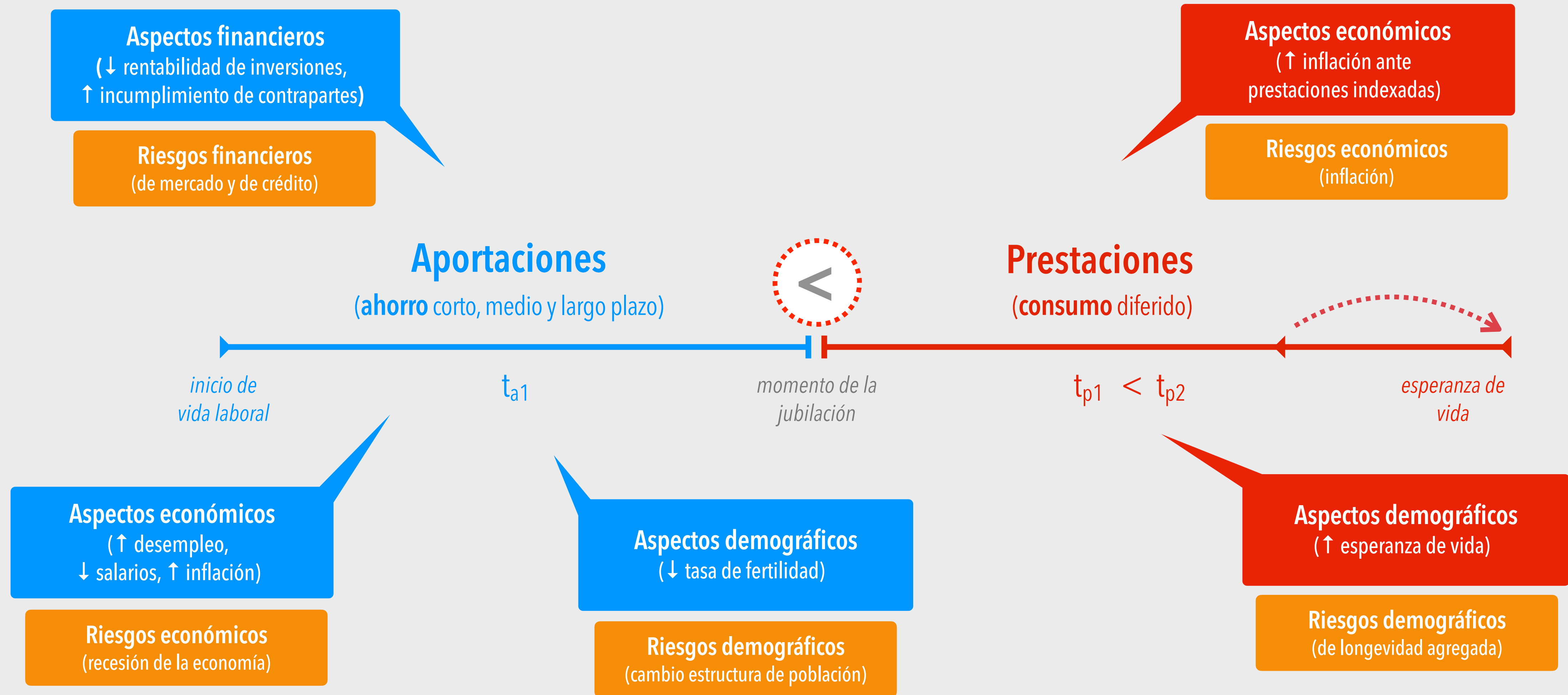




- De naturaleza pública o con participación privada
- Obligatorios o voluntarios
- Solidaridad inter-generacional o ahorro individual

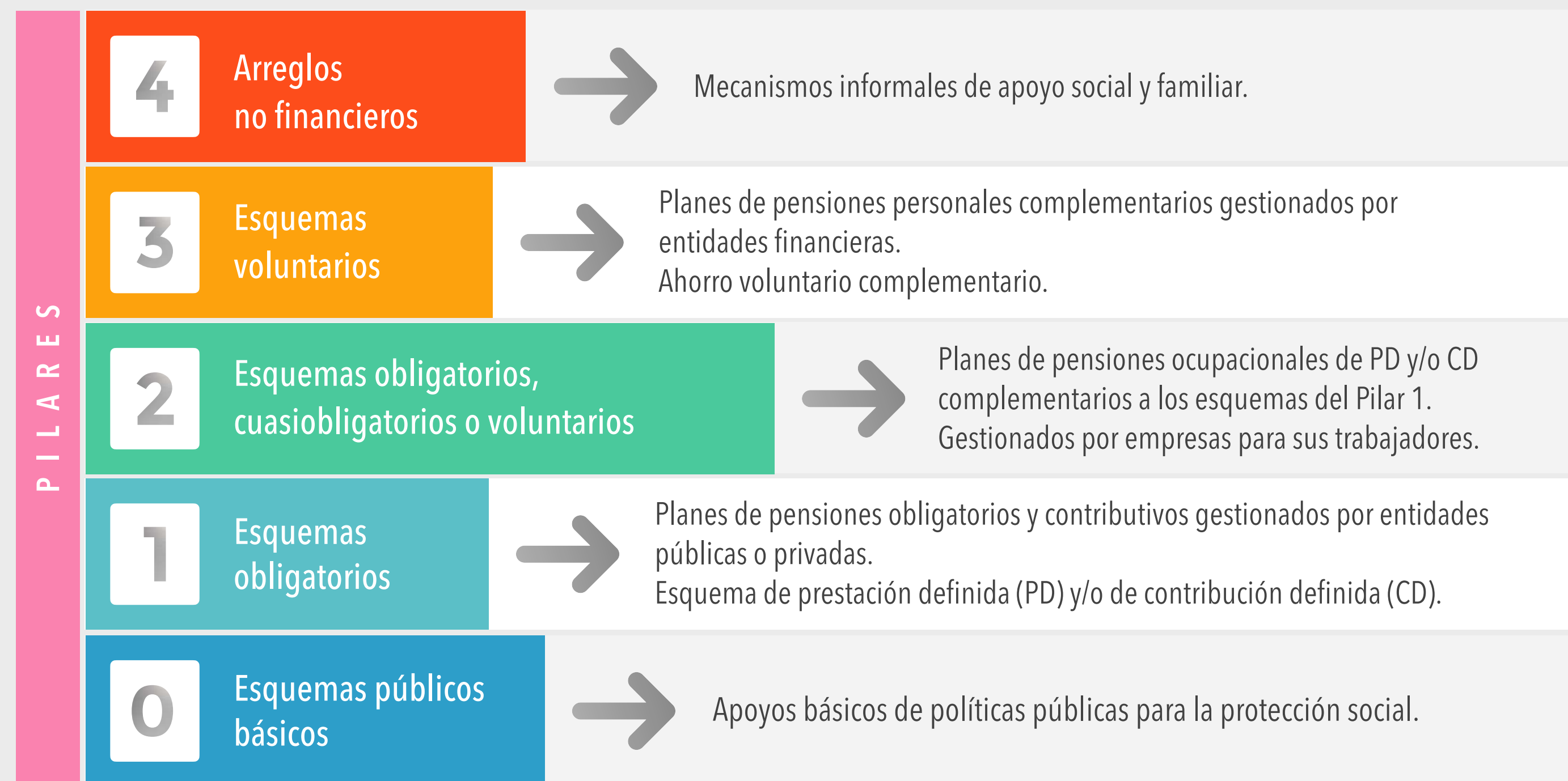


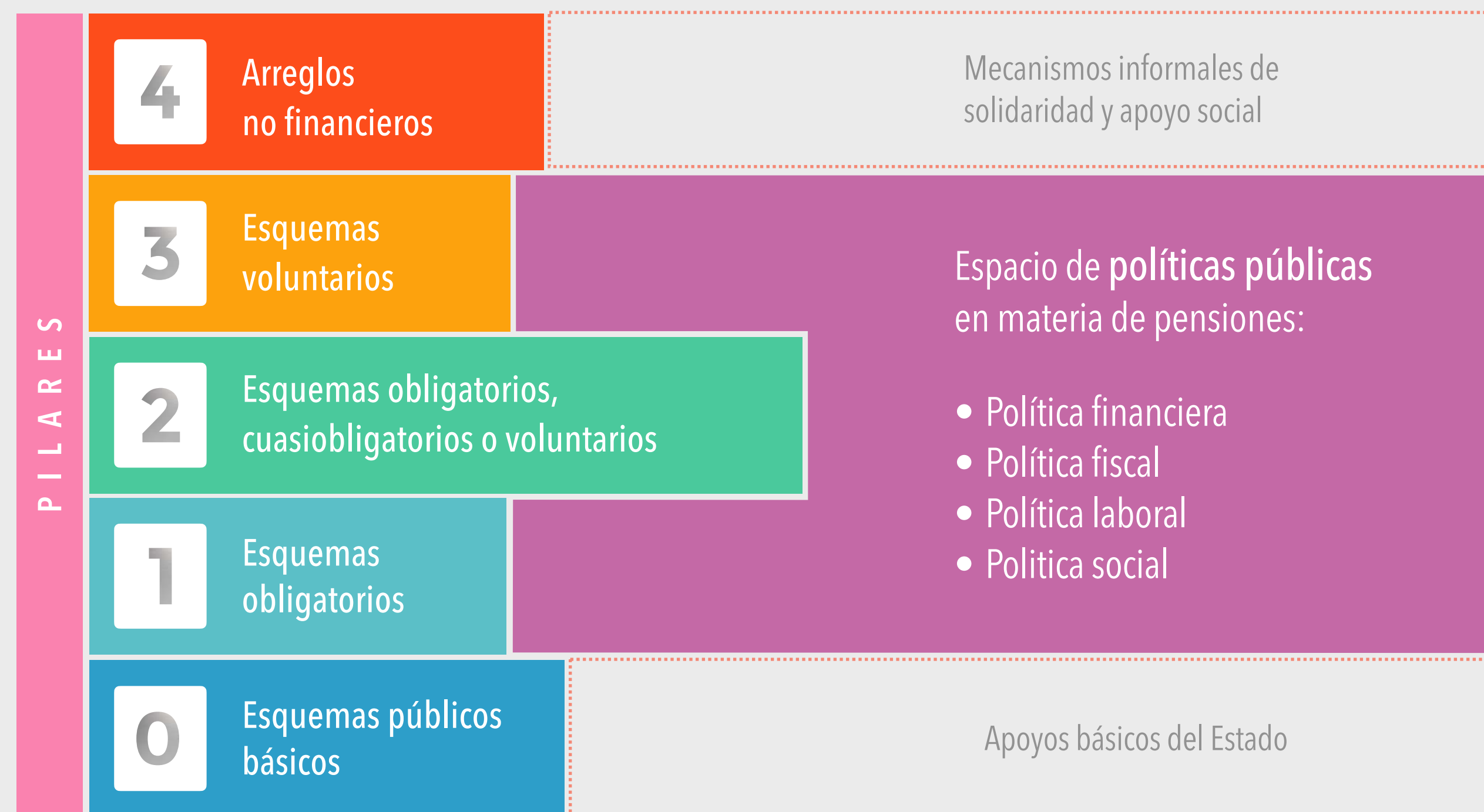


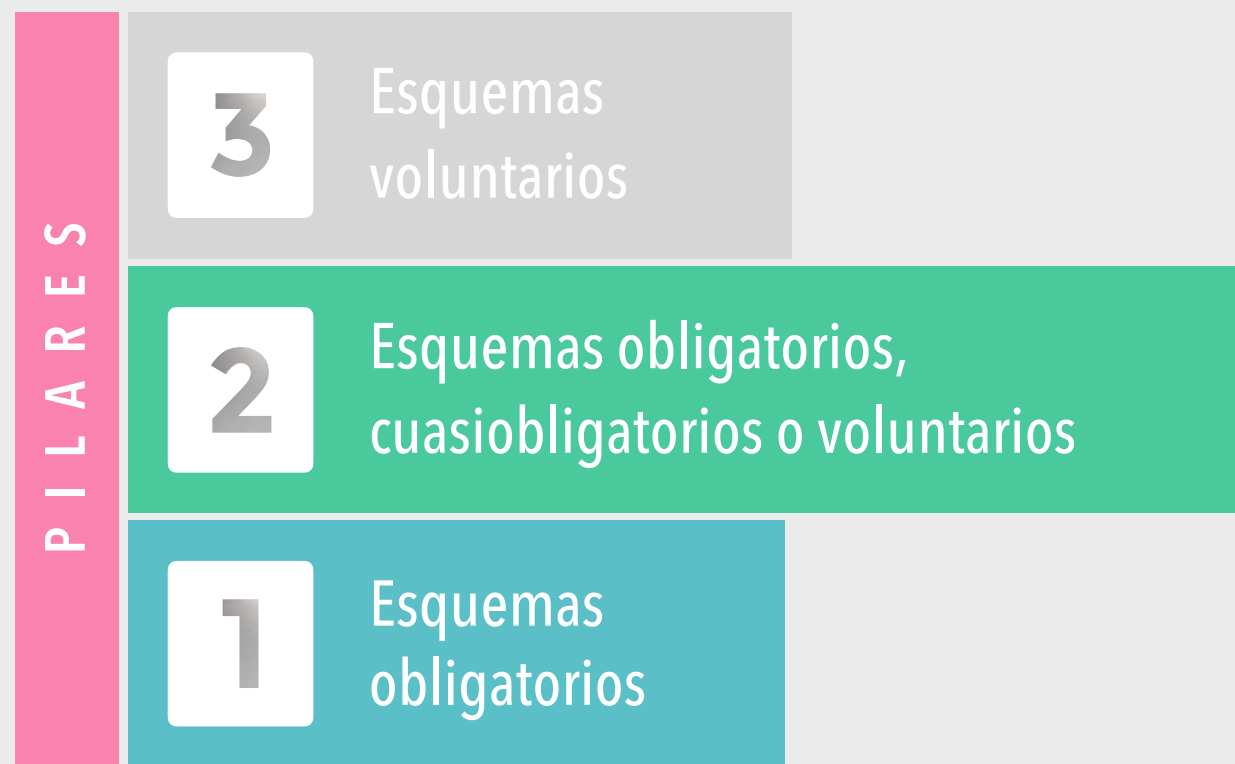




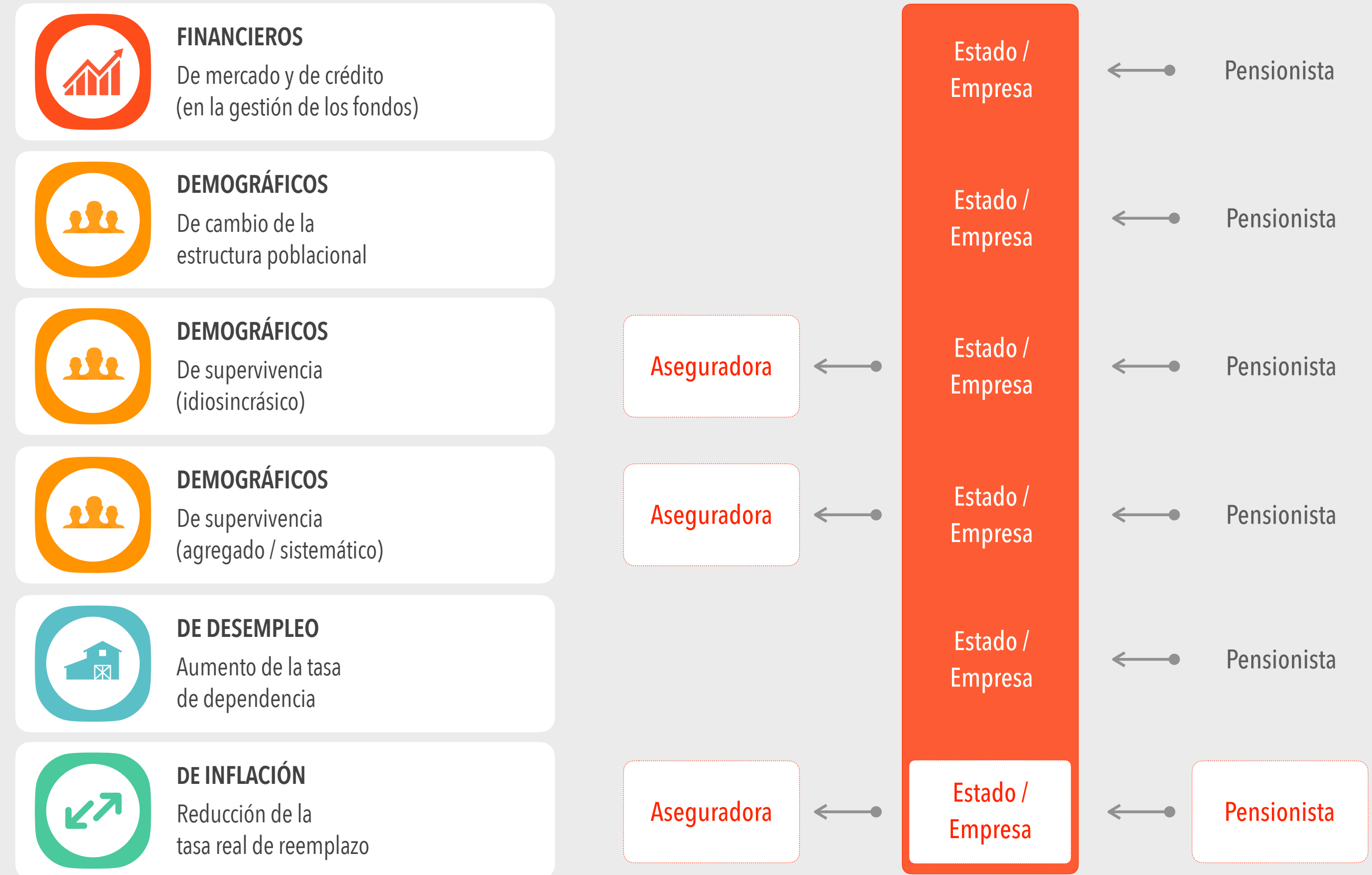






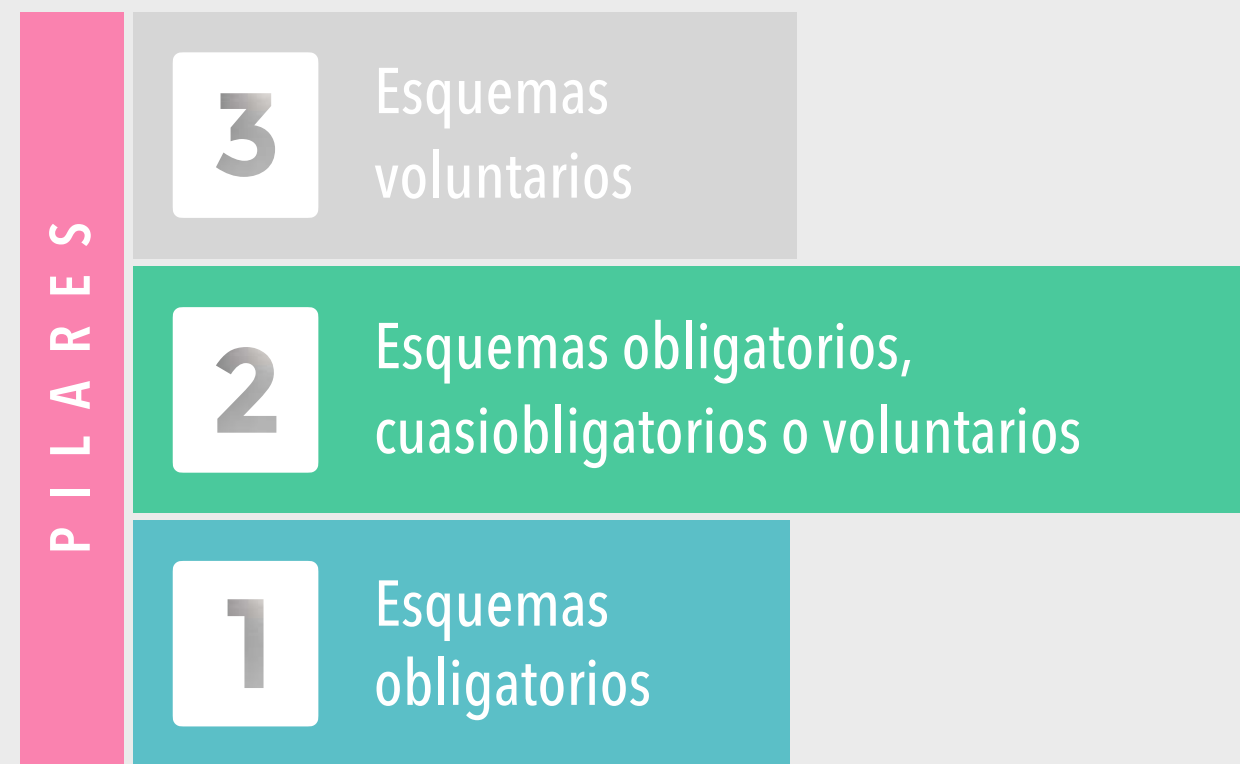


Caso de los **esquema de prestación definida (PD)** basados en sistemas de reparto (Pilares 1 y 2)

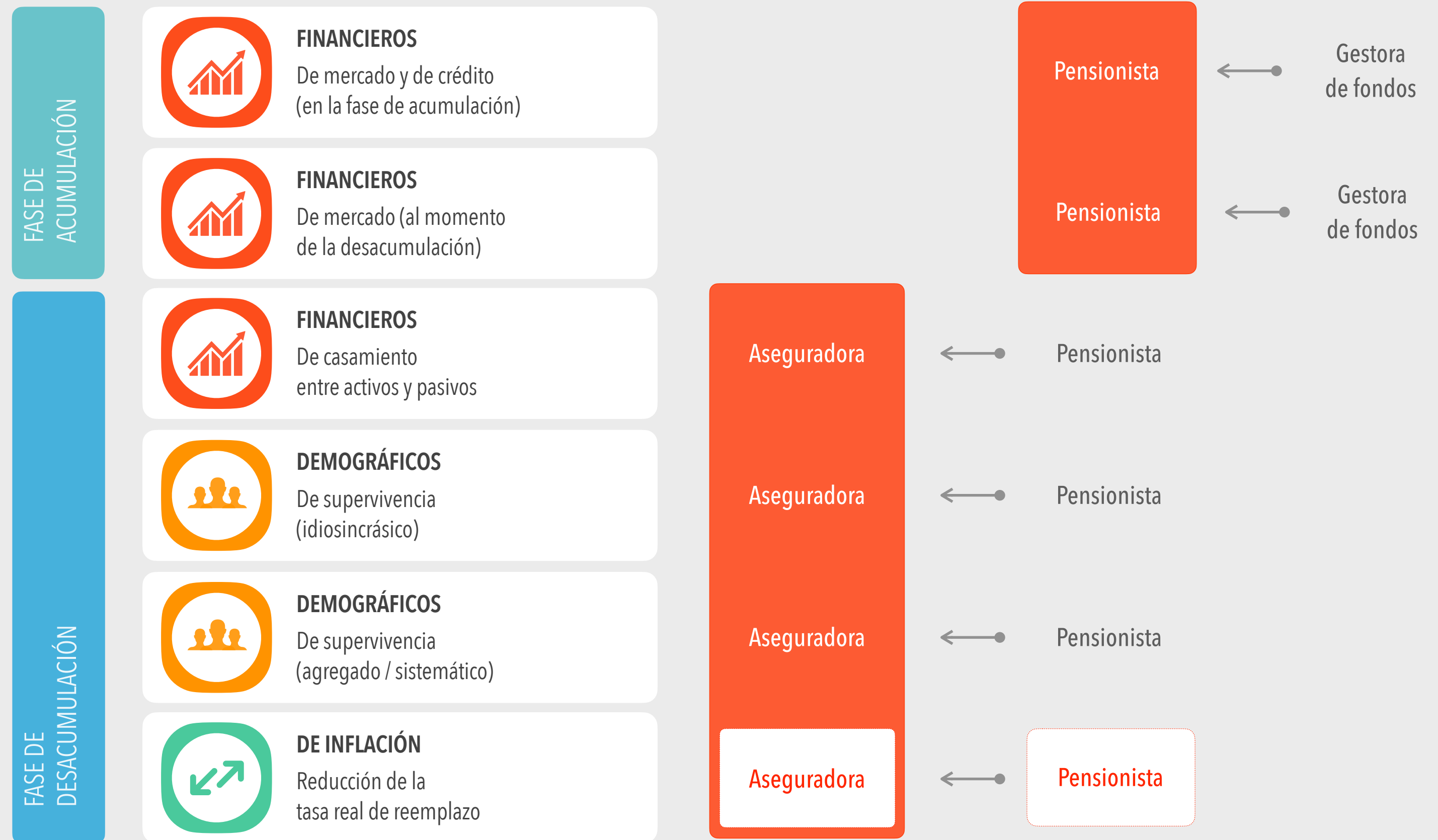


■ Entidad que retiene el riesgo  
 Entidad que podría retener el riesgo

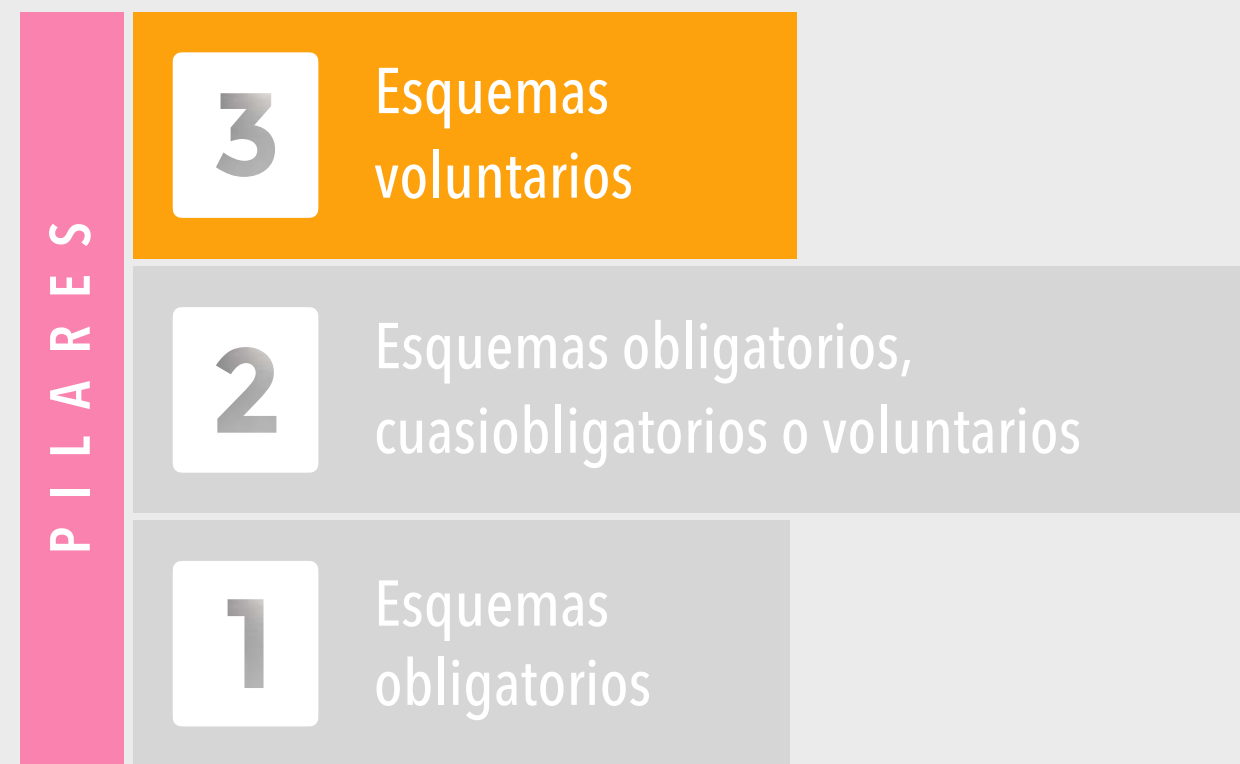




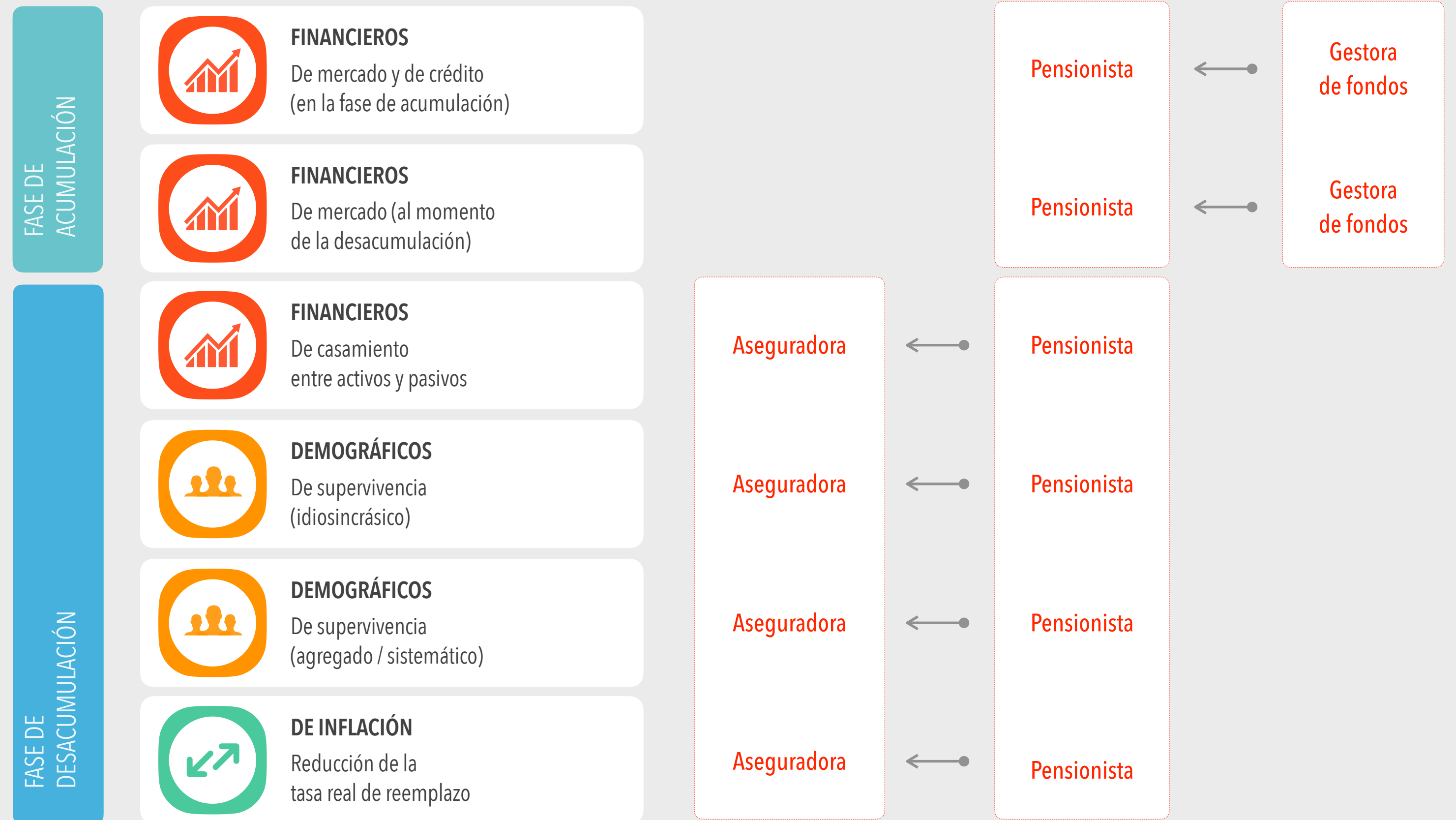
Caso de los **esquema de contribución definida (CD)** basados en cuentas individuales (Pilares 1 y 2)



Entidad que retiene el riesgo  
Entidad que podría retener el riesgo



Caso de los **esquema de ahorro voluntario** basados en productos especializados de ahorro (Pilar 3)



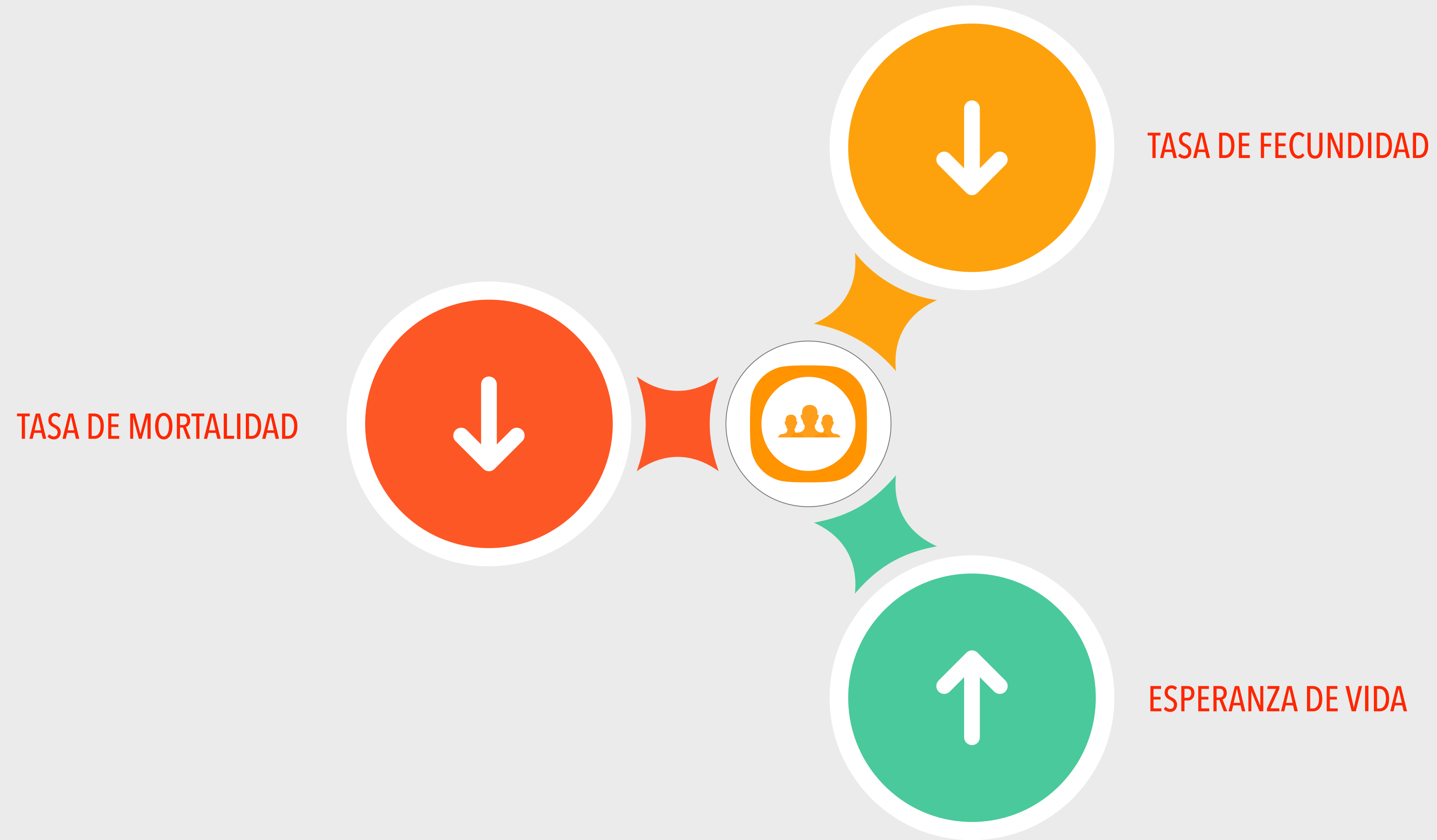
Entidad que podría retener el riesgo

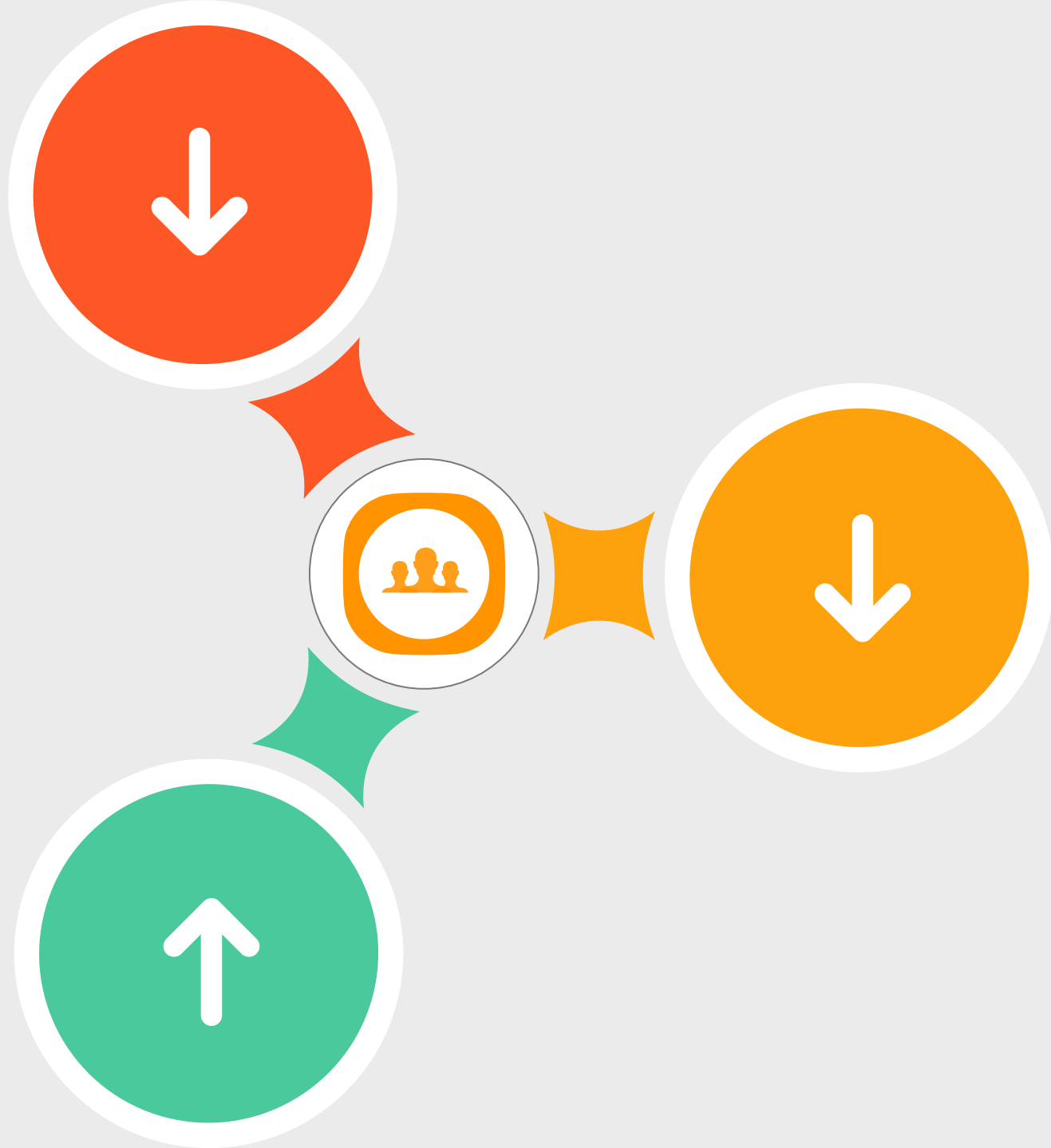


DEMOGRÁFICOS

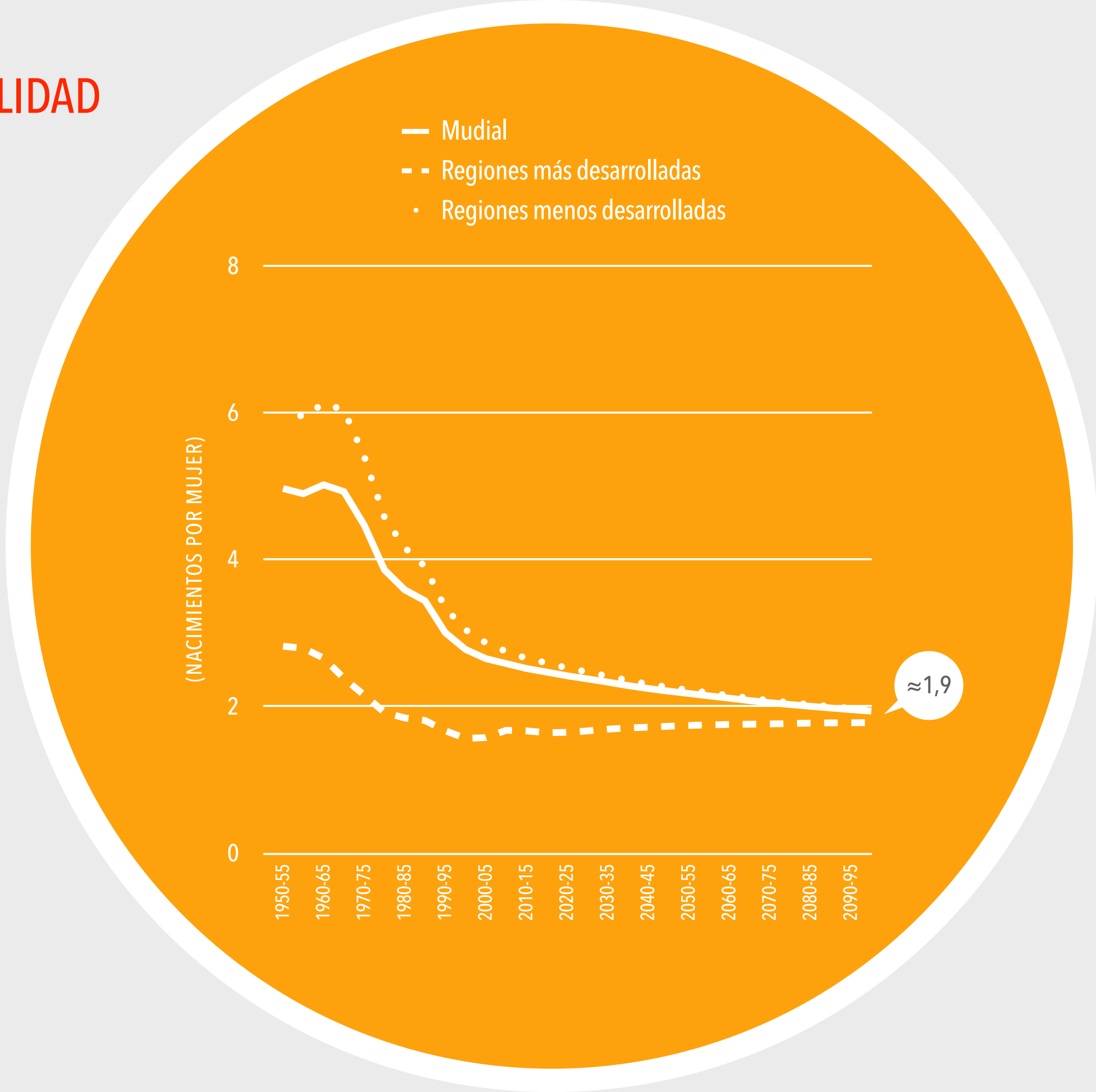
**Riesgos demográficos**  
(cambio estructura de población)

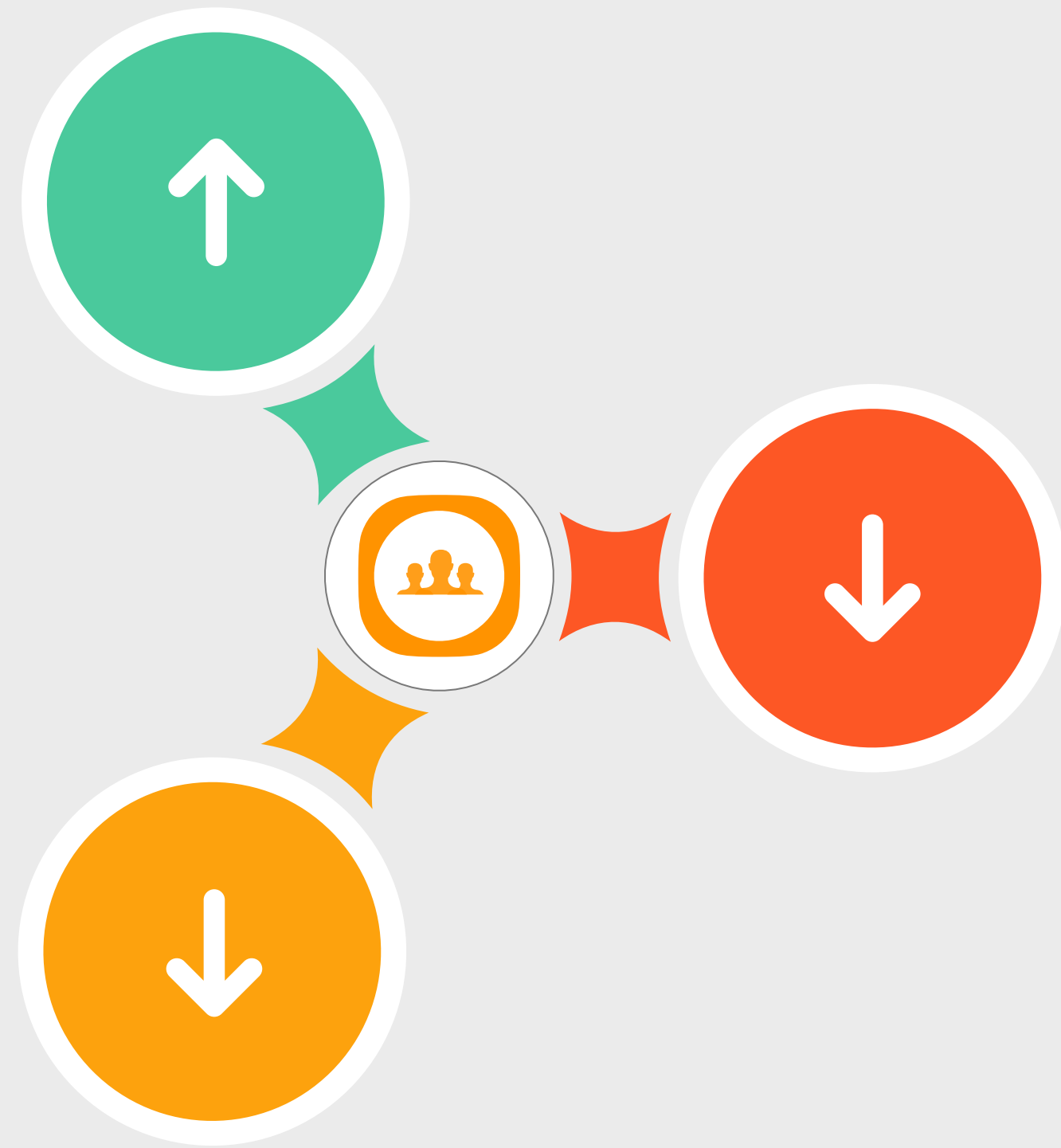
**Riesgos demográficos**  
(de longevidad agregada)



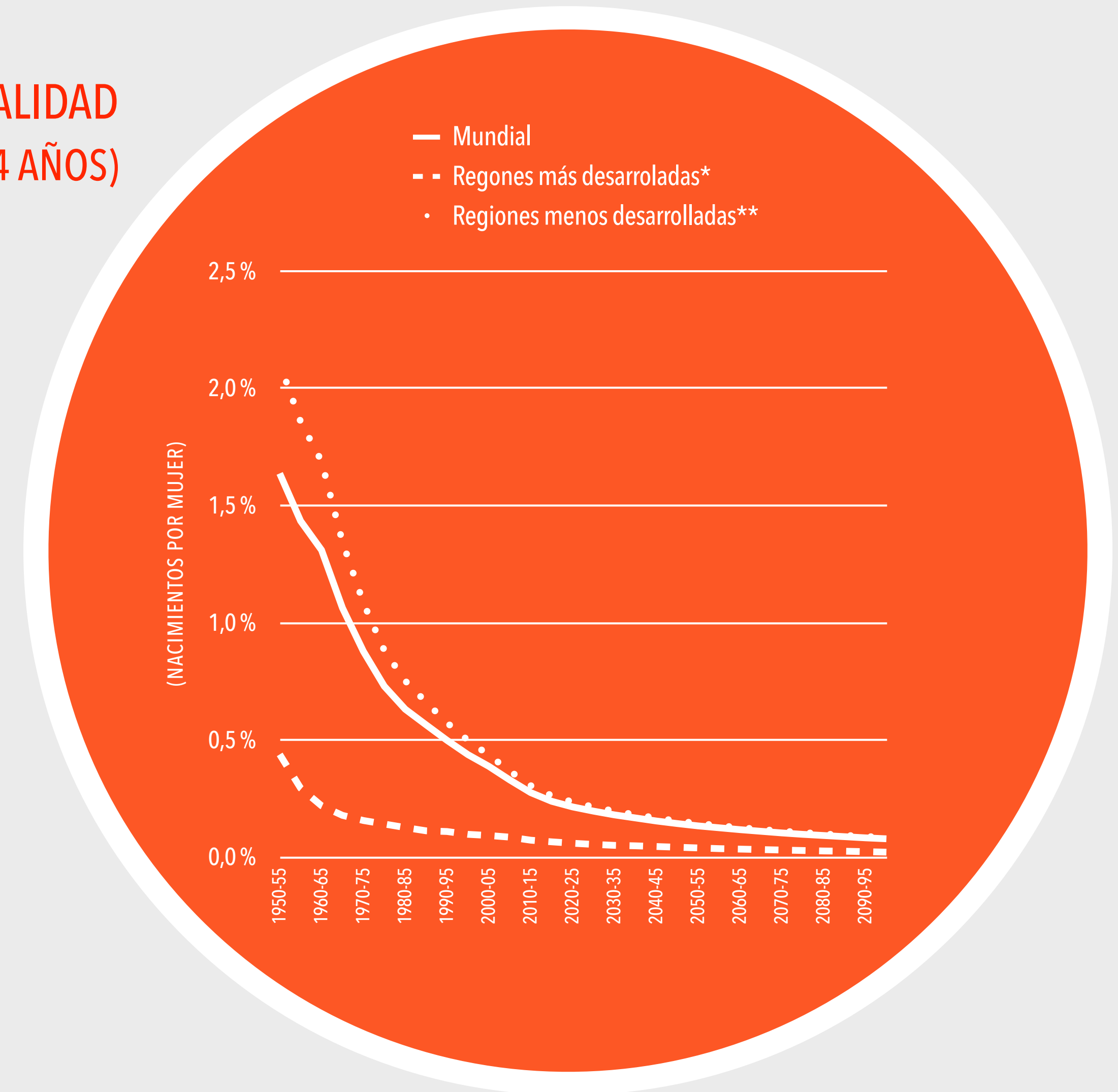


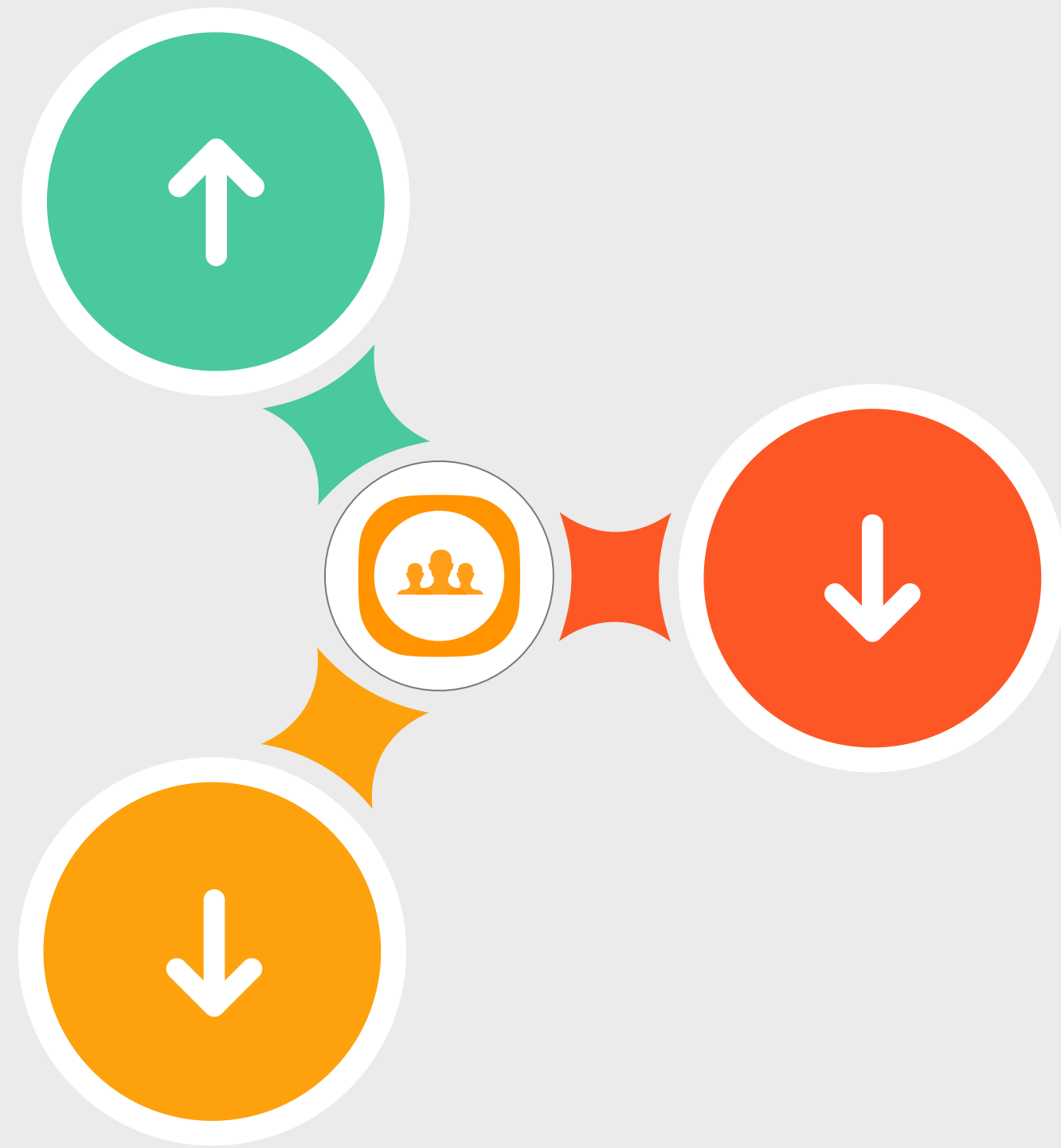
## TASA DE FERTILIDAD



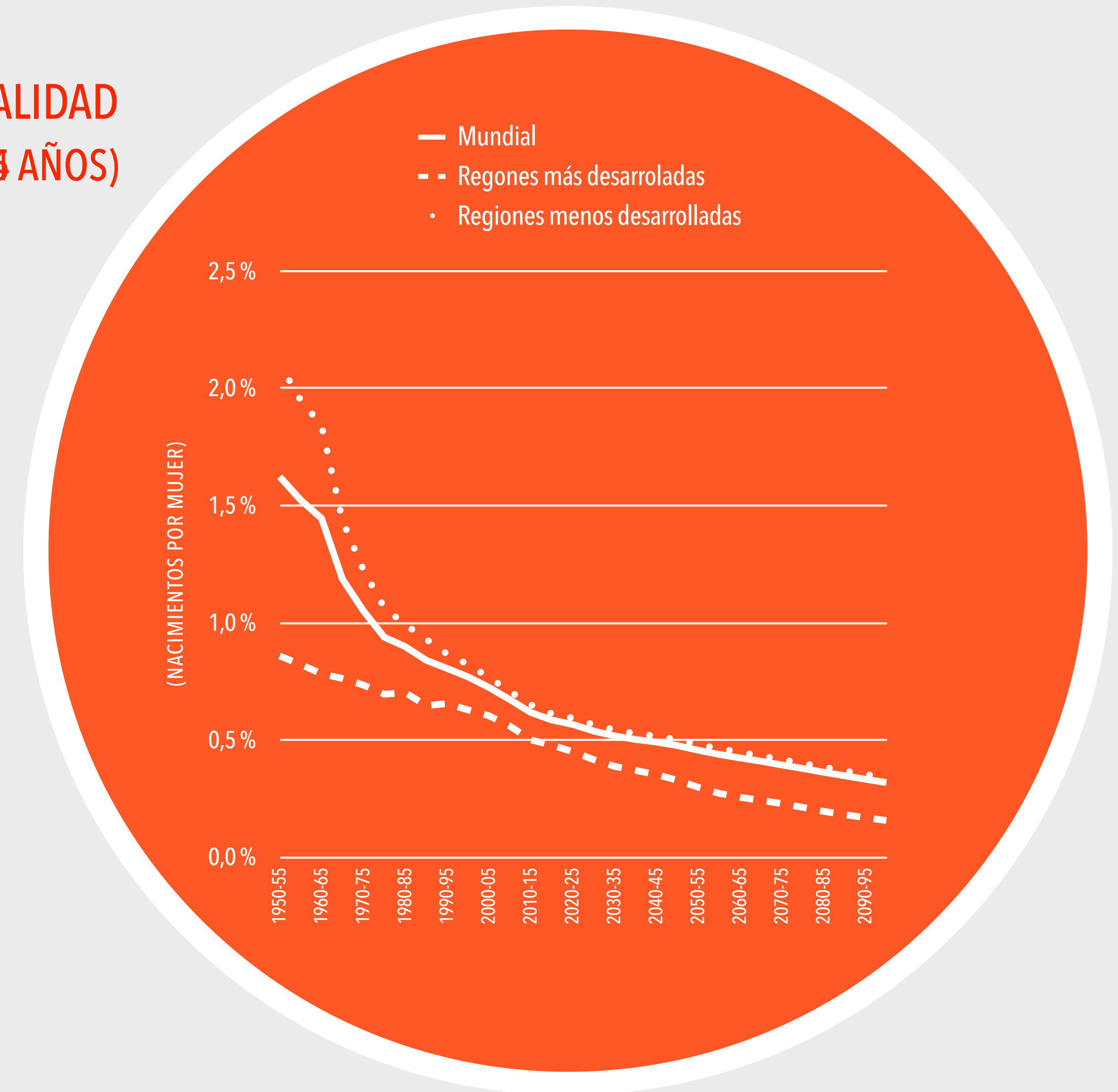


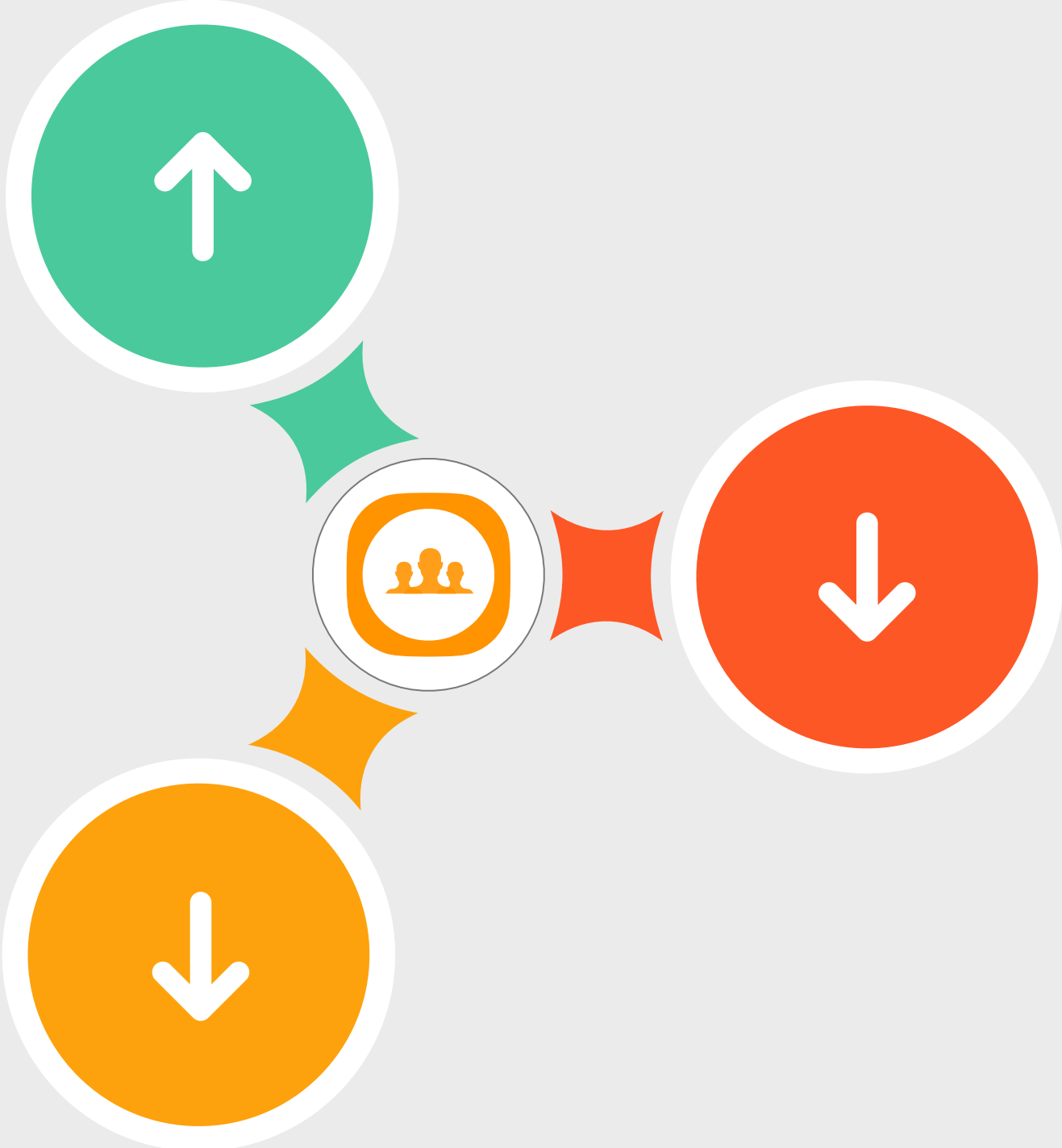
## TASA DE MORTALIDAD (0 A 34 AÑOS)



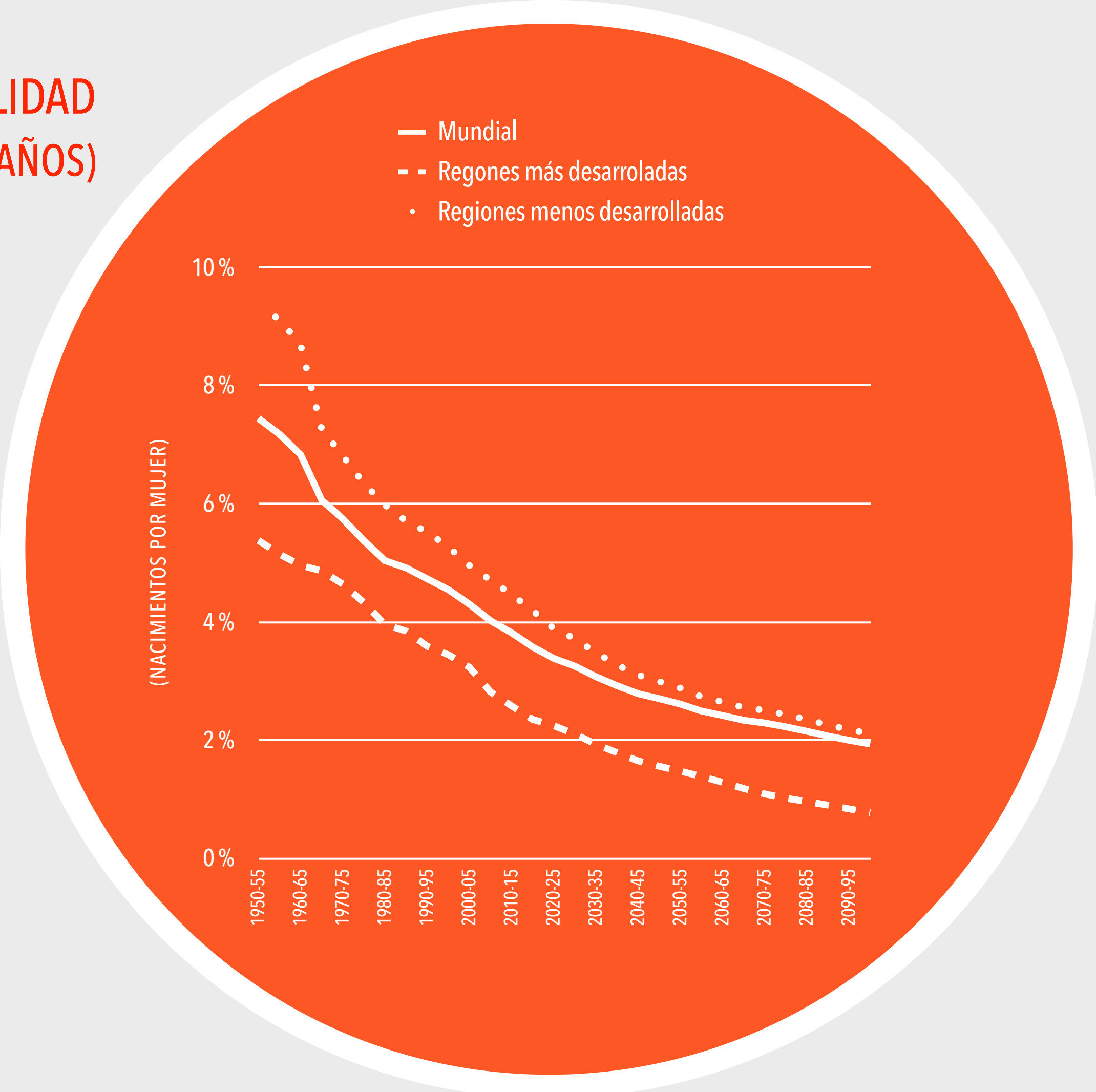


## TASA DE MORTALIDAD (30 A 84 AÑOS)

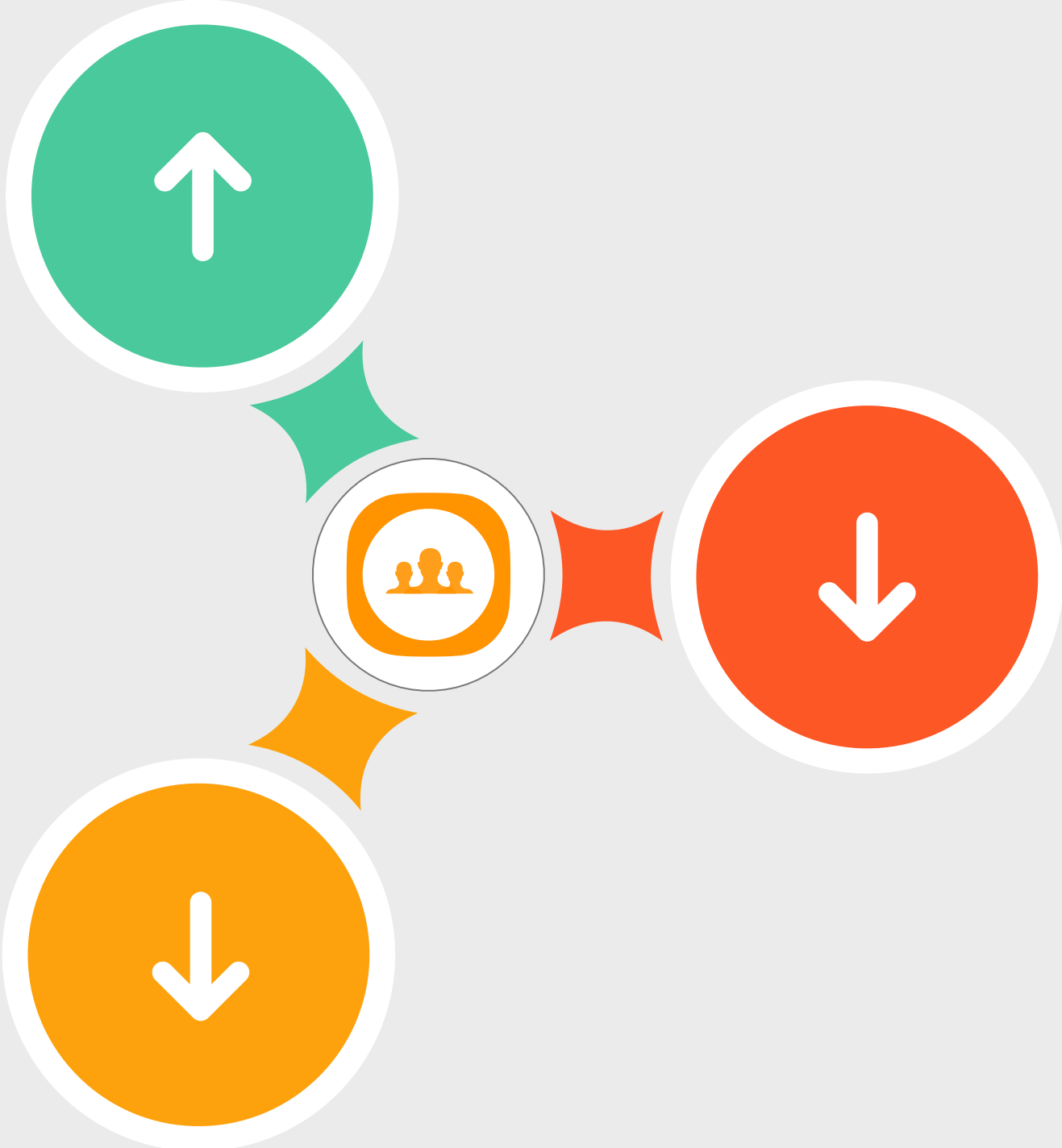




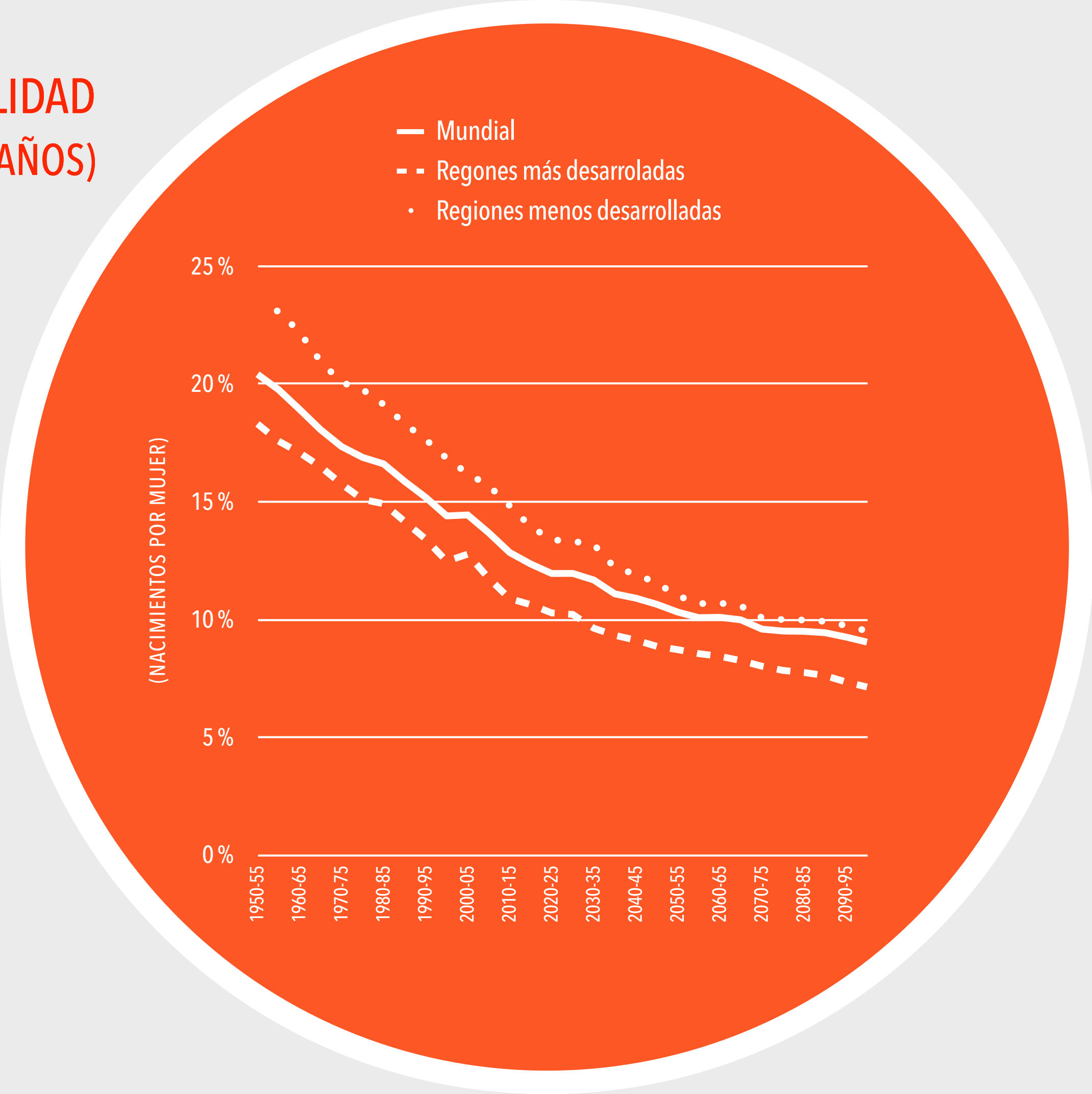
## TASA DE MORTALIDAD (85 A 89 AÑOS)

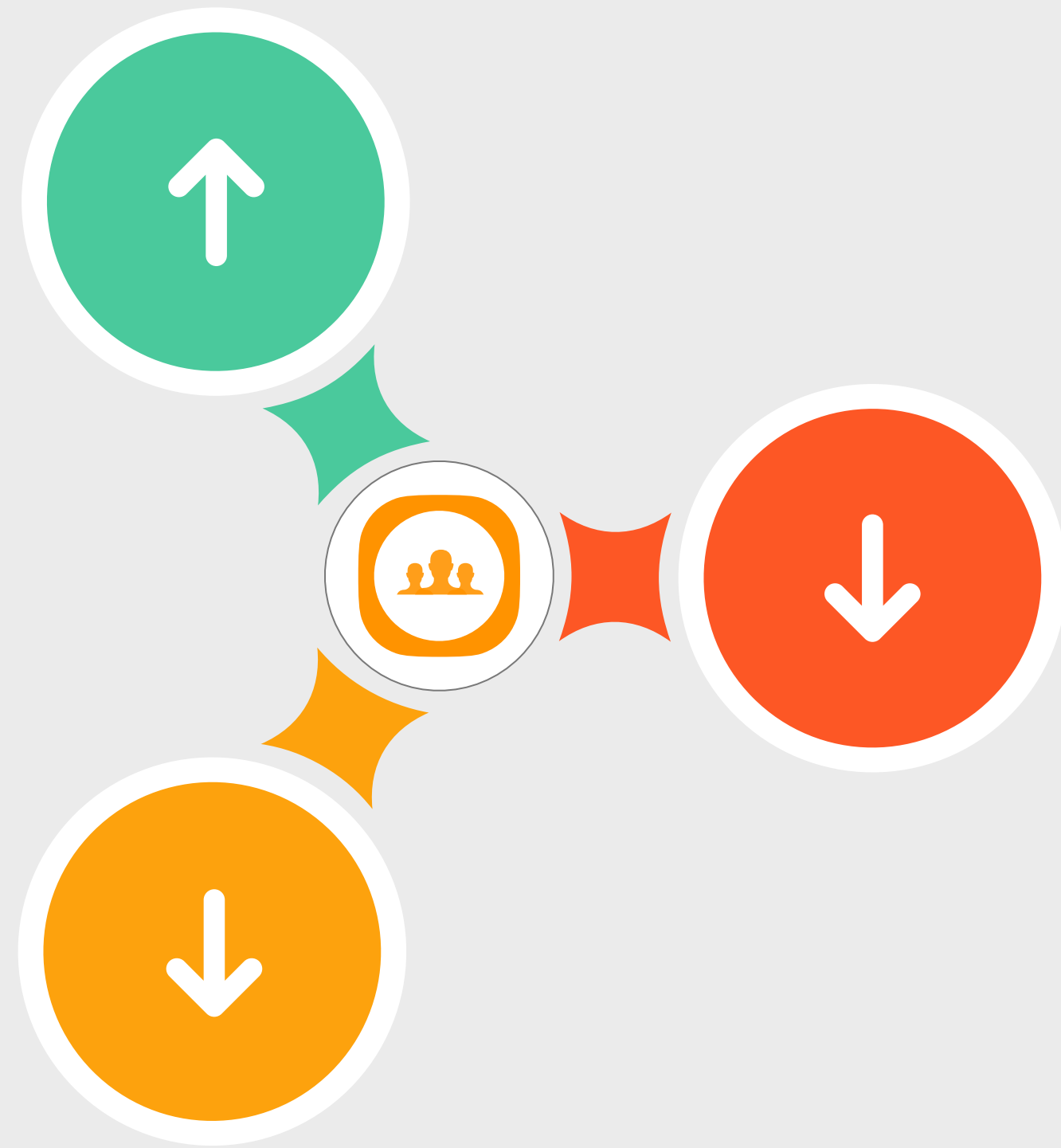




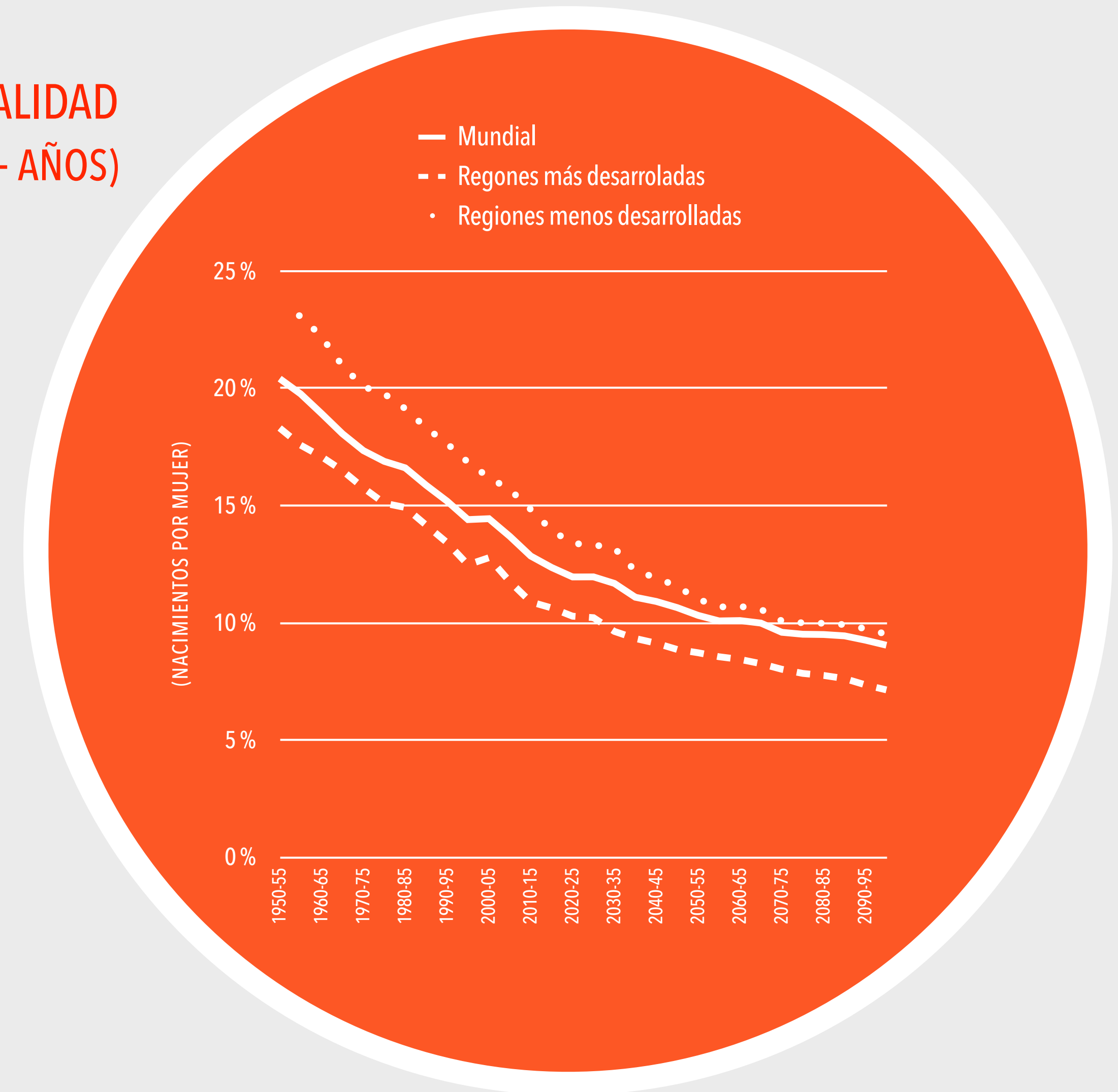


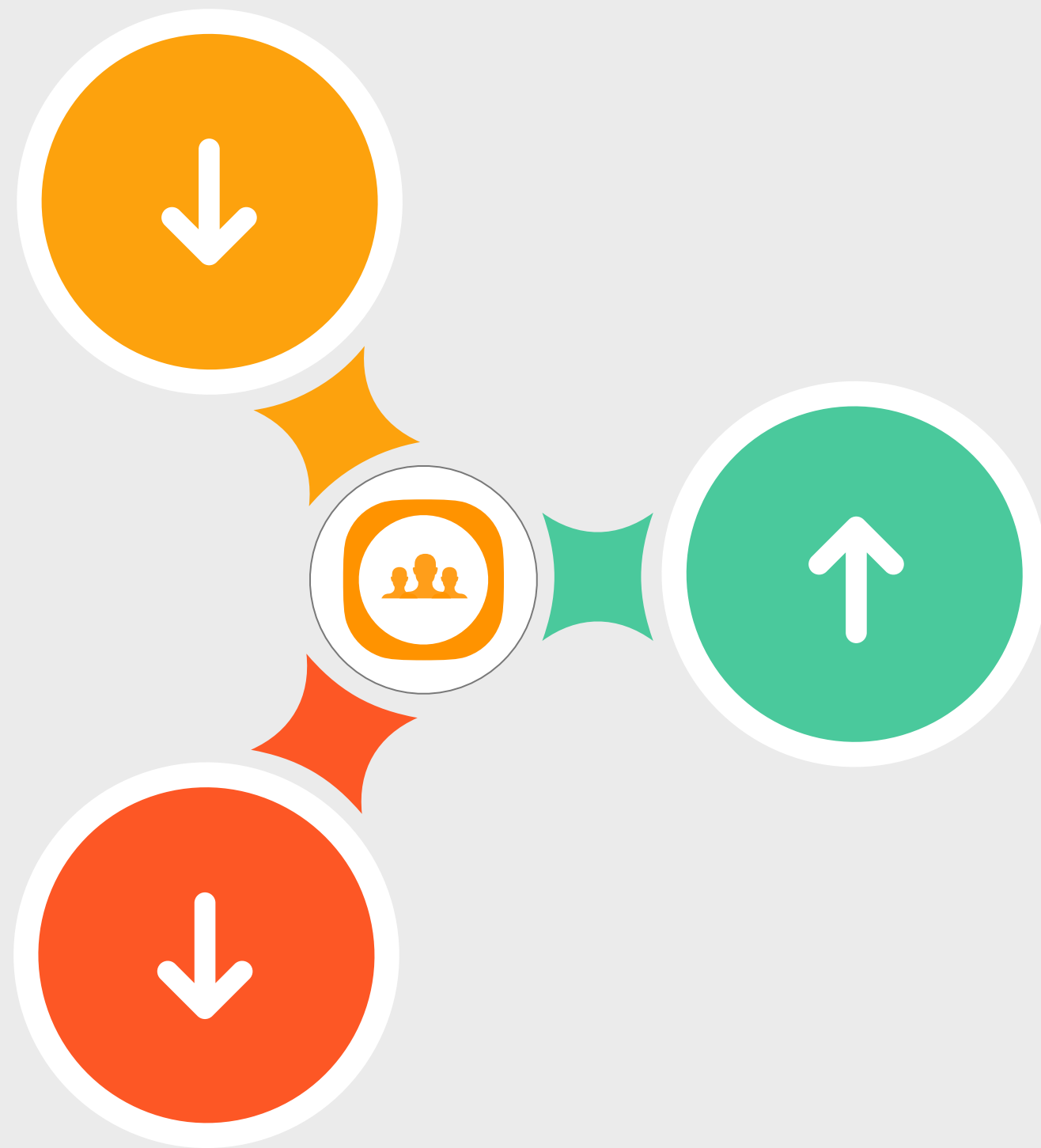
## TASA DE MORTALIDAD (65+ AÑOS)



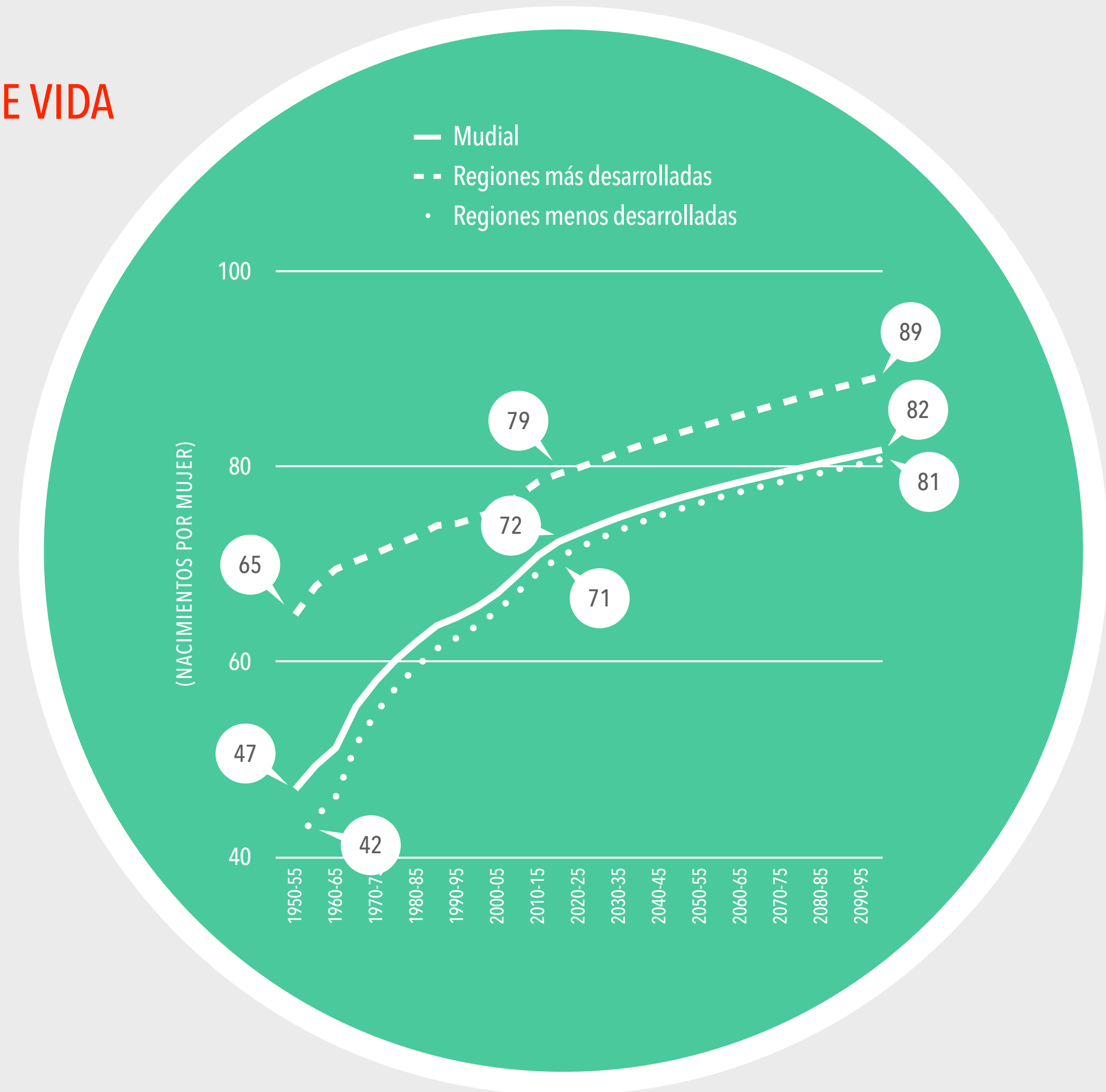


## TASA DE MORTALIDAD (80+ AÑOS)





## ESPERANZA DE VIDA

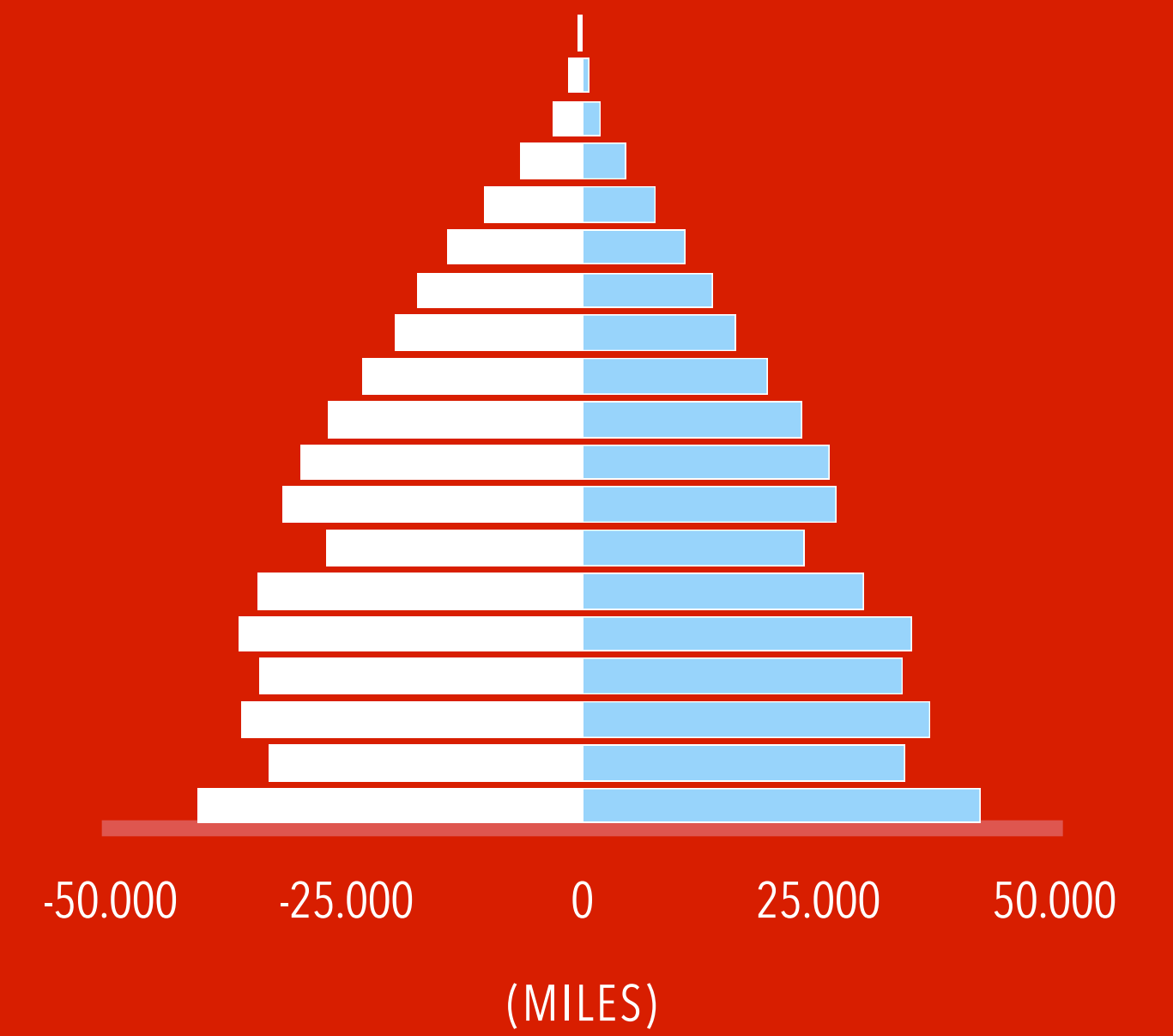
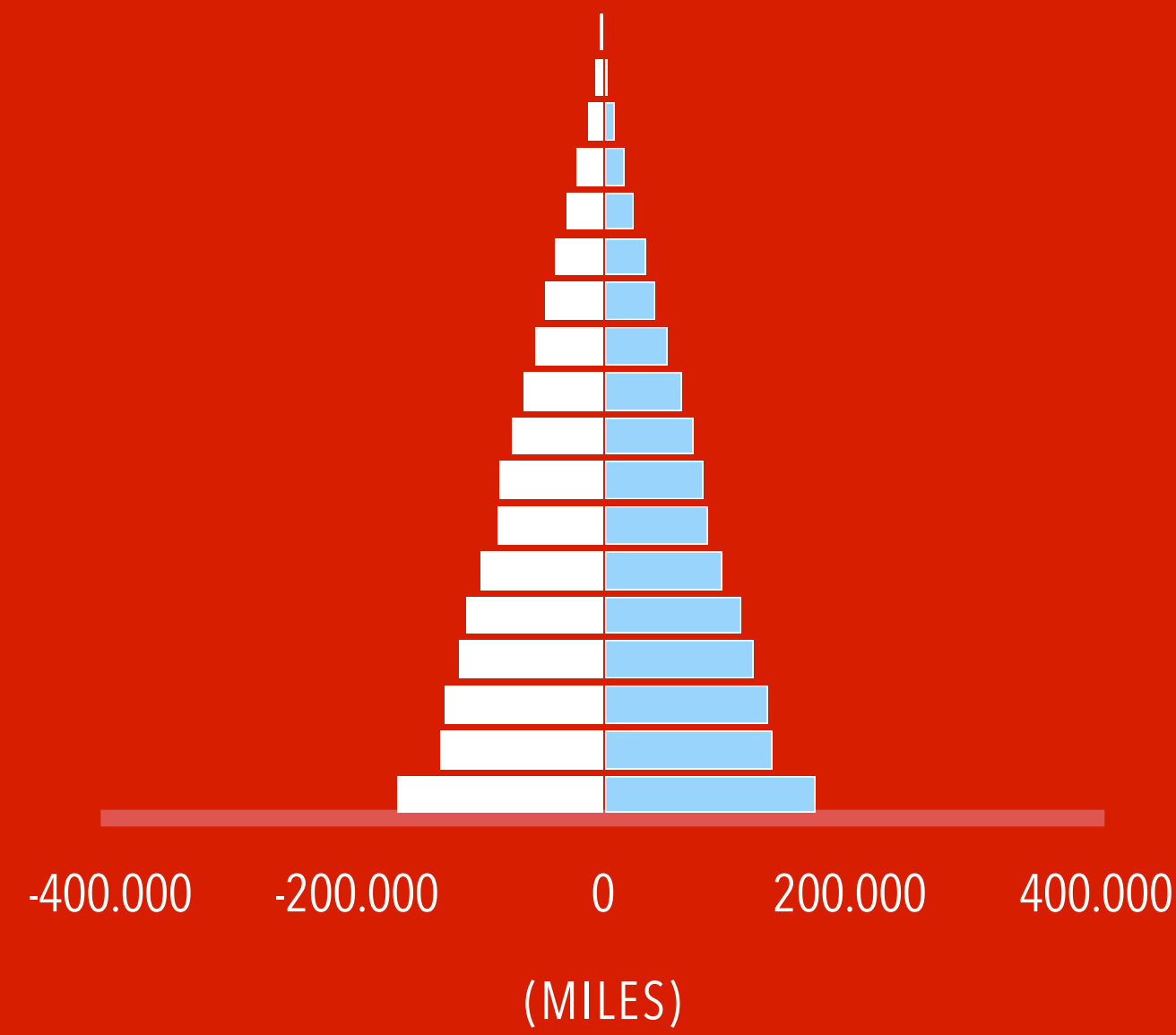
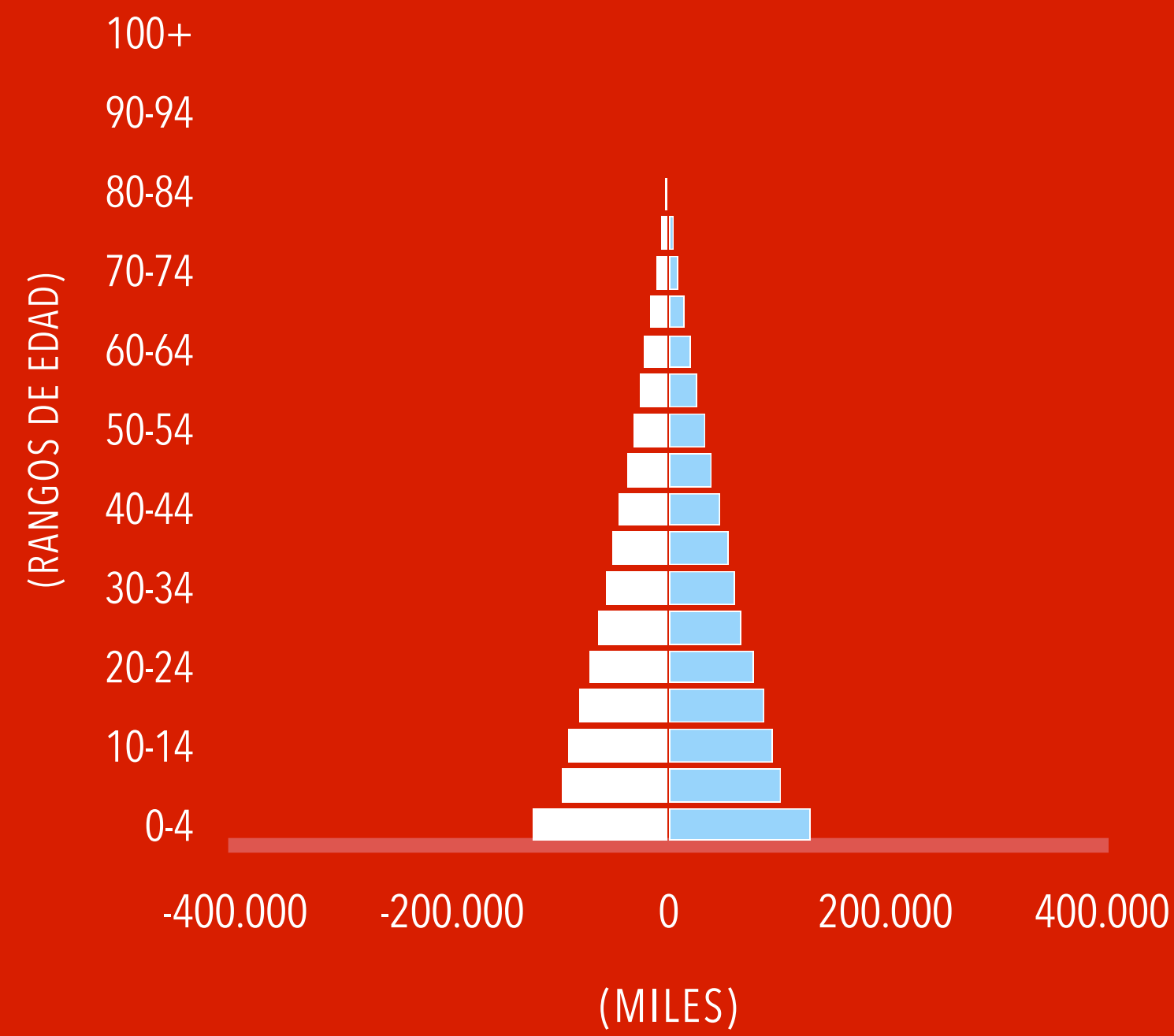


Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



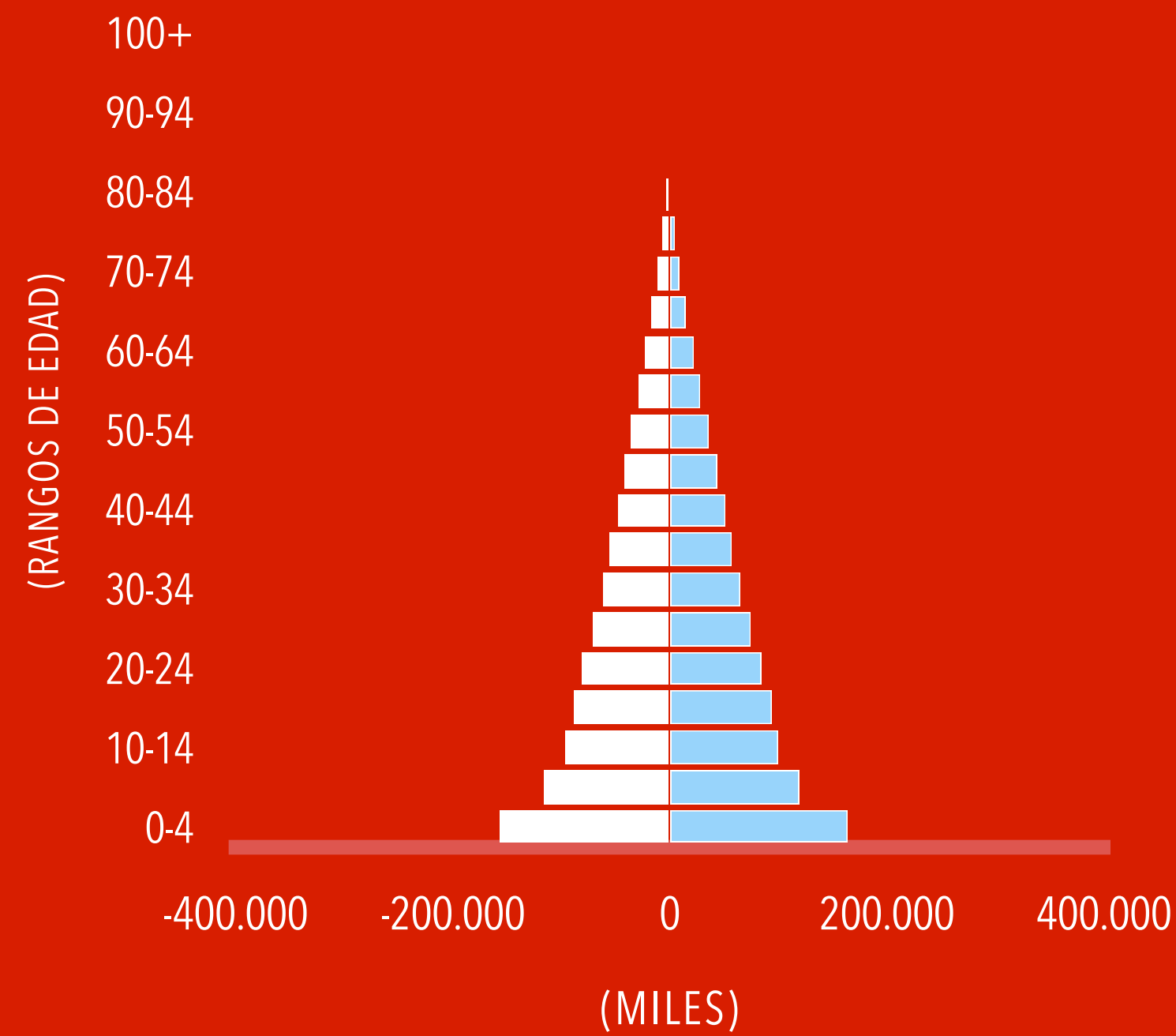
1950

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

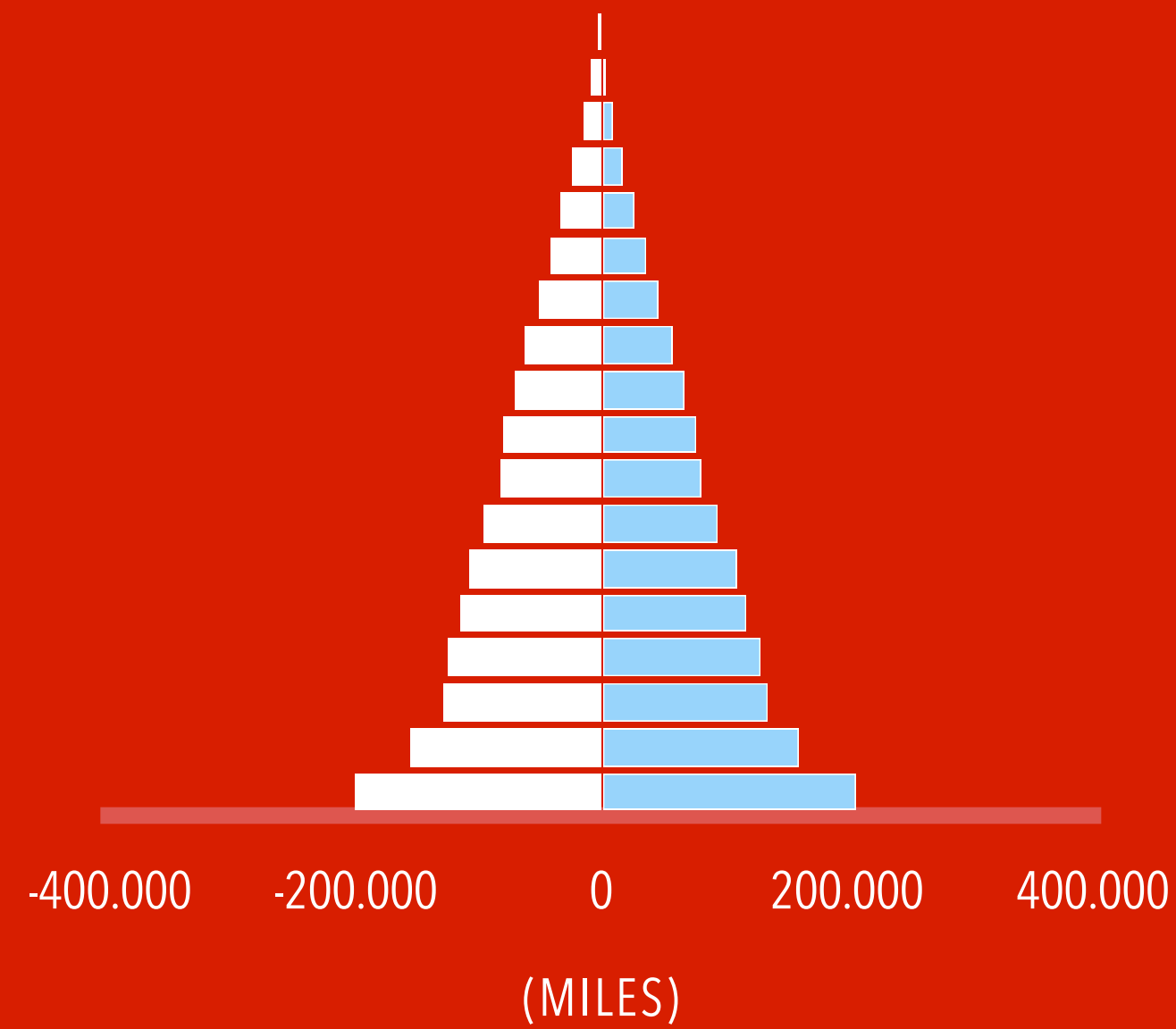
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

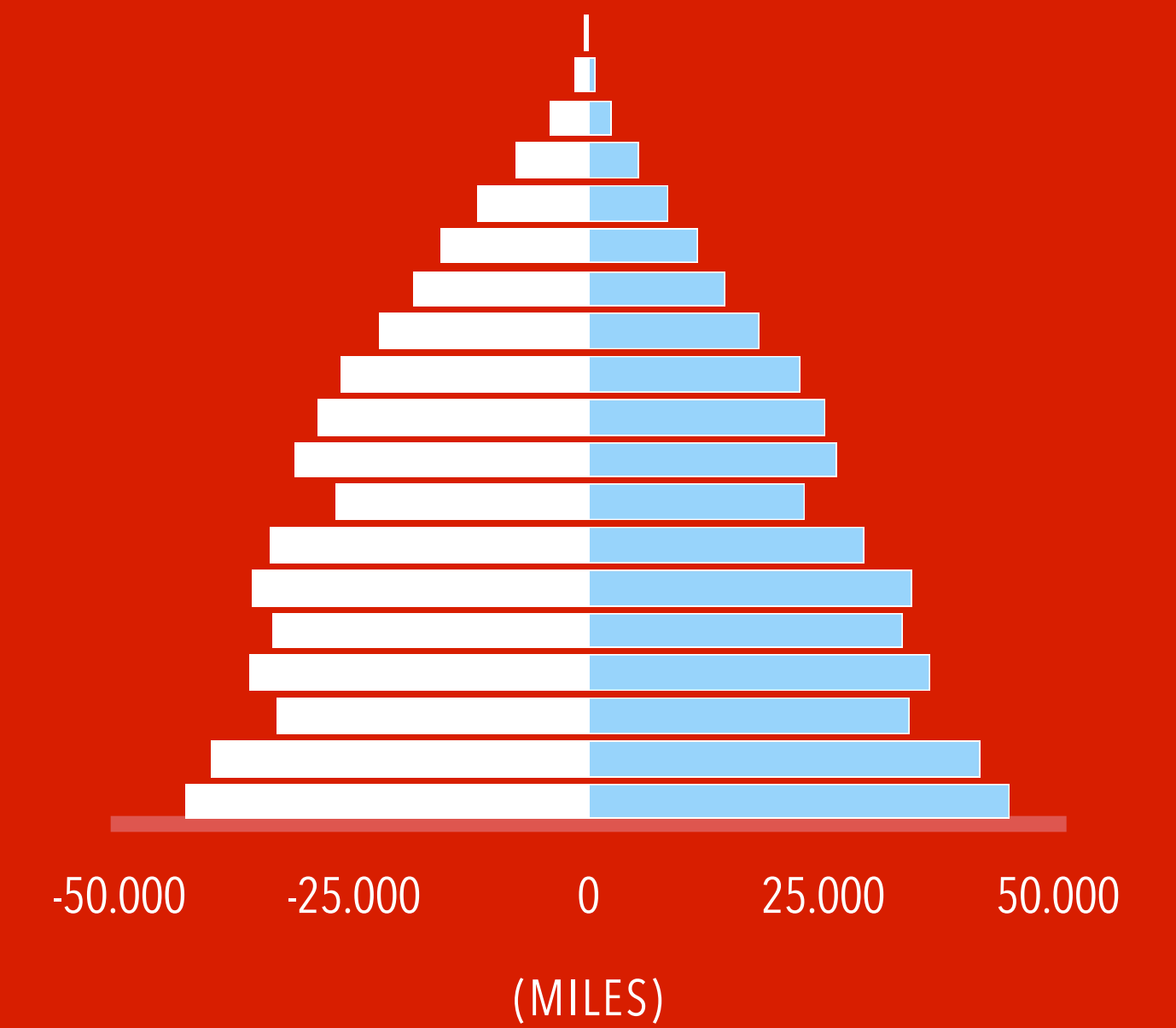
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



1955

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

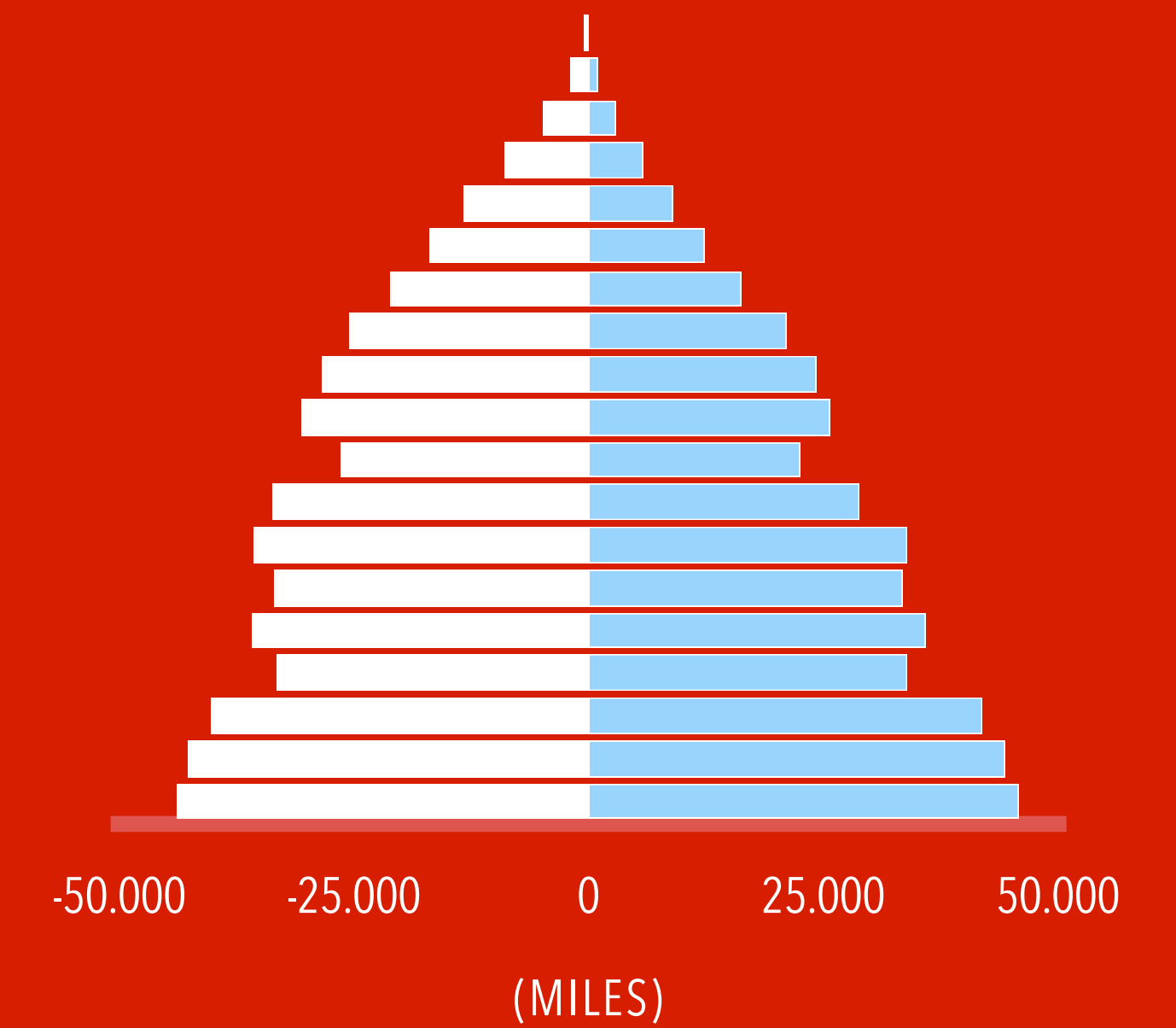
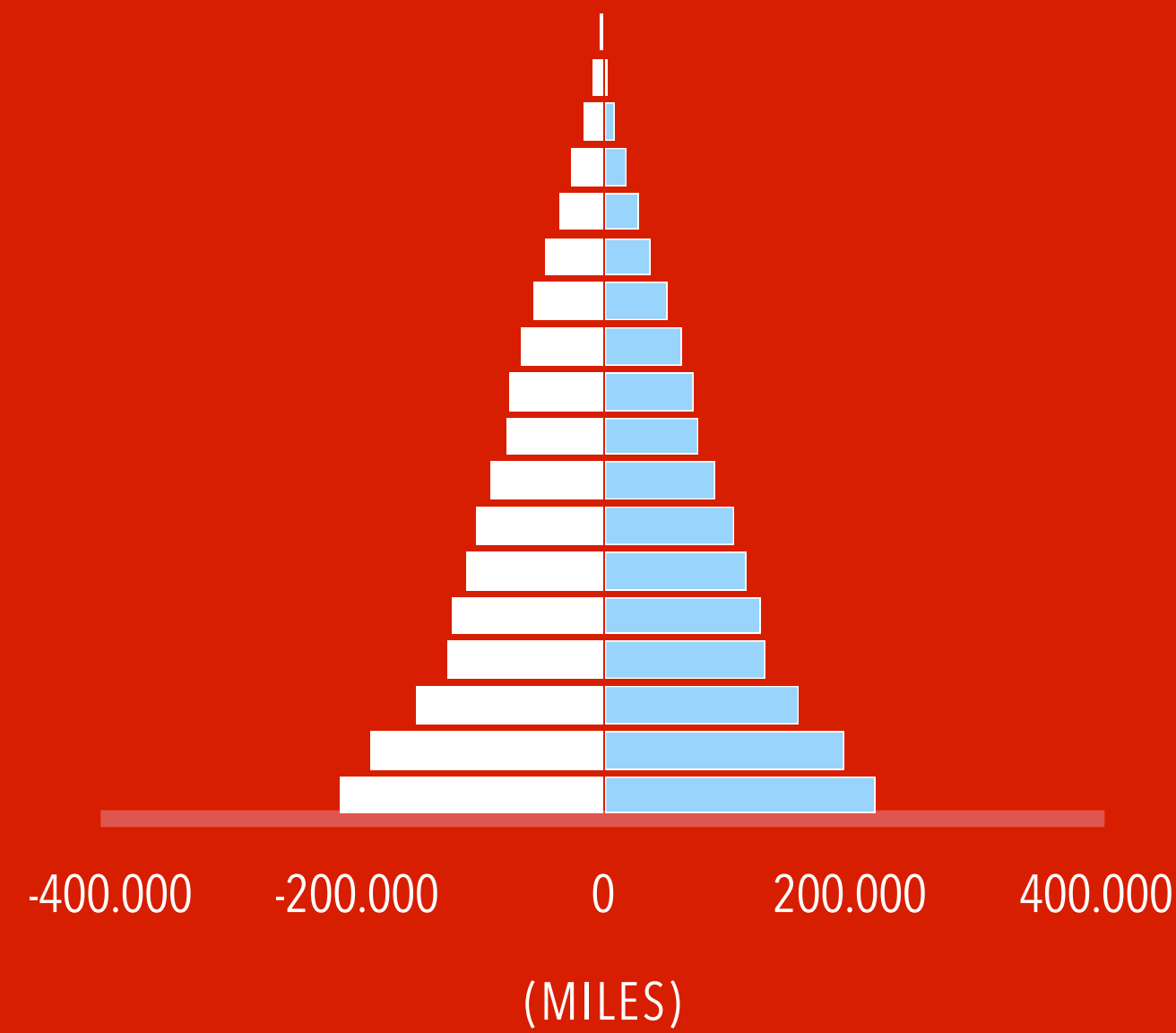
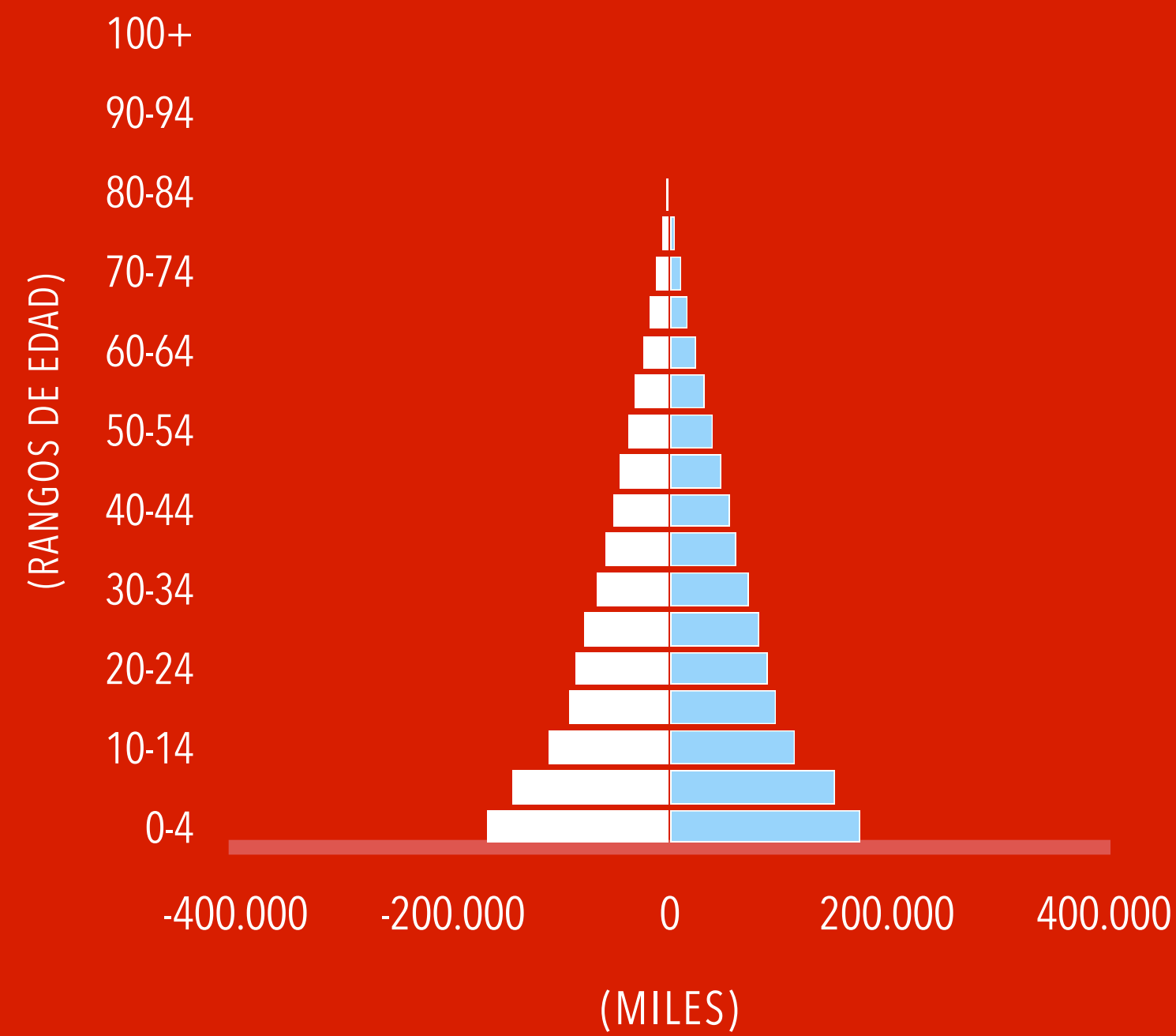
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

PAÍSES DE MENOR  
DESARROLLO RELATIVO\*

GLOBAL

PAÍSES DE MAYOR  
DESARROLLO RELATIVO\*\*



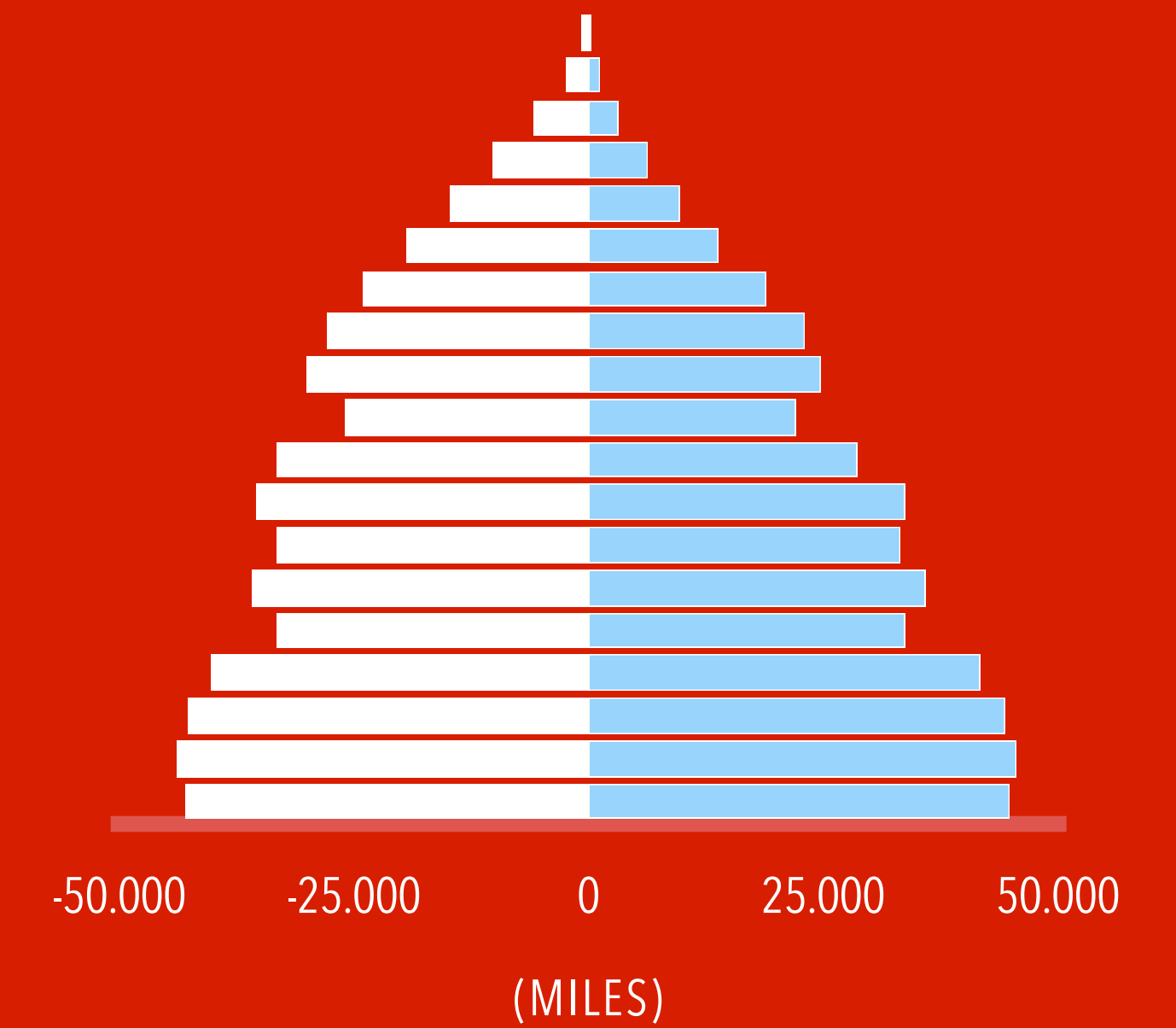
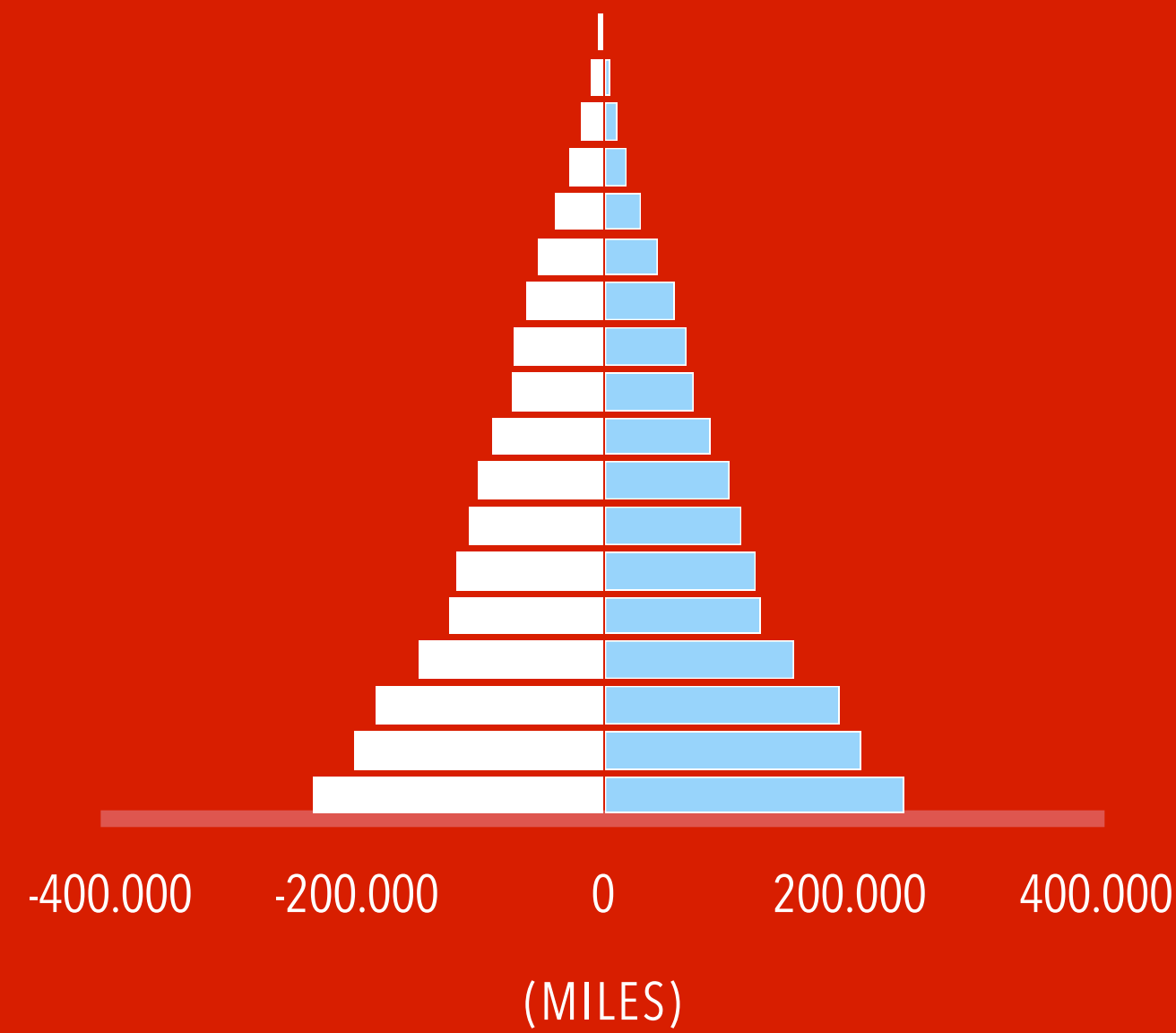
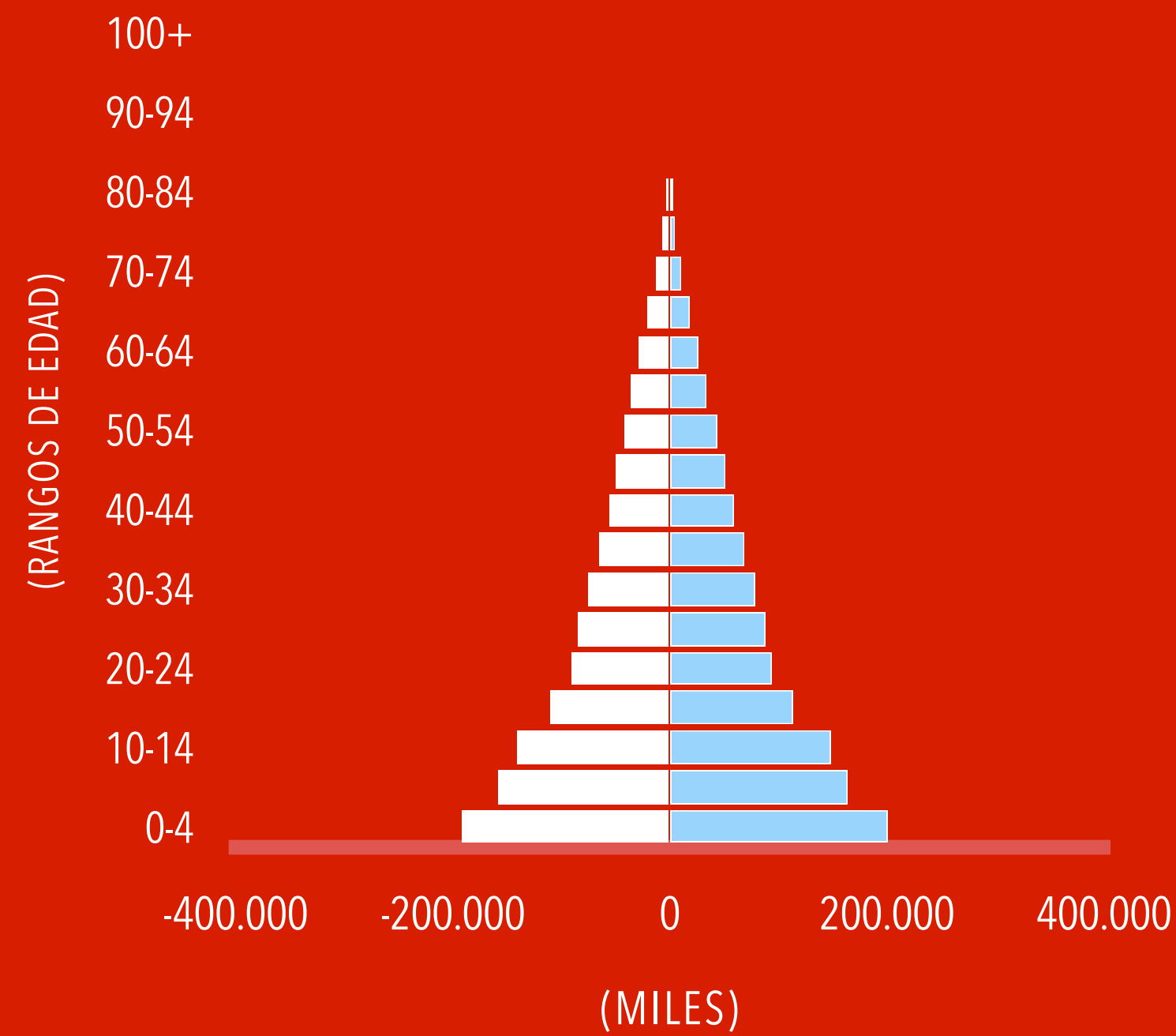
1960

Hombres Mujeres

PAÍSES DE MENOR  
DESARROLLO RELATIVO\*

GLOBAL

PAÍSES DE MAYOR  
DESARROLLO RELATIVO\*\*



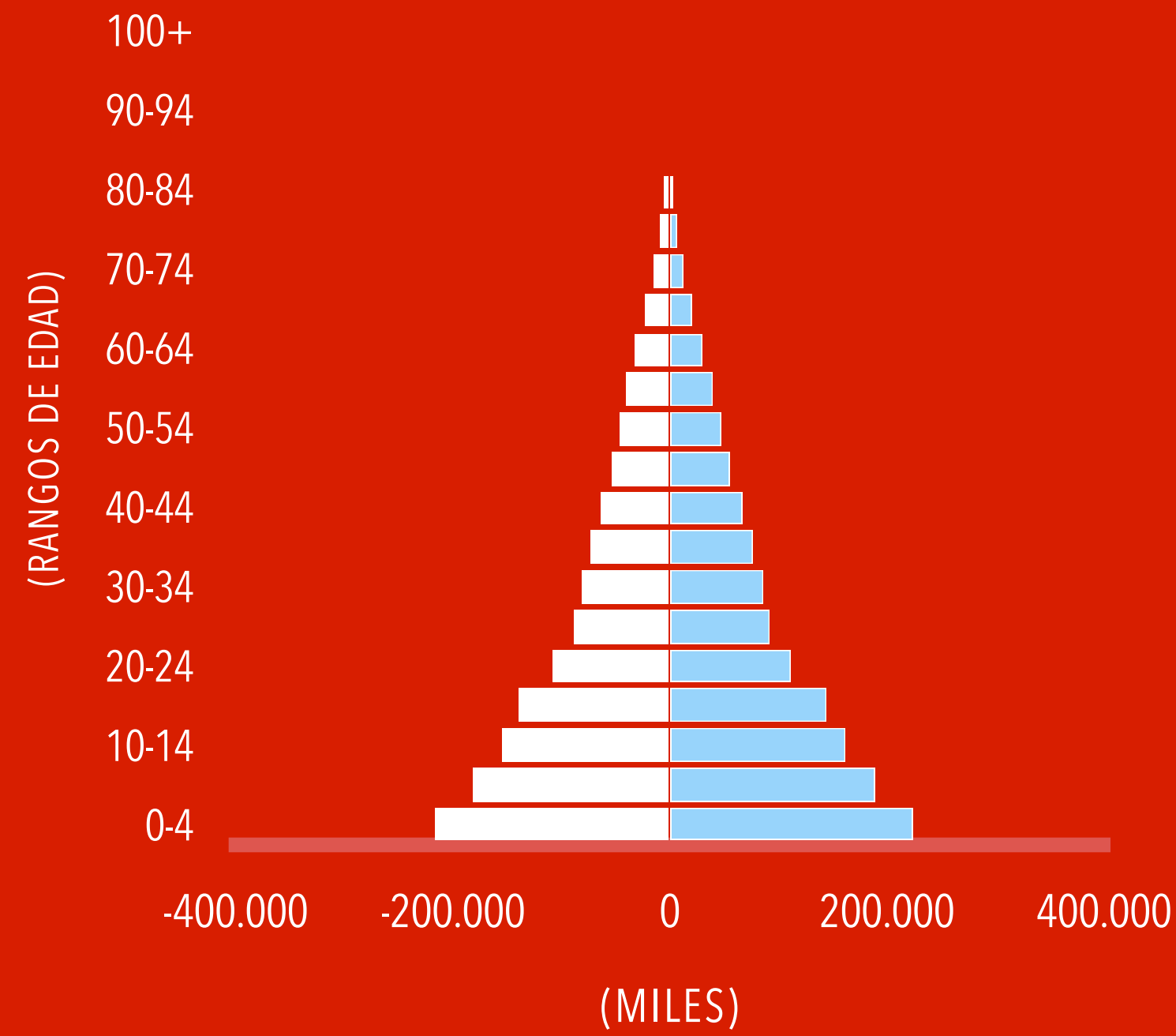
1965

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

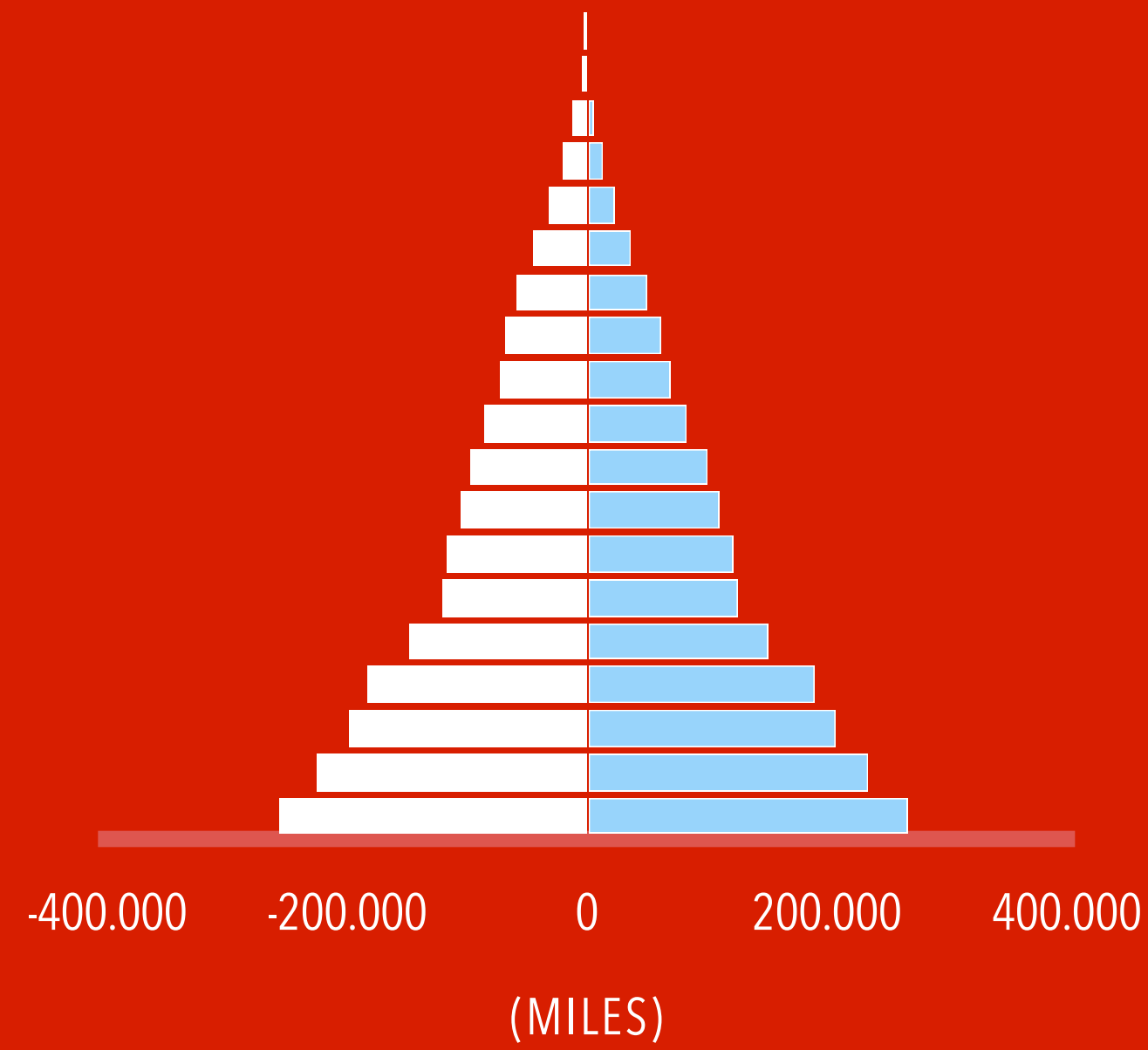
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

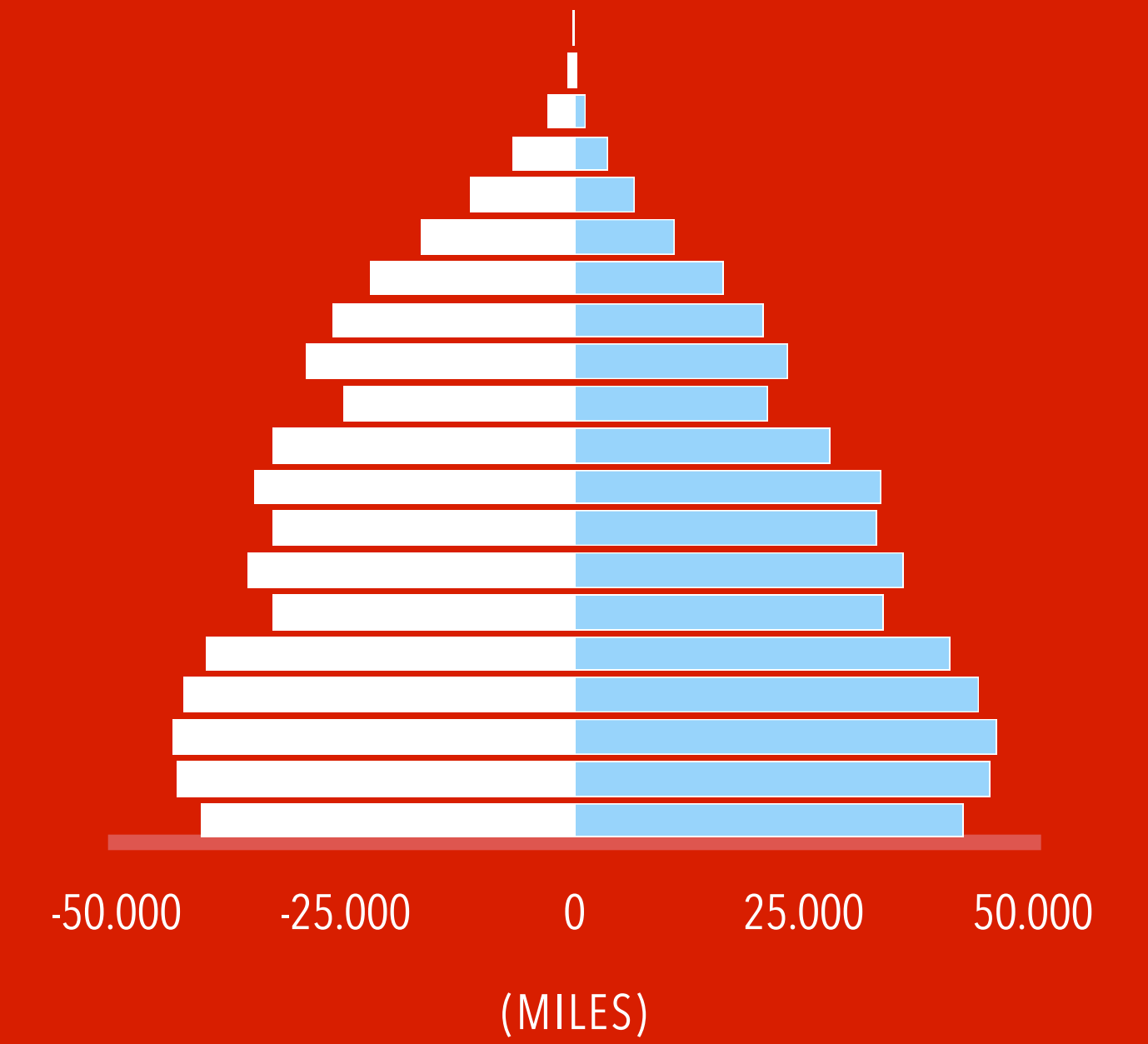
PAÍSES DE MENOR  
DESARROLLO RELATIVO\*



GLOBAL



PAÍSES DE MAYOR  
DESARROLLO RELATIVO\*\*

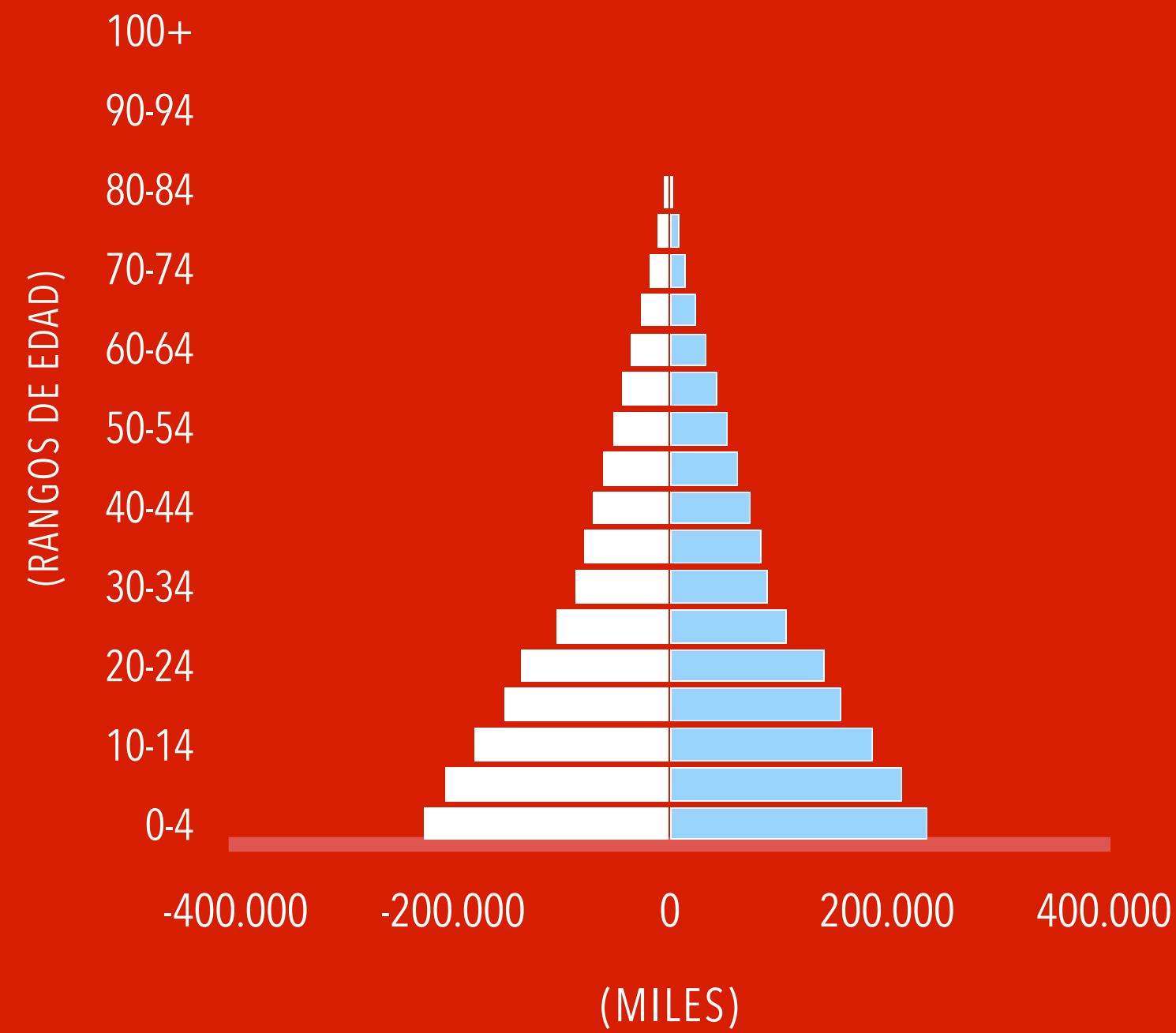


1970

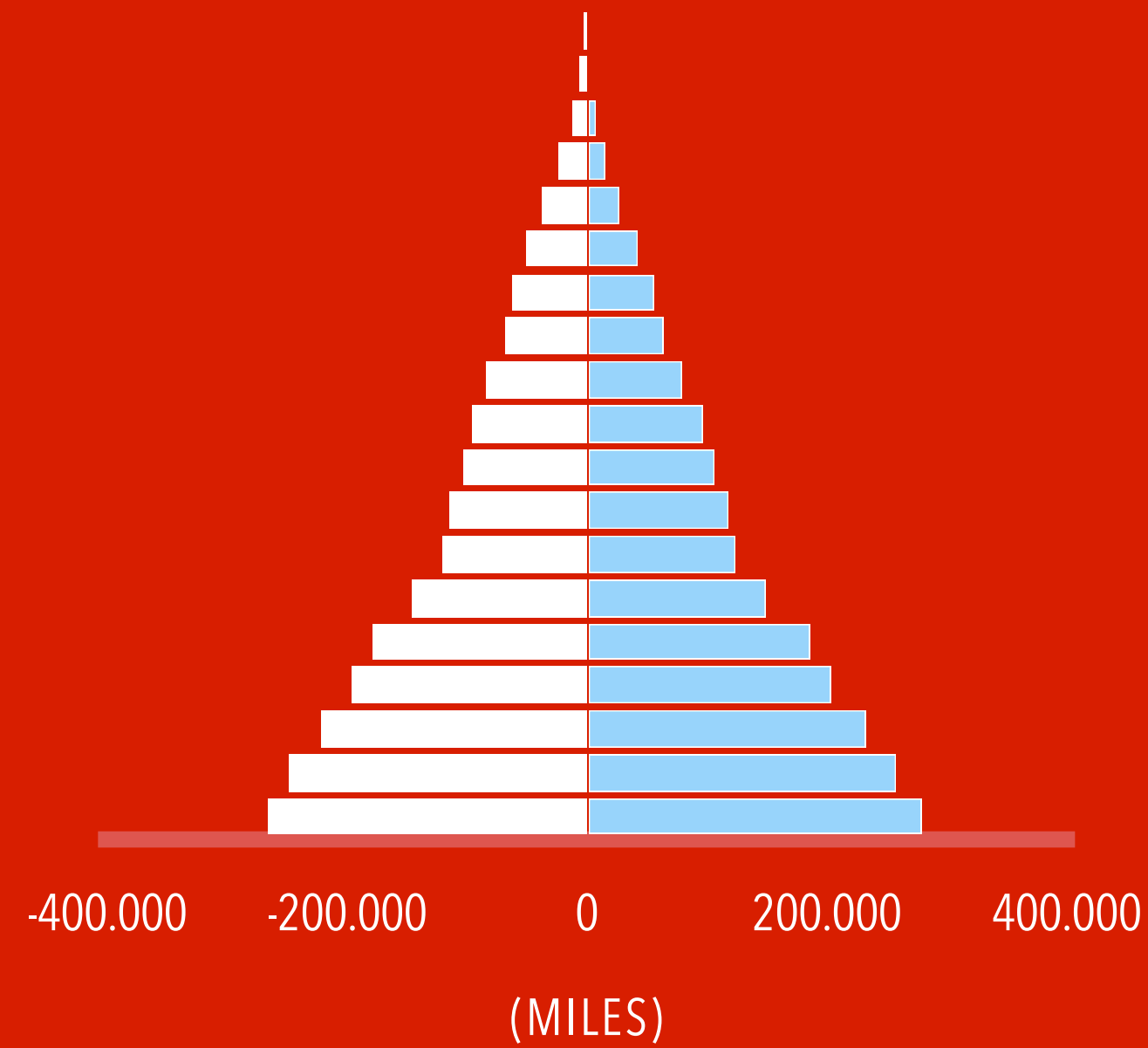


Hombres Mujeres

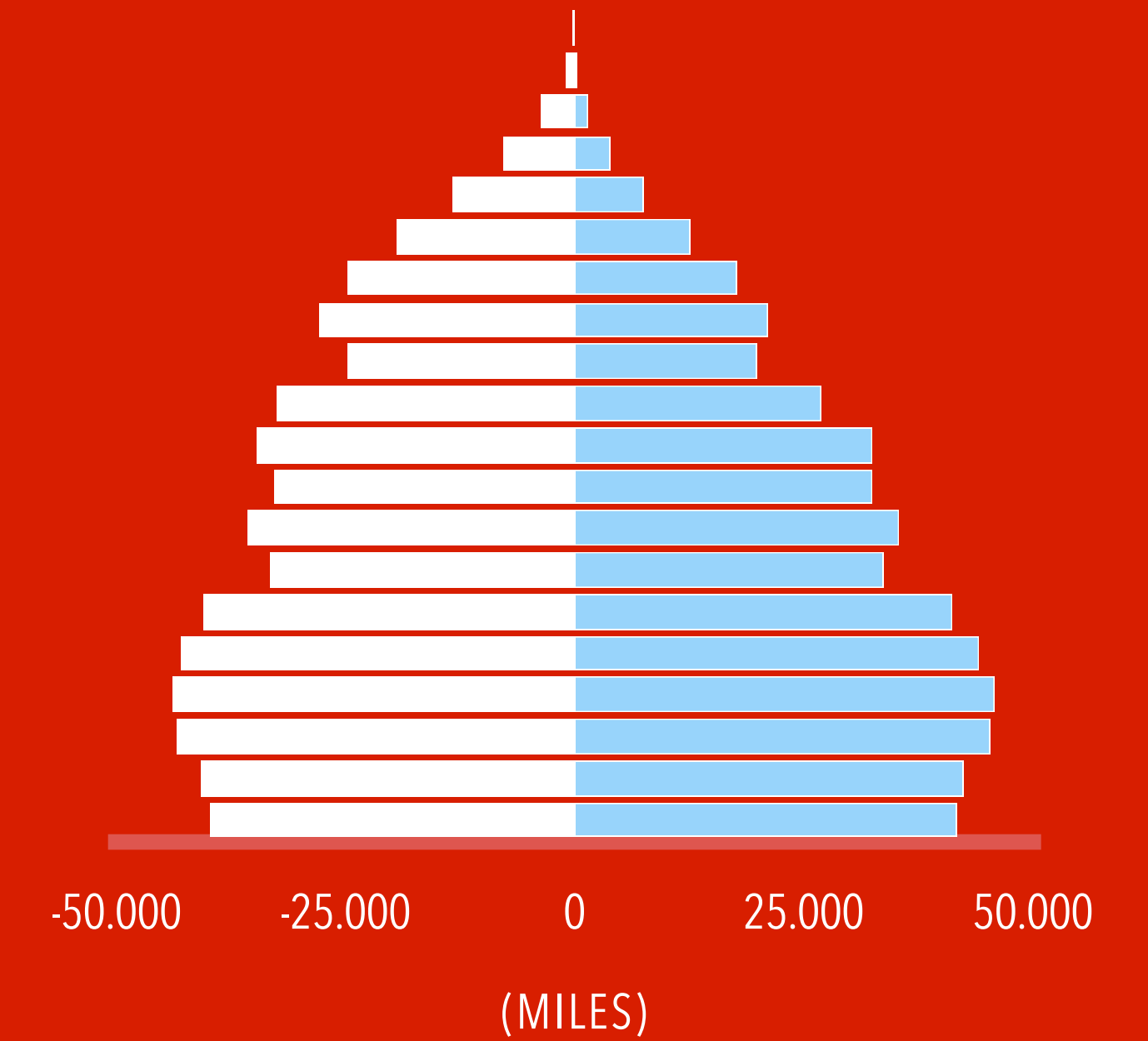
PAÍSES DE MENOR  
DESARROLLO RELATIVO\*



GLOBAL



PAÍSES DE MAYOR  
DESARROLLO RELATIVO\*\*



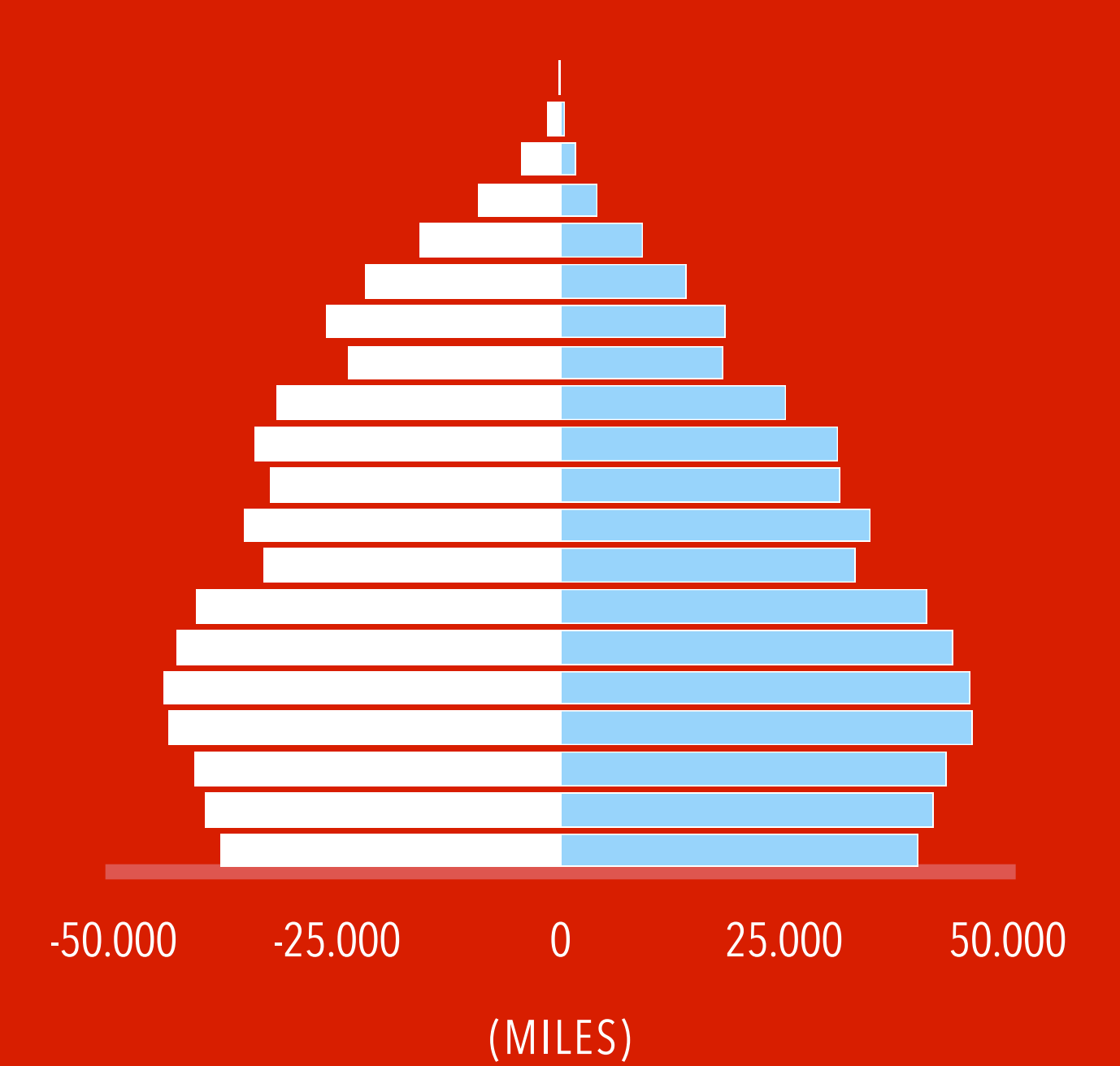
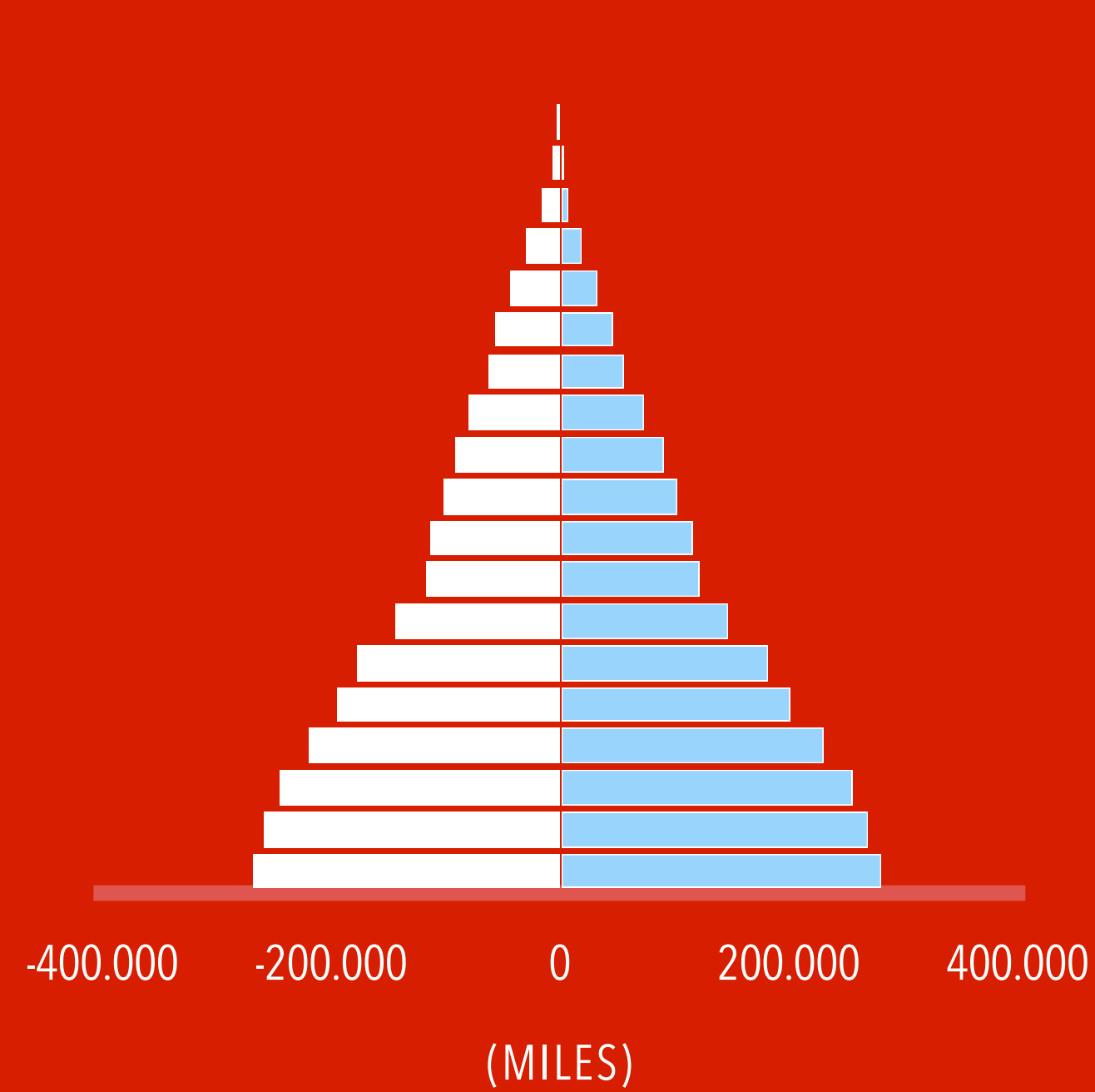
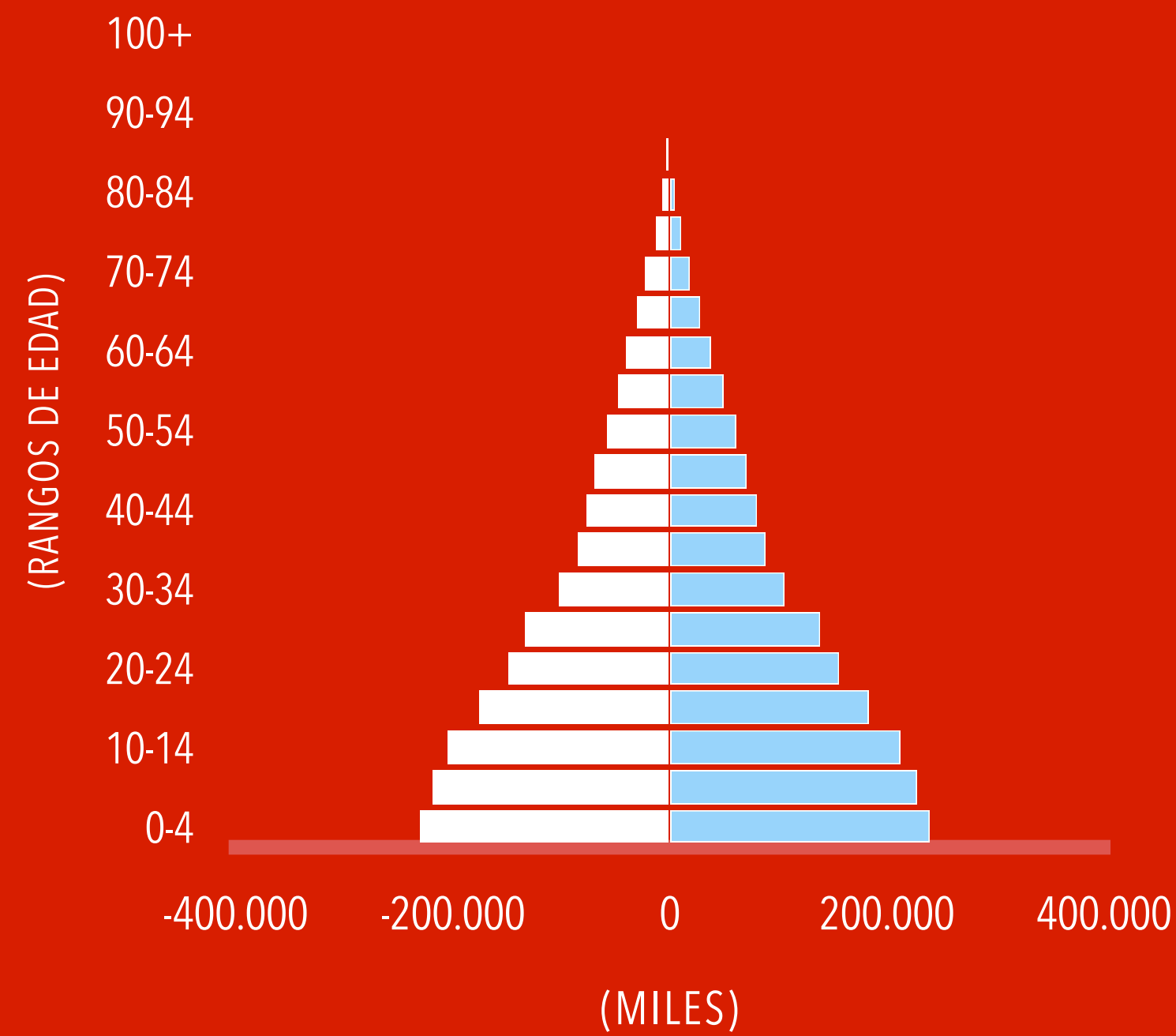
1975

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



1980

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

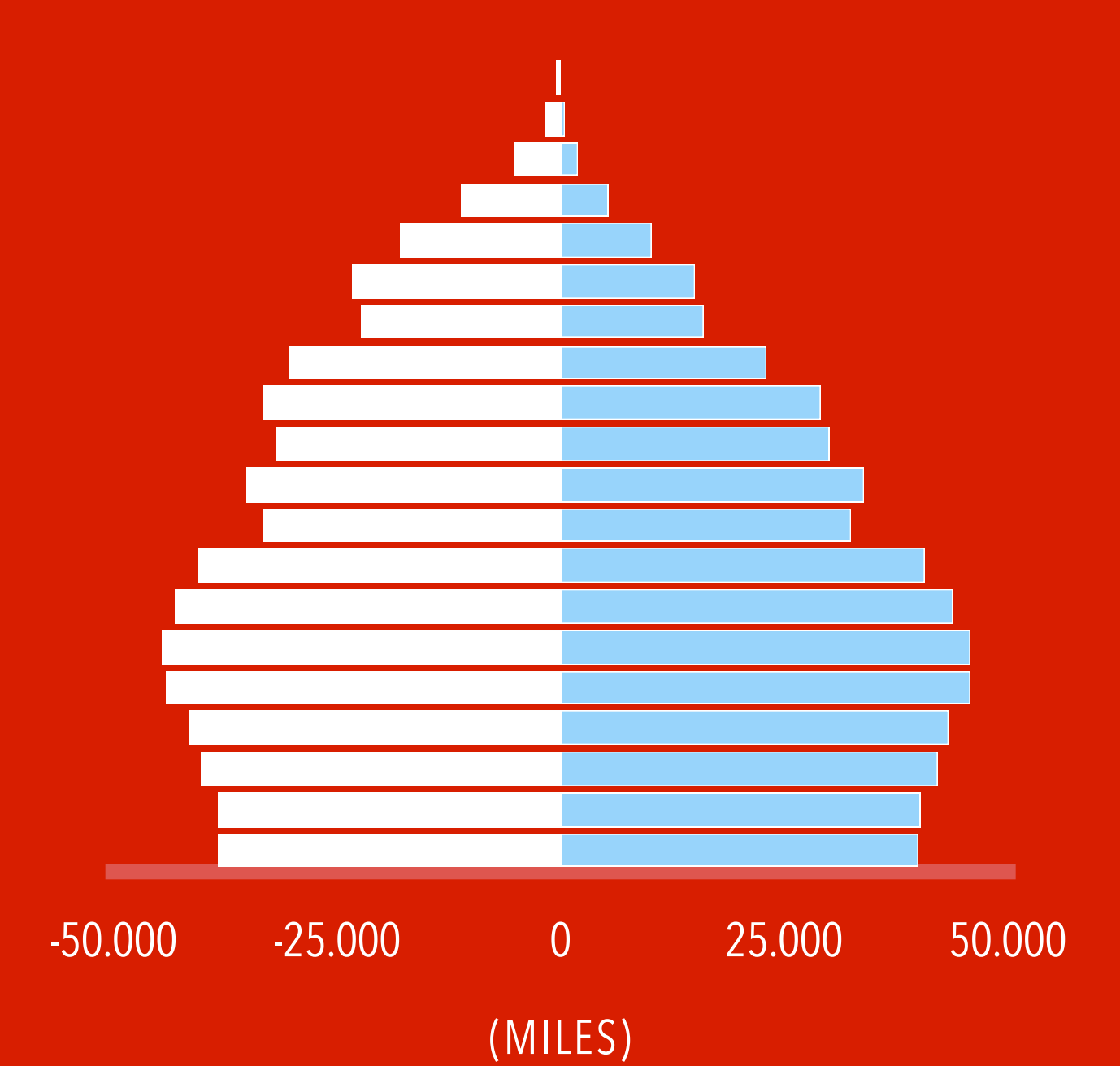
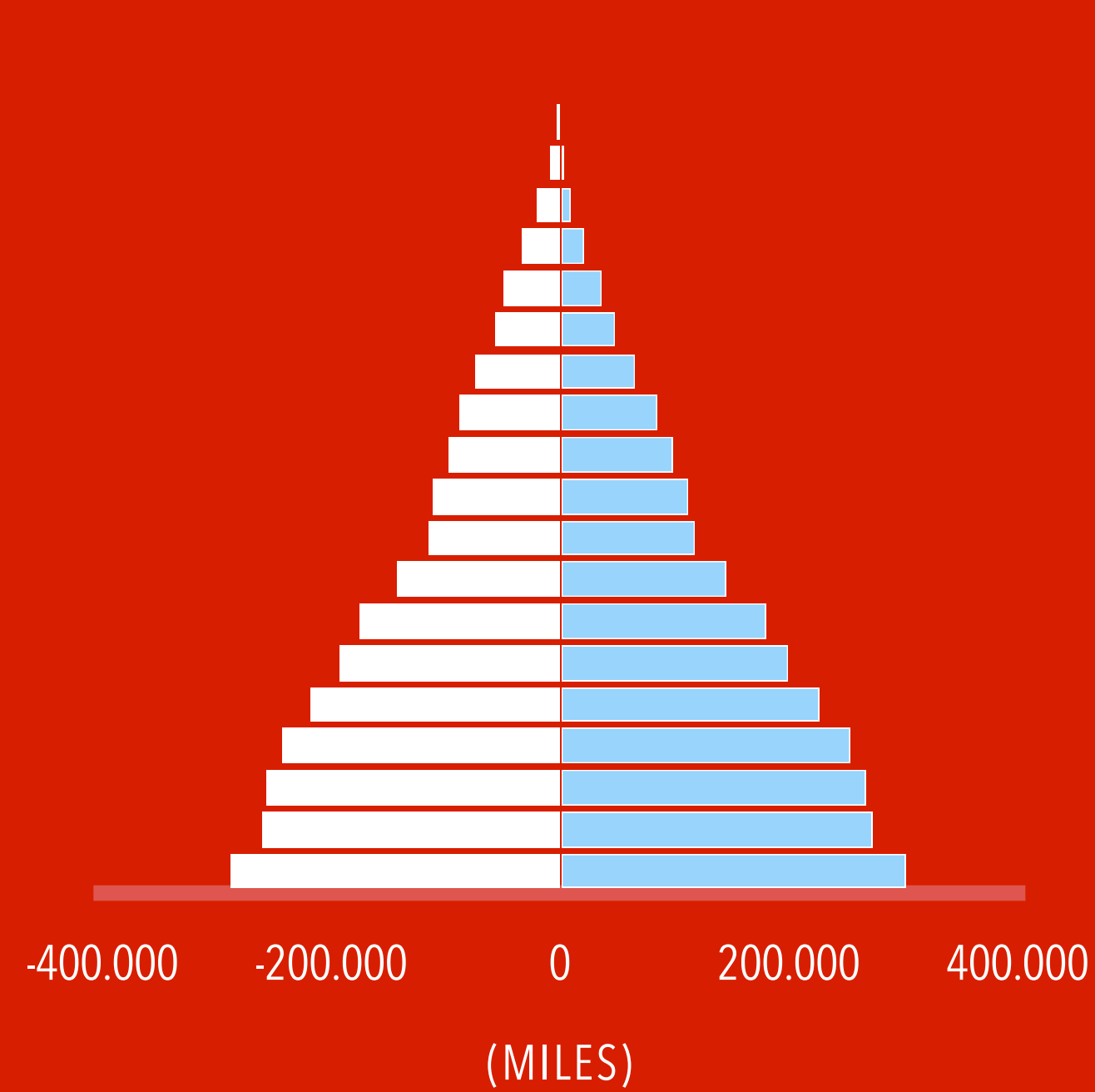
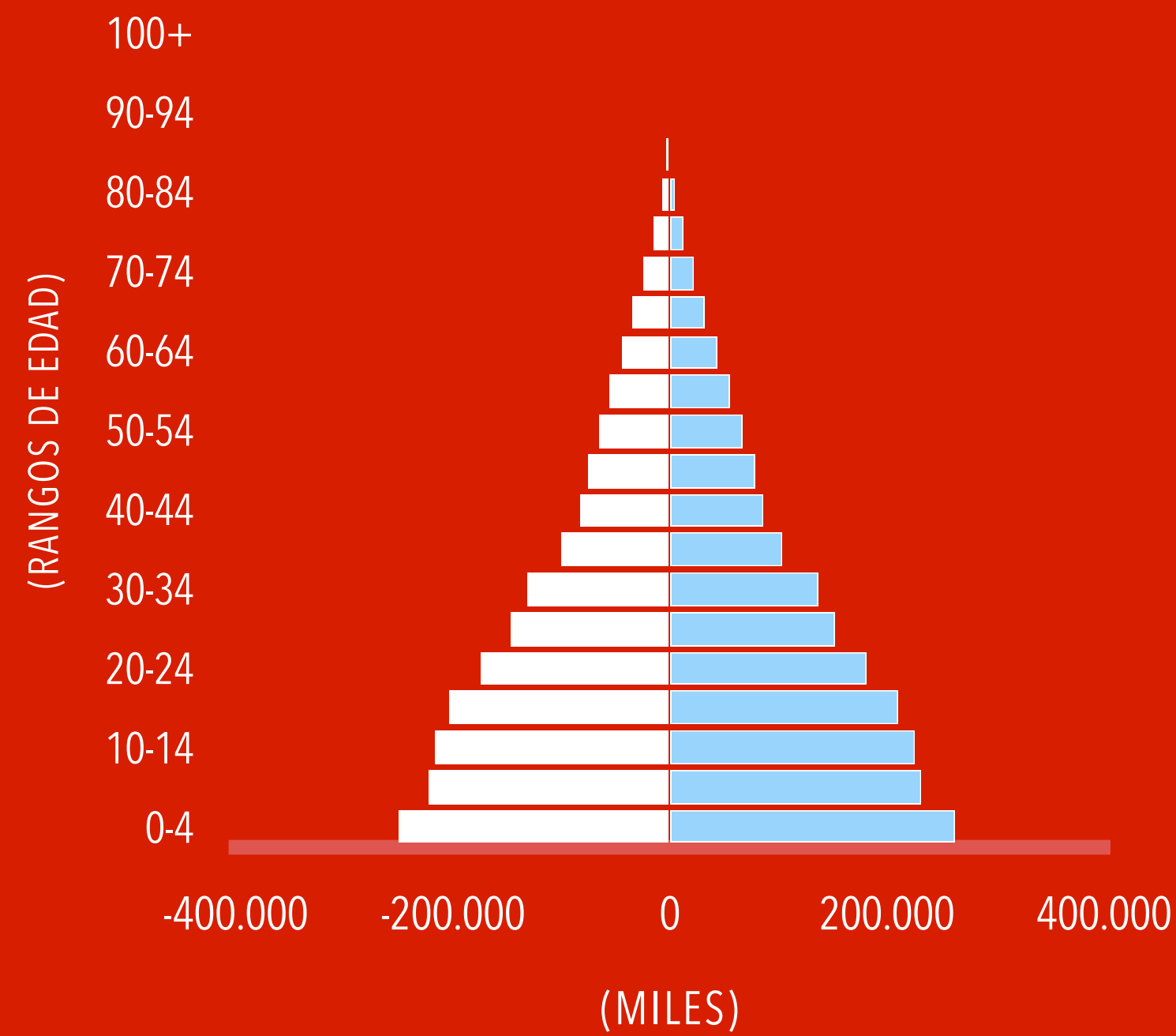
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

PAÍSES DE MENOR  
DESARROLLO RELATIVO\*

GLOBAL

PAÍSES DE MAYOR  
DESARROLLO RELATIVO\*\*



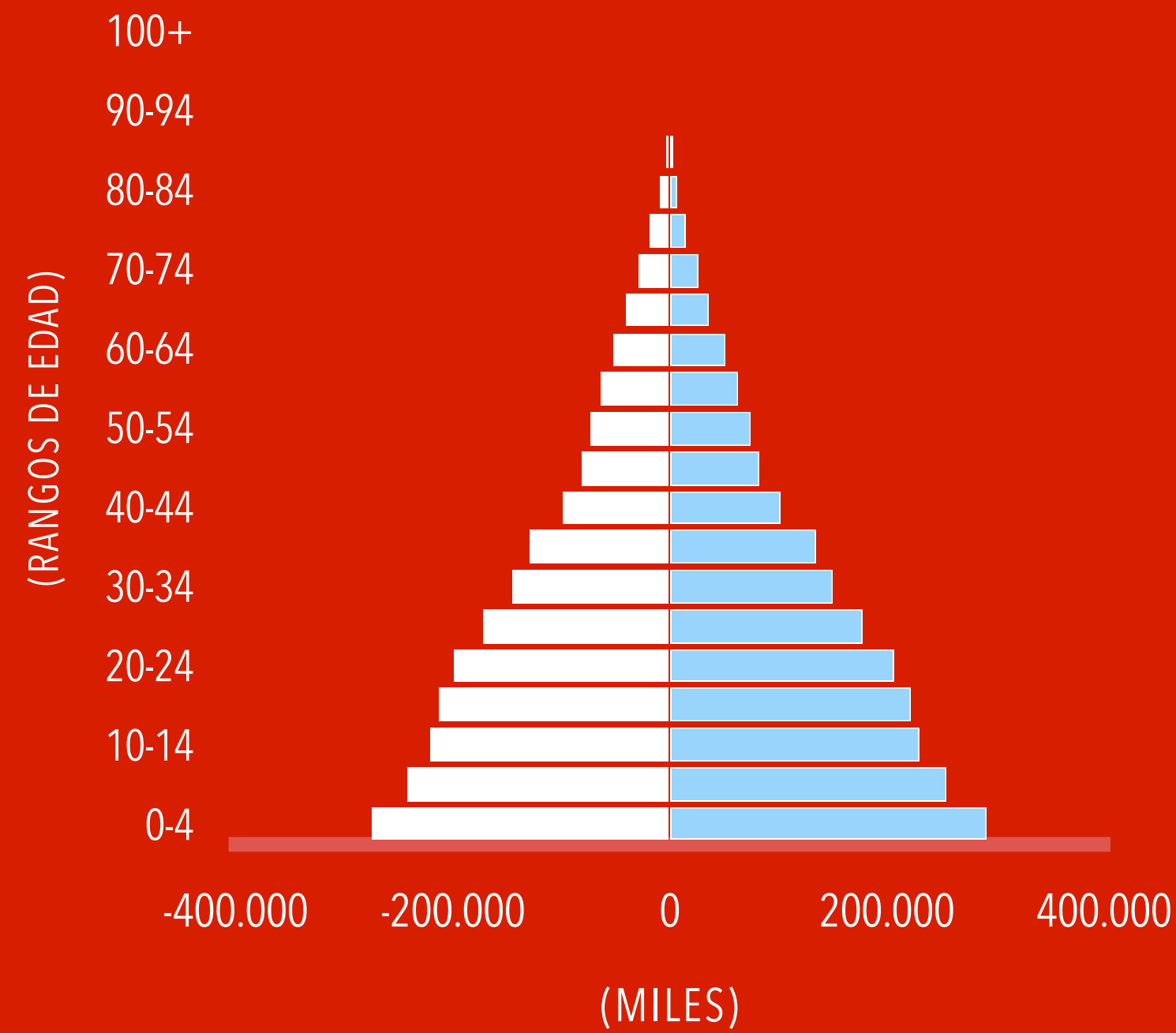
1985

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

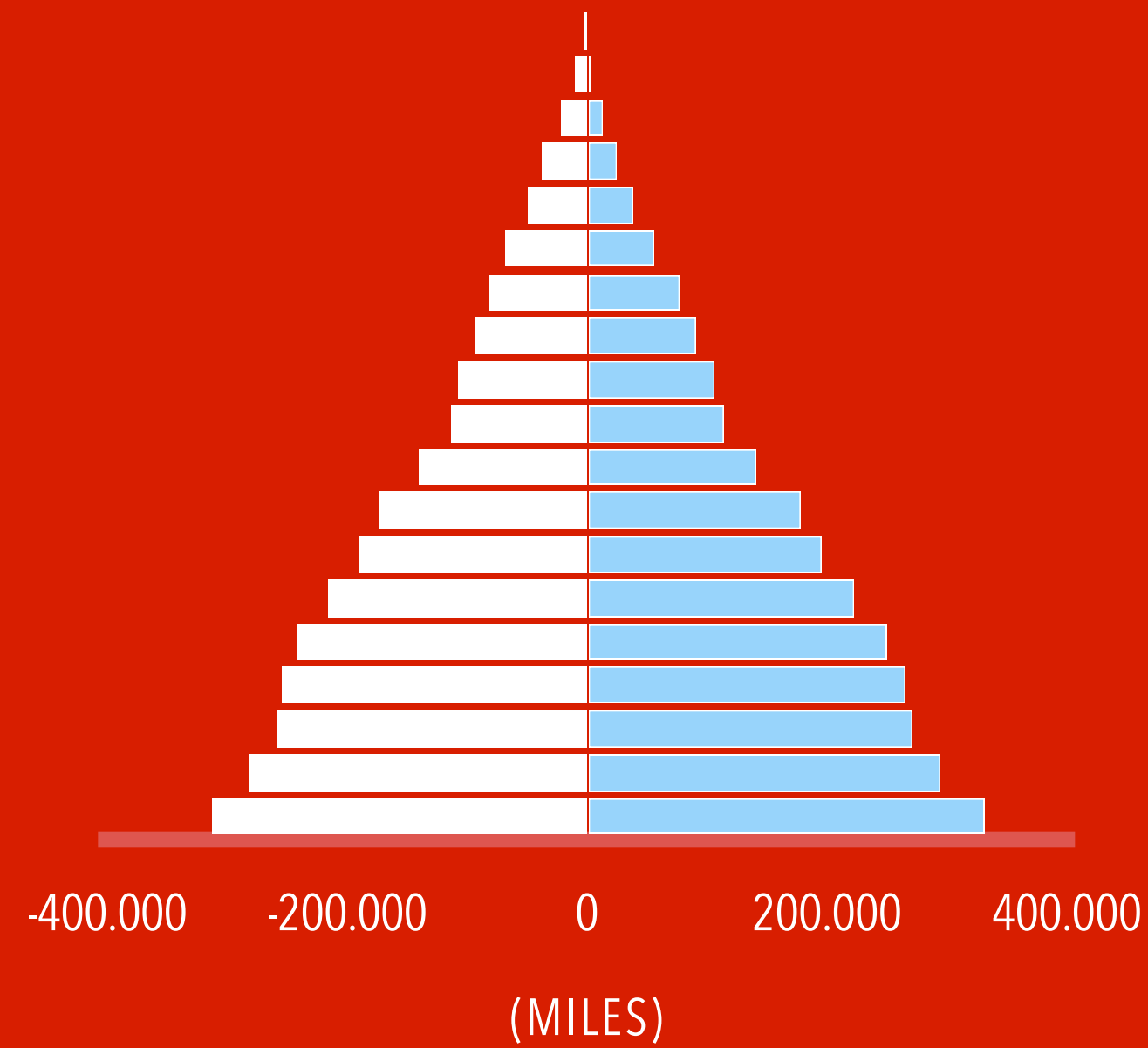
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

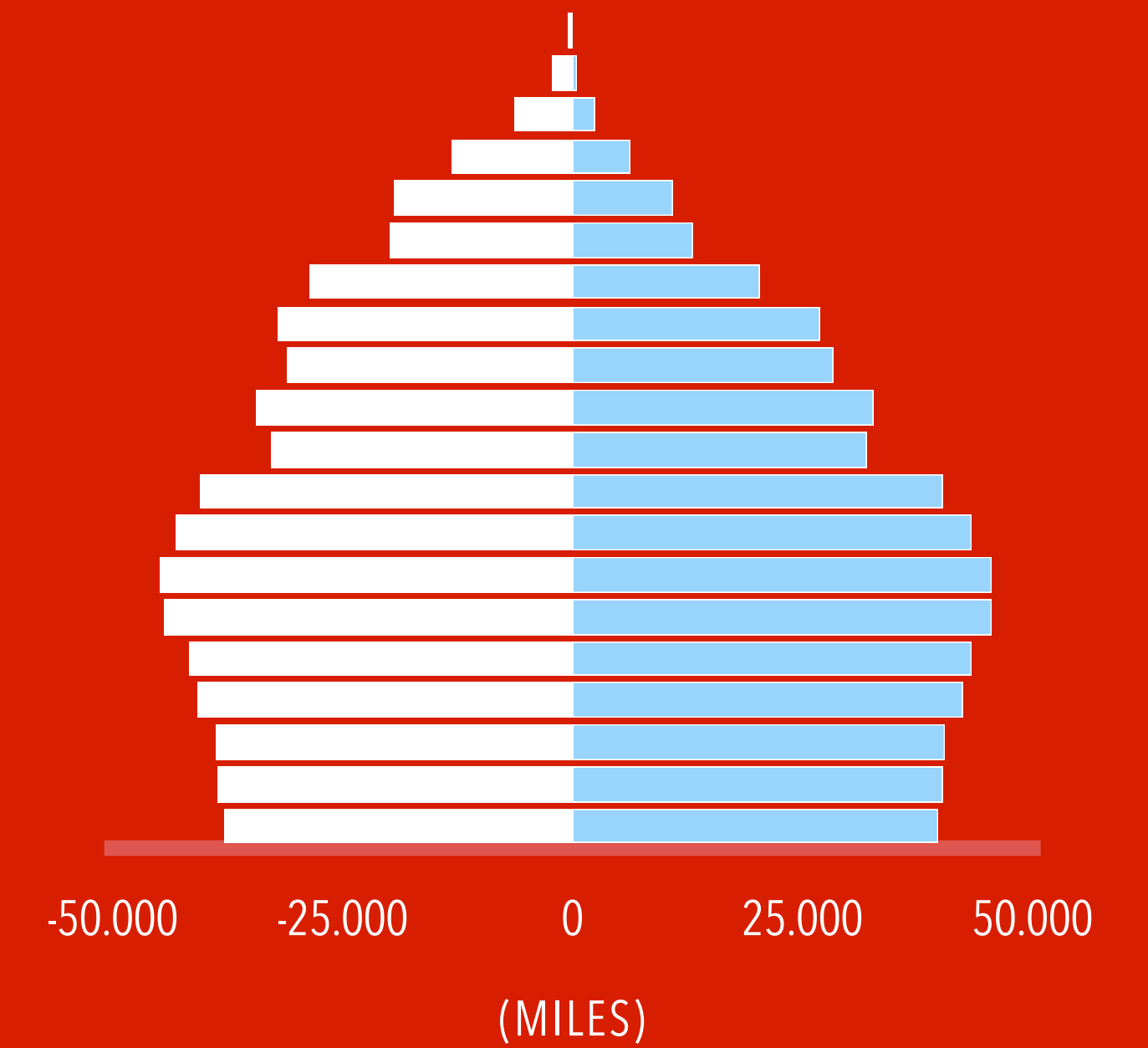
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



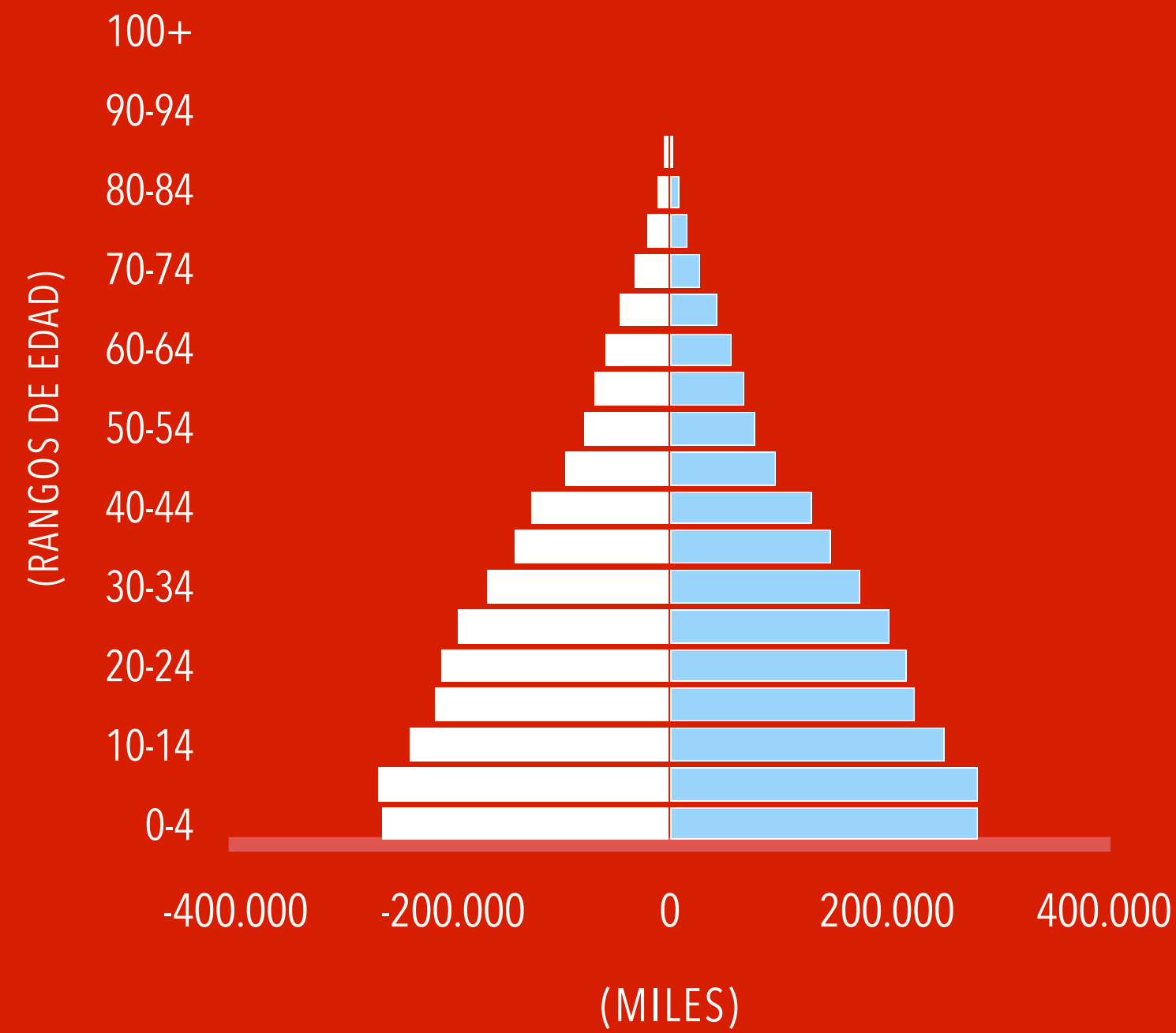
### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



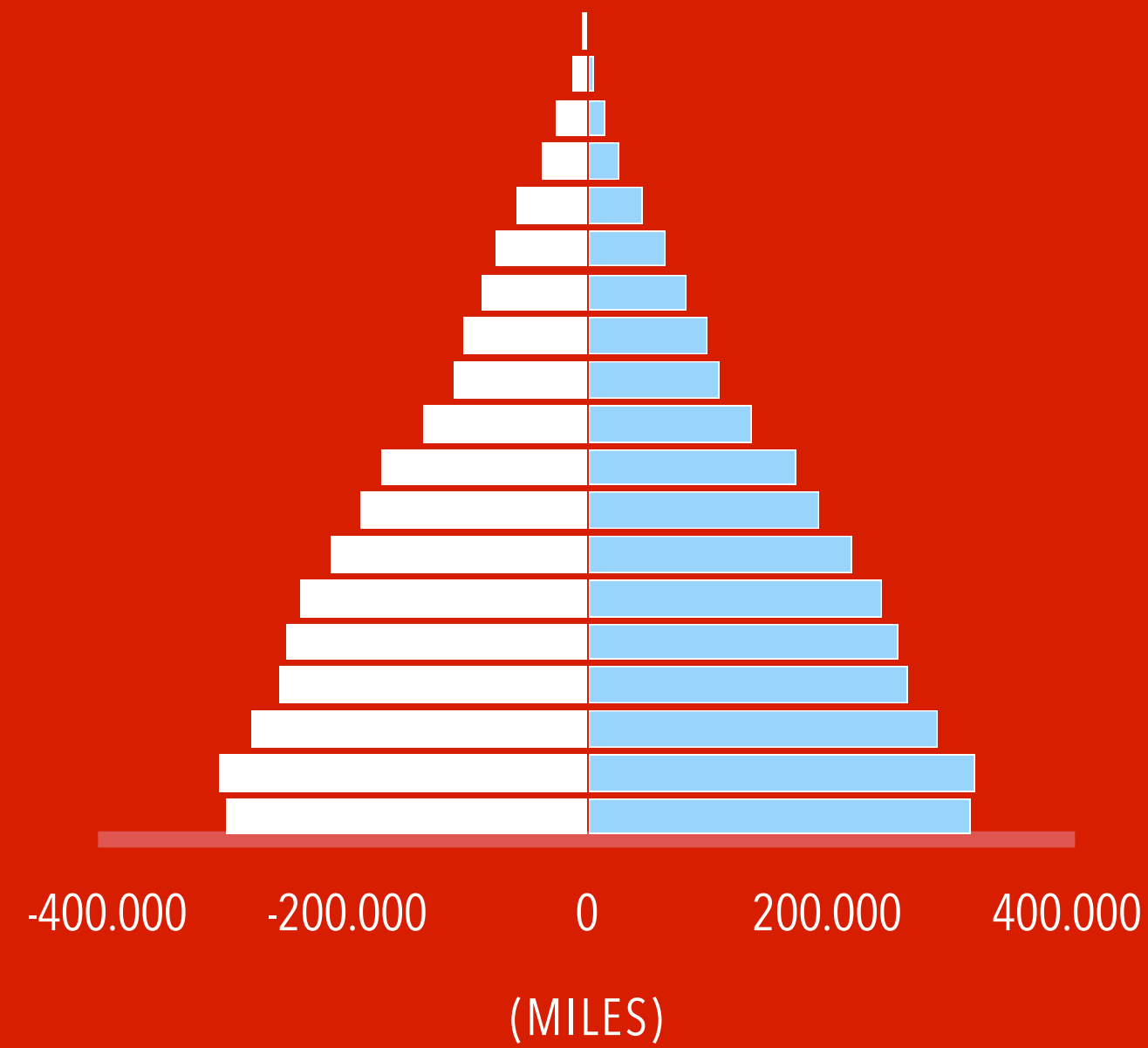
1990

Hombres Mujeres

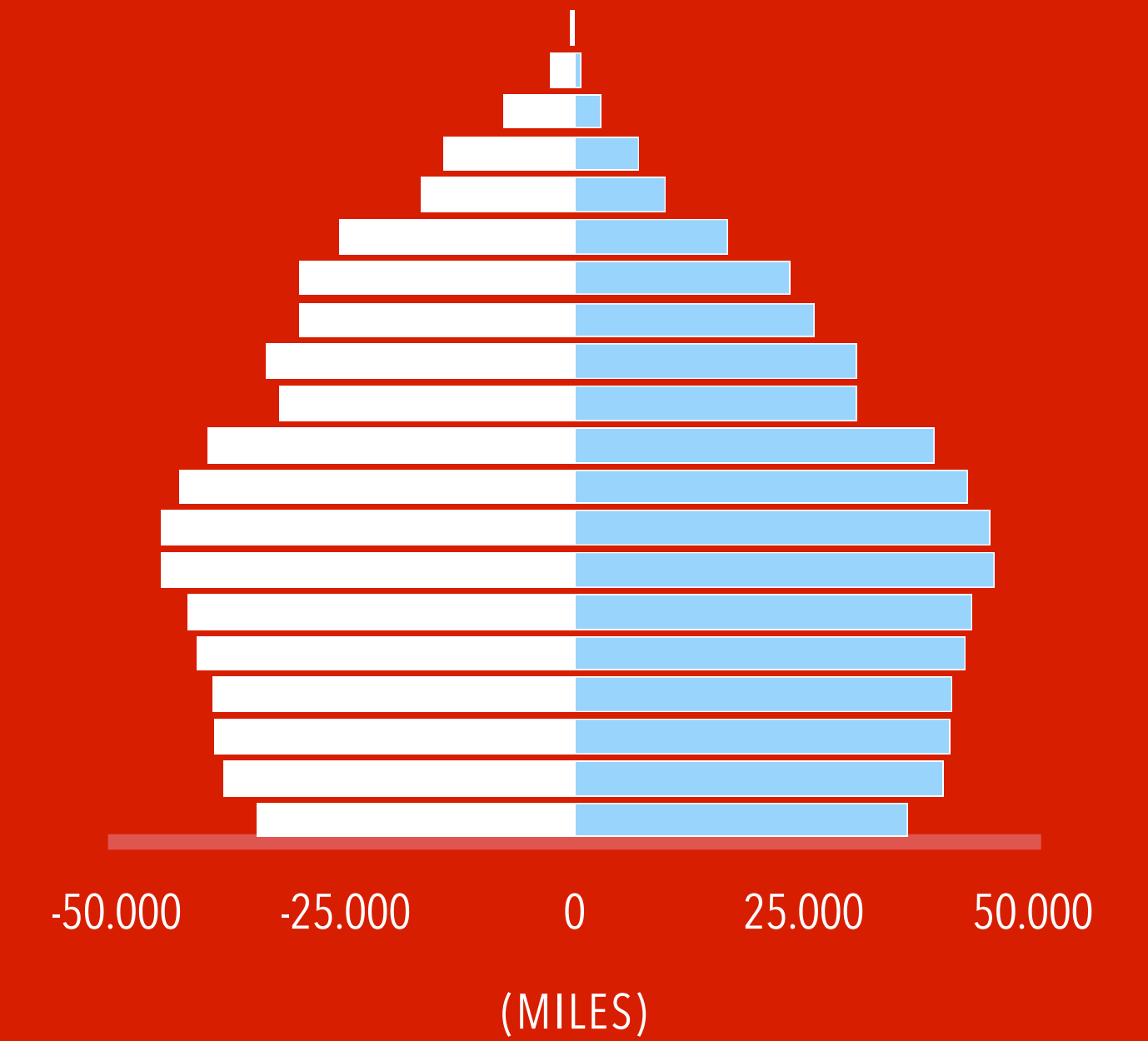
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



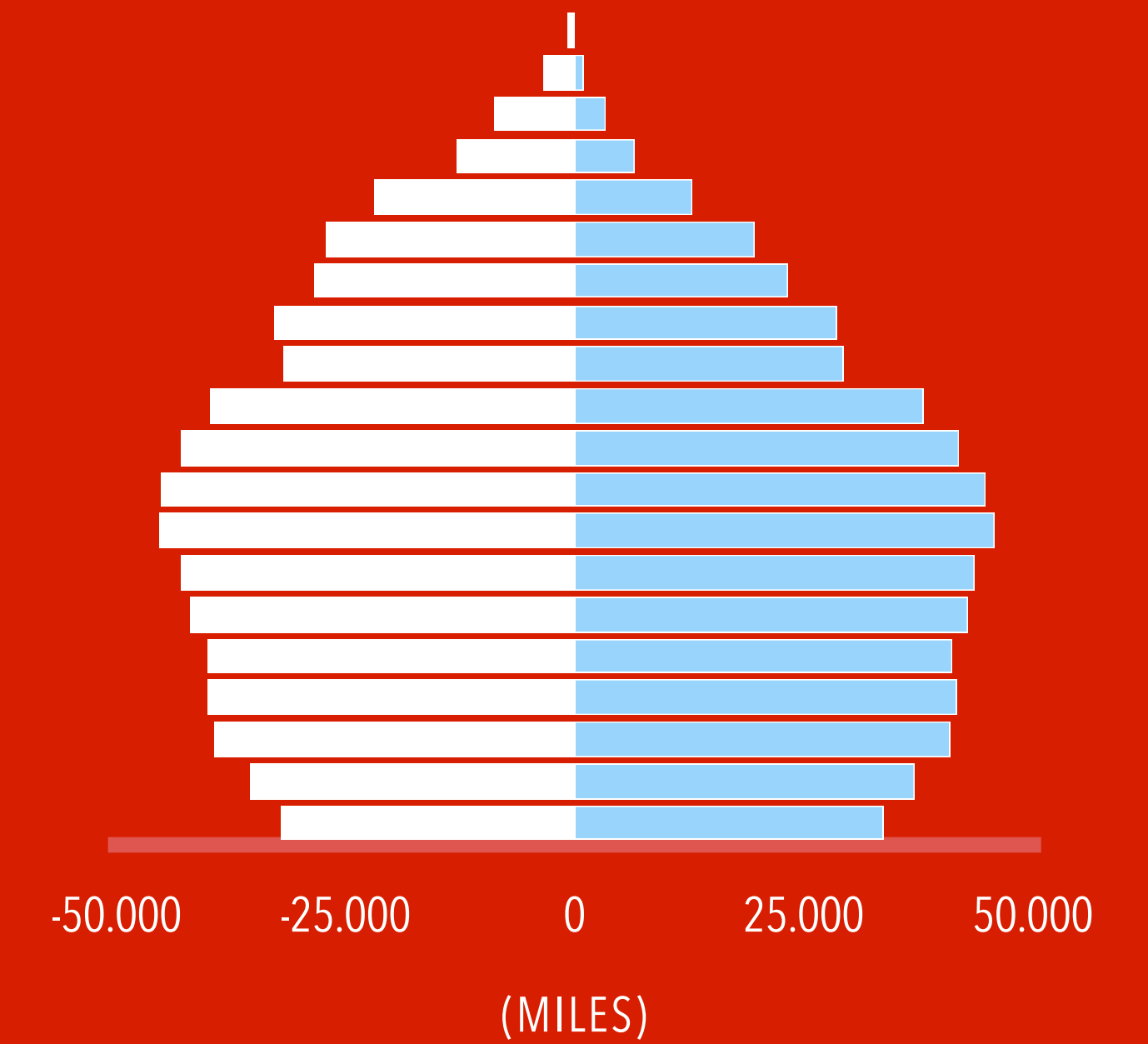
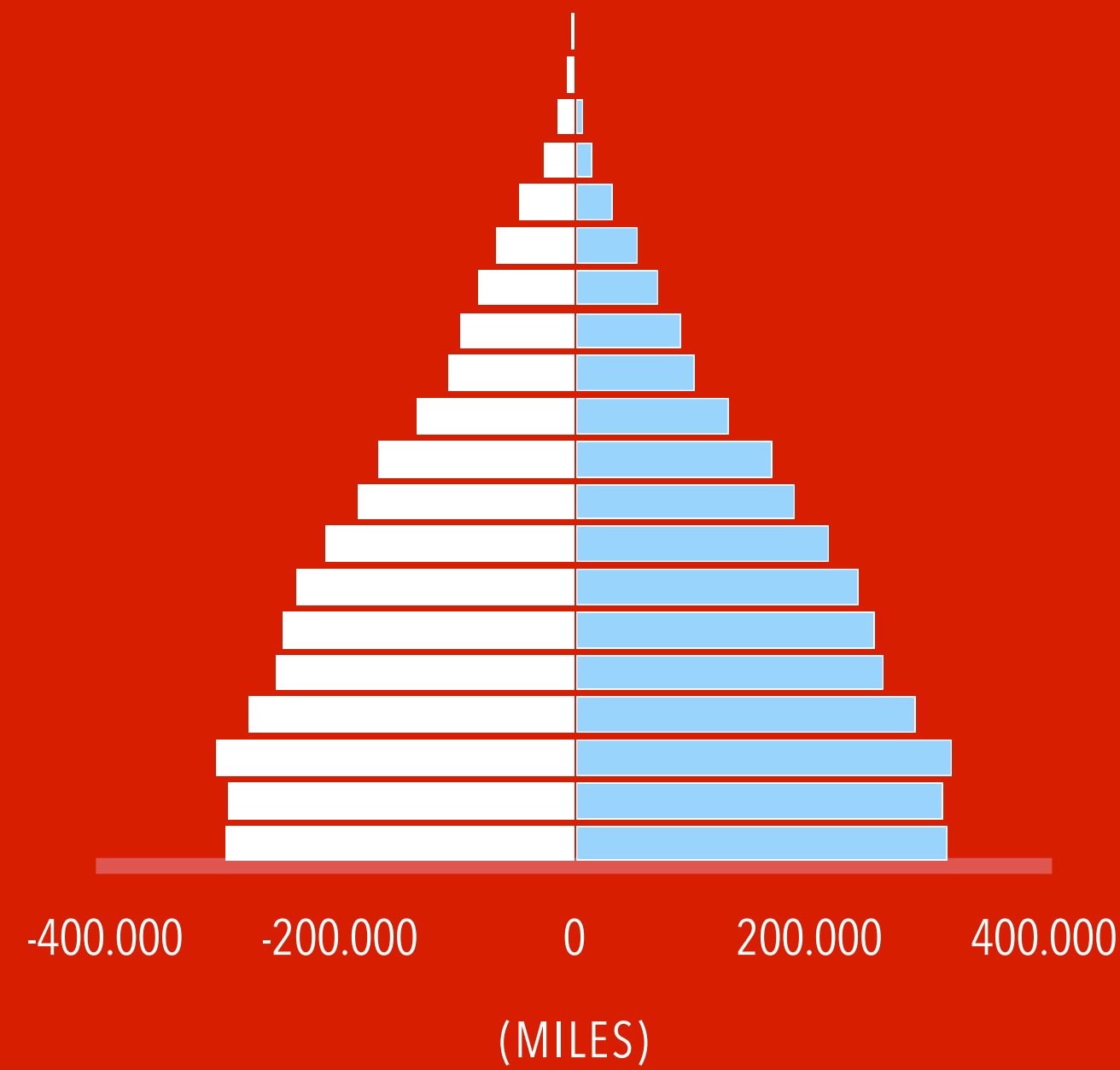
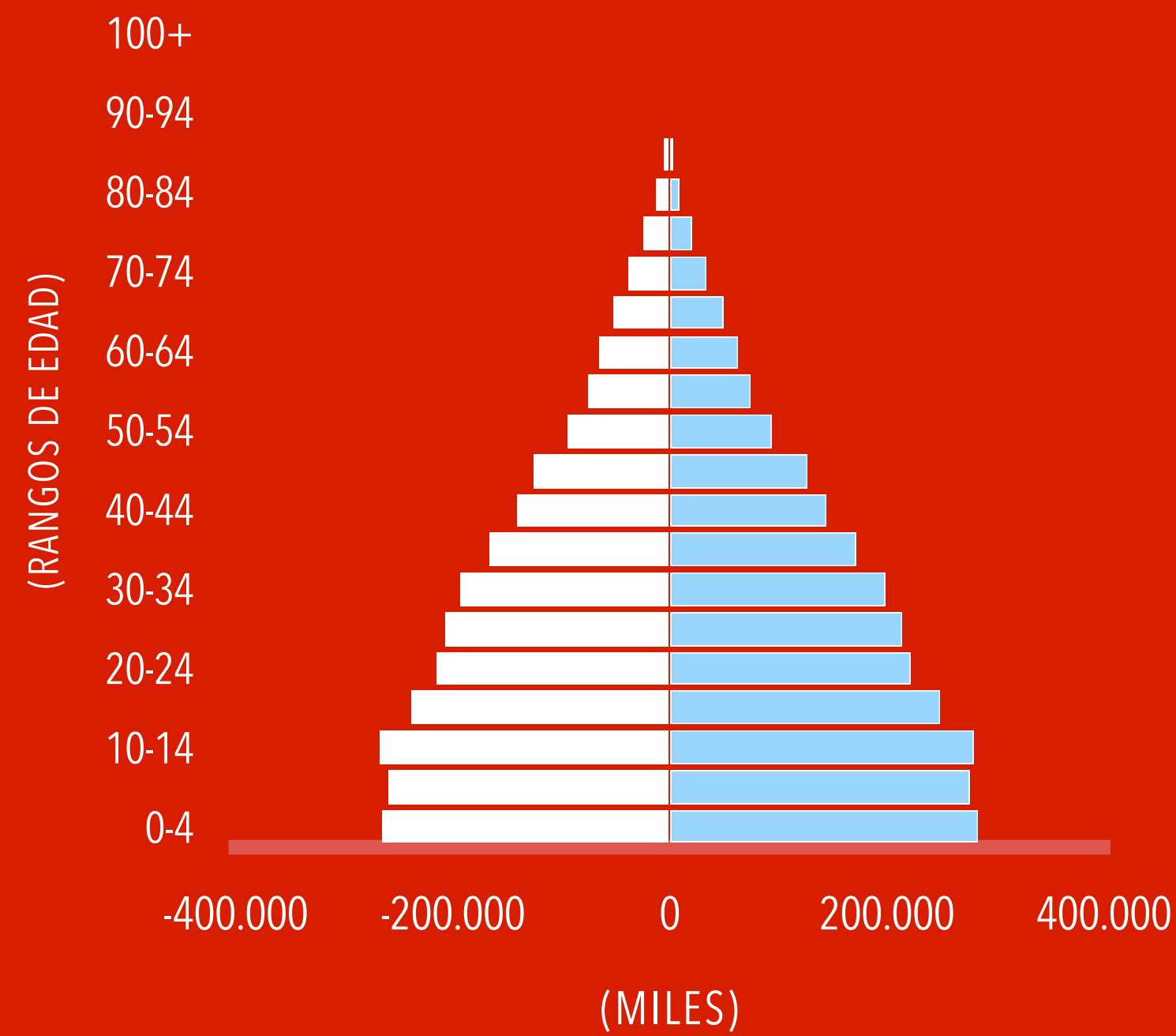
1995

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2000

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

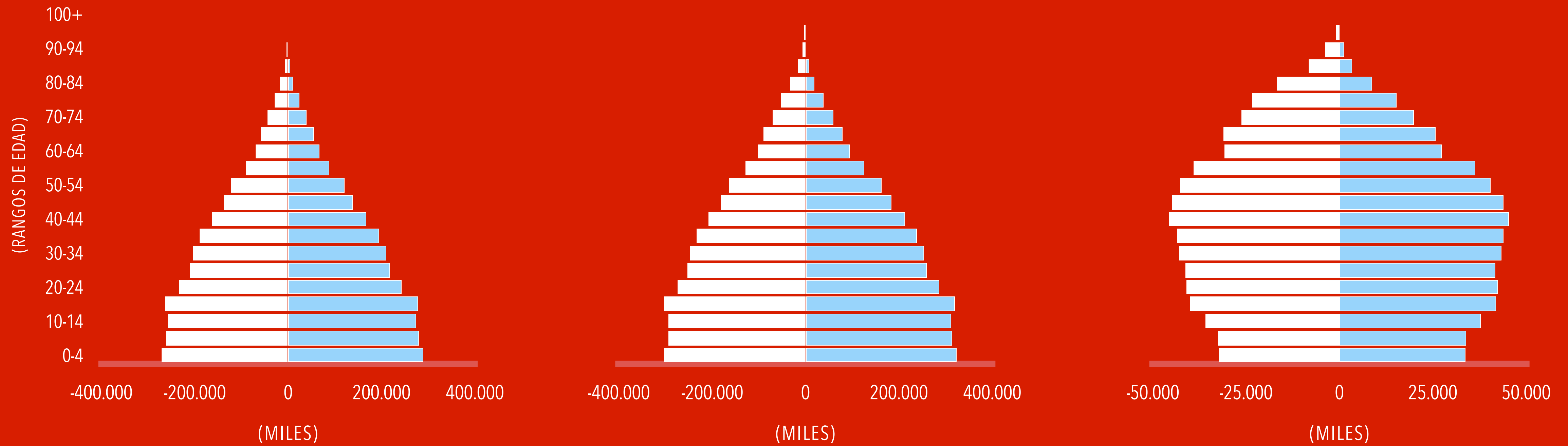
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2005

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

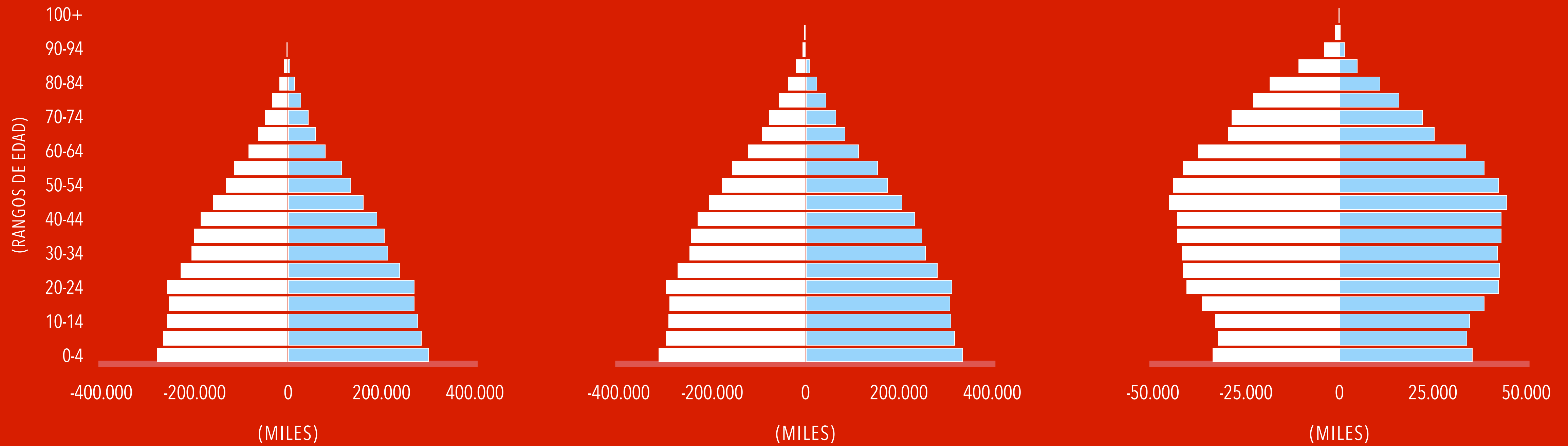
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2010

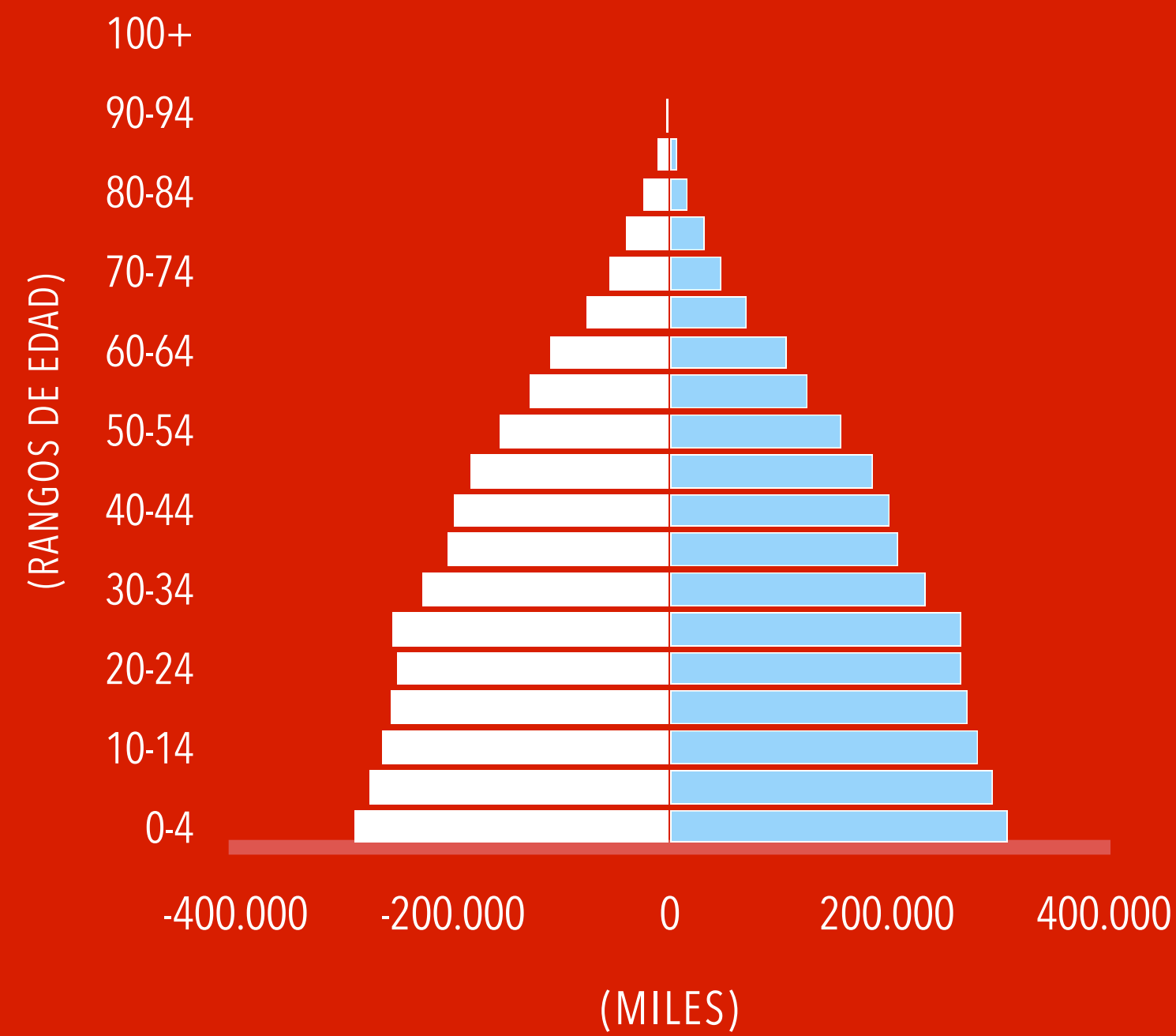
\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

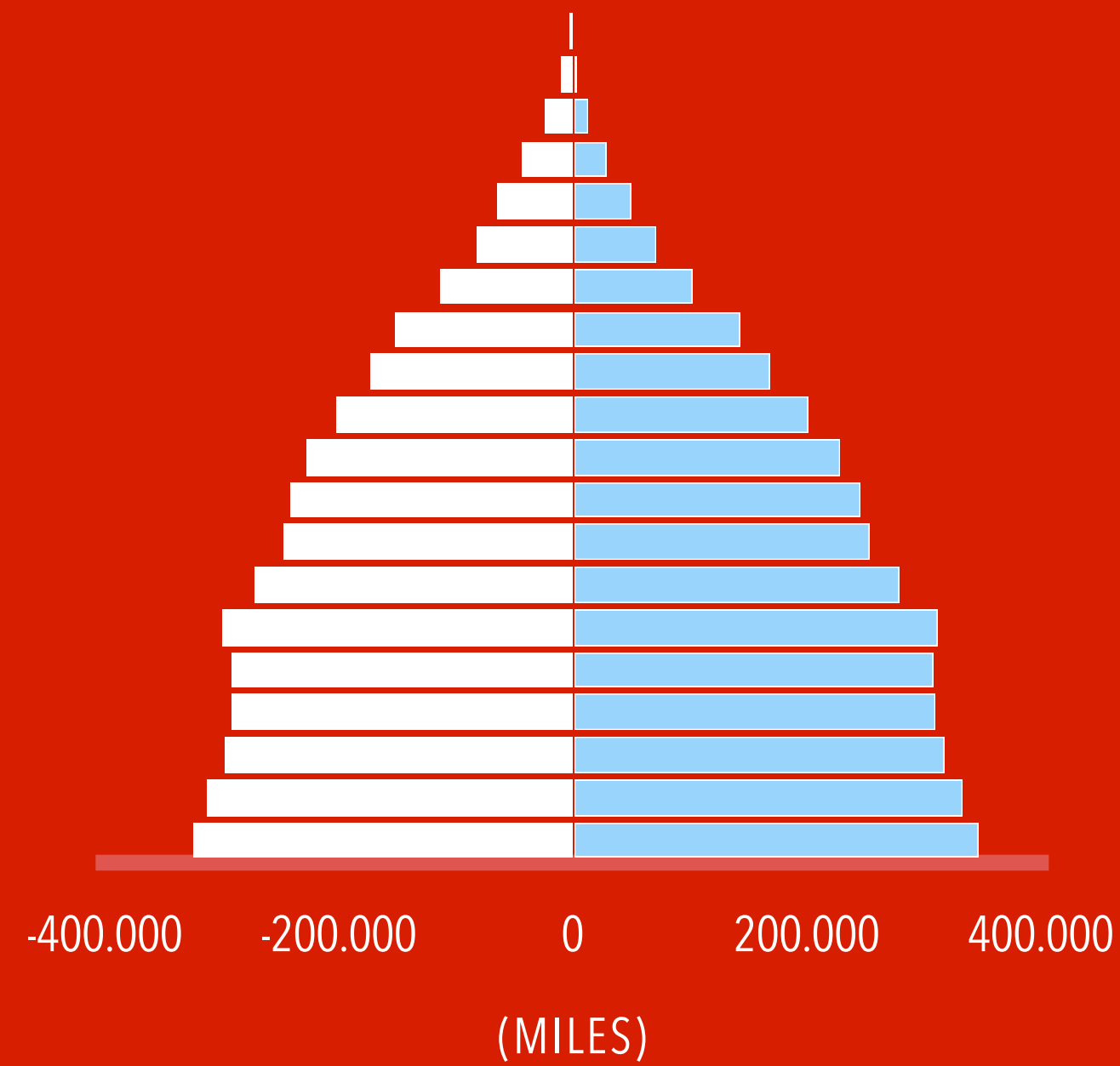


Hombres Mujeres

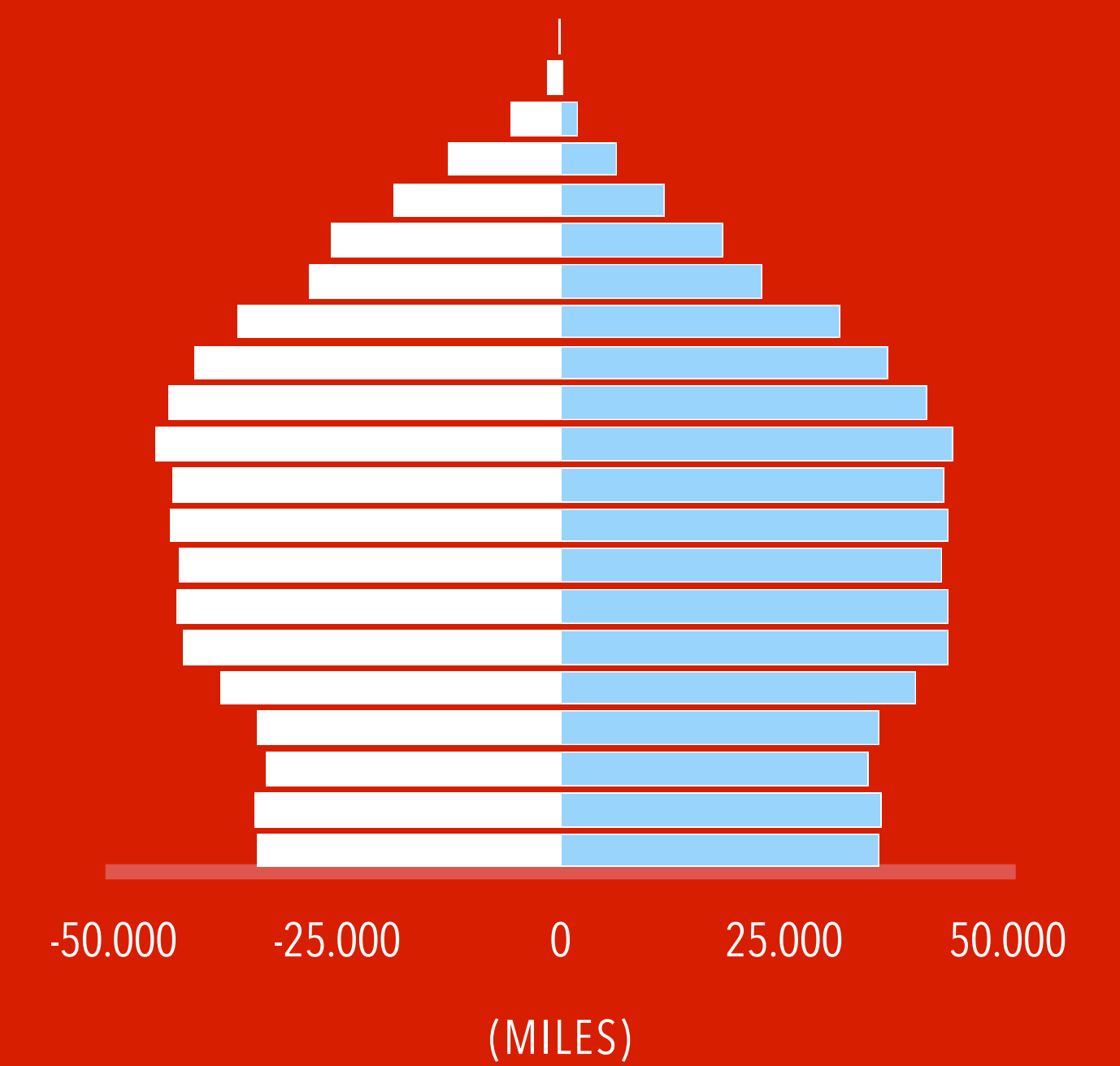
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2015

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

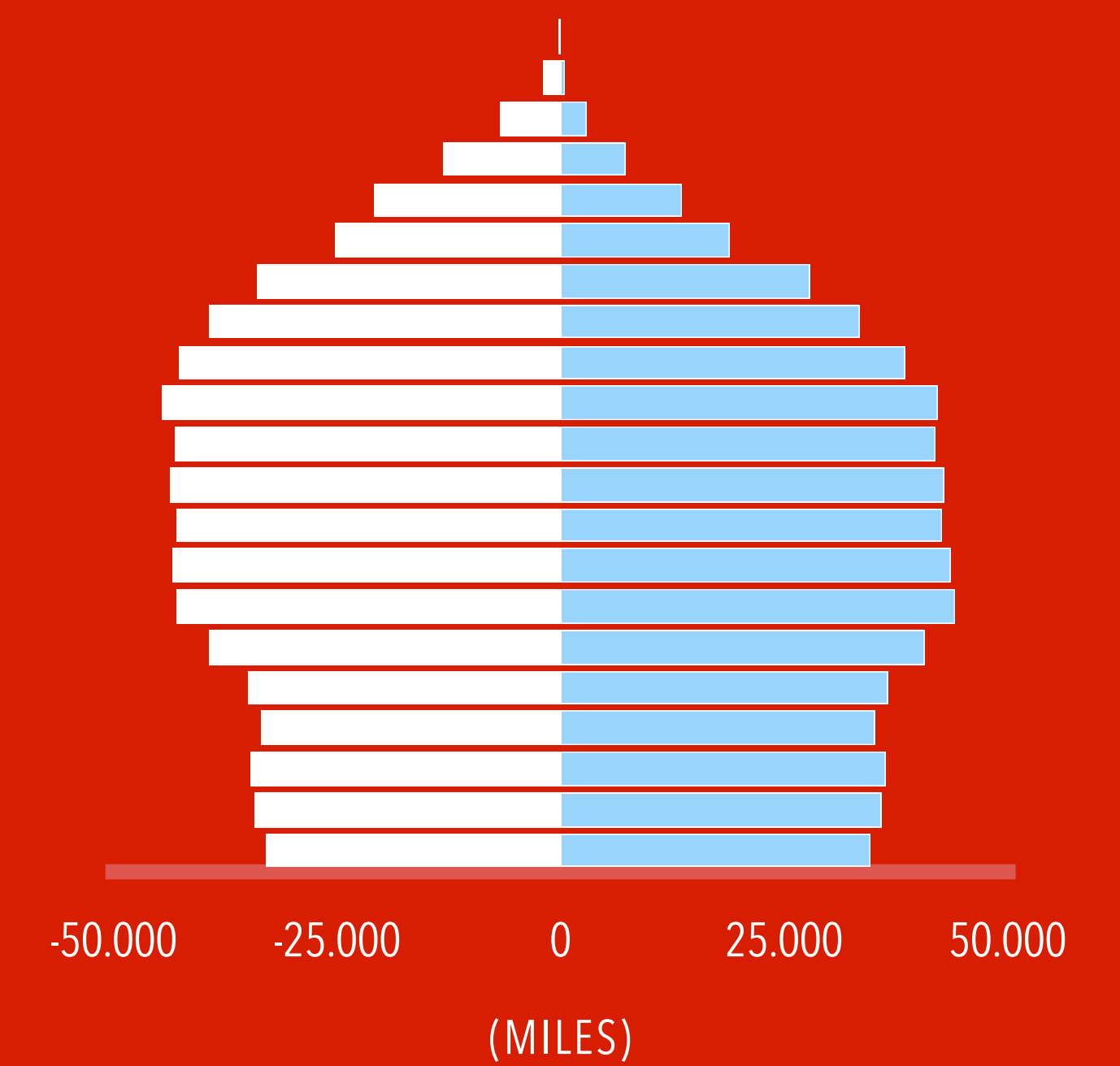
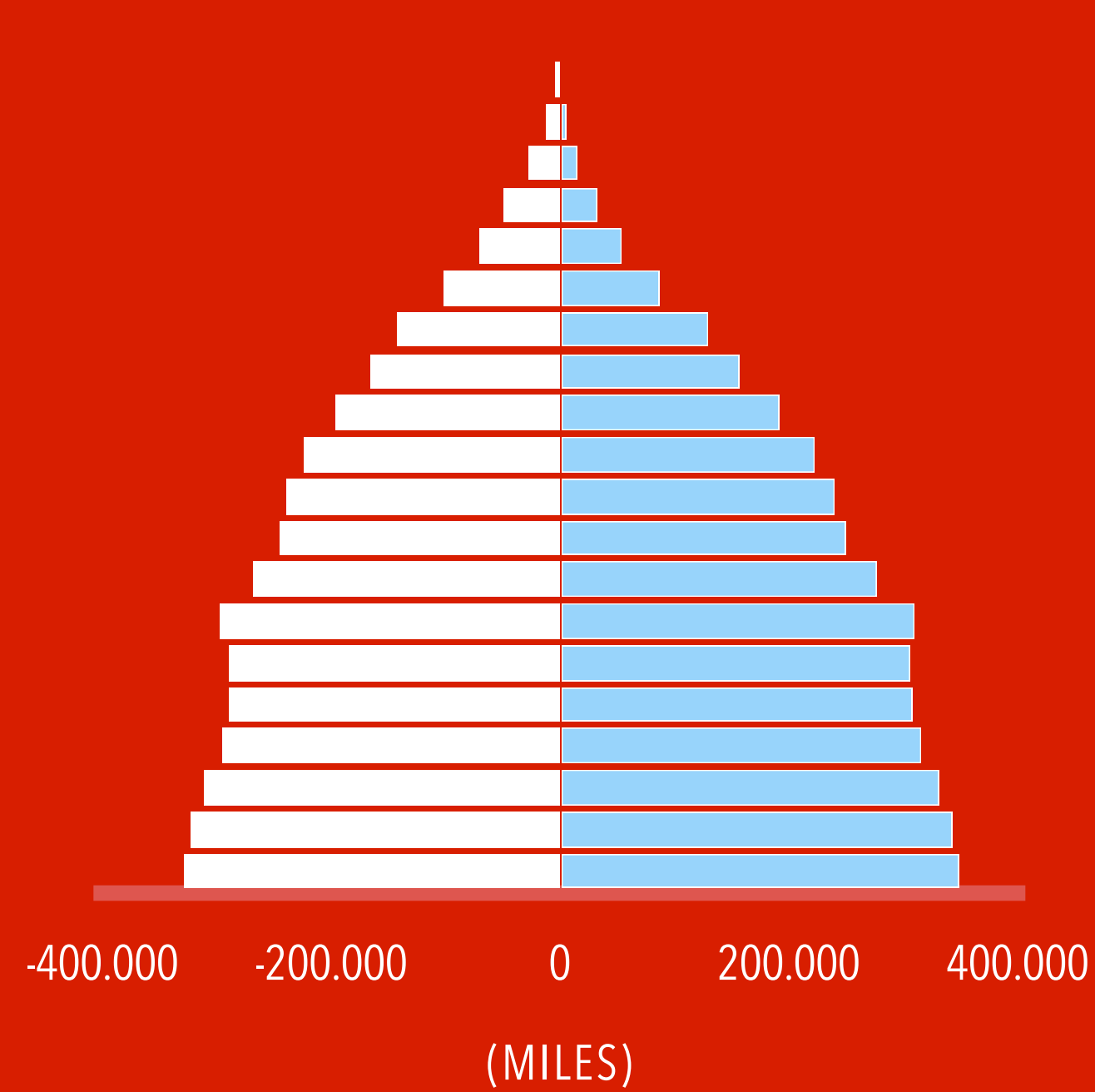
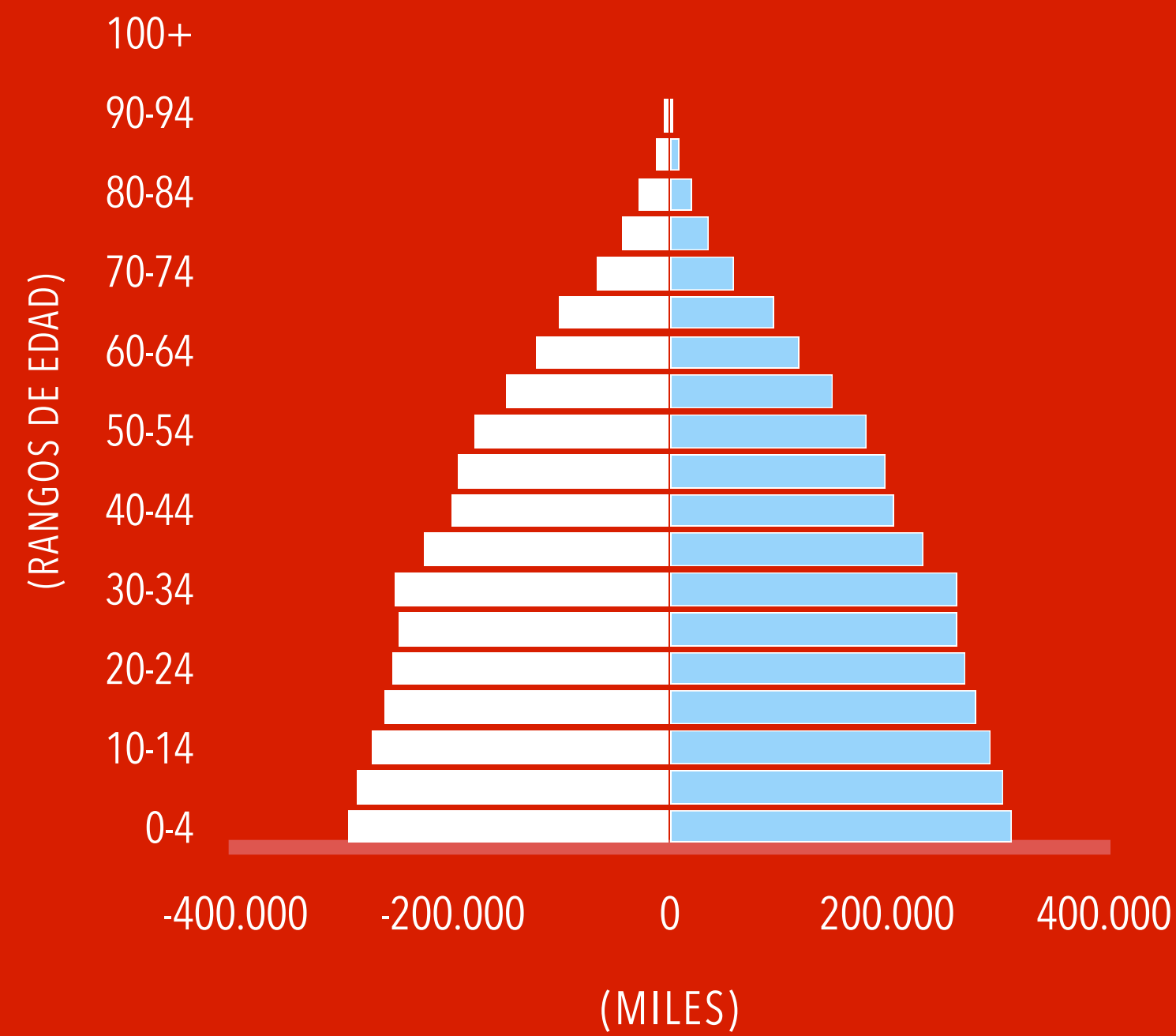
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2020

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

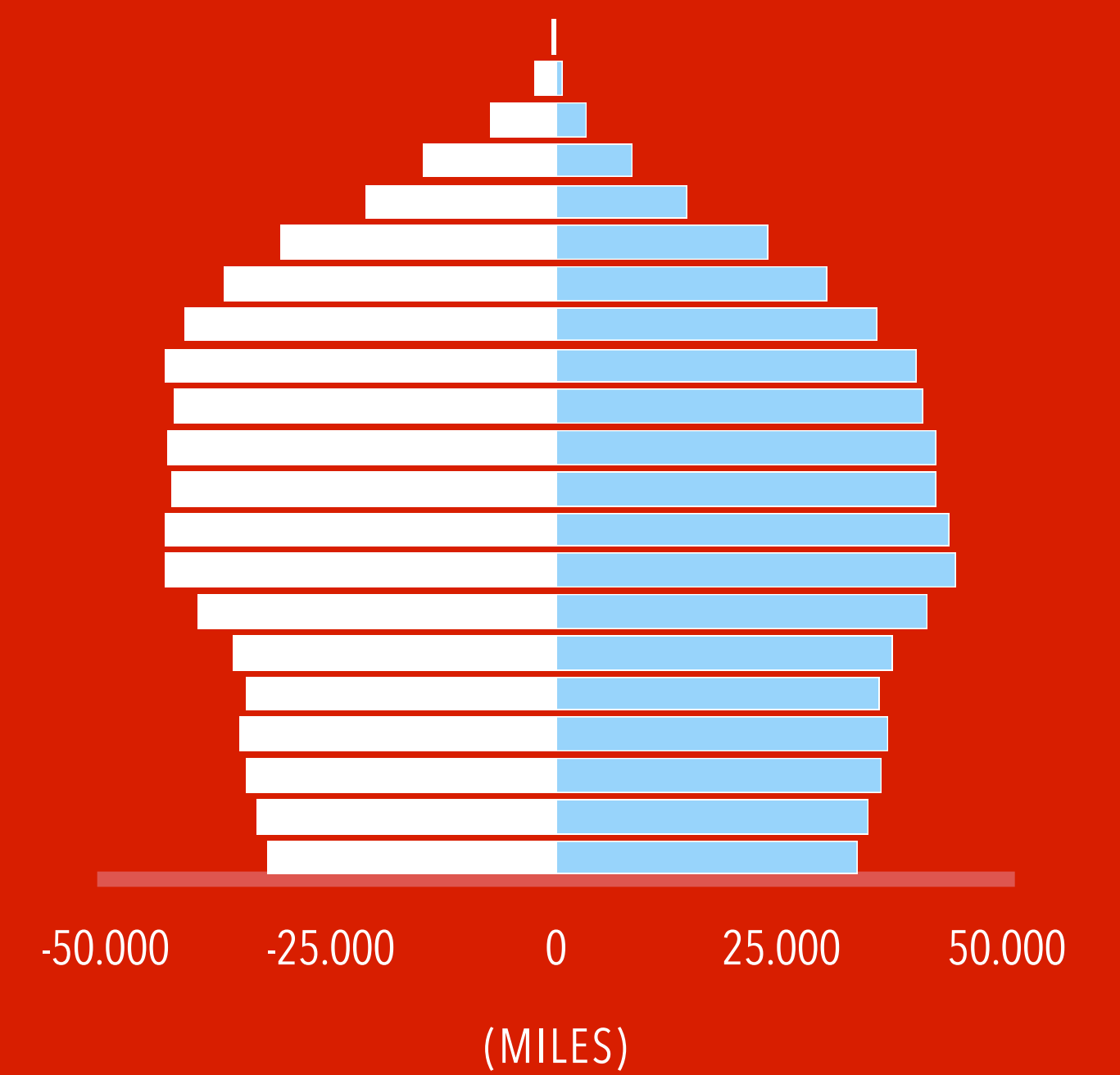
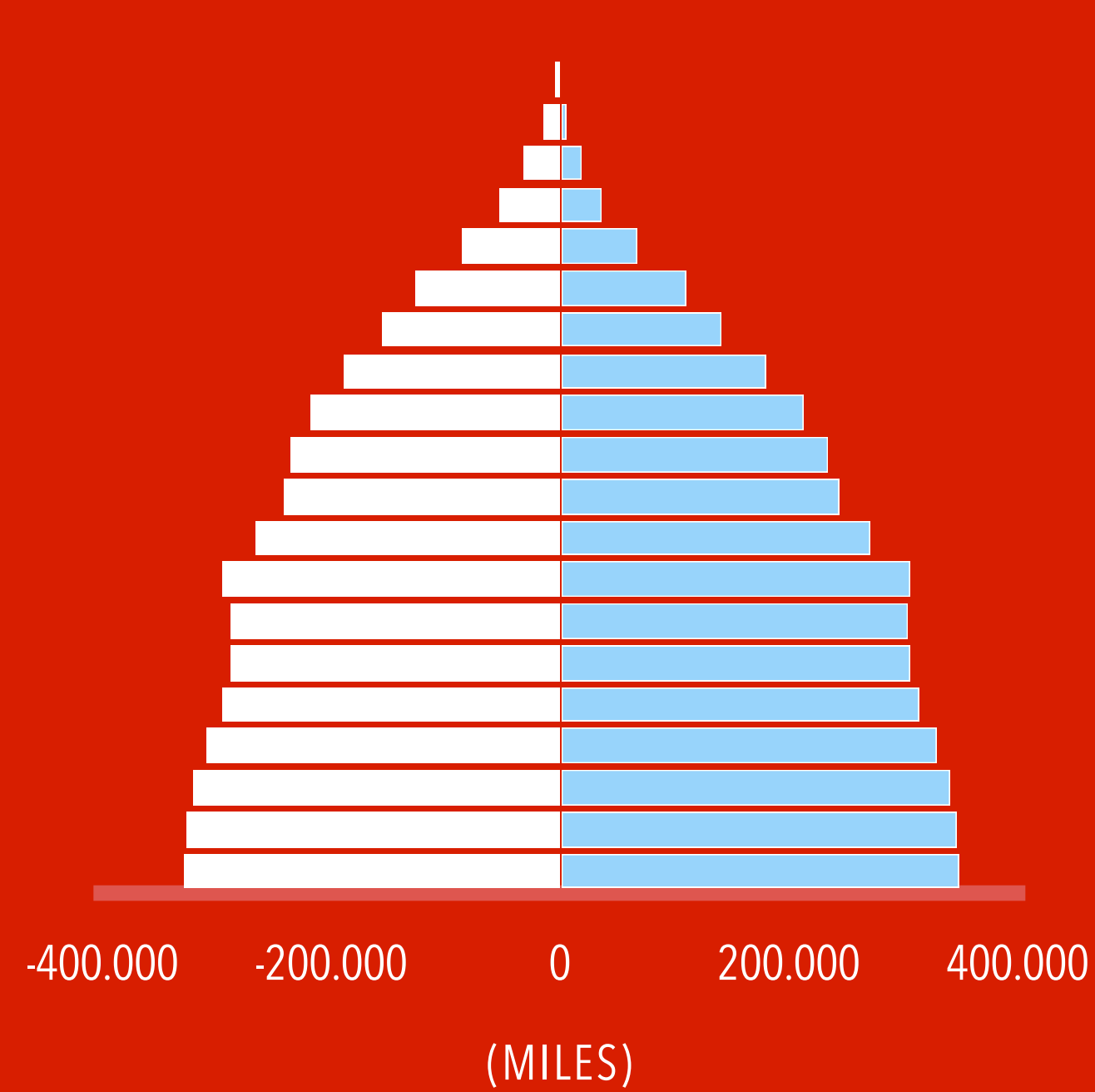
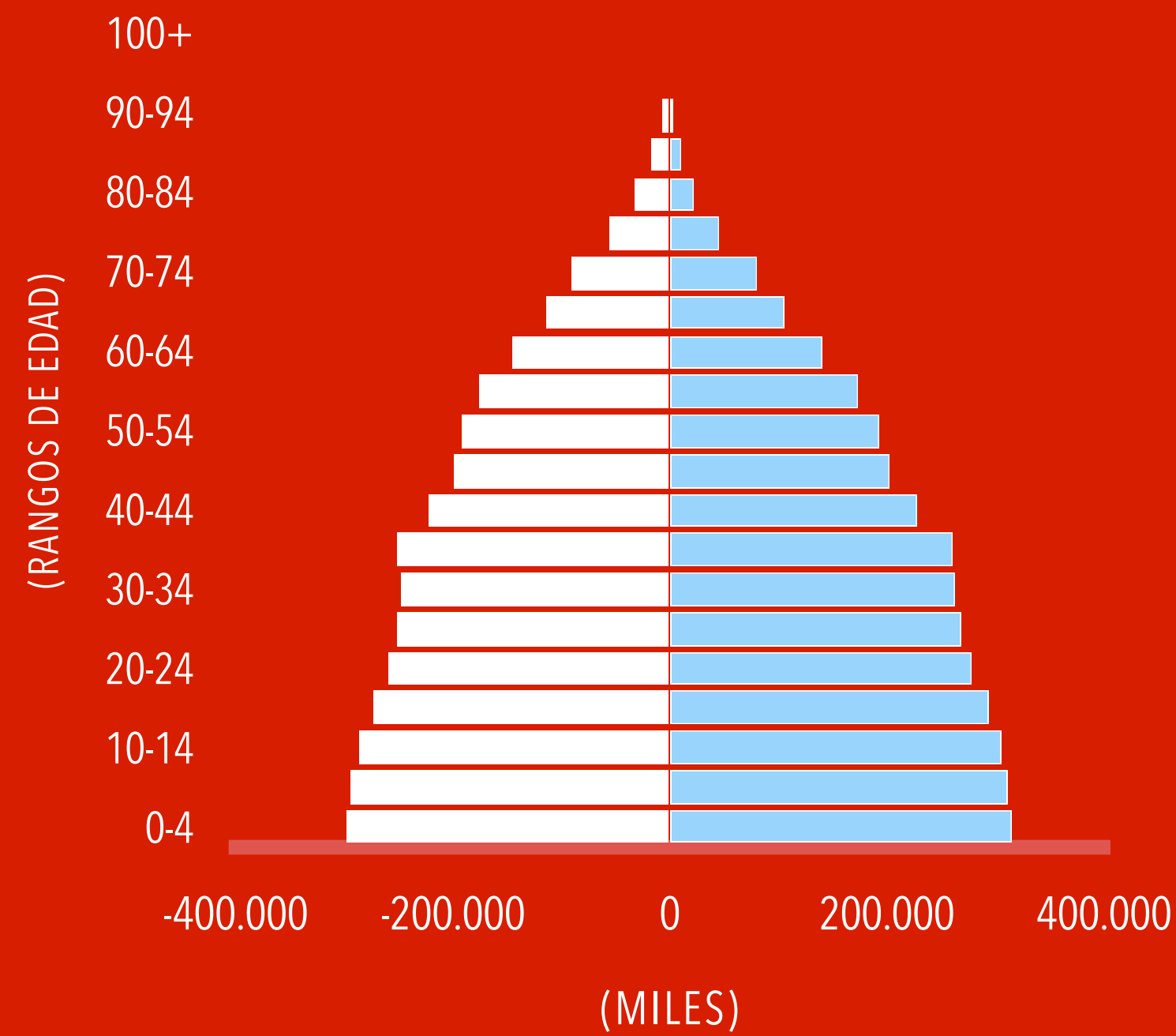
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*

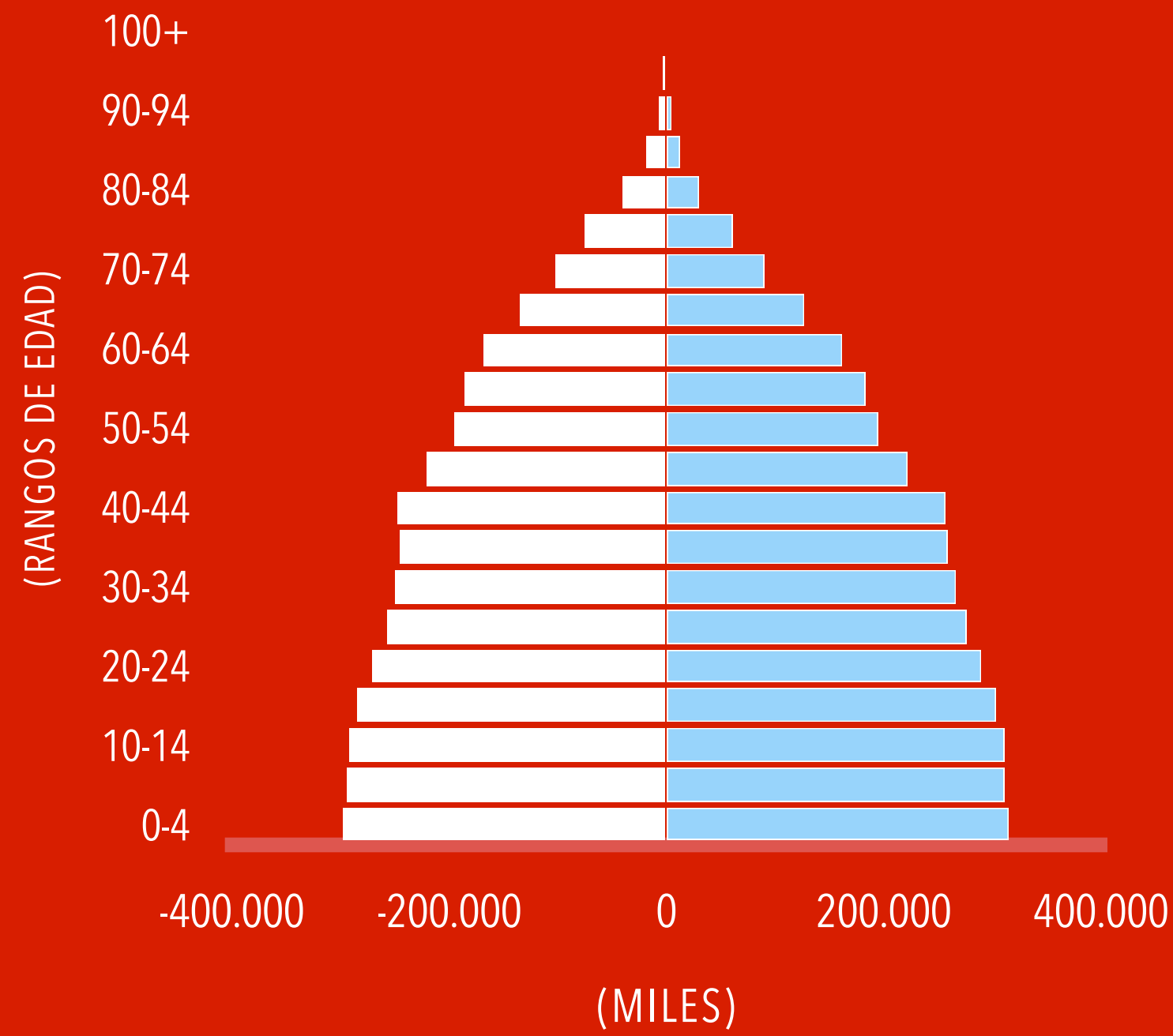


2025

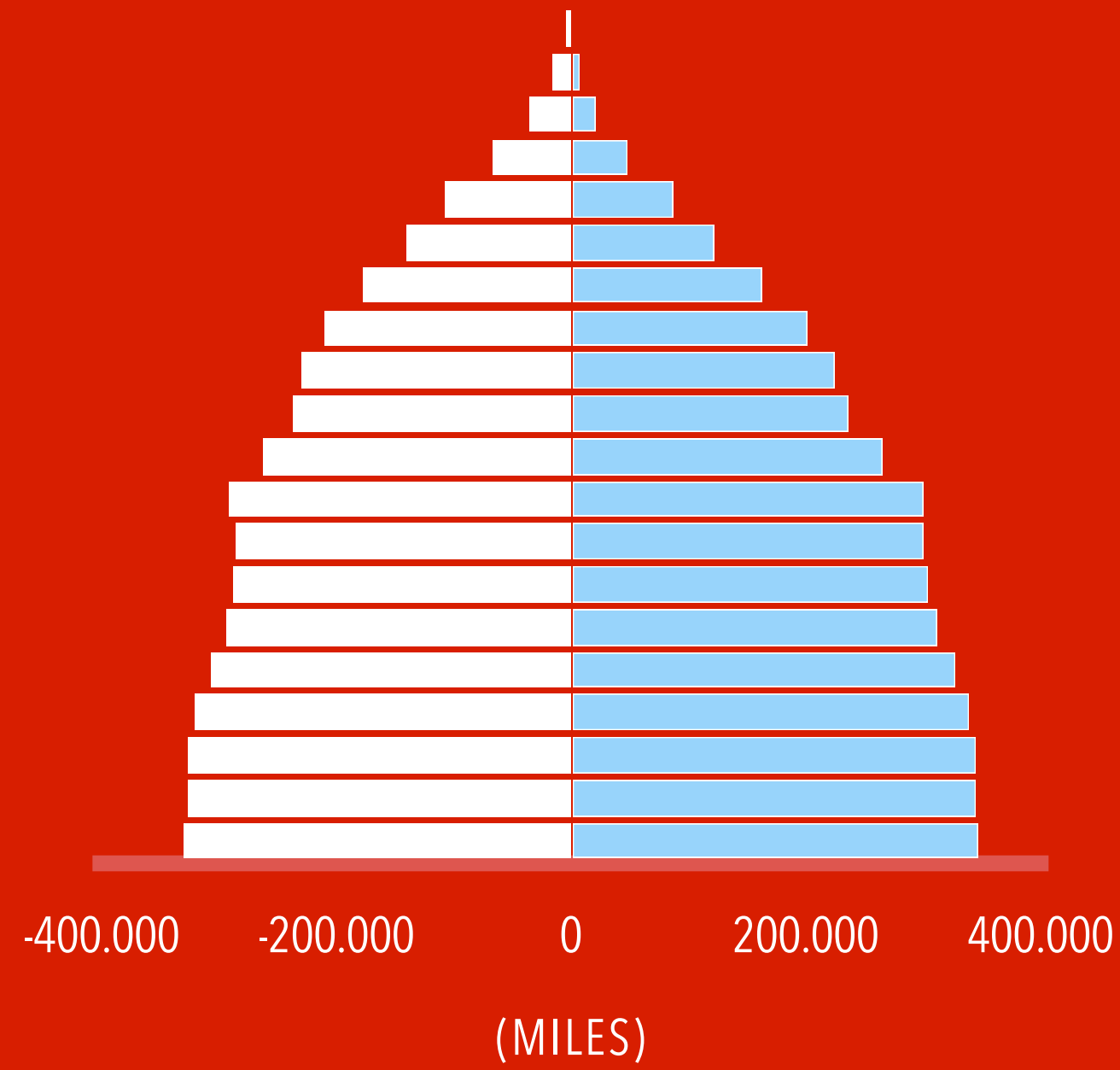
\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.  
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

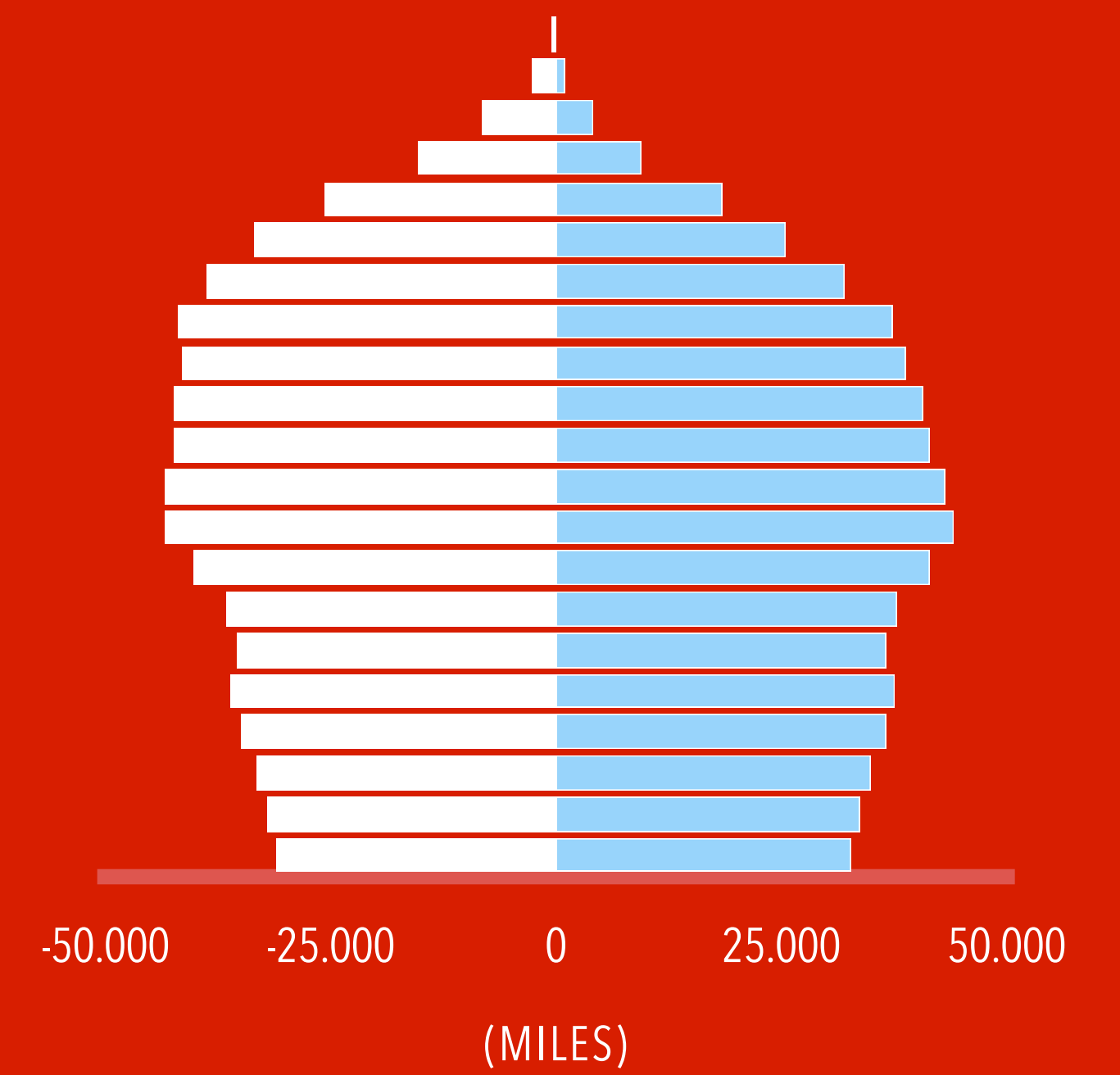
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2030

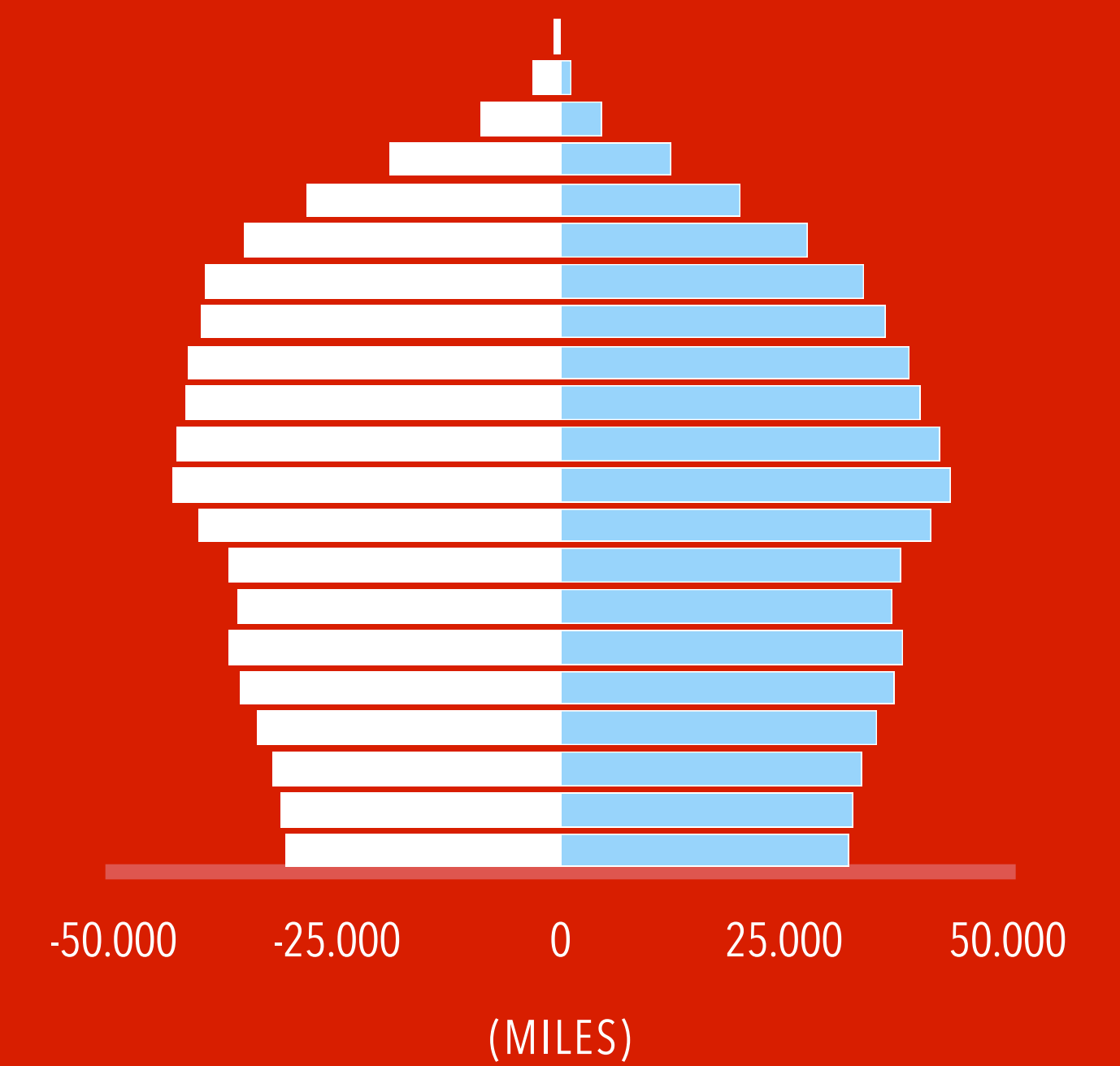
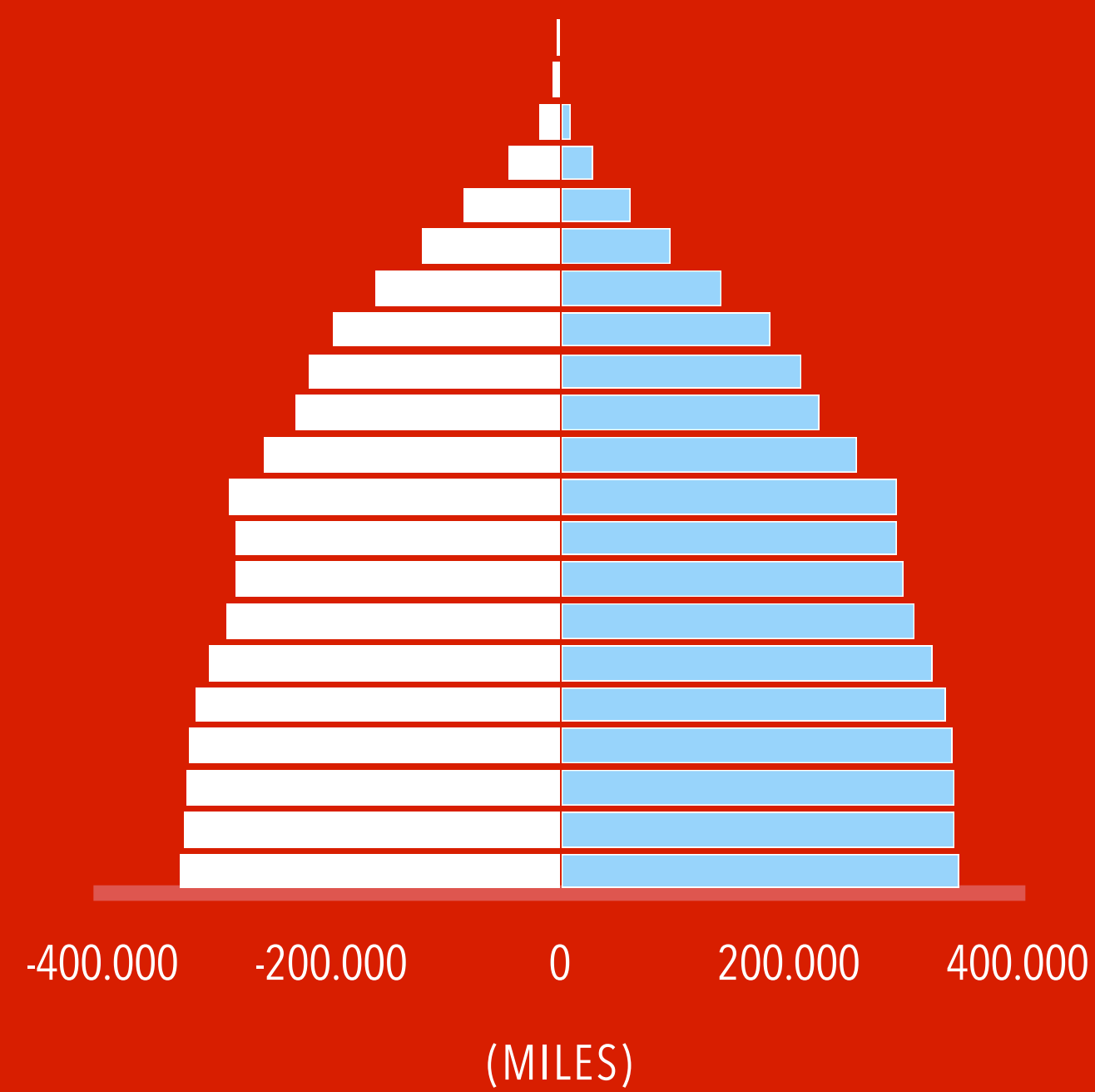
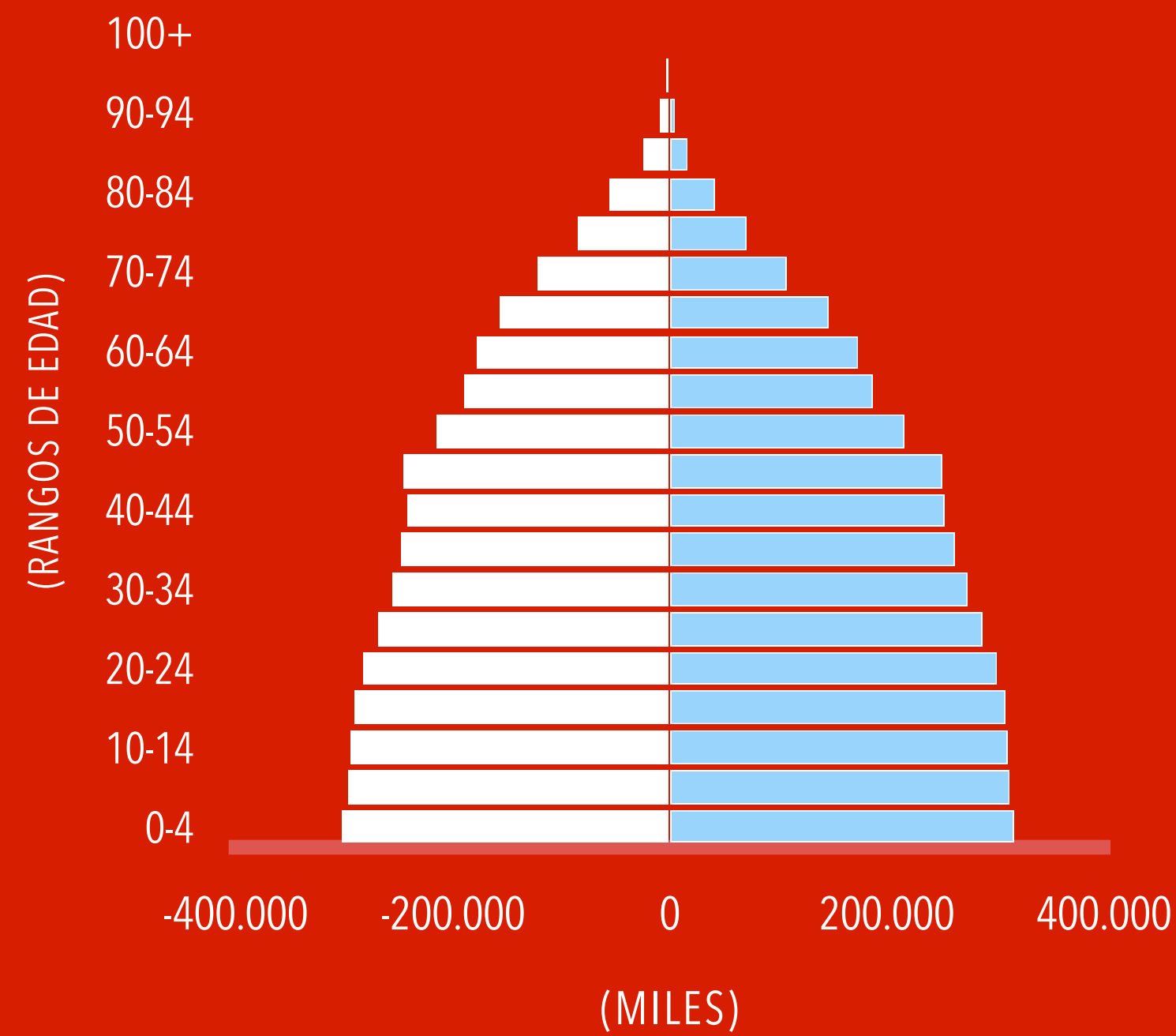
\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.  
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



2035

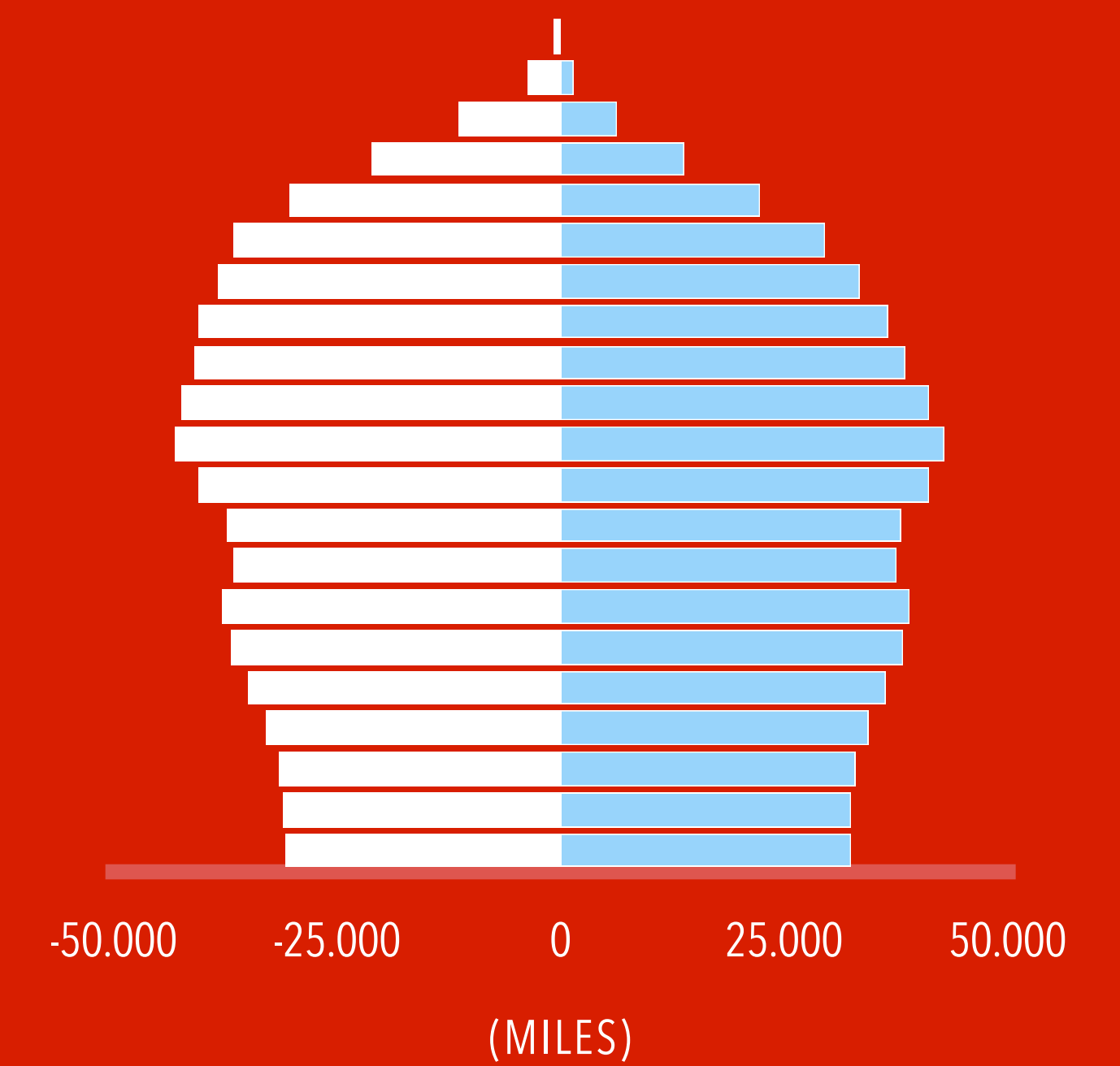
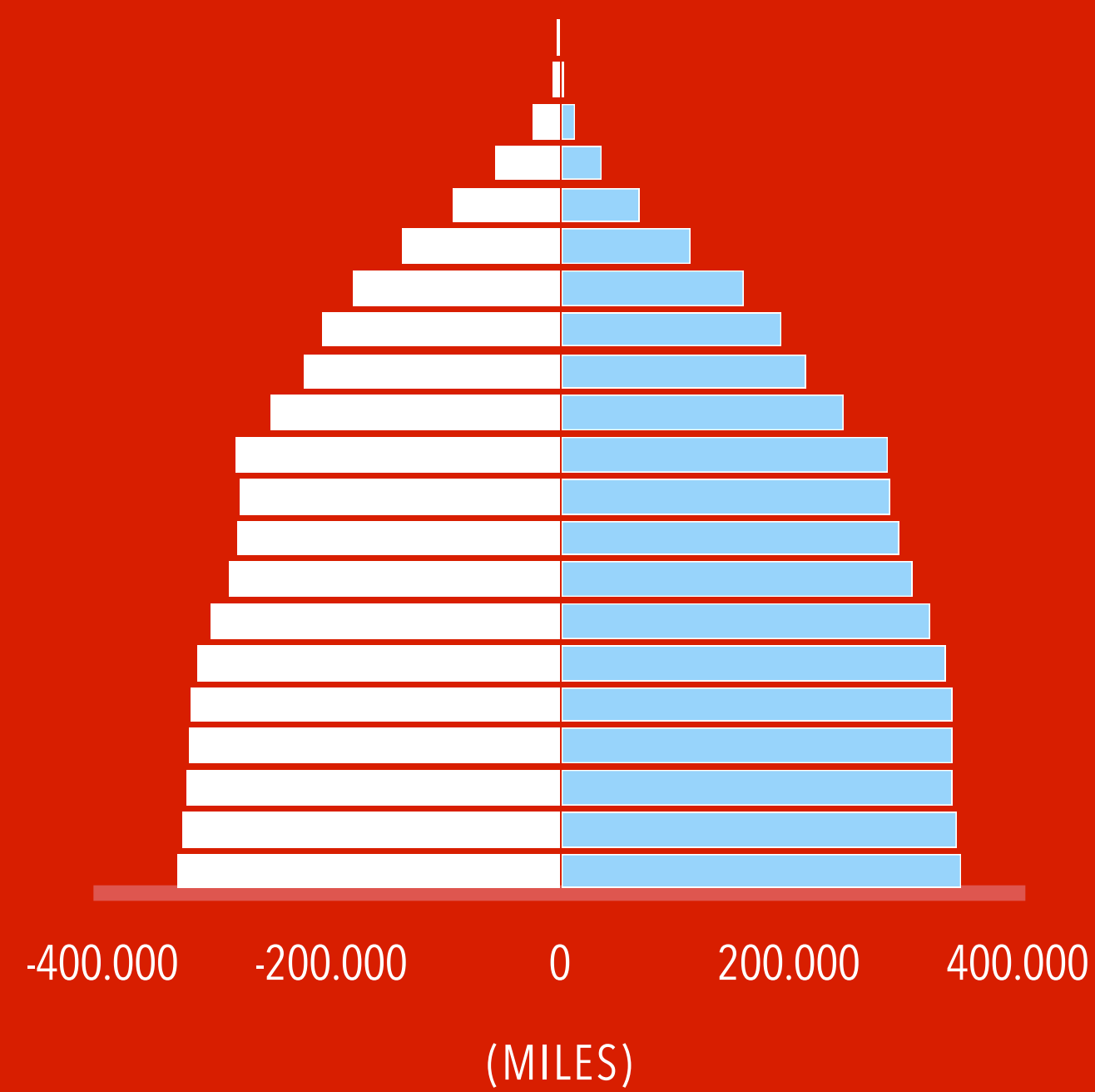
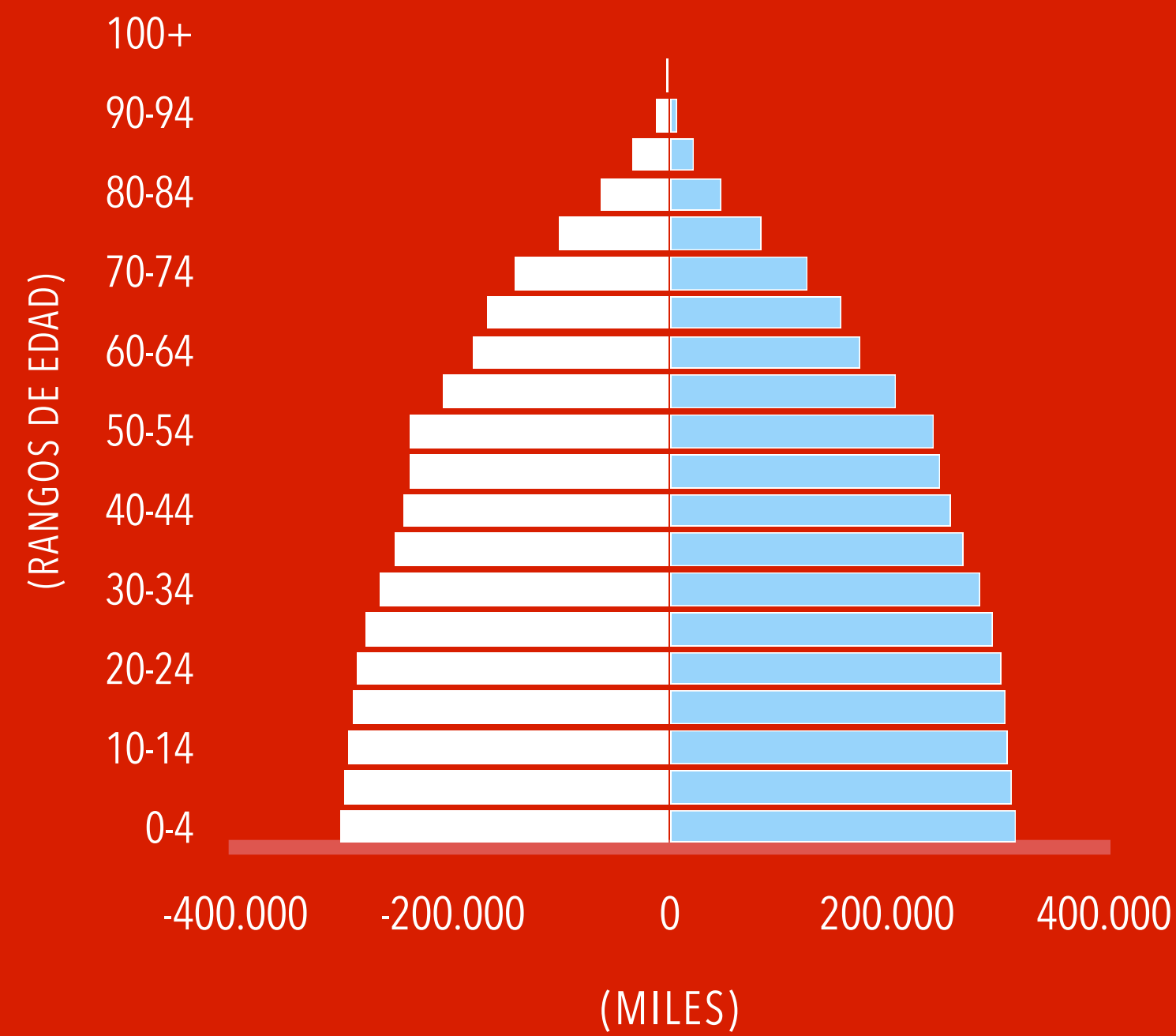
\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.  
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*

### GLOBAL

### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



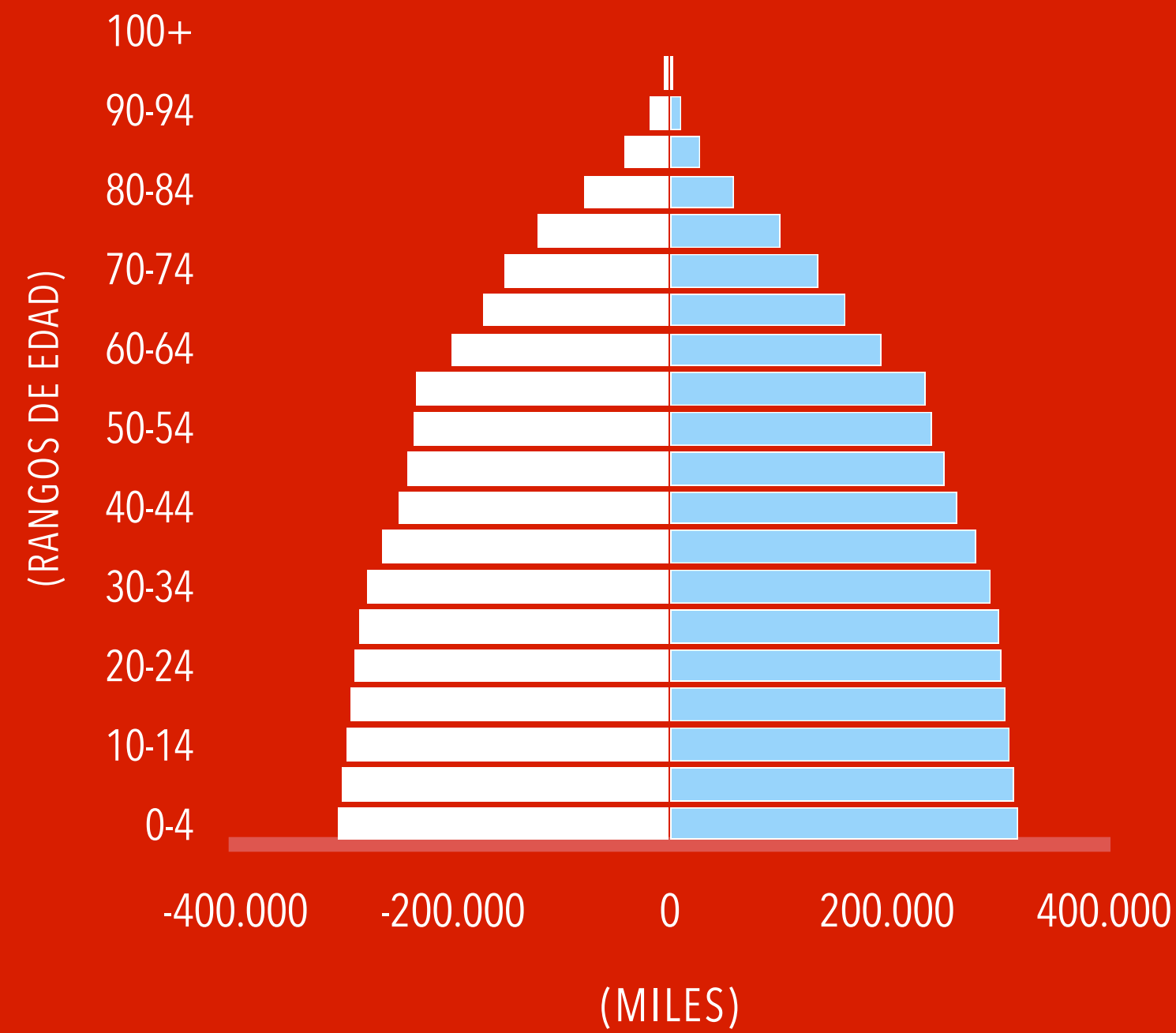
2040

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

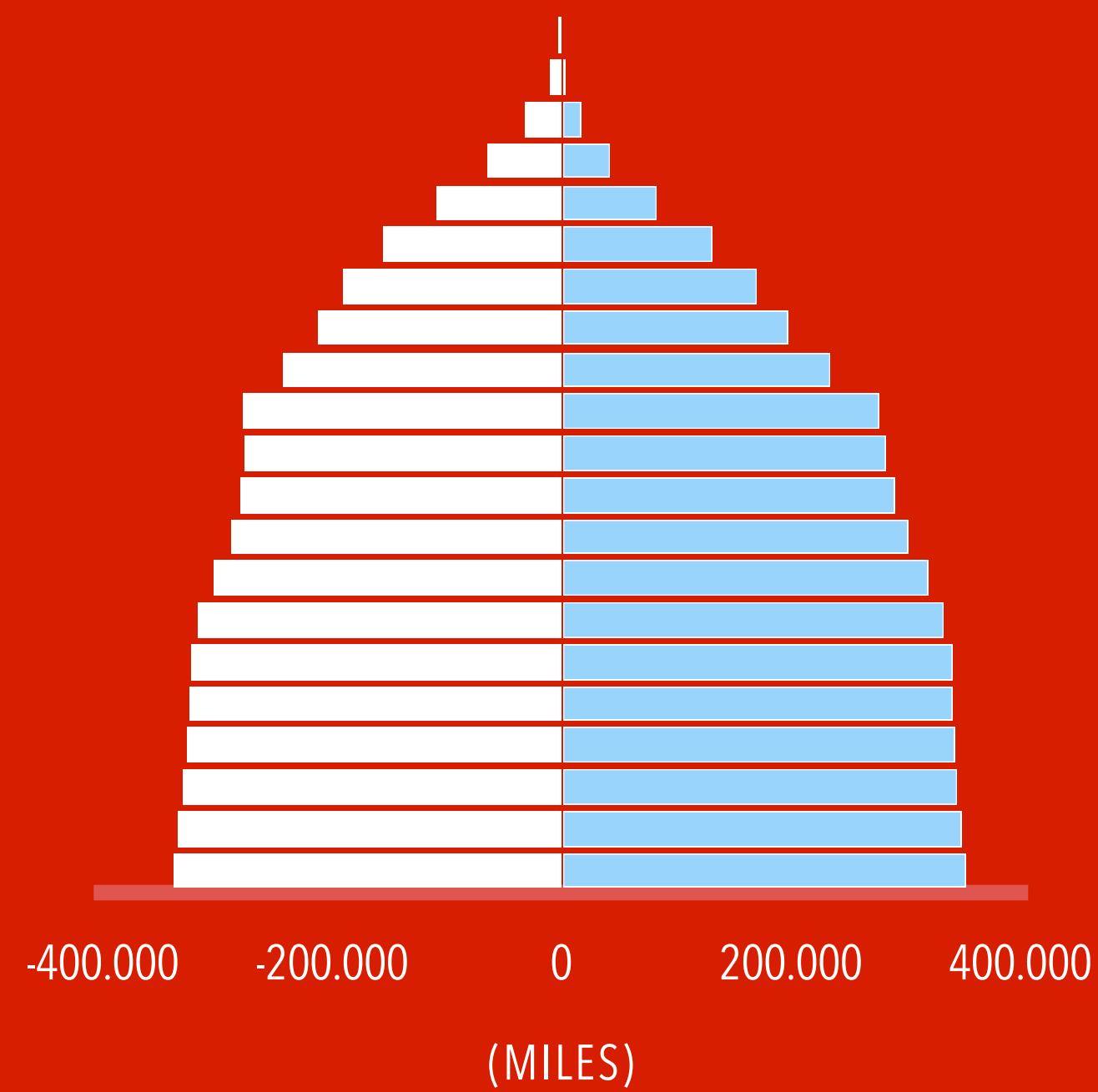
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

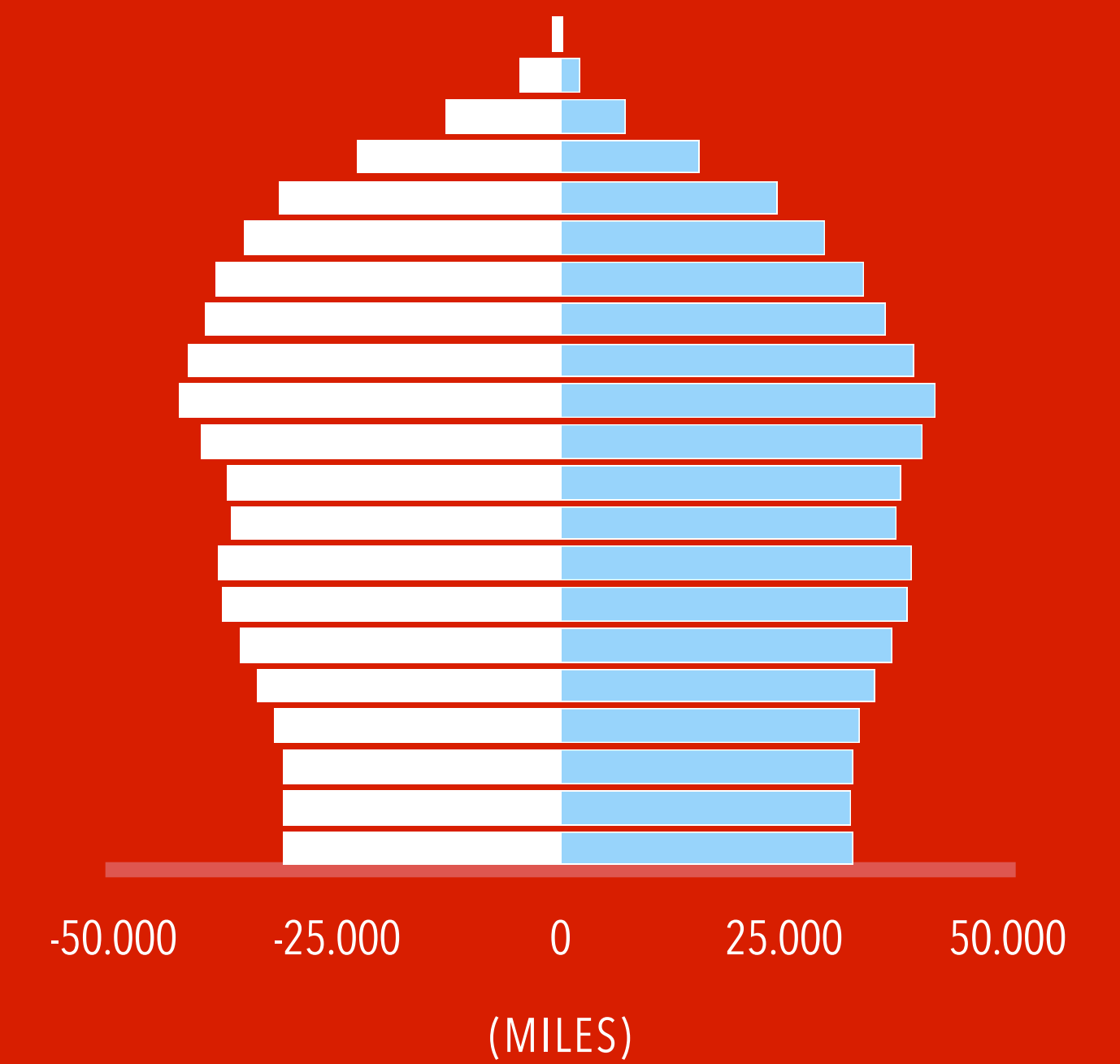
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



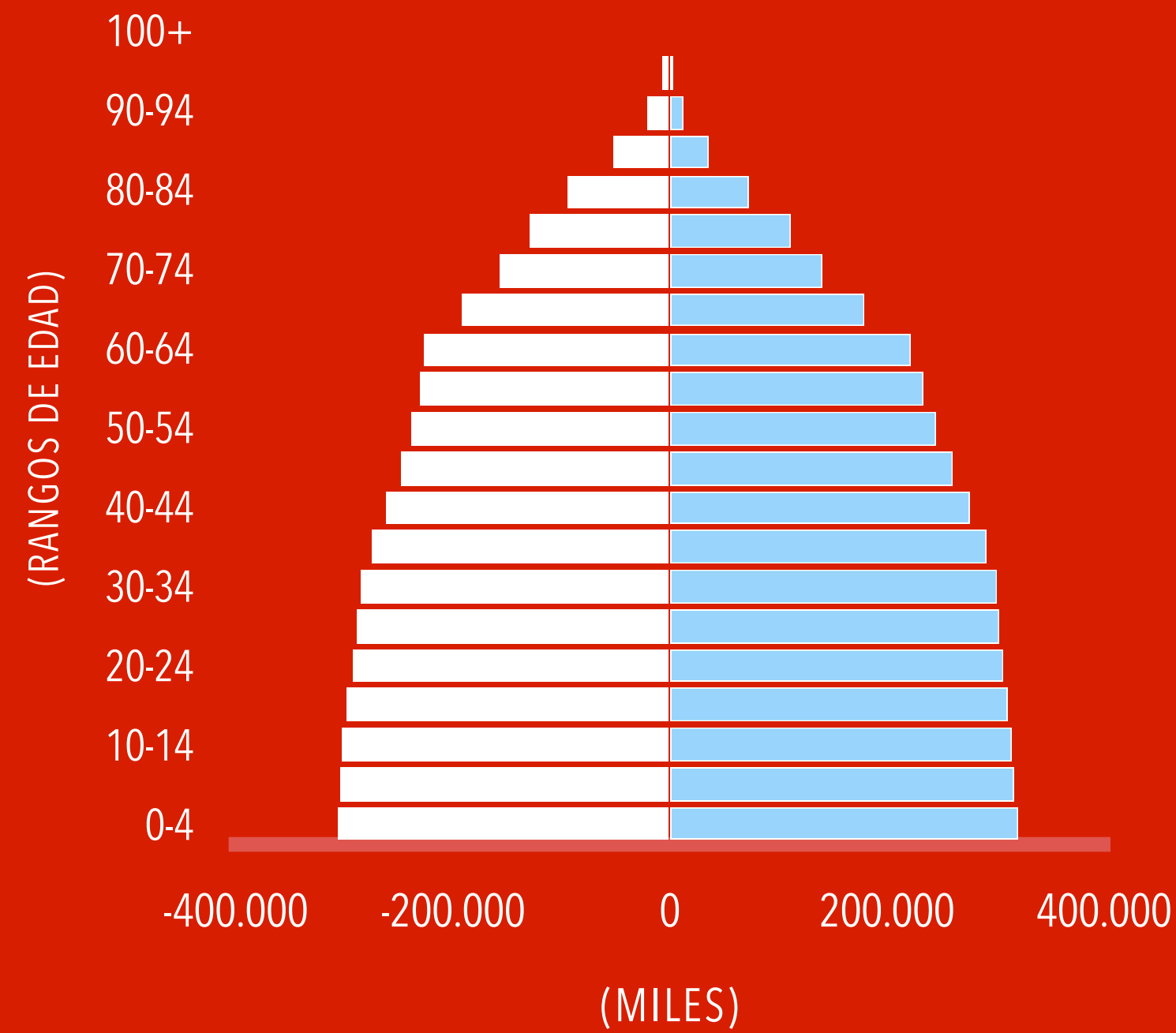
2045

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

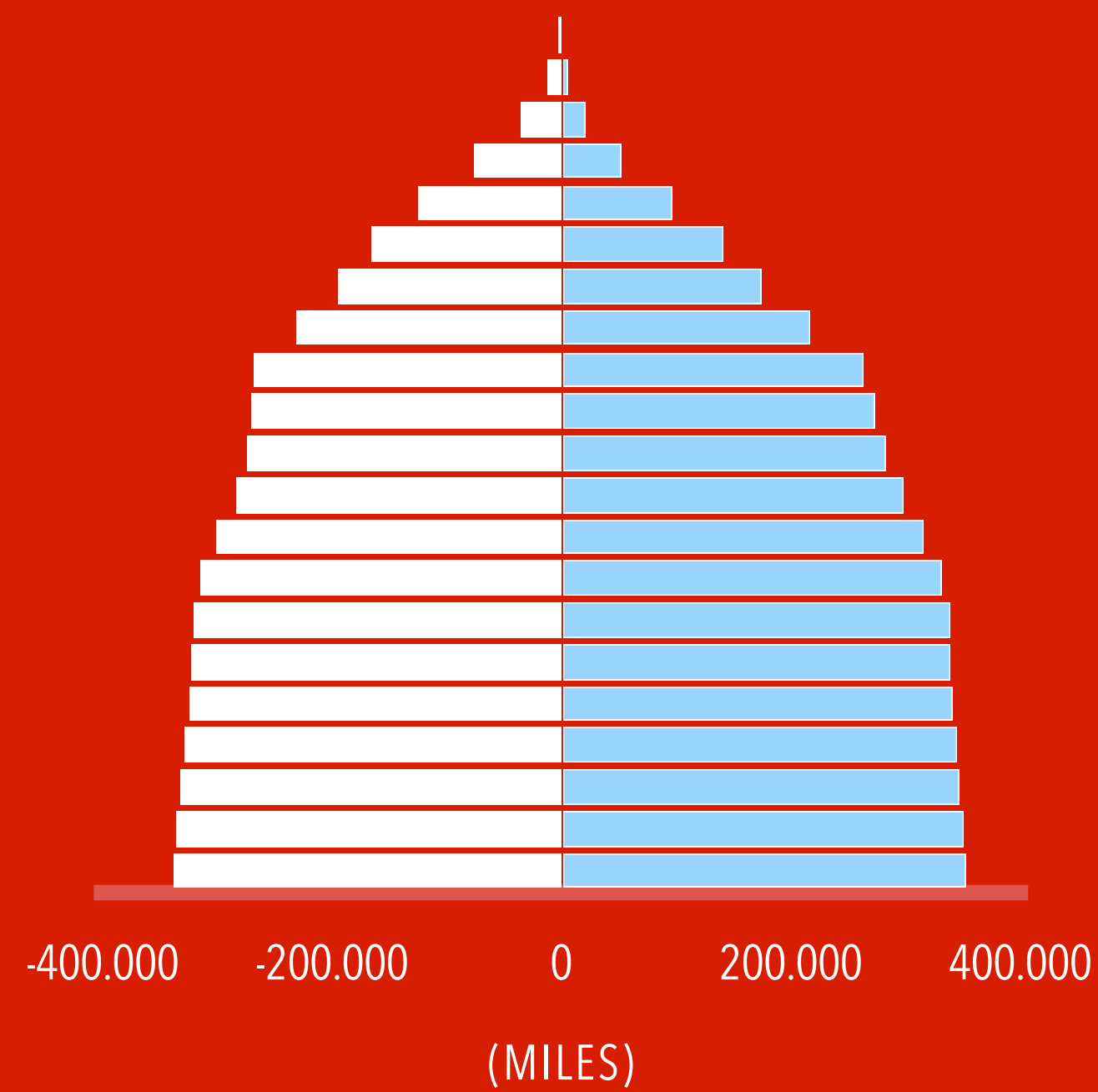
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

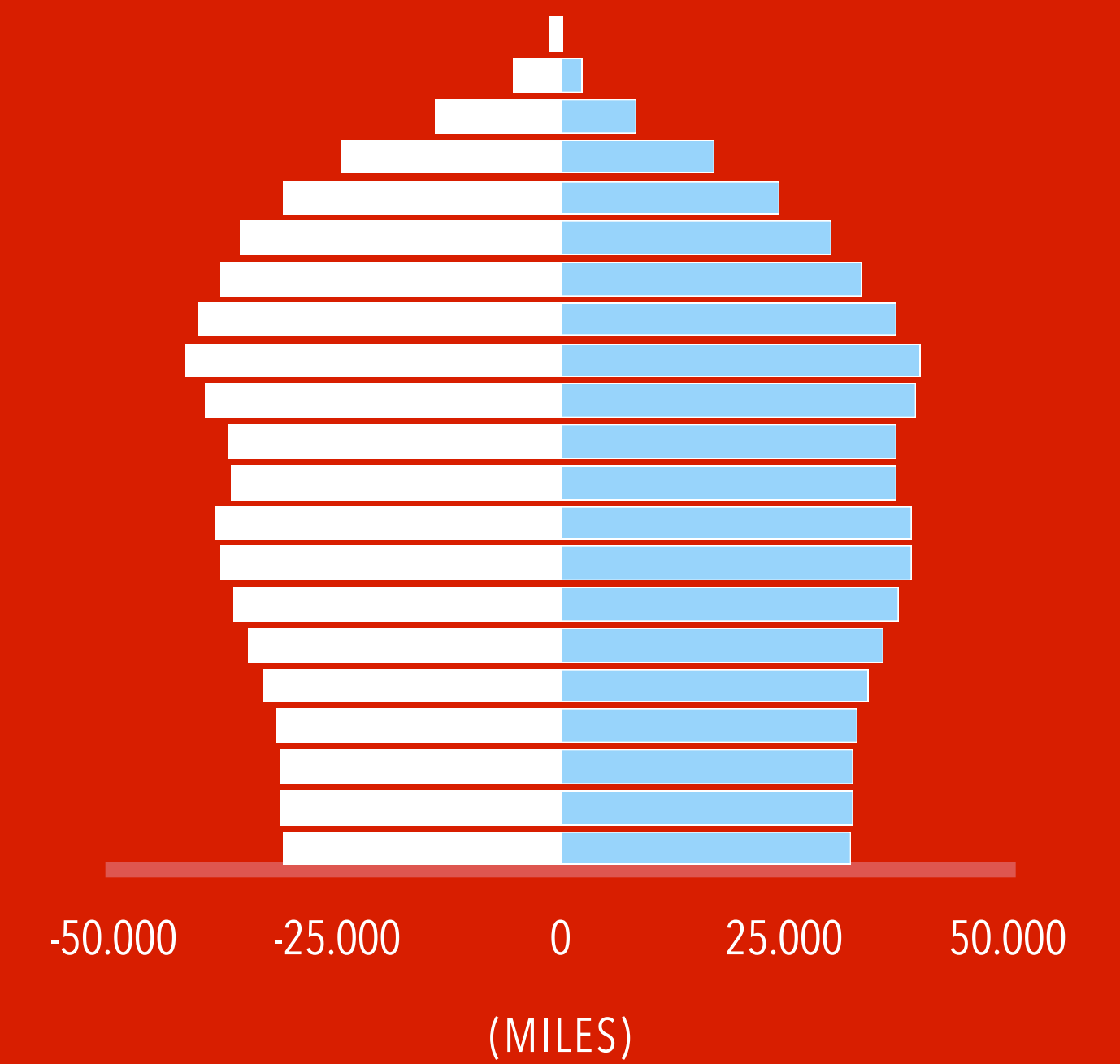
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*

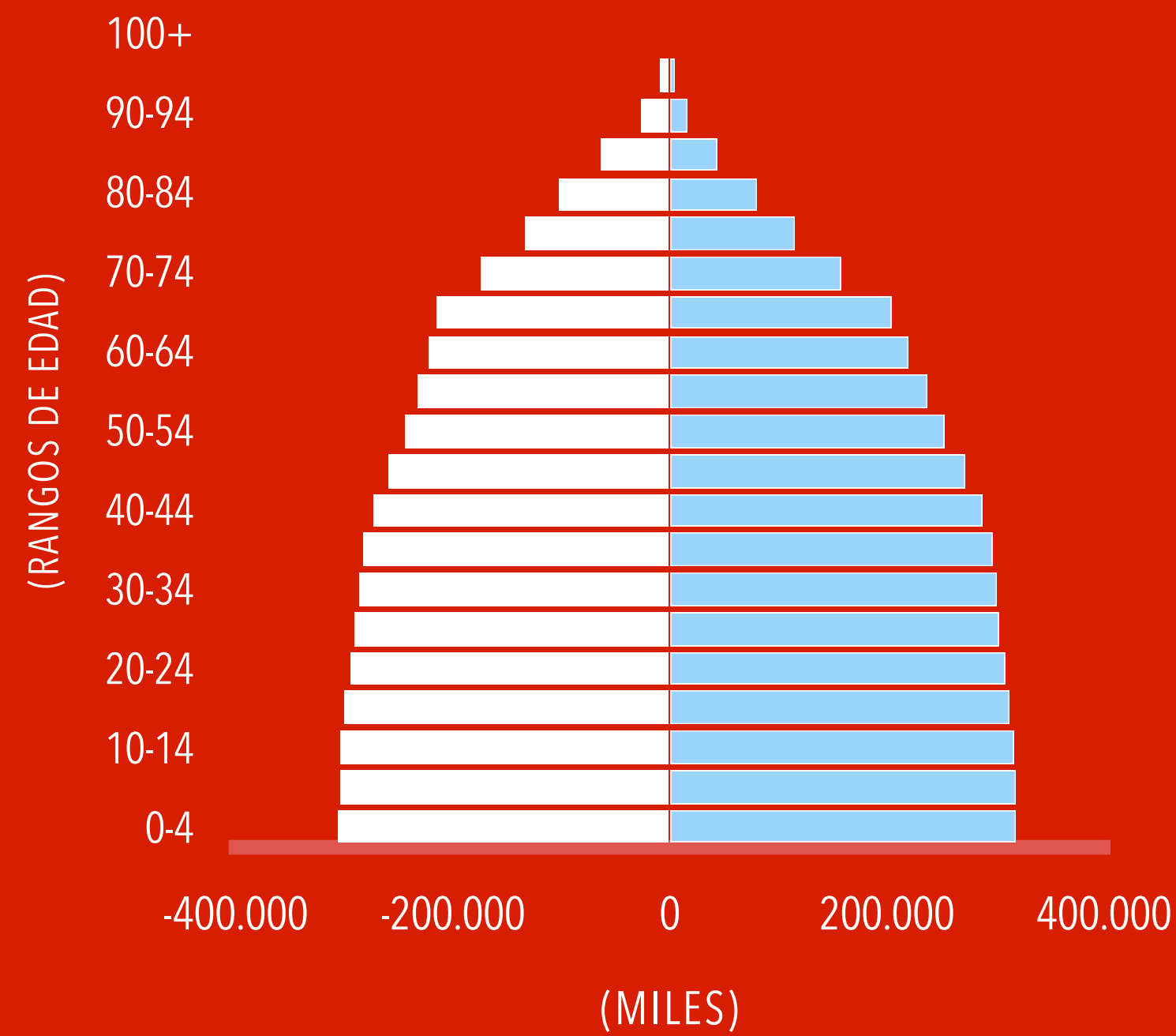


2050

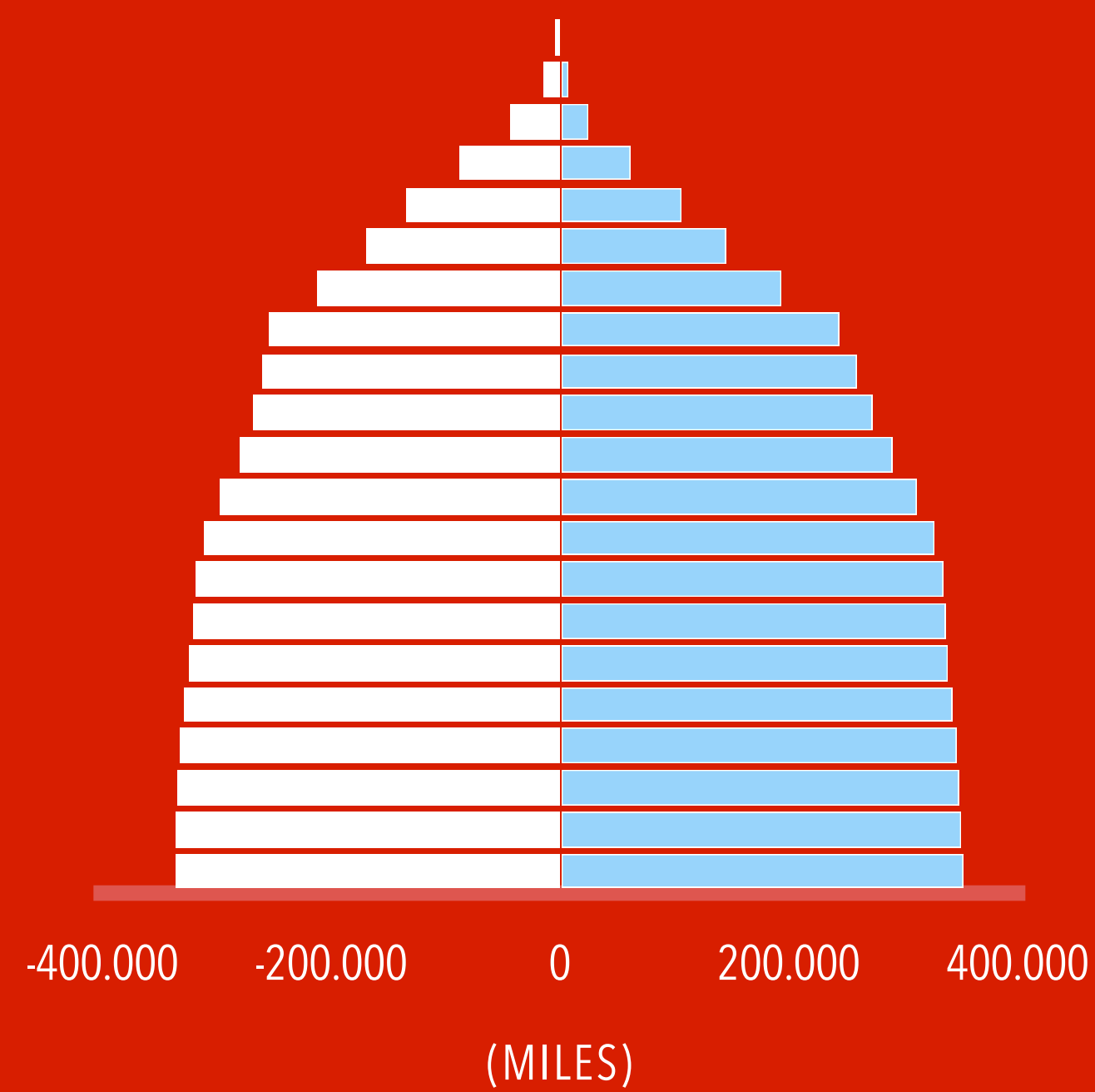


Hombres Mujeres

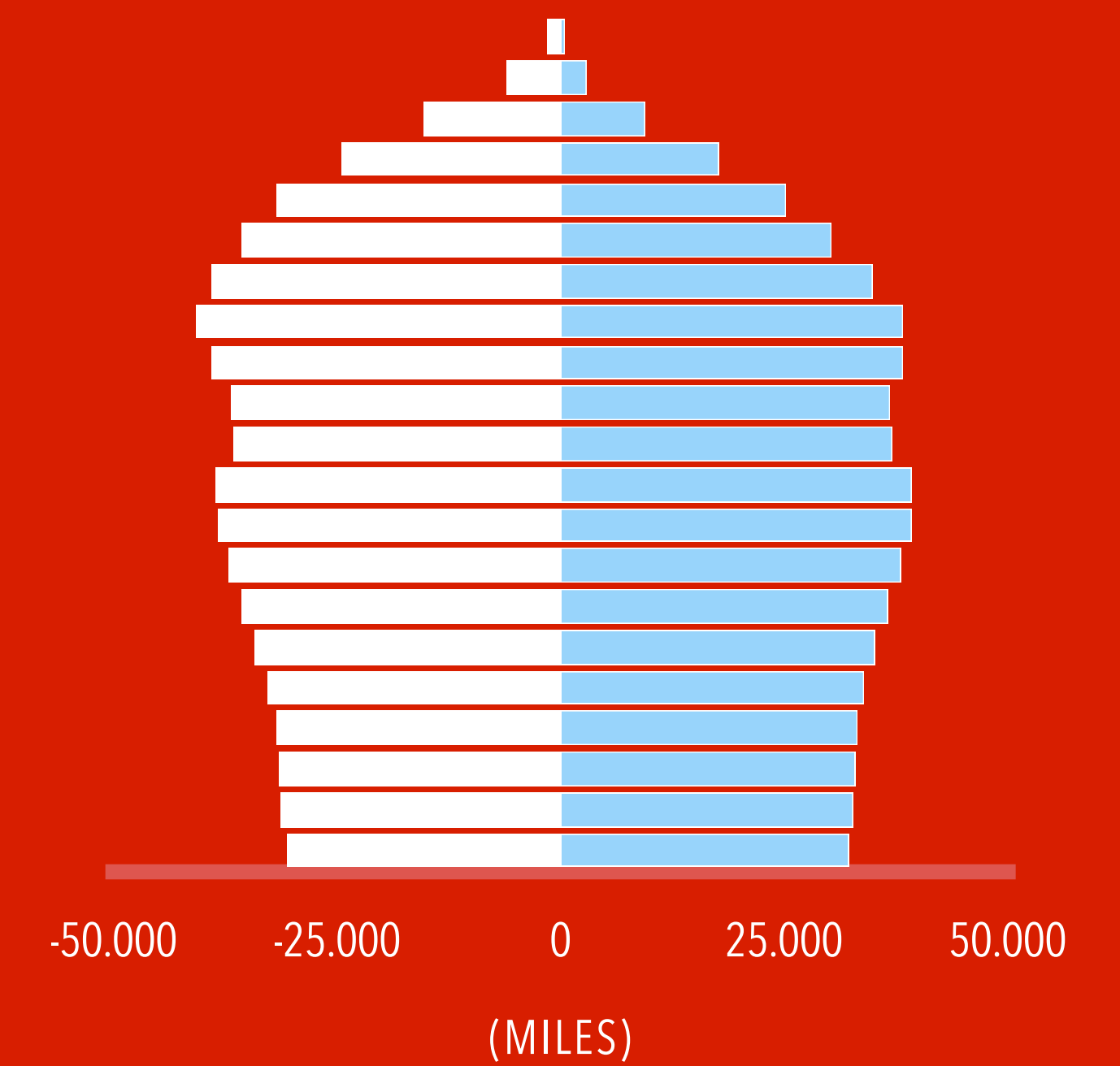
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



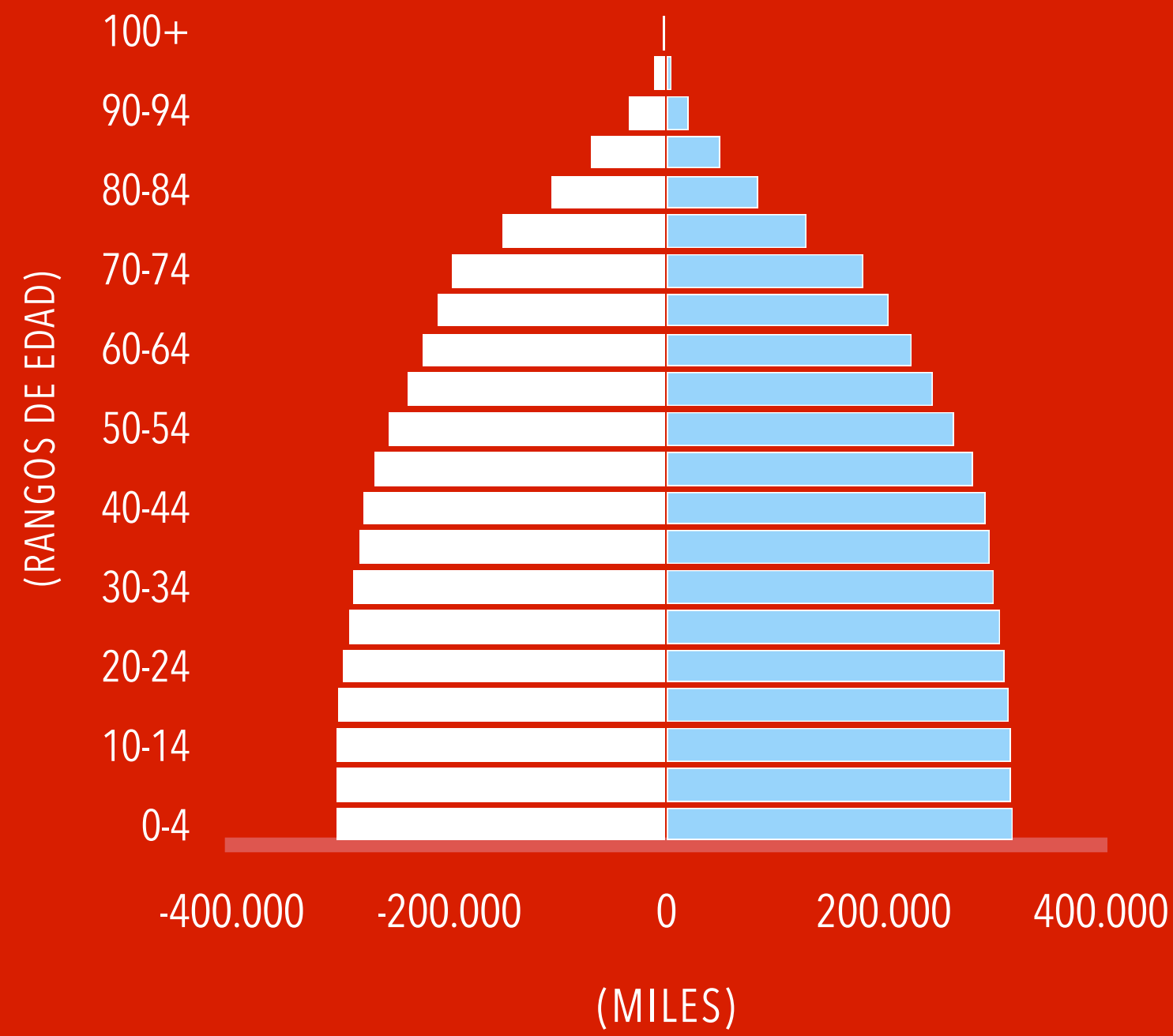
2055

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

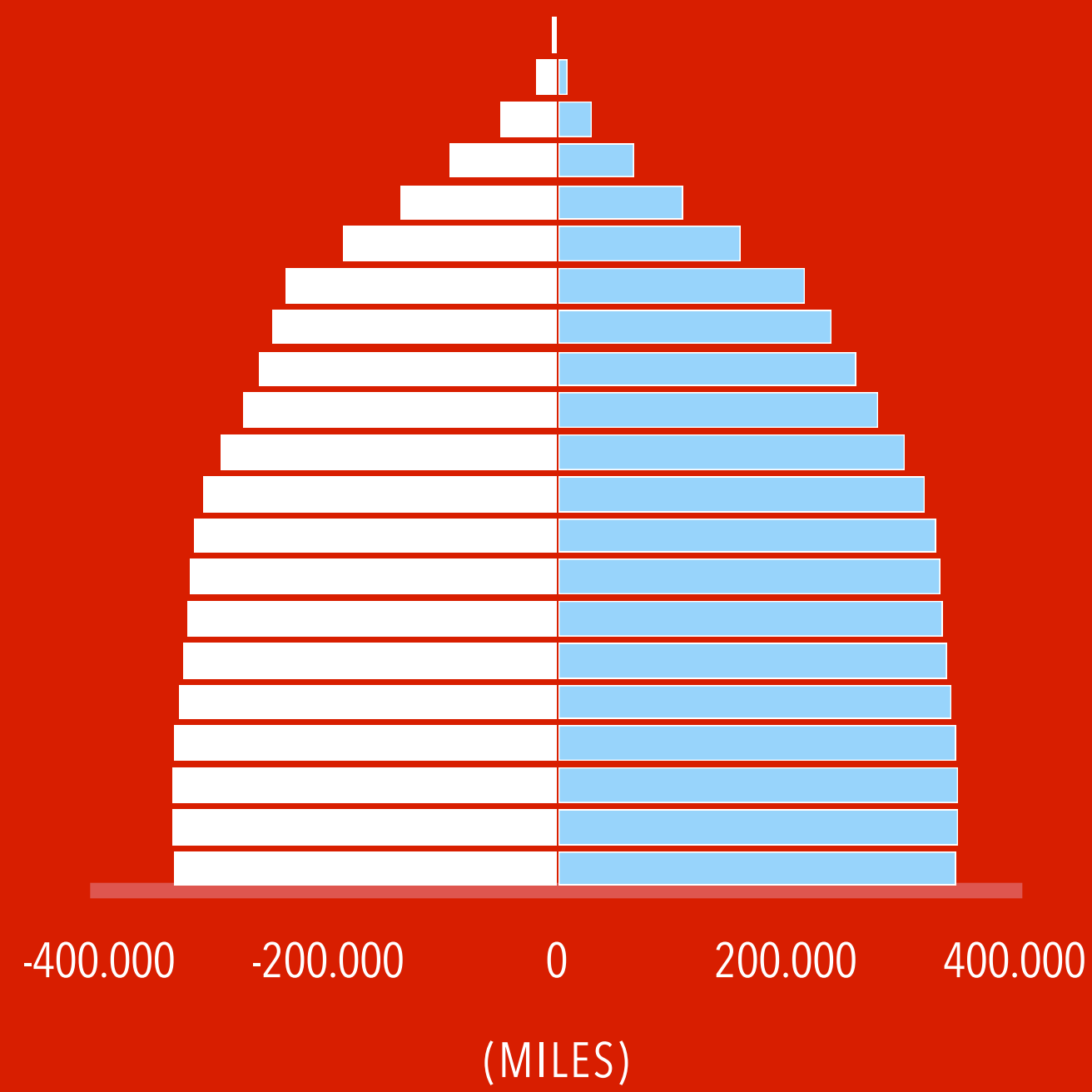
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

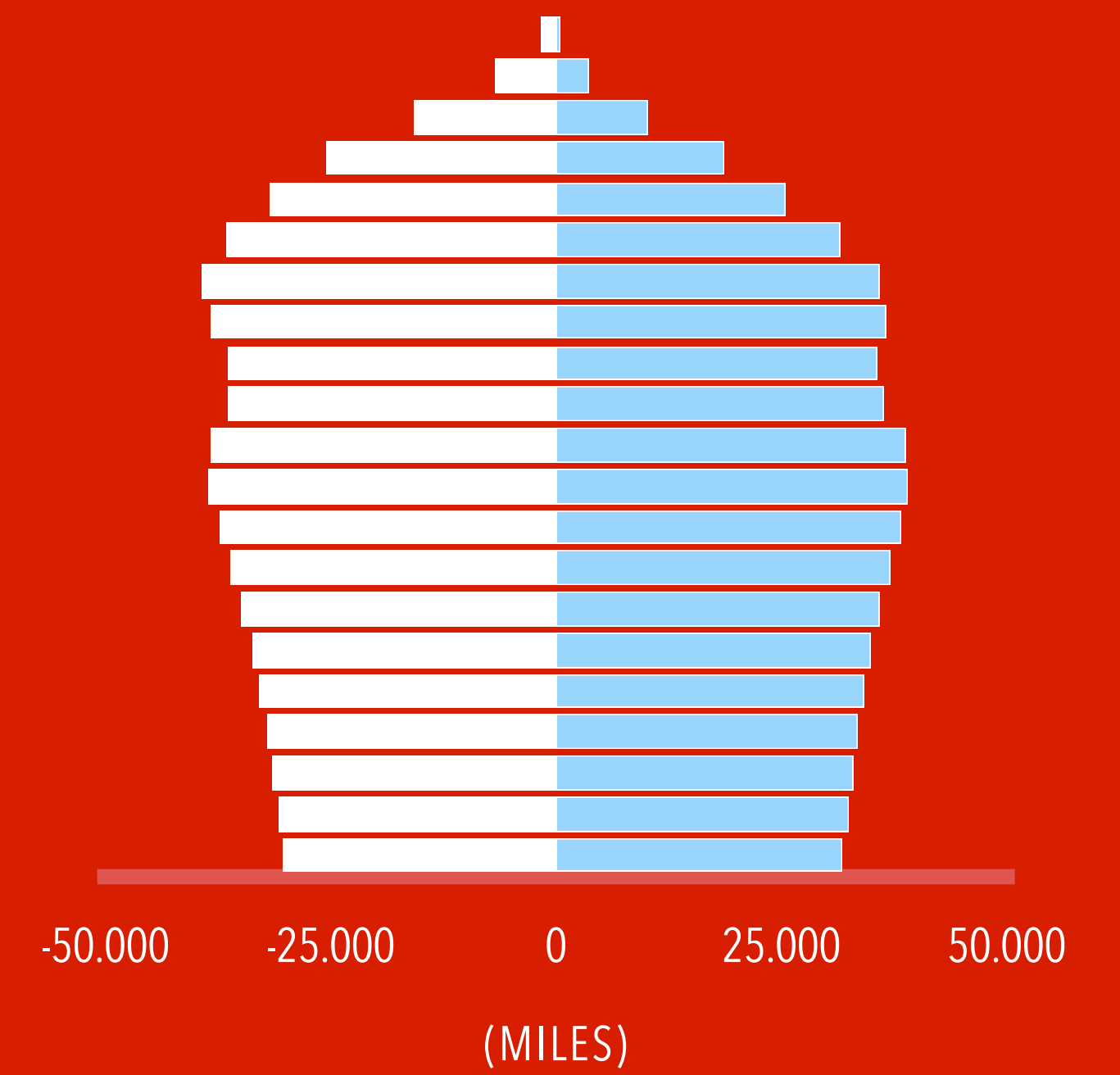
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



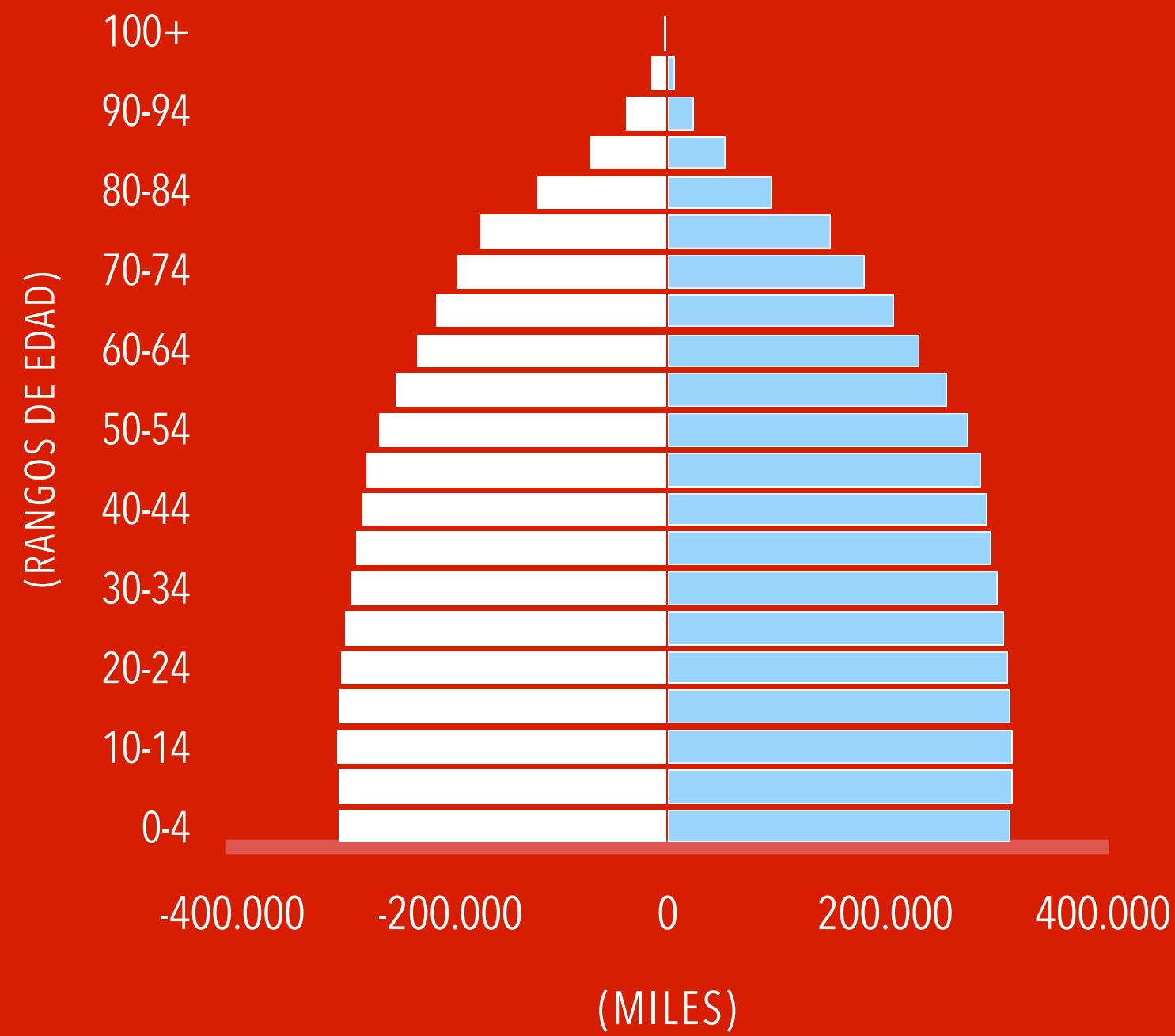
2060

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

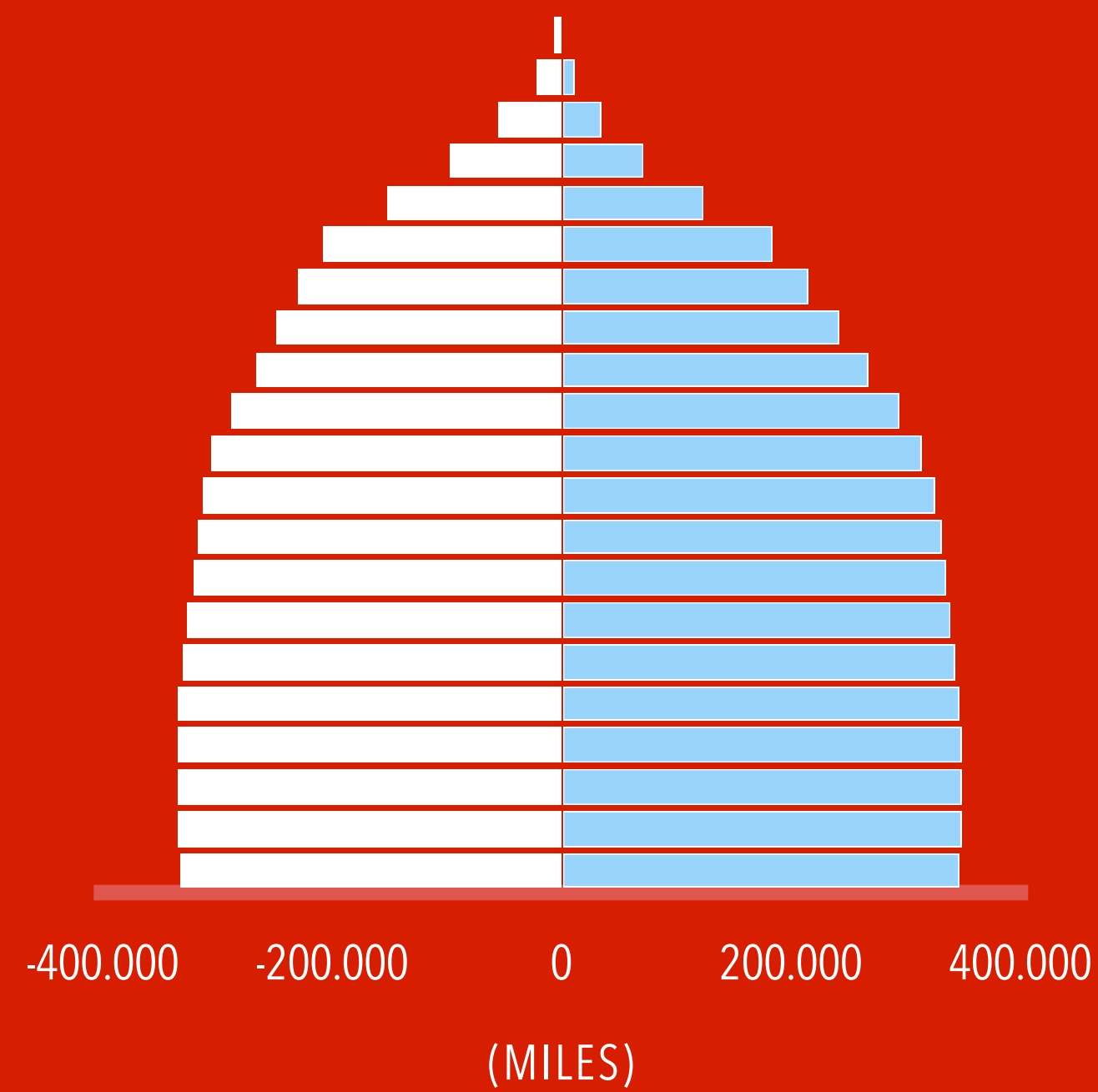
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

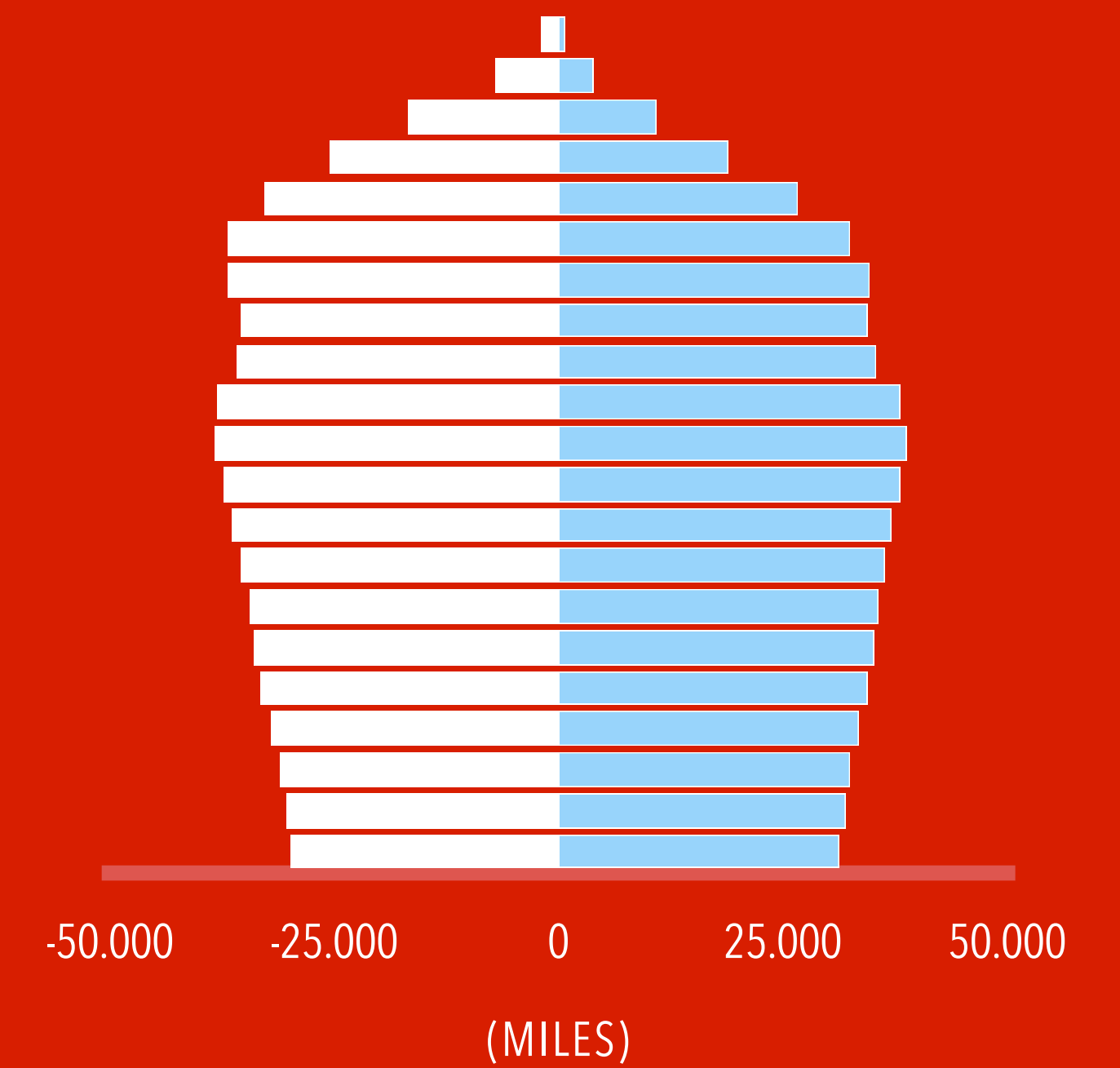
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



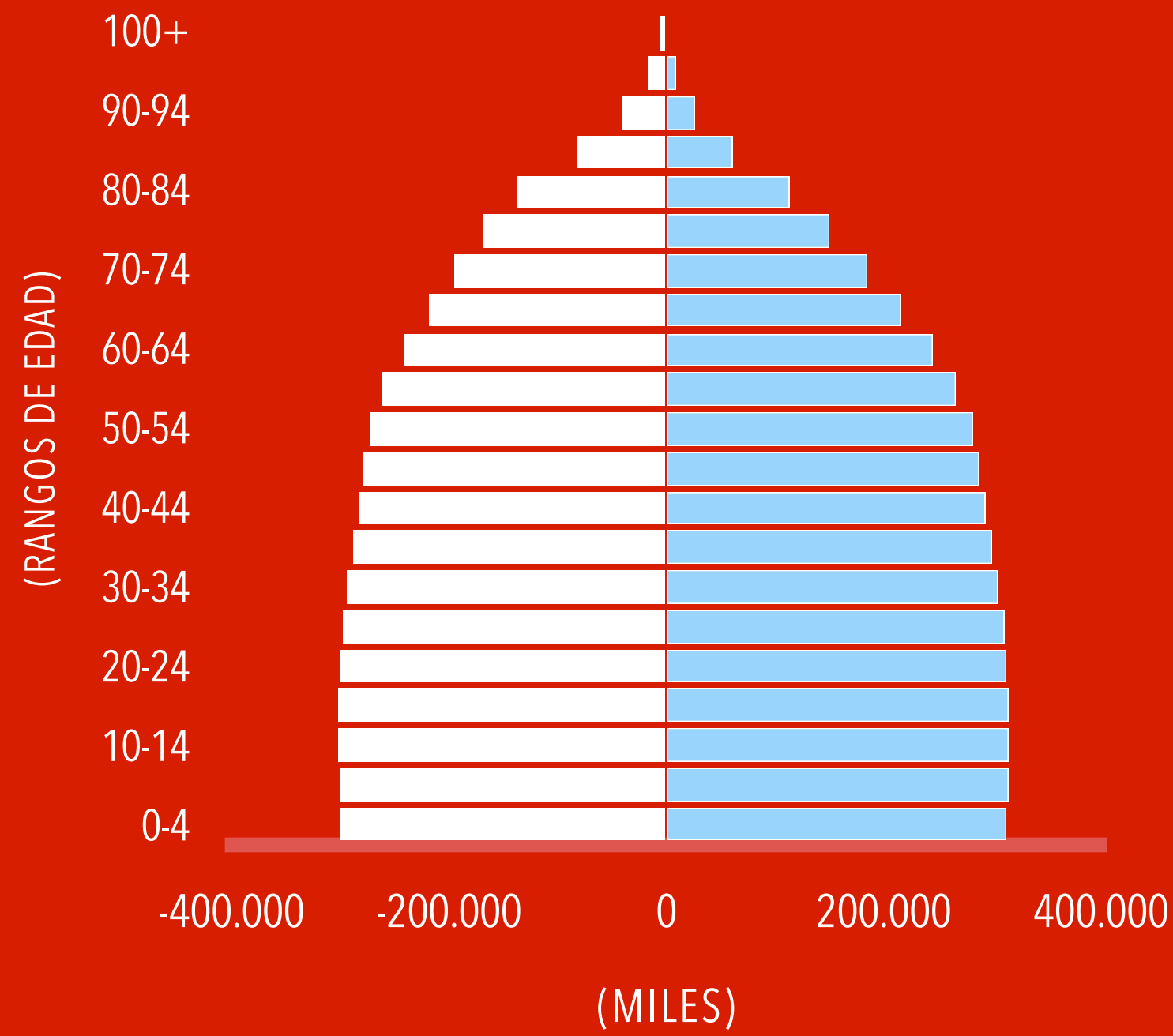
2065

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

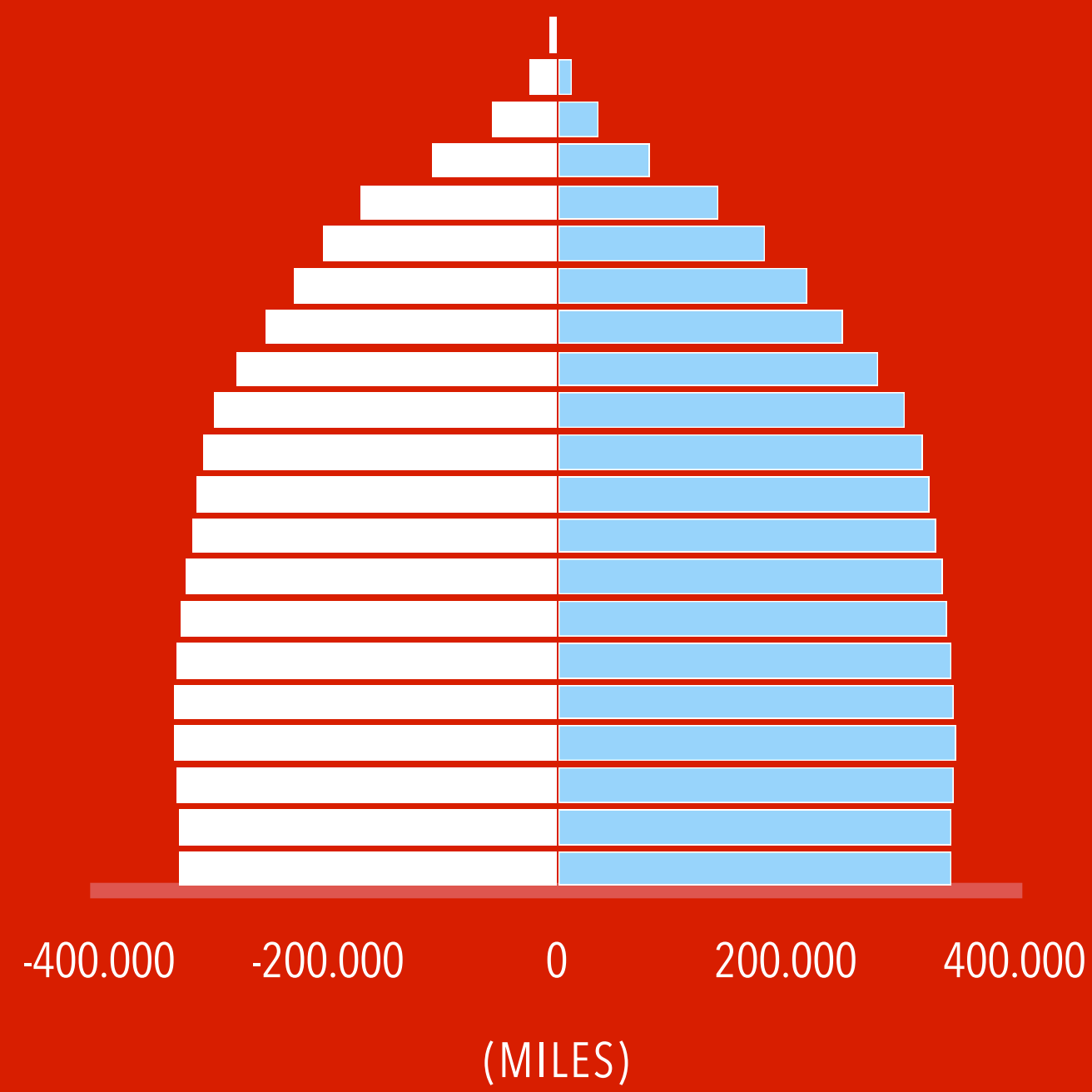
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

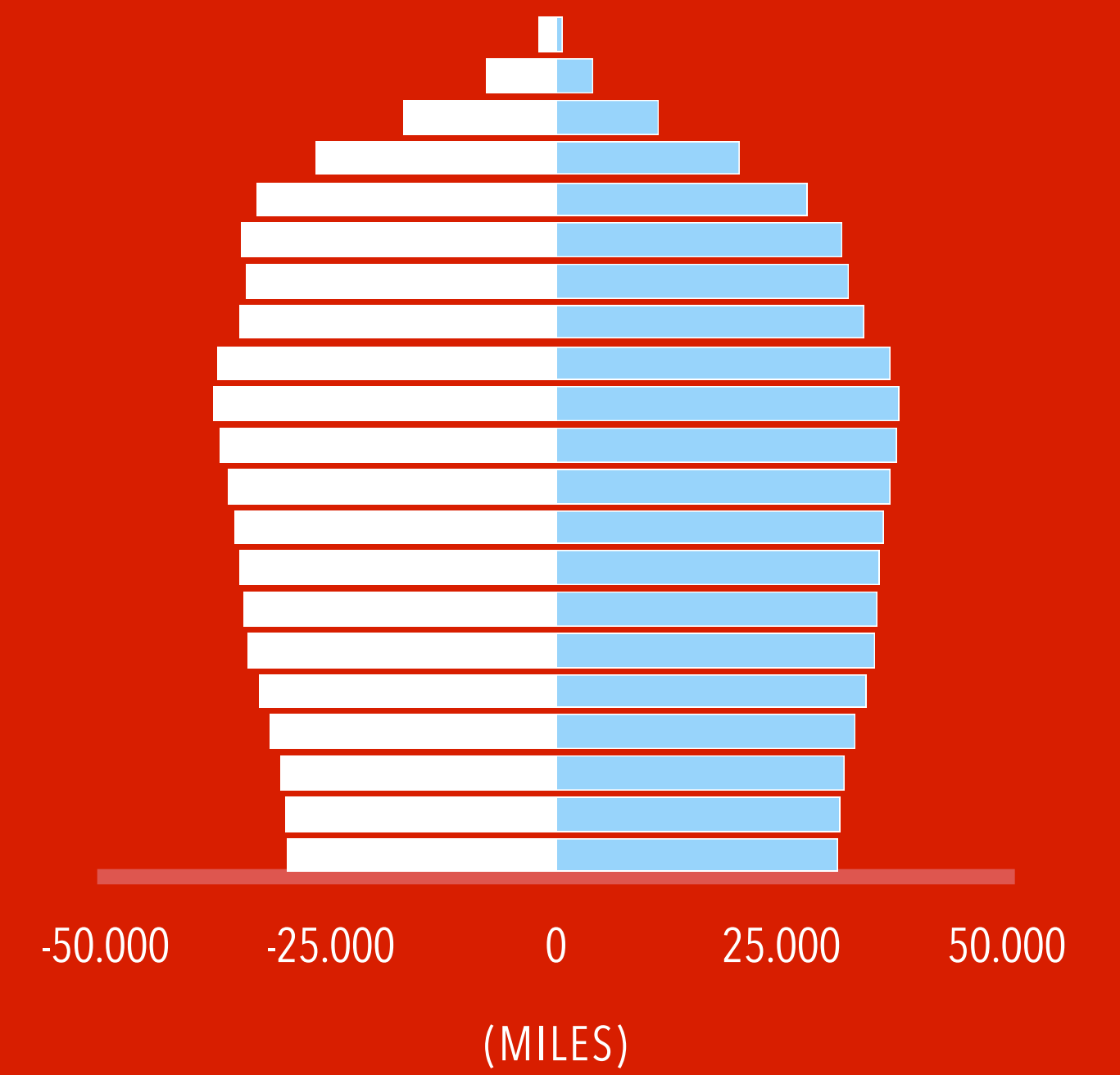
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



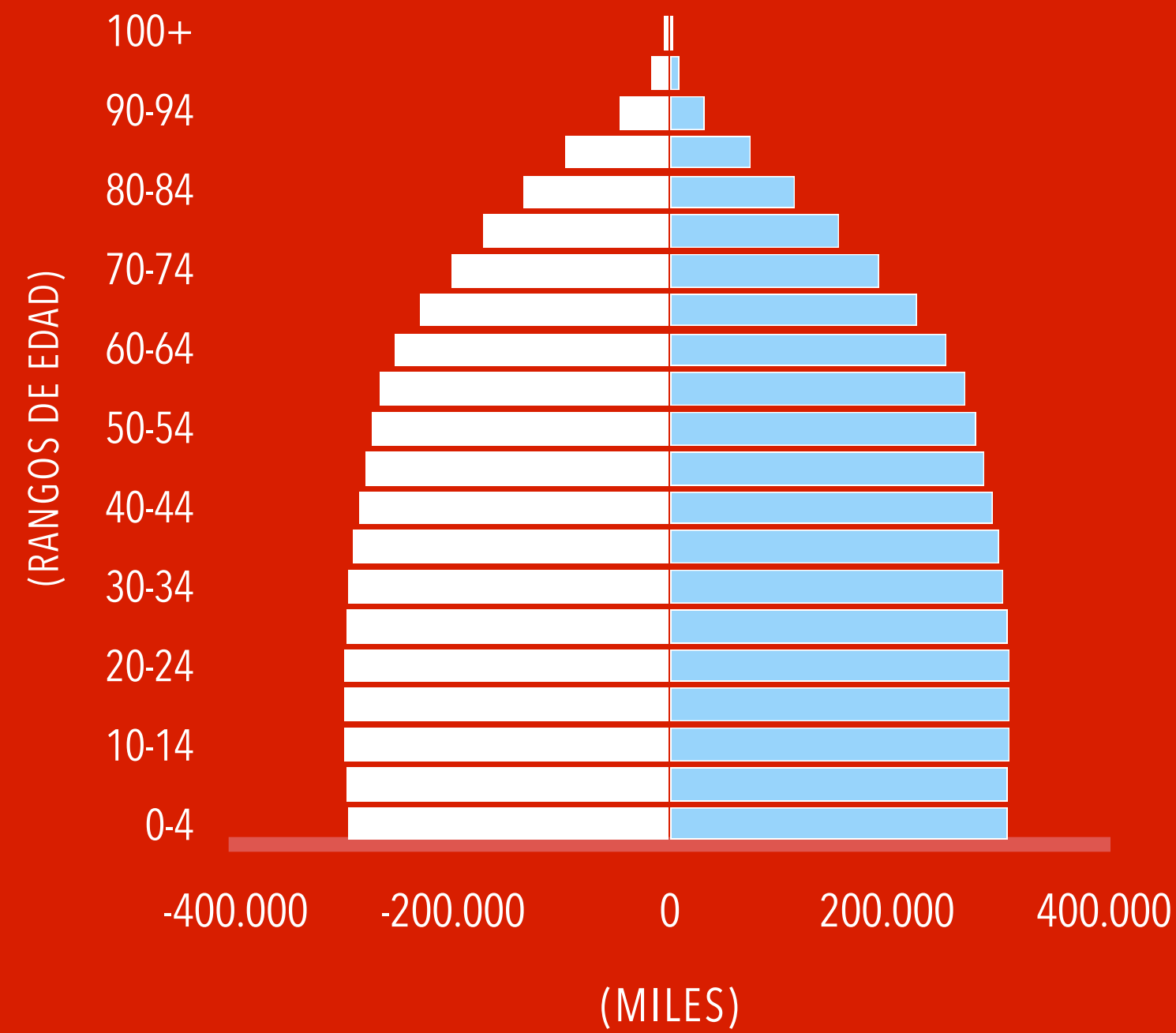
2070

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

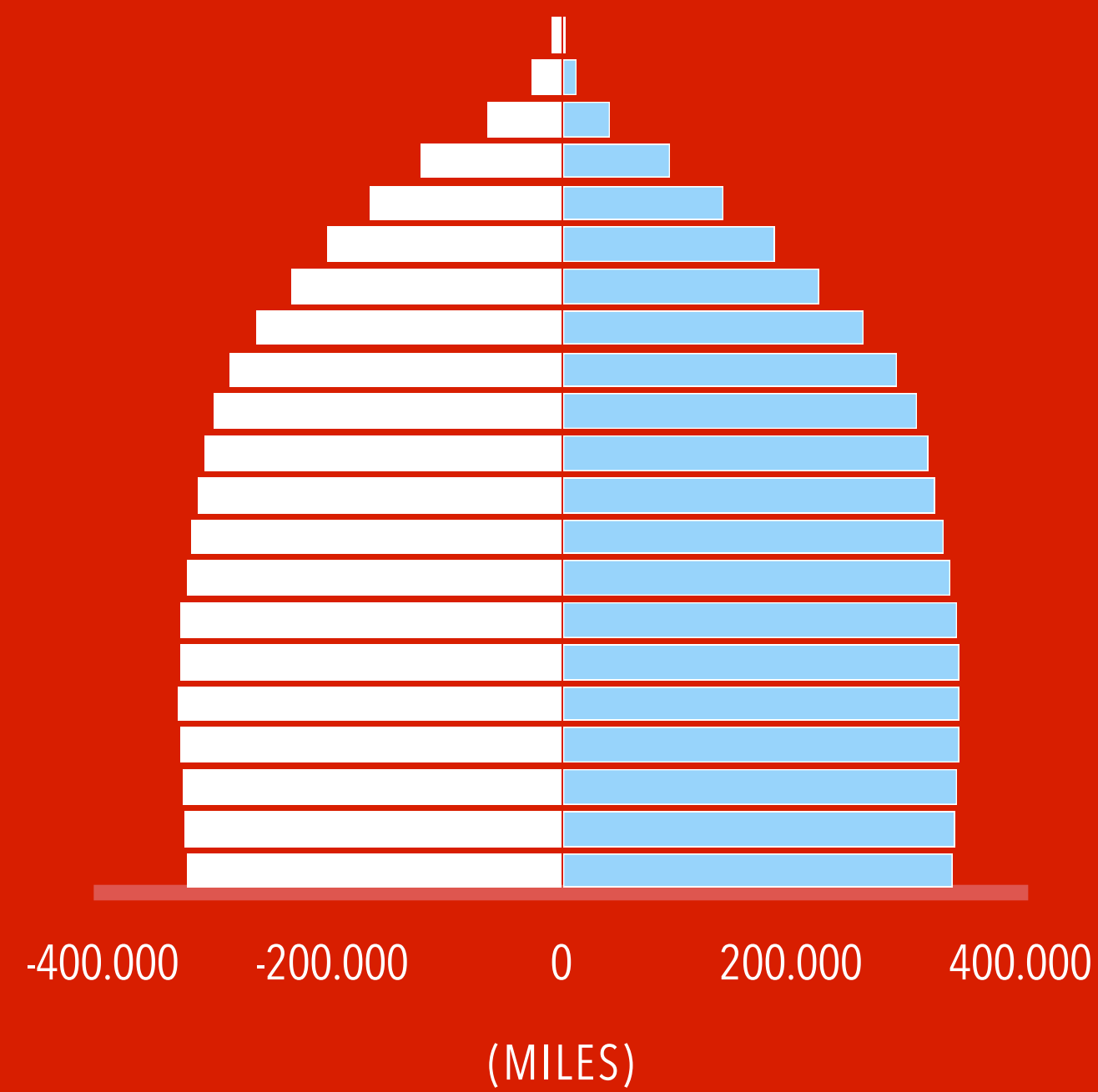
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

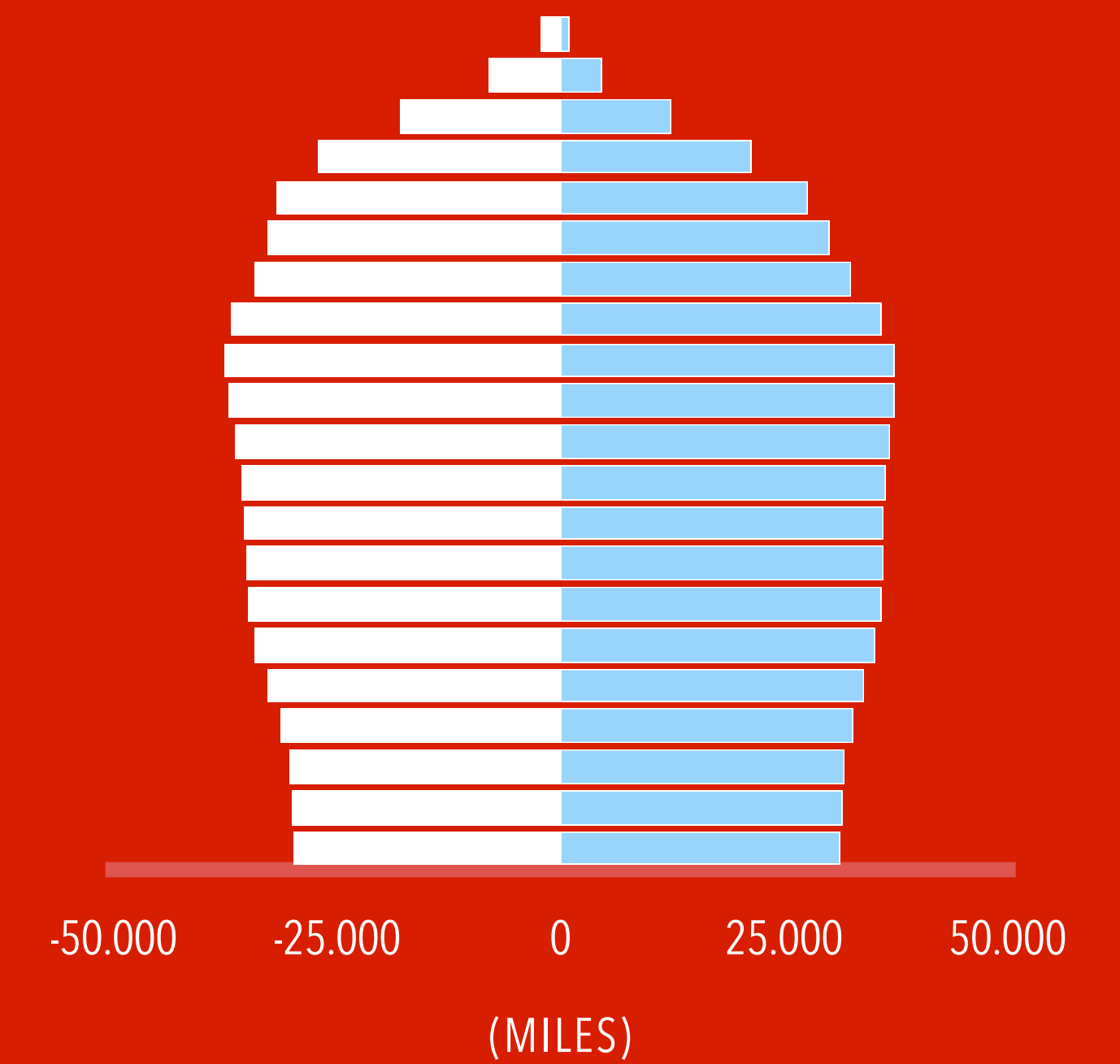
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



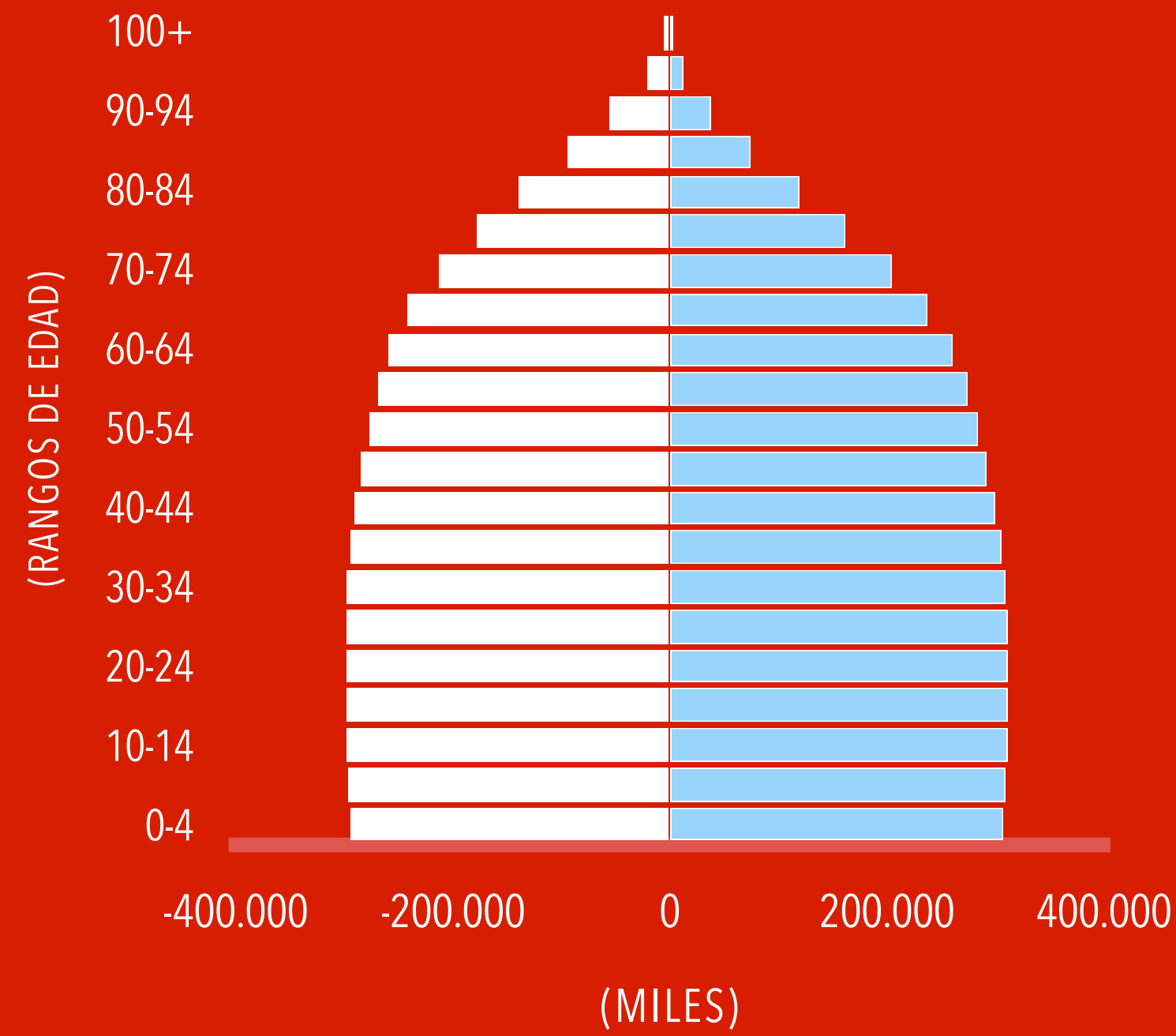
2075

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

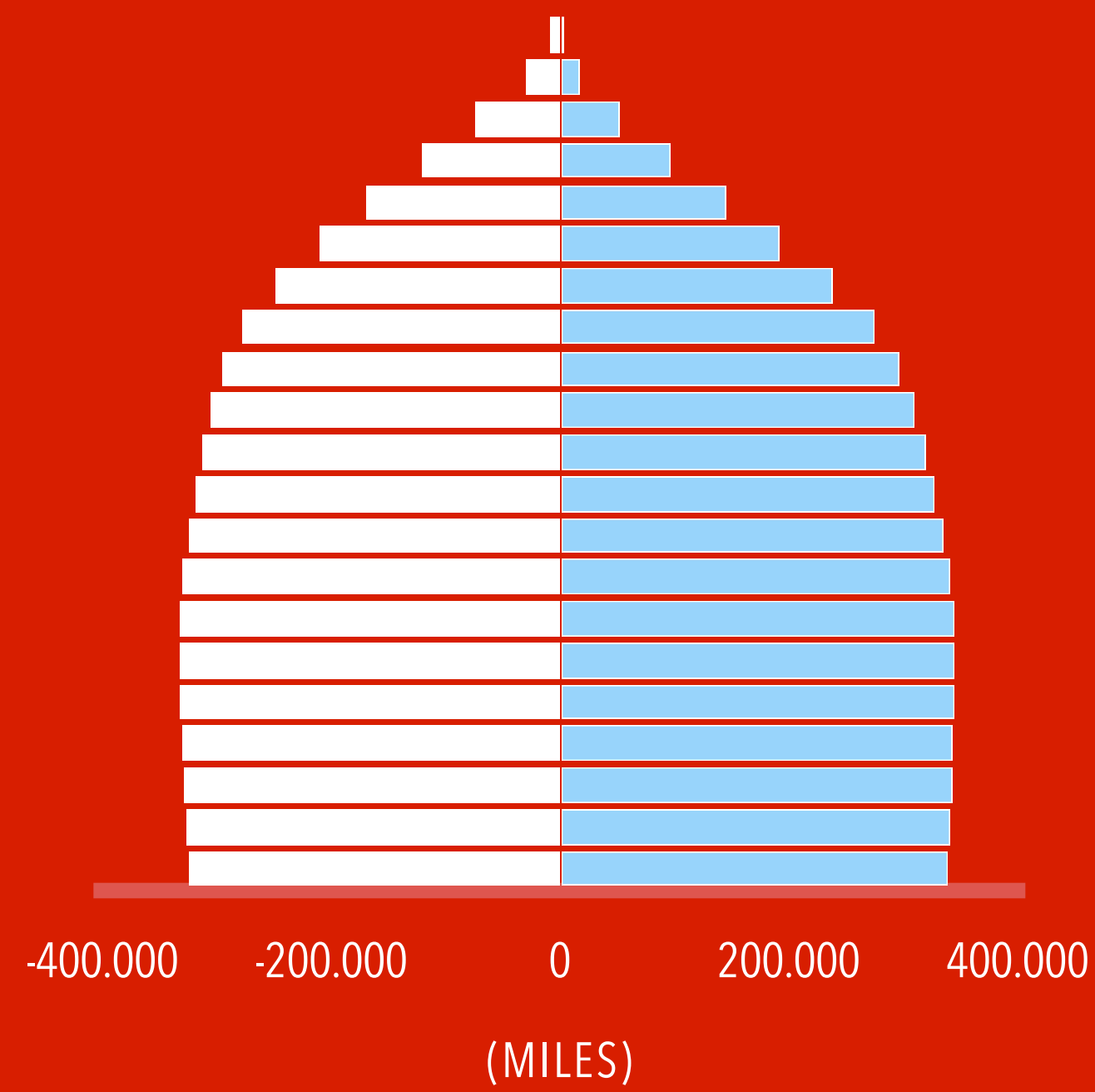
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

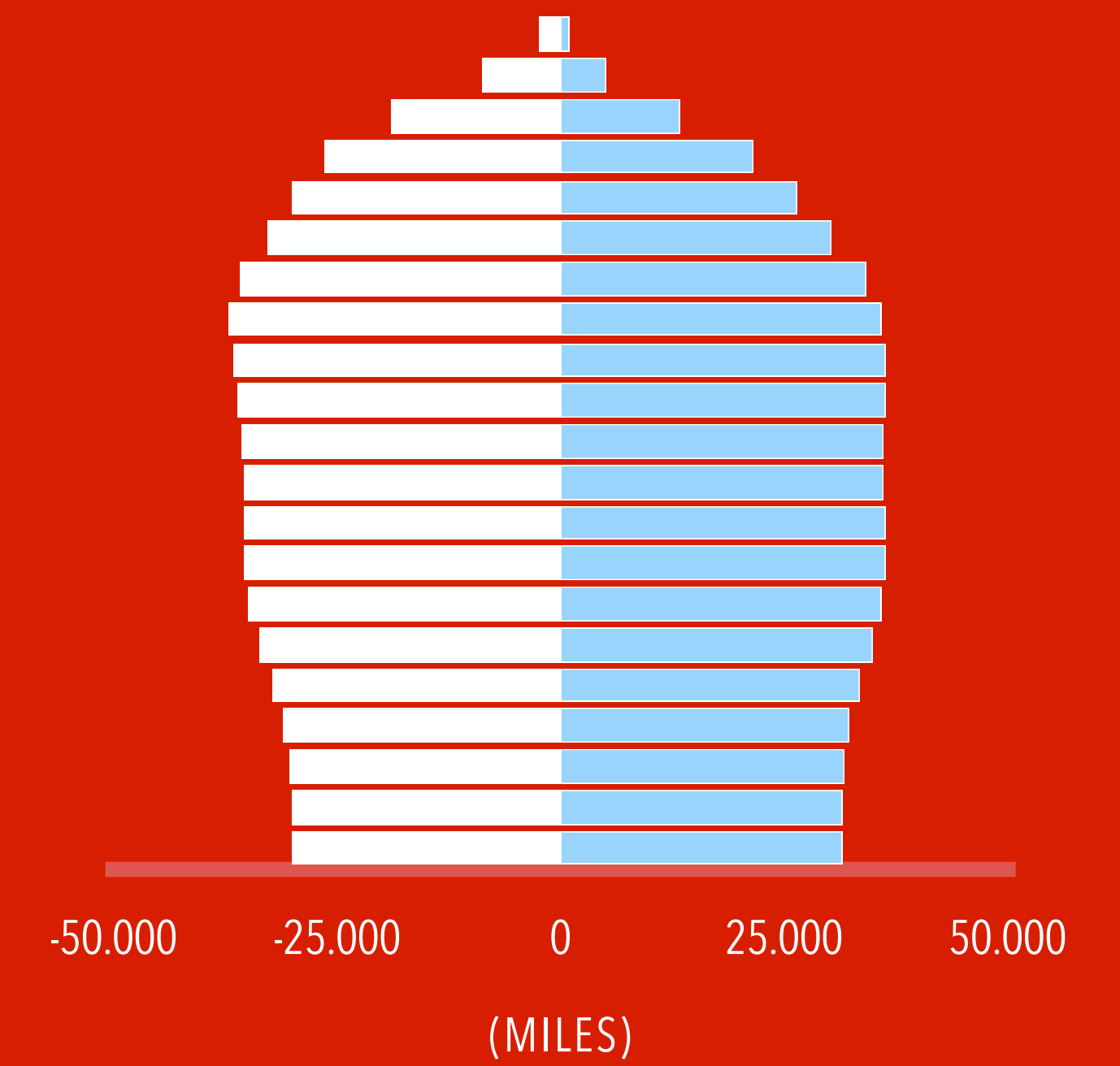
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



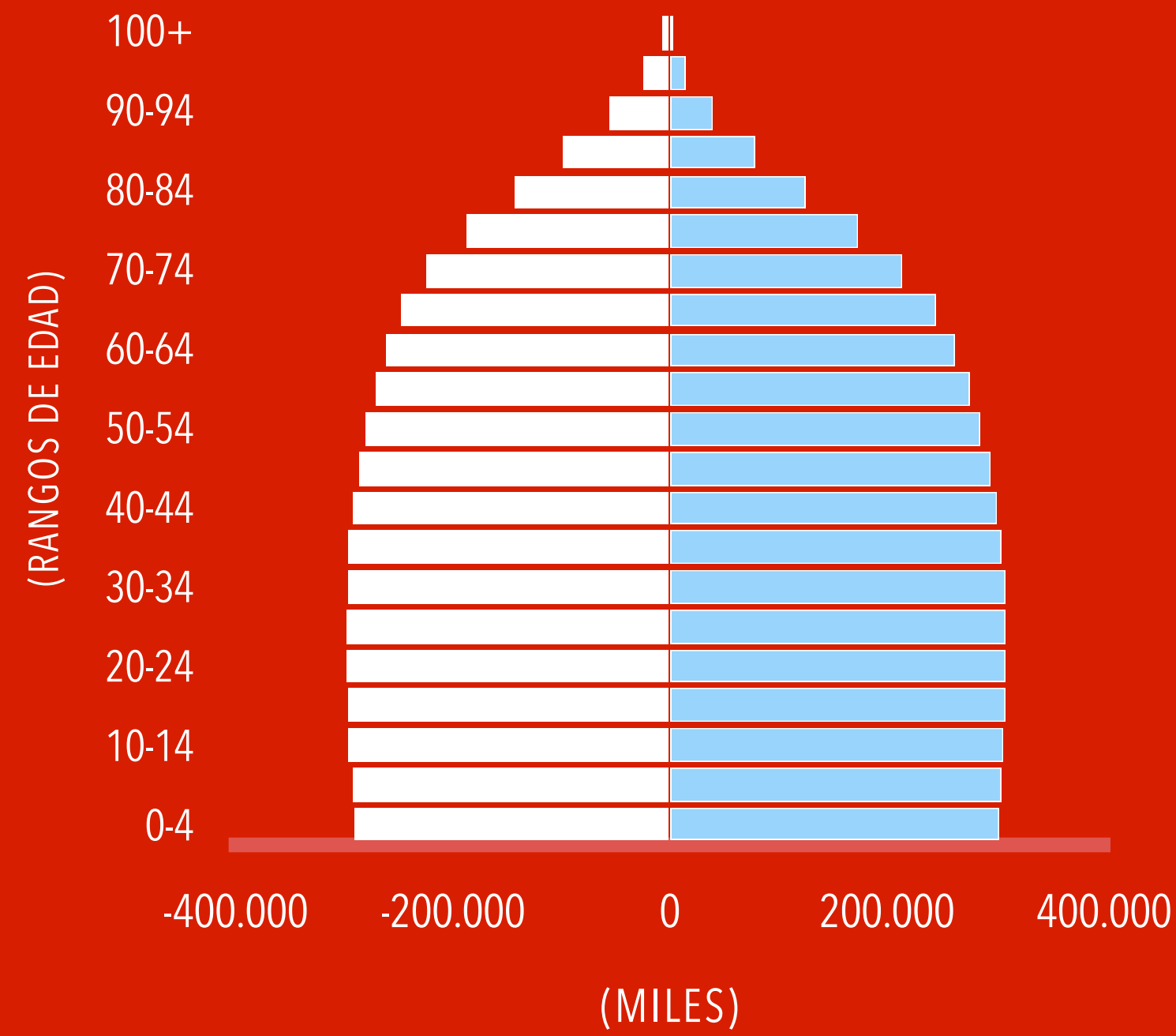
2080

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

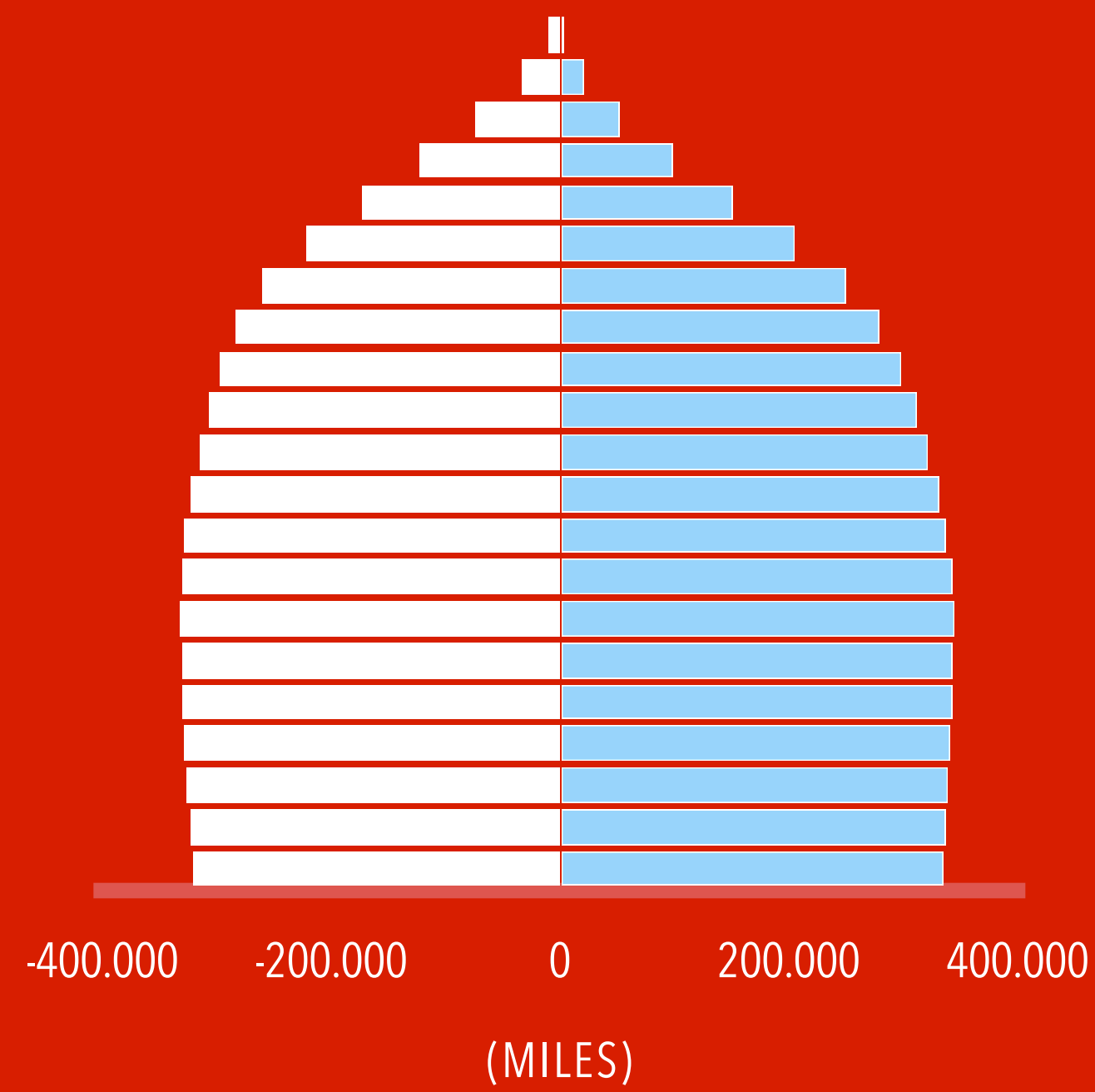
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

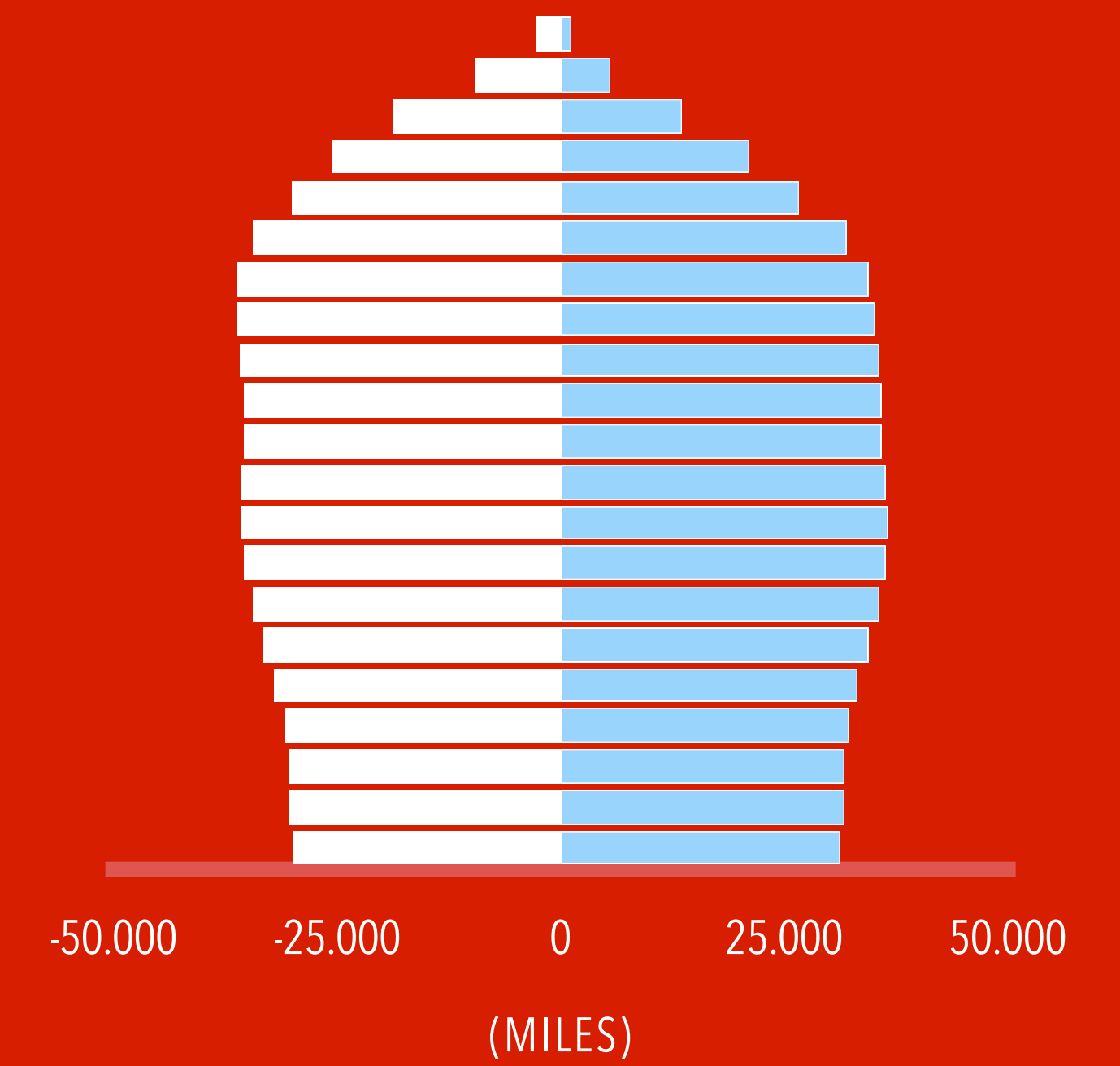
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



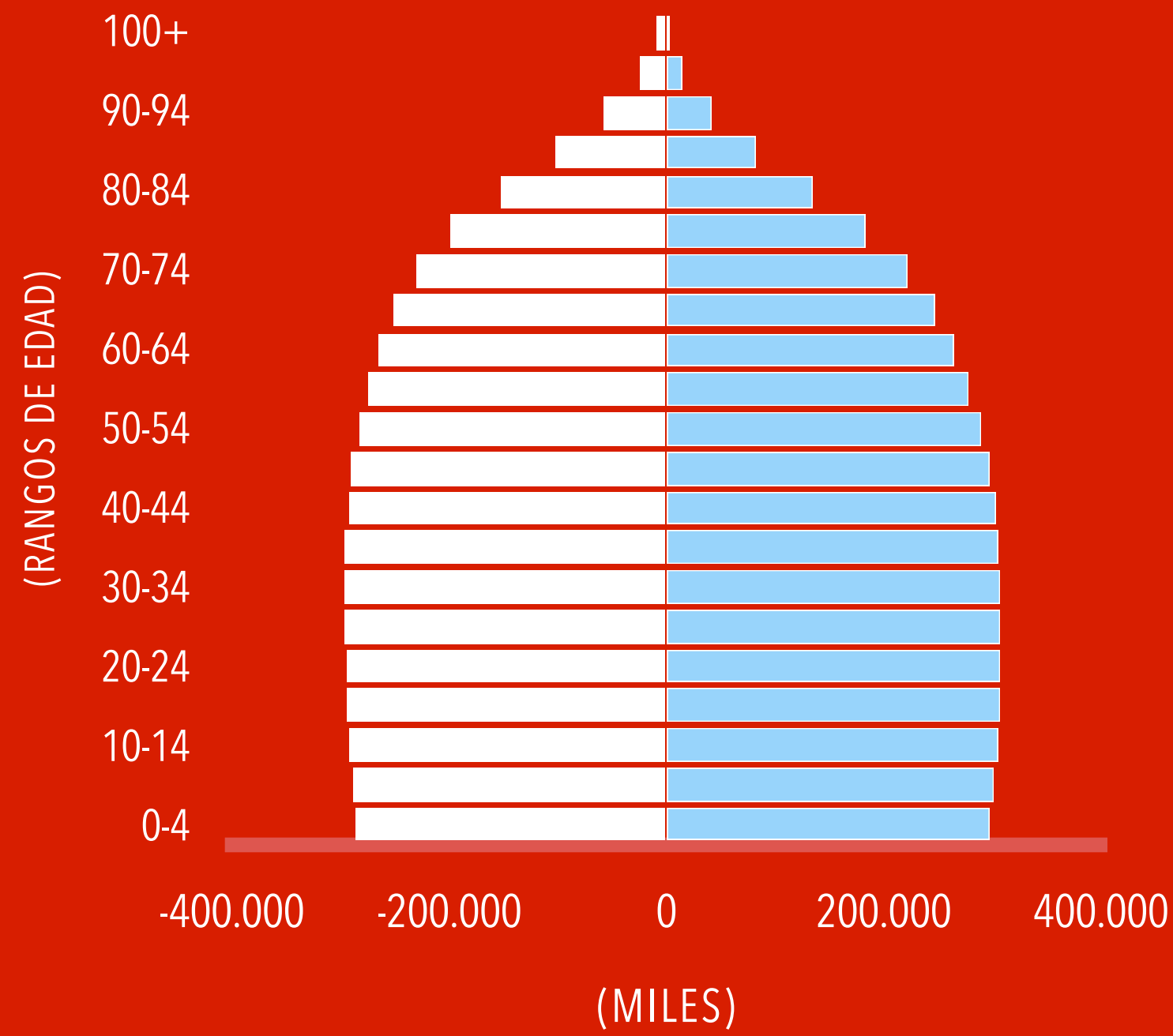
2085

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

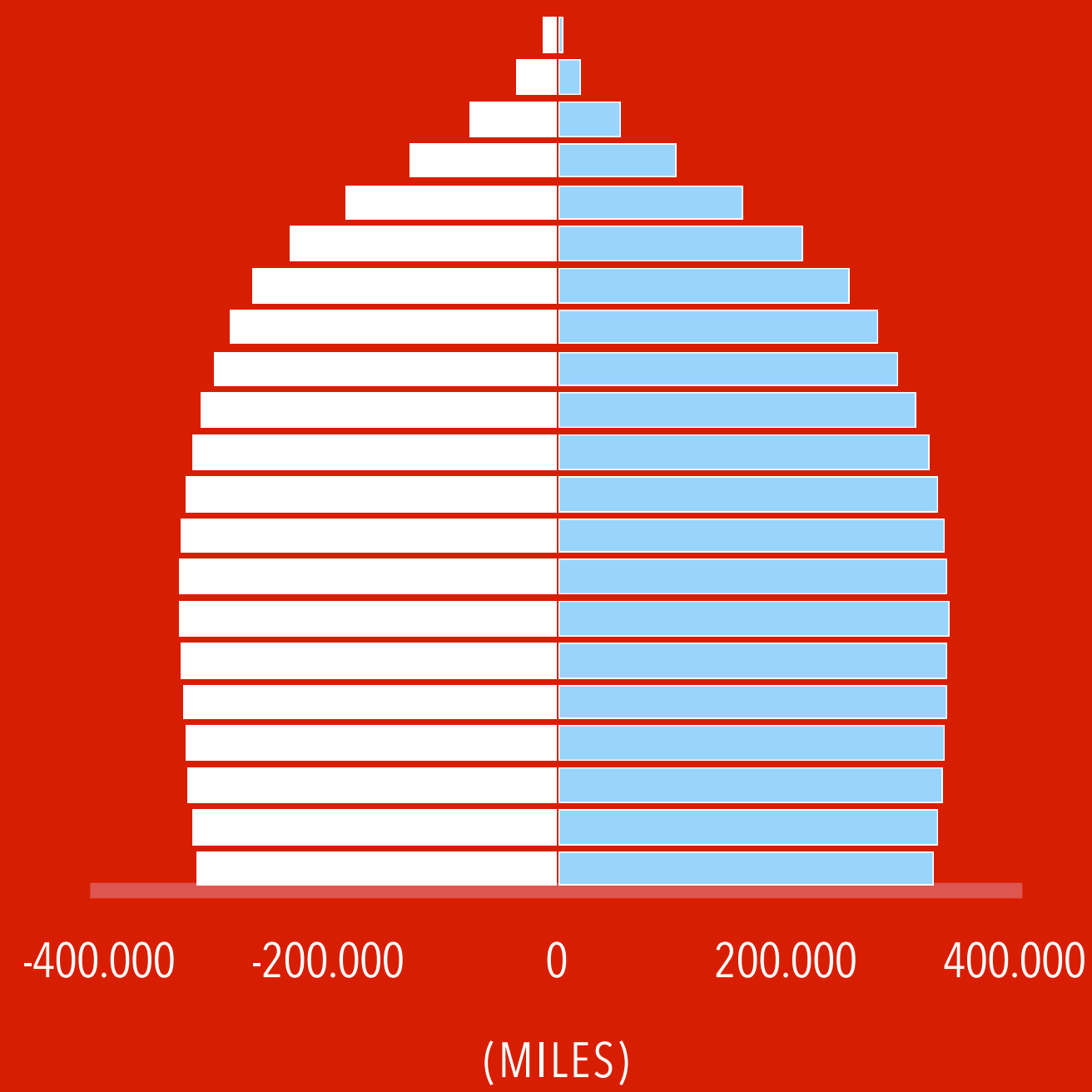
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

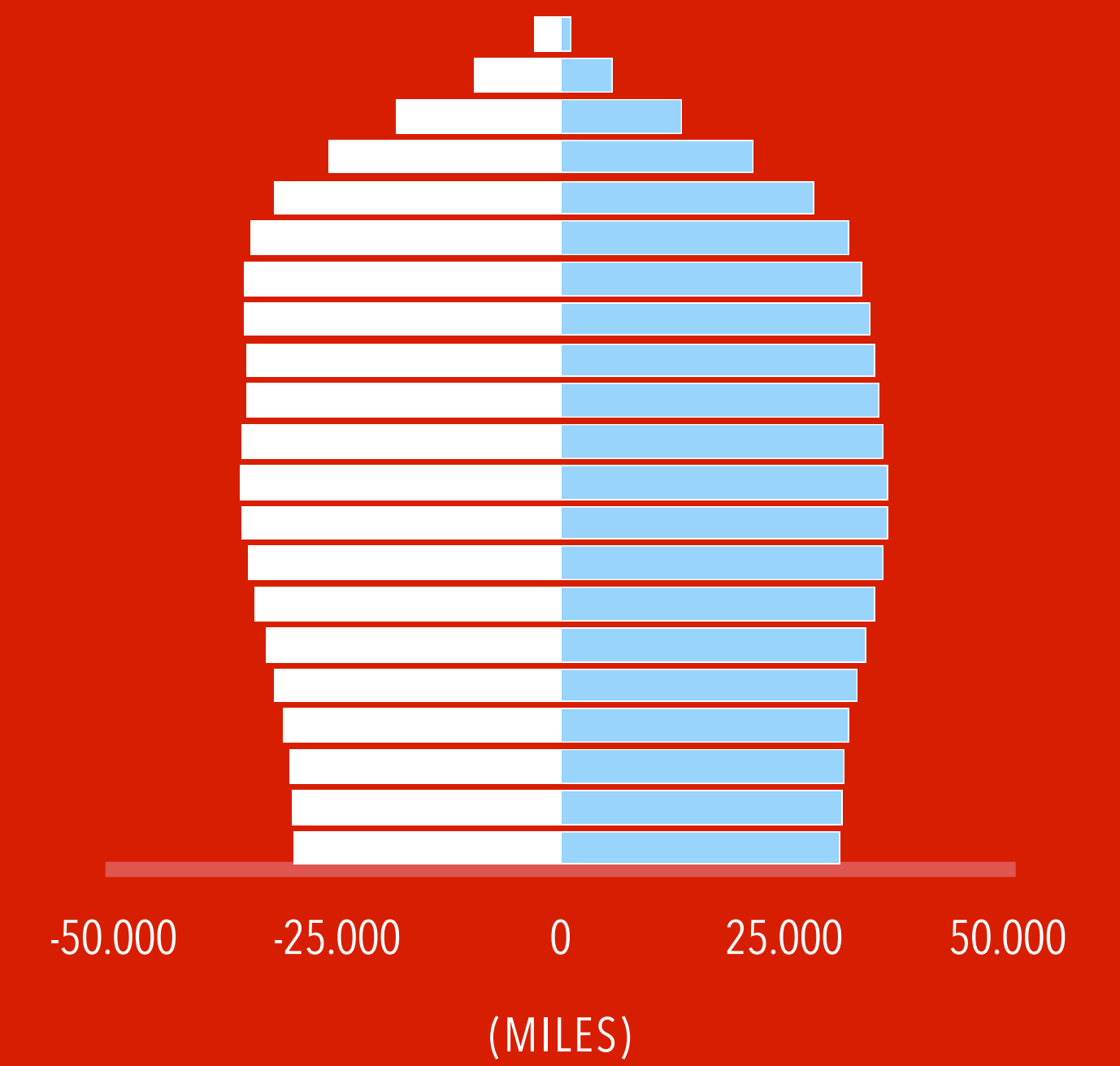
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*

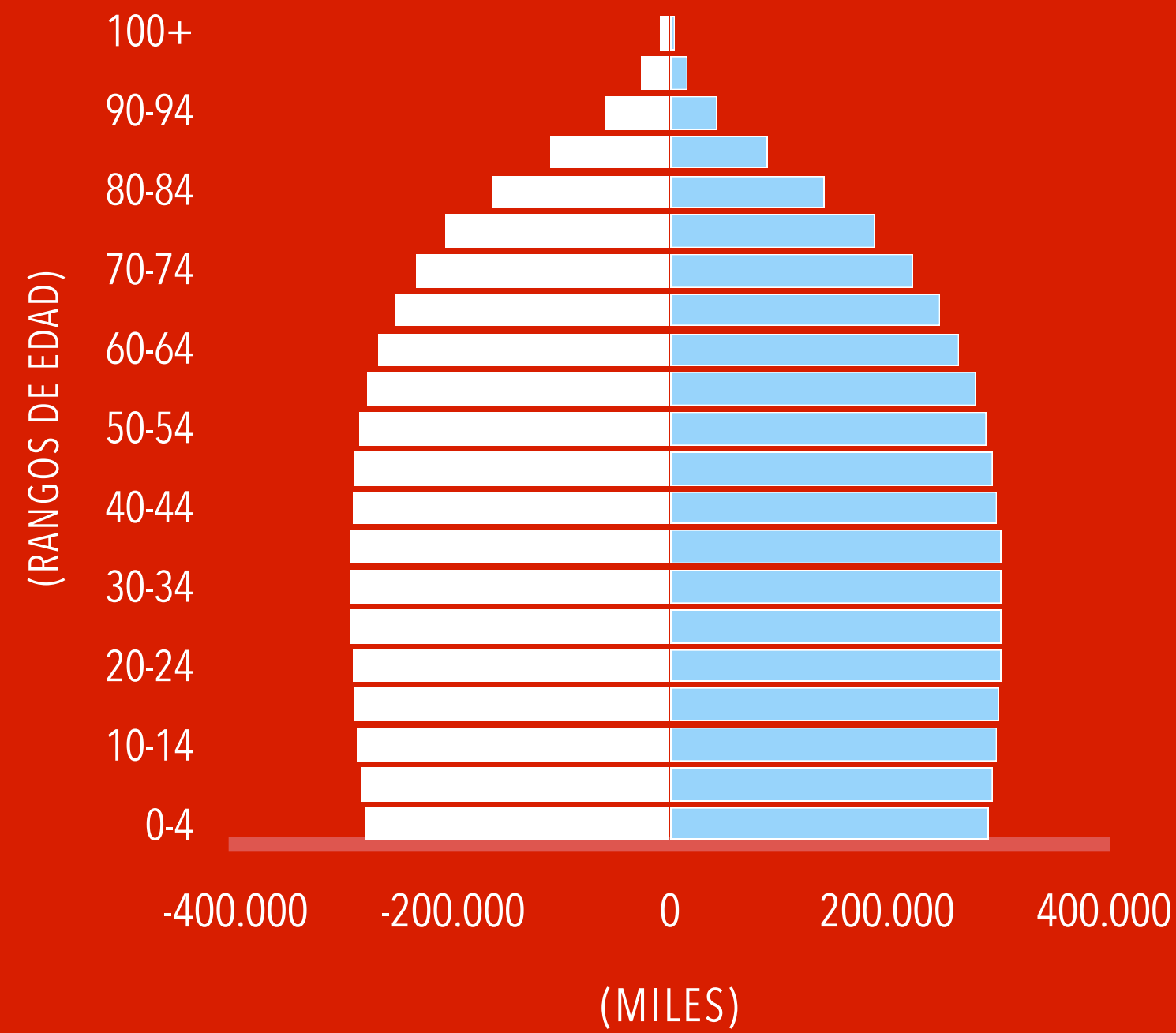


2090

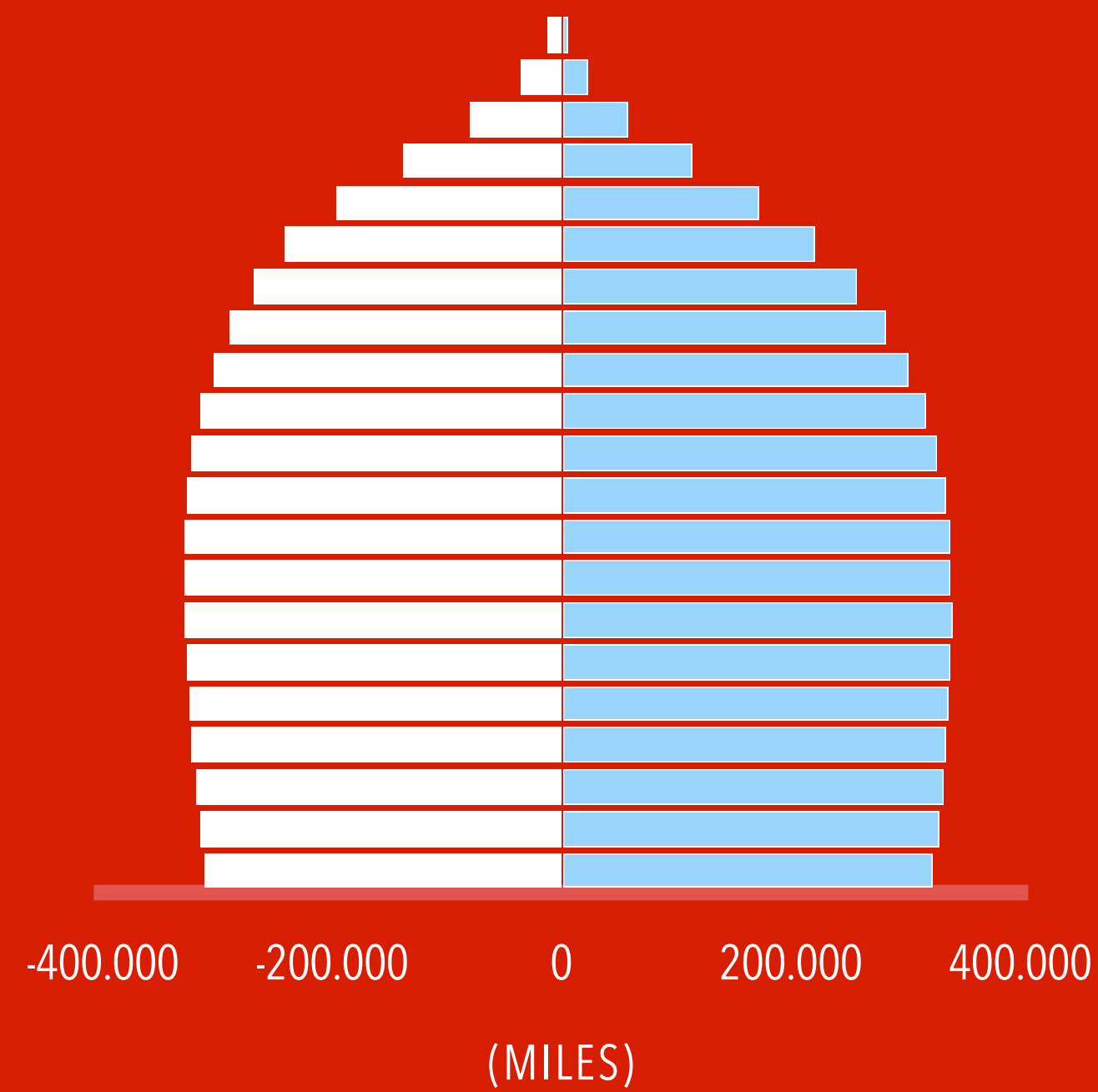


Hombres Mujeres

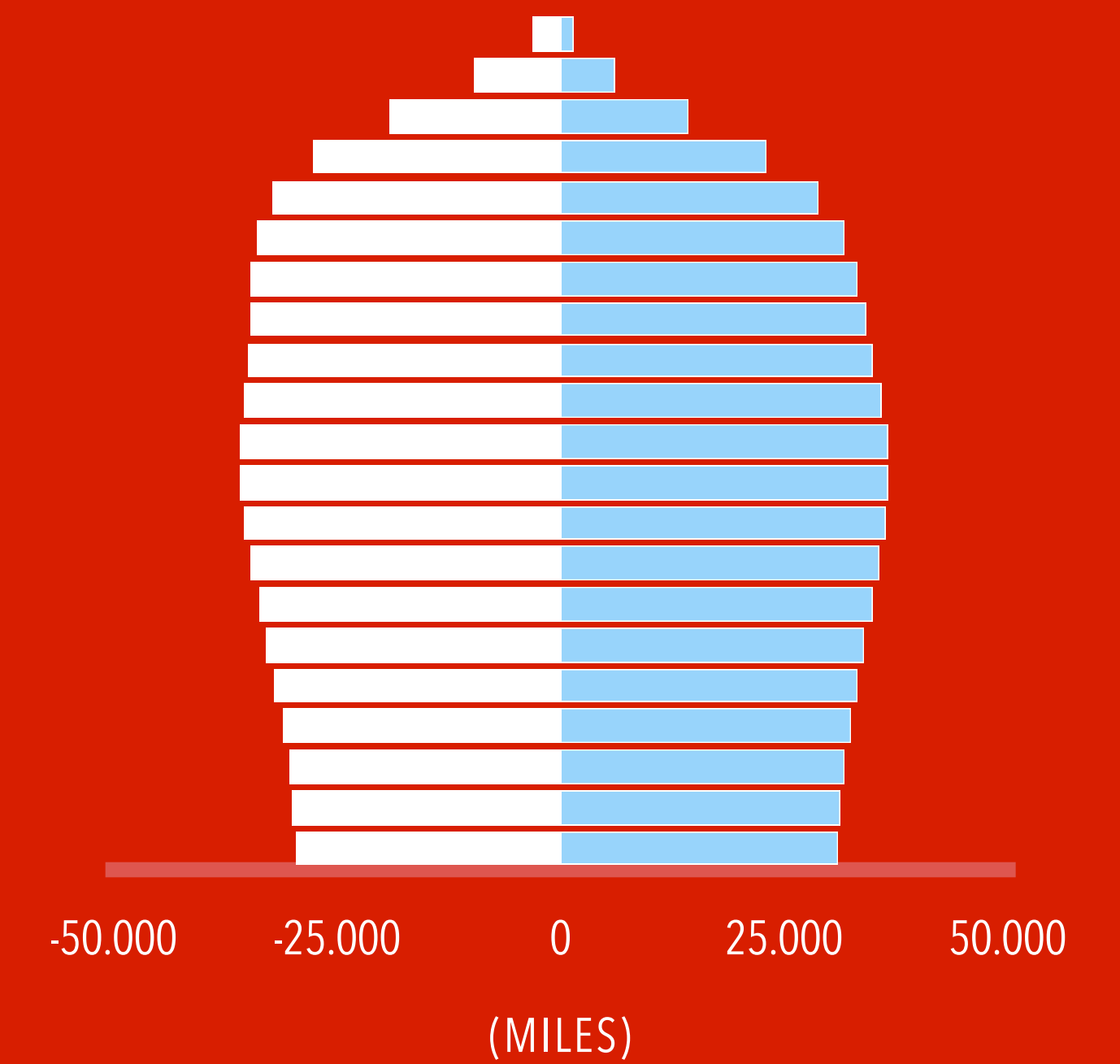
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



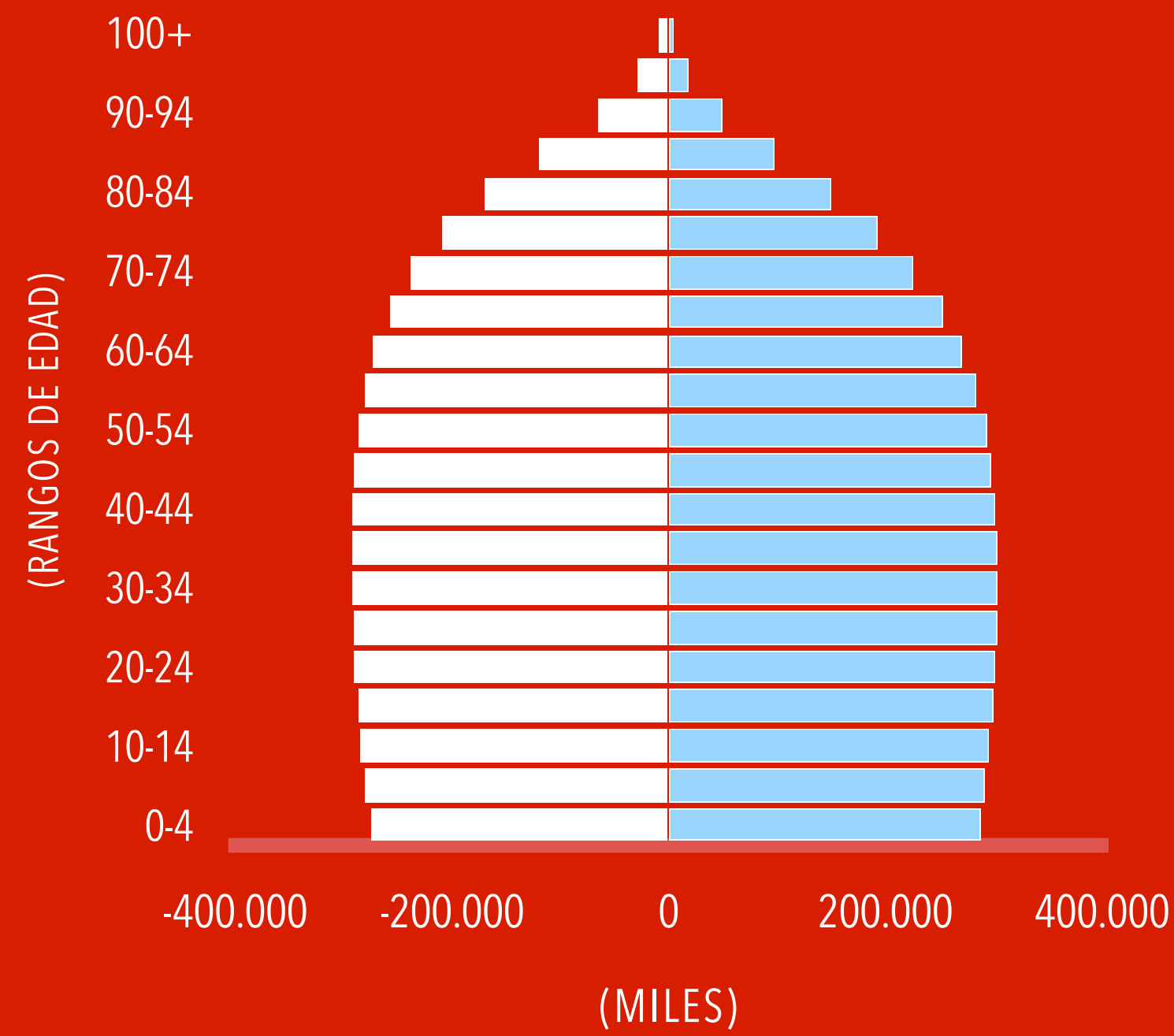
2095

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

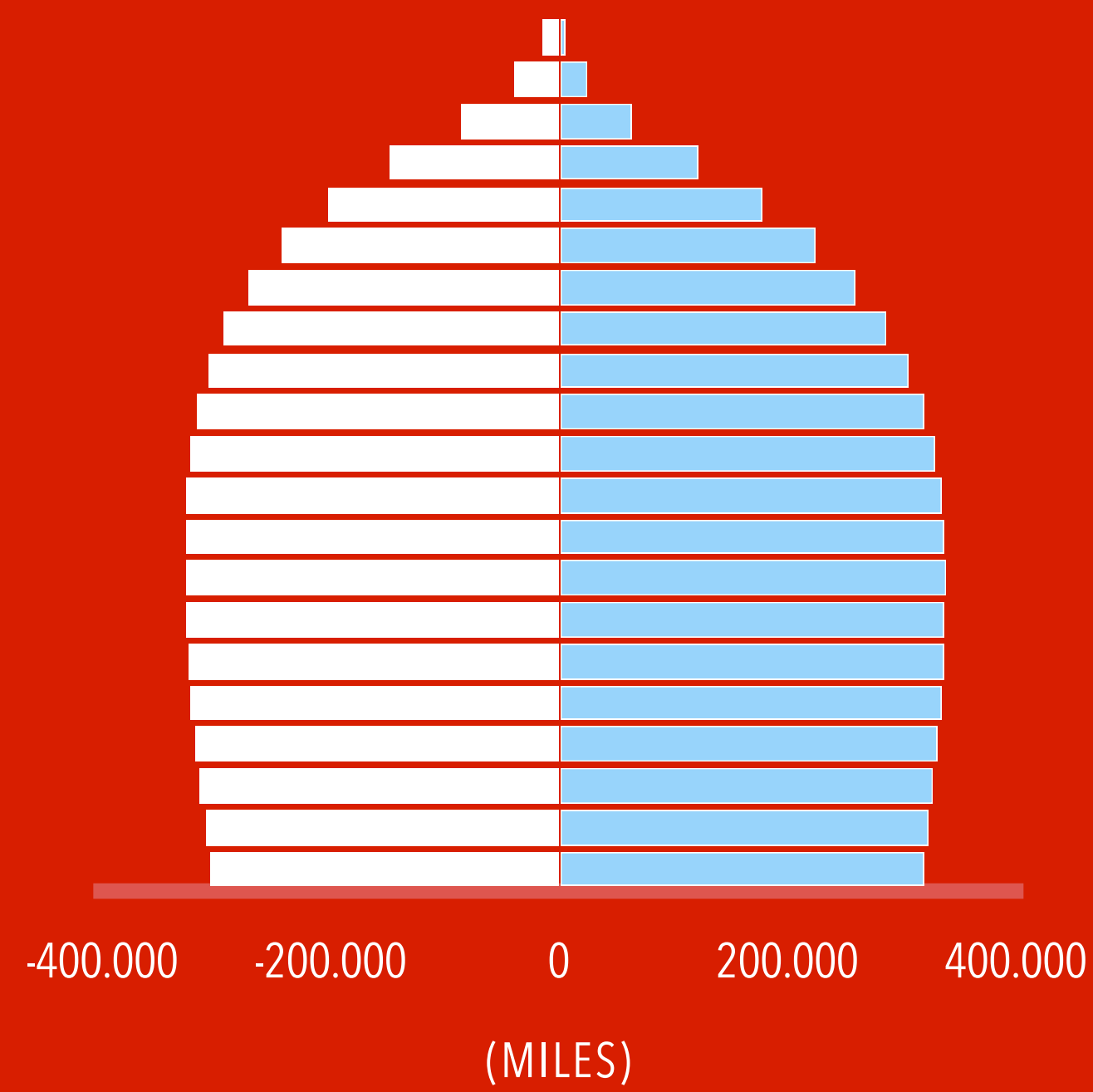
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

Hombres Mujeres

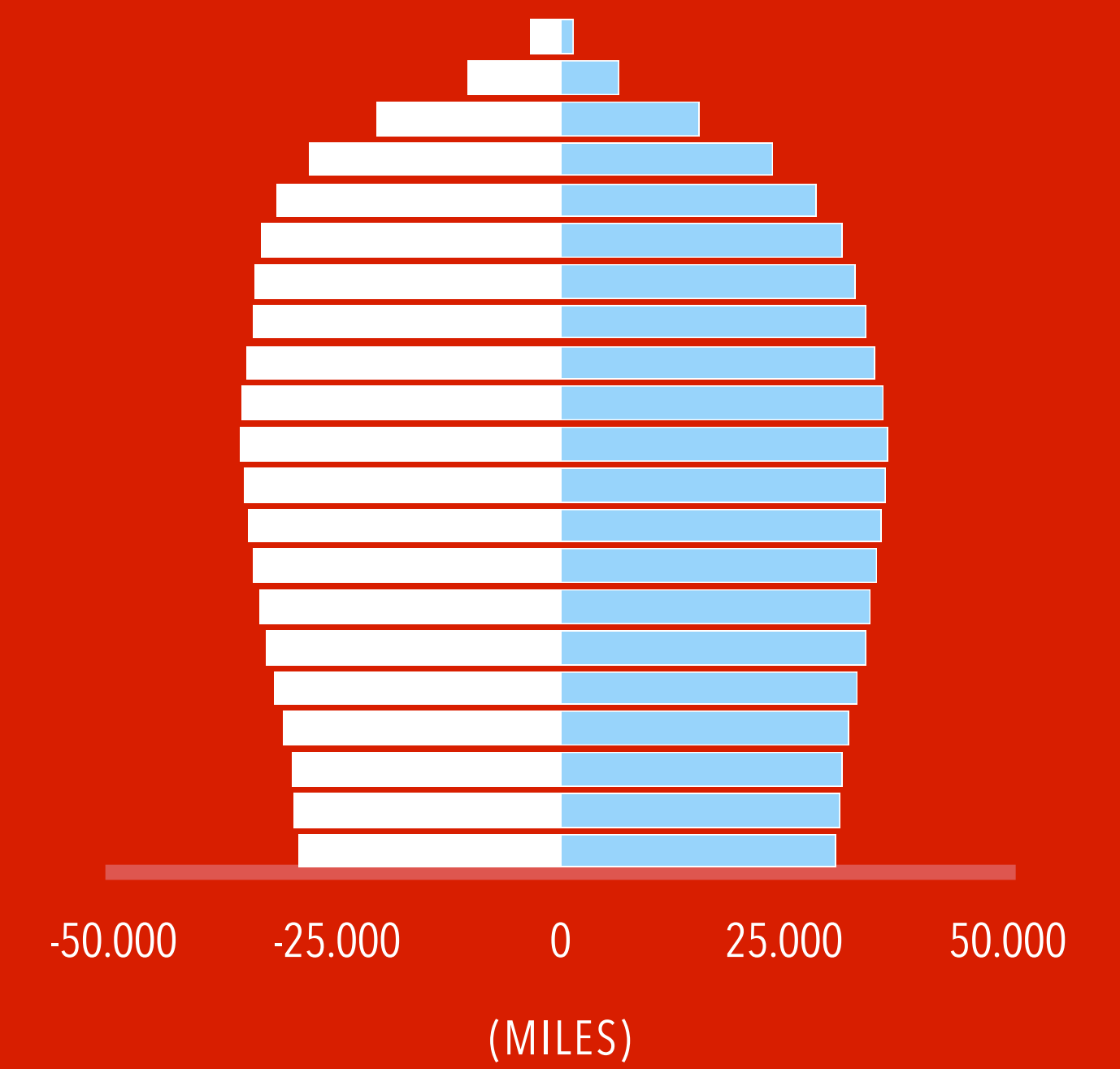
### PAÍSES DE MENOR DESARROLLO RELATIVO\*



### GLOBAL



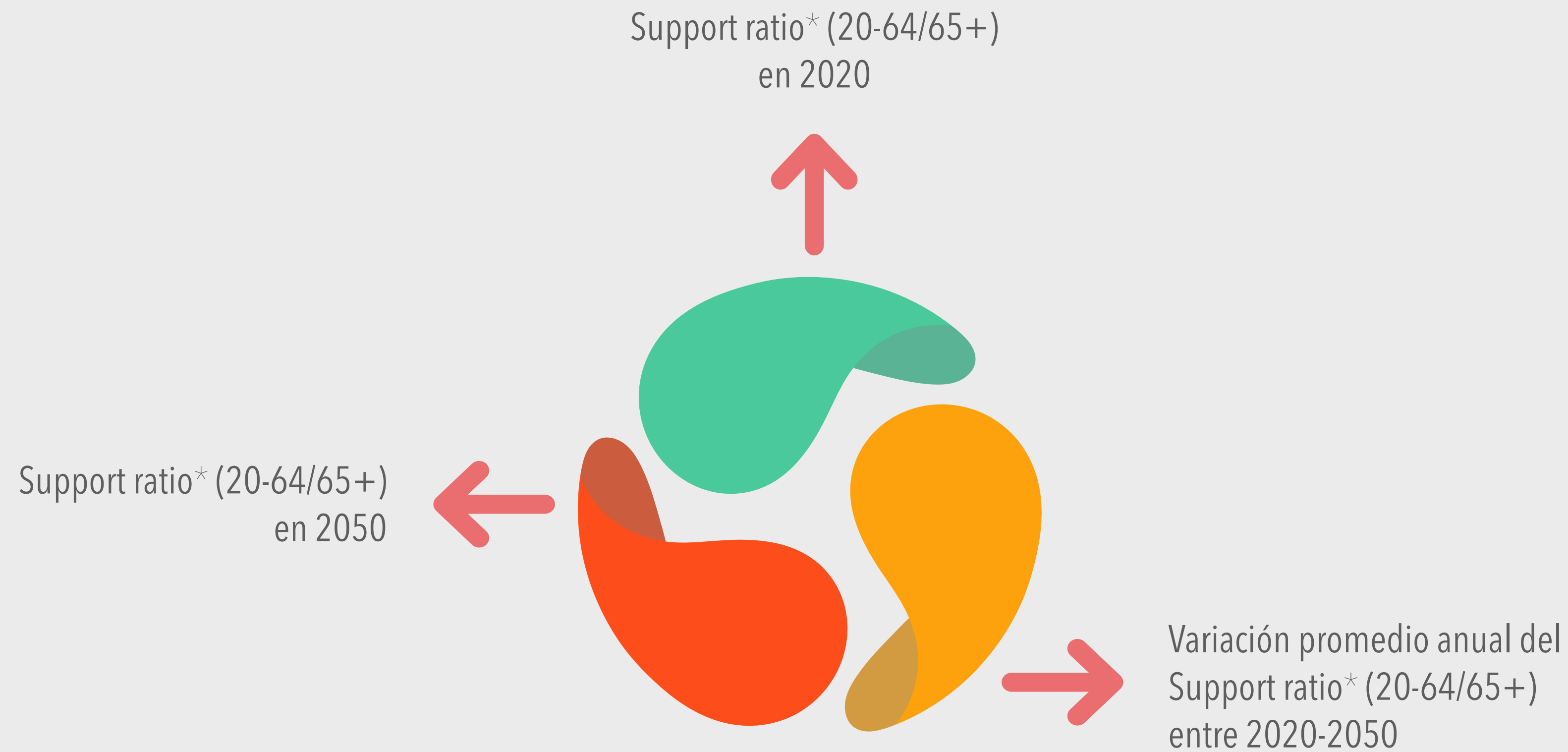
### PAÍSES DE MAYOR DESARROLLO RELATIVO\*\*



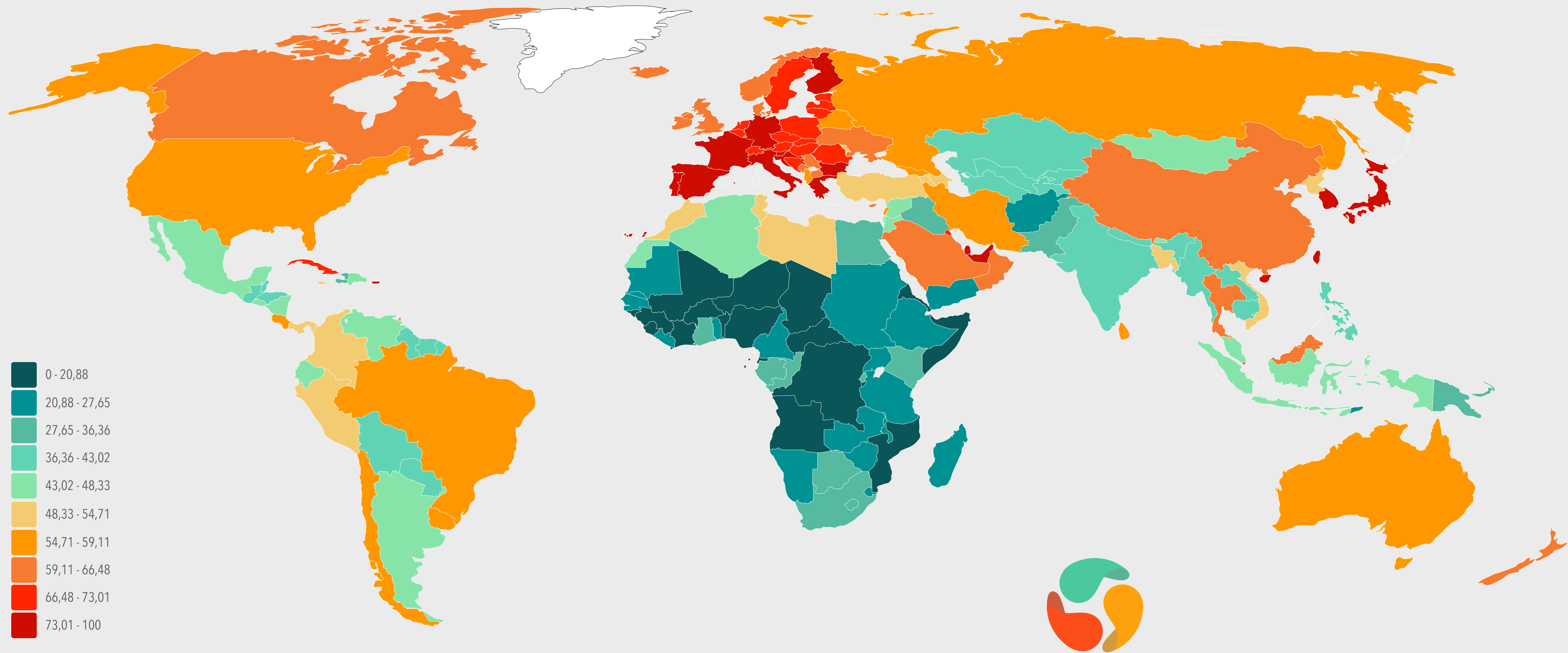
2100

\* Comprende todas las regiones de África, Asia (excepto Japón), América Latina y el Caribe, Melanesia, Micronesia y Polinesia.

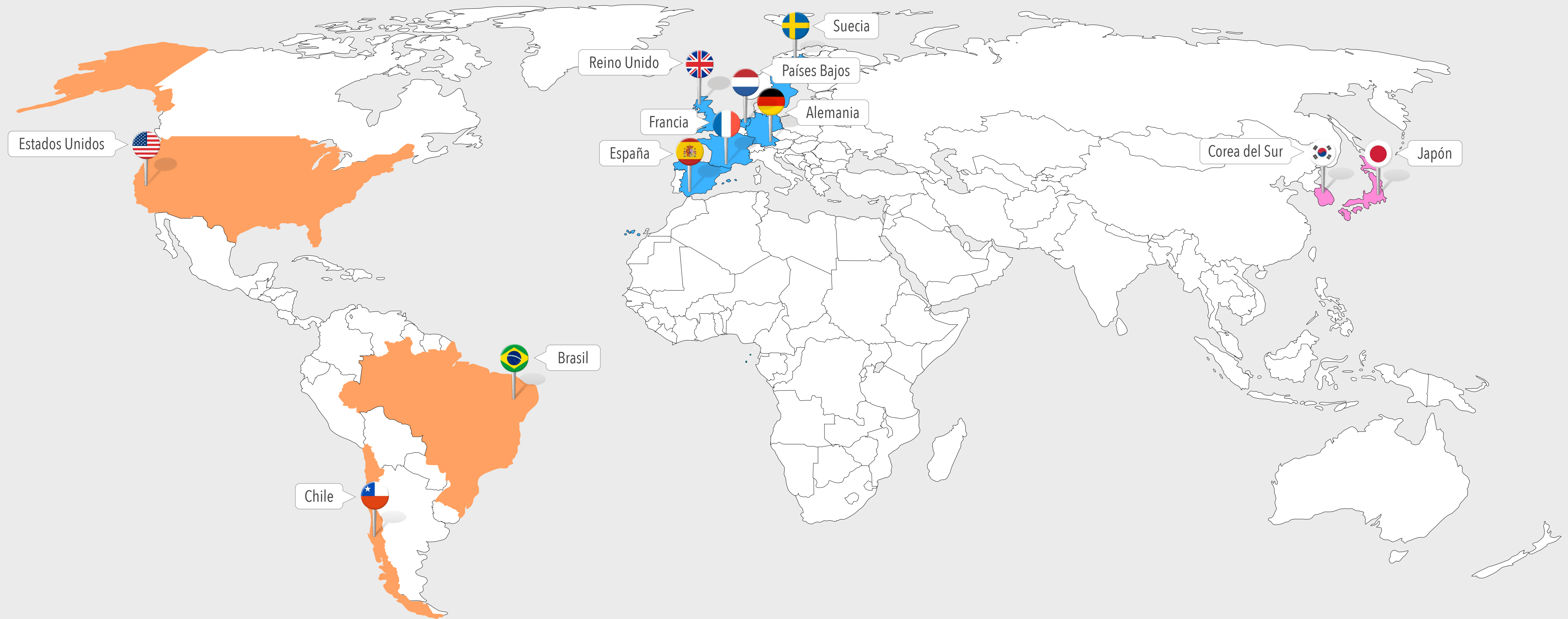
\*\* Comprende Europa, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda y Japón.

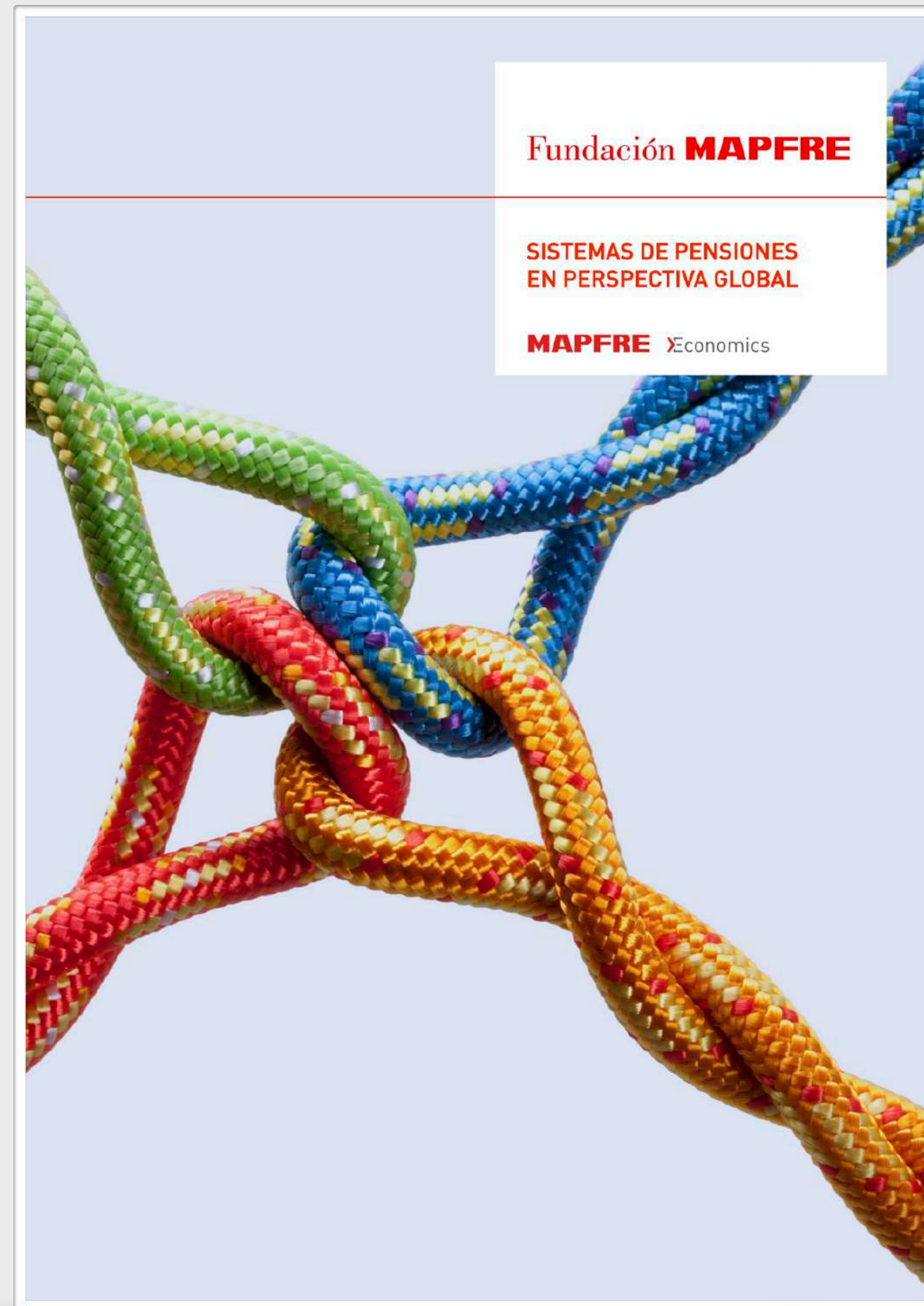


\* Ratio de situación de la fuerza laboral respecto a la población mayor de 65 años



# 11 MODELOS DE REFERENCIA PARA EL ANÁLISIS





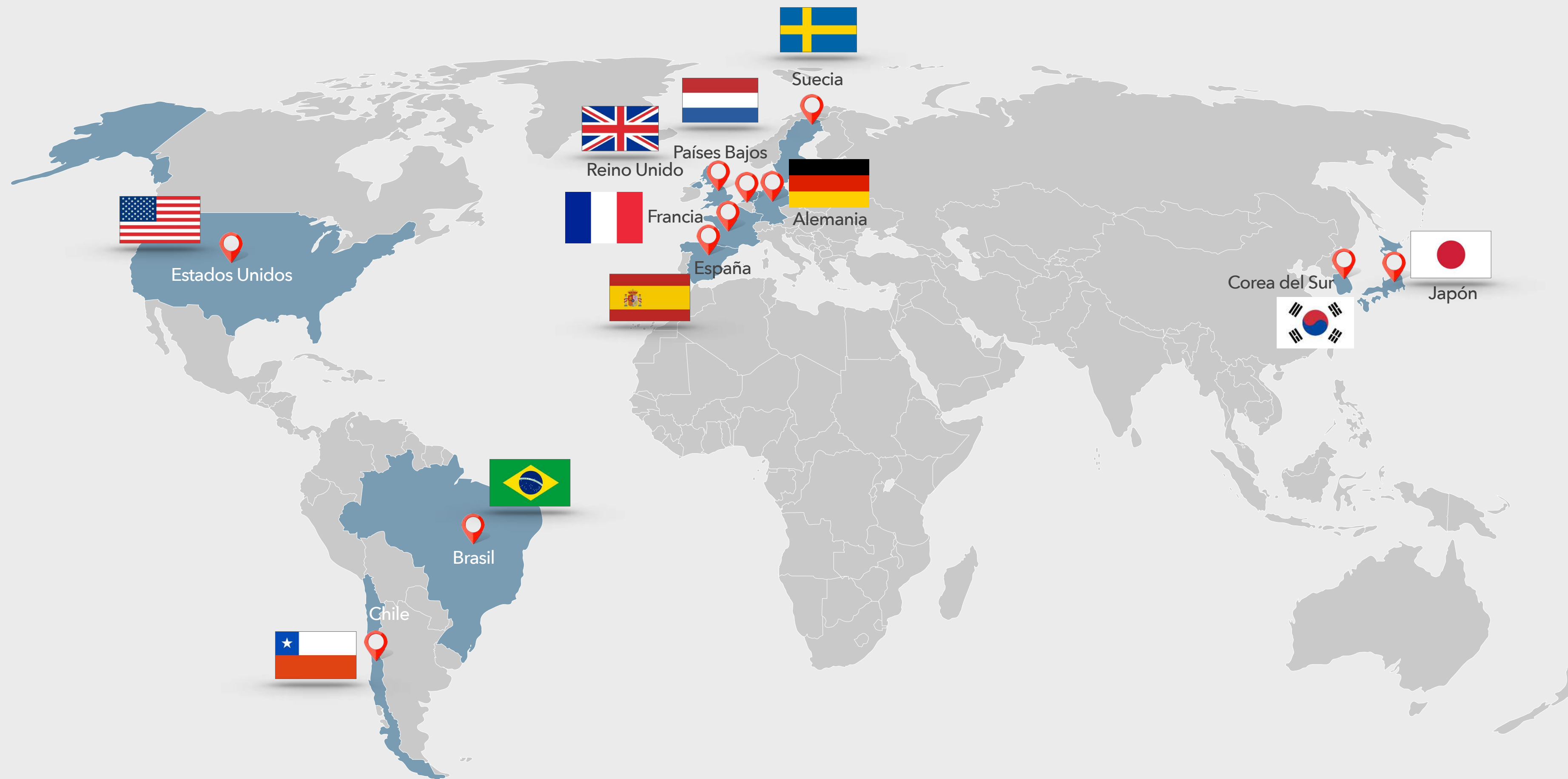
## Presentación

| 1

Revisión de la experiencia internacional:  
análisis de los modelos de referencia | 2

| 3

| 4





**PRIMER PILAR MARCADAMENTE REDISTRIBUTIVO**

**ROBUSTOS PILARES COMPLEMENTARIOS**





## Antecedentes

- El **sistema público** de pensiones de los Estados Unidos se encuentra regulado por la "**Social Security Act**" de 14 de agosto de **1935**. Los organismos públicos de control y regulación son el Departamento de Trabajo y la Administración de Seguridad Social.
- En cuanto a la **previsión social complementaria**, es de destacar la **Ley** de Ingresos por Jubilación para el Retiro de los Trabajadores (**ERISA**) de 1974, que impone estrictos requisitos a los planes privados de pensiones. Esta ley **creó** la "*Pension Benefit Guaranty Corporation*" (**PBGC**), organismo dependiente del Departamento de Trabajo que protege y garantiza el pago derivado de los planes de pensiones de prestación definida.

## Pilar 0

- En Estados Unidos esta cobertura se realiza a través de la denominada "**Supplemental Security Income**".
- No obstante, **un número considerable de estados** cuentan con su propio sistema de pensión complementaria o **establecen complementos** a esta pensión mínima.

## Pilar 1

### Descripción general

En términos generales, la cobertura de este nivel de protección se realiza mediante **pensiones públicas** bajo un sistema contributivo de reparto. Pueden acceder a este esquema aquellas **personas que habiendo alcanzado la edad de jubilación hayan cotizado un mínimo de diez años**.

### Cotizaciones

La cotización es del **12,4%** del salario de los trabajadores (cubre también incapacidad), 6,2% a cargo de la empresa y 6,2% a cargo de los trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia cotizan directamente un 12,4% de sus ingresos.

Por otra parte, existe un **techo** en las bases de cotización, el cual, en 2021, se ha fijado en 142.800 dólares. Este techo **se actualiza cada año** conforme a la **evolución de los salarios**.



## Pilar 1

### Edad de jubilación

- La edad normal de jubilación en el sistema de Estados Unidos es de 66 años, pero se ha elevado a **67 años** para los nacidos con posterioridad al año de 1960.
- El sistema **permite la jubilación diferida** hasta los 70 años siempre que se haya cotizado un mínimo de diez, **incrementándose la pensión en un 8% por cada año diferido**.
- Asimismo, **se puede compaginar** el cobro de **la pensión con** la realización de un **trabajo retribuido**, en cuyo caso se debe seguir cotizando con los mismos porcentajes que el resto de los trabajadores.
- Existe también la opción de la jubilación **anticipada** a partir de los 62 años, la cual es posible siempre que se haya cotizado un mínimo de diez. La jubilación anticipada tiene una **penalización** los tres primeros años de un 6,67% anual y un 5% para el resto, pudiendo llegar a un máximo del 30%.

## Pilar 1

### Prestaciones

- Para efectos del cálculo de la pensión pública, se considera el **salario medio de los treinta y cinco años con mayor importe salarial**.
- Para realizar el cómputo, los salarios **se actualizan en función de la evolución de los salarios** hasta que el cotizante ha cumplido sesenta años. **Las** cotizaciones **posteriores a los sesenta** años se computan por su **valor nominal**, sin actualizar.
- Una peculiaridad del sistema de Estados Unidos es que **el cálculo de la pensión se realiza por tramos**. De este modo, para calcular la pensión a cobrar, una vez realizada la actualización de los importes cotizados, **se le aplica un porcentaje (tasa de reemplazo) en función de su importe**.

## Pilar 1

### Prestaciones (cont.)

- Para el año **2021** las cotizaciones actualizadas se dividen en **tres tramos**. Al tramo que quede por debajo 996 dólares, se le aplica una tasa de reemplazo del **90%**, al que quede entre 996 y 6.002 dólares se le aplica una tasa del **32%**, y lo que quede por encima hasta el techo de cotización se le aplica una tasa de reemplazo del **15%**. En el caso de existir familia a cargo, los tramos se incrementan bajo ciertas condiciones.
- De esta manera el sistema tiene un **mercado carácter redistributivo hacia rentas inferiores**, que en cualquier caso alcanzan una tasa de reemplazo máxima del 90%. **Las tasas de reemplazo** para rentas superiores **caen sustancialmente a medida que aumenta el nivel de renta**.

### Mecanismo de actualización de las pensiones

- Se realiza **anualmente** de acuerdo con el incremento del coste de vida ("Cost of Living Adjustment").



## Pilar 2

- Se trata de un pilar fundamental. Son habituales los **planes de pensiones colectivos de empresa**, de carácter voluntario.
- Puede resultar obligatorio como resultado de una **negociación individual o colectiva**.
- **Permiten diferir los impuestos** sobre las contribuciones y los rendimientos de las inversiones hasta que se reciban las prestaciones (con límites a las aportaciones).

## Tipología de planes

Hay **tres tipos básicos** de planes de pensiones privados:

- de contribución definida (DC), los
- de prestación definida (DB)
- híbridos

## Planes de contribución definida

- **Los más populares** de los planes de contribución definida en los Estados Unidos son los denominados **"Planes 401 (k)"**. Alrededor de setenta millones de trabajadores participan en este tipo de planes con un total de activos gestionados que, al inicio de 2019, se situaban en torno a los **5,3 billones de dólares** ("trillions" americanos).

## Pilar 2

### Planes de contribución definida

- **Pero la casuística es grande**, existiendo otro tipo de planes como el **"Plan profit sharing" o el ESOP**, con fórmulas para compartir con los empleados las ganancias de la compañía, buscando mejorar su productividad. Estos planes pueden incluso financiarse con el fin de que los trabajadores adquieran la empresa (v.gr., como sucedió con Avis Corp.), o bien proteger a una empresa de una posible absorción (v.gr., Chevron Corp.).

### Planes de prestación definida

- Ofrecen beneficios en forma de renta vitalicia.
- **Las empresas los utilizan como incentivo laboral** (permiten realizar mayores contribuciones anuales que los planes de contribución definida, con su consiguiente deducción fiscal).
- Pueden ser planes **financiados** (las contribuciones se invierten en un fondo fiduciario destinado al pago de prestaciones), o bien planes **no financiados**, en caso contrario. Asimismo, pueden ser **asegurados o no asegurados**, si externalizan los compromisos de los planes de pensiones con una aseguradora o no.




## Planes híbridos

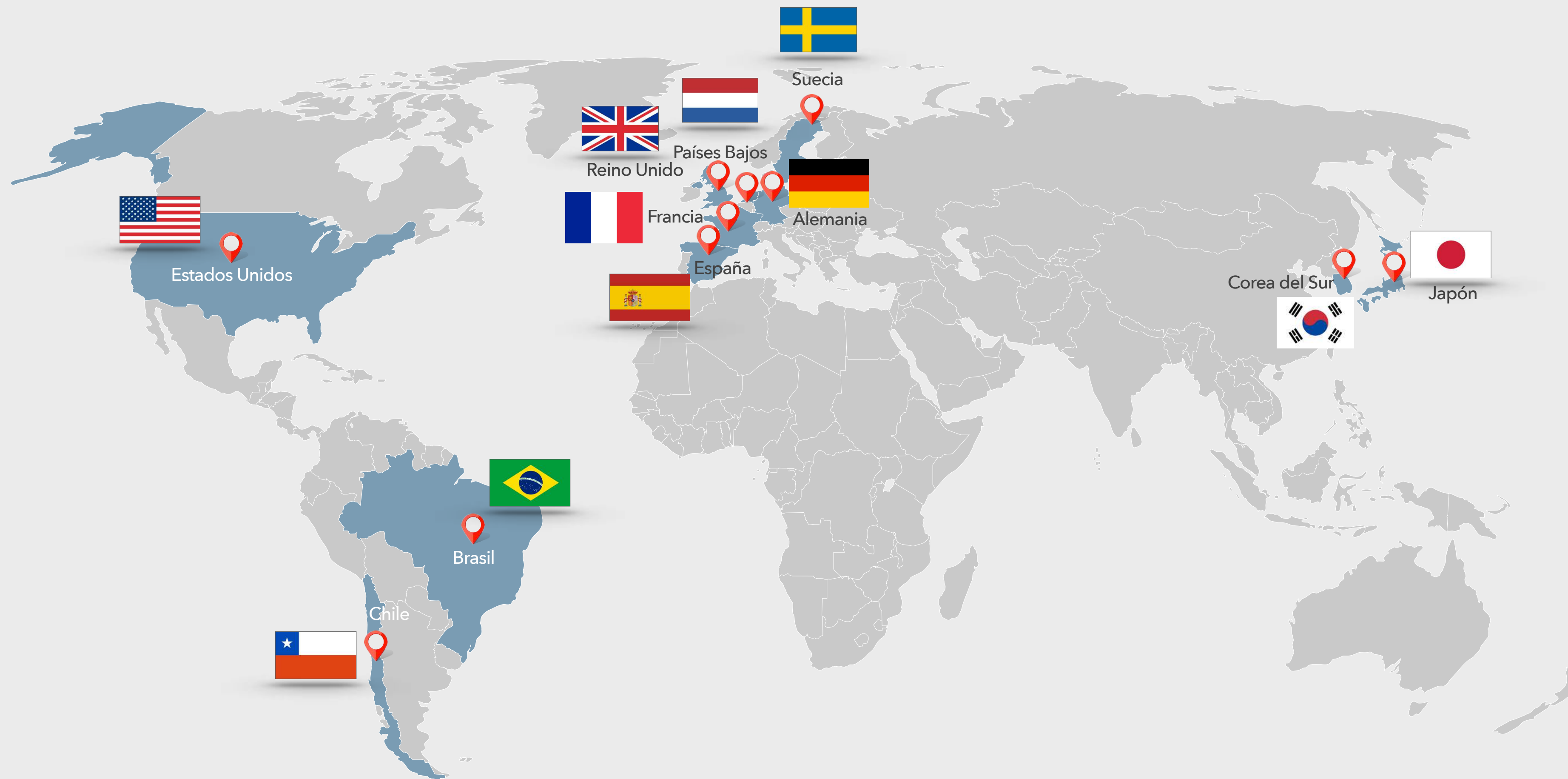
Combinan características de los planes de prestación y contribución definidas. En estos planes, **el riesgo de la inversión es asumido por el promotor**, pero tiene limitado el riesgo biométrico.

## Pilar 3

- El instrumento de ahorro privado para las pensiones más utilizado en este pilar son las denominadas **cuentas individuales de jubilación (IRA)** que, bajo ciertos límites, permiten diferir los impuestos sobre las contribuciones y sobre los rendimientos de las inversiones hasta que se reciban las prestaciones de jubilación.
- Entre los instrumentos de este pilar se engloban también los denominados **planes "Keogh"**, dirigidos a los trabajadores por cuenta propia, también con similares ventajas fiscales, con límites a las aportaciones superiores a los IRAs (compatibles con ellos), que se incrementan con la edad.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Estados Unidos
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	3,1
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 2,4
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-1,7 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	16,6 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	22,4 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	19,9
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,0
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	3,1
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,2
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	19,0
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,8
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	3,7
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	81 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	70,3 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	64 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	 150,3 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 7,1 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	162 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	19,7





BRASIL

MAPFRE  Economics

# IMPORTANTE REFORMA RECIENTE (DICIEMBRE 2019)

## SOPORTE BÁSICO EN EL PRIMER PILAR



## Antecedentes

La regulación de la Seguridad Social en Brasil se encuentra incorporada en su **Constitución** desde **1988**.

La reciente Enmienda Constitucional n° 103/**2019** que introduce una **importante reforma** en su sistema de pensiones además de aprobar la desconstitucionalización de varias normas que hasta ese momento, al formar parte de la Constitución, introducía una rigidez muy fuerte a la hora de aprobar cualquier reforma.

Se mantienen **tres regímenes principales**:

- El Régimen General de Previsión Social (RGPS)
- El Régimen Propio de Previsión Social de los funcionarios (RPPS)
- El Régimen de Previsión Complementaria (de carácter voluntario)

La reforma de 2019 simplifica en parte el sistema de pensiones pero **subsisten todavía diversos regímenes especiales** (militares, policías, maestros y trabajadores del campo, entre otros)

## Pilar 0

El **Beneficio de Prestación Continuada** (BPC) es la prestación pagada por la previsión social que tiene por objeto garantizar un salario mínimo mensual a las **personas que no tienen medios** para mantenerse a sí mismas o a sus familias ancianos y discapacitados.

## Pilar 1

### Descripción general

Tanto en el régimen general (RGPS) como en el RPPS de los funcionarios la cobertura de este nivel de protección se realiza mediante **pensiones públicas** bajo un sistema contributivo de reparto. **En el RGPS** para acceder **se requiere** haber alcanzado la edad de jubilación y haber cotizado un mínimo de veinte años para los hombres o quince años para las mujeres.

### Cotizaciones

La cotización al régimen general (RGPS) es progresiva, aplicable al salario de los trabajadores por tramos, con tipos que se encuentran entre el **7,5% y el 14%**, tipo máximo aplicable al último tramo hasta el **techo** en las bases de cotización al RGPS. El régimen de los funcionarios (RPPS) tiene sus tramos y tipos específicos que se encuentran entre el 7,5% y el 22%.



## Pilar 1

### Edad de jubilación

La reforma de 2019 introdujo modificaciones importantes en la edad de jubilación, que con anterioridad permitía jubilaciones en función del tiempo cotizado sin necesidad de alcanzar una edad mínima.

Actualmente se exige haber alcanzado una edad de **62 años para las mujeres y 65 años para los hombres** (tanto en el RGPS como en el RPPS).

Subsisten **regímenes especiales** con edades de jubilación inferiores si cumplen unos años mínimos de cotización (maestros, policías federales o trabajadores del campo, entre otros)

## Pilar 1

### Prestaciones

En cuanto al cálculo de las prestaciones, el valor de las jubilaciones corresponderá al **60% del promedio** de todos los salarios sobre los que se efectuaron **cotizaciones** a la seguridad social realizadas **desde julio de 1994** (los salarios mínimos a considerar para calcular el promedio no pueden ser inferiores al salario mínimo legal vigente en cada mes).

En el RGPS a ese importe se le suma un **2% adicional por cada año** de cotización **que supere** los 15 años de tiempo de cotización, si es mujer, y los 20 años de tiempo de cotización, si es hombre (en el RPPS son veinte años para ambos).

Con esto, para tener derecho a la jubilación por el monto del **100%** de la cotización media, las **mujeres** deben cotizar durante **35 años** y los **hombres** durante **40 años**. Si se ha cotizado más años puede superar el 100%.

## Pilar 1

### Mecanismo de actualización de las pensiones

- La actualización de las pensiones se realiza **anualmente** de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). El reajuste se realiza una vez al año, teniendo en cuenta la inflación en el período inmediatamente anterior (últimos 12 meses).

### Límites aplicables a las pensiones (pensiones máximas y mínimas)

- El monto de las pensiones no será menor al salario mínimo (998,00 reales en 2020), ni podrá exceder el techo del RGPS (5.839,45 reales mensuales).





## Pilar 2

La cobertura de este pilar está regulado en la Constitución y se denomina **Régimen Complementario de Previsión Privada**. Es de carácter voluntario y de capitalización.

Se compone de **dos segmentos**: presión privada cerrada y abierta.

**Previsión Privada Cerrada**: son planes promovidos por empresas y dirigidos exclusivamente a sus empleados. Se gestionan por las EFPC, entidades sin ánimo de lucro sometidas a supervisión pública por la Superintendencia Nacional de Previsión Complementaria (Previc).

Estos planes cerrados los pueden promover también las distintas administraciones públicas para sus funcionarios, así como las asociaciones de carácter profesional.

Son básicamente planes de contribución definida (los de prestación definida se cerraron a nuevos partícipes en 2010).

## Pilar 2 (cont.)

**Previsión Privada Abierta**: los planes son comercializados por las compañías de seguros autorizadas a operar en seguros de personas y las Entidades Abiertas de Previsión Privada (EAPP), supervisadas por la Superintendencia de Seguros Privados (SUSEP). Pueden ser contratados de forma individual o colectiva. La **práctica totalidad** de los productos de previsión privada abierta que se comercializan en el mercado responden a la modalidad denominada "Plano Gerador de Benefício Livre" (**PGBL**) y, el denominado "Vida Gerador de Benefício Livre" (**VGBL**), que es un seguro de vida que tiene como objetivo proporcionar un complemento para las pensiones. Ambos, gozan de ventajas fiscales específicas.

## Pilar 3

Los planes de previsión privada abierta del pilar 2 pueden contratarse de forma individual. El seguro **VGBL** y los planes **PGBL** gozan de unas ventajas fiscales en el Impuesto de la Renta que han hecho que estos productos tengan un atractivo especial para los ahorradores.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Brasil
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	5,4
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,2
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	 -4,6 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	9,6 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	 22,7 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	19,0
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	21,7
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,7
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	15,5
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	17,8
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,2
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	3,4
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	 92,1 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	58,9 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	58,9 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	26,2 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	n.d.
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	89 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	8,3





**CHILE**

**BASADO EN CUENTAS INDIVIDUALES DE CAPITALIZACIÓN**

**MODELO SEGUIDO POR DIVERSOS PAÍSES EN AMÉRICA LATINA**



## Antecedentes

- En **1980 se** introdujo una **reforma integral** para sustituir el antiguo **sistema** de reparto (de prestación definida), por otro de de contribución definida y **capitalización individual**, salvo para algunos colectivos.
- La **gestión** del sistema de pensiones se realiza por Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (**AFPs**), reguladas y supervisadas por el Estado
- A principios de la década de los noventa, **varios países** latinoamericanos como Perú (1993), Argentina (que lo revirtió en 2008), Colombia (1994), Uruguay (1995), México y Bolivia (1997), El Salvador y Venezuela (1998), Costa Rica y Nicaragua (2000), Ecuador y República Dominicana (2001) **siguieron el camino abierto por Chile** introduciendo, parcial o totalmente, sistemas de capitalización individual bajo los principios del modelo previsional chileno. Inspiró incluso a países fuera de la órbita de Latinoamérica como Hungría, Polonia o Kazajstán.

## Pilar 0

### Sistema de Pensiones Solidarias

Estos programas solidarios **se financian a partir de los ingresos generales del Estado** y son administrados por el Instituto de Previsión Social (IPS).

Con la reforma en 2008 se ampliaron e integraron. Actualmente consisten en:

- Las **Pensiones Básicas Solidarias** (PBS), para los que no tengan derecho a pensión en algún régimen previsional y reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la Ley 20.255.5
- Los **Aportes Previsionales Solidarios** (APS), beneficio complementario a las pensiones que se otorga a quienes tengan una pensión base inferior a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS).

Se ajustan por la variación del Índice de Precios al Consumidor cada doce meses, o cuando dicha variación alcanza el 10%.

## Pilar 1

La **cobertura** de este nivel de protección obligatoria se realiza a través de un sistema de capitalización de **cuentas individuales de contribución definida**. Es obligatorio para todos los trabajadores dependientes, salvo que se trate de trabajadores que se encuentren afiliados al antiguo sistema de reparto.

### Cotizaciones

La cotización es del **10%** de la remuneración o renta imponible mensual de los trabajadores, la cual se destina a la cuenta individual de pensiones. **Además, se aplica una comisión** de gestión para las AFP por la administración de las cuentas individuales, la cual se fija por el mercado y suelen oscilar en un rango en torno al 0.5%-1.5%, dependiendo de las distintas AFP. El empleador hace una contribución adicional del 1,53% para las coberturas de invalidez y sobrevivencia.

Existe un **tope en las cotizaciones** que se revisa todos los años en relación a la variación positiva que experimente el Índice de Remuneraciones (IR) reales determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.



## Pilar 1

### Edad de jubilación

En el sistema de pensiones de Chile, la edad normal de jubilación es de **65** años para los hombres y **60** años para las mujeres.

No obstante, **se permite diferir** la edad de jubilación y continuar trabajando, en cuyo caso cesa la obligación de seguir cotizando por la contingencia de jubilación, aunque puede hacerse de forma voluntaria.

**Se permite** asimismo **la jubilación anticipada si** el saldo en la cuenta individual permite financiar una pensión igual o superior al mayor valor entre el 70% del promedio de remuneraciones de los últimos diez años y el 80% de la pensión máxima con aporte solidario.

## Pilar 1

### Prestaciones

Los factores relevantes para el cálculo de la pensión dependen de la modalidad elegida.

En el sistema chileno de pensiones existen **cuatro opciones para las modalidades de pensión:**

- Renta vitalicia inmediata (con reversión al cónyuge en caso de fallecimiento del pensionista)
- Renta temporal con renta vitalicia diferida
- Retiro programado
- Retiro programado con renta vitalicia inmediata

Las **rentas** se contratan con compañías **aseguradoras privadas**. En el caso de optar por retiros programados se reducen las opciones sobre el riesgo que pueden asumir en los fondos, excluyendo los de mayor riesgo.

El importe de las pensiones está expresado en **Unidades de Fomento**, unidad de medida cuyo valor es fijado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la cual efectúa un **reajuste mensual** por la variación que haya experimentado el **Índice de Precios al Consumidor** durante el mes calendario anterior al de su fijación.

## Pilar 2

El **principal instrumento** utilizado en este nivel de protección son los **planes APVC** (Ahorro Previsional Voluntario Colectivo), que contemplan aportaciones del empleador y del trabajador, con ventajas fiscales.




## Pilar 3

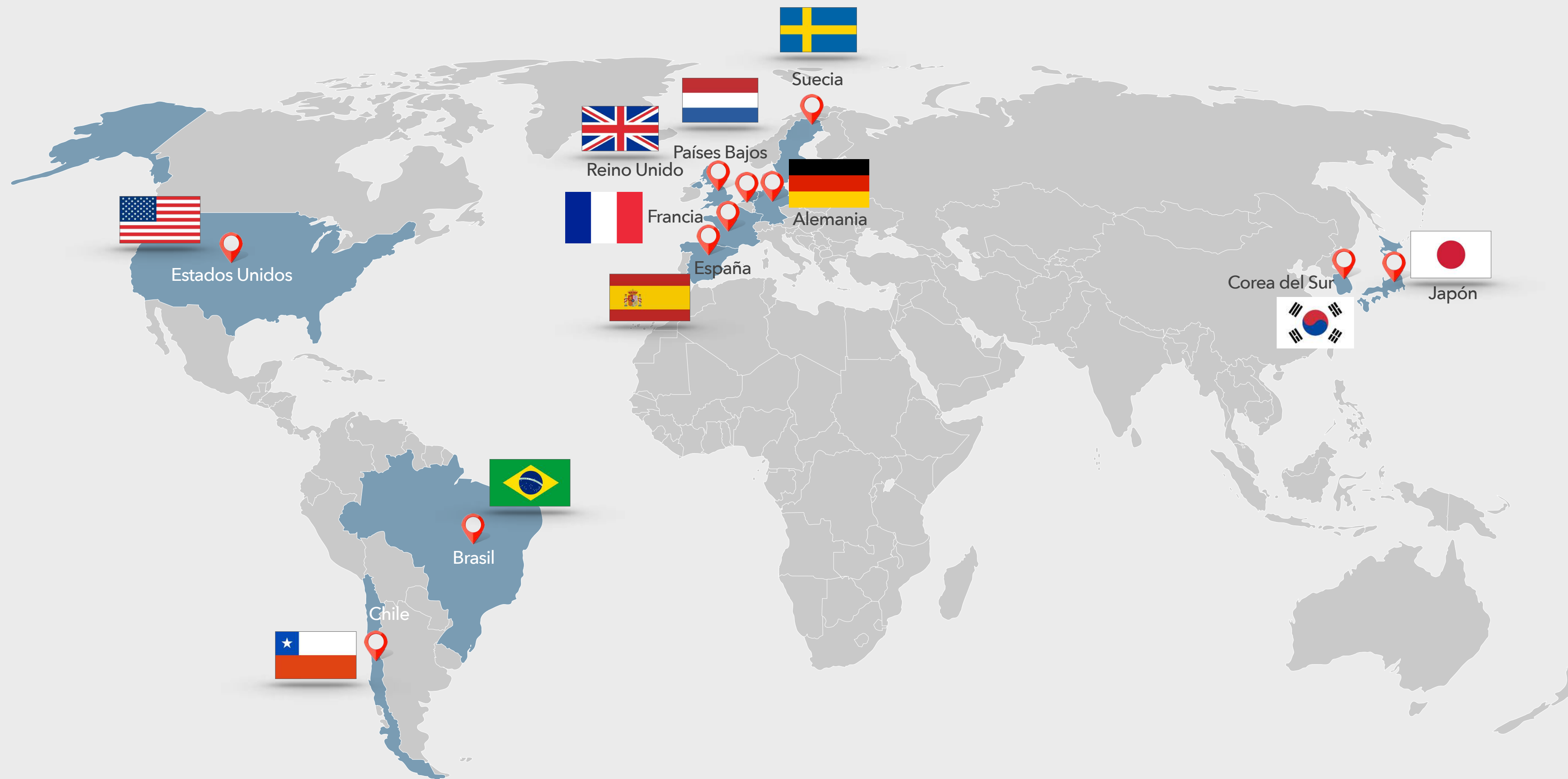
El **instrumento principal** de cobertura en este nivel de protección se denomina **Ahorro Previsional Voluntario (APV)** que puede ser administrado por las AFP, los bancos, las compañías de seguros, las administradoras de fondos mutuos y de inversión, así como por las administradoras de fondos para la vivienda.

Otro instrumento es la cuenta de ahorro voluntario llamada **"cuenta dos"** (para la pensión o para otros fines, con ventajas fiscales) Existe asimismo otra figura alternativa denominada **"depósito convenido"**. En el que puede hacer aportaciones el empleador (es ilíquido).

Todos estos instrumentos gozan de ventajas fiscales.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Chile
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	4,2
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,0
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-4,0 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	12,2 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	24,9 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	20,2
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,3
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	3,1
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,4
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	19,1
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,7
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	3,8
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	 36,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	 31,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	31,2 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	80,8 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 2,9 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	36 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	15,6







SUECIA

**PRIMER PILAR BASADO EN CUENTAS INDIVIDUALES NOCIONALES**

**ROBUSTO SEGUNDO PILAR COMPLEMENTARIO**



## Antecedentes

- El **actual sistema de pensiones** en Suecia se diseñó durante los años noventa, para empezar a pagar las **primeras prestaciones** de jubilación en el mes de **noviembre de 2001**.
- Las pensiones del **sistema obligatorio** guardan una **estrecha relación con las contribuciones** realizadas por los trabajadores durante su carrera laboral (combina un sistema de cuentas nocionales con un sistema de cuentas de capitalización).

## Información anual: Sobre Naranja

- **Cada año**, la Agencia de Pensiones Sueca envía a los particulares el estado de situación y movimientos de las cuentas nocionales e individuales de capitalización, denominado **"Sobre Naranja"**.
- Se informa además del **efecto** que tiene en la pensión mensual el **prolongar la edad de jubilación**.

## Pilar 0

### Cobertura mínima asistencial

- El nivel básico de protección se cubre mediante una **pensión mínima garantizada** para aquellas personas sin ingresos o con ingresos muy bajos a lo largo de su vida laboral, a los cuales **se les complementa la pensión contributiva** hasta alcanzar la pensión mínima (supplementary pensión).
- La percepción de la pensión mínima garantizada está sujeta a los **requisitos de residencia de cuarenta años** en Suecia y tener 65 años cumplidos. Si el tiempo de residencia es inferior, la prestación se reduce de manera proporcional.

## Pilar 1

### Cotizaciones

- El importe total de la cotización para este nivel de cobertura es del **18,5%** sobre la base de cotización (equivalente al 17,21% del salario), destinándose el 16% al sistema de cuentas nocionales y el 2,5% restante al sistema de cuentas individuales de capitalización.
- **Las contribuciones** anotadas en las cuentas nocionales **del 16%** no se acumulan, sino que **se destina a pagar las pensiones en curso** de las personas jubiladas (sistema de reparto).
- **Las contribuciones** anuales obligatorias restantes **del 2,5%**, **nutren las cuentas individuales de capitalización**
- Existe un **límite máximo** aplicables a las bases de las contribuciones que a su vez condicionan el importe de las pensiones máximas (115% del salario medio). Se aplica también un **límite mínimo** (5% del salario medio), de manera que solo se cotiza si la renta excede de ese nivel mínimo.



## Pilar 1

### Edad de jubilación

- Se puede reclamar la pensión de jubilación **a partir de los 61 años, y no hay un límite máximo** de edad para retirarse.
- Se pueden reclamar la pensión de las cuentas nacionales y de capitalización de forma independiente.

## Pilar 1

### Prestaciones: cuentas nacionales (income pension)

- El principal componente de la pensión pública **se deriva de las contribuciones** anuales obligatorias **del 16%**.
- **Estas contribuciones se anotan** en las cuentas nacionales individuales y **se ajustan cada año** de acuerdo con un índice ("income index"), el cual considera el **crecimiento** medio de los **salarios** en los tres últimos años y el crecimiento de los **precios** en el último año.
- Existe un **mecanismo que desconecta** de forma automática **la indexación** al crecimiento de los salarios si la estabilidad del sistema se ve comprometida.

## Pilar 1

### Prestaciones: cuentas nacionales (income pension)

- El **saldo de la cuenta nacional** se toma como base para el cálculo de una **renta vitalicia**.
- Al jubilarse esta parte de la pensión se calcula **dividiendo** el importe acumulado en la cuenta nacional **por un divisor** que depende básicamente de la **esperanza de vida** en el momento de jubilarse.
- Ese divisor lleva, además, implícito un **tipo** de descuento del 1,6%.
- El importe de **la renta puede variar cada año** respecto a la inicialmente calculada, si el crecimiento real de la economía queda por debajo o por encima de ese porcentaje.
- La esperanza de vida se basa en **tablas** de mortalidad unisex previas de los últimos cinco años.

## Pilar 1

### Prestaciones: cuentas de capitalización (premium pension)

- Este **segundo componente de la pensión pública** se deriva **de las contribuciones** anuales obligatorias **del 2,5%**, que nutren las cuentas individuales de capitalización.
- Los particulares tienen un abanico amplio de **elección** en cuanto a dónde se invierten dichos **fondos** durante la fase de acumulación. Se eligen a través de **la Agencia de Pensiones Sueca**, que debe asegurar la confidencialidad y la aplicación de comisiones reducidas. **En su defecto**, existe un fondo gestionado por el Estado (**AP7**).
- En la jubilación, se puede optar por una **renta vitalicia** asumida por la Agencia de Pensiones Sueca o un **"variable annuity"** donde los fondos continúan siendo invertidos por el gestor de activos elegido, y en cuyo caso el pensionista retiene el riesgo de inversión.



## **Pilar 2**

### **Planes de pensiones colectivos**

Tienen un papel relevante en el sistema de pensiones sueco (equilibrio entre pilares).

Las **cuatro categorías principales** de planes de pensiones colectivos son:



- Planes para trabajadores de menor cualificación (SAF-LO)
- Planes para trabajadores cualificados (ITP1, el suplementario ITPK, y el ITP2)
- Planes para empleados públicos del Estado (PA 03)
- Planes para empleados públicos de las Entidades Locales (KAP-KL)

Subsisten versiones de **prestación definida** (para trabajadores más antiguos y/o de rentas altas).

## **Pilar 3**

En Suecia se pueden hacer contribuciones a planes voluntarios privados pero este pilar tiene un carácter residual.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Suecia
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,6
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,1
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-1,2 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	20,3 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	24,6 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	21,0
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,7
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,7
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,9
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	19,3
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,4
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	4,1
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	 54,1 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	54,1 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	65,3 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	99,9 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 7,2 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	51 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	20,0





PRIMER PILAR BASADO EN UNA “TARIFA PLANA”

ROBUSTO SEGUNDO PILAR COMPLEMENTARIO “QUASI-OBLIGATORIO”



## Antecedentes

- La regulación del actual sistema público de pensiones del Reino Unido se encuentra recogida en la “**Pensions Act 2014**” y en su normativa de desarrollo. Es aplicable a las personas que alcancen la edad de jubilación a partir del 6 de abril de 2016.
- Está concebido de forma que la **pensión pública**, denominada “**new State Pension**” (nSP), otorgue una **cobertura de mínimos**.
- Se complementa mediante **sistemas complementarios ocupacionales**, regulados en la “Pensions Act 2008” que introduce la **obligación de las empresas** de dar de alta a sus trabajadores en un **plan de pensiones** de empresa. Por su parte, la “Pensions Schemes Act 2015” contiene normativa relevante en relación a la tipología de planes.

## Pilar 0

- Este nivel básico de protección, se realiza a través del denominado “**Guarantee Credit**”. Se trata de una renta vitalicia para aquellas personas **que alcancen la edad de jubilación** y acrediten no disponer de un nivel mínimo de ingresos.
- Funciona en forma de complemento a mínimos, financiando la parte no contributiva mediante impuestos y en 2021 asciende a **177,10 libras por semana**, o 270,30 libras en el caso de parejas.
- Las personas enfermas, con personas a su cargo, o con hipotecas pueden recibir importes superiores.

## Pilar 1

### Cotizaciones

- La cotización al sistema público depende del estatus del trabajador y de su nivel de renta. El importe normal asciende al **25,8%** (13,8% a cargo de la empresa) sobre la base de cotización. Existe un límite mínimo por debajo del cual no se cotiza, por lo que la cotización **efectiva** está **en torno al 21%**.
- Las personas de **rentas bajas** cuyos salarios quedan por debajo del mínimo, **no tienen obligación de cotizar** y quedarían bajo la cobertura básica prevista en el pilar cero.
- Una vez se alcanza la edad de jubilación cesa la obligación de hacer contribuciones, aunque se siga trabajando.
- **No existe un techo** a las cotizaciones **pero** las rentas superiores a un determinado importe ven reducida la cotización a cargo del trabajador al 2%, permaneciendo constante la de la empresa en el 13,8%, salvo casos especiales.





## Edad de jubilación

La edad de jubilación es de 65 años para los hombres y de 63 años para las mujeres, pero **se está incrementando** progresivamente para alcanzar los 67 años en 2026 y 2028 para hombres y mujeres, respectivamente (en octubre de 2020 está en 66 años). Para los nacidos entre 1970 y 1978, la edad se eleva a los **68 años**.

## Mejoras futuras de la esperanza de vida

Está previsto que la edad de jubilación sea **revisada cada seis años**, para ajustarla a la esperanza de vida y otros factores que el gobierno considere relevantes.

## Pilar 1

### Prestaciones

La **"new State Pension"** consiste en una **renta básica única** o "single tier". En 2021 asciende a **179,60 libras por semana**.

Para tener derecho a su importe íntegro se requiere haber alcanzado la edad de jubilación y tener un historial de trabajo de **35 años**. Sin embargo, se puede acceder a la misma **con un mínimo de diez** años cotizados. Si no se alcanzan los treinta y cinco, se tendrá derecho a su valor proporcional (1/35 por cada año trabajado), permitiendo el diferimiento del momento de jubilación a las personas que no alcancen el mínimo.

### Actualización de las pensiones

Se revisan en el mes de **abril de cada año**, según el mayor incremento entre la tasa de inflación y el crecimiento de los salarios medios, con un incremento mínimo del 2,5% (mecanismo denominado **"Triple Lock"**).

## Pilar 2

Constituye un **pilar fundamental** en el sistema de pensiones de ese país.

### Planes de pensiones de contribución definida

En el Reino Unido es **obligatorio para las empresas** dar de alta a sus empleados en un plan de pensiones de empresa.

Este tipo de planes se denominan **"cuasi-obligatorios"** ya que las empresas están obligadas a darles de alta pero **el trabajador puede optar** por no adherirse a él.

A los planes de empleo contribuyen la empresa, el trabajador y el Estado. Las **contribuciones mínimas** son del **8%**.

Las contribuciones fueron incrementándose de forma gradual y desde el mes de abril de 2019 son las siguientes:

- La contribución mínima del trabajador es del 3%.
- La contribución mínima para la empresa es del 3%.
- La contribución estatal, en forma de beneficio fiscal, asciende al 1%.

El 1% restante lo asumirá el trabajador, salvo que acuerden que lo asume la empresa.



## Pilar 2

### Planes de pensiones de contribución definida (cont.)

- El **sueldo computable** puede comprender todos los componentes del sueldo bruto o parte de ellos, a decisión de la empresa, dentro de unos límites mínimo y máximo (entre 6.240 y 50.000 libras en 2021).
- Para las empresas que no disponen de un plan propio el Estado ha creado el Plan "National Employment Savings Trust" (**NEST**), incluyendo su propia gestora, de bajo coste.
- Los planes de contribución definida, a su vez, pueden ser **Planes Administrados**, promovidos por la empresa y gestionados por un consejo de administración que tiene el deber de actuar en el mejor interés de los partícipes, o **Planes de Contrato**, en los que la propia empresa designa una entidad gestora externa (que puede ser una aseguradora).

## Pilar 2

### Planes de pensiones de prestación definida

En este tipo de planes la prestación se calcula en forma de renta vitalicia en función del último salario en activo o del salario medio de un determinado período inmediatamente anterior a la jubilación.

Eran muy habituales en el Reino Unido pero **se han venido gradualmente cerrando a la incorporación de nuevos partícipes**.

El importe de los compromisos es todavía elevado, operando muchos de ellos con **déficit** en los fondos necesarios para atenderlos hasta su extinción. La sostenida caída de los tipos de interés ha venido a agravar este problema.

### Planes híbridos o planes de saldo de caja

Existen también planes híbridos, los cuales aún tienen poca importancia relativa. Se incluyen en esta categoría los **planes de "Riesgo Compartido" y "Beneficio Colectivo"**. Estos planes ofrecen algún nivel de garantía, y fueron introducidos por la "Pensions Schemes Act 2015". No obstante, antes de esta legislación ya existían algunos planes que de alguna forma eran "híbridos" (v.gr., "planes de saldo de caja", o "planes con reparto de beneficios").

## Pilar 3

Los planes de pensiones de este pilar, se basan en contratos directos entre los partícipes y las gestoras (la empresa no intermedia). Se clasifican como **Planes de Contrato y disfrutan de beneficios fiscales**.

Sin embargo, aunque la empresa no interviene, puede hacer contribuciones que serían fiscalmente deducibles para la misma. En este caso, la empresa también se beneficia de una reducción en la contribución al Seguro Nacional (Seguridad Social).

En un principio estos planes solo estaban disponibles para los autónomos y para los individuos que no eran partícipes de ningún plan de empresa. Actualmente son accesibles a todos los menores de 75 años bajo la denominación de **planes de parte interesada ("stakeholder pensions")**. Además de los beneficios fiscales sus comisiones están limitadas. El límite lo establece el gobierno, y suele estar en torno al 0,75% anual de los activos bajo gestión.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Reino Unido
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,9
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 2,0
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-1,9 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	18,7 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	 25,3 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	20,3
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,1
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,9
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,3
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	18,8
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,5
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	4,0
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	72,6 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	50,9 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	37,4 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	123,2 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 6,2 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	104 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	17,6







ALEMANIA

**MAPFRE** Economics

# PRIMER PILAR BASADO EN UN SISTEMA DE PUNTOS DE PENSIÓN

## SOPORTE BÁSICO EN EL PRIMER PILAR



## Antecedentes

La **regulación** básica del **sistema público** de pensiones de jubilación en Alemania se encuentra recogida en el libro sexto del Código de la Seguridad Social (SGB VI) de 1992.

La **regulación** relativa al **sistema** de pensiones **complementario** se encuentra recogida básicamente en la Ley de pensiones de empleo de 1974, objeto de diversas modificaciones, destacando la de 2017, para reforzar la previsión social complementaria de tipo empresarial, especialmente los planes de pensiones de contribución definida.

## Pilar 0

- La cobertura en este nivel básico de protección se realiza mediante el **ingreso básico de subsistencia en la vejez** (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung).
- El importe mensual depende de la **situación personal y económica** del beneficiario.
- Desde enero de **2021** existe un **complemento para personas con largas carreras** de cotización con bajos ingresos para aumentar los ingresos de vejez (está tabulado, con un máximo 419 euros mensuales)

## Pilar 1

### Descripción general

La cobertura de este nivel de protección se realiza a través de un sistema de pensiones vitalicias públicas de reparto, basado en un **sistema de puntos** que se adquieren en función de las cotizaciones. Se exige un período mínimo de cotización de cinco años.

### Cotizaciones

- **La fija anualmente el legislador** en función de la situación financiera del seguro de pensiones obligatorio (la evolución de la reserva de sostenibilidad es clave). **No debe exceder del 20%**. Si la financiación no es suficiente, se complementa con el presupuesto federal.
- Actualmente (2021) es del **18,6%** (la mitad a cargo de la empresa) sobre la base de cotización.
- Existen **límites máximos** a las bases de cotización (6.900 euros mensuales en los estados de Alemania occidental y 6.450 euros en los del este en 2020). También hay un **mínimo** por debajo del cual se puede no cotizar (450 euros).
- Existen tasas reducidas para los **salarios más bajos** ("minijobs", empleados del hogar,...)



## Edad de jubilación

- La edad legal de jubilación se está incrementando progresivamente para alcanzar los **67 años** en 2029 (actualmente está en 65 años y 9 meses).
- Trabajadores con **45 años cotizados** pueden retirarse a los **65 sin penalizaciones**, a partir de 2029 (esta edad se está incrementando gradualmente, actualmente está en 63 años). **Si no** se alcanzan los 45 años cotizados pero se superan los 35 se aplican **penalizaciones** (0,3% por cada mes de anticipo).
- **se puede diferir** la edad de jubilación, reconociéndose un **0,5% adicional por mes** que se supere la edad legal
- **Ley de Pensiones Flexibles**, en vigor desde principios de **2017**, **permite** que el empleado puede **seguir cotizando** para aumentar su pensión

## Pilar 1

### Prestaciones

- El cálculo de la pensión individual se basa en un **sistema de puntos**. **Un año** de contribuciones para los cotizantes con un **salario medio** da derecho a **un punto** para la pensión.
- Contribuciones **por encima o por debajo** del **salario medio** dan derecho a **más o menos puntos** respectivamente, **de forma proporcional**.
- La determinación de lo que se considera un salario medio a efectos de calcular los puntos se realiza tomando como referencia los datos que se obtienen de la contabilidad nacional.
- Para calcular la pensión anual se multiplica la suma de los puntos de pensión por un valor del punto (que se determina cada año) y por un factor que depende de la edad de entrada a la jubilación. Este factor normalmente es igual a uno, pero decrece si la jubilación es anterior a la edad legal o crece si es posterior, en función del número de años.

## Pilar 1

### Actualización de las pensiones

- El **valor anual del punto se aplica a todos los jubilados**, los que se jubilan en ese año y también al resto de los pensionistas.
- El valor del punto **se ajusta cada año** de acuerdo con el crecimiento bruto de los **salarios y** de la evolución del **factor de contribución** (que da lugar a cambios en la tasa de contribución al sistema de pensiones de jubilación, en función de su situación financiera).
- Un variación de las tasas de contribución determinará un ajuste en el valor del punto de pensión, de manera que **si la situación financiera del sistema empeora determina no solo una elevación de la tasa de cotización, sino también que el ajuste del valor del punto de pensión quede por debajo del aumento de los salarios**.
- Para la evaluación de la situación financiera del sistema se tiene en cuenta la proporción entre cotizantes y pensionistas y la situación de la reserva de las pensiones.



## Pilar 2

- En Alemania el pilar complementario voluntario empresarial ha sido **reforzado** a través de la reforma aprobada en **2017** aplicable a los planes de pensiones de empleo de contribución definida, con una **nueva regulación laboral, fiscal y de supervisión**.
- Las contribuciones que se inviertan en un **fondo de pensiones o en una póliza de seguro** directo para planes de pensiones de empresas están **exentas** del impuesto sobre la renta, bajo ciertos límites (compatible con el subsidio Riester del tercer pilar).
- Los empleadores pueden establecer **planes de pensiones** de forma **voluntaria** para sus empleados, individualmente o de forma conjunta con otros empleadores. Pueden ser una iniciativa de los propios empleadores o basarse en **acuerdos colectivos** con los trabajadores para una determinada industria (cada vez más comunes), **acuerdos a nivel de empresa** o acuerdos con los empleados **a nivel individual**.

## Pilar 2

- En **2002 otra reforma importante** abrió la posibilidad a **los empleados** cubiertos por el régimen obligatorio de la Seguridad Social de poder **pedir** a su empleador **que deduzca de su salario una parte** (con el límite del 4% de la base de contribución máxima al sistema obligatorio que se fija cada año) **para hacer una aportación** a un plan de pensiones de contribución definida, a una entidad aseguradora o la constitución de una reserva interna contable en el balance del empleador (o una combinación de ellas).
- **El empleador debe aportar adicionalmente** el 15 por ciento del salario deducido, siempre que esa deducción le haya supuesto un ahorro en las contribuciones a la Seguridad Social del trabajador.
- Así, los empleados pueden convertir partes de su salario futuro, pagos especiales (v.gr. las pagas de navidad y de vacaciones) o aumentos salariales en derechos de pensión de la empresa.

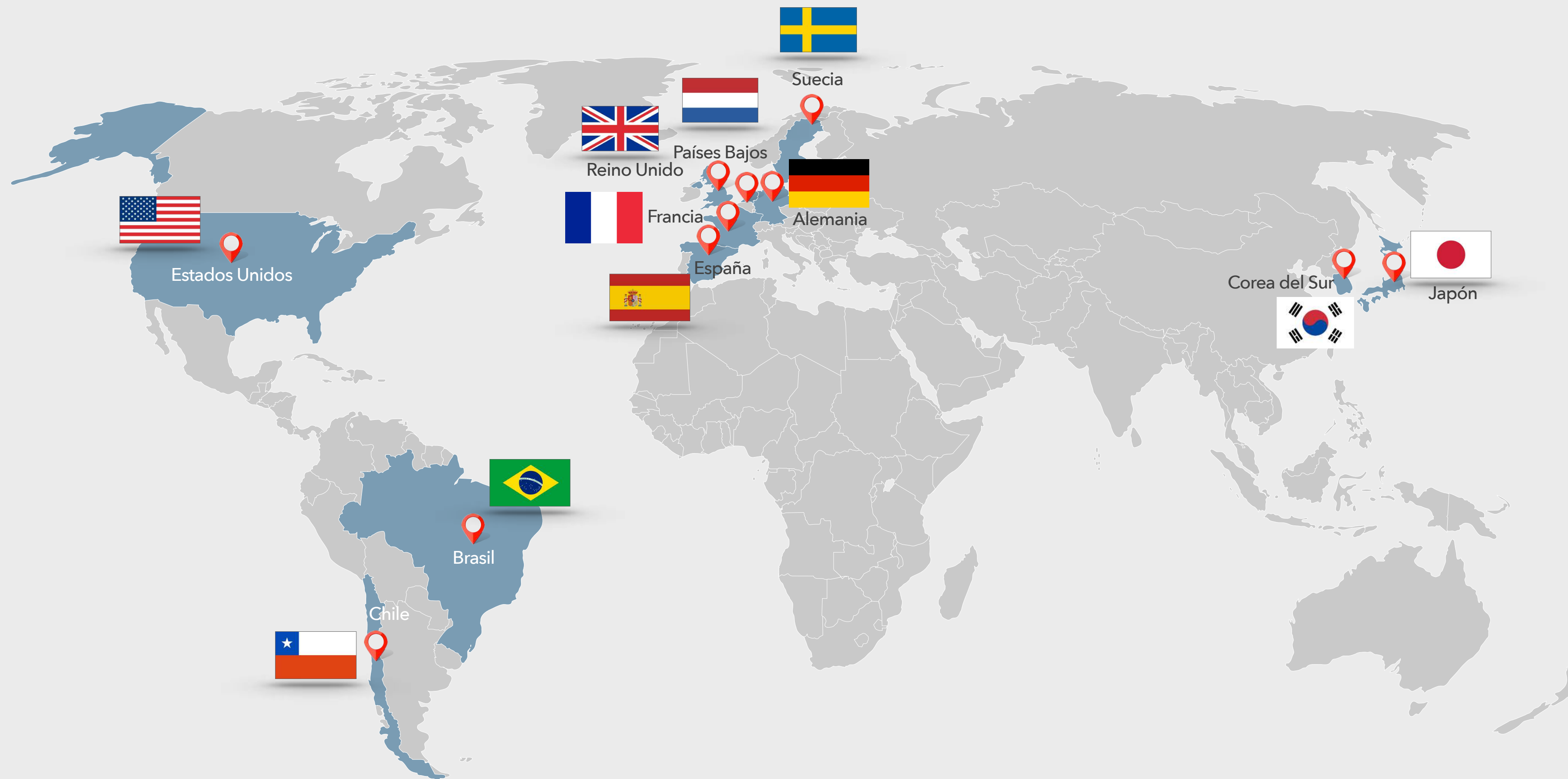
## Pilar 3

- En Alemania existe un instrumento específico de pensiones privadas de aportación voluntaria denominado **pensión "Riester"**.
- Este instrumento goza de beneficios fiscales en forma de **exención** o de **subsidio directo** para las personas de bajos ingresos o con hijos a cargo.
- Puede ser ofrecido tanto por las entidades aseguradoras como por bancos o gestoras de fondos de inversión.
- Estos productos deben **garantizar al menos las cantidades aportadas y al menos el 70% de la cuantía acumulada debe destinarse a pagos en forma de renta vitalicia**.





Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Alemania
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,5
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	→ 1,7
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-2,3 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	21,7 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	30,0 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	20,2
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,1
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,9
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,3
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	18,9
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,6
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	4,0
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	→ 52,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	52,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	52,2 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	7,5 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	10,1 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	→ 67 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	→ 20,0





PRIMER PILAR BÁSICO BASADO EN EL SALARIO MÍNIMO

ROBUSTO SEGUNDO PILAR COMPLEMENTARIO



## Antecedentes

- La regulación del **sistema público** de pensiones holandés se encuentra en la ley de Pensiones para la Vejez ("Algemene Ouderdomswet" - AOW) de 31 de mayo de 1956.
- Los **sistemas complementarios**, las pensiones privadas del sistema empleo constituyen un **pilar fundamental** a la hora de complementar la pensión pública del Estado.
- La ley de Pensiones de 7 de diciembre de 2006 ("Pensioenwet" - PW) introduce normativa relevante de **protección y transparencia** hacia los beneficiarios de planes de pensiones privados.
- En este control intervienen el Ministerio de empleo y asuntos sociales, el Banco Central Holandés (DNB) y la Autoridad holandesa de control de los mercados financieros (AFM).

## Pilar 0

- La cobertura de este nivel básico de protección se realiza a través de una ayuda asistencial (**Pensión AIO**) que pueden conceder las autoridades municipales a aquellas personas mayores de 65 años residentes en Holanda que no tienen ingresos o que no alcanzan un nivel mínimo a través de la pensión pública estatal, recibiendo en ese caso un **complemento** hasta alcanzar el denominado mínimo social vigente.

## Pilar 1

### Cotizaciones

La contribución para las pensiones de este primer pilar es del **17,9%** del salario y se realiza a través del impuesto sobre la renta del trabajador.

Existe un **techo** a la base de cotización que en 2018, ascendía a 33.994 euros anuales.

### Edad de jubilación

- En los Países Bajos **se está incrementando progresivamente** por cohortes, con el propósito de que alcance los 67 años en 2022.
- Para jubilaciones posteriores a 2022 estaría **vinculada a la esperanza de vida**, pero debe ser **anunciada** por el gobierno con al menos **cinco años** de anticipación al momento de su implementación.
- **Sin embargo, en 2021 se ha congelado en 66 años y 4 meses** y es posible que se reduzca el ritmo de aumento en los próximos años.
- Existen **incentivos a la prolongación** de la vida laboral y no es posible la percepción de la AOW de forma anticipada



## Pilar 1

### Prestaciones

El derecho a **la pensión pública estatal (AOW) se acumula a una tasa del 2% por cada año de cotización**. Para tener derecho a su importe íntegro se requiere un periodo de **50 años cotizados**. Si no se ha completado se reduce proporcionalmente al tiempo de cotización.

**Esta tasa se aplica sobre una cuantía que depende de la situación de convivencia familiar y del salario mínimo vigente**. Para personas solteras, la cuantía sería el 70% del denominado salario mínimo neto legal vigente. Para personas casadas o parejas de hecho, sería el 50% del salario mínimo neto legal vigente para cada uno.

Estas cuantías mensuales puede incrementarse mediante créditos fiscales que dependen de la situación personal, básicamente del nivel total de ingresos. **Las cuantías se actualizan y publican semestralmente conforme a la evolución de los salarios.**

## Pilar 2

- Se trata de un **pilar de gran implantación** en Holanda, (en torno al **95%** de los trabajadores participan en un plan de pensiones complementario).
- La contribución media a cargo de las empresas está en torno al **16%** de los ingresos del trabajador.
- **Deben exteriorizarse fuera del balance de las empresas**, bien en un fondo de pensiones o en una compañía aseguradora (los fondos acumulados constituyen una de las mayores reservas a nivel mundial).
- Estos planes surgen normalmente de la **negociación colectiva** para la **empresa o** por acogerse a un plan **sectorial**.
- El devengo de los derechos derivados de un acuerdo sobre pensiones comienza, **por ley**, no más tarde de la fecha en que el empleado alcance los **21 años**.

## Pilar 2

### Planes de pensiones de contribución definida

A los planes de empleo de contribución definida contribuyen la empresa, el trabajador e, indirectamente, el Estado, a través del beneficio fiscal.

Si bien **están ganando peso** en los últimos años, de momento representan un porcentaje pequeño sobre el total de los fondos destinados a pensiones complementarias.

### Planes de pensiones de prestación definida

A diferencia de lo que ocurre en otros sistemas de pensiones a nivel internacional, la **modalidad más habitual en los Países Bajos**.

La prestación en forma de renta vitalicia se calcula en función del salario medio de un determinado período anterior a la jubilación o del último salario en activo, dependiendo de la modalidad del plan aplicable.



## Pilar 2 (cont.)

### Planes de pensiones híbridos

En el sistema holandés existen determinados planes de pensiones denominados planes CDC (Collective Defined Contribution schemes) que **combinan una promesa de prestación definida con un pago fijo para el empleador.**

El hecho de quedar fijada la cuantía a pagar por el empleador conlleva que **si existen desviaciones significativas** en las hipótesis consideradas para su cálculo, **el importe final de la prestación no queda garantizado.**

A efectos de su calificación, solo se considerarían planes de prestación definida si se aporta un **colchón adicional** que pueda cubrir razonablemente estas desviaciones.

## Pilar 3

La cobertura a través del tercer pilar de carácter voluntario se puede realizar mediante aportaciones a planes de pensiones privados u otro tipo de instrumentos financieros.

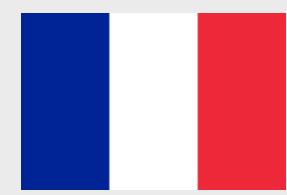
Dada la fortaleza del segundo pilar, el tercer pilar tiene carácter **residual**, básicamente para los **autónomos** (los cuales no quedan cubiertos por el segundo pilar).



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Países Bajos
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,6
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 1,8
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-2,2 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	20,0 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	28,0 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	20,5
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	23,3
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,7
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	16,5
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	18,9
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,4
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	4,1
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	73,5 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	70,9 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	70,1 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	 194,4 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 5,4 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	69 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	20,0

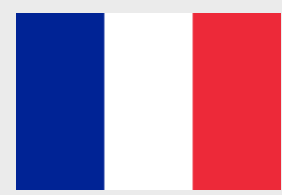






# PRIMER PILAR BASADO EN PÁRAMETROS Y UN SISTEMA DE PUNTOS

## SOPORTE BÁSICO EN EL PRIMER PILAR



## Antecedentes

- La regulación de la **pensión básica** del régimen general del sistema público de pensiones se encuentra en la "Ordinance No. 45-2454" de 1945 **de reparto y paramétrica**, que cubre a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena.
- Además, la ley nº 72-1223 de 1972 establece la obligatoriedad para los asalariados del sector privado de completar la jubilación básica con una **pensión complementaria** de jubilación obligatoria (régimen ARRCO-AGIRC), que se fundamenta también en un mecanismo **de reparto y por puntos**.
- Además del régimen general en Francia existen **numerosos regímenes especiales** para determinados colectivos de trabajadores que establecen elementos diferenciales respecto al régimen general, con un **elevado nivel de fragmentación** (actualmente existen más de cuarenta regímenes especiales, incluido el de los funcionarios).

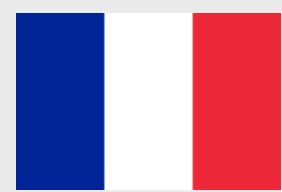
## Pilar 0

- La cobertura en este nivel básico de protección se realiza mediante la pensión mínima de vejez que es una garantía para que cualquier persona mayor pueda beneficiarse de una cantidad mínima para vivir.
- El acceso a esta **pensión mínima de vejez (conocida como APSA)** está previsto para aquellas personas de 65 años (62 en ciertos casos de incapacidad o invalidez permanente), que no alcancen unos recursos mínimos y que tengan su residencia legal en Francia.
- Los **requisitos sobre la residencia** son más exigentes para las personas con nacionalidad de países fuera del ámbito de aplicación de los reglamentos europeos, con cierta flexibilidad en algunos supuestos (apátridas, refugiados, entre otros).
- Existe asimismo un **complemento a mínimos** para aquellas personas que perciban pensiones contributivas por debajo de una cuantía que se determina cada año (denominada "**minimum contributif**"). El mínimo contributivo se atribuye a los trabajadores cuyas bases de cotización hayan sido muy bajas y que cumplen los requisitos para obtener la jubilación a tasa plena. En 2021 su importe mínimo se fija en 645,50 € mensuales, a los cuales se pueden añadir complementos relacionados con el periodo de cotización u otros factores.

## Pilar 1

### Cotizaciones

- La cotización normal al sistema de pensiones vitalicias públicas de reparto (básica y complementaria) asciende al **27,5%** de las retribuciones salariales percibidas, 16,3% a cargo de la empresa y 11,2% a cargo de los trabajadores.
- La base sobre la que se calculan las cotizaciones **tiene un techo para la pensión básica y otro mayor para la pensión complementaria**. Esto supone que la tasa de cotización puede caer del 27,5% al 24,8% cuando se superan el 100% de las retribuciones medias y una vez se alcanza el techo de la base de cotización de la pensión complementaria.



## Edad de jubilación

- La edad legal para obtener una pensión de jubilación es de **62 años**.
- Sin embargo, **para obtener una jubilación completa** (que denominan a tasa plena) es necesario jubilarse a los **67 años** (aplicable a las personas nacidas después del 1 de enero de 1955).
- Las personas que se jubilen **entre los 62 y los 67 años sufren una penalización** por ese motivo, **que se suma** a la penalización que pueda corresponderles en caso de tener **carreras de cotización incompletas**.
- **Por tanto**, en el régimen general es posible jubilarse a partir de los 62 años, pero está **fuertemente desincentivado** (ambas deducciones configuran el denominado "décote").
- Los **regímenes especiales** de jubilación que existen en Francia para determinados colectivos suelen establecer especialidades, desviándose del régimen general.
- **Es posible la jubilación tardía**. Cada trimestre adicional sujeto a contribuciones **incrementa** la prestación del régimen público en un 1,25% (**5% anual**). Este incentivo se denomina "surcote". Durante el período de jubilación diferida, las personas **siguen acumulando puntos** para la pensión complementaria.
- Existen **otras medidas** como el trabajo a tiempo parcial, mientras cobra una parte de su jubilación. También se puede continuar o comenzar una actividad mientras se está jubilado.

## Pilar 1

### Prestaciones

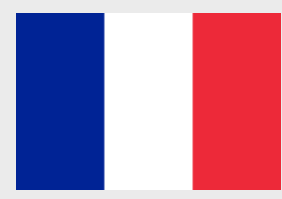
La **pensión básica** ("retraite de base") se calcula en base a parámetros relacionados con la edad y la carrera laboral:

- El sueldo anual medio de los **25 mejores salarios** de la vida laboral, actualizados en función de la inflación.
- A ese sueldo anual medio se le aplica una **tasa del 50%**, siempre que se tenga una carrera de cotización completa (**41,5 años**). **Si no** se le asigna un coeficiente de **minoración** determinado en función del número de trimestres que faltan para tener una carrera completa.
- Además se aplica la **reducción adicional** a aquellas personas que decidan jubilarse entre los **62 y los 67 años**.
- existen ciertas mejoras en la pensión básica por el cuidado de tres o más hijos.

## Pilar 1

### Prestaciones (cont.)

- El cálculo del componente de la **pensión complementaria** ("retraite complémentaire") funciona con un sistema de puntos (se conocen como **puntos Agirc-Arrco**, nombre de la asociación que gestiona este componente de reparto).
- **Cada año**, las cotizaciones se convierten en puntos de jubilación que **se acumulan** en una cuenta individual, teniendo en cuenta el importe cotizado en el año dividido por el **valor de compra del punto** fijado para ese año.
- Para calcular el importe de este componente de la **pensión pública** se multiplica el **número de puntos** acumulados en la cuenta **por el valor del punto**, el cual **se establece cada año**.
- En 2020, el precio de compra del punto Agirc-Arrco se fijó en 17,3982 € y el valor del punto Agirc-Arrco se fijó en 1,2714 €. En 2021 se ha decidido aplicar los mismos valores.
- Los **límites mínimos y máximos** que se aplican a las pensiones públicas solo afectan a la pensión básica y **no aplican al componente complementario** en base a los puntos.



## Pilar 1

### Actualización de las pensiones

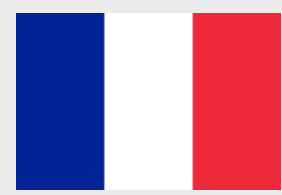
- El componente de la **pensión básica** se actualiza anualmente en función de la evolución de los **precios**.
- El componente de la pensión **complementaria** obligatoria se realiza anualmente con la revalorización acordada con los **agentes sociales**.
- Desde el año 2013 se aplicaba un **acuerdo de revalorización** de este componente, actualizando el valor del punto de acuerdo con el incremento de los precios menos un punto porcentual (el precio de compra del punto se actualizaría conforme a la evolución de los salarios medios). **En 2021**, sin embargo, no se ha revalorizado, aplicando los **mismos valores del año anterior**.




## Pilar 2

- En Francia **no existe un gran desarrollo** del segundo pilar. No obstante, existen planes de pensiones de empleo de prestación definida, de contribución definida y mixtos (pueden surgir de la negociación colectiva o de un acuerdo individual con el empleado).
- La **reforma "Loi Fillon"** introdujo a principios de los **años dos mil** dos nuevos vehículos de pensiones de empleo con ventajas fiscales tanto para el empleado como para el empleador, los denominados PERCO (Plan d'Épargne Retraite Complémentaire) y el PERE (Plan d'Épargne Retraite Entreprise).
- En el **PERCO** los fondos se invierten en el marco de una gestión mutualista, generalmente por bancos, compañías de seguros u organismos pertenecientes a grupos de protección social.
- El **PERE** tiene más restricciones en cuanto a las posibilidades de inversión y solo puede rescatarse en forma de renta vitalicia. Suele utilizarse, en su caso, como complemento del PERCO.

## Pilar 3

- Tradicionalmente en Francia este pilar ha tenido muy **poco peso**.
- la **reforma "Loi Fillon"**, introdujo un nuevo vehículo de ahorro denominado Plan de Ahorro Popular para la Jubilación (Plan d'épargne retraite populaire-**PERP**) de subscripción mediante adhesión individual a un contrato celebrado entre una asociación encargada de la supervisión del PERP (Groupement d'épargne retraite populaire-GERP), y un órgano de gestión que puede ser una compañía de seguros, una institución de previsión o una mutua de seguros.
- Permite acumular una pensión complementaria gracias a las contribuciones deducibles de los ingresos imponibles, hasta el 10% de estos ingresos. El importe de las cotizaciones lo decide libremente el asegurado. La salida se realiza obligatoriamente en forma de pensión.
- para los **trabajadores autónomos** existe un producto específico denominado **"Loi Madelin"**, también con ventajas fiscales



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Francia
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,4
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 1,8
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-1,9 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	20,8 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	27,8 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	21,9
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	24,5
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,6
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	17,8
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	20,2
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,4
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	 4,1
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	60,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	60,1 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	54,0 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	10,6 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 13,9 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	160 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	18,0





ESPAÑA

**MAPFRE**  Economics

# PRIMER PILAR BASADO EN UN SISTEMA PARAMÉTRICO

## SOPORTE FUNDAMENTAL EN EL PRIMER PILAR



## Antecedentes

- La **regulación** del sistema público de pensiones en España se encuentra recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** y en su normativa de desarrollo.
- La regulación del segundo y tercer pilar se encuentra recogida básicamente en el Real Decreto Legislativo 1/2002 por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones** y en su normativa de desarrollo.

## Pilar 0

- La cobertura en este nivel básico de protección se realiza mediante **pensiones no contributivas** para aquellas personas que carezcan de recursos suficientes para su subsistencia, aun cuando no hayan cotizado nunca o no lo hayan hecho el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.
- Existe, asimismo, el denominado "**complemento a mínimos**" que pueden solicitar aquellas personas que perciban una pensión contributiva que no alcancen un mínimo que se fija anualmente, para aquellas personas que no tengan otras fuentes de renta (o que estas últimas no superen un determinado límite).
- Se financian mediante impuestos y se actualizan cada año al menos en el mismo porcentaje que las pensiones de jubilación contributivas.

## Pilar 1

### Descripción general

Se trata de un sistema de pensiones vitalicias públicas **de reparto**.

Pueden acceder aquellas personas que habiendo alcanzado la edad de jubilación hayan **cotizado un mínimo de quince años**, siempre que al menos dos estén comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión.

### Cotizaciones

- La cotización es del **28,3%** de las retribuciones salariales percibidas (23,6% a cargo de la empresa), que también otras contingencias menores.
- Las bases de cotización tienen un **techo** que se determina cada año. En 2020, se fijó en 4070,1 euros/mes y que sigue vigente en 2021 al no haberse aprobado su modificación en este año.
- Existe también una **base mínima** de cotización que oscila entre 1.108,3 y 1.547 euros/mes, en función de la categoría profesional del trabajador.





## Edad de jubilación

- La edad legal es de **67 años, o 65 años** cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización (aplicables ambas en 2027). En estos momentos estamos transitando de forma gradual hacia esa edad. Para 2021 se requiere haber cumplido **66 años** (o 65 años si se acreditan 37 años y 3 meses de cotización).
- Se permiten casos de **jubilación parcial** con una rebaja proporcional de la pensión.
- Se permite el disfrute de la pensión de jubilación compatible con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia (“**envejecimiento activo**”). La cuantía de la pensión será en este caso del **50 por ciento**.
- **Si** se trata de trabajos por cuenta propia y la actividad **conlleva contratar a una persona** a tiempo completo, se puede compatibilizar con el **100 por cien** de la pensión que le corresponda.
- Se puede **diferir** la edad de jubilación, reconociéndose al interesado un **porcentaje adicional** por cada año completo cotizado (2% que se eleva al 2,75% si se acreditan entre 25 y 37 años cotizados y del 4% si se acreditan más de 37 años)

## Pilar 1

### Prestaciones

La pensión pública se calcula en base a parámetros relacionados con la edad y la carrera laboral:

- El salario anual medio de los últimos **25 años** de la vida laboral (base reguladora), los dos últimos por su valor nominal y el resto actualizados en función de la **inflación** (aplicable a partir de 2022, en 2021 24 años).
- A la base reguladora se le aplica una tasa del **50%** por los primeros **15 años** cotizados y se incrementa en un porcentaje mensual de manera que hace falta completar **37 años** de cotización para recibir la pensión completa (aplicable en 2027; en 2021 son **36 años**).
- Existen **límites mínimos y máximos** a las **pensiones** que se establecen cada año en la **ley de Presupuestos** Generales del Estado. El máximo para las prestaciones percibidas, en 2021, asciende a 37.904,86 euros anuales.
- Por su parte, las pensiones mínimas en 2021 oscilan entre 5.639,20 y 12.406,24 euros anuales, dependiendo de la edad de jubilación y del hecho de tener o no cónyuge a cargo.

## Pilar 1

### Prestaciones (cont.)

#### Actualización de las pensiones

- Se realiza **anualmente** con la revalorización prevista en la **Ley de Presupuestos** Generales del Estado (en 2021 con el IPC).
- La **Ley 23/2013** estableció un **mecanismo** de actualización en función de las cuentas de la Seguridad Social, el número de pensiones contributivas y la pensión media. Sin embargo, **actualmente** está **en suspenso**, prevaleciendo la actualización anual **vía ley de presupuestos**.

#### Factor de sostenibilidad

- La **Ley 23/2013** introdujo además un **factor de sostenibilidad** con el propósito de apoyar la estabilidad de largo plazo del sistema, de carácter automático vinculando el importe de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, aplicándose por una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación.
- Debía aplicarse a las pensiones causadas a partir del 1 de enero de 2019, pero se encuentra **igualmente en suspenso** vía la ley de presupuestos.



## Pilar 2

El **papel** del segundo pilar de momento sigue siendo **muy limitado** en España. Es de carácter voluntario, pero puede resultar obligatorio para algunas empresas en función de las condiciones negociadas en sus contratos laborales o mediante una negociación colectiva.

En la actualidad **los más habituales** son los planes de pensiones de **contribución definida** (los de prestación definida tienden a extinguirse).

Una de las principales **recomendaciones** del informe de la Comisión parlamentaria del **Pacto de Toledo** de noviembre de **2020** consiste en explorar fórmulas que permitan **reforzar este pilar complementario** del sistema de pensiones español.

## Pilar 2 (cont.)

Existe la **obligación** para las empresas de **exteriorizar** los compromisos por pensiones fuera de sus balances ( D.A. 1ª RDL 1/2002 TR de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones).


Estos compromisos deben instrumentarse **mediante planes de pensiones o contratos de seguros**, no resultando admisible su cobertura mediante fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de la empresa de la titularidad de los recursos constituidos.

Excepcionalmente, pueden mantener fondos internos las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores, por los compromisos asumidos con sus propios trabajadores.

## Pilar 3

En España, este pilar tiene un **peso muy reducido**, comparado con otros sistemas. La cobertura de carácter voluntario para particulares y trabajadores autónomos se puede realizar mediante aportaciones a planes de pensiones privados, contratos de seguros u otros instrumento de ahorro a los que se les otorga algún tipo de **ventaja fiscal**, dependiendo de la normativa vigente en cada momento de diferimiento en el pago del impuesto sobre la renta y/o en la tributación de los rendimientos (en la última ley de presupuestos se redujeron los límites máximos a las aportaciones).



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	España
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	2,7
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 1,3
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-4,3 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	20,0 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	36,8 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	21,8
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	24,4
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,6
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	17,7
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	20,0
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,3
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	 4,2
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	72,3 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	 72,3 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	72,3 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	13,0 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 11,0 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	 140 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	14,0





# PRIMER PILAR CON “TARIFA PLANA” Y COMPONENTE PARAMÉTRICO

## FUERTE ESTÍMULO A LA JUBILACIÓN DIFERIDA



## Antecedentes

La regulación del actual sistema público de pensiones japonés se encuentra recogida en la Ley de **1954** del seguro de pensiones para los empleados y en la Ley Nacional de Pensiones de **1959** la cual creó un **sistema** de cobertura de pensiones **universal** para todos los residentes de Japón bajo el nombre “**Kokumin Nenkin**” que, aunque bajo diversas modificaciones, permanece vigente en la actualidad.

Es de destacar la **reforma de 1985** a través de la cual se diseñó el sistema de seguridad social y pensiones actual, con una **pensión** nacional **básica** (“**flat rate**”), y una **pensión adicional** obligatoria.

En cuanto a los **sistemas complementarios** la regulación principal se encuentra en la Ley de pensiones de empleo de prestación definida y en la Ley de pensiones de empleo de prestación definida de **2001**.

## Pilar 0

En este nivel básico de protección, la cobertura se realiza a través de **diversas pensiones no contributivas** con el fin de lograr una mayor cobertura y minimizar los riesgos de pobreza de las personas mayores (conocidas bajo el nombre “**Onkyū**”):

- Pensiones básicas de vejez para grupos de bajos ingresos
- Prestaciones de vejez de dos niveles para las personas con permiso parental
- Derechos de pensión derivados de una brecha de cotización (para aquellas que fallan en sus pagos al Servicio de Pensiones de Japón debido a dificultades financieras o quiebras)
- Pensiones asistenciales para grupos de bajos ingresos en edad avanzada al inicio del programa de “tarifa plana” vigente en Japón (régimen transitorio bajo prueba de ingresos)

## Pilar 1

### Descripción general

El sistema público de pensiones obligatorio consiste en una **renta vitalicia** que tiene **dos componentes**:

- La pensión de jubilación **básica igual para todos** los pensionistas
- La pensión de jubilación **de los empleados** (Employees’ Pension Insurance - EPI) que depende de **parámetros** relacionados con la vida laboral de los que la perciben que deben ser dados de alta por los empleadores en el plan de pensiones obligatorio de los empleados.

### Cotizaciones

- La contribución depende del nivel de renta. El porcentaje **normal** asciende al **18,3%** (9,15% a cargo de la empresa), con un **techo** mensual para las rentas que superen el 230% del salario medio de la economía japonesa.
- Existen unos **límites mensuales mínimos** a los salarios que se utilizan para calcular las contribuciones **que se ajustan en función del aumento del salario medio nacional**.



## Edad de jubilación

- La edad de jubilación para acceder al componente de la **pensión básica** es de **65 años**, con un periodo de contribuciones mínimo de 10 años.
- La edad de acceso al **segundo componente** de la pensión, que se suma a la pensión básica, es también de **65 años** con una contribución mínima de al menos un mes, siempre que se tenga derecho a la pensión básica (existe **actualmente** un **régimen transitorio** para este componente; esta edad se aplicará plenamente en **2025** para los hombres y **2030** para las mujeres).
- La **jubilación anticipada** es posible a partir de los **60 años**, pero se encuentra **fuertemente penalizada** (6% menos por año de anticipo) y esta edad está siendo **gradualmente incrementada** hasta los **65 años**.
- Es posible **posponer la jubilación** con una **bonificación** de un 8,4% anual para los nacidos antes de 1942; para el resto está tabulado entre el **12% y el 88%**, en función de la edad de jubilación. Los derechos consolidados se siguen acumulando tras los 65 años.
- Es posible **combinar el cobro de la pensión** con un **trabajo** remunerado, siempre que los ingresos totales no excedan de un determinado **límite**, en cuyo caso **se reduce la pensión** a percibir.

## Pilar 1

### Prestaciones

- El importe de la **pensión básica** se fija cada año y en 2020 ascendía a **781.700 yenes (6.416 euros anuales)**. Para tener derecho a su importe íntegro es necesario haber cotizado durante **40 años**, sufriendo una reducción en el caso de períodos inferiores de cotización.
- La **pensión complementaria** se calcula en función de una fórmula que tiene en cuenta las bases de cotización de **toda la vida laboral** (existe un techo a los salarios que se toman como base para las cotizaciones).
- Existen límites mínimos para las pensiones que varían en función de la edad de jubilación y el tiempo de cotización. El límite inferior con 60 años y 25 años cotizados serían de 546.070 yenes anuales.

## Pilar 1

### Prestaciones (cont.)

#### Actualización de las pensiones

- la pensión básica se encuentra indexada a los **salarios** netos hasta que el pensionista cumple 67 años y después de los 68 se indexa al **IPC**.
- La actualización de la pensión complementaria vinculada a los ingresos se realiza una vez al año, según el IPC.

#### Mejoras futuras en la esperanza de vida

- La **estrategia** de sostenibilidad de pensiones en Japón pasa por alargar la edad de jubilación lo máximo posible, **penalizando las prestaciones prematuras e incentivando las aquellas que se retrasan**.
- En el caso de la **pensión básica** se está **estudiando aumentar** el esquema de **bonificaciones** aplicable para aumentar la edad media de jubilación efectiva.



## Pilar 2

Japón realizó en **2001** una **importante reforma** en sus planes de pensiones a través de dos leyes, para planes DB y DC.

La **Ley de 2001 de los planes de prestación definida (DB)** regula tres categorías:

- Los **planes DB tipo contrato** (contract-type DB plan) endureciendo la regulación de anteriores planes en cuanto a los requisitos de la existencia de fondos que respalden los compromisos, las obligaciones de las gestoras (que puede ser un "trust bank" o una compañía de seguros de vida) y los requisitos de transparencia. No es necesario un número mínimo de partícipes y es posible la transferencia de los activos a otro plan.
- Los **planes DB tipo fondo** (fund-type DB plan), se articulan a través de un negocio tipo fideicomiso, sin posibilidad de sustituir parcialmente la cobertura de la Seguridad Social que existía planes anteriores. Está administrado por un consejo de administración y una asamblea de delegados, con un número igualitario de representantes de la empresa. Exigen un mínimo de trescientos trabajadores.
- Los **planes de caja** en los que los compromisos no se exteriorizan, sino que cada empleado tiene una cuenta ficticia en el balance del empleador.

## Pilar 2 (cont.)

Planes DC

La **Ley de 2001 de los planes de contribución definida (DC)** estableció dos tipos de planes:

- un **plan DC corporativo** (requiere que las normas reguladoras del plan sean aprobadas por la mayoría de los trabajadores o de sus representantes)
- un **plan de DC individual**, este último tanto para trabajadores autónomos como para otras personas que quieran hacer aportaciones, siempre que estén dadas de alta en la Seguridad Social.

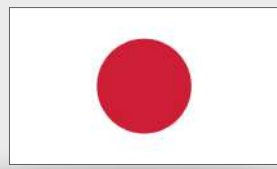
Las **aportaciones** son **fiscalmente deducibles** tanto para los empleadores como para las personas individuales, dentro de ciertos límites, y quedan exentos de tributación los rendimientos que generen las inversiones.




Las prestaciones deben empezar a percibirse a partir de alcanzar la edad de **70 años**, pero pueden recibirse a partir de los 60 años bajo ciertas condiciones.

## Pilar 3

- Los **planes de pensiones personales** que se ubicarían dentro del tercer pilar se basan en contratos directos entre los partícipes y las gestoras,
- gozan de las **mismas ventajas fiscales** establecidas por la Ley del Plan de Contribuciones Definidas (de 2001)





Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Japón
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	1,8
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 1,2
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-2,2 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	28,4 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	37,7 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	22,9
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	25,5
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,6
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	18,7
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	21,1
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,4
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	 4,2
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	 66,2 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	55,8 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	52,3 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	28,6 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 10,2 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	243 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	15,7





**PRIMER PILAR REDISTRIBUTIVO EN BASE AL SALARIO MEDIO NACIONAL**

**POSIBLE VINCULACIÓN DEL SEGUNDO PILAR A LA INDEMNIZACIÓN POR  
DESPIDO**



## Antecedentes

- La regulación del sistema público de pensiones de Corea del Sur se encuentra recogida en la **Ley** Nacional de Pensiones (No. 3902 de **1986**) y sus sucesivas enmiendas, la cual establece el **Plan Nacional de Pensiones** para la vejez, la discapacidad y la muerte.
- En cuanto al **sistema de pensiones complementarias**, se regula en la **Ley** de Seguridad de las Prestaciones de Jubilación de los Empleados (No. 7379), de **2005**

## Pilar 0

La cobertura de este pilar se realiza a través de **diversos programas**:

- el conocido como Sistema Nacional de Seguridad de Medios de Vida Básicos (National Basic Livelihood Security System, **NBLSS**) para personas de bajos ingresos, mediante una evaluación de medios de vida.
- **la pensión básica**, que ofrece un subsidio mensual a las personas **mayores de 65 años** cuyos ingresos, incluida la pensión que puedan estar cobrando, quede por debajo de un determinado límite.
- el **subsidio para personas con discapacidad**

## Pilar 1

### Cotizaciones

- La tasa de cotización actual para el régimen general de los empleados es del **9%** del salario. Tanto el empleado como el empleador contribuyen con el 4,5% cada uno. La contribución se calcula multiplicando el **salario mensual medio estandarizado del asegurado** por la tasa de cotización.
- El rango del salario mensual medio estandarizado se ajusta cada año, fijándose el **mínimo** y el **máximo**, en el mes de julio.
- Las personas **mayores de 60 años no cotizan y** a partir de ese momento **no se devengan mayores derechos** para la pensión.



## Edad de jubilación

- La edad legal de jubilación para el Servicio Nacional de Pensiones se está incrementando gradualmente hasta alcanzar los **65 años** a partir de 2033. Actualmente es de 62 años.
- Es posible la jubilación **anticipada** a partir de los 57 años, edad que se está elevando gradualmente hasta los **60 años**.

## Pilar 1

### Prestaciones

- La pensión de jubilación en Corea del Sur se calcula aplicando una **tasa de reemplazo objetivo** al importe medio de los salarios del trabajador, considerando **toda su vida laboral**. La tasa de reemplazo objetivo en 2020 era del **44%** después de **40 años de contribuciones** y **se está** reduciendo en 0,5 puntos porcentuales hasta alcanzar el **40% en 2028**.
- La prestación de la pensión se calcula como la **mitad de la tasa objetivo**, multiplicada por los **salarios medios** de toda la vida **del individuo**, valorados en función del crecimiento salarial nominal, y la **mitad** de la **media de los salarios del conjunto de los asegurados**, medidos durante los tres años anteriores y valorados de acuerdo con los precios (valor A), constituyendo esta última un componente básico en las cotizaciones del sistema contributivo.
- La pensión máxima así calculada **no puede exceder del 100% de los ingresos individuales**.
- Existe un límite máximo de salarios pensionables, en torno al 206% del valor A.

## Pilar 1

### Prestaciones (cont.)

#### Actualización de las pensiones

- Las pensiones en curso están indexadas a los **precios**.

#### Mejoras futuras en la esperanza de vida

- Corea del Sur dispone de un **fondo de reserva** para hacer frente a los posibles desequilibrios que puedan producirse entre las contribuciones y las prestaciones de su sistema de pensiones, siendo el **tercero de los mayores del mundo** en cuanto a los fondos acumulados, después del japonés y el noruego.
- La Gestión Nacional de Inversiones del Servicio Nacional de Pensiones (National Pension Service Investment Management, NPSIM) se ha convertido en un inversor institucional global con activos bajo gestión de 752 billones de KRW a finales de junio de 2020 (633 millardos de dólares).



## Pilar 2

- El segundo pilar en Corea del Sur está integrado por los planes de pensiones de jubilación y un sistema vinculado a la indemnización por despido.
- En **2005** la Ley de Seguridad de las Prestaciones de Jubilación de los Empleados **introdujo los planes de pensiones de empleo**. Para establecer el plan o para cambiar un plan a otro diferente, el empleador deberá recibir el consentimiento del sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores, y si no existe ese sindicato, debe recibir el consentimiento de la mayoría de los trabajadores.
- Hay dos tipos de planes de pensiones: Plan de Pensiones de Jubilación de **Prestación Definida**, Plan de Pensiones de Jubilación con **Contribución Definida**.
- Los planes de prestación definida pueden convertirse en planes de contribución definida, pero no se permite la conversión de planes de contribución definida en planes de beneficios definidos.

## Pilar 2 (cont.)

- El segundo componente del segundo pilar está integrado por el **sistema de indemnización por despido** (severance payment system), los empleadores deben destinar un importe aproximado del **8,3% del salario** de sus empleados para hacer frente a la obligación de pagarles una suma global equivalente a **un mes del salario base por cada año de servicio**.
- **La legislación no obliga** al empleador a exterioriza este compromiso, **pero permite exteriorizarlo** como aportación **a un plan de pensiones**, entre otras opciones.

## Pilar 3

- Desde junio de 1994 se puede contratar en Corea un **plan de pensiones personal** de forma voluntaria, con **ventajas fiscales dentro de los límites fijados** para las aportaciones.



Selección de indicadores relacionados con los sistemas de pensiones de jubilación	Corea del Sur
Support ratio 2020 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	3,2
Support ratio 2050 (20-64/65+) (ratio de fuerza laboral por jubilado)	 1,2
Support ratio (20-64/65+) - variación media anual 2020-2050	-5,8 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2020	15,8 %
Porcentaje personas mayores 65 años 2050	38,1 %
Esperanza de vida a los 65 años 2020 (años)	21,3
Esperanza de vida a los 65 años 2050 (años)	24,3
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 65 años 2020-2050 (años)	2,9
Esperanza de vida a los 70 años 2020 (años)	17,1
Esperanza de vida a los 70 años 2050 (años)	19,8
Aumento esperado en la esperanza de vida a los 70 años 2020-2050 (años)	2,7
Ahorro en años de pensión por prolongar la edad de jubilación de 65 a 70 (2020)	4,2
Tasa de reemplazo bruta para las rentas bajas 2019 (50% renta media)	 55,6 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas medias 2019	 37,3 %
Tasa de reemplazo bruta para las rentas altas 2019 (150% renta media)	27,0 %
Activos totales de los planes de ahorro para la jubilación 2019 (% PIB)	28,2 %
Gasto público en pensiones respecto al PIB (2019 o anterior más reciente)	 2,9 %
Ratio deuda pública respecto al PIB 2020 (deuda bruta)	50 %
Índice calificación crediticia riesgo país, Oxford Economics (20=AAA)	17,7



| 1

| 2

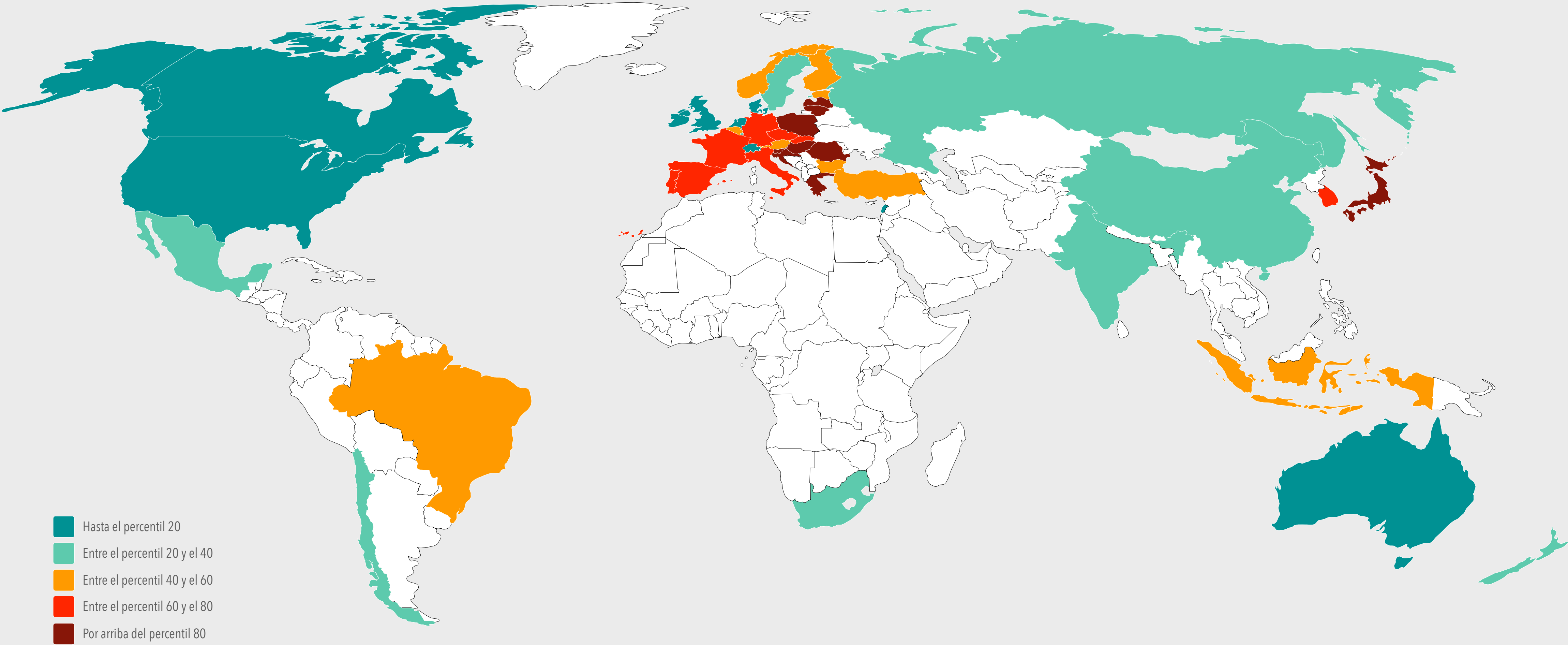
Indicador de presión sobre los sistemas de pensiones de jubilación (IPSPJ) | 3

| 4

## Presentación









| 1

| 2

| 3

Principales conclusiones:  
políticas públicas y sistemas de pensiones

| 4

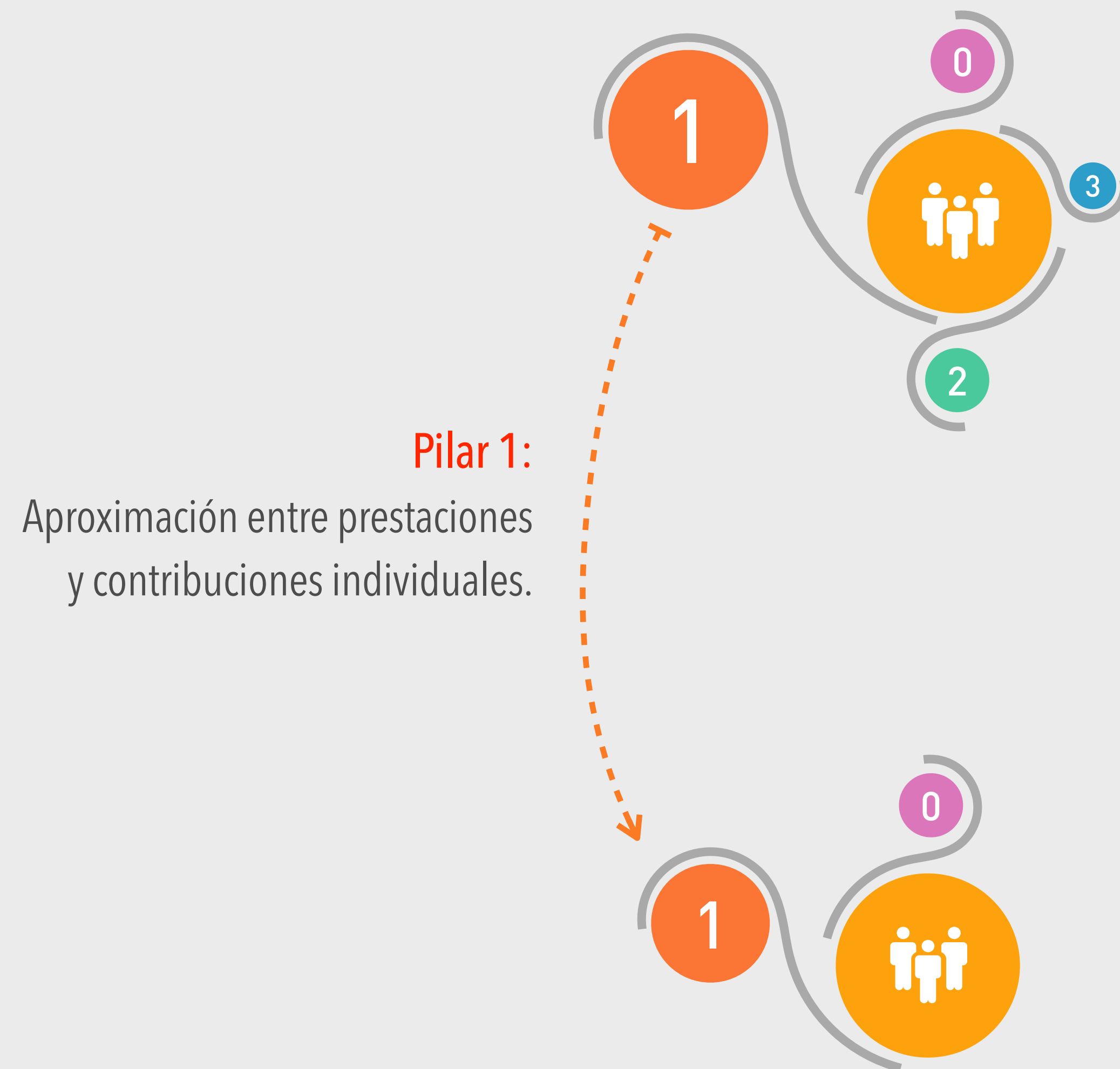
## Presentación



## Medidas y mecanismos de ajuste:

1

Fortalecimiento de un esquema básico de apoyo social (Pilar 0)



## Medidas y mecanismos de ajuste:

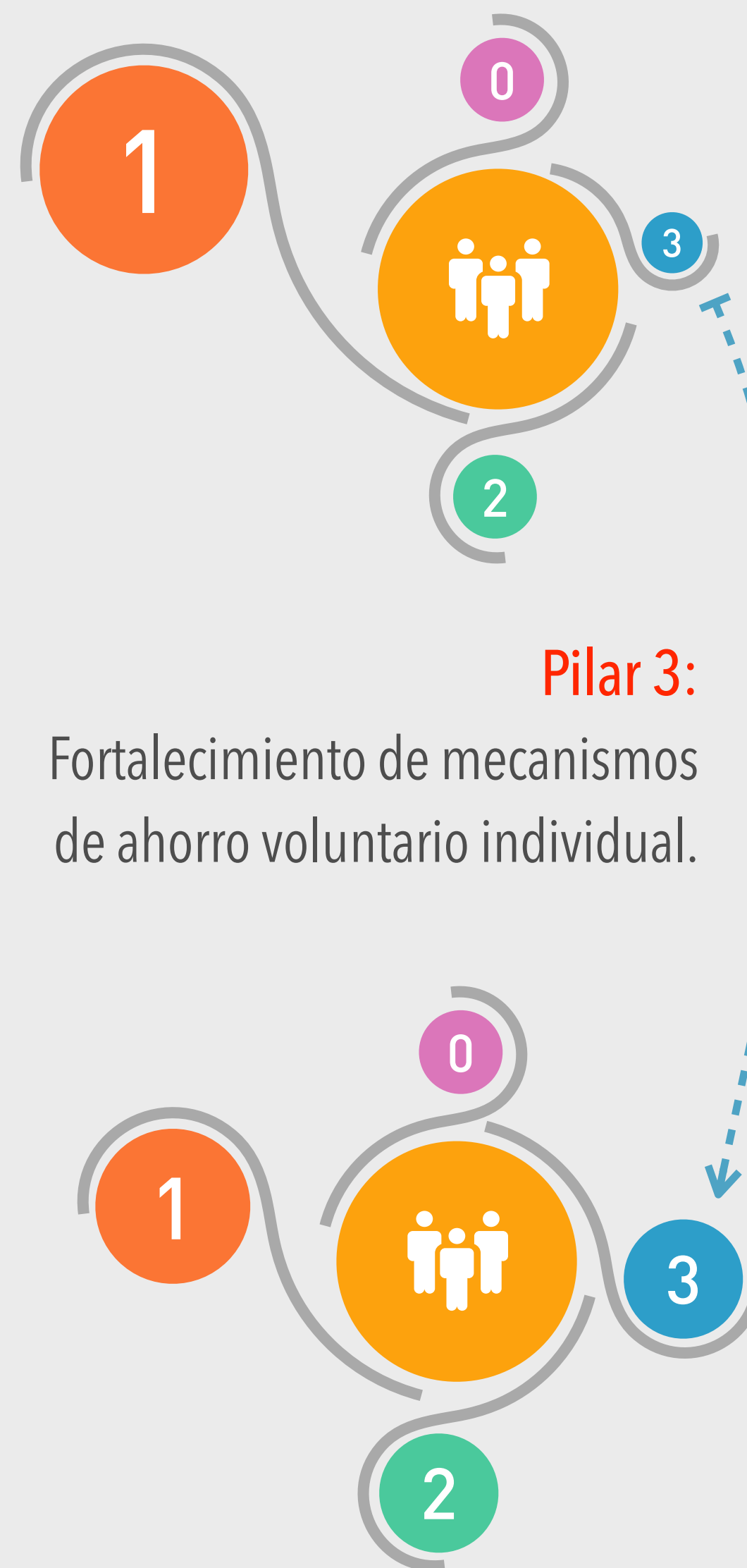
- 2 Aumento de la edad de jubilación (Pilares 1 y 2)
- 3 Ajuste de las tasas de contribución (Pilar 1)
- 4 Ajuste de las transferencias presupuestarias para el pago de pensiones (Pilar 1)
- 5 Ajuste de las tasas de reemplazo (Pilares 1 y 2)
- 8 Mayor transparencia hacia los trabajadores respecto de la pensión que podrán recibir



## Medidas y mecanismos de ajuste:

6

Incentivos a empresas para crear y gestionar planes complementarios (Pilar 2)



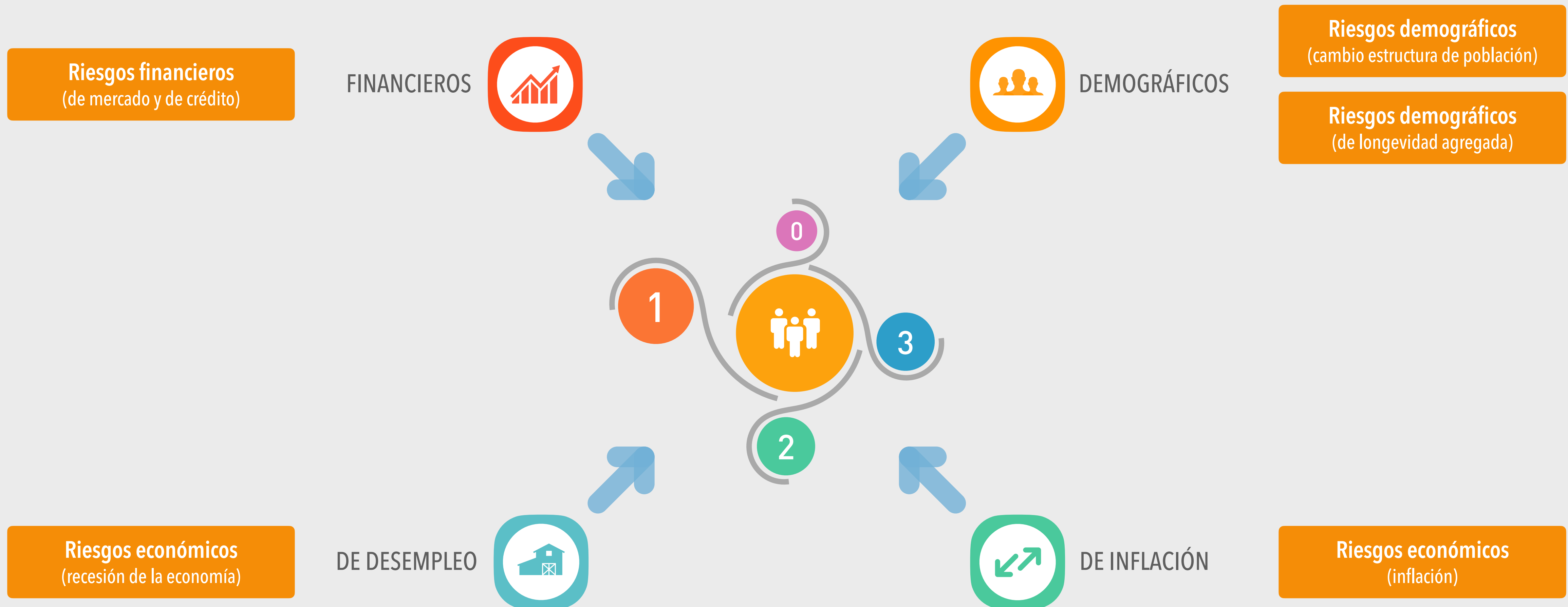
### Pilar 3:

Fortalecimiento de mecanismos de ahorro voluntario individual.

### Medidas y mecanismos de ajuste:

7

Incentivos fiscales al ahorro voluntario individual de medio y largo plazo para complementar las pensiones (Pilar 3)







**MAPFRE** Economics

# Sistemas de pensiones en perspectiva global

Madrid, Fundación MAPFRE, 2021



**MAPFRE** Economics

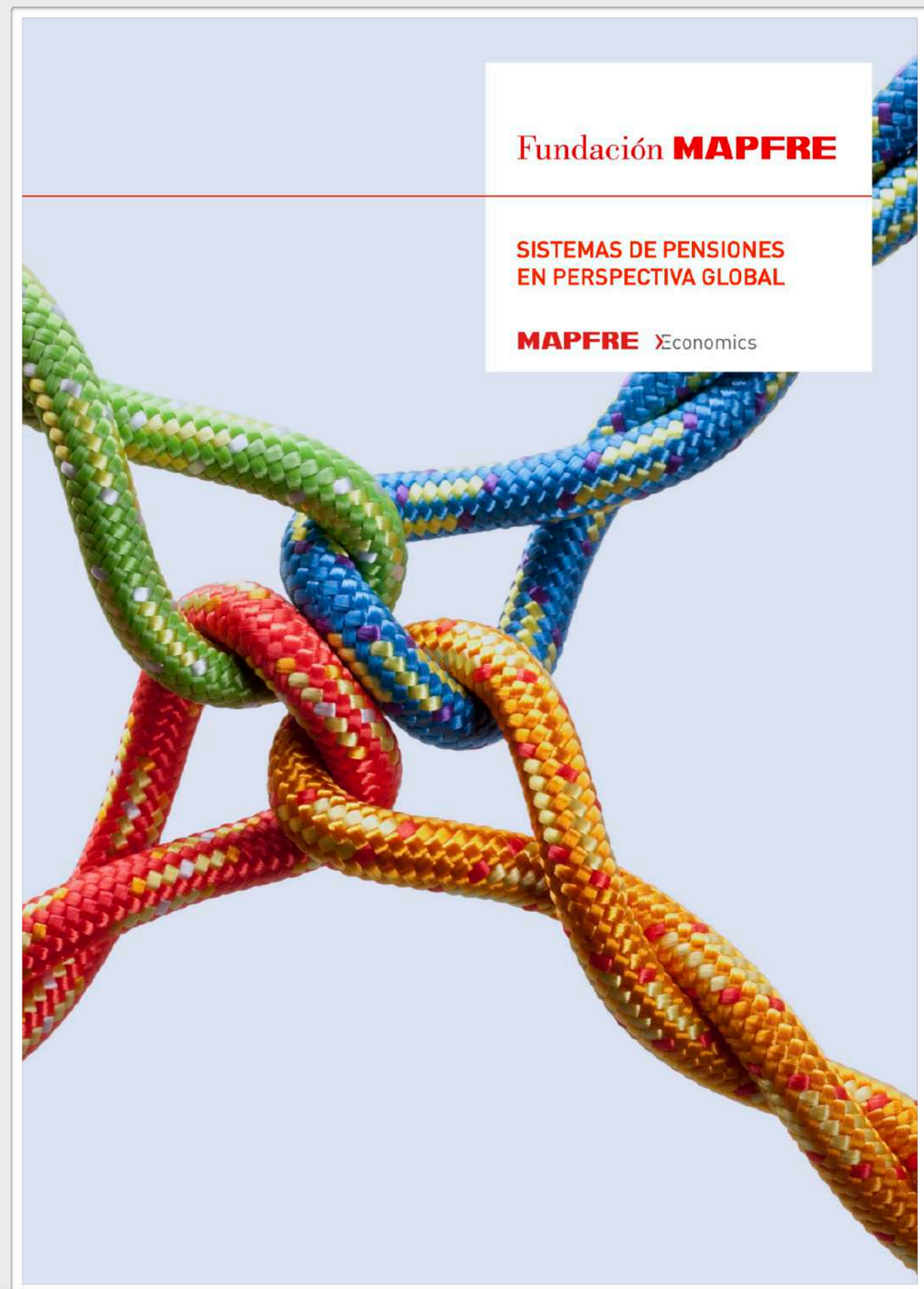
# Sistemas de pensiones en perspectiva global

Madrid, Fundación MAPFRE, 2021



[www.mapfre.com](http://www.mapfre.com)

[www.fundacionmapfre.org](http://www.fundacionmapfre.org)



Para descargar el informe:

**Sistemas de pensiones  
en perspectiva global**

**MAPFRE** Σ Economics