

Los sistemas de pensiones en LATAM

En América Latina el tema de pensiones es un tópico por demás complejo, así como lo es en el resto del mundo, por las diferentes variables que lo enmarcan y sobre todo por la “inadecuada” combinación entre incremento de esperanza de vida y falta de recursos y porque no decirlo, también por falta de conciencia de la importancia de generar un ahorro durante toda nuestra vida productiva para poder cubrir nuestros gastos cuando nos encontremos en la etapa del retiro.

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES

Entre los diferentes esquemas de pensiones que existen en LATAM, algunos tienen similitudes como ocurre por ejemplo con la edad de jubilación, **en varios países Latinoamericanos se tiene una edad diferenciada entre hombres y mujeres, excepto en México y Perú, donde no hay diferencia por género.** Lo que sí es notorio es que aún no hay una clara tendencia de alargar la edad de jubilación a más allá de 65 años de edad.

Sobre los esquemas algunas de las similitudes y diferencias son:

- En **Colombia y Perú** tienen un **régimen público que es de Beneficio Definido y tienen el régimen privado que es un esquema de Contribución Definida y los empleados deben elegir entre un esquema y otro** de acuerdo con sus condiciones y necesidades.
- En **México y Chile** tienen un esquema de **Contribución Definida con una pensión mínima**, la diferencia entre estos 2 países es que en México existe un Grupo de Transición que aún sigue recibiendo una pensión mensual de niveles altos por una incorrecta aplicación de ley (tope de 25 UMAs en vez de 10 UMAs como lo establece la ley anterior) además de que la pensión mínima garantizada es para todos los empleados que cumplan con el derecho y en Chile existe el requisito de focalización es decir, se evalúa que la persona no integre un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población total del país.
- En **Brasil**, así como en **Argentina**, el **sistema pensionario público contempla el pago de una pensión mensual al alcanzar las condiciones** de edad y años de cotización (en Argentina sólo se requiere la edad y de acuerdo con los años de cotización se tiene derecho a una pensión diferente).

Así como lo existe en Brasil, en México también existe un mercado interesante para la implementación de Planes Privados de Pensiones que tiene a ser hacia planes de Contribución Definida o Híbridos y en la

actualidad una pequeña minoría de planes de beneficio definido. **La prevalencia de los planes privados en Brasil es de 68%, en México del 54% y en resto de LATAM del 26%**, esto de acuerdo con la última encuesta de beneficios realizada por Lockton en 2021.

REFORMAS EN PENSIONES

Históricamente los sistemas de pensiones en América Latina han sufrido reformas, casi en paralelo, buscando balancear de alguna forma **3 temas principales:**

- Ampliar la cobertura y acceso al sistema de ahorro para el retiro.
- Disminuir presiones sobre las finanzas públicas para reducir el riesgo de insostenibilidad financiera de los subsistemas pensionarios basados en modelos no contributivos o de beneficio definido.
- Mejorar la tasa de reemplazo de manera que los trabajadores tengan una pensión suficiente para cubrir sus necesidades durante su retiro.

El **modelo chileno fue la punta de lanza de los cambios en los esquemas de pensiones** que se dieron en los 90s en algunos países de LATAM, sin embargo, a 42 años de su implementación, **la reforma que está en discusión justo proponer eliminar las AFPs** además de una contribución mandatoria para el empleador del 6% para cubrir las pensiones de los jubilados actuales.

El **modelo chileno en la teoría era adecuado**, sólo que las **altas tasas de informalidad** por las **pocas oportunidades de empleo**, así como los **salarios bajos**, fueron variables que actualmente **tienen desestabilizado el modelo y un gran porcentaje de la población ha tenido que continuar trabajando para cubrir sus gastos ya que la pensión que reciben no es suficiente.**

En Colombia también está en discusión en el Parlamento la reforma pensional la cual **busca garantizar una renta básica de jubilación para 2.5 millones de adultos**

mayores de 65 años sin posibilidad de pensión y propone implementar un sistema de pilares para hacer más equitativo el régimen de pensión y ampliar su cobertura, esto es, mediante contribuciones de hasta 3 salarios mínimos obligatorios al régimen público administrado por Colpensiones; y para sueldos superiores a 4 salarios mínimos los aportes serán a los fondos privados (RAIS²).

En el caso de **México** en 2020, 26 años después de que se creó el sistema de capitalización, **se dio una reforma con el objeto de incrementar el porcentaje de aportación del employer, así como la pensión mínima garantizada** la cual depende del sueldo, edad y semanas de cotización al SS.

En **Perú**, aunque no es reforma formalmente propuesta por el gobierno, **existe una propuesta de reforma por parte de la asociación de AFP** que contempla una pensión mínima, contribución equiparada, es decir, que el gobierno haga una aportación match sobre la del empleado, la devolución del 1% del IGV³ para que sea invertido para la jubilación y la creación de un capital semilla para recién nacidos.

AÚN HAY MUCHO POR HACER... en cada uno de los países de LATAM tomando en cuenta que se comparten algunas de las complejidades como lo es que existe un **alto porcentaje de la población en la informalidad, tasas de desempleo altas, bajos niveles salariales, y sobre todo, escasa educación financiera y pocas alternativas de inversión o con rendimientos no tan atractivos** por la situación económica y de riesgo de cada país.

Lo que está al alcance de los employers es buscar alternativas para incorporar beneficios de jubilación dentro del paquete de prestaciones de sus empleados, así como promover educación financiera para hacer información a los empleados para que puedan hacer las mejores elecciones en materia de ahorro de acuerdo con sus condiciones y necesidades.

Para mayor información o asesorías, contáctanos: claudia.nunez@lockton.com