



Revisión de casos: Los sistemas de Pensiones en Brasil, Mexico y en los Países Bajos

Luis Felipe Carvalho Lopes

26 de abril de 2024

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Sede subregional de la CEPAL en México

Junta de Pensiones y Jubilaciones del
Magisterio Nacional (JUPEMA) de Costa Rica

Objetivo

Reforzar el conocimiento sobre la seguridad social a través de **ejemplos concretos** de los **sistemas de pensiones** en países seleccionados

Dimensiones analíticas

COBERTURA

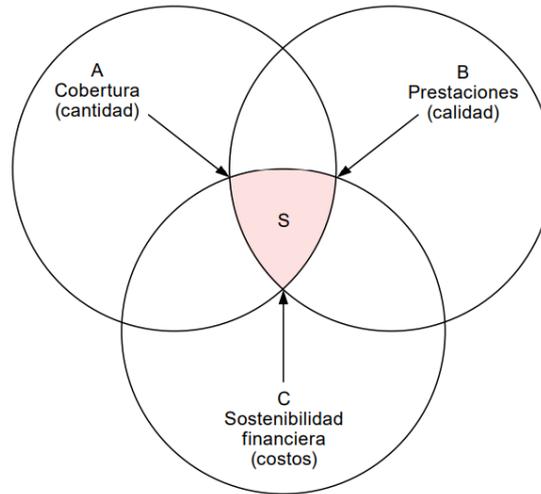
SUFICIENCIA

**SOSTENIBILIDAD
FINANCIERA**

SOSTENIBILIDAD

Dimensiones analíticas

Diagrama I.6
Evaluación básica de un sistema de pensiones^a



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina, 2017* (LC/PUB.2018/1-P), Santiago, 2018.

^a Los sistemas de pensiones deberían situarse en el área S (sostenibilidad), que representa una adecuada cobertura, suficiencia de las prestaciones y sostenibilidad financiera.

Cobertura

¿Cuál es la cobertura del sistema de pensiones?

1. Proporción de la **población económicamente activa que cotiza** en el sistema de pensiones (cobertura de activos)
2. Proporción de las **personas mayores que reciben alguna prestación** del sistema de pensiones (cobertura de pasivos)

Fuente: Arenas de Mesa, A. (2019), Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 159, (LC/PUB. 2019/19-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Suficiencia

¿Son suficientes las prestaciones del sistema de pensiones?

1. A nivel agregado, la medida más común consiste en comparar las prestaciones promedio del sistema de pensiones con **la línea de extrema pobreza, la línea de pobreza, el salario mínimo y el ingreso per cápita**.
2. A nivel individual, el análisis de la calidad de las prestaciones se efectúa comparando el nivel de las pensiones con el de los ingresos previos al retiro de los trabajadores y, con ello, se calculan las **tasas de reemplazo** del sistema de pensiones

Fuente: Arenas de Mesa, A. (2019), Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 159, (LC/PUB. 2019/19-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)



Sostenibilidad financiera

¿A qué costo se alcanzan la cobertura y las prestaciones entregadas?

¿ La estructura de financiamiento utilizada para el sistema de pensiones es sostenible a largo plazo?

- Es necesario evaluar si el sistema de pensiones es sostenible desde el punto de vista financiero, por ejemplo, si los aportes públicos como **porcentaje del producto interno bruto (PIB)** son apropiados en relación con otras necesidades económicas y sociales.

Fuente: Arenas de Mesa, A. (2019), Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 159, (LC/PUB. 2019/19-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

¿Como los distintos modelos buscan equilibrar las tres dimensiones?

...especialmente frente a los nuevos desafíos relacionados a los cambios demográficos y en el mundo del trabajo.

Casos seleccionados



Reparto (Beneficio definido)
Pilar no contributivo focalizado
Altos niveles de gasto público
Prestaciones con mejor suficiencia
Reformas paramétricas



Capitalización individual (Contribución definida)
Pilar no contributivo universal
Bajos niveles de gasto público
Prestaciones con baja suficiencia
Reformas estructurales

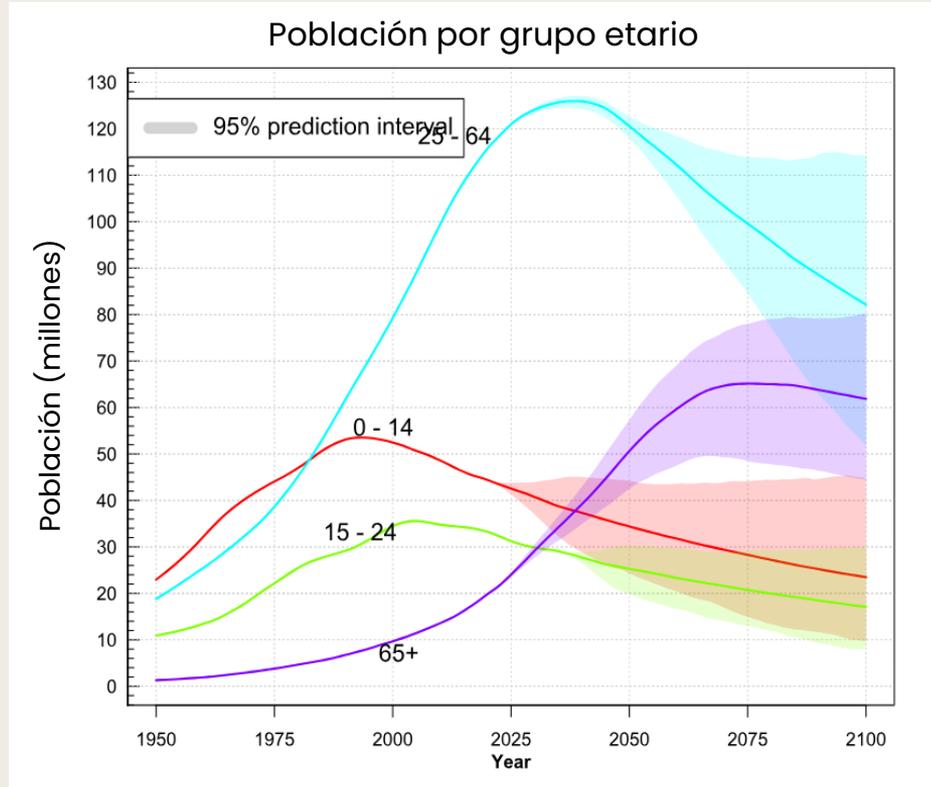
Casos seleccionados



Casos seleccionados



BRASIL



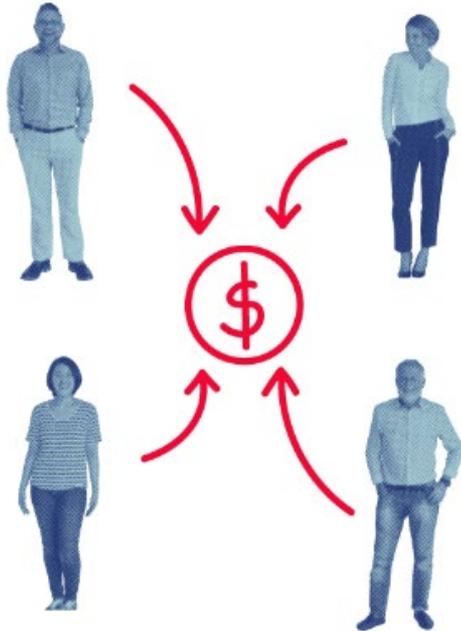
Fuente: World Population Prospects 2022 Revision

BRASIL

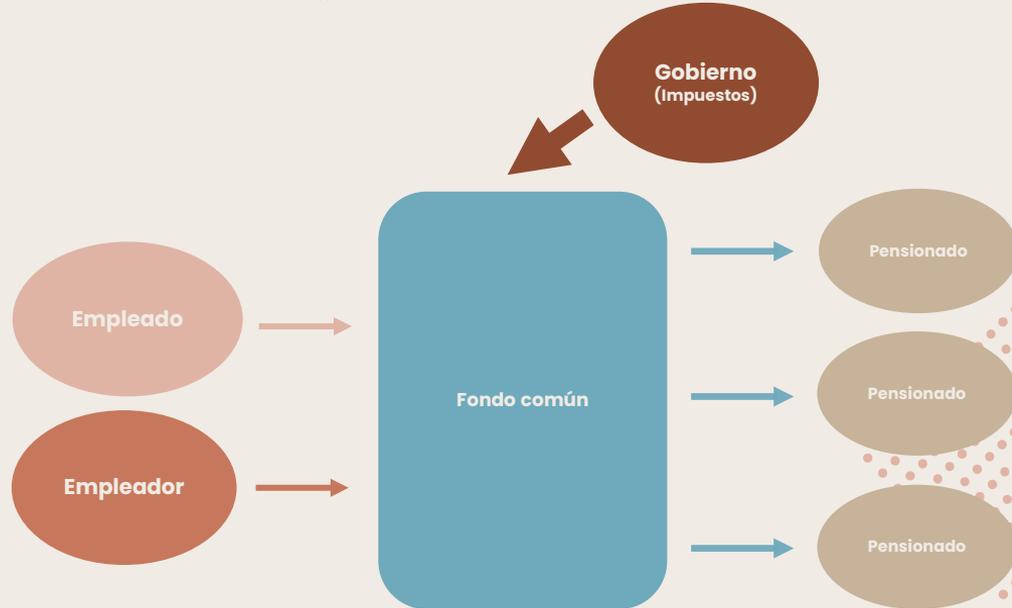


Modelo: Sistema de Reparto

- **Beneficio definido**
- **Financiamiento tripartito**
- **Solidaridad intergeneracional**



FONDO COMÚN



Marco constitucional



Constitución de la República Federativa de Brasil

10 artículos
5 páginas
sobre la seguridad social

- **Definición de la seguridad social:** salud, previsión social y asistencia social
- **Financiamiento de la seguridad social:** esquema tripartito (estado en diferentes niveles, empleador, trabajador)
- **Principios orientadores:** régimen general, carácter contributivo, afiliación obligatoria, equilibrio financiero y actuarial

Institucionalidad



Nivel Federal

Ministerio de la Previsión Social

Órgano de la administración pública federal. Tiene las siguientes competencias: I - la previsión social; y II -previsión social complementaria

Instituto Nacional de la Seguridad Social

El INSS se encarga de: reconocer el derecho a la previsión social, mantener y pagar las prestaciones y los servicios correspondientes

Regímenes Proprios de Previdencia Social

Regímenes obligatorios y contributivos de previsión social creados por el Gobierno Federal, los Estados, el Distrito Federal o los Municipios en sustitución del RGPS, para sus respectivos afiliados y funcionarios.

Niveles subnacionales (Estado y municipio)

Unidades de atención INSS (1500)

La red de atención del INSS está formada por unidades fijas de atención en todo Brasil. Actualmente hay más de 1.500 unidades en funcionamiento

Estructura del sistema



SEGURIDAD SOCIAL

Salud

Asistencia Social

Previsión Social

MAGISTERIO

Régimen General

Regímenes Propios
(Funcionarios públicos)

Regímenes Complementarios

Obligatorio

Voluntario

BPC

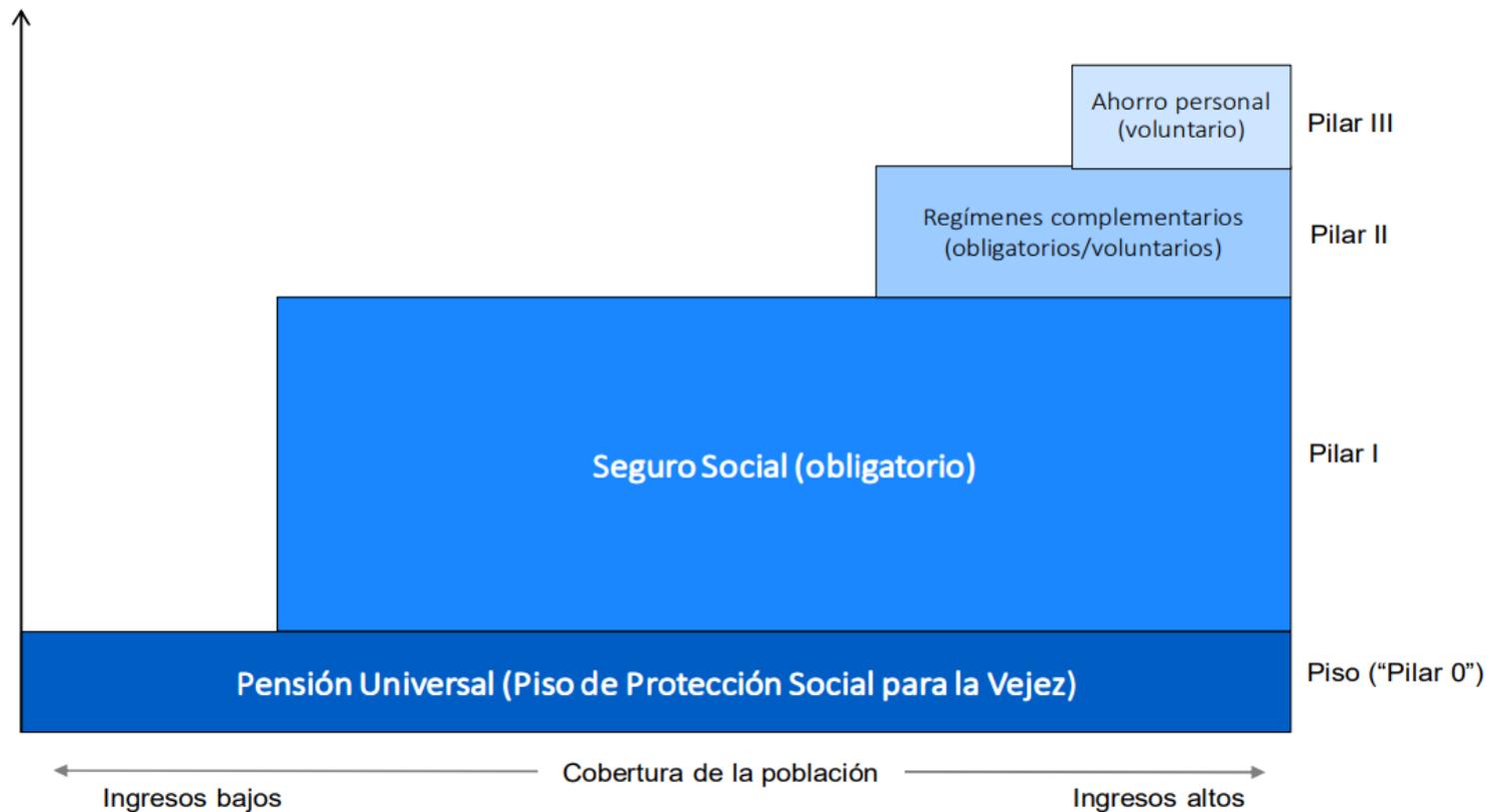
- Empleados
- Trabajadores autónomos
- Empleados de Hogar
- Cotizantes Individuales
- Asegurados Especiales

Asegurados facultativos

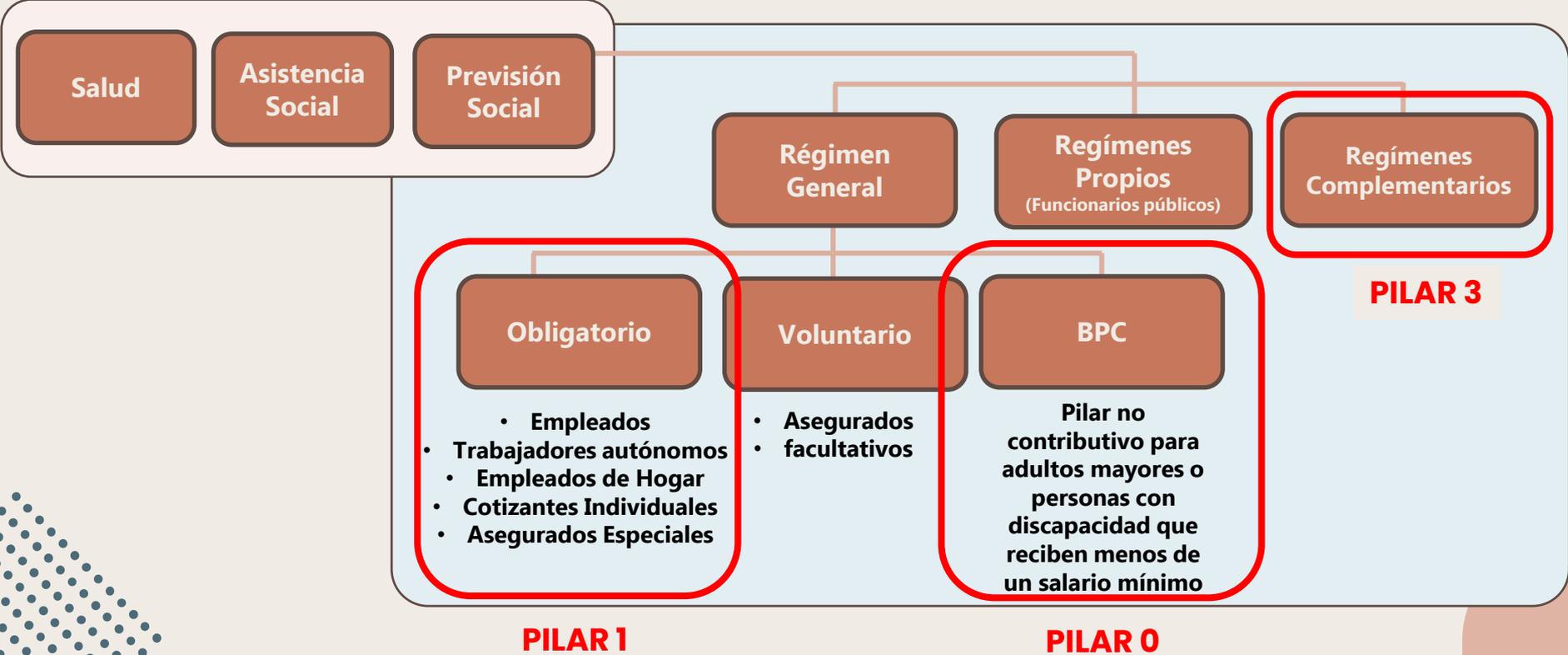
Pilar no contributivo para adultos mayores o personas con discapacidad que reciben menos de un salario mínimo

Modelo Multipilar de Pensiones de la OIT

Nivel de beneficios



Estructura del sistema



Datos generales



COBERTURA

91.5%

Fuente:
OIT, Base de
datos de
protección social

Asalariados que
aportan a un sistema
previsional:

77%

Fuente:
CEPALSTAT, 2022

SUFICIENCIA DE LAS PRESTACIONES

Tasa de remplazo:

88.4% hombres
93.3% mujeres

Fuente:
OECD, Pensions
at a glance
(2023)

Adultos mayores que
reciben pensiones
inferiores al salario
mínimo:

7%

Fuente:
CEPALSTAT, 2022

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Gasto público en
pensiones:

12.4% del PIB

Fuente:
CEPAL, Datos de 2018
en Gasto público en
América Latina y el
Caribe (2023)

Tasas de contribuciones:

Empleado

7.5-14%

Empresa

20%

Reforma: sostenibilidad financiera



Desafío: altos niveles de déficit público, agravados por el cambio demográfico

Déficit general em 2022: **R\$ 375,3 mil millones (3,8% del PIB)**

Personas activas por adulto mayor:



Reforma: sostenibilidad financiera



Principales cambios aprobados en la reforma de 2019:

1

AUMENTO DE EDAD MÍNIMA
PARA JUBILACIÓN

ANTES

Mujeres: 60 años
Hombres: 65 años

DESPUÉS

Mujeres: 62 años
Hombres: 65 años

2

FIN DE JUBILACIÓN POR
TIEMPO DE CONTRIBUCIÓN
(sin edad mínima)

Mujeres: 30 años
Hombres: 35 años

Sin edad mínima

Deja de existir

Reforma: sostenibilidad financiera



Principales cambios aprobados en la reforma de 2019:

3

CAMBIO EN TIEMPO MÍNIMO
DE CONTRIBUCIÓN

ANTES

Mujeres: 15 años
Hombres: 15 años

DESPUÉS

Mujeres: 15 años
Hombres: 20 años

4

CAMBIO DE CÁLCULO DEL
BENEFICIO

- **Valor salario referencia:** 80% de los salarios más elevados
- **Valor final de pensión:** 70% del valor de referencia + 1% por año adicional de contribución con relación al tiempo mínimo

- **Valor salario referencia:** 100% de los salarios
- **Valor final de pensión:** 60% del valor de referencia + 2% por año adicional de contribución con relación al tiempo mínimo

Reforma: sostenibilidad financiera



Principales cambios aprobados en la reforma de 2019:

5

CAMBIO EN LAS TASAS DE
CONTRIBUCIÓN

ANTES

8-11%

DESPUÉS

7.5-14%

Economía de alrededor de BRL 900 mil millones (USD 180 mil millones) en 10 años

MÉXICO

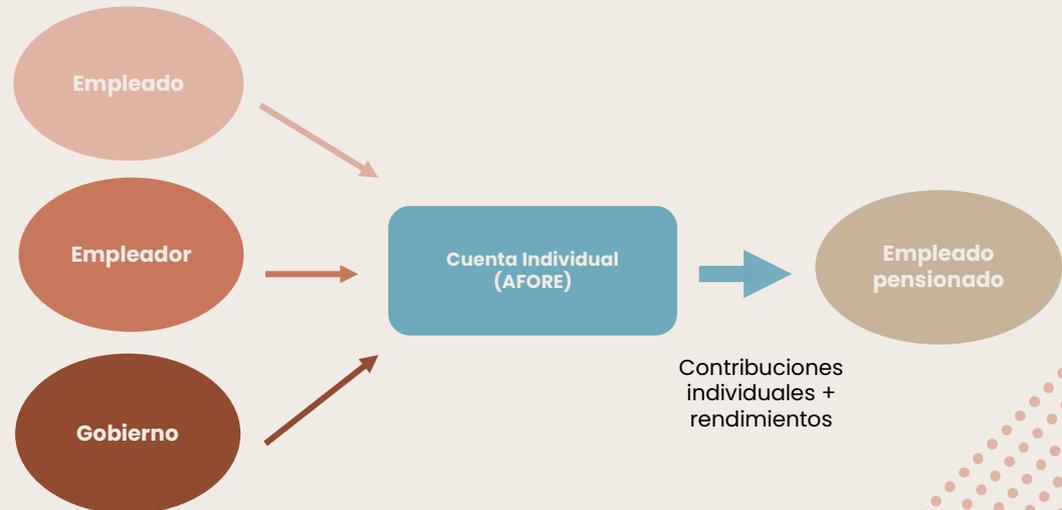


Modelo: Integrado

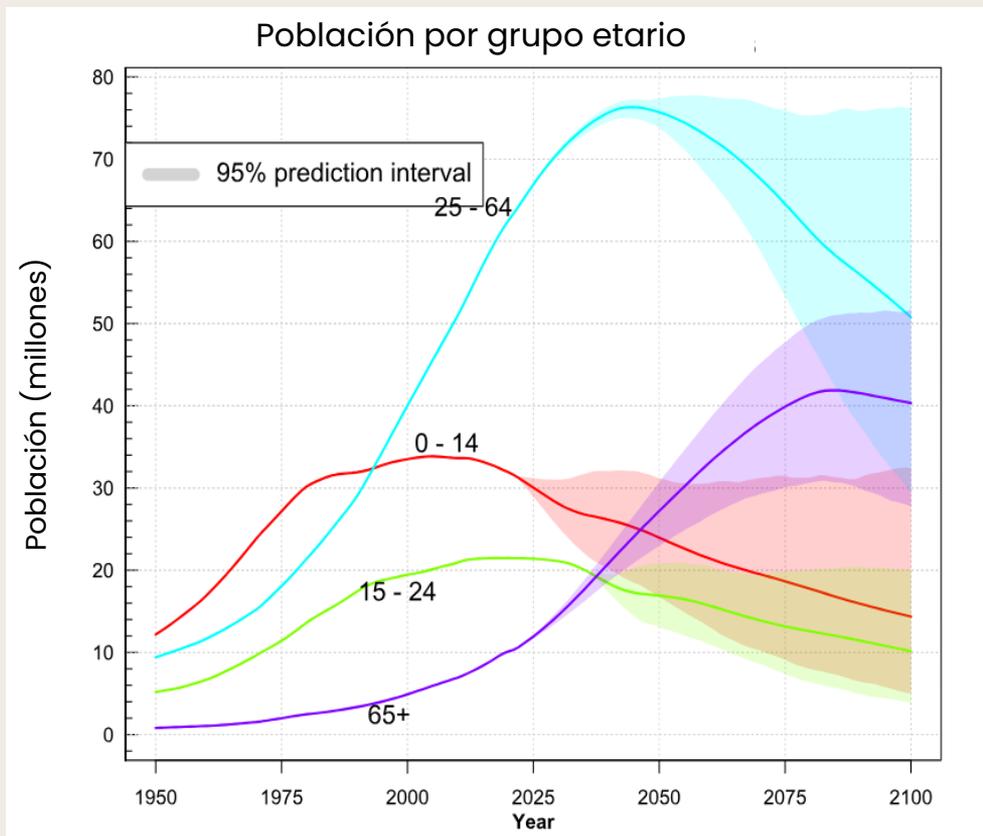
(Sistema de capitalización individual, sistema de reparto y pilar universal)



- **Contribuciones definidas**
- **Financiamiento tripartito**



MÉXICO



Fuente: World Population Prospects 2022 Revision

Marco constitucional



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

1 artículo (2 fracciones)

1.5 páginas

sobre la seguridad social

- **Fracción XI: Bases mínimas de la seguridad social.** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- **Fracción XIII: Sistemas complementarios de seguridad social.** Autoridades federales, entidades federativas y municipales, personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales. Ejército, Fuerza Aérea y Armada,

Institucionalidad



Nivel Federal



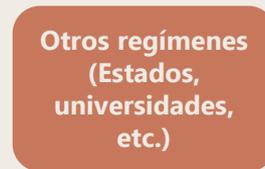
MAGISTERIO

Regímenes específicos



Pilar no contributivo
Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

Niveles subnacionales (Estado y municipio)



Estructura del sistema



Pilar 0

No contributiva

Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

Universal

Pilar 1

Pensión de reparto

Obligatoria para cotizantes hasta 1997.

Financiado de manera tripartita y proporcional a un salario base

Generación de transición

Pilar 2

Capitalización individual

Obligatoria para cotizantes a partir de 1997.

Financiado de manera tripartita y proporcional a un salario base

Mayor parte de trabajadores activos

Pilar 3

Esquemas voluntarios

Cuentas individuales, planes de ahorro privados para pensiones y planes ad hoc de los empleadores. Son esquemas flexibles, discrecionales y distintos entre ellos.

Datos generales



COBERTURA

Legal

100%

Fuente:
OIT, Base de datos
de protección social

Asalariados que
aportan a un sistema
previsional:

42.7%

Fuente:
CEPALSTAT, 2022

SUFICIENCIA DE LAS PRESTACIONES

Tasa de remplazo:

55.5%

Fuente:
OECD, Pensions at a
glance (2023)

Adultos mayores que
reciben pensiones
inferiores al salario
mínimos:

77%

Fuente:
Arenas de Mesa,
Robles y Vila
(2024), sobre
base BADEHOG

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Gasto público en
pensiones:

3.1% del PIB

Fuente:
OECD, Pensions at a
glance (2023)

Tasas de contribuciones:

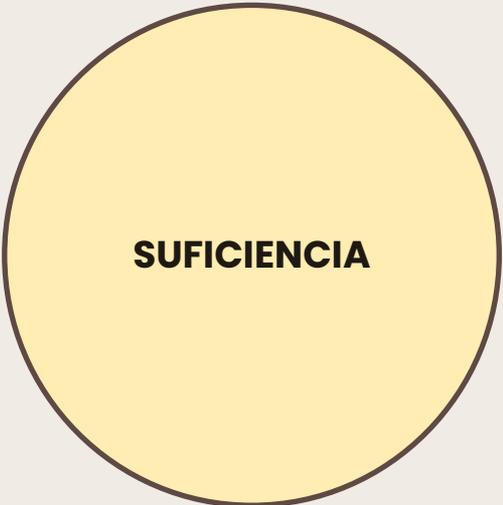
Empleado
1.125%

Empresa
13.875%

Presión principal : suficiencia



Desafío: prestaciones muy bajas incapaces de satisfacer las necesidades mínimas de consumo.



SUFICIENCIA

A large yellow circle with a dark brown border is positioned on the left side of the slide. The word 'SUFICIENCIA' is written in bold, black, uppercase letters in the center of the circle.

29%

Adultos mayores reciben pensiones superiores al salario mínimo

Reforma: suficiencia



Principales cambios aprobados en la reforma de 2020:

1

AUMENTO DE LA
CONTRIBUCIÓN PATRONAL

ANTES

Gobierno: **0.225%**
Trabajador: **1.125%**
Patrón: **5.15%**
Total: **6.5%**

DESPUÉS

Gobierno: Cuota Social
Trabajador: **1.125%**
Patrón: **13.875%**
Total: **15%**

2

REDUCCIÓN DE TIEMPO
NECESARIO DE COTIZACIÓN
PARA ALCANZAR PENSIÓN

1250 semanas

750 semanas
(aumento progresivo
hasta 1000 semanas
en 2031)

Reforma: suficiencia



Principales cambios aprobados en la reforma de 2020:

3

CAMBIO EN LA OBTENCIÓN DE
PENSIÓN MÍNIMA
GARANTIZADA

4

REDUCCIÓN DE TASAS DE
ADMINISTRACIÓN DE AFORES

ANTES

Reglas más rigurosas
(edad de retiro, semanas
de contribución, salario
promedio)

Reducción
progresiva de 1.8
hasta 0.93%

DESPUÉS

Reglas más flexibles

Medida para
profundizar
reducción

Reforma: suficiencia

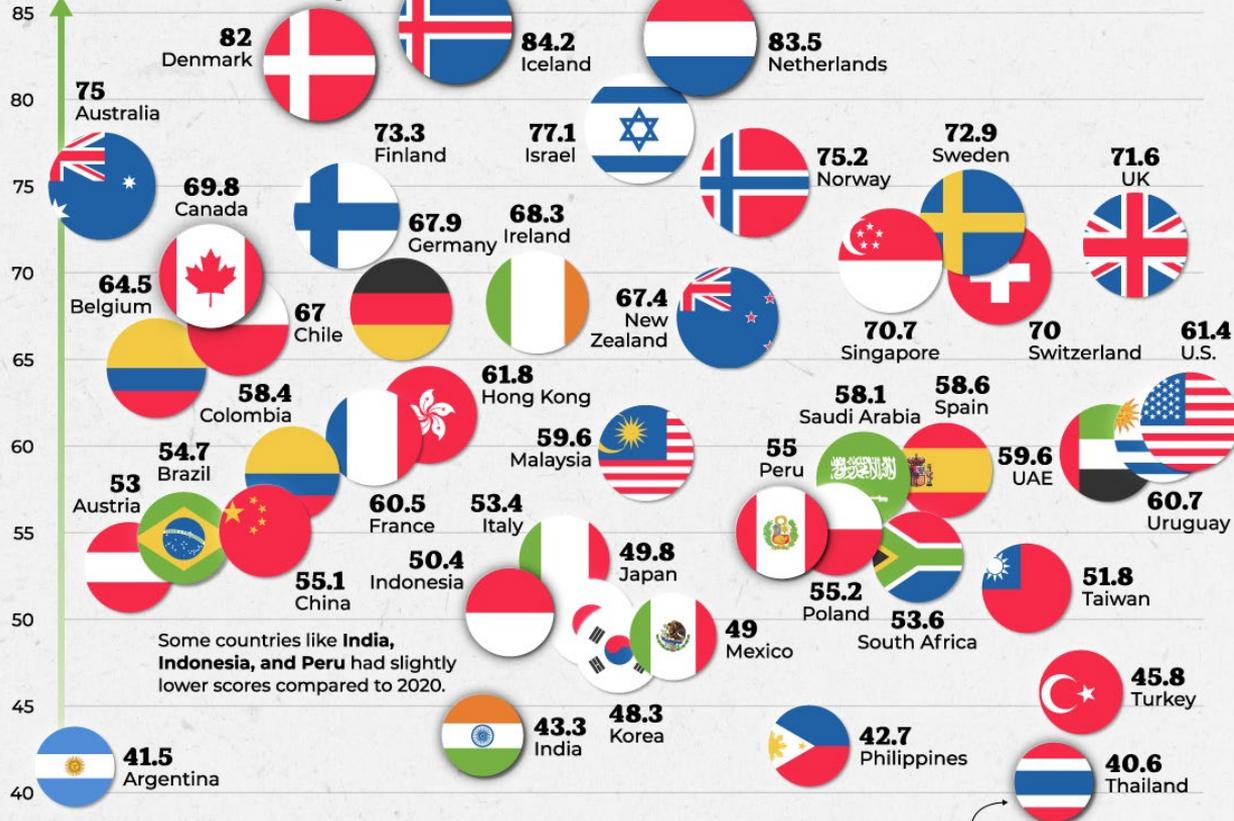


Nueva propuesta **Febrero 2024:**

AUMENTAR TASA DE REPLAZO A 100% POR MEDIO DE LA CREACIÓN DE UN FONDO COMPENSATORIO (PRESUPUESTO HACIENDA, AFORES NO RECLAMADAS, ENTRE OTRAS FUENTES DE INGRESO)

Denmark, Iceland, and the Netherlands have the top 3 pension systems.

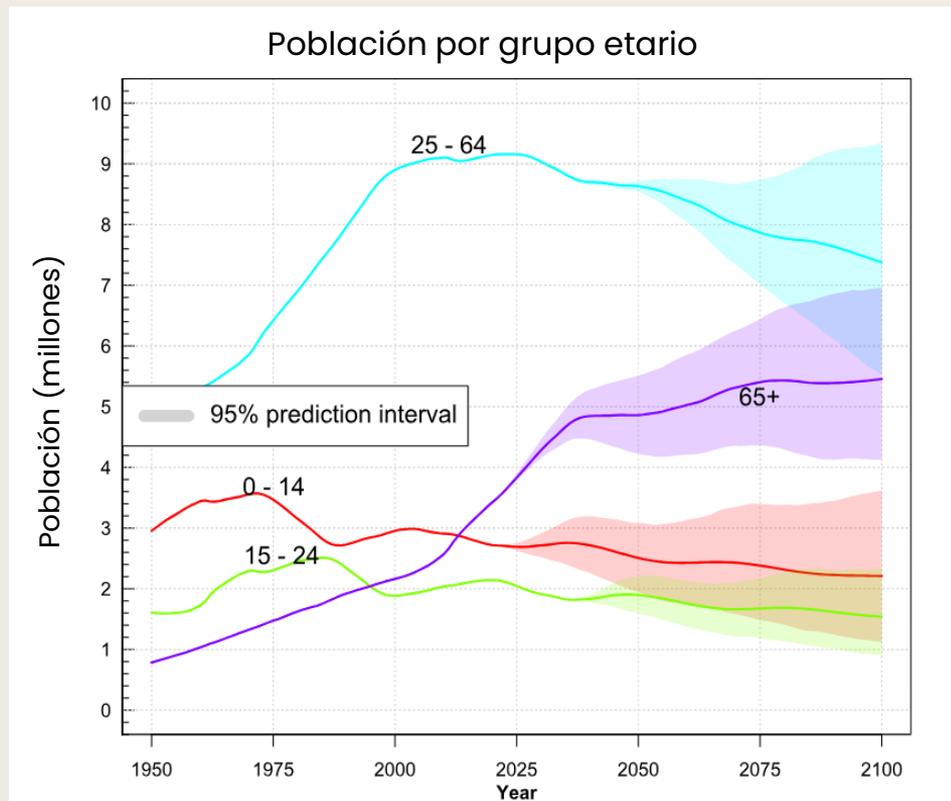
INDEX VALUE



Some countries like **India, Indonesia, and Peru** had slightly lower scores compared to 2020.

Thailand has the lowest overall score, improving +1.2 over two years.

PAÍSES BAJOS



Fuente: World Population Prospects 2022 Revision

Estructura del sistema



PILAR 1

NO CONTRIBUTIVO UNIVERSAL

National Old Age Pensions Act (AOW)

Pensión universal para mayores de **67 años** (2024). En la mayoría de los casos se complementa con ingresos procedentes de los otros pilares

Valor base: **EUR 1 230.24 (2020)**.
Se incrementa en un 2 % por cada año de residencia

Financiado
con ingresos fiscales

PILAR 2

CONTRIBUTIVO TRABAJADORES

Pensiones Ocupacionales

Esquemas de pensiones definidos sectorialmente por medio de acuerdos laborales colectivos

90% de cobertura
"Casi" obligatorios (Acuerdos
Laborales Regulados)

89% contribución definida
(capitalización colectiva)

PILAR 3

ESQUEMAS PRIVADOS INDIVIDUALES

Productos bancarios o de
seguros individuales

Beneficios fiscales

Importante sobre todo para las personas que no acumulan una pensión en el segundo pilar, por ejemplo, porque su empresa no está afiliada a un fondo de pensiones, no tienen un empleo fijo o son autónomos.

Estructura del sistema



PILAR 2

CONTRIBUTIVO TRABAJADORES

Pensiones Ocupacionales

- Contribución de **empleados y empresarios**
- Cotización acordada en los **convenios colectivos de trabajo**. Son pagadas a un fondo de pensiones
- **Varias modalidades:** fondo de pensiones para todas las empresas de un sector concreto, un fondo para una empresa específica o un fondo para un grupo de personas que trabajan en determinadas profesiones (a menudo médicas), como médicos, fisioterapeutas y obstetras.
- **89%** de las pensiones son de **beneficio definido**
- El segundo pilar del sistema de pensiones neerlandés se caracteriza por la **colectividad, la participación mayoritariamente obligatoria, una administración eficaz y la ausencia de ánimo de lucro**.

Cuadro comparativo



COBERTURA

OIT,
Base de datos de protección social

100%

91.5%

100%

65%

SUFICIENCIA DE LAS PRESTACIONES

OECD, Pensions at a glance (2023)

Tasa de remplazo:

74.7%

Tasa de remplazo:

90.8%

Tasa de remplazo:

55.5%

Tasa de remplazo:

62.8%

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

OECD, Pensions at a glance (2023)

Gasto público en pensiones:

5% del PIB

Gasto público en pensiones:

12.4% del PIB

Gasto público en pensiones:

3.1% del PIB

Gasto público en pensiones:

5.4% del PIB

Cambios y ajustes en los contratos sociales son necesarios para equilibrar las tres dimensiones frente a cambios del mercado laboral y nuevos escenarios demográficos.

