

El sistema Multi-Pilar en pensiones: la experiencia Suiza

El sistema Multi - Pilar en Suiza es uno de los sistemas pensionales más exitosos y admirados del mundo, convirtiéndose en un referente fundamental en el marco del debate y análisis que se llevará a cabo en torno a la futura reforma pensional en Colombia.

Por:

María Camila Guerra López

Investigadora Cámara Técnica del SOAT
FASECOLDA

En la coyuntura de una reforma pensional, parte del análisis que se debe realizar son los casos exitosos de los diferentes sistemas pensionales a nivel mundial, tanto de países en vía de desarrollo como de países desarrollados, ya que enriquecen el debate y permiten reflexionar en torno a varios de los elementos que se deben tener en cuenta en el contexto socio –económico de nuestro país.

Monika Queisser y Dimitri Vittas del Banco Mundial en el año 2000 realizaron una investigación detallada del funcionamiento del sistema de pensiones Multi-Pilar en Suiza llamado el Sistema de Pensión Multi-pilar Suizo: ¿triumfo del sentido común?, el presente artículo hará referencia a los principales hallazgos en dicho artículo de los tres pilares en el sistema suizo, sus ventajas y desventajas.

Primer Pilar

Según los autores del artículo, el primer pilar o público, se introdujo en 1948. En 1997 se estableció que todos los residentes suizos debían contribuir a este pilar, incluyendo las esposas que no trabajan, estudiantes, cuenta propia, entre otros. De esta forma, se ha logrado un aumento en la cobertura aproximándose a la universalidad, “en 1998 una cobertura del 3.8 millones de personas, es decir 89% de la población económicamente activa.”¹

Este pilar se destaca por su alto grado de redistribución, la tasa de reemplazo entre las personas de más bajo ingreso es de aproximadamente 100% y de alto nivel de ingreso es de alrededor del 0%, lo cual evidencia claramente el principio fundamental que rige en este pilar: la solidaridad. Adicionalmente, las personas que obtienen la pensión mínima en este Estado reciben una pensión complementaria adicional, enfocada principalmente para los ancianos y discapacitados.

Conforme al artículo, el primer pilar está administrado por una estructura descentralizada con más de 3.000 oficinas alrededor del país, los beneficios son modestos y el mayor nivel de

pensión es el doble de la mínima, lo que significa la baja dispersión entre las pensiones otorgadas. Las tasas de contribución son relativamente pequeñas y el sistema se cofinancia del Gobierno², el porcentaje que deben contribuir los ciudadanos se define dependiendo del tipo de empleo, en el caso en que la persona no trabaje se tiene en cuenta los bienes que tenga y otro tipo de ingresos. El valor de la pensión pública se basa en el número de años de contribución y en el promedio de ganancias a lo largo de la vida de la persona, es decir que la fórmula de beneficios establecida genera pocos incentivos para evasión o para declarar un nivel de ingresos diferente al que realmente tienen.

La edad de retiro es bastante alta en comparación con otros países, de 65 años para los hombres y 62 años para las mujeres. De acuerdo al artículo, en 1997 se estableció que desde el 2001 la edad de retiro para las mujeres se debía incrementar gradualmente y en el 2005 sería de 64 años.

Desde 1979 las pensiones otorgadas están indexadas al índice de pensiones suizo, es decir un promedio entre el nivel de precios de la economía y el índice de salarios, generalmente los ajustes se realizan cada dos años.

No obstante, existen una serie de problemas que han generado presiones fiscales a este pilar, una de ellas es la razón de dependencia entre contribuyentes y beneficiarios al sistema, debido al rápido aumento del número de beneficiarios en comparación con el número de contribuyentes, en parte por los cambios demográficos que se vienen presentando en términos de menores tasas de fertilidad y un aumento en la longevidad.

Segundo Pilar

El segundo pilar se caracteriza también por ser obligatorio, pero solamente para los trabajadores que tienen anualmente unos ingresos superiores a cierto nivel³. Cuenta propia, desempleados y trabajadores discapacitados no están obligados a contribuir. La cobertura es del 74% de la fuerza



laboral suiza. La edad de retiro para hombres es de 65 años y para mujeres de 62 años.

En este caso, los fondos de pensiones son los actores fundamentales en el sistema, y se rigen en el principio de las ganancias “coordinadas”, es decir ganancias definidas entre una o tres veces la pensión máxima del primer pilar, lo que promueve la complementariedad entre los dos primeros pilares. El nivel de los beneficios al momento de retirarse depende del diseño particular del plan pensional. Los beneficios en caso no están indexados al promedio entre el nivel de precios y salarios, como ocurre en el primer pilar.

En esta medida los fondos de pensiones han tenido por varios años un marco regulatorio bastante estricto en Suiza, recientemente se ha pensado la modificación de sus políticas y regulaciones conservadoras de inversión hacia portafolios más riesgosos con mayores retornos, cumpliendo de igual manera con sus obligaciones financieras. Lo anterior, dado que ese tipo de regulación estaba desincentivando la inversión en renta variable por ejemplo, lo que generaba unos retornos muy bajos.

Es importante mencionar que una de las debilidades de este pilar, es la multiplicidad de fondos existentes con diversos planes pensionales, según Viitas y Queisser hay más de 4.000 fondos en este país, lo que hace más complejo la supervisión para las autoridades y afecta al trabajador pues no hay transparencia ni claridad en los planes y beneficios que puede recibir. Otro de los problemas que mencionan los autores es el cálculo la pensión anual, pues los fondos utilizan un factor de conversión y éste no ha cambiado desde 1972, lo que va en detrimento de los jubilados ya

que ha generado en los trabajadores retirados la elección del mismo tipo de renta sin importar las necesidades particulares de cada uno.

Tercer pilar

De acuerdo a Vitas y Queisser, el tercer pilar está fundamentado en el ahorro individual voluntario, es una porción muy pequeña del sistema pensional en Suiza, por tanto no es sujeto de un análisis detallado en el presente artículo. Contiene dos tipos de programas.

Uno de los programas al momento de jubilarse es el de ahorro individual asociado a beneficios e incentivos tributarios a cargo de las compañías de seguros, en este plan pueden participar empleados y cuenta propia, requiere un tipo de contrato de retiro especial.

El otro tipo de programa es el de ahorro individual voluntario, a veces puede tomar la forma de inversiones, cuentas bancarias, propiedades, entre otros. Cualquier institución financiera puede encargarse de este plan.

Reflexiones Finales

Conforme al artículo analizado, gran parte del éxito de este tipo de sistema en Suiza se fundamenta en la conciencia social y colectiva de sus ciudadanos en términos de implementar un sistema pensional estable y fiscalmente sostenible a largo plazo, no obstante, este sistema tiene sus fortalezas y debilidades como se ha mencionado a lo largo del artículo. La mayoría de las reformas realizadas al sistema pensional han sido sometidas a referendo para su aprobación por parte de la población.

Bibliografía

Queisser Monika & Vitas Dimitri. The Swiss Multi-Pillar Pension System: triumph of common sense?. The World Bank, Development Research Group. Agosto, 2000.

Reseña Bibliográfica

1- Queisser Monika & Vitas Dimitri. The Swiss Multi-Pillar Pension System: triumph of common sense? The World Bank, Development Research Group. Agosto, 2000. Pág. 18.

2- Constituido principalmente por las contribuciones de empleados y empleadores, retornos de la inversión de las reservas líquidas y de transferencias federales.

3- El nivel de ingreso a partir del cual contribuyen al segundo pilar se fija anualmente.