

LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EUROPA

El ahorro individual y las pensiones empresariales ganan importancia

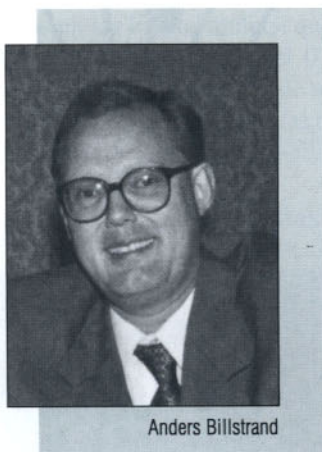
El futuro de los sistemas pensionales ha estado bajo consideración en la mayoría de los países europeos. Como ha sido el caso en otros países a nivel mundial, el envejecimiento de la población ha llevado a que los sistemas tradicionales de reparto ya no cuenten con la capacidad financiera necesaria para garantizar el bienestar de los pensionados en los próximos años. La solución, en muchos casos, ha sido complementarlos con sistemas de ahorro individual o con pensiones empresariales.

En América Latina el proceso de la privatización de la Seguridad Social ha avanzado considerablemente. En Europa, sin embargo, apenas está comenzando.

El señor Anders Billstrand, Consejero Legal de Ventas Transfronterizas para Skandia Assurance & Financial Services en Suecia, viajó hasta Cartagena para brindarle a los asistentes de Seguros '97 una visión de la situación actual de los diferentes sistemas de pensiones del viejo continente. A continuación se presentan algunos apartes de su intervención.

SUECIA

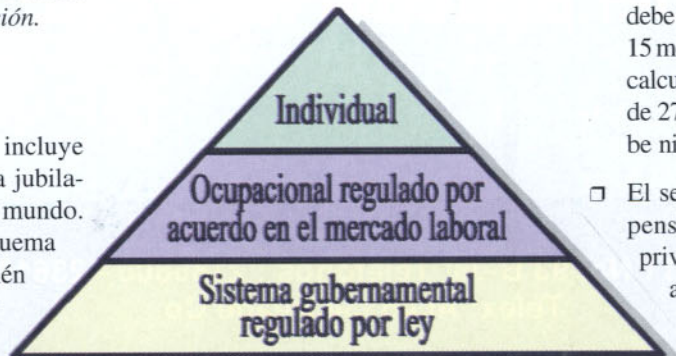
El sistema de pensiones sueco incluye muchas de las modalidades para jubilación que existen alrededor del mundo. Por un lado, cuenta con un esquema gubernamental de reparto. También hay un sistema de pensiones empresariales que es regulado casi en su totalidad por



Anders Billstrand

acuerdos de tipo laboral. Además, hay sistemas individuales en los cuales la gente tiene derecho a hacer contribuciones a pólizas de seguro de vida privadas y ahorros para la pensión con ventajas tributarias.

Hace quince o veinte años los aportes a los esquemas individuales de pensiones eran muy limitados. Hoy por hoy, con una población de sólo 9 millones de personas, este país cuenta con primas anuales para planes de vida individual o planes pensionales que ascienden los US \$3 mil millones.



Como tal, es claro que la gente ya no confía en el sistema gubernamental. De hecho, más de un 60% de todos los empleados suecos pagan por un plan individual. Adicionalmente, la mayoría de los trabajadores también están cubiertos por un plan ocupacional.

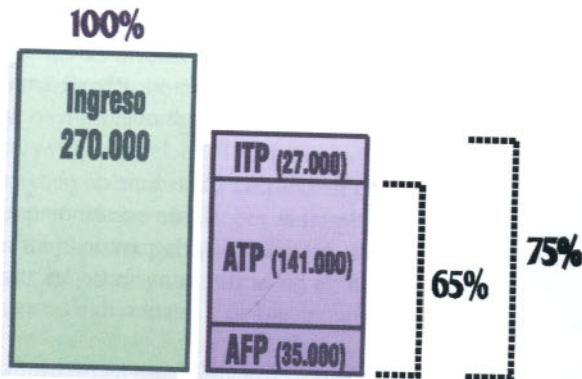
Pensiones

En Suecia el sistema actual es demasiado generoso, razón por la cual los beneficios, que actualmente llegan al 65%, van a disminuir de tal forma que el nivel normal de pensiones será del 55%.

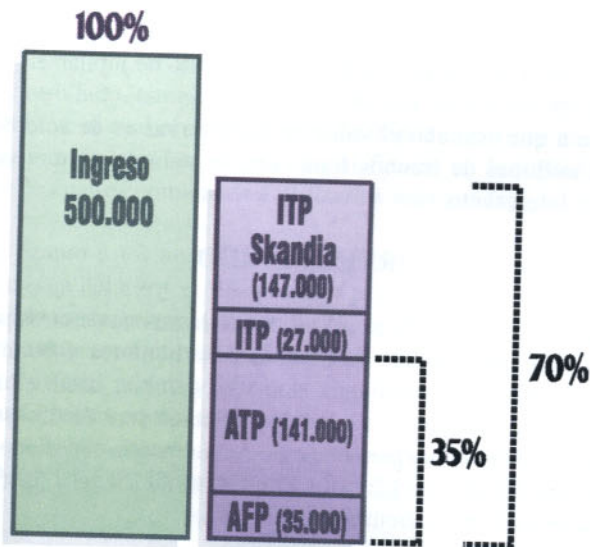
La pensión total varía de acuerdo con el ingreso. Por ejemplo, un empleado que devenga 270.000 SEK (US \$35.000) recibe:

- Una pensión de vejez (AFP, equivalente a 35.000 SEK), proporcionada por el sistema básico, que es igual para todo el mundo.
- Beneficios complementarios que dependen de los ingresos del trabajador. Para recibir beneficios, el empleado debe trabajar 30 años, de los cuales los 15 mejores son tomados como base para calcular estos beneficios. Por encima de 270.000 SEK, el trabajador no recibe ningún beneficio del Estado.
- El segundo pilar (el ITP) ofrece una pensión para empleados del sector privado. El sistema le proporciona al trabajador una pensión que es tan sólo el 10% de sus ingresos (27.000 SEK).

Este trabajador recibe una pensión total equivalente a aproximadamente el 75% de sus ingresos



Por otro lado, si un trabajador tiene un ingreso mucho mayor (\$500.000 SEK) no recibirá beneficios adicionales del sistema básico AFP. Recibe 10% del sistema ocupacional (27.000 SEK) y también tiene derecho a recibir beneficios adicionales de 147.000 SEK. Los beneficios serán, en total, equivalentes al 70% del ingreso total.



Aporte social

Los aportes sociales son utilizados para financiar las pensiones del sistema básico. Estos se reparten así: un 19% pagado por el patrón y tan sólo un 1% pagado por el trabajador. El monto pagado por el empleado aumentará en el futuro, mientras que el porcentaje pagado por el empleador disminuirá.

Además de los beneficios pensionales, los aportes sociales también cubren los beneficios por enfermedad, diversos aspectos de seguridad social y cuidados hospitalarios, entre otros. Por lo tanto, el porcentaje total de los aportes sociales asciende a 39%, el cual se aplica a todo el ingreso. No hay un límite máximo.

Edad de jubilación flexible

En vez de tener una edad de jubilación fija (hoy es de 65 años), los trabajadores podrán recibir su pensión en cualquier momento desde los 61 hasta los 70 años.

La pensión depende de la edad en que un empleado decide jubilarse. A los 65 años, el empleado recibe un 100% de los beneficios; si pide su pensión antes, entonces el beneficio es menor. Mientras más tiempo espere para sacar su pensión, más alto será el beneficio que recibirá.

Edad de jubilación	% de beneficios
61 años	70 %
62 años	77 %
63 años	83 %
64 años	91 %
65 años	100 %
66 años	110 %
67 años	121 %
68 años	133 %
69 años	147 %
70 años	162 %

Otra ventaja es que, a partir del año corriente (1997), un empleado tiene derecho a trabajar hasta los 66 años. A partir de 1998, tendrán derecho a trabajar hasta los 67 años.

ALEMANIA

En Alemania la edad de jubilación es de 65 años y el período de calificación para recibir beneficios completos del sistema básico es 40 años. Los beneficios se dan hasta un nivel de ingresos de 96.000 DM (aproximadamente US \$60.000). Los beneficios son más bajos en la parte oriental del país, anteriormente conocida como la República Democrática de Alemania. Este sistema básico normalmente le paga al empleado una pensión equivalente al 40 ó 50% de su ingreso bruto medio. Los empleados también pueden hacer contribuciones al sistema ocupacional.

Los aportes sociales para los beneficios generales son como sigue: el empleador y el empleado paga cada uno 9,6% del ingreso, hasta el susodicho nivel de ingresos. El porcentaje total de aportes sociales asciende a 39%.

Los esquemas de pensiones complementarios no son obligatorios en este país. Sin embargo, hay cuatro formas distintas de crearlos. La más importante es un sistema de



Los planes privados de pensiones y los planes ocupacionales ganarán más importancia en el futuro en la medida en que los trabajadores buscan complementar las pensiones del sistema gubernamental.

«reserva en libros», mediante la cual la empresa hace una reserva en sus libros para las pensiones de los empleados. Debido a que los activos no se asignan a una cuenta determinada, el sistema es arriesgado si la empresa fuese a entrar en bancarrota.

Las empresas más pequeñas suelen utilizar un sistema de «pensiones directas», el más común de todos. En este esquema, la empresa paga una parte de la contribución y el empleado otra parte.

FRANCIA

Francia tiene una edad de jubilación de 60 años, que en algunos casos, incluso, es menor. El período de calificación para recibir beneficios completos es de unos 37,5 años. El cálculo de los beneficios se basa en los mejores 25 años, lo que hace que éste sistema no sea muy generoso.

Como ocurre en otros países, el sistema de pensiones en Francia tiene un límite máximo de 164.640 FF (aproximadamente US \$28.000), por encima del cual no se recibe ningún beneficio.

Igualmente, hay otros sistemas complementarios de jubilación obligatorios:

- Uno se llama ARRCO, para empleados de nivel operativo y ejecutivo que están por debajo de este límite de ingresos.
- El otro se conoce como el AGIRC y es para empleados de nivel ejecutivo que ganan más de 164.640 FF.

Además de la pensión básica, estos sistemas aumentan la pensión en un 15% de ingresos, hasta el susodicho tope. Por encima de este nivel, dichos sistemas aumentan la pensión en 30 puntos porcentuales.

En lo que se refiere a aportes sociales para beneficios generales, éstos son del orden de 8,5%, pagado por el empleador, y un 8%, pagado por el empleado. Sin embargo, comparado con los aportes sociales de 39% de ingreso en Suecia, el total de los aportes sociales en Francia es bastante alto, un 64% de los ingresos totales, hasta el límite mencionado. Por encima del límite, los aportes sociales son del 26% sobre el ingreso total.

El país tiene muchos problemas con su sistema de pensiones. Al igual que Alemania, Francia se ha dado cuenta de que las contribuciones son una carga muy pesada para los patronos. Por ello se está enfatizando en la importancia de los esquemas ocupacionales.

Aunque pocas empresas han aprovechado dicha oportunidad, se estima que en los próximos años 14 millones de empleados franceses se van a afiliar a este sistema. También hay una posibilidad buena de que las compañías de seguros puedan administrar los fondos de ahorro.

Vale la pena mencionar que, en Francia, las cuentas son individuales, razón por la cual en un esquema ocupacional el empleado puede estar al tanto del valor acumulado. Además, el empleado tiene la posibilidad de recibir, en un sólo pago, el 20% del valor de su cuenta en el momento de jubilarse.

Pese a que este año el valor de las reservas es de sólo \$30 mil millones de francos franceses, se trata de un mercado muy interesante.

REINO UNIDO

La edad de jubilación es más o menos la misma de otros países, pero diferenciada en 65 años para hombres y 60 años para mujeres. Sin embargo, esto va a cambiar hacia el año 2010 ó 2020, cuando la edad de jubilación será de 65, tanto para hombres como para mujeres. Actualmente, el período de calificación para beneficios completos es de 20 años, lo cual también se va a incrementar.



Los aportes sociales en Francia ascienden a un 64% de los ingresos de los empleados, uno de los más altos de la región.

Este sistema de pensiones paga una pensión básica de vejez. También hay un sistema de pensiones de vejez basado en ingresos conocido como SERPS, que paga beneficios hasta del 25% del ingreso. Pese a que el sistema estará basado en ingresos devengados durante toda la vida laboral, en el momento sólo se calcula sobre los 20 mejores años. La pensión de los empleados es tan sólo del 35% de sus ingresos, lo que significa que hay una gran necesidad de los esquemas individuales y ocupacionales.

Una nueva ley, aprobada por el Parlamento en 1995, regula los esquemas pensionales ocupacionales. Como resultado, muchas empresas grandes están armando sus propios planes ocupacionales, lo que aumentará las pensiones en un 30% sobre el nivel mencionado. Estas contribuciones se calcularán sobre los ingresos devengados durante la vida laboral.

Por otro lado, también es posible utilizar un seguro *uni-link*, mediante el cual el empleado decide dónde invertir su dinero. Estos serán más importantes en el futuro, en la medida en que los países comiencen a utilizarlos más y más.

En cuanto a los aportes sociales para beneficios generales, estos son del 8% y el 9%, pagados por el empleador y el empleado, respectivamente, sobre ingresos hasta 28.000£. El porcentaje total es más bien bajo, sólo 25%, lo que hace que este sistema sea muy eficiente cuando se compara con los demás países aquí mencionados.



BELGICA

La edad de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Hay períodos largos de calificación para recibir beneficios, 45 años para hombres y 40 para mujeres. Hay un límite para recibir pensiones: 285.000 SEK. Los beneficios son equivalentes al 60% del ingreso para una persona soltera y al 75% para una pareja casada.

Los aportes sociales son como sigue: 9% pagado por el empleador y 8% pagado por el empleado. El total es de 46%, porcentaje que se aplica sobre la totalidad de los ingresos. Esto es bien alto, especialmente si se considera que se aplica a todo el ingreso, sin límite alguno.

Como resultado, los costos de la Seguridad Social son muy altos en Bélgica.

Hay, por supuesto, sistemas complementarios de pensiones, pero éstos no son obligatorios.

COMPARACION ENTRE DIFERENTES PAISES

Cuando se comparan los niveles de pensiones de diversos países europeos, es claro que éstos son más bien similares, si se toman en cuenta tanto los sistemas básicos como los ocupacionales.

Como mencioné con anterioridad, Suecia va a reducir el nivel de sus pensiones. Igualmente, se observa que en Italia y en España hay una gran necesidad de reducir los niveles de pensiones y de aumentar las edades de jubilación.

NIVELES DE PENSION Y EDADES DE JUBILACION

La venta transfronteriza entre diferentes países del continente europeo también es otra opción. Dentro de diez años no sólo podremos brindar de manera transfronteriza planes no deducibles de impuestos, sino también planes de pensiones deducibles de impuestos. También podremos establecer sucursales en diferentes países, que a su vez podrán ofrecer programas de pensiones deducibles de impuestos.

En resumen, pienso que hacia el futuro habrá grandes posibilidades para planes privados de pensiones, planes ocupacionales y seguros *uni-link*. Como será el caso en América Latina, la capitalización individual y las pensiones empresariales tendrán una influencia muy grande sobre los ahorros de la sociedad, por lo cual serán de gran importancia. ☺

País	Nivel de pensión (*) (como porcentaje de salario)	Edad de jubilación
Suecia	75%	65 (61-70)
Bélgica	70%	65 (hombres) 60 (mujeres)
Reino Unido	65%	65 (hombres) 60 (mujeres)
Alemania	60%	65
Francia	60%	60
Italia	75%	65 (hombres) 60 (mujeres)
España	75%	60-65

(*) Incluye los beneficios del sistema básico y del sistema ocupacional.