

IMPORTANCIA DE UN OBJETIVO DE PENSIÓN EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Mariano Bosch - Carolina Cabrera Félix - Manuel García Huitrón
Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Las opiniones expresadas en dicho blog son las de los autores y no necesariamente reflejan las opiniones del BID, su Directorio Ejecutivo o los países que representan.



En uno de los pasajes más citados de Alicia en el país de las maravillas, Alicia le pregunta al gato de Cheshire en un cierto punto de su travesía qué camino debía tomar, a lo que el gato le responde: “Eso depende mucho del lugar adonde quieras ir. Si no sabes a dónde vas, cualquier camino te llevará allí”. En el mundo de las pensiones, esta analogía es equivalente a tener un objetivo de pensión claro.

En el Global Pensions Programme 2020, el Premio Nobel Robert C. Merton habló sobre la importancia del objetivo de los sistemas de pensiones. Para Merton, este debe ser otorgar a los trabajadores un nivel de ingreso ajustado por inflación,

idealmente de por vida, que sea suficiente para mantener el nivel de vida que tenían durante sus años laborales. En el mismo evento, los profesores Peter Diamond y Nicholas Barr recordaron que a ese objetivo normalmente se le suma una condición complementaria de prevención de pobreza en la vejez.

No hay un consenso mundial de cuál debería ser el nivel de pensión con respecto al último salario. La Organización Internacional del Trabajo establece que, tras 30 años de cotizaciones, el nivel no debería ser inferior al 45%. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, por su parte, sugiere una

regla general del 70% del último salario considerando todas las fuentes de beneficios por pensión, aunque hay países en donde la pensión llega a reemplazar a un 90% del último salario. En la práctica, es común comparar la pensión con la línea de pobreza o la mediana de ingresos en la economía. El proyecto de indicadores de pensiones de la Red de Pensiones en América Latina y el Caribe del BID (Red PLAC) aporta más datos e información en relación con este tema.

Objetivos y el diseño de los sistemas de pensiones

Una vez tenemos un objetivo, es más fácil definir qué necesitamos para llegar ahí. Imaginemos que en el país de las maravillas el sistema de pensiones tiene por objetivo otorgar a sus ciudadanos una pensión equivalente al 80% del último salario del trabajador. Si Alicia tiene planeado trabajar 40 años en la formalidad y sabe con certeza que va a vivir 10 años luego de jubilarse, esa información le basta para calcular que necesita ahorrar 20% de sus ingresos cada año para cumplir con este objetivo¹.

Una vez tenemos un objetivo, es más fácil definir qué necesitamos para llegar ahí.

Tener un objetivo de pensión explícito habilita la posibilidad de informar a Alicia la probabilidad de alcanzar dicho objetivo y transparenta de forma simple los mecanismos accionables a su alcance para au-

mentarla. Sus expectativas sobre lo que puede obtener del sistema se actualizan constantemente. En Estados Unidos, por ejemplo, la Administración de la Seguridad Social indica a sus afiliados que la pensión que obtendrán reemplazará un 40% de los ingresos laborales que obtenían durante su vida activa, lo que les permite reflexionar sobre sus necesidades en la vejez y actuar en respuesta para mejorar sus ingresos si fuera necesario.

Parafraseando a Merton, cuando el afiliado conoce el nivel de pensión que sus ahorros o derechos acumulados le podrían generar, la comunicación se simplifica a tres acciones fundamentales: ahorrar más, trabajar más años, y/o elevar la exposición al riesgo de las inversiones (si hay). Otros indicadores, como el saldo acumulado en el caso de sistemas con ahorro, pueden ser informativos, pero no fundamentales. Los sistemas de beneficios definidos por diseño ya se organizan en torno a un objetivo. Si tienen reservas, estas se pueden invertir para alcanzar esa promesa. En los sistemas de contribución definida típicamente ese objetivo no es explícito, pero en opinión del Nobel, esto no tiene por qué ser así. Los productos de retiro de última generación contarían con un régimen de inversiones anclado al objetivo de pensión en la etapa de pagos. Cuando el afiliado conoce el nivel de pensión que sus ahorros o derechos acumulados le podrían generar, la comunicación se simplifica.

1. Los cálculos que se presentan en este blog usan el modelo más sencillo posible. Por ejemplo, asumimos una tasa de inflación cero y una tasa de interés nominal cero en todo el período de análisis. En el documento "Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe" está a disposición del público una herramienta de Excel para realizar cálculos reales basados en los parámetros de 24 países de LAC.

Objetivos y reformas de los sistemas de pensiones

Imaginemos que la longevidad de Alicia aumenta a 20 años por avances en la biomedicina y que el objetivo sigue siendo una pensión que reemplace el 80% de su último salario. Alicia puede lograrlo si aumenta su ahorro a 40% de sus ingresos laborales cada año, o bien a 27% si trabaja cinco años más. Si se prevé que la longevidad seguirá aumentando y el objetivo es sostener ese nivel de pensión, entonces los responsables de las políticas pensionales podrían establecer mecanismos de ajuste automáticos o semiautomáticos, de manera que los parámetros

del sistema de pensiones se vayan ajustando a los cambios sin la necesidad de nuevas discusiones de reforma. Consensar el objetivo de pensión es el primer paso en este proceso.

Diseñar los sistemas de pensiones es una labor muy compleja. No es casualidad que las discusiones de reforma de pensiones pueden llevar muchos años, ya que requieren de un consenso social amplio que no es fácil de lograr por la multiplicidad de actores, intereses y mercados potencialmente afectados. Articular la discusión de las reformas en torno al objetivo de pensión de largo plazo puede facilitar este proceso.