

Pensiones adecuadas: Las principales cuestiones ¹

Resumen preparado por
Mireille Kingma
para el
Consejo internacional de enfermeras

¹ Extractos de la obra *Pensiones idóneas para las enfermeras* preparada por Hedva Sarfati para el Centro internacional para los recursos humanos de enfermería, del CIE.

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Ninguna parte de la presente publicación puede reproducirse por impresión, medios fotostáticos o de cualquier otra manera, ni almacenarse en sistemas de recuperación, ni transmitirse de ninguna forma, ni venderse sin autorización expresa y por escrito del Centro internacional para los recursos humanos de enfermería. Pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se indique la fuente.

Copyright © 2011 by ICN – International Council of Nurses
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra, Suiza
ISBN: 978-92-95094-60-4

Pensiones adecuadas para las enfermeras

Las políticas de pensiones vienen determinadas en un contexto socioeconómico complejo y cambiante. En los tres últimos decenios, hemos presenciado la cambiante condición y presencia de las mujeres en el mercado de trabajo; la elevada incidencia del empleo transitorio y a tiempo parcial y de las familias unipersonales y uniparentales; carreras más breves; fertilidad decreciente; y envejecimiento demográfico –que, tomados en su conjunto, frenan la sostenibilidad y la idoneidad de las pensiones. Los gobiernos han iniciado reformas tratando de resolver estos inconvenientes. Sin embargo, esas reformas tienden a reducir el acceso a los beneficios de las pensiones y la idoneidad de las ventajas de éstas.

El Consejo internacional de enfermeras (CIE) hizo un análisis de la cobertura y la sostenibilidad de las pensiones para lograr una mejor comprensión de los factores clave y de la manera en que se relacionan con la situación concreta de las enfermeras, en particular en las economías avanzadas, aunque no sólo en ellas. La monografía del CIE titulada ***Pensiones idóneas para las enfermeras*** se publicó en 2010 y se resume en el presente documento. El texto completo de la monografía está disponible en www.ichrn.com/publications/policyresearch/ICHRN-Pensions.pdf

Introducción

La finalidad primordial de los planes de pensiones es ofrecer durante la jubilación cierta garantía de unos ingresos adecuados, idóneos y sostenibles, que eviten la pobreza de la población en la vejez. Esto significa que los sistemas de pensiones han de estar al alcance y ser asequibles y sostenibles financieramente durante el futuro previsible.

Los fondos públicos de pensiones en los que ha de pagarse a medida que se avanza en la vida son –y seguirán siendo en el futuro– la principal fuente de ingresos para los pensionistas, aunque hay ya diversos planes gestionados de manera privada, y aumentarán en el futuro. Los importantes cambios económicos, sociales, demográficos y de las tendencias del mercado de trabajo han impulsado a las instituciones de pensiones, en los dos o tres últimos decenios, a evolucionar pasando de un plan público de pensiones, basado en un pilar único, a un sistema “de múltiples pilares”. Muchos de estos cambios estuvieron impulsados por razones ideológicas –por ejemplo, dando por supuesto que los fondos del sector privado obtienen mejores resultados que los fondos del sector público– o a consecuencia de la presión del público para obtener mejores resultados a corto plazo e influidos por mandatos políticos de corta duración.

Al evaluar las consecuencias de las reformas emprendidas desde el decenio de 1990, la OCDE² observa una clara tendencia subyacente hacia una promesa de pensión reducida para los trabajadores de hoy, en comparación con las generaciones anteriores. La disminución media en los 16 países estudiados fue del 22% en el caso de los hombres y del 25% en el caso de las mujeres. Hay pues en varios países un riesgo de pobreza en la ancianidad y puede afectar en mayor medida a las mujeres.

Además, ciertas categorías de trabajadores siguen siendo excluidas o perjudicadas por los actuales sistemas de pensiones. Las principales causas que impiden el acceso a los fondos de pensiones están relacionadas con la situación de empleo (a tiempo parcial, temporal) o el salario bajo, los empleos interrumpidos (frecuentemente por el permiso de maternidad), las carreras breves y/o el pronto abandono debido a la dureza del trabajo, la discapacidad o el estado de salud. Esto es especialmente importante para las enfermeras y para el personal de enfermería cuyas prestaciones de jubilación después de la jubilación quizá no lleguen a aportar unos ingresos que permitan vivir.

Demografía

Durante los dos últimos decenios, el envejecimiento demográfico y el problema relacionado con las reformas de las pensiones para asegurar su sostenibilidad, su idoneidad y su cobertura han estado en la vanguardia del programa político en todo el mundo –sobre todo en los países industrializados. Sin embargo, la búsqueda de soluciones adecuadas y completas se ha visto en dificultades por varios obstáculos importantes, entre ellos la mera dificultad de prever acertadamente las tendencias demográficas, económicas, políticas y del mercado del trabajo, que afectarán directamente a la viabilidad de las pensiones y los niveles de las prestaciones. La falta de comprensión de una amplia gama de las cuestiones que se plantean en esas

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

reformas, la amenaza de perder derechos adquiridos y la falta de canales para discutir alternativas y reformas aceptables con las personas más afectadas por ellas han limitado su alcance, han retrasado su aplicación o incluso las han bloqueado por completo. En casos extremos, las reformas han generado inquietud social y huelgas.

Los cambios demográficos están produciéndose en todos los países industrializados. Se caracterizan por un importante aumento de la esperanza de vida después de la jubilación y por un acentuado declive de la fertilidad, inferior al índice de sustitución de la población, lo que hace que los recursos humanos disminuyan. Estas dos tendencias se iniciaron a finales del siglo XX y se acelerarán en el próximo decenio al retirarse del mercado de trabajo los grupos del 'baby boom' (los nacidos entre 1945 y 1965). Así pues, en un tiempo en que se necesitarán más recursos para financiar las pensiones y los cuidados de salud de un número creciente de personas ancianas, habrá menos recursos.

Los periodos de formación prolongados, el fuerte desempleo de la juventud, el desempleo de larga duración, la pronta jubilación, los largos periodos fuera del mercado de trabajo para educar a los hijos o para cuidar a miembros de la familia ancianos o discapacitados, una creciente proporción de contratos de empleo "atípicos" y un salario relativamente bajo excluyen a una cada vez mayor proporción de personas del acceso a una pensión pública completa, no les permiten ahorrar para su jubilación y les impiden el acceso a mecanismos privados de financiación de la jubilación (fondos de pensiones vinculados a una actividad profesional llamados 'segundo pilar').

Se prevé que, entre 2008 y 2060, la población trabajadora (de 15 a 64 años de edad) de la UE27 disminuirá en casi 50 millones de personas mientras que la población de 65 o más años aumentará en casi 67 millones de personas. Se prevé que la población de 80 años o más casi se triplicará mientras que en el mismo periodo la población joven (de 0 a 14 años) disminuirá de 100 millones en 1975 a unos 66 millones en 2060. Si bien en 2008 había cuatro personas en edad laboral por cada persona de 65 años o más, se prevé que en 2060 esta relación será de 2 a 1.

El contexto económico y los sistemas de financiación

La crisis financiera ha suprimido en 2008 el 23% del valor de las inversiones de los fondos de pensiones privados, es decir, en conjunto unos 5.400 millones de dólares EE.UU. en los países de la OCDE (OCDE 2009). Una preocupación creciente por los déficit y los pasivos crecientes de los planes de pensiones resulta de diferentes factores tales como los escasos resultados de las inversiones por la deficiente estrategia inversora, el fallo del mercado y la reciente turbulencia en los mercados financieros, a lo cual hay que añadir los cambios de las normas de contabilidad, de los que resultaron valoraciones más bajas de las obligaciones de los empleadores. El ciclo económico también influye en los recursos financieros disponibles para el sector público y, por tanto, para las pensiones y otros beneficios.

ajouter des modifications dans les règles comptables qui ont entraîné une sous-estimation de la valorisation des obligations des employeurs.

Los resultados del mercado financiero, la inflación, la fase del ciclo económico, los aumentos del tipo de interés o del valor de la moneda nacional reducen el valor de mercado de las inversiones de los fondos de pensiones, lo que da lugar a la escasez de las reservas legales y de la liquidez necesaria para cubrir los beneficios debidos de las pensiones. Además, la inflación reduce el nivel de prestaciones de las pensiones que están indexadas con el costo de la vida antes y después de la jubilación.

La reducción de las pensiones públicas requerirá más ahorros personales para mantener una adecuada sustitución de los ingresos en la jubilación. Quizá esto no sea viable para las personas con carreras cortas o interrumpidas y en puestos de trabajo poco capacitados y escasamente retribuidos. Hay que mencionar que las diversas clases de planes privados de "tercer pilar" introducidos en los 20 últimos años (cuentas privadas individuales, pensiones particulares, etc.) cubrían solamente una proporción relativamente pequeña de la población trabajadora —aproximadamente el 15% de los hombres, sólo el 9% de las mujeres empleadas y menos de la mitad de las personas autoempleadas, en 2001/2.

Al mismo tiempo, ha habido una radical disminución del número de personas que pagan contribuciones voluntarias de pensión: más de la mitad (55%) de los adultos no jubilados no contribuyen a una pensión ocupacional o privada. Con el alza de los precios y la reducción del ahorro, las personas pueden sentirse más tentadas a reducir su contribución de pensión, poniendo en riesgo sus prestaciones de jubilación.

La volatilidad actual de los mercados financieros ha impulsado a las compañías a modificar los acuerdos de pensiones para limitar sus obligaciones, lo que conduce al cierre radical de planes de beneficios definidos (BD) para los nuevos empleados (en el Reino Unido casi el 70% de los BD se interrumpieron para los nuevos miembros) y un cambio importante entre los miembros actuales, que han pasado de los planes BD a planes de contribución definida (CD), en los que los empleados asumen el riesgo de los resultados en el mercado (Cohen 2009).

Cobertura

La OCDE pone de relieve el bajo nivel de la tasa de sustitución de los ingresos procedentes de las prestaciones de jubilación (es decir, el coeficiente de la prestación de jubilación de una persona comparado con sus ingresos anteriores) por las pensiones públicas obligatorias de varios países. Si bien la pensión de jubilación de un asalariado al final de una carrera completa es equivalente a aproximadamente el 59% de sus ingresos mientras trabajaba, hay entre los países -en cuanto al índice actual de sustitución- grandes variaciones que van desde el 96% de los ingresos en Grecia al 31% en el Reino Unido.

Cuadro: Ejemplos de la cobertura e idoneidad de las pensiones, tomados de los países de la Unión Europea		
	Índice de cobertura	Contribución media a los ingresos de personas jubiladas
Bélgica	Entre el 40% y el 50% para las pensiones laborales y las aportaciones individuales.	Aproximadamente una cuarta parte de las pensiones netas, pero sólo para el 20% de las pensiones actualmente cubiertas.
Rep. Checa.	En torno al 40% para la aportación individual.	Actualmente insignificante.
Dinamarca	En torno al 95%.	En torno al 24% de los ingresos antes de impuestos.
Irlanda	En torno al 52% de los recursos humanos, incluidos planes profesionales e individuales.	Aproximadamente el 22% de los ingresos.
Italia	En torno al 8% de la población empleada para los planes ocupacionales y el 2% para provisión individual.	Actualmente insignificante.
Malta	No hay planes de pensión ocupacionales ni planes de pensiones obligatorios financiados.	
Países Bajos	En torno al 90%.	En torno al 34% de los ingresos después del pago de impuestos.
Portugal	En torno al 4% de la población empleada para los planes ocupacionales y el 1,5% para la provisión individual.	En torno al 8% de las pensiones que se pagan, pero distribuidas desigualmente entre los sectores.
Eslovenia	En torno al 53% de los recursos humanos está cubierto por planes ocupacionales.	Para los planes individuales los pagos no han comenzado todavía; para los planes voluntarios, la contribución es insignificante.

Esta disminución de los ingresos previstos deja espacio para las pensiones privadas. Sin embargo, la afiliación voluntaria ha dado lugar hasta ahora a una cobertura desigual entre los grupos de población, con índices de cobertura particularmente bajos para las personas jóvenes y para los trabajadores de ingresos bajos y medios y para los trabajadores a tiempo parcial o autoempleados.

Reformas

Entre las principales medidas de reducción de los costos introducidas por las reformas de las pensiones han estado las siguientes:

- aumentar la edad de recepción de la pensión;
- aumentar la recompensa por seguir trabajando después de la edad normal de la pensión;

- cambiar los métodos de cálculo de las prestaciones en relación con los ingresos anteriores;
- cambiar la reevaluación de los ingresos anteriores;
- cambiar la indexación de la pensión pagada;
- vincular la pensiones con una mayor esperanza de vida;
- cambiar de los planes de beneficio definido a planes de contribución definida;
- cambiar los índices de contribución y establecer reservas para una pensión pública;
- hacer menos atractivos los incentivos para una jubilación temprana;
- verificar los medios para unas prestaciones mínimas garantizadas que pague el Estado (conocidos con el nombre de 'asistencia social'); y
- aumentar el número de años de contribución que se requieren para adquirir el derecho a una pensión completa sin reducción.

Las prestaciones pueden basarse en el promedio de vida o en un número limitado de mejores salarios o en los salarios de los últimos años. Ampliar el periodo en que se promedian las prestaciones tiende a hacer que disminuyan las prestaciones de jubilación porque incluyen ingresos menores en los primeros años. Esto afectará de manera particular a los trabajadores más capacitados cuyos salarios aumentan con la edad.

Género

En muchos países, la desigualdad económica entre los pensionistas es grande y va en aumento: las mujeres más ancianas tienen el doble de probabilidades de ser pobres que los hombres ancianos. El debate actual sobre la privatización de la seguridad social agravaría la vulnerabilidad económica de la mujer en su vida posterior, particularmente en el caso de las mujeres cuyos ingresos son entre bajos y medios.

Estar en una profesión fuertemente feminizada va asociado muchas veces con un salario más bajo y con responsabilidades familiares. Éstas últimas conllevan ausencias del trabajo, que dan lugar a una historia laboral interrumpida o más breve y, con frecuencia, a menos promociones. En su conjunto, estos factores tienen por efecto unas pensiones más bajas.

Importancia para las enfermeras

La duplicación, prevista para los próximos decenios, del coeficiente de dependencia de una población inactiva más anciana en unos recursos humanos en disminución (entre los cuales tiende a aumentar la parte de la situación de empleo "no normalizada") debilitará los sistemas de protección social tradicionales, mal preparados para hacer frente a las dificultades. El cambio demográfico amenaza el crecimiento económico y los niveles de vida de la población, tanto joven como anciana.

Esto es especialmente importante para el personal de enfermería pues muchos de sus miembros tienen carreras breves e interrumpidas, debido a las difíciles condiciones de trabajo (agotamiento, problemas de salud psicológicos y físicos, planes de trabajo 'asociales') y a interrupciones de la carrera relacionadas con la maternidad y el cuidado de los niños o de los miembros de la familia más ancianos y discapacitados (Hasslehorn et al 2005). El asunto de la cobertura y la adecuación de la pensión de las enfermeras ha atraído, sin embargo, poca atención entre los encargados de la política general y los

medios académicos y, con pocas excepciones, también entre los “colaboradores sociales” del sector de salud (empleadores, sindicatos, asociaciones nacionales de enfermeras).

Y sin embargo, el envejecimiento de los recursos humanos de enfermería es un asunto importante, pues aproximadamente el 40% de las enfermeras empleadas actualmente en los países industrializados puede retirarse en el próximo decenio. Las enfermeras mayores, cuando se retiran sin las ventajas de una pensión adecuada, se enfrentan a un grave problema para satisfacer sus necesidades financieras diarias.

La edad media de la profesión de enfermería aumenta, en general, en la mayoría de los países industrializados, principalmente porque entran menos jóvenes, pero también porque enfermeras mayores vuelven a la profesión, algunas veces después de la edad de jubilación. La introducción de mejores capacidades de formación en ciertos países ha alentado a personas de más edad a entrar en la enfermería como segunda carrera. Esta tendencia, si se mantiene, modificará también la demografía de los recursos humanos de enfermería.

Si bien en la mayoría de los países la política general se orienta claramente hacia un aumento de la edad de jubilación de los recursos humanos para tomar en consideración la creciente longevidad de la población, hay todavía varios países en los que la edad de jubilación es más baja o que ofrecen posibilidades de jubilación más temprana, en particular a las enfermeras. Sin embargo, lo más importante en cuanto a la idoneidad de la pensión no es la edad legal de la jubilación, sino la edad real de la jubilación junto con el número de años pasados en la profesión y la duración del periodo de contribución. Los datos del CIE indican que la edad media de la jubilación es muy inferior a la edad jurídica de la jubilación.

En cuanto a la posibilidad de comparación, la imagen general parece relativamente bien equilibrada: ocho países analizados tienen el mismo tratamiento para las enfermeras que para otras profesiones comparables, mientras que cuatro países tienen, cada uno, un ingreso medio por pensión más alto o más bajo.

La movilidad internacional de las enfermeras puede agravar los problemas de mantener unos beneficios de pensión razonables para las enfermeras, particularmente entre los países de renta baja y los de renta alta y en los países en que no hay acuerdos bilaterales sobre derechos de pensión o prestaciones de pensión laboral y en los que los derechos resultantes del servicio anterior pueden estar congelados o no ser transferibles. Eso ocurre también algunas veces dentro de los límites nacionales, entre los servicios de salud públicos y privados.

Para resumir, si bien algunos de los que respondieron no comunican que en el derecho a las pensiones haya ninguna diferencia basada en el género, las carreras más breves o interrumpidas producen pensiones más bajas. Como aquí el principal factor son las responsabilidades familiares (la maternidad y el cuidado de los niños), algunos países lo han tenido en cuenta al calcular el nivel de las ventajas, aun cuando esto no tiene en cuenta las carreras, más breves, de las enfermeras ni su trabajo a tiempo parcial, ni la carga de cuidar a los dependientes más ancianos –que necesariamente aumentará con el

envejecimiento de la población. Más en general, si bien las pensiones del sector público son en muchos países más generosas que las del sector privado, las enfermeras no se benefician necesariamente de estas mejores pensiones porque sus carreras son más cortas.

Con las actuales reformas de las pensiones se reducirá más el índice de sustitución de los ingresos y una parte de la responsabilidad gubernamental de la previsión de las pensiones pasará a acuerdos de financiación gestionados por el sector privado y por las propias enfermeras. Esto exigirá una mayor comprensión de las diversas opciones disponibles y de los riesgos asociados, más difícil en estos días de inquietud de los mercados financieros, que afectará gravemente a los fondos de pensiones.

Consecuencias

Como las políticas de las pensiones afectan directamente a los empleados, las instituciones empleadoras, las autoridades locales y los ciudadanos, resulta adecuado para todos esos interesados participar en la adopción de decisiones que tienen incidencia directa en las solidaridades intra-generacionales e inter-generacionales, y también en la calidad del trabajo y de la jubilación, lo que algunas veces cambia radicalmente los derechos adquiridos. Algunos países han establecido canales para consultar con los agentes sociales en el proceso de reforma, pero en demasiados otros países éstos están ausentes y ello hace que el proceso de reforma de las pensiones resulte mucho más penoso.

Como señala el Comité de Protección Social de la Comunidad Europea. Hay una incidencia relativamente elevada de riesgo de pobreza en la vejez. Este riesgo aumenta con la vejez y es casi siempre mayor para las mujeres que para los hombres. Con el declive de la cobertura y de las contribuciones a los esquemas privados, asociado al contexto económico que empeora, solamente puede insistirse de nuevo en la importancia de tener una cobertura adecuada por los planes públicos de pensiones de pago progresivo del primer pilar, completados por un plan de beneficio definido -público o privado del segundo pilar.

Sin embargo, aun cuando los fondos estatales del primer pilar han de ser vigilados en cuanto al modo de administrarlos y en cuanto a su transparencia, para evitar la tentación de que las administraciones utilicen los fondos ya destinados para otros fines, por ejemplo para reducir el déficit público. El paso a los planes de contribución definidos del segundo pilar también debe limitarse, pues estos fondos no pueden en modo alguno constituir garantía de un nivel adecuado de sustitución de los ingresos, y los arreglos personales del tercer pilar tienen un alcance limitado.

Es importante que las personas y sus organizaciones representativas evalúen cuidadosamente la calidad de los fondos de pensiones. Para favorecer este análisis, véase el **Anexo I**: Lista de preguntas para evaluar la calidad de los fondos de pensiones antes de afiliarse a ellos.

En las secciones anteriores se ha mostrado claramente la profunda repercusión que tienen una serie de factores sobre los ingresos de jubilación de las enfermeras: la vida laboral y el número de años en el mercado de trabajo, los niveles salariales, así como el

modo en que las pensiones se estructuran, se regulan, se calculan, se gestionan y se reforman. En muchos casos, las enfermeras están peor que otros empleados en lo que se refiere a asegurar unos ingresos adecuados para la jubilación cuando no han tenido un historial laboral completo, o cuando trabajan en cuidados de larga duración, en cuidados de la comunidad y en el sector privado.

Con muy pocas excepciones, las asociaciones nacionales de enfermeras no participan directamente en la formulación de la política general, o en la consulta, o en la gestión de los planes de pensiones, ni tratan de influir directamente en el gobierno interno de las pensiones o de establecer las condiciones y prestaciones de las pensiones. Cuando esa participación o implicación existe, es generalmente a través de las juntas o de los sindicatos profesionales a los que están afiliadas donde las enfermeras pueden recurrir en su nombre a la negociación colectiva, ejercer influencia o conseguir las ventajas y condiciones de las pensiones, representarlas en la gestión de los planes de pensiones o ejercer influencia en los asuntos del gobierno interno.

Como la duración del servicio y el trabajo a tiempo completo son parámetros cruciales para asegurar una prestación de jubilación adecuada se han sugerido diversas medidas para mejorar la retención y, por tanto, el nivel de las pensiones. Entre estas propuestas está la necesidad de acreditar el derecho a pensión por el tiempo dedicado a cuidar de niños o de personas dependientes, y la necesidad de aumentar el pago de la pensión en los países en que es particularmente baja. Teniendo en cuenta las arduas condiciones de trabajo, se ha planteado la necesidad de opciones de pronta jubilación y la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo en los años anteriores a la jubilación, ambas con un nivel de pensión adecuado.

Adoptadas conjuntamente, esas medidas pueden contribuir a mejorar la cobertura y la conveniencia de la pensión, aunque puede aducirse que la sostenibilidad depende de situaciones macroeconómicas y sociales, tales como:

- la situación de las finanzas públicas (los déficit y las deudas públicas y, por tanto, la capacidad para hacer frente a unos gastos crecientes en pensiones y en cuidados de salud);
- la situación de la economía (por ejemplo, crecimiento, estancamiento o recesión);
- la existencia de pensiones mínimas, la situación de los mercados financieros;
- la repercusión demográfica sobre la población en edad laboral (los recursos laborales en disminución, la baja edad real de salida del mercado de trabajo, los crecientes coeficientes de dependencia de los ancianos); y
- la situación del mercado de trabajo en general (índices de actividad de la población de distintas edades, el pleno empleo, el desempleo, el subempleo, la incidencia relativa del empleo "atípico", el autoempleo y el empleo en el sector informal).

Estos factores son muy diferentes entre los países, como lo es la relativa confianza de los empleados en los distintos pilares para las pensiones y los índices de sustitución de los ingresos de las pensiones.

La función de las asociaciones nacionales de enfermeras

El análisis confirma el movimiento hacia una mayor individualización de los derechos de pensión y un vínculo, más estrecho, entre el trabajo, las contribuciones y las prestaciones. Esto ha ido acompañado de una insistencia en el trabajo a todas las edades (incluido el 'envejecimiento activo') y de que la persona se haga cargo del costo de sí misma en la vejez durante periodos más prolongados que en el pasado, sin imponer una carga injusta sobre la siguiente generación. Esto implica que los sistemas de protección social han de asegurar un compromiso equitativo para hombres y mujeres a todo lo largo del ciclo de la vida, en las sociedades que envejecen, concediendo un acceso igual al empleo y a las prestaciones, tomando debidamente en consideración la necesidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares en las distintas fases de la vida. Esto supone no solo evitar la pobreza entre las mujeres, los niños y las familias, sino también conseguir una mayor igualdad en el transcurso de la vida.

Algunos conocimientos básicos que las asociaciones de enfermeras han de tener sobre las pensiones son los siguientes:

- Determinar claramente el nivel de prestaciones que puede esperarse del primer pilar al jubilarse, lo que ayuda a calcular la diferencia entre ese nivel y los ingresos que se necesitan para una subsistencia decente.
- Permanecer atentos a los efectos que el empleo a tiempo parcial y las carreras interrumpidas tienen sobre las prestaciones de jubilación complementarias del segundo pilar. En realidad, una carrera interrumpida puede recortar algunos derechos de pensión. Por regla general, cuanto más 'privado' es el segundo pilar, más se penalizan los ingresos bajos.
- Entender que los planes financiados con contribución definida (CD) no garantizan un determinado nivel de prestaciones. Estos últimos dependen del nivel del beneficio sobre las inversiones y del tipo de conversión del capital acumulado, que puede variar según criterios diferentes, entre ellos el tiempo durante el cual está invertido.
- Si la opción se encuentra disponible, elíjase la opción beneficios definidos (BD) más bien que la CD, porque la primera garantiza cierto nivel de prestación de jubilación.

Las asociaciones de enfermeras saldrían ganando si unieran las redes de acopio de datos y de información que participan en el gobierno interno de las pensiones y en la gestión de los fondos de ahorros. Al sobrepasar la profesión de enfermería se consigue una base más amplia para compartir el riesgo, lo que puede ser importante para las enfermeras, pues las mujeres viven más largo tiempo, tienen en general pensiones más bajas y corren riesgos de discapacidad (asociados con la longevidad). No menos importancia tiene el hecho de que cuanto más numerosa es la afiliación, mayor es la capacidad del personal en cuanto a términos y beneficios de la negociación, mayores son las economías de escala y menores son los gastos administrativos por persona asegurada.

En los países en que las enfermeras tienen un acceso nulo o limitado a unos beneficios de pensión adecuados, la asociación quizá desee establecer o favorecer la creación de

un plan viable. Los elementos esenciales para establecer fondos de pensiones en los países en que todavía no existen se presentan en el **Anexo II**.

La reciente agitación de los mercados financieros pone de relieve la necesidad de estrategias de inversión más sostenibles y de orientación de los fondos de pensiones que se centren en la perspectiva de largo plazo más que en los beneficios a corto plazo de alto riesgo no sostenibles. Las asociaciones de enfermeras podrían añadir su voz a las peticiones de esa orientación que podrían facilitar, por ejemplo, instituciones internacionales tales como la OCDE.

Hemos vivido 60 años de una creciente prosperidad sin precedentes en el mundo industrializado. Esta época llega probablemente a su fin con el 'redescubrimiento' de los ciclos económicos, el final de la energía barata, el aumento de los precios de los alimentos y de las materias primas, y una probable recesión o estancamiento económico con los males, a él asociados, de quiebras y desempleo, crecientes déficit y deudas públicas. Unidas a los efectos del cambio climático, puede haber en los próximos decenios decisiones más duras que, sin lugar a dudas, reducirán más los beneficios de las pensiones.

Esto puede tener para las enfermeras consecuencias positivas y negativas: positivas, porque puede haber una reevaluación de las que son realmente profesiones importantes para luego recompensarlas adecuadamente; negativas, porque los recursos económicos y financieros serán cada vez más escasos y toda la población habrá de aceptar niveles de vida más bajos.

Son bien conocidas las limitaciones de los actuales sistemas de seguridad en la jubilación. Se necesita un pensamiento creativo e innovador para preparar el futuro de nuestras poblaciones que envejecen.

Referencias

Cohen N (2009). "Defined contribution pensions on the rise" *Financial Times*, 23 de junio.

Hasslehorn HM, Müller BH & Tackenberg P, eds. (2005). NEXT (Nurses Early Exit Study) *Scientific Report*, proyecto coordinado por la Universidad de Wuppertal y financiado por la Comisión Europea. Disponible en: www.next.uni-wuppertal.de/EN/index.php?articles-and-reports.

ICN (2010). *Decent Pensions for Nurses*. Disponible en: www.ichrn.com/publications/policyresearch/ICHRN-Pensions.pdf. Únicamente en inglés.

OCDE (2009). *Una mirada a las pensiones: 2009 – Los sistemas de ingresos pre jubilación en los países de la OCDE*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.

Lista de preguntas para evaluar la calidad de los fondos de pensiones antes de la afiliación

1. Adecuación

- La pensión básica pública (primer pilar relacionado con los ingresos o primer pilar de renta fija), ¿ofrece un nivel adecuado de sustitución de los ingresos en la jubilación, en particular para los empleados con salarios más bajos?
- Si no lo ofrece, considérese la posibilidad de afiliarse a un sistema de pensiones financiado complementario, que con arreglo al marco reglamentario nacional, pueda ser un plan de beneficios definidos (BD) o de contribuciones definidas (CD). (Nota: En algunos países los BD no son una opción. Desde hace poco tiempo las CD tienden a prevalecer, particularmente para los nuevos contratados, lo que expone a los empleados a los riesgos de beneficios volátiles de las inversiones. Varios planes latinoamericanos de contribuciones definidas (CD) ofrecen como alternativa una *pensión programada*, que calcula y paga el proveedor privado, mientras que la tasa anual se contrata con una compañía de seguros, que se encarga de pagarla).
- Allí donde no puede accederse al segundo pilar porque el nivel de ingresos es inadecuado o la carrera es corta, ¿es posible un plan individual de ahorros en un *tercer* pilar? (Nota: La acumulación en el tercer pilar tiende a ser muy baja y los cotizantes no son personas de bajos ingresos, en particular en América Latina y probablemente también en otras partes).
- ¿Cuál es el nivel de las prestaciones garantizadas (planes obligatorios combinados que pueden incluir los pilares primero y segundo) comparados con las ganancias cuando se trabaja (es decir, el índice de sustitución)? (Nota: En algunos países afiliarse a un régimen de pensión puede ser obligatorio, en otros es voluntario —de ahí la necesidad de adoptar una decisión).
- ¿Está seguro mi dinero?
- ¿Qué sucede si quiebra el dispensador de la pensión?

2. Elegibilidad

- ¿Puedo adherirme inmediatamente?
- Si no puedo, ¿hay algún periodo de espera?
- ¿Tengo que estar ganando un determinado nivel salarial mínimo o trabajando un número mínimo de horas?
- ¿Hay ventajas para el cónyuge y los hijos? ¿Cuáles son?
- ¿Qué sucede si enfermo o fallezco?

3. Beneficio

- Si vivo después de 1, 2, 5 ó 10 años, ¿seguiré recibiendo un beneficio?
- ¿Qué beneficio será ése?
- ¿Seré penalizado si contribuyo menos del número de años especificado?

4. Edad de jubilación

- ¿Cuál es la edad normal de jubilación?
- ¿Es probable que esto cambie en el futuro?
- ¿Cuál es la edad más temprana a la que puedo jubilarme?

5. Transferencia

- Si cambio de empleador (por ejemplo, pasando del sector público al privado o viceversa, o moviéndome entre los servicios de salud del sector público), ¿podré transferir mis derechos a una pensión?
- Si dejo el país en el que he trabajado, ¿podré transferir mis derechos al sistema público de pensiones de otro país?
- ¿Qué sucede si dejo de trabajar? ¿Se congelarán mis prestaciones? ¿Puedo tomar mis prestaciones en dinero? Si puedo hacerlo, ¿recibiré mis contribuciones y las contribuciones del empleador?

6. Contribuciones

- ¿Qué índice de contribución pago?
- ¿Cuánto paga mi empleador?
- ¿Igualará mi empleador las contribuciones que yo pago a un segundo o tercer plan de jubilación?
- ¿Varía la cuantía de mis contribuciones en función de mi edad o sexo?
- ¿Puedo hacer pagos adicionales o contribuciones para equilibrar retrasos?
- ¿Cuál es la contribución mínima y máxima que podría pagar en un año?
- ¿Cuáles son las normas fiscales importantes?
- ¿Pueden mis contribuciones reducirse de impuestos?
- ¿Quién paga las cargas/derechos administrativos que cobra el administrador de las pensiones?
- ¿Cómo incidirán esas cargas administrativas en mis ahorros para la jubilación y en el probable beneficio de jubilación?
- ¿Cuál es el índice de contribución que garantizaría un nivel adecuado de sustitución de los ingresos al jubilarse, teniendo en cuenta el ingreso adicional de jubilación derivado del segundo pilar (planes BD y CD) y del tercer pilar? (Nota: Una norma general en los EE.UU. es el 10% del total de los ingresos a lo largo de la vida, lo que en realidad es muy difícil de conseguir teniendo en cuenta los cambios de empleo, los periodos de desempleo, etc. Además, las contribuciones del primer pilar incluyen las prestaciones para los supervivientes y las prestaciones por discapacidad, que muchas veces no pueden contratarse con índices razonables en el segundo y tercer pilares. En los Países Bajos donde el segundo pilar en el sector de salud es el plan BD, el índice de sustitución garantizado se eleva hasta el 70% de los ingresos anteriores después de 40 años de afiliación).

7. Forma de la prestación/opciones de pago

- ¿Se pagará la prestación a un tanto alzado o en pagos periódicos (por ejemplo, una anualidad)?

- ¿Hay opción entre los dos o posibilidad de combinar ambas opciones?
- ¿Puedo optar por las ventajas de una jubilación temprana?
- ¿Puedo usar para otros fines los ahorros de jubilación acumulados, por ejemplo para comprar una casa, para urgencias médicas u otras?

8. Opciones de inversión

- ¿Tengo algún poder de decisión en la inversión de mis contribuciones (por ejemplo, valores, bonos, materias primas, propiedades, infraestructura, fondos para el medioambiente)?
- ¿Dónde se invierten las contribuciones?
- ¿En qué medida están diversificados los riesgos de las inversiones?
- ¿cuáles son los beneficios mínimos previstos para los planes CD u otros planes de ahorros para la jubilación?

9. Participación en las decisiones

- ¿Pueden las asociaciones o los sindicatos del personal de enfermería negociar las prestaciones de jubilación y los criterios de acceso a las prestaciones?
- ¿Pueden participar —y participan— en la administración del plan de pensiones?

10. Información / formación

- ¿Recibiré una declaración periódica de las contribuciones acumuladas y de las prestaciones previstas?
- En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia y cuándo?
- ¿Hay una política de formación/comunicación que ayude a las enfermeras a comprender:
 - a) las consecuencias que el empleo a tiempo parcial o las carreras cortas tienen para las futuras prestaciones de jubilación;
 - b) las opciones de inversión y sus posibles consecuencias sobre las prestaciones;
 - c) el rendimiento anual medio mínimo basado en distintas hipótesis de contribuciones y su rentabilidad?

11. Cuestiones de reglamentación

- ¿Hay un fondo de garantía del Estado (o de un empleador) en caso de pérdida?
- Si hay un plan profesional obligatorio de pensiones, ¿incluye ese plan a diversos empleadores (plan de múltiples empleadores)? (Nota: Un plan de múltiples empleadores ofrece economías de escala para negociar unos gastos administrativos más bajos y así permite aunar el riesgo).
- ¿Está el fondo de pensiones gestionado por una organización sin fines lucrativos? (Nota: Una organización sin fines lucrativos trata de manera prioritaria, en su estrategia de gestión de los activos, los intereses de los miembros —es decir, de los jubilados futuros y actuales— mientras que los dispensadores de prestaciones, por ejemplo las compañías aseguradoras y los fondos de gestión de activos, conceden prioridad a los intereses de los accionistas).

- ¿Cómo se ajustan las prestaciones a los cambios del coste de la vida o la inflación? (Nota: En América Latina, algunos planes se ajustan al salario mínimo o al dólar EE.UU (Bolivia) o tienen una unidad monetaria que se ajusta de manera sistemática al coste de la vida (Chile).

Elementos esenciales para establecer fondos de pensiones en los países en que no existen

1. Función del marco reglamentario

- Establecer las obligaciones y normas prudenciales de los fondos de pensiones (BD y CD). Fijar las correspondientes 'obligaciones' de los empleadores y de los empleados en lo que se refiere a los índices de contribución y a la manera en que se comparten, y las normas por las que se rigen las transiciones entre los esquemas de pago progresivo del primer pilar y los esquemas de capitalización (BD y CD) para salvaguardar los activos y los derechos acumulados por los empleados, y sus límites.
- Nombrar un organismo de vigilancia para controlar el cumplimiento de las reglas y las obligaciones.
- Crear una entidad (con recursos adecuados) de garantía de las pensiones y comprobar periódicamente la idoneidad de sus recursos.
- Cerciorarse de que hay en el organismo regulador personal suficientemente cualificado para poder vigilar las operaciones del fondo de pensiones.
- Regular que la afiliación a un plan de jubilación profesional sea obligatoria, salvo que el esquema del primer pilar prevea unos ingresos de jubilación adecuados.
- Crear salvaguardias que impidan al Estado utilizar los fondos de pensiones (públicos o privados) para fines que puedan impedirle que pague los beneficios de pensión prometidos (por ejemplo, para cubrir déficit públicos o pagar deuda pública).

2. Capacidad/Competencia administrativa y función de las entidades del Estado

- Hacer proyecciones actuariales que hayan de revisarse periódicamente.
- Hacer proyecciones precisas de los altos y prolongados costos de transición que pueden resultar cuando las contribuciones de los trabajadores se desvían de un esquema de pago progresivo del primer pilar hacia esquemas de pensiones financiados del segundo pilar (por ejemplo, se producen costos de transición cuando los trabajadores se ven obligados a pagar simultáneamente por los jubilados actuales y futuros en el esquema del primer pilar, al tiempo que contribuyen a los ahorros para su propia jubilación en un plan del segundo pilar). (Nota: Los países que han desviado contribuciones de un esquema de pago progresivo a cuentas individualmente financiadas tienen varios métodos para pagar los costos de transición: Chile recurrió a los excedentes presupuestarios; la venta de las empresas del Estado se produjo en Hungría y en otras antiguas economías planificadas de Europa Central y Oriental; y reducciones de las prestaciones de jubilación del primer pilar, en Argentina y en Rusia).
- Asegurar que el personal gestor de los fondos de pensión estén cualificados en materia financiera (para la elección de los instrumentos de inversión, para evaluar y gestionar los riesgos).
- Definir las capacidades de gestión necesarias y asegurarse de que los encargados de la pensión tienen las cualificaciones necesarias.

- Evaluar el potencial del mercado local de capitales (tamaño, dinamismo, funcionamiento adecuado, y existencia) antes de empezar a establecer los fondos de pensiones necesarios para invertir en los mercados financieros nacionales.
- Si los mercados de capital son limitados, ¿permite la ley inversiones en instrumentos extranjeros?
- Definir los criterios y los límites de los riesgos aceptables de la inversión en valores – tanto extranjeros como nacionales- para preservar los ahorros de los pensionistas.
- Asegurar la competencia profesional adecuada entre los dispensadores de pensiones –unos mercados financieros limitados son serios obstáculos contra la competencia entre los dispensadores de pensiones, lo que resulta en monopolios virtuales y limita el control y las opciones de los futuros pensionistas.

3. Consideraciones adicionales

Al introducir las pensiones privadas han de tenerse en cuenta las necesidades y las características específicas del país:

- Evaluar la función y el alcance de los esquemas públicos de pago progresivo existentes, incluidos el alcance de cobertura de la población, los índices de sustitución, la existencia de pensiones de asistencia social/mínimas y la idoneidad de los diversos niveles de prestaciones.
- Evaluar la incidencia relativa de los siguientes elementos: el sector informal de la economía, el autoempleo, la pobreza, la exclusión, la importancia del sector rural y la amplitud de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En América Latina, los países que tienen un sector informal más amplio tienen la más baja cobertura y los mayores obstáculos para la ampliación, mientras que los países con mercados nacionales de capital considerablemente más pequeños que Chile y Perú no consiguen diversificar la cartera de inversiones, situación que se agravó al prohibir las inversiones en instrumentos extranjeros³.
- Evaluar la situación fiscal del Estado si se prevé pasar de un esquema de pago progresivo a un sistema de capitalización para cerciorarse de que la transición puede financiarse (la pesada carga financiera de la transición no puede soportarse solamente por los empleados).
- Facilitar incentivos para que los empleadores y los empleados asegurados contribuyan y paguen con puntualidad, para reducir el incumplimiento.

En la crisis financiera actual (Diciembre de 2008) —en la que las acciones fluctúan de manera dramática, los activos de las compañías se funden, las bancarrotas se multiplican en todo el mundo, el desempleo aumenta, las economías entran en recesión, los déficit y las deudas públicas aumentan incluso con el fin de movilizar volúmenes de fondos sin precedentes para sostener con fianzas a enormes bancos, compañías hipotecarias y quizá a compañías de seguros y aun a conglomerados industriales con el fin de evitar la deflación y la depresión— parece difícil hacer recomendaciones razonables para salvaguardar los activos de los actuales sistemas de pensiones, y mucho más sugerir que se creen tales sistemas donde todavía no existen.

³ Mesa-Lago C (2007) Reunificar la seguridad social –Estudio de las reformas de las pensiones y de los cuidados de salud en América Latina, Oxford University Press.