



# El Sistema de Pensiones en Dinamarca

## Autor

Pablo Morales Peillard  
Email: [pmorales@bcn.cl](mailto:pmorales@bcn.cl)  
Tel.: (56) 2270 1851  
(32) 226 3196

Nº SUP: 123746

En Dinamarca, el gasto público en pensiones asciende a un 8,1% del PIB (superior al promedio OECD que corresponde a un 8 % del PIB y muy superior al gasto público en pensiones en Chile, el cual corresponde a un 2,9% del PIB). Por su parte, el salario promedio asciende a US\$ 66.750 (superior al promedio OECD que asciende a US\$ 41.584 y muy superior al salario promedio en Chile, el cual asciende a US\$ 15.078) y la expectativa de vida al nacer corresponde a 80.7 años (similar al promedio OECD).

El año 2012, Dinamarca recibió la calificación A por parte del prestigioso índice global de pensiones Melbourne Mercer, transformándose en el primer sistema de pensiones en obtener esa evaluación, la cual ha mantenido hasta el presente

A menudo se describe a Dinamarca como uno de los primeros países que adoptó un sistema de pensiones multipilar, cuyos componentes son :

1. Primer pilar obligatorio, con cobertura universal y que consta de dos niveles : el primer nivel es una un esquema público basado en la residencia (folkepension) y el segundo nivel consiste en una serie de esquemas suplementarios, regulados legalmente, obligatorios, totalmente financiados y con diferentes propósitos y estructuras administrativas; entre los cuales el más relevante en términos de cobertura es el Fondo Suplementario de Pensiones del Mercado Laboral (Arbejdsmarkedets Tillaegspension, ATP).
2. El segundo pilar, que consiste en los denominados “esquemas ocupacionales” establecidos a inicios de la década de los 90, administrados de forma privada y totalmente financiados. También denominadas pensiones asociadas al mercado laboral o AMP (Arbejdsmarkedspensionerne) por sus siglas en danés, se acuerdan a través de negociaciones colectivas a nivel sectorial y tienen una cobertura que supera el 80% de la fuerza laboral
3. El tercer pilar consiste en planes de pensiones complementarios totalmente voluntarios, administrados por bancos o compañías de seguros.

## Contenido

Introducción.....	2
I. El primer pilar de pensiones en Dinamarca.....	2
II. El segundo pilar de pensiones en Dinamarca.....	6
III. El tercer pilar de pensiones en Dinamarca.....	9
Referencias.....	9

## Introducción

Dinamarca es uno de los pocos países del mundo que ha enfrentado relativamente bien el desafío de proporcionar a sus ciudadanos un mercado laboral flexible y un sistema de pensiones de vejez socialmente adecuado y fiscalmente sostenible.

En Dinamarca, el gasto público en pensiones asciende a un 8,1% del PIB (superior al promedio OECD que corresponde a un 8 % del PIB y muy superior al gasto público en pensiones en Chile, el cual corresponde a un 2,9% del PIB); el salario promedio asciende a US\$ 66.750 (superior al promedio OECD que asciende a US\$ 41.584) y muy superior al salario promedio en Chile, el cual asciende a US\$ 15.078 y la expectativa de vida al nacer corresponde a 80.7 años (similar al promedio OECD)<sup>1</sup>.

El año 2012, Dinamarca recibió la calificación A por parte del prestigioso índice global de pensiones Melbourne Mercer, transformándose en el primer sistema de pensiones en obtener esa evaluación, la cual ha mantenido hasta el presente<sup>2</sup>.

A menudo se describe a Dinamarca como uno de los primeros países que adoptó un sistema de pensiones multipilar, cuyos componentes se describen en los capítulos siguientes.

### I. El primer pilar de pensiones en Dinamarca

El primer pilar danés es obligatorio, tiene una cobertura universal y consta de dos niveles que se describen a continuación:

**1. El primer nivel es un esquema público** basado en la residencia (*folkepension*), y que se compone de dos elementos diferentes:

- a) Una cantidad básica que corresponde a un monto fijo (*flat rate*) vinculado a los años de residencia del beneficiario;
- b) la pensión suplementaria sujeta al test de ingresos del beneficiario (*income tested*)

<sup>1</sup> OECD. Pensions at a Glance 2019. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> (Enero 2020).

<sup>2</sup> Disponible en <https://www.mercer.com.au/our-thinking/mmgpi.html> ( Enero, 2020)

a) La *folkepension* o Pensión de Vejez Universal es del tipo PAYG<sup>3</sup> (pay as you go), se financia a través del presupuesto general (vía impuestos generales) y el gobierno central reembolsa a los municipios que son los que pagan las pensiones.

La edad normal de jubilación es actualmente de 65 años para hombres / mujeres, pero aumentará a 67 durante el período 2024-2027, de manera progresiva a razón de 6 meses cada año.

El período mínimo de calificación para los ciudadanos daneses es de 3 años de residencia entre los 15 y 65/67 y 10 años para los ciudadanos no daneses (incluidos los últimos 5 antes de la jubilación).

El monto básico completo (*full pension*), es de 74.844 coronas danesas (DKK) al año<sup>4</sup>, que equivalen cerca de un 18% del ingreso promedio en Dinamarca. Se paga a jubilados solteros, casados o que conviven y se obtiene después de 40 años de residencia. Se reduce proporcionalmente según el número de años de residencia menores a 40.

El monto básico a recibir está sujeto a una evaluación de los ingresos totales (*earnings tested*) de los beneficiarios basada en los ingresos del trabajo únicamente (no se tienen en cuenta otras pensiones) y se reduce si el pensionado recibe otros ingresos. Por ejemplo, el beneficio se reduce si el pensionado tiene ingresos (vinculados al trabajo) mayores a 322.000 DKK al año, en el caso un jubilado soltero.

b) El segundo elemento corresponde al Suplemento de Pensión Universal de Vejez, el cual tiene los mismos requisitos de edad y residencia que los mencionados en el punto anterior, pero está sujeta al denominado test de ingresos totales (*income tested*) del beneficiario.

El monto a pagar consiste en 80.736 coronas anuales en el caso de un pensionado soltero, y de 39.996 coronas al año para un pensionista casado o conviviente.

El suplemento se reduce en un 32% para ingresos anuales superiores a las 71.200 DKK para personas solteras; y en un 16% para ingresos superiores a las 142.800 DKK en el caso de personas casadas o conviviendo.

Finalmente, los pensionados cuya situación financiera es particularmente difícil también pueden recibir una pensión complementaria de 17 200 DKK. El beneficio de pensión complementaria está sujeto a impuestos y se paga una vez al año. El beneficio evaluado según la situación económica del beneficiario y está focalizado en los pensionados más pobres y sin activos líquidos significativos (los activos líquidos no pueden exceder las DKK 86 000).

---

<sup>3</sup>Sistema en el que los beneficios de jubilación pagados por el Estado se financian mediante contribuciones recaudadas de los trabajadores actuales (también denominado sistema de reparto), a diferencia de un sistema financiado en el que las contribuciones se invierten para pagar beneficios futuros.

<sup>4</sup> Aproximadamente US\$ 11.170, a un tipo de cambio de 6,7 coronas por dólar.

**2. El segundo nivel del “primer pilar” danés consiste en una serie de esquemas suplementarios, regulados legalmente, obligatorios, totalmente financiados y con diferentes propósitos y estructuras administrativas; entre los cuales el más relevante en términos de cobertura es el Fondo Suplementario de Pensiones del Mercado Laboral (*Arbejdsmarkedets Tillaegspension*, ATP).**

El Fondo Suplementario de Pensiones del Mercado Laboral (ATP) fue establecido en la década de 1960 y está destinado a todos los empleados entre 16 y 67 años, siempre que su jornada de trabajo exceda las 9 horas a la semana. La afiliación a este esquema es voluntaria para el caso de los trabajadores independientes.

Se financia a través de cotizaciones de suma fija<sup>5</sup> (negociadas por los actores sociales relevantes<sup>6</sup> como parte de los convenios colectivos) pagados tanto por los empleadores (2/3 del total) como por los empleados (1/3).

Los derechos de pensión con este esquema ATP se sustentan sobre la base de que “lo que la persona paga es lo que obtiene”. En principio cada generación financia sus propios derechos y el esquema no contempla transferencias intergeneracionales. Los derechos de pensión son derechos nominales garantizados de por vida pagados desde la edad legal de jubilación.

Las cotizaciones dependen de la cantidad de horas trabajadas, así por ejemplo para un empleado a tiempo completo con 37 horas de contribución semanal, la contribución el año 2017 ascendía a DKK 3.408 (menos del 1% del salario nacional promedio). En este caso el empleador financia hasta DKK 2.272 (2/3) por cada empleado al año y el empleado financia las DKK 1.136 (1/3) restantes. En el caso de trabajadores independientes, el aporte anual asciende también a DKK 3.408.

El ATP tiene los mismos requisitos de edad que la *Folkepension*, por lo tanto, la persona puede acceder al beneficio a los 65 años (será a los 67 desde 2027), y no hay un período mínimo de calificación.

Los beneficios de pensión dependen de cuánto tiempo se pagaron las contribuciones y representan un máximo del 41% de la pensión básica estatal. La pensión se paga como una suma global si el saldo es pequeño (inferior a un monto establecido) o en forma de una anualidad y está sujeto a impuestos.

En el caso de que la persona difiera la Pensión ATP, el monto de la pensión se incrementa en un 5% por cada año de aplazamiento de 65 a 75 años. Otro dato relevante es que las pensiones ATP se ajustan en función de los recursos financieros del sistema.

---

<sup>5</sup> Denominado “defined-contribution scheme” en inglés, a diferencia de los esquemas basados en cotizaciones vinculadas a un porcentaje de los ingresos del trabajador (como es el caso de Chile).

<sup>6</sup> Aquí se incluyen: sindicatos, asociaciones gremiales, asociaciones de industriales, colegios profesionales, etc. Un rol esencial lo juega la Confederación Danesa de Sindicatos, la cual es la mayor confederación sindical nacional en Dinamarca y la más representativa organización de empleados en el sector público y privado con alrededor de 1.5 millones de miembros.

A partir de 2010, los empleadores deben pagar las contribuciones de ATP para los empleados, incluso si el beneficiario difiere la jubilación y también en el caso de que ya sea un receptor de pensiones. Antes de 2010, las contribuciones no eran obligatorias después de la edad legal de jubilación.

El aplazamiento garantiza una pensión ATP mucho más alta, puesto que los porcentajes de aumento estimados van del 8% para el aplazamiento de 1 año al 130% durante 10 años.

El Arbejdsmarkedets Tillaegspension (ATP), tiene una importante función social, que no es cubierta por los esquemas privados ocupacionales debido a su naturaleza relacionada con el empleo.

De hecho, a las personas en licencia de maternidad o los beneficiarios de prestaciones por desempleo se les suspenden sus contribuciones al segundo pilar. Para compensar eso, la contribución de ATP se duplica con respecto a la prestación parental o de desempleo.

Los beneficios de maternidad, paternidad y paternidad se otorgan por hasta 52 semanas en total. Durante este período, los beneficiarios pagan 1/3 de la contribución, mientras que 2/3 son pagados por el municipio respectivo. Aquellos que cuidan a niños más allá del período de maternidad y que no están empleados, generalmente se cambian a otro esquema, que también conlleva una contribución ATP.

Durante el desempleo (que puede durar hasta 2 años y medio), un Fondo de seguro de desempleo (o municipio si el receptor no tiene seguro) se hace cargo del pago de las contribuciones de ATP. El gobierno paga 2/3 de las contribuciones cuando se agota el seguro de desempleo y el individuo aún está desempleado. En promedio, un beneficio ATP completo después de 40 años de empleo otorga una tasa de reemplazo del 7%. Aunque la cantidad parece insignificante, es de crucial importancia para los trabajadores de bajos ingresos.

Por su parte, el Plan de Pensión Suplementario del Mercado Laboral para Pensionados por Discapacidad (*Supplerende arbejdsmarkedspension*, SUPP) se introdujo en 2003 y es un plan de financiación voluntaria para mejorar las pensiones por discapacidad. Las contribuciones de SUPP equivalen al 2.8% de la pensión de invalidez, de las cuales 2/3 son pagadas por el gobierno. Los beneficios de SUPP se pagan como una anualidad, si la suma acumulada excede las DKK 17,813.23 (a partir de 2009), o como una suma global si no lo hace.

Finalmente, existe un suplemento adicional para los funcionarios públicos de bajos salarios para compensarlos por una disminución en el beneficio de pensión como resultado de las modificaciones en el sistema de cálculo de pensiones. Este suplemento se eliminará en 2022.

## II. El segundo pilar de pensiones en Dinamarca

### 1. Historia y funcionamiento

El segundo pilar consiste en los denominados “esquemas ocupacionales” establecidos a inicios de la década de los 90, administrados de forma privada y totalmente financiados. También denominadas pensiones asociadas al mercado laboral o AMP (*Arbejdsmarkedspensionerne*) por sus siglas en danés, se acuerdan a través de negociaciones colectivas a nivel sectorial y tienen una cobertura que supera el 80% de la fuerza laboral.

Las cotizaciones son establecidas por los convenios colectivos y oscilan entre el 10% y el 18% de los ingresos, dependiendo el acuerdo colectivo sectorial. Por lo general, estos esquemas cubren una variedad de riesgos sociales y proporcionan una serie de beneficios: discapacidad, beneficios de sobrevivientes, beneficios de vejez y beneficios por enfermedad crítica.

Las AMP son gestionadas a través de una aseguradora o un fondo de pensiones. Por lo general, las AMP se sustentan en Fondos de pensiones "transversales" o sectoriales que cubren una rama de industria a nivel nacional (Goul Andersen, 2008).

Según *Pension Funds online* (2019)<sup>7</sup>, sólo alrededor de un tercio de los AMP en Dinamarca se financian utilizando un fondo de pensiones de una sola empresa, mientras que la gran mayoría utiliza un fondo de pensiones para toda la industria. El fondo de pensiones de la compañía está desempeñando un papel cada vez menor. Esto refleja la estructura industrial danesa con muchas pequeñas y medianas empresas que hacen que los fondos de pensiones de toda la industria sean más rentables.

En el proceso de negociación colectiva, que tuvo lugar en 1991, hubo un desacuerdo entre los actores sociales respecto a si se debían crear fondos de pensiones o instituciones administradoras de pensiones. La Federación de Sindicatos favoreció el modelo de fondos de pensiones sectoriales, ya que permitiría a la mayoría asalariada en los Directorios de los fondos a través de la legislación vigente en el área. Los empleadores se opusieron a esta idea porque temían que los asalariados intentaran de esta forma, obtener control accionario sobre las empresas. Finalmente, se alcanzó el modelo de compañías de pensiones en el importante sector industrial de Dinamarca. Esta solución fue interpretada como una victoria de los empleadores. (Due / Steen Madsen, 2007).

Durante la implementación del pilar AMP, y después de estas largas y duras negociaciones, los actores sociales compartieron el poder en los Directorios y hubo una buena colaboración entre ellos: ‘Las partes pronto descubrieron que [...] tenían un interés común en gestionar los esquemas AMP de manera profesional con el objeto de que generen el máximo rendimiento para los miembros que contribuyen a ellos’ (Due / Steen Madsen, 2007).

---

<sup>7</sup> Disponible en: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/denmark> (enero, 2020).

En consecuencia, en Dinamarca se ha compartido el poder en ambas modalidades: compañías de pensiones y fondos. Esto ha permitido la paridad de composición en administración y derecho de veto en la política de inversión compañías de pensiones las compañías de pensiones (Due, 2007).

Los grandes fondos a menudo son administrados por proveedores de servicios financieros y, por lo tanto, se han externalizado (Van het Kaar, 2004). Sin embargo, en algunos esquemas del tipo “contribución definida” existentes en el sector industrial, los sindicatos realmente controlan los Directorios (Øverbye, 1998). No obstante, los sindicatos también tienen un alcance limitado de acción ya que hay supervisión del gobierno y en algunos sectores los empleadores tienen poder de veto cuando se trata de inversiones.

La mayoría de los fondos de pensiones tiene un gerente de inversiones designado por la Junta Directiva del fondo de pensiones. Los Fondos Pensiones pueden invertir el 50 por ciento de los fondos en acciones, pero las autoridades supervisoras pueden autorizar este límite hasta el 70 por ciento. Normalmente, más de la mitad de los activos están invertidos en bonos y sólo 20 por ciento en acciones, dependiendo del momento en que el empleado ingresó al esquema (Pension Funds online, 2019).

La cobertura de las AMP aumentó exponencialmente durante la década de 1990, cuando se incluyó formalmente al sector privado. Los convenios colectivos otorgan pensiones complementarias con una impresionante cobertura que llega al 93% de los asalariados daneses de entre 30 y 60 años (alrededor del 80% del total de trabajadores daneses). Esta cobertura es incluso superior a la de Holanda, el otro país destacado en términos de cobertura de pensiones ocupacionales. Aún más impresionante es el hecho de que el 20% de restante no plantea un problema particularmente apremiante para la adecuación social futura del sistema de pensiones danés. De hecho, solo dos categorías de trabajadores no están cubiertos actualmente por los convenios colectivos:

- i) trabajadores jóvenes y precarios, que según las disposiciones danesas para la flexiguridad terminarán, con una alta probabilidad, con un trabajo que provea pensiones ocupacionales.
- ii) empleados privados de altos ingresos, generalmente empleados como mandos intermedios o superiores, que no requieren este tipo de acuerdo y generalmente recurren a otras formas individuales de ahorro suplementario.

La edad de jubilación es la misma que en el primer pilar, es decir, 65 años aumentando a 67, pero hay posibilidades de jubilarse ya a los 60.

Los beneficios se calculan utilizando principios actuariales, basando así el valor final en las contribuciones pagadas, la tasa de interés, la expectativa de vida promedio y el perfil de riesgo del fondo individual. Desde 2000, el cálculo de la anualidad debe usar tablas de mortalidad unisex.

Las pensiones ocupacionales están exentas de impuestos, lo que significa que los beneficios de pensión están sujetos al impuesto sobre la renta en el momento del pago y las ganancias de intereses anuales están sujetas a impuestos durante la acumulación. La anualización no es obligatoria, ya que muchos esquemas permiten retiros de suma global.

No existe una indexación garantizada de los beneficios de pensión ocupacional. Como ya se mencionó anteriormente, el principal problema con respecto a las pensiones ocupacionales es que no cubren otros riesgos del mercado laboral. Los períodos fuera del empleo no dan derecho al pago de ninguna contribución, por lo tanto, la compensación se delega a otras partes del sistema de pensiones (el esquema ATP en la mayoría de las ocasiones).

## **2. Situaciones especiales consideradas en el sistema ATP**

### **a) Cuidado de niños**

Para períodos de beneficios de maternidad / paternidad, se paga el doble del monto de las cotizaciones al esquema ATP. El beneficiario paga un tercio de la contribución, mientras que los otros dos tercios son pagados por el gobierno o municipio. Los gastos del gobierno están cubiertos por contribuciones pagadas por empleadores privados.

Los beneficios de maternidad / paternidad pueden pagarse hasta por 52 semanas en total. Las cuatro semanas previas al nacimiento y las primeras 14 semanas después del parto están reservados para la madre. El padre tiene derecho a dos semanas de licencia durante las primeras 14 semanas después del nacimiento (licencia de paternidad). Las últimas 32 semanas se pueden dividir o compartir entre el padre y la madre (licencia parental). Es común que los padres jóvenes reanuden el trabajo cuando termina el período de licencia a menos que el niño esté, por ejemplo, enfermo o discapacitado, en cuyo caso normalmente habrá posibilidades de recurrir a algunos tipos de beneficio público con contribución a ATP.

### **b) Desempleo**

Durante períodos de desempleo, el seguro de desempleo (o el municipio si la persona no está asegurada) se hace cargo de la obligación de pago del empleador y, cuando la persona empieza a percibir el seguro de desempleo, se paga el doble en cotizaciones al esquema ATP.

Cuando se agota el seguro de desempleo y el individuo sigue en desempleo la contribución al esquema ATP disminuye a la tasa normal y en este caso el Estado paga dos tercios de la cotización al esquema ATP.

### **c) Jubilación tardía**

Aquellos que han alcanzado la edad de jubilación (65 años en 2018) y que tienen derecho a la pensión vejez pública pueden optar por diferir la pensión y participar activamente en el mercado laboral a cambio

de una mayor pensión en una etapa posterior. La condición es que la persona que ha diferido su pensión pública tenga ingresos del trabajo durante al menos 750 horas cada año calendario. La pensión puede diferirse hasta dos veces y por hasta 10 años en total.

### III. El tercer pilar de pensiones en Dinamarca

El tercer pilar consiste en planes de pensiones complementarios voluntarios, administrados por bancos o compañías de seguros. Las inversiones son reguladas y la indexación no es obligatoria. Las contribuciones son deducibles de impuestos, pero los intereses y beneficios están sujetos a impuestos. La cobertura actual es alta, estimándose en alrededor de 1 millón de personas.

### Referencias

Due, Jesper/Steen Madsen, Jørgen (2007): A Chance Conjunction of Exceptional Circumstances. The Introduction of the Danish Labour Market Pensions in the 1980s.

Goul Andersen, Jørgen (2008): From People's Pension to an Equality-Oriented Multipillar System. The Silent Revolution of the Danish Pension System. Paper for NOPSA Conference in Tromsø August 2008. Aalborg University: Center for Comparative Welfare Studies.

OECD. Pensions at a Glance 2019. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> (enero, 2020).

Pension Funds Online (2019). Disponible en: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/denmark> (enero, 2020).

Trampusch, Christine/Eichenberger, Pierre/de Roo, Micha/ Bartlett Rissi, Robin/Bieri, Isabelle/Schmid, Laura/Steinlin, Simon (eds.) (2010). Pension in Denmark. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNF-Project No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne

Van het Kaar, Robbert (2004): Occupational Pensions and Industrial Relations. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study/tn0404101s.htm> (enero, 2020).

Øverbye, Einar (1998): The Politics of Voluntary and Mandatory Pensions in the Nordic Countries. In: Labour 12(1), 169-198.

### Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)