Antecedentes e indicadores de pensiones de vejez: comparado de países

Autores

Irina Aguayo Ormeño.
Email: iaguayo@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1774
(32) 226 3193

Samuel Argüello Verbanaz Correo electrónico:
sarguello@bcn.cl
Tel: (32) 226 3188

Hernán Cerda Toro.
Email: hcerda@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1832

Pablo Morales P.
Email: pmorales@bcn.cl
Tel.: (56) 2270 1851

Nº SUP: 144691

Resumen

Los requisitos pata obtener pensiones completas o incompletas por países son los siguientes:
Dinamarca: en el sistema estatal**,** la pensión completa se adquiere con 40 años de residencia, también se puede optar por pensionarse sobre los 65 años o 69 años dependiendo del año de nacimiento (denominada pensión pública diferida). Existe la posibilidad de jubilarse por un período y luego volver a trabajar.
Países Bajos: la prestación garantizada está vinculada a la media de los salarios obtenidos durante la carrera profesional y no vinculada al último salario percibido antes de jubilación.
Noruega: se puede acceder a una pensión antes de cumplir con la edad legal de jubilación. Adicionalmente, se puede seguir trabajando, combinando trabajo y pensión hasta cumplir los 75 años.
Islandia: la edad de jubilación es de 67 años, no obstante, se permite que las personas accedan a una jubilación a partir de los 65 años con una reducción permanente del pago de la pensión. Además, se establecen requisitos tanto de edad como de residencia.
Finlandia: los beneficiarios de pensión pueden retirar parte de su pensión antes de comenzar a recibir una pensión de vejez completa. Para poder optar a una pensión de vejez parcial, es requisito haber nacido en 1963 o antes y tener al menos 61 años. Por último, se puede seguir trabajando o dejar de trabajar mientras se tiene una pensión de vejez parcial.

La tasa de reemplazo de las pensiones mide la efectividad con la que un sistema de pensiones entrega un ingreso durante la jubilación para reemplazar los ingresos fruto de la actividad laboral. La OCDE hace una estimación de la tasa de reemplazo de los sistemas de pensiones de los países miembros para un trabajador que empieza su vida laboral en 2022. Por lo tanto, no son observables en ese año.

País	*Tasa de reemplazo varones*	*Tasa de reemplazo mujeres*
Australia	26,0	23,8
Chile	37,1	34,9
Israel	38,0	35,2
Islandia	43,1	43,1

Noruega	44,5	44,5
Finlandia	58,4	58,4
Suecia	62,3	62,3
Dinamarca	73,1	73,1
Países Bajos	74,7	74,7

Respecto a la informalidad laboral, de acuerdo con la OIT, este es un fenómeno mundial, que abarca una proporción significativa de la población, la que alcanzó el año 2024 al 57,8% del empleo total mundial. Para el caso chileno, el año 2023 la informalidad alcanzó un nivel por encima del 27%, situándolo como uno de los países con mayor informalidad respecto a la lista cotejada (países nórdicos más Países Bajos y Australia), aunque por debajo del promedio mundial. En efecto, la muestra de países nórdicos muestra tasas de informalidad por debajo del 3,0% del empleo total.

Introducción

A requerimiento parlamentario, el presente informe da cuenta de los requisitos que tienen distintos países solicitados, para otorgar pensiones completas o incompletas para pensiones de vejez. Se observará que muchas veces estas dicen relación con la edad o los años de residencia y no necesariamente con los años cotizados, difiriendo según el sistema de pensiones.

Además, se entrega información sobre las tasas de reemplazo, para lo cual se utilizó como fuente las simulaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) en su informe “Pensions at a Glance 2023”. Por último, se entrega información sobre los porcentajes de informalidad existente en los países analizados, con base a la información publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

No obstante, y a fin de dar contexto que puede ser relevante para el análisis solicitado, en el primer apartado del documento se realiza un análisis comparado con las principales características de los sistemas de pensiones en los países solicitados. Asimismo, se deja establecido que se utilizó como documento fuente el Informe BCN titulado “Sistemas previsionales: legislación comparada” (2024).

Se hace presente que la información presentada y los países analizados, están en consideración a la disponibilidad de fuentes oficiales y públicas de información.

Las traducciones son propias.

I. Sistema de Pensiones

De acuerdo con lo señalado en el informe de la OCDE Pensions at a Glance 2023, los sistemas de pensiones se configuran, en términos generales, a través de un sistema de pilares, existiendo un primer pilar de protección social en la vejez donde los ingresos generados durante la vida activa no son relevantes para el cálculo de la pensión, un segundo pilar de carácter obligatorio relacionados con los ingresos, y un tercer pilar correspondiente a las prestaciones voluntarias, ya sean personales o a cargo de la empresa. (OCDE, 2023).

A continuación, se da cuenta de la estructura de los sistemas de pensiones en los países objeto de análisis. Para ello se utiliza como documento base la información publicada en el estudio realizado por la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN) “Modelos de Sistemas de pensiones” elaborado y actualizado en julio 2024.

1. Chile

De acuerdo con lo publicado por la Subsecretaria de Previsión Social l Sistema de Pensiones en Chile está conformado por 3 pilares: un Pilar Contributivo Obligatorio basado en la capitalización individual y financiada a través del ahorro individual obligatorio de cada trabajador, donde la afiliación a las AFP y la cotización es obligatoria para los trabajadores dependientes, trabajadores independientes a honorarios a partir de 2018. Además, los trabajadores remunerados o no remunerados, no obligados a afiliarse que pueden hacerlo son los trabajadores independientes no honorarios o Por Cuenta Propia y los afiliados voluntarios.

El segundo pilar está constituido por el Pilar Contributivo Voluntario que permite a los afiliados al sistema de pensiones complementar sus fondos previsionales a fin de mejorar el monto de la pensión final o bien adelantar el momento de la pensión de vejez; por último, se encuentra el Pilar Solidario que es financiado por el Estado y dirigido al 60% más pobre de la población.

2. Dinamarca

“El sistema danés tiene un pilar público de reparto al que se accede por cumplimiento de requisitos de edad y residencia, financiado con impuestos generales. Este pilar posee una pensión complementaria del mercado laboral (*Arbejdsmarkedets Tillægspension - ATP*), financiada por empleadores y trabajadores. El segundo pilar consiste en planes de pensiones vinculadas al empleo (*Arbejdsmarkedspensionerne*, *AMP*) y un tercer pilar con planes de pensiones privadas y voluntarias, que se han visto incrementados a través de incentivos fiscales.” (BCN, Julio 2024).

“La pensión pública de vejez es un plan universal de beneficio definido (de reparto), que se financia con impuestos generales. Esta pensión mínima se otorga al alcanzar los 65 años, cuando se ha nacido al 31 de diciembre de 1953. Esta edad aumenta cada 6 meses, por medio año, llegando a los 69 años para quienes nacieron al 1 de enero de 1967 o después. Esta pensión se otorga a todas las personas que detentan ciudadanía danesa, o a personas que son ciudadanas de otro Estado de la Unión Europea, del

Espacio Económico Europeo, Suiza o el Reino Unido, luego de haber residido al menos 3 años en Dinamarca (entre los 15 años y la edad de retiro)". (BCN, Julio 2024).

"El sistema de pensiones complementarias del mercado laboral (Arbejdsmarkedets Tillægspension o ATP) se concede a los trabajadores dependientes que trabajan al menos 9 horas semanales, 18 horas en dos semanas o 39 horas por mes120. Se estableció en 1964 para complementar la pensión estatal danesa, y la cual casi todos los ciudadanos daneses contribuyen durante su vida laboral en forma obligatoria". (BCN, Julio 2024).

"El segundo pilar consiste en planes de pensiones vinculadas al empleo (Arbejdsmarkedspensionerne, AMP). Estas pensiones reducen la diferencia entre los ingresos como trabajador activo y pensionado. Existen 3 tipos de pensiones profesionales: (i) pensión del mercado laboral basada en un convenio colectivo que ha sido pactada a través de un convenio colectivo; (ii) pensión de empresa acordada entre un empleador y una empresa de pensiones; y, (iii) pensión funcionarios públicos y para funcionarios empleados en municipios y regiones. Estos planes son esquemas de contribución definida, totalmente financiados y acordados entre los interlocutores sociales, a través de convenios colectivos. (BCN, Julio, 2024).

3. Suecia

El mismo estudio agrega que "Suecia también posee un pilar público no contributivo al que se accede por edad, residencia y por no haber logrado obtener una pensión contributiva. Asimismo, existe una pensión pública que se devenga a partir de los 63 años, financiada con el 18,5% del salario bruto aportado por trabajadores y empleadores. Un 16% de la aportación se va acumulando en una cuenta nocional –que representa el derecho en una pensión futura- y el restante 2,5% va a una cuenta de capitalización individual. Su segundo pilar está constituido por planes de pensiones de empleo u ocupacionales, con una alta cobertura, resultado de la negociación colectiva entre sindicatos y organizaciones empresariales. El tercer pilar, de carácter privado y voluntario, es de capitalización individual, gestionado por fondos de pensiones o compañías aseguradoras." (BCN, julio 2024).

4. Países Bajos

Respecto de los Países Bajos, dicho informe señala que "el sistema de pensiones […] presenta un esquema de tres pilares estrechamente conectados, que aportan al fondo de pensiones: una pensión estatal básica, para todos los trabajadores que cumplen 67 años y financiada con impuestos generales; complementada por planes de pensiones ocupacionales financiados por empleadores y planes de ahorro individual. Si bien no existe una obligación legal para que los empleadores ofrezcan un plan de pensiones a sus trabajadores, los convenios laborales a nivel de industria han resultado con una alta cobertura." (BCN, julio 2024).

El primer pilar lo constituye la pensión estatal AOW (Algemene Ouderdomswet), correspondiente a una pensión de reparto cuyos beneficiarios son todas las personas que han residido o trabajado en el país entre los 15 y 65 años. La edad de jubilación se ha ido incrementando con el tiempo. "Esta pensión básica AOW se genera en razón de un 2% por cada año de trabajo o residencia entre los 15 y 65 años. Si trabajó o vivió siempre en los Países Bajos el beneficiario tiene derecho al 100% de la AOW." (BBVA, 2021 a).

Además de la AOW, existe la Pensión mínima de tipo asistencial, que actúa como red de seguridad: llamada AIO (Algemene Inkomensvoorziening). (BBVA, 2021a).

El segundo pilar o Sistema de Pensiones de Empleo corresponde a planes de pensiones de prestación definida donde el empleador "garantiza un nivel de prestación a la jubilación del trabajador, vinculado al salario del empleado (en unos casos al último salario y en otros al salario medio de carrera)". Sin embargo, debido a las bajas tasas de interés y el aumento en la esperanza de vida, el Gobierno, el Parlamento y los agentes sociales han establecido un acuerdo para "transformar el sistema de empleo holandés durante un periodo de 4 años (de 2022 a 2026), evolucionándolo del actual sistema de prestación definida a un "nuevo contrato" de aportación definida colectiva.". (BBVA, 2021 a).

"Las condiciones y niveles de cobertura del plan de pensiones de Empleo son determinadas por la negociación colectiva, tanto cuando se trata de planes de pensiones de empresa como planes sectoriales", no obstante, la gestión de estos planes se encarga a entidades privadas externas, sean estas compañías aseguradoras o entidades gestoras de planes de pensiones. (BBVA, 2021 b).

Por último, el tercer Pilar corresponde a productos de pensiones individuales a los que acceden trabajadores autónomos y empleados de sectores son planes de pensión. (BBVA, 2021 a).

5. Noruega

Noruega tiene un sistema de pensiones que descansa en tres pilares de financiamiento: público, de empleadores y fuentes privadas (SPK Statens Pensjonskasse, s/f). Noruega tiene un sistema de pensiones que descansa en tres pilares de financiamiento: público, de empleadores y fuentes privadas (SPK Statens Pensjonskasse, s/f).

El primero proveniente del Seguro Nacional Noruego (folketrygden) se entrega como derecho a los ciudadanos noruegos que hayan nacido o vivido en el país al menos 5 años luego de cumplir los 16 años y se financia con presupuesto público general. Cabe destacar que este seguro financia también otros beneficios como la salud y es administrado por la Administración Noruega de Trabajo y Bienestar (NAV).

El segundo, corresponde a las pensiones ocupacionales o de fuente laboral y es obligatorio para todos los empleados. Este nivel está compuesto por los aportes que los empleadores realizan en beneficio de sus empleados y complementa el pilar anterior. En el sector público, los miembros de la Caja de Pensiones del Estado (SPK, por sus siglas en noruego) acumulan una pensión ocupacional. Además, los miembros que cumplan con ciertos requisitos también pueden acceder a una pensión contractual anticipada (AFP).

El tercero, proviene de ahorros privados que son voluntarios a través de contratos privados o ahorros personales.

Además, Noruega administra el Government Pension Fund Global (GPFN), (Folketrygdfondet) comúnmente conocido como el "Fondo Petrolero", que invierte los ingresos excedentes del sector petrolero para respaldar las futuras obligaciones del sistema de seguridad social (Folketrygdfondet, s/f).

Noruega ha implementado una reforma de las pensiones que entró en vigor en 2011. Después de la reforma, la percepción de la pensión de jubilación del Sistema Nacional de Seguros varía según los diferentes grupos de edad.". La edad de jubilación es de 67 años, aunque se puede recibir una pensión antes de alcanzar esta edad siempre y cuanto se cuente con dinero suficiente. (Nordic Co-operation, 2025 g).

En relación con la pensión de jubilación anticipada (AFP) contractual, "la pensión a la que tiene derecho cuando alcanza la edad de jubilación también depende de los planes de pensiones que se aplicaron en sus condiciones de empleo. Todos los empleados, tanto del sector público como del privado, están cubiertos por un plan de pensiones ocupacional. […] Puede tener derecho a una pensión de jubilación anticipada contractual (AFP) si su empleador tiene un convenio colectivo (tariffavtale) que incluye la AFP. El plan de AFP cubre a todos los empleados del sector público y aproximadamente a la mitad de los empleados del sector privado. Para tener derecho a la AFP, también debe cumplir ciertas condiciones individuales. Es la Administración de Trabajo y Bienestar de Noruega (NAV) la que decide si califica para la AFP". (Nordic Co-operation, 2025f).

Por último, los ahorros privados para la jubilación pueden constituir un complemento. Existen distintos diseño y planes de ahorros, en algunos de ellos, los ahorros no se pueden retirar hasta alcanzar la edad de jubilación. (Nordic Co-operation, 2025f).

6. Australia

Por último, el informe citado da cuenta de que "Australia presenta un pilar público de carácter básico o asistencial, financiado con fondos estatales (*Age Pension),* de tipo no contributivo, y otro de carácter privado, compuesto por un aporte patronal obligatorio (*Superannuation Guarantee*) que financia planes del sector privado (principalmente planes de contribución definida), además de otros planes suscritos voluntariamente por las personas (empleadores o trabajadores). Se trata de un sistema de capitalización individual parcialmente obligatorio y subsidiado a través de beneficios tributarios". (BCN, julio 2024).

7. Islandia

En su página oficial, el Gobierno de Islandia señala que el sistema de pensiones islandés se basa en tres pilares. 1) Un sistema de seguridad social correspondiente a un sistema público de pensiones que es financiado con impuestos y al que pertenecen todos los islandeses. Para acogerse a este sistema se requiere residencia en Islandia. 2) Un sistema de pensiones ocupacionales constituido por un fondo de pensiones al que toda persona que trabaja en Islandia está obligada a contribuir. "Los fondos de pensiones se basan en las contribuciones acumuladas de los trabajadores. Los afiliados a fondos de pensiones también pueden solicitar pensiones de invalidez, pensiones de cónyuge y pensiones de hijos." (Nordic Co-operation, 2025 a) 3) Uno de ahorro previsional complementario.

8. Finlandia

El sistema de pensiones en Finlandia presenta dos componentes: la pensión basada en el ingreso del trabajo (seguro de pensiones obligatorio) y la pensión relacionada con la residencia o la pensión garantizada, las que se otorgan en caso de que la pensión vinculada al trabajo sea muy pequeña o no reciba ninguna. Esta última corresponde a la denominada pensión nacional. Ambas pensiones se pagan

en forma de pensiones de vejez, pensiones de invalidez, prestaciones de rehabilitación en efectivo y pensiones de supervivencia. (Nordic Co-operation, 2025c, 2025d).

A partir de 2017, Finlandia permite obtener pensiones parciales respecto de las pensiones vinculadas al trabajo y permite, además, obtener pensiones por años de servicios. (Nordic Co-operation, 2025c).

Respecto de las pensiones vinculadas al trabajo, el empleador - en el caso de los trabajadores con contratos de trabajo - y los trabajadores autónomos deben asegurarse a través de un proveedor de pensiones. Entre los proveedores de pensiones se encuentran los proveedores de seguros de pensiones, los fondos de pensiones, las fundaciones de pensiones y, en algunos sectores, existen proveedores de pensiones especiales. Esta pensión se devenga a partir de los ingresos laborales según un porcentaje anual determinado y se recibe independiente del país en el que viva la persona. (Nordic Co-operation 2025 d).

En el sistema de pensiones finlandés el monto de la pensión varia con los años de residencia en el país y por tanto esto afecta al importe del pago de la pensión nacional. El requisito para obtener este tipo de pensión es haber residido en Finlandia a lo menos tres años luego de haber cumplido 16 años, sin embargo, en caso de no tener los tres años mínimos de residencia en Finlandia, la persona puede quedar a la espera de cumplir este periodo siempre que este cubierto por el sistema de seguridad social de otro país de la Unión Europea, o del Espacio Económico Europeo (EEE) o de Suiza, antes de residir en Finlandia (Nordic Co-operation 2025d).

9. Israel

El sistema de pensiones de Israel tiene un componente público, a cargo del Instituto Nacional de Seguros (Bituach Leumi) y otro que proviene de las contribuciones laborales u ocupacionales privadas. El componente público incluye una pensión básica, proporcionada por el Instituto Nacional de Seguros (Bituach Leumi), a todas las personas mayores de 70 años (la edad de jubilación absoluta), y a una edad más temprana a quienes se jubilan a la edad de jubilación condicional (62 para las mujeres y 67 para los hombres). El Instituto también entrega subsidios en determinadas situaciones como desempleo, discapacidad, cuidado de ancianos e hijos (Bituach Leumi, s/f). Este pilar es financiado mediante contribuciones de los ciudadanos de acuerdo sus niveles de ingresos y también por los empleadores y el gobierno. El segundo pilar corresponde a la pensión ocupacional obligatoria que requiere que los empleadores y empleados realicen contribuciones a planes de pensiones privados. El pago mensual de la pensión recibida durante la jubilación se determina por la suma de dinero acumulada en el fondo (National Insurance, 2024).

Este sistema mixto fue implementado en 2008 y busca garantizar un nivel básico de ingresos para los jubilados, complementado con ahorros adicionales acumulados a través de planes privados. Si bien la cobertura se calcula sobre el salario promedio del mercado, en la práctica los empleadores cubren el salario completo y además la política fiscal israelí también incentiva el ahorro en pensiones privadas a través de importantes créditos fiscales (TAUB Center, 2018).

10. Singapur

El sistema social de seguridad de Singapur se organiza principalmente a través del Fondo Central de Previsión (CPF) que administra los fondos de contribuciones obligatorias para financiar las pensiones, el sistema de salud y vivienda. Adicionalmente funcionan otros dos sistemas de pensiones: 1) Plan de pensiones no contributivo para los empleados públicos; y 2) plan de fondo de previsión para determinadas categorías de personal de las fuerzas armadas denominado Plan de Ahorro y Empleados.

El CPF se compone de tres cuentas: la Cuenta Ordinaria (Ordinary Account), para vivienda, educación y seguros; la Cuenta Especial (Special Account), destinada a la jubilación y a inversiones relacionadas y la Cuenta MediSave, para gastos médicos y seguros de salud (CPF, 2024).

El CPF tiene un mecanismo en el que a los 55 años, los ahorros de las cuentas Ordinaria y Especial se transfieren a la Cuenta de Retiro (Retirement Account) para proporcionar ingresos durante la jubilación. Estos fondos reciben un interés de 5% y 6% dependiendo si la persona es menor o mayor a 55 años respectivamente. Además, Singapur ofrece el esquema CPF LIFE, una anualidad vitalicia que proporciona pagos mensuales a los jubilados a partir de los 65 años.

El sistema adicionalmente contempla apoyos económicos para personas que tuvieron bajos ingresos con suplementos trimestrales en efectivo y en los últimos años se han ampliado los planes de apoyo con subsidios de salud y otros cupones (CPF, 2024).

II. Requisitos para obtener pensiones completas e incompletas

En la sección anterior se mostraron las características de los distintos pilares de los sistemas de pensiones. En esta sección se explican los requisitos que tienen los distintos países para otorgar pensiones completas o incompletas. Se observará que muchas veces estas dicen relación con la edad o los años de residencia y no necesariamente con los años cotizados, difiriendo según el sistema de pensiones de cada país. No obstante, la mayoría de ellos cuentan con requisitos similares al estar dentro de los acuerdos de cooperación que suscriben los países nórdicos.

En relación con las pensiones completas e incompletas, no se han considerado para su definición las pensiones de invalidez, sino que solo se ha remitido a aquellas relativas a las pensiones de vejez.

Por último, del total de países solicitado, y dado los tiempos de entrega acordados con el parlamentario, se muestran los requisitos para una pensión de vejez completa/incompleta en aquellos países donde se encontró información disponible, a saber: Dinamarca, Países Bajos, Islandia y Finlandia.

1. Dinamarca

En el caso de la pensión publica de vejez (sistema de reparto), la pensión completa se adquiere con 40 años de residencia y, si el tiempo es menor, se adquiere un derecho parcial conocido como pensión de jubilación “fraccionada”. (Nordic Co-operation, 2025 e).

Adicionalmente, las personas pueden optar por esperar más tiempo antes de recibir una pensión estatal, esto es, optar por pensionarse sobre los 65 años o 69 años, dependiendo del año de nacimiento (denominada pensión pública diferida) (Borger.dk, 2025). No obstante, cuanto más tiempo se posponga acogerse a una pensión, mayor será la pensión de jubilación (Nordic Co-operation, 2025 e).

Para recibir una pensión diferida y el subsidio de espera, la persona "debe trabajar al menos 750 horas al año durante el tiempo que posponga la pensión estatal. Esto corresponde a aprox. 14 ½ horas semanales." Así mismo, existe la posibilidad de "jubilarse por un período y luego volver a trabajar para ganar una pensión estatal más alta". (Borger.dk, 2025).

La pensión nacional, la cual es pública de reparto, puede posponerse por 10 años en total y por un máximo de dos periodos. Durante este periodo intermedio la persona recibirá una pensión estatal (Borges.dk, 2025).

2. Países Bajos

Producto de las transformaciones al Sistema de Pensiones de Empleo holandés que se producen entre los años 2022 y 2026, "los planes de nueva creación están siendo en su mayoría de prestación definida de salario medio de carrera (es decir, la prestación garantizada está vinculada a la media de los salarios obtenidos durante la carrera profesional). Anteriormente, eran planes de salario final (prestación garantizada vinculada al último salario percibido antes de jubilación). Ha habido un Transito de Prestación definida basado en el salario final a Prestación Definida de salario medio de carrera." (BBVA, 2021 b).

3. Noruega

Según Nordic Co-operation, en Noruega se puede acceder a una pensión antes de cumplir con la edad legal de jubilación siempre que se cuente con dinero suficiente. Adicionalmente, se puede seguir trabajando, combinando trabajo y pensión hasta cumplir los 75 años, o bien optar por cobrar un porcentaje de la pensión y ahorrar el resto para más adelante. (Nordic Co-operation, 2025 g).

4. Islandia

En el caso de Islandia, el sistema de pensiones ha fijado la edad de jubilación en 67 años. No obstante, como señala Nordic Co-operation, el sistema de seguridad social permite una mayor flexibilidad, permitiendo que las personas accedan a una jubilación a partir de los 65 años, no obstante, deben contar con algunas condiciones, pero esto implicará una reducción permanente del pago de la pensión.

Entre las características de Islandia para el acceso a una pensión en una edad distinta a la establecida para pensionarse (67 años) en el sistema de seguridad social, se establecen requisitos tanto de edad como de residencia, de acuerdo con lo siguiente:

Se recibirá una pensión completa si la persona se jubila a los 67 años en el sistema de seguridad social.

La pensión será incompleta en los siguientes casos:

- Si la persona se pensiona a partir de los 65 años en el sistema de seguridad social, el monto del pago de la pensión se reduce de forma permanente según una escala actuarial. Además, deberá

recibir una pensión a partir de los 65 años de uno o más fondos de pensiones y los pagos mensuales combinados deben ascender al menos a la pensión de vejez completa de la Administración del Seguro Social. (Nordic Co-operation, 2025b).

- Las personas también pueden solicitar una media pensión a la Administración de la Seguridad Social a partir de los 65 años siempre que reciba la media pensión de uno o más fondos de pensiones. “Los pagos mensuales combinados deben ascender como mínimo a la pensión completa de vejez de la Administración de la Seguridad Social. La parte de la pensión que se pospone hasta los 67 años aumenta, mientras que la parte recibida antes de los 67 años disminuye.” (Nordic Co-operation, 2025 b).
- Las personas pueden posponer el cobro de la pensión de vejez después de los 67 años y hasta los 80 años, en tal caso los pagos mensuales se incrementarán según un programa actuarial. Junto con ello, también debe posponer el cobro de la pensión de su fondo o fondos de pensiones. (Nordic Co-operation, 2025 b).
- “El aumento de los pagos debido al aplazamiento de la pensión de vejez y la disminución debido al adelanto de la pensión se basan siempre en cálculos actuariales.” (Nordic Co-operation, 2025 b).

5. Finlandia

En Finlandia existe la posibilidad de obtener una pensión de vejez parcial flexible que le permite a la persona “[…] retirar parte de su pensión devengada relacionada con los ingresos antes de comenzar a recibir una pensión de vejez completa” y que solo se paga a través del sistema de pensiones relacionadas con los ingresos. Además, reduce permanentemente la pensión que obtendría si se jubila a la edad mínima de jubilación. (Centro Finlandés de Pensiones, enero 2025).

Para poder optar a una pensión de vejez parcial, es requisito haber nacido en 1963 o antes y tener al menos 61 años. No obstante, la edad mínima aumenta a 62 años para los nacidos en 1964 y gradualmente para los siguientes años. (Centro Finlandés de Pensiones, enero 2025).

Además, en Finlandia se puede seguir trabajando o dejar de trabajar mientras se tiene una pensión de vejez parcial. (Centro Finlandés de Pensiones, enero 2025).

III. Tasas de reemplazo

La tasa de reemplazo de las pensiones mide la efectividad con la que un sistema de pensiones entrega un ingreso durante la jubilación para reemplazar los ingresos fruto de la actividad laboral, la principal fuente de ingresos durante el período previo a la jubilación (OCDE 20223, p. 150).

La OCDE hace estimaciones sobre las tasas de reemplazo de las pensiones en los países miembros de la organización. En su informe *Pensions at a glance 2023*, estima la tasa de reemplazo definida como los derechos de pensión brutos[1] divididos por los ingresos recibidos antes de la jubilación.

Para hacer estas estimaciones, el supuesto de base que hace la OCDE es que los trabajadores reciben un ingreso igual ingreso promedio del país durante toda su vida laboral y que el ingreso promedio del país crece en línea con el promedio de la economía en su conjunto. Esto implica que el individuo mantiene durante toda su vida laboral en el mismo lugar en la distribución de ingresos[2] (OCDE 20223, p. 150).

Las estimaciones de las tasas de reemplazo de la OCDE que se muestran en este informe están calculadas para trabajadores que empiezan a trabajar con 22 años en el año 2022 y que trabajan hasta la edad legal de jubilación normal del país. Ya que la edad de jubilación varía en cada país, la duración de la vida laboral de las estimaciones también varía. Es decir, se calcula una vida laboral de 40 años para los países donde edad de jubilación es de 62 años, 43 para los países donde es 65, etc. Por otro lado, los modelos de pensión incluyen todos los sistemas de pensiones obligatorios para los trabajadores del sector privado, sean sistemas de pensiones principalmente públicos de reparto o principalmente privados de capitalización individual (OCDE 20223, p. 148).

Como menciona la OCDE (2023, p. 148), "[…] al utilizar los mismos supuestos económicos para todos los países, los resultados muestran diferencias en el diseño de las pensiones en vez del desempeño económico de un país en particular. De este modo, las diferencias entre países en niveles de pensión reflejan las diferencias en sistemas y políticas de pensiones".

Como se puede ver por todo lo explicado, las tasas de reemplazo calculadas por la OCDE son un ejercicio teórico para mostrar la capacidad de cada sistema de pensiones para generar ingresos durante la jubilación en comparación a los ingresos durante la vida laboral. Por lo tanto, las tasas de reemplazo calculadas no son las observadas en cada país en el año 2022.

En base a los supuestos y a la metodología explicada, la OCDE estima las tasas de reemplazo al momento de jubilarse para una trabajadora o trabajador con ingresos iguales al promedio del país. En la tabla 1 se muestran estos datos ordenados de menor a mayor tasa de reemplazo.

Tabla 1. Tasa de reemplazo en países de la OCDE

País	Tasa de reemplazo varones	Tasa de reemplazo mujeres
Australia	26,0	23,8
Chile	37,1	34,9
Israel	38,0	35,2
Islandia	43,1	43,1
Noruega	44,5	44,5
Finlandia	58,4	58,4
Suecia	62,3	62,3

[1] Esto significa antes de impuestos y demás deducciones.
[2] En la sección *Methodology and assumptions* y *Definitions and measurement* de OCDE (2023, p. 148-150) se pueden ver todos los supuestos en los que se basan las estimaciones para calcular las tasas de reemplazo.

País	Tasa de reemplazo varones	Tasa de reemplazo mujeres
Dinamarca	73,1	73,1
Países Bajos	74,7	74,7

Fuente: OCDE (2023, p. 151)

IV. Tasas de Informalidad laboral

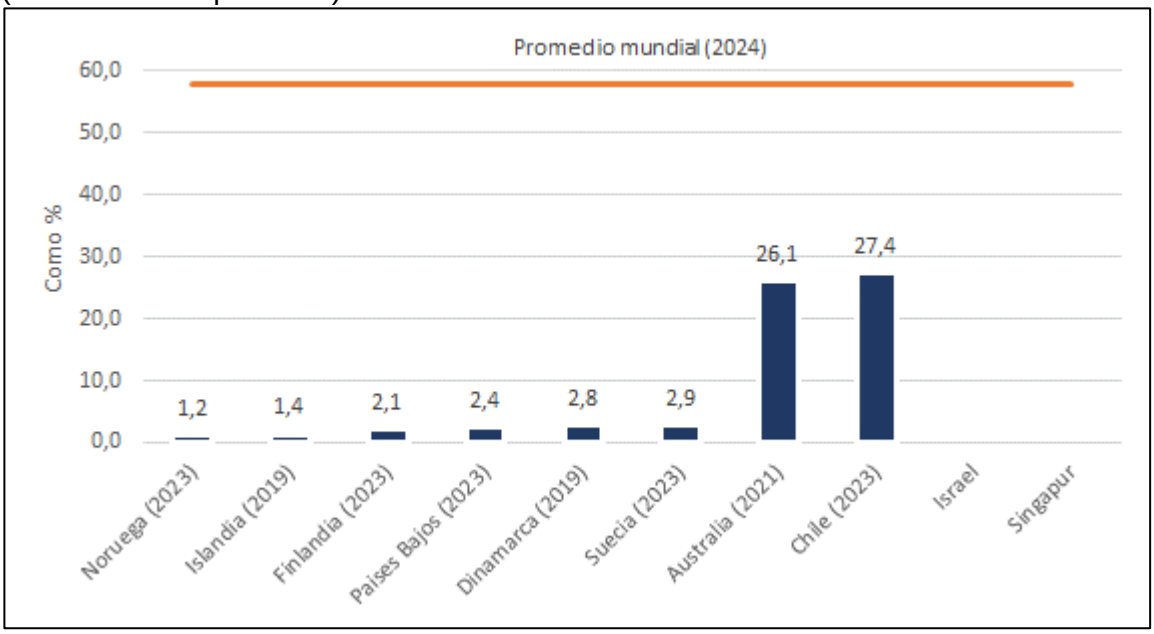
A solicitud del requirente, se entrega a continuación un listado de países que dan cuenta de la informalidad laboral existente en esas naciones. La muestra consta de los siguientes países: Noruega, Islandia, Finlandia, Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Australia y Chile. No fue posible encontrar información comparable para Israel y Singapur.

En términos metodológicos los datos se obtienen de ILOSTAT (2024) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Los países de la muestra utilizan diferentes fuentes nacionales que varían entre los años 2019 y 2023. En paréntesis se indica el año para los cuales se disponen los datos más recientes.

En términos generales, en el gráfico 1 se observa que la informalidad es un fenómeno mundial, que abarca una proporción significativa de la población empleada y que se manifiesta de diversas formas, siendo en general relevante el grado de desarrollo que alcanzan los países. De acuerdo con ILOSTAT, el año 2024 aproximadamente 2.300 millones de personas trabajadoras se encontraban en el empleo informal en el mundo, lo que representa el 57,8% del total de empleo.

Adicionalmente, el gráfico 1 presenta la tasa de ocupación informal para la muestra de países seleccionada. En este sentido, Chile año 2023 alcanzó un nivel de empleo informal por encima del 27%, situándolo como uno de los países con mayor informalidad respecto a los países analizados, aunque muy por debajo del promedio mundial.

Gráfico 1: Tasa de empleo informal para una muestra de países seleccionados y promedio mundial (como % del empleo total)



Fuente: ILOSTAT

Finalmente, la tabla 2 muestra el análisis desagregado por sexo. En el caso chileno, las mujeres el año 2023 registraron una tasa de informalidad que, en promedio, superó en 2,7 puntos porcentuales a los hombres. Esta propensión que tiende a afectar a las mujeres parece repetirse en el resto de los países analizados, con la excepción de Islandia y Suecia en el que la informalidad es ligeramente mayor para los hombres.

Tabla 2: Tasa de empleo informal desagregado por sexo.

	Tasa de informalidad (como % del empleo total)		
País/ sexo	Total	Hombre	Mujeres
Noruega (2023)	1,2	1,1	1,4
Islandia (2019)	1,4	1,5	1,2
Finlandia (2023)	2,1	2,0	2,3
Países Bajos (2023)	2,4	2,0	2,9
Dinamarca (2019)	2,8	2,8	2,9
Suecia (2023)	2,9	3,0	2,8
Australia (2021)	26,1	25,8	26,5
Chile (2023)	27,4	26,2	28,9

Fuente: ILOSTAT

Referencias

- Bituach Leumi (s/f) Bituach Leumi. The National Insurance Institute of Israel). Disponible en: https://www.nbn.org.il/life-in-israel/government-services/bituach-leumi/bituach-leumi/ (enero, 2025)
- Biblioteca del Congreso Nacional, BCN. “Modelo de Sistemas de Pensiones. Legislación comparada”, julio 2024.
- Borger.dk, enero 2025. Kan jeg udskyde min pension?. Disponible en: https://www.borger.dk/pension-og-efterloen/Dit-liv-aendrer-sig---tjek-pensionen/Naar-du-naermer-dig-pensionsalderen/Din-pensionsalder?NavigationTaxonomyId=0ace7efe-7589-44fb-a483-fee3758d4ca0 (enero, 2025).
- Centro Finlandés de Pensiones (Työeläke.fi.). Disponible en: https://www.tyoelake.fi/en/different-pensions/flexible-partial-old-age-pension/#title (enero, 2025).
- CPF (2024) How CPF works. Disponible en: https://www.cpf.gov.sg/member/cpf-overview (enero, 2025)
- Folketrygdfondet (s/f) Folketrygdfondet manages the Government Pension Fund Norway (GPFN) at the behest of the Ministry of Finance. Disponible en: https://www.regjeringen.no/en/dep/fin/about-the-ministry/subordinateagencies/national-insurance-scheme-fund/id270389 / (enero, 2025)
- Folketrygdfondet (s/f) Folketrygdfondet manages the Government Pension Fund Norway (GPFN) at the behest of the Ministry of Finance. Disponible en: https://www.regjeringen.no/en/dep/fin/about-the-ministry/subordinateagencies/national-insurance-scheme-fund/id270389/ (Enero, 2025)
- Government of Iceland. Disponible en: https://www.government.is/topics/social-security-and-pensions/ (enero, 2025).
- ILOSTAT: Catálogo de datos. Obtenido de iloestat. Organización Internacional del Trabajo Disponible en: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer55/?lang=en&id=EMP_NIFL_SEX_STE_NB_A (enero, 2025)
- Instituto BBVA de pensiones, BBVA, febrero 2021 (a). El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/el-sistema-de-pensiones-de-holanda-el-mejor-sistema-del-mundo/ (enero, 2025).
- Instituto BBVA de pensiones, BBVA, febrero 2021 (b). Las pensiones del Sistema de Empleo en Holanda representan la mayor parte de los ingresos de los jubilados. Disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-holanda-representan-la-mayor-parte-de-los-ingresos-de-los-jubilados/ (enero, 2025).
- MINDEF (s/f) Enhanced SAVER Plan for Singapore Armed Forces. Disponible en: https://www.mindef.gov.sg/news-and-events/latest-releases/06sept24_nr (Enero, 2025)

- National Insurance (2024) For Salaried Workers. Disponible en: https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Insurance/Ratesandamount/Pages/forSalaried.aspx (enero, 2025)
- National Insurance (s/f). Source of Finance. Disponible en: https://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Mediniyut/GeneralInformation/Pages/SourceofFinancing.aspx (enero, 2025)
- National Library Board (2023) Public housing in Singapore. Disponible en: https://www.nlb.gov.sg/main/article-detail?cmsuuid=755fcc44-f348-4488-963b-27616cb2773e (enero, 2025)
- Nordic Co-operation, enero 2025 (e). The Norweigan Pension System. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/norwegian-pension-system (enero, 2025).
- Nordic Co-operation enero, 2025 (e). Danish retirement pensión. Dipsonible en: https://www.norden.org/en/info-norden/danish-retirement-pension (enero, 2025).
- Nordic Co-operation, enero 2025 (a). The Icelandic Pension System. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/icelandic-pension-system (enero, 2025).
- Nordic Co-operation, enero 2025 (b). Old-age pension in Iceland. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/old-age-pension-iceland (enero, 2025).
- Nordic Co-operation, enero 2025 (c). The Finnish pension system. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/finnish-pension-system (enero, 2025).
- Nordic Co-operation, enero 2025 (d). Old-age pension in Finland. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/old-age-pension-finland (enero, 2025).
- Nordic Co-operation, enero 2025 (g). Retirement pension in Norway. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/retirement-pension-norway (enero, 2025).
- Nordic Co-opertion, enero 2025 (f). The Norwegian pension system. Disponible en: https://www.norden.org/en/info-norden/norwegian-pension-system (enero, 2025).
- OCDE (2023). Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris. Disponible en https://doi.org/10.1787/678055dd-en. (enero, 2025).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). “Pensión at a Glance, 2023”. Versión revisada a febrero de 2024 Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en.html (enero, 2025).
- Singapore Land Autority (2025) Overview. Disponible en: https://www.sla.gov.sg/about-sla/overview (enero, 2025)
- Subsecretaria de Previsión Social. Sistema de Pensiones Chile. Disponible en: https://previsionsocial.gob.cl/seguridad-social/sistema-de-pensiones/ (enero, 2025).
- SPK Statens Pensjonskasse. (s/f) The Norwegian pension system. Disponible en: https://www.spk.no/en/retirement-pension/the-norwegian-pension-system/ (enero, 2025).
- TAUB Center (2018) Today’s Workers, Tomorrow’s Retirees Understanding the Pension Gender Gap in Israel National Insurance. Disponible en: https://www.btl.gov.il/English%20homepage/Pages/default.aspx (enero, 2025)

Nota aclaratoria

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)