

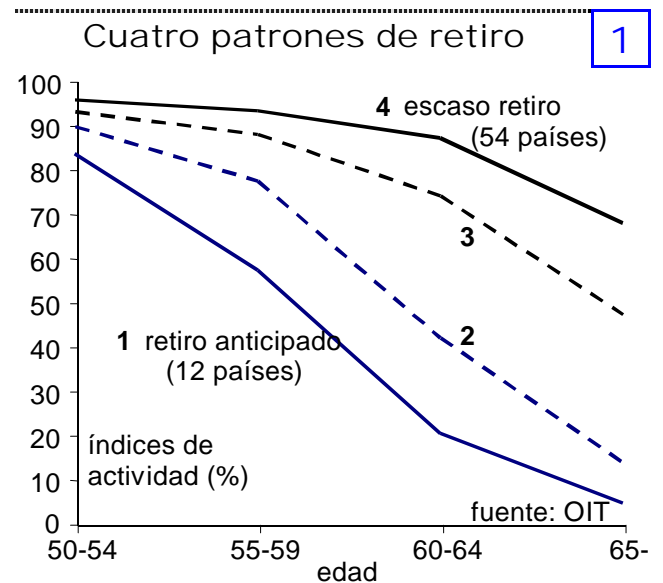
El retiro

¿Puede la reforma de las pensiones invertir la tendencia hacia el retiro anticipado?

El retiro es una invención bastante reciente de los países más ricos y, en muchos de los más pobres, no deja de ser algo fuera de lo común. Para poder ilustrar los patrones globales de retiro, hemos dividido el mundo en cuatro grupos (Figura 1). El cuadro muestra la proporción de hombres mayores “económicamente activos”: ya sea con trabajo remunerado o desempleados que buscan trabajo.

Los 12 países con edades de retiro más tempranas están todos en Europa, entre ellos Francia, Italia y los Países Bajos en la parte occidental y Hungría, Rumania y Eslovenia entre los del este. En estos países, sólo poco más de la mitad de los hombres de entre 55 y 59 años están todavía en activo y tan sólo uno de cada cinco hombres lo están entre los 60 y los 65 años. Prácticamente nadie por encima de los 65 años trabaja.

En el otro extremo del espectro se quedan los 54 países donde el retiro no es frecuente. Se trata principalmente países de África y algunos del este de Asia y América Latina. Los índices de actividad son del 90% o más para edades por debajo de 65 y una media regular del 70% por encima de los 65.



Asimismo hemos separado dos patrones intermedios. El grupo de 30 países señalados como 2 incluye a la mayoría de los países de la OCDE y antiguos países socialistas que no se encuentran en la categoría del retiro anticipado. Los índices de actividad en los grupos de edad de 55-59 y 60-64 se encuentran 20 puntos por encima de los países de retiro anticipado, grupo 1. En estos países, sin embargo, también es muy poca la gente que está activa más allá de los 65 años.

En el grupo 3, formado por países con economías de ingresos bajos a intermedios, mucha gente se retira, a diferencia de los países más pobres del grupo 4. Sin embargo, más del 45% de las personas con más de 65 años están activas.

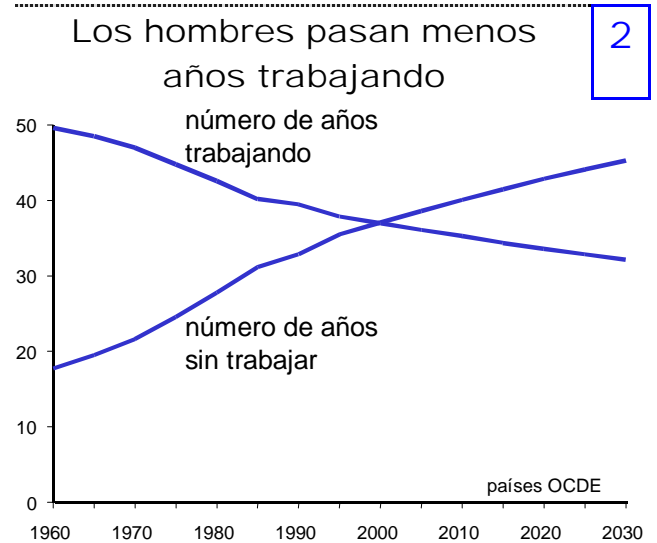
Tendencias del retiro

Hasta hace tan poco como los años 60, los hombres de los países de la OCDE trabajaban 50 de los 68 años de vida media (Figura 2). Hoy en día, las expectativas son pasar sólo 38 años con un trabajo remunerado, según la OCDE. El número de años sin trabajar ha aumentado de 18 a 35.

Esto se debe en parte a la creciente participación en programas de educación para adultos y al aumento del desempleo, aunque el retiro anticipado es la principal causa. La OCDE está convencida de que esta tendencia continuará, de manera que pronto los hombres pasarán más años sin trabajar que trabajando.

Si se observan todos los países, 60 han experimentado fuertes descensos en el índice de actividad de los hombres de más edad en los últimos 15 años, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En comparación, en 30, principalmente estados con ingresos intermedios, se han producido muy pocos cambios en la estructura de edades de participación desde los años setenta. En la mayoría de los países más pobres es escaso el descenso de la actividad de los trabajadores más mayores en los últimos 30-40 años.

Conforme los países se van haciendo más ricos, sus ciudadanos tienden a retirarse antes: compárense los grupos 1 y 4 en la Figura 1. El retiro anticipado en estos países puede ser considerado como un gran éxito de bienestar social, especialmente para sus beneficiarios y, con suerte, para los futuros receptores más jóvenes. La mayoría de la gente puede poner sus esperanzas en muchos años de ocio para disfrutar con buena salud. Pero estos años de ocio tienen un precio.



El precio del retiro anticipado

La carga más obvia recae en el sistema de pensiones, que ya tiene que afrontar el coste del envejecimiento de la población. Cada año que se reduce en la edad media de retiro de un país, aumenta el número de pensionistas en más de un 5%. Además, el retiro anticipado también significa que hay menos trabajadores: el 2% o más por cada año que disminuye la edad de retiro de las personas. Estos dos efectos parejos aumentan al menos un 8,5% la cotización que hay que pagar a las pensiones. E, incluso aunque los retirados con anticipación no puedan reclamar una pensión, a menudo cuentan con otras prestaciones (de desempleo o minusvalía), suponiendo una carga similar para las finanzas públicas.

El envejecimiento de la población y los retiros anticipados, tienen mayores consecuencias económicas que simplemente el financiamiento de las pensiones. Los costes que supone mantener a un gran número de retirados podrían recortar los índices de crecimiento en Europa y en los Estados Unidos en medio punto porcentual al año, según datos de la OCDE. Esto iría acumulando una caída en el nivel de vida de más de un 10% al cabo de 25 años.

Recientes iniciativas para promover el empleo de los trabajadores más mayores

El retiro anticipado y los escasos incentivos laborales de los sistemas de pensiones son preocupaciones frecuentes de las políticas. Cuatro de cada cinco países de la OCDE han reformado recientemente sus sistemas de pensiones con el objetivo, al menos en parte, de fomentar el empleo de los trabajadores más mayores.

□ **Aumento de las edades de retiro.** Nueve países de la OCDE van a aumentar la edad a la que se pueden reclamar las pensiones de retiro del estado. Finlandia, Italia y los Estados Unidos planean subir la edad dos años, Nueva Zelanda tres y Japón, Corea y España cinco. Cuando estos cambios sean efectivos, más de dos de cada tres países de la OCDE tendrán una edad estándar de retiro de 65 años y en cinco países será más alta, normalmente 67.

- **Equiparación de las edades de retiro.** Otros ocho países de la OCDE aumentarán la edad de retiro de las mujeres para equipararla a la de los hombres, habitualmente a los 65.
- **Disuadir del retiro anticipado.** Esta es la política que cuenta con más adeptos, con 12 países de la OCDE aplicándola. Seis aumentarán el número de años de cotización necesarios para optar al retiro anticipado, mientras que cinco aumentarán la edad mínima de retiro anticipado.
- **Fomentar el trabajo después de la edad de retiro.** Cinco países pretenden fomentar el retiro más tardío de lo habitual, introduciendo o aumentando los incrementos salariales con objeto de aplazar la incorporación a la pensión de retiro estatal.

Fuera del marco de la OCDE, una docena de países, principalmente en Europa del Este y en América Latina han aumentado las edades de retiro desde 1992.

Algunos gobiernos, especialmente en Europa, fomentaron explícitamente el retiro anticipado en un intento de aumentar las oportunidades de trabajo para los trabajadores más jóvenes. Sin embargo, persisten los índices elevados de desempleo entre los jóvenes. Muchos gobiernos reconocen ahora que es una falacia pensar que las economías tienen un número fijo de puestos de trabajo que simplemente puede dividirse entre sus ciudadanos: el llamado sofisma de la “falta de trabajo”.

Más de la mitad de los gobiernos de la OCDE declaran que la temprana edad de retiro efectivo y los escasos incentivos de trabajo en el sistema de pensiones de retiro se encuentran entre las preocupaciones más importantes de sus políticas sociales. Y cuatro de cada cinco de estos países más ricos han introducido reformas para fomentar

el empleo entre los trabajadores de más edad (véase el recuadro).

¿Por qué la gente se retira antes?

Los trabajadores de más edad de nuestros días tuvieron las ventajas de una educación mejor, gozan de mejor salud y su esperanza de vida es mayor que la de sus padres. Además, los trabajos ya no son tan duros físicamente. ¿Por qué entonces son tantos los que abandonan el mundo laboral?

Una de las razones es el elevado y persistente índice de desempleo, especialmente en Europa. Pocos son los trabajadores de avanzada edad que pierden el trabajo y encuentran uno nuevo. Además, algunos gobiernos fomentaron el retiro anticipado creyendo erróneamente que así se reduciría el desempleo (véase más arriba).

El retiro anticipado es una opción positiva para mucha gente, mejor que obligarles a enfrentarse a una invalidez o despido. Las generaciones de hoy son, en promedio, más ricas que sus padres y no resulta sorprendente que quieran gastar parte de ese dinero en un tiempo libre adicional.

Pero una razón importante por la que el retiro anticipado ha sido más atractivo es el crecimiento de las prestaciones públicas y en algunos países privadas, de retiro. Y muchos de estos sistemas de pensiones están predispuestos contra el empleo continuado remunerado a edades avanzadas.

Valoración de las prestaciones de retiro

Este informe pretende mostrar cómo y por qué los sistemas de pensiones tienden a favorecer el retiro anticipado empleando un modelo básico de prestaciones de retiro en diferentes tipos de sistemas.

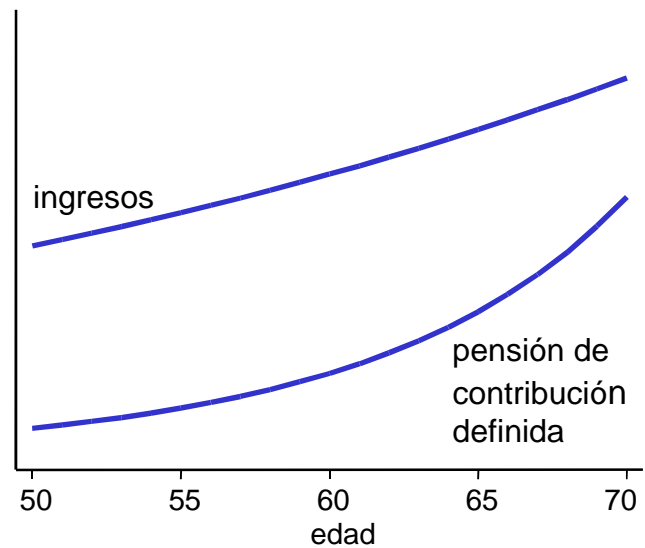
Comenzamos con un simple plan de ahorro para el retiro obligatorio. La gente ahorra anualmente el diez por ciento de sus ingresos desde la edad de 20 años. Estas cotizaciones ganan entonces una rentabilidad, después de deducir las comisiones administrativas, del cinco por ciento al año. Cuando el individuo decide retirarse, convierte el fondo en una renta vitalicia. Al proporcionar un flujo de ingresos hasta que los pensionistas mueren, esta renta vitalicia evita que agoten sus recursos en caso de vivir más de lo que esperaban.

Este tipo de plan de ahorro para el retiro se denomina a menudo pensión de “contribución definida” porque las prestaciones vienen determinadas por el valor de la contribución y de la rentabilidad que han obtenido.

Para analizar los incentivos de trabajo, se observa cómo se va acumulando la pensión en la cuenta de ahorros. Cada año de trabajo se incorpora a la pensión de tres maneras. Primero, se pagan al fondo las cotizaciones de un año extra. En segundo lugar, el saldo acumulado en el fondo sigue ganando rentabilidad de las inversiones. Estos dos efectos funcionan cada año desde que se inicia el plan hasta el momento del retiro. El tercer

efecto resulta importante cuando sopesamos el trabajo y el retiro. Cada año que retrasamos la reclamación de la pensión, aumenta el valor de la renta vitalicia que contratará el fondo, porque el periodo estimado de retiro es más corto

Ingresos y pensión por edades 3



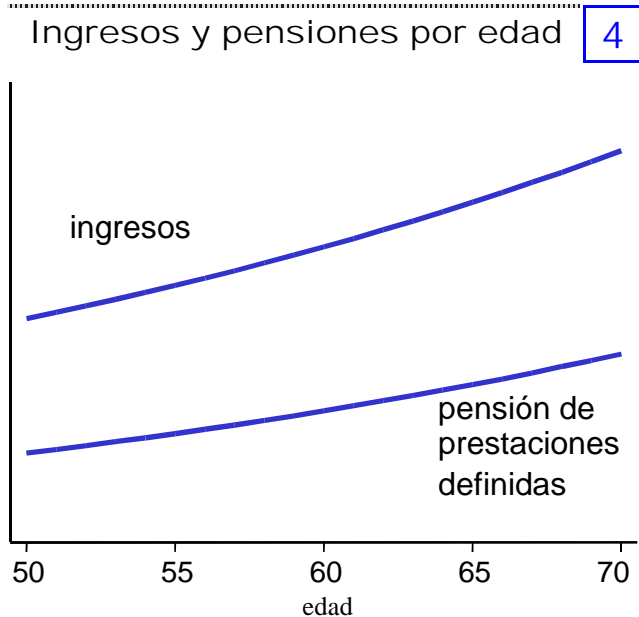
La Figura 3 muestra los cálculos del valor de la pensión a diferentes edades, enfocándose en los últimos años de las edades probables de retiro. Se supone que los ingresos aumentan con la edad en un tres por ciento al año. El valor de la pensión aumenta mucho más rápido que la paga (alrededor de un 12% al año) debido a la acumulación de cotizaciones extraordinarias y a la rentabilidad de las inversiones, y el retraso en retirar la pensión significa un periodo de retiro más corto que financiar.

Planes públicos de pensiones

Los planes de ahorro para el retiro del tipo ilustrado en la Figura 3 son cada vez más populares como provisión de fondos para la pensión. Pero los planes públicos de pensiones (todavía principal fuente de ingresos para el retiro en la mayoría de los países), proporcionan lo que se denomina unas “prestaciones definidas”. El valor de la pensión se establece en relación con algún tipo de medida de los ingresos individuales o a veces puede tener una cuota fija. Muchos planes privados son también de prestaciones definidas: se encuentran ejemplos entre los planes gestionados

por el empleador en los Países Bajos, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Se ha elaborado un modelo de plan sencillo y genérico que paga un 1,75% del promedio de ingresos globales de toda la vida por cada año de cotización al plan. La generosidad de los planes de pensiones públicos varía considerablemente, aunque este tipo de acumulación de la pensión no es atípico.



Naturalmente, cada año de cotizaciones aumenta la pensión al sumarse al número de años en la fórmula de prestaciones. Se da un segundo efecto cuando se produce cualquier cambio en el promedio de ingresos globales de toda la vida al añadirse al promedio la paga de un año extra.

La Figura 4 muestra el patrón de pensiones e ingresos por edades en este plan de referencia con prestaciones definidas. El perfil del plan de prestaciones definidas es muy diferente a la relación que muestra la Figura 3 entre las pensiones de contribución definida y la edad. En este caso, la pensión aumenta mucho más despacio con la edad a partir de una base alta: alrededor de un 5% al año, comparado con un 12% anual en los planes de contribución definida.

Incentivos para el retiro

¿Cuáles son las implicaciones en relación con el retiro? El incentivo financiero para trabajar puede medirse comparando los ingresos procedentes del trabajo (salario menos cotizaciones) y los ingresos sin trabajar (pensión). Cuanto más alta sea la pensión, en relación con el sueldo, mayor es la probabilidad de que la gente se retire. Naturalmente, en la decisión del retiro existen otras influencias importantes como la salud, la situación laboral de la pareja y el valor de otros activos no relacionados con la pensión. Las preferencias de las personas respecto al tiempo libre son diferentes y es posible que para algunos trabajar sea un placer.

Una simple medida de la rentabilidad financiera del trabajo establece directamente la comparación de los ingresos percibidos por trabajar y por no trabajar. Se trata de la “tasa de reemplazo”: la relación pensión/salario. La interpretación básica de esta medida es que cuanto más alta es la tasa de reemplazo menor es la recompensa económica del trabajo.

La comparación entre el valor de la pensión y los ingresos, sin embargo, no refleja los efectos dinámicos del sistema de pensiones. Cada año extra de trabajo no sólo supone el aumento de los ingresos, sino que cambia el valor de la pensión, de manera que la rentabilidad económica total producto del trabajo debe incluir asimismo el valor presente del cambio en el monto de la pensión en relación con los ingresos menos las cotizaciones.

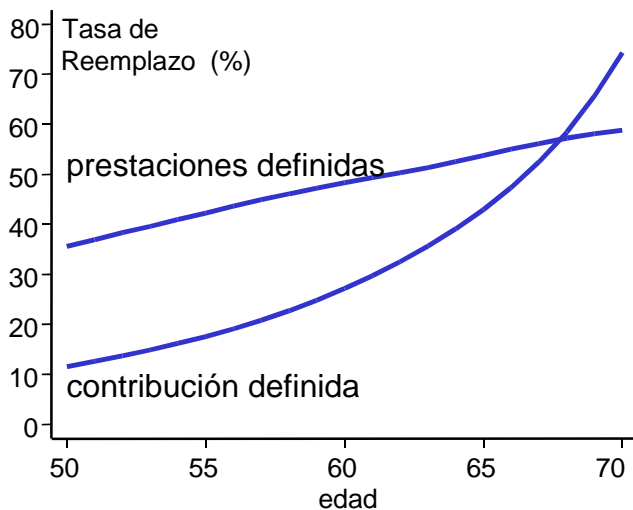
Ya se ha descrito cómo afecta un año extra de trabajo al valor de dos tipos diferentes de pensiones. En los planes de prestaciones definidas es necesario añadir la pérdida de las prestaciones de un año por cada año extra de trabajo. (Esto se refleja en el cálculo de la renta vitalicia es en los planes de contribución definida.)

La Figura 5 muestra la tasa de reemplazo (el valor de la pensión dividido por los ingresos menos las cotizaciones más el cambio en el monto de la pensión), que se ajusta al impacto dinámico del sistema de pensiones.

El cuadro pone de manifiesto las diferencias inherentes a las iniciativas del mercado laboral en un plan de prestaciones definidas en comparación con un sencillo plan de ahorro para el retiro. A la edad de 50 años, la tasa de reemplazo bruta es más de un 35% en el plan de prestaciones definidas, en comparación con tan sólo un 12% en el plan de contribución definida. A los 60 años, el plan de ahorro para el retiro habría acumulado lo suficiente para suscribir una renta vitalicia por valor de aproximadamente un cuarto de los ingresos. El plan de prestaciones definidas ofrecería entonces una tasa de reemplazo de más del 45%. Hasta los 68 años o más, la pensión de contribución definida no supera las prestaciones definidas.

Tasas de reemplazo de las pensiones

5



El impacto de los impuestos

Estas tasas de reemplazo son brutas, es decir, no tienen en cuenta el efecto de los impuestos salvo las cotizaciones de la pensión. Los sistemas del impuesto sobre la renta de las personas físicas son “progresivos”, lo cual quiere decir que la proporción de la renta pagada en forma de impuestos aumenta según aumenta la renta. Las tasas de reemplazo netas, teniendo en cuenta el impuesto sobre la renta, son más altas que las brutas porque el impuesto aplicado a los ingresos de la pensión (más bajos) será menor que el aplicado a la renta (más elevada).

Algunos países, además, ofrecen un trato fiscal más favorable bien a las pensiones o los pensionistas. Estos efectos parejos significan que las tasas de reemplazo netas pueden ser 10 ó 15 puntos porcentuales más altas que las brutas, aunque el resultado varía según la renta.

Las pensiones y el retiro

La Figura 5 no hace suposiciones sobre la edad de retiro en las dos distintas modalidades. Sin embargo, la gráfica muestra claramente que, en el plan de prestaciones definidas, la gente tiende a retirarse en el momento que tiene oportunidad. Por el contrario, la pensión de contribución definida ofrece un gran incentivo continuo para seguir trabajando hasta avanzadas edades.

Los sistemas de pensiones de la “vida real”

Los análisis de los sistemas de pensiones siempre deben tener cuidado de distinguir entre las características inherentes a los diferentes tipos de sistemas y las particularidades que se producen de la implementación imperfecta de estos puntos de referencia teóricos. El sencillo plan de prestaciones definidas estudiado más arriba carece realmente de muchas de las complejidades de los planes de la vida real. Y muchas de esas características suponen unos efectos importantes en el tema de los incentivos.

Sistemas basados en los ingresos de los últimos años y en los más favorables

Al principio hemos supuesto que la fórmula de pensiones de prestaciones definidas está basada en el promedio de ingresos reales. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de los sistemas utilizan un subconjunto de los ingresos globales de toda la vida. Por ejemplo, dos tercios de los países en vías de desarrollo y el 40% de los países de la OCDE utilizan una medida de los ingresos de los últimos años, que oscila desde la paga del último mes hasta la de los últimos diez años. Y en torno a un quinto de los países emplean los periodos de los ingresos de los años más favorables. Tan sólo un tercio de los sistemas de pensiones de los países de la OCDE y menos del 15% de los países en vías de

desarrollo están basados en el promedio de ingresos. Sin embargo, en los países con fórmulas basadas en los ingresos de los últimos años y en los más favorables se ha producido una tendencia a extender el número de años que cuentan. Y algunos países se han pasado a la fórmula del promedio de ingresos.

El efecto sobre los incentivos de las fórmulas basadas en los últimos años o en los más favorables (en comparación con el modelo de referencia basado en el promedio de ingresos) es complicado. Depende del patrón ingresos-edad y no cuenta con un consenso de los estudios empíricos. Los planes basados en las últimas pagas disuaden a la gente de trabajar después de que los ingresos reales hayan superado su tope. De esta manera se cohibe el retiro parcial (reducción de la jornada laboral o un nuevo trabajo a media jornada).

Pensiones con un máximo

El efecto de otras características de los planes públicos de prestaciones definidas es menos ambiguo. Treinta y ocho países dejan de pagar al fondo de pensiones después de 30 años o menos de cotización y, en otros diecinueve, el límite se encuentra entre los 30 y los 35 años. Esto supone un fuerte incentivo para retirarse una vez se ha alcanzado el tope. Por otra parte, en 50 países varía la tasa de acumulación de la pensión, de manera que las cotizaciones de los primeros años (normalmente entre 10 y 20 años) revierten más en la pensión que las cotizaciones posteriores. De esta manera, para los trabajadores de más edad que tienen el historial de cotización completo, el incremento de la pensión es relativamente pequeño. Una vez más, este hecho potencia más el retiro anticipado que un plan que paga la misma tasa de acumulación para todas las cotizaciones.

Ajuste de las pensiones anticipadas y tardías

Algunos planes públicos de prestaciones definidas ajustan sus prestaciones a la edad a la que se cobra la pensión. Cerca de la mitad de los países de la OCDE y 18 países de bajos ingresos aplican estos ajustes.

Lo más común son los incrementos concedidos cuando la gente se retira a una edad más tardía que la edad normal de retiro y retrasan la reclamación de su pensión. Muchos países reducen las pensiones cobradas antes de la edad estándar. El monto de los ajustes varía significativamente entre el 1 y el 12% por cada año de antelación o retraso en la reclamación de la pensión. En los países de la OCDE, el promedio se encuentra en el 6,5% al año en comparación con el 3,5% al año fuera de la OCDE.

Estos ajustes mejoran lógicamente los incentivos de trabajo, pero existen dos salvedades.

En primer lugar, el ajuste adecuado desde el punto de vista actuarial es generalmente superior a la tasa aplicada. El ajuste neutral depende esencialmente de la esperanza de vida (y de la tasa de actualización supuesta). Por lo tanto, el nivel adecuado desde el punto de vista actuarial varía con la edad (desde un 7% a los 50 hasta un 12% a los 70) y con el sexo (es de un 2% más para las mujeres). Y esta tasa neutral es sustancialmente más elevada que los ajustes aplicados en casi todos los países de ingresos bajos y en más de la mitad de los países de la OCDE.

En segundo lugar, los ajustes no parecen tener un efecto importante en el comportamiento de los retiros. La mayoría de las personas se retiran pronto si se les da la oportunidad, incluso si su pensión se ve reducida. Por otra parte, un menor número de personas parecen aprovechar las ventajas del aumento de la pensión en base a un retiro más tardío. Alrededor de un 2% de personas en edad de retiro en el Reino Unido y un 8% de las personas con edades entre los 65 y los 69 años en EE.UU. retrasan su pensión.

Por último se encuentran las consecuencias fiscales de estos ajustes. Si son justos desde el punto de vista actuarial, entonces la gente que se retire más tarde recibirá el mismo valor presente neto de las prestaciones de la pensión. De esta manera, retrasar el retiro no ahorra en costes de la pensión. Se puede dar cierto beneficio fiscal derivado de todos los impuestos extraordinarios pagados sobre la base de los ingresos y las pensiones de mayor

cuantía. Pero hay otras políticas para eliminar el incentivo del retiro anticipado que tienen este beneficio más unos costes más bajos de las pensiones, que normalmente tendrán más valor.

Combinación del trabajo y las pensiones

Algunos países exigen que la gente deje totalmente de trabajar para poder cobrar una pensión pública, aunque en la mayoría de los países la reclamación de la pensión es compatible con una cantidad limitada de trabajo remunerado. Normalmente, se cobra parte de la pensión cuando se alcanza un umbral de ingresos relativamente bajo. Estos tests de ingresos pueden gravar impuestos efectivos muy altos sobre el trabajo, asegurando que sea un número muy pequeño de personas el que trabaje más allá de una cierta edad.

Algunos países han eliminado o suavizado sustancialmente los tests de ingresos de la pensión como forma de fomentar el trabajo entre las personas de más edad. Al igual que con los ajustes actuariales, estas reformas no parecen haber tenido mucho efecto, normalmente porque están destinadas a personas de edades a las que hace tiempo que la mayoría se ha retirado. Pero existe el riesgo de que estos planes puedan, de alguna manera, resultar demasiado efectivos. La gente sigue trabajando con la ventaja de tener una pensión además de su sueldo.

Permitir a la gente que combine el trabajo con la pensión resulta gravoso cuando las edades de retiro efectivas con derecho a pensión son bajas. Sin embargo, si las edades de pensión son lo suficientemente altas para evitar abusar del sistema, la flexibilidad evita las condiciones disuasorias para el retiro tardío.

Reformas "paramétricas"

El retiro se considera a menudo como un fenómeno "institucional" en los países donde los sistemas de pensiones públicos o privados tienen una amplia cobertura. Aun así, la mayoría de las personas se retiran en estos países antes de la edad estándar de derecho a pensión, en ocasiones mucho antes. En la mayoría de los países de la OCDE, por ejemplo, la edad normal de pensión se

sitúa ahora en, al menos, los 65 años. Sin embargo, algo menos de la mitad de las personas de entre 60 y 64 años se encuentran económicamente activas en 48 de los 175 países resumidos en la Figura 1.

De forma similar, la tendencia al retiro anticipado ha sido común a todos los países a lo largo de las tres últimas décadas, especialmente en los de la OCDE y en los antiguos países socialistas. Aun así, tan sólo unos pocos países redujeron las edades normales de retiro durante este periodo. Muchos de ellos incluso han subido la edad con derecho a pensión al tiempo que la edad efectiva de retiro descendía.

Ambos hechos implican que resultaría demasiado optimista asumir que cualquier aumento en la edad con derecho a pensión tendría como resultado un retiro más tardío.

Los incentivos y su incidencia en el retiro

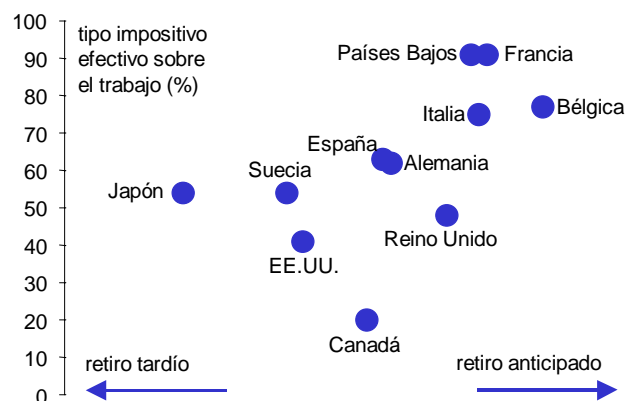
Hemos mostrado cómo el incentivo para el retiro varía enormemente entre diferentes sistemas de pensiones. Pero también es importante, por supuesto, demostrar que la sistemática de la gente en cuanto al retiro responde a estos incentivos. La Figura 6 resume un estudio del retiro a nivel internacional. El estudio de 11 países, coordinado por el National Bureau of Economic Research (Oficina nacional estadounidense de investigación económica), se centró en el tipo impositivo efectivo aplicable en el caso de seguir trabajando (que está relacionado con la tasa de reemplazo). La figura refleja este punto como medida de los incentivos contrastada con el grado de retiro anticipado: el número total de años que la gente se retira antes de la edad estándar de retiro. Los países a la derecha del cuadro muestran un índice de retiro más temprano que los países de la izquierda.

Existe una clara relación entre el retiro anticipado y los incentivos del sistema de pensiones, un resultado confirmado por otros estudios internacionales y por análisis econométricos más detallados de los sistemas de pensiones concretos de cada país.

El retiro depende de muchos otros factores, como la salud de cada persona o el índice de desempleo. Pero los incentivos económicos en el sistema tributario y de pensiones tienen efectos importantes en la decisión de retirarse.

Tasas de reemplazo de las pensiones

6



Lecturas adicionales

Disney, R.F. y Whitehouse, E.R. (1999), "Pension plans and retirement incentives", "Pension Reform Primer", Documento de Discusión sobre la Seguridad Social n.º. 9924, Banco Mundial.

Gruber, J. y Wise, D.A. (1999), *Social Security Programs and Retirement around the World*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research. (capítulos del estudio—n.º. 6134—y capítulos por países—n.º 6097, 6135, 6136, 6137, 6153, 6155, 6156, 6169, 6214, 6308—también disponibles como Documentos del NBER. Internet: www.nber.org)

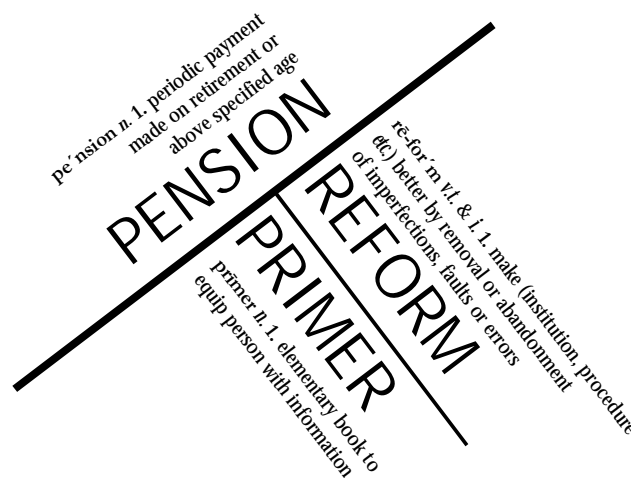
Blöndal, S. y Scarpetta, S. (1998), "The retirement decision in OECD countries", Documento de Trabajo sobre el Envejecimiento n.º. 1.4, OCDE, París. (Estudios por países disponibles en formato de Documentos de Trabajo del Departamento de Económicas n.º 203-207. Internet: www.oecd.org)

OCDE (1999), "Workforce ageing in OECD countries", *Perspectiva del Desempleo*, pp. 123-151. (También disponible como Documento de Trabajo sobre el Envejecimiento n.º 4.1)

El recuadro sobre las reformas de las políticas se basa en:

Kalisch, D.W. y Aman, T. (1998), "Retirement income systems: the reform process across OECD countries", Documento de Trabajo sobre el Envejecimiento n.º 3.4, OCDE, París.

Schwarz, A.M. y Demirgüç-Kunt, A. (1999), "Taking stock of pension reforms around the world", "Pension Reform Primer", Documento de Discusión sobre la Seguridad Social n.º 9917, Banco Mundial.



Conclusiones y recomendaciones

- ❑ los planes de pensiones de prestaciones definidas potencian el retiro anticipado de varias maneras diferentes
- ❑ las tasas más elevadas de acumulación de la pensión en las cotizaciones de los primeros años y las pensiones con un máximo significan que el aumento de la pensión procedente del trabajo a edades avanzadas es bajo o incluso cero
- ❑ algunos sistemas aplican cotizaciones a pesar de que éstas no reviertan en un aumento de la pensión
- ❑ a menudo se permite el retiro anticipado sin reducción alguna o con una reducción de las prestaciones inferior a la actuarialmente adecuada
- ❑ los planes que se basan en los ingresos de los últimos años o en los más favorables para calcular la pensión potencian el retiro una vez los ingresos han alcanzado el tope
- ❑ asimismo disuaden del retiro parcial, según el cual el trabajador reduce la jornada laboral o se incorpora a un trabajo a media jornada
- ❑ los tests sobre ingresos que evitan seguir trabajando o los incrementos de las pensiones que no son los adecuados por diferir la reclamación de la pensión son factores disuasorios del retiro anticipado
- ❑ los planes de ahorro para el retiro basados en una contribución definida son neutrales en cuanto a la elección de la edad de retiro
- ❑ muchos de los problemas de los planes de prestaciones definidas pueden ser mitigados con reducciones actuariales justas de las prestaciones de la pensión por los retiros anticipados
- ❑ aun así, los planes de prestaciones definidas tienden a potenciar el retiro anticipado en relación con los planes de contribución definida