

LETONIA

EL SISTEMA DE PENSIONES SE CONSOLIDA ¹⁰

En los últimos años, los resultados económicos de Letonia han sido muy positivos, siendo de los primeros países europeos en salir de los números rojos tras la crisis. Su tasa de crecimiento se encuentra entre las más altas de Europa y al país y a sus vecinos se les conoce como “los tigres bálticos”.

Poco después de su independencia en 1991, Letonia comenzó a reformar su sistema de pensiones. Fue el primer país de Europa central y oriental en reestructurar fundamentalmente su primer pilar. Hoy en día, Letonia dispone de un sistema de pensiones de tres pilares:

- El primer pilar es un sistema de reparto, alimentado por las cotizaciones sociales de los trabajadores. Todos los trabajadores participan del mismo.
- El segundo pilar también es de participación obligatoria. Parte de las cotizaciones sociales de los trabajadores se invierten en fondos de pensiones. Cada trabajador puede elegir el fondo que prefiera y los rendimientos que obtenga son propiedad de dicho trabajador.
- Y el tercer pilar consiste en aportaciones voluntarias a planes de pensiones ocupacionales e individuales, privados.

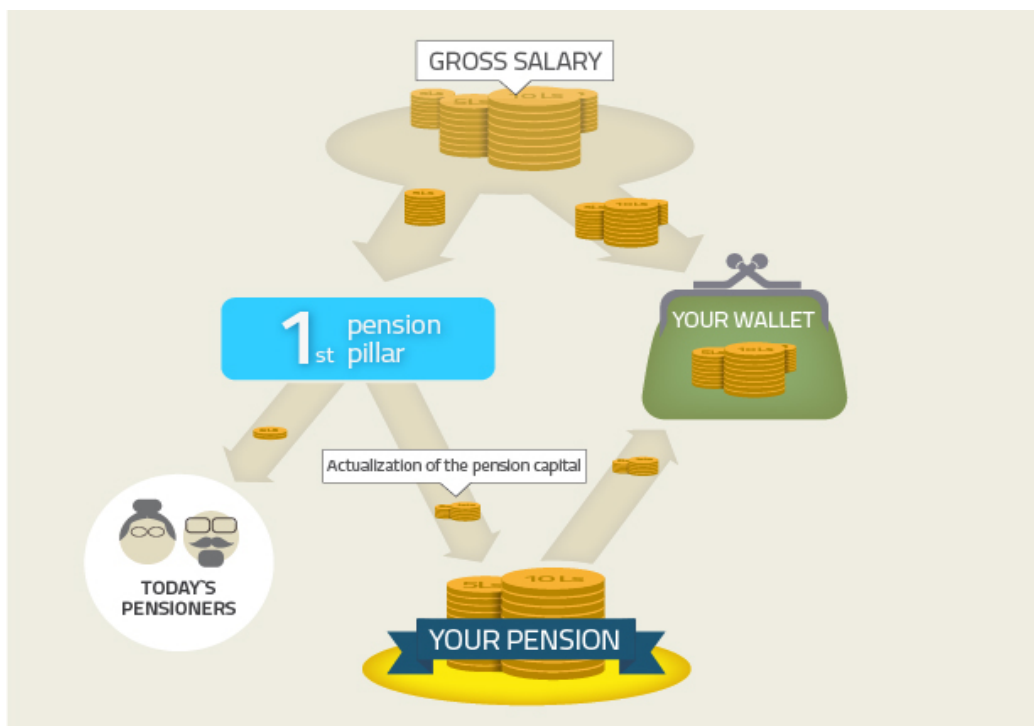
Mediante la introducción de un sistema de cotizaciones sociales combinado con un pilar obligatorio de inversión en fondos de pensiones, Letonia podría decirse que hizo las reformas más radicales y de más largo alcance del sistema de pensiones en la región, junto con Polonia.

La situación demográfica de Letonia es mixta. Mientras que la población se contraerá de los 2 millones actuales a 1.7 millones en 2050 - una de las poblaciones que más rápido disminuye en la UE - la población no está envejeciendo tan rápido como en otros lugares. A pesar de que el gato público en pensiones actualmente se sitúa en el 6,8% del PIB, se calcula que será del 5,6% en 2050. La media en la UE es del 10,6% del PIB y aumentará hasta el 12,8% a mediados de siglo.

Primer pilar: las pensiones públicas

La reforma del primer pilar se llevó a cabo en 1996 y fue necesaria debido a la temprana edad de jubilación, la alta tasa de jubilaciones anticipadas, la evasión de cotizaciones de seguridad social y los cambios demográficos, que hacían el antiguo sistema insostenible. El nuevo sistema, basado en cotizaciones sociales, estableció un fuerte vínculo entre las contribuciones y las propias pensiones. No obstante, se quiso imprimir la lógica de los sistemas de capitalización de las pensiones públicas en el sistema de reparto elegido, para lo que se dio a los participantes una cuenta virtual, que contiene todas las contribuciones hechas durante la vida laboral. Estas cuentas individuales van produciendo unos rendimientos financieros. En el momento de la jubilación, las prestaciones se calculan dividiendo el monto acumulado en la cuenta entre la esperanza de vida de la población.

¹⁰ **Fuentes:** Manapensija (“mi pensión”).



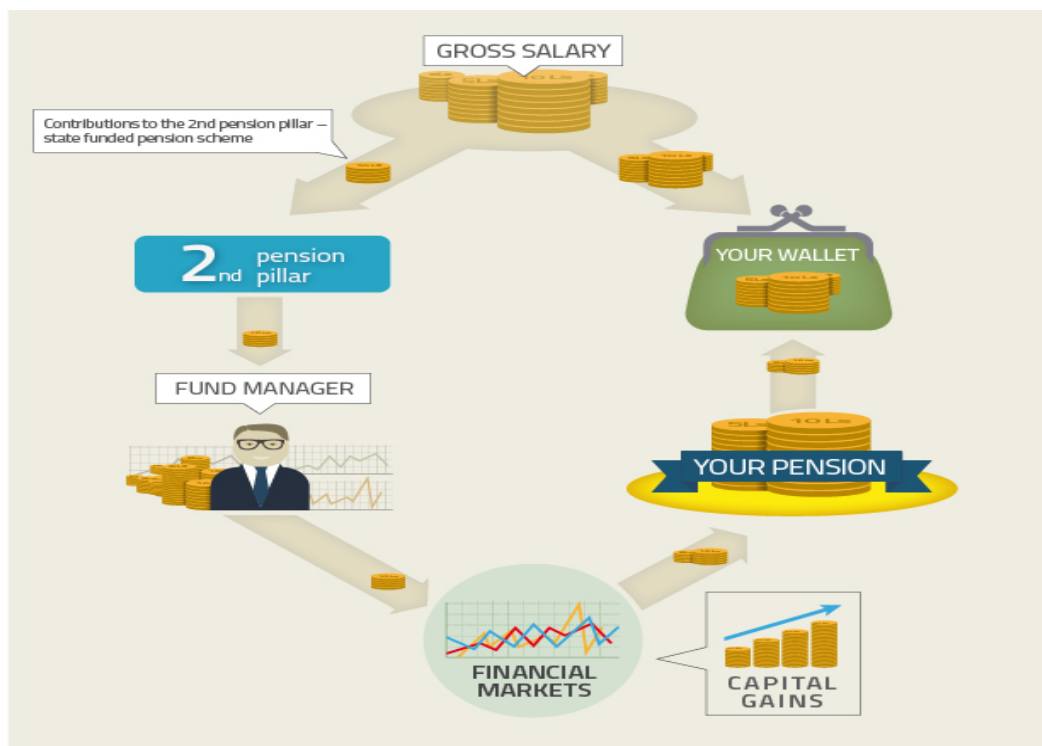
Del total de las cotizaciones sociales de los trabajadores, el 23,86 % va a financiar el sistema de pensiones, si bien solo el 20 % constituye directamente el capital de la persona. En 2016, el 14 % se deposita en el primer pilar y el restante 6 % constituye el segundo pilar.

En la actualidad, la edad de jubilación está siendo aumentada gradualmente, partiendo de los 62 años en 2013, hasta llegar a los 65 en 2025, a razón de tres meses adicionales cada año. Además, para poder tener derecho a la pensión de jubilación es preciso haber cotizado un mínimo de 15 años. La jubilación anticipada, a partir de 60 años, solo es posible para hombres que hayan cotizado al menos 25 años y siempre y cuando al menos $\frac{1}{4}$ de su vida laboral haya tenido lugar en profesiones especialmente duras o peligrosas.

Recientemente, se aprobó una enmienda a la Ley de Pensiones que dispone que las pensiones se revalorizarán teniendo como referencia las subidas salariales medias. A partir de 2017, las pensiones públicas se revalorizarán la mitad de lo que lo hagan los salarios, esto es, un 50 % del incremento salarial y no un 25 %, como establecía la ley hasta ahora (además de que por la crisis estos incrementos habían sido congelados). Las pensiones, como los rendimientos del trabajo, tributan.

Segundo pilar: las cuentas individuales

El segundo pilar obligatorio comenzó a funcionar en 2001. El esquema opera sobre una base de una aportación mensual fija. La participación en el sistema es obligatoria para nuevos trabajadores y para los empleados menores de 30 años en el momento de la introducción. La adhesión fue opcional para las personas de entre 30 y 40 años; estas personas podrían elegir entre permanecer en el sistema de reparto únicamente o cambiar una parte de sus contribuciones a los fondos de inversión del segundo pilar. A las personas mayores de 50 años, sin embargo, no se les permitió participar en este nuevo sistema.



Tras sus primeros cinco años de funcionamiento, el número de personas que se habían adherido al segundo pilar, gestionado por el Estado, llegó a 900.000. Hoy la cifra excede 1.250.000 participantes.

Desde 2007, la tasa de cotización obligatoria a los fondos ha aumentado del 4% al 6 % actual. El objetivo es que dentro de unos años se igualen en el 10 %, tras haber experimentado un retroceso durante los peores años de la crisis, en los que solo un 2 % se invertía en los mercados.

Durante los primeros 18 meses de operación, solo el Tesoro Público fue autorizado a administrar los activos del segundo pilar. Puesto que las reglas han cambiado, y ahora también pueden gestionar las carteras gestores privados, el Estado se ha retirado cada vez más de la gestión de activos de pensiones y, de hecho, el Tesoro cesó en la gestión de los planes de pensiones obligatorios y distribuyó los activos bajo gestión a los administradores privados. En 2015 el segundo pilar ofrecía hasta veinte planes de inversión distintos a los participantes, para su libre elección.

A estos administradores privados se les permite invertir en una gama bastante amplia de instrumentos financieros. Los principales límites de inversión incluyen los siguientes:

- 35% para los valores garantizados por un Estado o una institución financiera internacional.
- 5% para los valores emitidos o garantizados por un gobierno local.
- 10% para los valores de un mismo emisor, excepto los títulos públicos; para los depósitos en una entidad de crédito (inversiones en deuda y de capital valores de la misma entidad de crédito e instrumentos financieros derivados no podrá superar el 15%); y para los títulos emitidos por una compañía comercial (o grupo de empresas comerciales).
- 20% para las inversiones en valores no cotizados.
- 5% para las inversiones en un solo fondo (el 10% de los activos netos del fondo de inversión).

No hay límite máximo para las inversiones internacionales, siempre y cuando los fondos de pensiones inviertan en valores cotizados en las bolsas de los países del Báltico, otros países miembros de la UE o la Asociación Europea de Libre Comercio. No se permiten las inversiones en bienes raíces, préstamos ni la auto-inversión.

Las empresas privadas de gestión de activos pueden ofrecer tres fondos con diferentes perfiles de riesgo / rendimiento:

- Los fondos conservadores sin exposición a renta variable y una cuota de 100% de bonos, letras del Tesoro e instrumentos del mercado monetario. Sin riesgos, pero con una rentabilidad menor.
- Los fondos mixtos, equilibrados, con una participación accionarial de hasta el 25% y una cuota de instrumento monetario y de deuda de mercado de, al menos, el 50%.
- Los fondos activos con una participación accionarial de hasta el 50 % y no hay límites a las inversiones en bonos e instrumentos del mercado monetario. Al ofrecer una rentabilidad potencial más alta, el riesgo también es mayor.

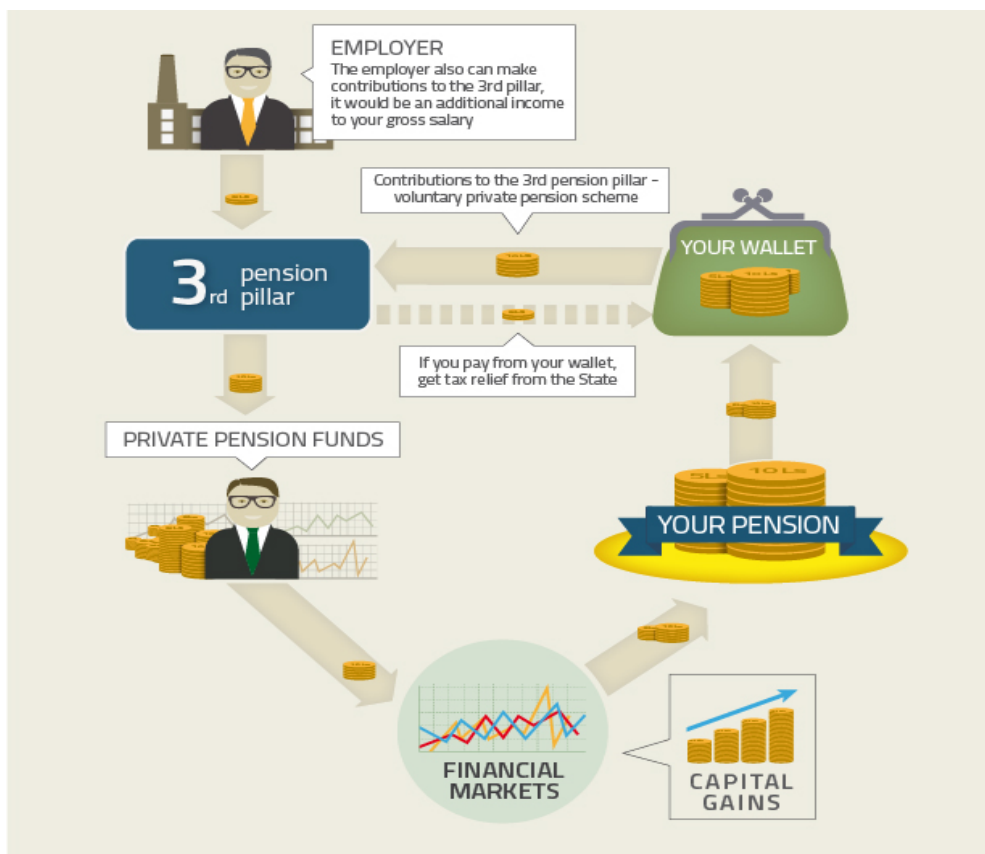
Al contrario de muchos otros países de la UE, que gestionan planes de pensiones, no hay ningún requisito de garantizar un determinado rendimiento mínimo. Por el contrario, hacerlo está explícitamente prohibido.

Así, cada participante es libre para elegir el tipo de producto en el que deposita sus aportaciones, y por tanto, el riesgo que desea asumir. A finales de 2006, el 55% de los activos estaban invertidos en títulos de deuda, un 26% en depósitos a plazo, el 14% en fondos de inversión y el 5% en renta variable. Bastante conservador.

Sin embargo, en mayo de 2016, de los más de 1.250.000 participantes, un 26,5 % había elegido fondos conservadores, un 9,5 % se había decantado por la renta variable y un 64 % de los participantes tenía sus esperanzas depositadas en fondos activos, lo que muestra un cambio de tendencia claro hacia mayores rentabilidades, pese al posible riesgo que entrañan.

El tercer pilar: ahorro voluntario.

El pilar privado de carácter voluntario ha estado operativo en Letonia desde 1998. Los planes de pensiones en el tercer pilar pueden ser contratados directamente por los trabajadores o con la participación del empleador. Sin embargo, los planes de pensiones ocupacionales están lejos de ser populares entre los empresarios de Letonia. Sólo el 5 – 10 % de las empresas de Letonia, principalmente las grandes, ofrecen a sus empleados esta opción. Los planes de pensiones voluntarios son operados por fondos de pensiones privados, que son sociedades anónimas sin ánimo de lucro.



Según la ley, en Letonia los activos de un plan de pensiones pueden ser gestionados por entidades de crédito, compañías de seguros de vida, empresas de inversión y compañías de gestión de activos.

Los trabajadores pueden adherirse a un plan de pensiones directamente o a través de su empleador, que puede establecer un fondo de pensiones cerrado, posiblemente en cooperación con otros empleadores, o celebrar un contrato colectivo con un fondo abierto o cerrado.

Los planes de pensiones voluntarios ofrecen ventajas fiscales para empleadores y empleados. Las contribuciones de los empleadores y empleados que representen hasta el 10% de los ingresos anuales de los empleados son gastos fiscalmente deducibles y los beneficios están exentos de impuestos hasta un cierto límite.

Al igual que ha ocurrido en el segundo pilar, a medida que los letones se han ido sintiendo cómodos y familiarizados con el nuevo sistema de pensiones, el tercer pilar ha ido consolidándose y, frente a los 90.000 participantes que había en 2008, en la actualidad suman casi 260.000 y la cantidad invertida se ha multiplicado casi por 5, hasta alcanzar los 335.000 millones de euros en abril de 2016.

Conclusión

Letonia ha logrado construir un sistema de pensiones robusto y sostenible durante las dos últimas décadas, con un crecimiento impresionante en los fondos del segundo y tercer pilar, aunque los expertos demandan mayor flexibilidad en las inversiones del primer pilar o la constitución de un Fondo Soberano, como elementos a considerar.