



Organización
Internacional
del Trabajo

Inequidades en los sistemas de jubilaciones por heterogeneidad en sobrevivida

OIT Cono Sur
Informes Técnicos / 58

2026

Inequidades en los sistemas de jubilaciones por heterogeneidad en sobrevida

Paulina Granados¹

Guillermo Montt²

► Resumen Ejecutivo³

A partir del Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre pisos de protección social, 2012 (núm. 202), los sistemas de jubilaciones buscan avanzar la cobertura universal de prestaciones suficientes en un marco de sostenibilidad fiscal y económica, combinando diferentes pilares. Deben hacerlo en un marco de equidad que promueva, idealmente, también la redistribución. Existe evidencia de que diferencias observadas en la sobrevida para personas en grupos menos privilegiados de la sociedad puedan tener implicancias en inequidades en las etapas jubilatorias. Este estudio revisa la evidencia internacional sobre las inequidades en sobrevida según nivel socioeconómico, presenta un marco para entender las diferentes aristas de esta desigualdad en los sistemas de jubilaciones y pensiones, y revisa las medidas implementadas desde la regulación de jubilaciones y pensiones que puedan contribuir a corregir dichas brechas, con atención especial a países con niveles medios de informalidad laboral. La evidencia sugiere que pilares públicos de pensiones básicas, contributivas y no contributivas, e incentivos a posponer la edad de jubilación de grupos beneficiados por la mayor expectativa de sobrevida son especialmente relevantes para combatir los efectos de la desigualdad de sobrevida en la vejez, en particular en contextos de mayor informalidad y cobertura no universal de los pilares contributivos del sistema.

Palabras clave: Longevidad, Sistemas de jubilaciones y pensiones, Equidad

Códigos JEL: D63; J14; H55; H75

1. Consultora independiente en seguridad social.

2. Especialista en protección social de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

3. Los autores agradecen los comentarios de Gerhard Reinecke, de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, de Umberto Cattaneo, del Departamento de Protección Social de la OIT, y de Pablo Aguirregaray, Hugo Bai, Federico Caporale, María Pía Mascari de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Gobierno de Uruguay.

Inequities in pension systems due to life expectancy heterogeneity

► Abstract⁴

Based on the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), and the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), pension systems aim to advance universal coverage of adequate benefits within a framework of fiscal and economic sustainability, combining different pillars. They must do so within a framework of equity that ideally also promotes redistribution. There is evidence that observed differences in life expectancy among less privileged groups in society may have implications for inequalities during retirement. This study reviews international evidence on life expectancy inequalities by socioeconomic status, presents a framework to understand the different dimensions of this inequality in pension systems, and examines regulatory measures in pensions that may help address these disparities, with particular attention to countries with medium levels of informality. The report concludes that public pillars of basic, contributory, and non-contributory pensions, along with incentives to postpone retirement for groups benefiting from higher life expectancy, are especially relevant to counteract the effects of longevity inequality in old age, particularly in contexts of high informality and non-universal coverage of contributory pillars.

Keywords: Longevity, Pension systems, Equity

JEL codes: D63; J14; H55; H75

4. The authors appreciate comments by Gerhard Reinecke, ILO Office for the Southern Cone of Latin America, Umberto Cattaneo, ILO Social Protection Department, and Pablo Aguirregaray, Hugo Bai, Federico Caporale, María Pía Mascari, Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Gobierno de Uruguay.



© Organización Internacional del Trabajo 2026
Primera edición 2026
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0/. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Inequidades en los sistemas de jubilaciones por heterogeneidad en sobrevivencia*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220434734 (impreso); 9789220434741 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00034246>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Chile

CONTENIDOS

Introducción	06
1. Equidad en los sistemas de jubilaciones y diferencias en sobrevida por nivel socioeconómico	08
▶ 1.1. Heterogeneidad en sobrevida	09
▶ 1.2. Impacto de diferencias de sobrevida en la equidad de las prestaciones	13
1.2.1 Relación entre años de aporte y años en retiro	14
1.2.2 Rendimiento jubilatorio en pilares de ahorro individual	16
1.2.3 Riqueza relativa	17
1.2.4 Relación de ingresos pre- y post-retiro	20
2. Regulación de jubilaciones y pensiones para corregir inequidades de sobrevida	22
▶ 2.1. Edad de retiro diferenciada para trabajadores y trabajadoras con carreras extensas	25
▶ 2.2. Edad de retiro anticipada para trabajadores y trabajadoras en trabajos pesados	27
▶ 2.3. Mayor reconocimiento de aportes y más acumulación en grupos más vulnerables	31
▶ 2.4. Incentivos a permanecer en el mercado laboral para grupos con mayor sobrevida	30
▶ 2.5. Fortalecimiento de pilares básicos de protección	35
3. Conclusiones y consideraciones de política	40
Referencias	42

INTRODUCCIÓN

La mayor sobrevida en la vejez, junto a las bajas tasas de fertilidad mundial, está cambiando la distribución de la población de los países hacia edades más avanzadas. Si bien este fenómeno empezó en los países de ingresos altos (en Japón, por ejemplo, el 30% de la población ya tiene más de 60 años), los cambios más importantes se están viendo actualmente en los países de ingresos bajos y medios donde, en 2050, se estima que dos tercios de la población mundial de más de 60 años vivirá en ellos (OMS, 2020). Los diversos efectos que este cambio en la estructura demográfica está provocando en las sociedades requiere de acciones coordinadas entre el Estado, sector privado y sociedad civil (IMF, 2024; WEF, 2024).

A partir del Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre pisos de protección social, 2012 (núm. 202), los sistemas de jubilaciones deben avanzar en la cobertura universal de prestaciones suficientes en un marco de sostenibilidad fiscal y económica, combinando diferentes pilares. Deben hacerlo en un marco de equidad que promueva, idealmente, también la redistribución (OIT, 2013).

El envejecimiento poblacional genera efectos directos en la seguridad social: tener poblaciones más longevas presiona los sistemas de jubilaciones y pensiones, tanto desde la perspectiva de su financiamiento como de su equidad. Así, atendiendo a la sostenibilidad y suficiencia de las jubilaciones y pensiones, la tendencia ha sido aumentar las edades legales de jubilación e incluso generar mecanismos de aumentos automáticos asociados a mejoras en la expectativa de sobrevida (OIT, 2013; OECD, 2024). Sin embargo, en cuanto a la equidad, las reformas anteriores podrían estar mermando de manera importante los ingresos durante la etapa jubilatoria de personas con menor sobrevida, producto de vulnerabilidades socioeconómicas enfrentadas durante su ciclo de vida, respecto de aquellos con mayor sobrevida (OIT, 2013).

Este informe revisa la evidencia internacional sobre las inequidades en sobrevida según nivel socioeconómico, presenta un marco para entender las diferentes aristas de esta desigualdad en los sistemas de jubilaciones y pensiones, y compila alguna de las medidas implementadas desde la regulación de jubilaciones y pensiones que puedan contribuir a corregir dichas brechas.

La evidencia revisada sugiere que el fortalecimiento de la cobertura y suficiencia de las pensiones básicas - tanto la pensión mínima contributiva como la pensión no contributiva - e incentivos a posponer la edad de jubilación de grupos beneficiados por la mayor expectativa de sobrevida son especialmente relevantes para combatir los efectos de la desigualdad de sobrevida en la vejez, en particular en contextos de mayor informalidad laboral y cobertura no universal de los pilares contributivos del sistema.

El informe está organizado como sigue. La sección 1 presenta evidencia de envejecimiento poblacional y diferencias en sobrevida en la vejez según nivel socioeconómico y un marco conceptual para cuantificar las diferentes aristas del impacto en la equidad de las jubilaciones y pensiones. La sección 2 presenta experiencia internacional de medidas que buscan hacerse cargo de corregir las desventajas en jubilación y pensión que resultan de estas desigualdades. La sección final presenta las principales conclusiones y recomendaciones de política.

1. EQUIDAD EN LOS SISTEMAS DE JUBILACIONES Y DIFERENCIAS EN SOBREVIDA POR NIVEL SOCIOECONÓMICO

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) identifica al cambio demográfico como una de las principales fuerzas que determinarán el futuro del trabajo y de los sistemas de protección social. El rápido envejecimiento poblacional es un fenómeno mundial que, si bien comenzó y sigue con fuerza en países desarrollados (EC, 2024), afectará a todas las regiones en los próximos años (IMF, 2025). Un riesgo inmediato del envejecimiento poblacional se relaciona con mayores presiones fiscales y/o sostenibilidad de los sistemas de seguridad social ocasionados directamente por la mayor longevidad y una mayor proporción de jubilados y jubiladas en relación a personas trabajadoras. Con vistas a promover la sostenibilidad de los sistemas de jubilaciones y pensiones, muchos países han promovido importantes reformas, destacando la tendencia a aumentar la edad legal de retiro (Ayuso et al, 2021; EC, 2024; OECD, 2023 y 2024) y promover la empleabilidad entre los mayores de 65 años (IMF, 2025; WEF, 2024; OECD, 2024; OECD, 2025; Spasova et al, 2025; BID, 2023; OIT, 2013). Asimismo, los sistemas han tendido a consolidar y simplificar las reglas de acceso y cálculo de jubilaciones y pensiones, incorporando transiciones extensas para grupos determinados, en caso de ser necesario (EU, 2024; Spasova, 2025; OECD, 2023; OECD, 2024).

Leídos en conjunto, el Convenio sobre seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre pisos de protección social, 2012 (núm. 202) establecen los principios orientadores de la seguridad social. Destaca, además, la no discriminación y la solidaridad, de modo que los sistemas de seguridad social promuevan la redistribución del ingreso y la equidad. La equidad ha surgido como una pregunta relevante en el contexto de las reformas que han tendido a aumentar la edad de retiro, ya que los sistemas, diseñados para pagar prestaciones previsibles mientras dure la contingencia, podría favorecer, de acuerdo a los principios de solidaridad de estos sistemas, a aportantes con mayor supervivencia. En la medida en que esta supervivencia esté relacionada con el tipo de trabajo o el nivel de ingresos o aportes, puede resultar regresiva o significar un subsidio cruzado desde los sectores

de menor nivel socioeconómico a los de mayor nivel socioeconómico. Si bien por diseño en los sistemas de seguridad social se espera que ciertos grupos con menor sobrevida apoyen a grupos con mayor sobrevida tal y como el grupo de personas con mejor salud apoyan a los que se enferman, en la medida que estos grupos están sistemáticamente vinculados a variables socioeconómicas, puede constituir una inequidad (Ayuso et al, 2016, 2017).

Por ello, conocer la magnitud de diferencias en expectativa de vida según nivel socioeconómico u otras características relevantes permite identificar posibles inequidades y evaluar respuestas desde el punto de vista de políticas públicas (Chetty et al, 2016; Newmayer et al, 2016; Murtin et al, 2017, 2022; Holtzman et al 2017; OECD, 2018).

Esta sección revisa la evidencia de diferencias en longevidad dependiendo del grupo socioeconómico al que pertenecen los individuos (Murtin et al, 2017, 2022; OECD, 2028) y describe un marco conceptual que permite ponderar las diferentes aristas de la equidad en jubilaciones y pensiones producto las diferencias en sobrevida según grupo socioeconómico.

► 1.1. Heterogeneidad en sobrevida

Diversos estudios dan cuenta de la menor expectativa de vida de grupos tradicionalmente calificados como vulnerables según origen étnico, nivel de educación, estatus migratorio, nivel socioeconómico, tipo de trabajo, etc. (Mackenbach et al, 2008; Gordon et al, 2024; Murtin et al, 2022; Boháček et al, 2018; Ayuso et al, 2017). Menos comunes son los estudios que tienen como objetivo cuantificar las diferencias en sobrevida de personas mayores (mayores de 65 años) o de personas que reciben una jubilación), dependiendo del grupo socioeconómico al que pertenezcan. Dicha información es un elemento esencial para el análisis de la equidad en los sistemas de jubilaciones y pensiones, en aras a corregir o compensar potenciales desigualdades (Ayuso et al, 2017). Lograr tener datos idóneos que permitan, además, la comparabilidad entre países, conlleva un desafío metodológico adicional.⁵

5. Interesa no solo la esperanza de vida, sino en particular la esperanza de vida saludable. Si bien es probable que las personas de menor nivel socioeconómico tengan una esperanza de vida menor, también es probable que su esperanza de vida saludable también sea menor, lo que puede requerir mayor apoyo sanitario para asegurar un bienestar equitativo en la vejez.

Murtin et al (2022) entregan estadísticas comparativas de sobrevivencia de adultos mayores de 65 años para un conjunto de 21 países, según su nivel de educación, entendiendo esta variable como una aproximación del nivel socioeconómico de los individuos. Usando datos en torno al año 2016 (información de educación y mortalidad entre 2013 y 2019), con datos individuales que en su mayoría permiten relacionar el nivel de educación alcanzado por cada individuo con su fecha efectiva de fallecimiento⁶, calculan la expectativa de sobrevivencia promedio a los 65 años para cada país, según sexo y nivel de educación, y la brecha entre los grupos de mayor y menor educación (Cuadro 1). Como se puede observar, la diferencia es favorable a los grupos con educación alta, que varía entre 0,4 y 6,7 años más de sobrevivencia respecto de los grupos con educación baja para mujeres, y entre 0,8 y 7,8 años para hombres. Si bien las brechas máximas parecen altas, alrededor del 80% de los países analizados registran brechas de sobrevivencia menores a 3,4 años para mujeres y 4,8 años para hombres, en favor de los grupos de mayor educación⁷.

6. La metodología vincula la fecha de defunción con los datos sobre el nivel educacional de cada individuo. En los datos enlazados, los certificados de defunción se vinculan directamente con los datos administrativos que contienen la formación académica del fallecido, ya sea directamente (a través del número de la seguridad social o similar) o indirectamente (mediante una vinculación probabilística basada en características individuales, como la fecha de nacimiento y la dirección). En los datos no enlazados, el nivel educativo se declara en el momento del fallecimiento por familiares o funcionarios públicos, lo que puede generar sesgos de información errónea. Para detalle de calidad y proveniencia de los datos de cada país, ver tabla 2.1 de Murtin et al (2022).

7. En la mayoría de los países el impacto que pudiera tener esta diferencia de sobrevivencia se compensa a través del uso de tablas de mortalidad unisex. Esto implica, en la práctica, un subsidio implícito de hombres (que tienden a tener carreras laborales más aventajadas y que tendrían pensiones más altas si se calcularan las prestaciones en base a su sobrevivencia específica).

► Cuadro 1

Diferencia de sobrevivida a los 65 años, según país, sexo y nivel educacional (años)

País	Mujeres			Hombres			Desigualdad de sobrevivida (Edu. alta - Edu. Baja)	
	Educación baja	Educación media	Educación alta	Educación baja	Educación media	Educación alta	Mujeres	Hombres
Australia	22,0	23,4	24,3	18,6	20,5	22,3	2,3	3,7
Austria	20,7	21,7	22,6	17,0	18,0	20,2	1,9	3,2
Canadá	20,6	21,9	23,3	17,5	18,9	21,0	2,7	3,5
Dinamarca	19,8	21,1	22,3	16,9	17,8	19,6	2,5	2,7
Eslovaquia	17,6	20,7	23,8	10,3	16,0	18,1	6,2	7,8
Eslovenia	20,6	22,0	23,4	15,8	17,6	20,1	2,8	4,3
España	22,9	23,4	25,5	18,1	18,1	22,4	2,6	4,3
Estados Unidos de América	19,8	20,3	21,8	16,6	17,1	19,7	2,0	3,1
Estonia	19,1	20,4	21,6	13,3	14,9	17,0	2,5	3,7
Finlandia	21,0	21,8	23,0	17,2	18,0	19,8	2,0	2,6
Holanda	20,6	22,1	22,6	17,3	19,2	20,5	2,0	3,2
Hungría	16,9	19,7	20,5	11,4	16,1	18,1	3,6	6,7
Italia	22,4	23,7	24,2	18,9	20,2	21,3	1,8	2,4
Japón	23,7	23,9	24,1	18,4	18,9	19,2	0,4	0,8
Lituania	17,6	20,1	21,9	12,5	14,4	18,1	4,3	5,6
Noruega	20,3	22,1	23,6	17,3	18,9	20,8	3,3	3,5
Nueva Zelanda	20,7	21,9	22,8	18,5	19,6	21,0	2,1	2,5
Polonia	19,1	19,1	21,2	13,9	13,9	18,8	2,1	4,9
República de Corea	22,8	23,7	24,4	17,7	19,0	20,8	1,6	3,1
Suecia	20,3	21,6	23,4	18,0	19,2	21,0	3,1	3,0
Turquía	19,2	21,8	22,8	16,0	17,5	19,2	3,6	3,2

Nota: Los datos de mortalidad y exposición poblacional (en personas-año) fueron recabados por la OECD a nivel nacional, centrados en 2016 (2013-2019), para calcular la longevidad por edad, sexo y educación. El sexo se registra como variable binaria y la edad en incrementos de un año, desde los 25 hasta los 120 años. El nivel educativo se clasifica según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 2011 (ISCED-2011), en bajo (educación secundaria inferior e inferior, ISCED 0-2), medio (secundaria superior, ISCED 3-4) y alto (superior a secundaria superior, ISCED 5-8).

Fuente: Elaboración propia en base a Murkin et al (2022).

En un estudio anterior, que se discutirá con detalle en la sección siguiente, OECD (2018) realiza la medición de sobrevida a la edad legal de retiro según nivel socioeconómico para tres países adicionales (Chile, México y Reino Unido) y utiliza como base una variación de la metodología de Murtin et al (2017) para obtener sobrevida según nivel educacional para Canadá, la República de Corea y Estados Unidos. Para el caso de Chile, se utiliza información administrativa que enlaza información de ingresos y fecha de fallecimiento, y para la República de Corea y México, se utiliza el Método de Sobrevivencia Poblacional, en base a encuestas longitudinales que permitan seguir a los individuos y conocer con exactitud su fecha de fallecimiento. El cuadro 2 reporta la sobrevida a los 65 años, excepto Estados Unidos, en que se reporta a los 66 años, y para mujeres en Chile, en que la edad legal de retiro es 60 años.

► Cuadro 2

Diferencia de sobrevida a los 65 años, según país, sexo y nivel socioeconómico (años)

País	Mujeres			Hombres			Desigualdad de sobrevida	
	Nivel socioeconómico			Nivel socioeconómico			Nivel socioeconómico Alto - Bajo	
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Mujeres	Hombres
Canadá	23,0	23,4	24,5	20,8	21,1	23,0	1,5	2,2
Chile	28,3	30,2	31,4	17,7	20,0	21,8	3,1	4,1
República de Corea	28,3	29,7	30,0	20,2	22,1	24,3	1,7	4,1
Estados Unidos de América	20,9	21,2	21,5	17,4	18,6	20,0	0,6	2,6
México	19,5	19,6	22,8	17,4	17,5	17,6	3,3	0,2
Reino Unido	21,7	22,6	25,1	19,6	20,1	22,7	3,4	3,1

Nota: Canadá: datos de mortalidad periodo 2009-2011; nivel de educación para año central 2009. Chile: información administrativa; datos de mortalidad centrados en 2016; nivel socioeconómico en base a distribución de monto de primera pensión recibida. Se reporta sobrevida de mujeres a los 60 años (edad legal de retiro). República de Corea: datos de mortalidad periodo 1997-2011; nivel socioeconómico en base a encuesta longitudinal Klosa (2006-2014). Estados Unidos: datos de mortalidad centrados en 2014; nivel de educación para año central 2011. Se reporta sobrevida a los 66 años. México: datos de mortalidad centrados en 2009; nivel socioeconómico en base a encuesta longitudinal MHAS (2001-2015). Reino Unido: datos de mortalidad periodo 2013-2015; nivel de educación para año central 2011.

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2018).

Con todo, si bien existe evidencia de diferencias de sobrevivencia según nivel socioeconómico en todos los países, estas parecen ser acotadas. Respecto de la dinámica de la desigualdad en mortalidad, existe evidencia mixta. Estudios muestran que, si bien para generaciones mayores la desigualdad habría aumentado en las décadas previas a la pandemia por Covid-19, patrones opuestos se observan para las generaciones más jóvenes, lo que implicaría reducción también de la desigualdad de mortalidad en el futuro (Chetty et al, 2016; Currie et al, 2016). Sin embargo, los efectos aún no materializados en la desigualdad en sobrevivencia producto de la pandemia deben ser monitoreados (Schwandt et al, 2022).

▶ 1.2. Impacto de diferencias de sobrevivencia en la equidad de las prestaciones

El impacto en las prestaciones se puede analizar de diversas maneras, según se analice i) la relación entre años aportados y años en retiro (*retirement ratio*), ii) la relación entre lo aportado y ahorrado para la jubilación y lo retirado (rendimiento jubilatorio o *asset pay-out ratio*), iii) la suficiencia de los ingresos jubilatorios y de pensión para cada grupo socioeconómico, respecto de los ingresos laborales pre-jubilación (*wealth ratio*) y iv) cómo se atenúa o acentúa la diferencia de ingresos entre grupos socioeconómicos antes y después de la jubilación (*income ratio*). Estos indicadores representan distintas dimensiones de desigualdad que podrían servir de guía para el diseño de políticas públicas que permitan paliar efectos no deseados (OECD, 2018).

El ejercicio se realiza para Canadá, Chile, República de Corea, Estados Unidos de América, México y Reino Unido⁸. En base a legislación vigente en cada país, se construyen perfiles de ciclo de vida laboral para tres grupos socioeconómicos: bajo (trabajador con 50% salario promedio en 2016); medio (trabajador con salario promedio en 2016); y alto (300% salario promedio en 2016). Las expectativas de sobrevivencia para cada grupo socioeconómico se computan a partir de datos administrativos para Chile, usando Longitudinal Survival Method (LSM) para República de Corea y México, y en base a información de encuestas computando diferencias según nivel educacional para Canadá, Estados Unidos de América y Reino Unido (Murtin et al., 2017). Se realizan sensibilizaciones incorporando el pilar de pensiones públicas vigente y la estructura de impuestos de cada país, para evaluar su eventual impacto reduciendo inequidades enfrentadas por grupos vulnerables.

8. En su conjunto, estos países representan sistemas de jubilaciones y pensiones anclados en sistemas mixtos y de capitalización individual, con importantes pilares no contributivos en algunos de ellos.

1.2.1. Relación entre años de aporte y años en retiro

El cuadro 3 muestra la relación entre los años aportados y los años en jubilación. El análisis toma en cuenta la relación entre la expectativa de vida a la edad legal de jubilación y los años aportados según la entrada al mercado laboral de un trabajador o trabajadora promedio de ese grupo. Existe evidencia de que personas en grupos más pobres entrarían al mercado laboral a edades más tempranas, a diferencia de grupos socioeconómicos más altos que, por ejemplo, tienen una probabilidad mayor de realizar estudios superiores antes de ingresar al mercado laboral. Esta diferencia en los años de aportes se sumaría a las diferencias en la sobrevivencia, como se discutió en la sección anterior. Para analizar estas inequidades adicionales, se asume que el grupo socioeconómico “bajo” entra al mercado laboral a los 18 años; grupo “medio”, a los 20 años; y grupo “alto”, a los 24 años. Se asume también que todos se jubilan a la edad legal de retiro y que todos tienen historias contributivas completas.

Usando el ejemplo de hombres en Canadá, los trabajadores de nivel socioeconómico alto tienen una expectativa de vivir, en promedio, 23 años a partir de la edad legal de retiro. Esta sobrevivencia supera en 2,2 años a la sobrevivencia de trabajadores de nivel socioeconómico bajo. Tomando en cuenta que los trabajadores de nivel socioeconómico alto aportaron por menos tiempo – por haber pasado más tiempo, en promedio, en educación – tienden a aportar 1,8 años por cada año que pasan en la jubilación, mientras que los trabajadores del nivel socioeconómico bajo tienden a aportar 2,3 años por cada año que pasan en la jubilación. Se expone también un resultado interesante en cuanto a la edad a la que cada grupo socioeconómico se tendría que jubilar para pasar $\frac{1}{3}$ de su vida adulta retirado del mercado del trabajo (es decir, que el *retirement ratio* sea igual a dos para todos los grupos). Así, la edad de jubilación de trabajadores hombres de nivel socioeconómico bajo debiese ser 63 años y las de nivel socioeconómico alto de 67.

► Cuadro 3
Expectativa de sobrevida y retirement ratios

País	Nivel de ingreso	Hombres				Mujeres			
		Edad de jubilación	Expectativa de vida a la edad de jubilación	Retirement ratio	Edad de jubilación tal que cada grupo pasa 1/3 de la vida adulta en retiro	Edad de jubilación	Expectativa de vida a la edad de jubilación	Retirement ratio	Edad de jubilación tal que cada grupo pasa 1/3 de la vida adulta en retiro
Canadá	Bajo	65	20,8	2,3	63	65	23,0	2,0	65
	Medio	65	21,1	2,1	64	65	23,4	1,9	66
	Alto	65	23,0	1,8	67	65	24,5	1,7	68
Chile	Bajo	65	17,7	2,7	60	60	28,3	1,5	65
	Medio	65	20,0	2,2	63	60	30,2	1,3	67
	Alto	65	21,8	1,9	66	60	31,4	1,1	69
Estados Unidos de América	Bajo	66	17,4	2,8	60	66	20,9	2,3	64
	Medio	66	18,6	2,5	63	66	21,2	2,2	65
	Alto	66	20,0	2,1	65	66	21,5	2,0	66
México	Bajo	65	17,4	2,7	60	65	19,5	2,4	62
	Medio	65	17,5	2,6	61	65	19,6	2,3	63
	Alto	65	17,6	2,3	63	65	22,8	1,8	67
Reino Unido	Bajo	65	19,6	2,4	62	65	21,7	2,2	64
	Medio	65	20,1	2,2	63	65	22,6	2,0	65
	Alto	65	22,7	1,8	67	65	25,1	1,6	68
República de Corea	Bajo	65	20,2	2,3	63	65	28,3	1,7	68
	Medio	65	22,1	2,0	65	65	29,7	1,5	69
	Alto	65	24,3	1,7	68	65	30,0	1,4	71

Nota: El nivel de ingreso se define como “bajo” para trabajador/a con 50% del salario promedio en 2016; “medio” para trabajador/a con salario promedio en 2016; y “alto” para trabajador/a con 300% salario promedio en 2016.

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2018).

El análisis muestra que, efectivamente, hay diferencias en el tiempo esperado de jubilación en detrimento de los grupos socioeconómicos más pobres, para todos los países analizados. Las diferencias en años de sobrevida esperados al momento de la jubilación entre grupos socioeconómicos altos y bajos para hombres varían entre 0,2 (México, donde la desigualdad en sobrevida es baja) y 4,1 años (República de Corea y Chile) lo que, como se mencionó en la sección anterior, si bien existen, parecen acotadas. Mientras más grandes las diferencias en la expectativa de vida al momento del retiro, más grandes serán las diferencias en el indicador *retirement ratio* y, por consiguiente, en las edades necesarias para igualar este indicador entre grupos socioeconómicos.

Este primer abordaje a la desigualdad por sobrevida solo toma en cuenta el tiempo trabajado y el tiempo en la jubilación. También asume trayectorias educativas y laborales específicas que pueden no darse por igual en todos los contextos. Si bien identifica desigualdades, estas no dicen si tienen o no relación con los ingresos efectivamente percibidos en la etapa de retiro, las que pueden ser objeto de mecanismos redistributivos.

1.2.2. Rendimiento jubilatorio en pilares de ahorro individual

El cuadro 4 muestra el rendimiento jubilatorio estimado para sistemas de capitalización individual. El indicador se define como el valor presente de los ingresos brutos de la jubilación que se obtendrían a través de una renta vitalicia, dividido por el total de ahorros acumulados en el pilar de ahorro individual al momento de la jubilación. Como la renta vitalicia se calcula en base a la probabilidad de sobrevida general, y puede haber diferencias en la sobrevida efectiva por grupos, el rendimiento jubilatorio puede ser menor para grupos con menor sobrevida.

En todos los casos analizados, las personas de mayor nivel socioeconómico tienen un rendimiento jubilatorio mayor que las personas de menor nivel socioeconómico, resultado directamente relacionado con la menor sobrevida de estas últimas. En Chile, por ejemplo, las personas de nivel socioeconómico alto reciben el 115,9% de lo acumulado, mientras que las personas de nivel socioeconómico bajo recibirían el 98,6% de lo acumulado en el pilar de ahorro individual. Destaca el caso de México para hombres, donde el indicador es similar entre grupos, lo que está determinado por la similar expectativa de sobrevida entre grupos.

► Cuadro 4
Rendimiento jubilatorio para modalidad de jubilación “renta vitalicia”

País	Hombres				Mujeres			
	Nivel de ingreso				Nivel de ingreso			
	Bajo	Medio	Alto	Dife- rencia: Alto - Bajo	Bajo	Medio	Alto	Dife- rencia: Alto - Bajo
Canadá	108,9%	110,1%	115,8%	6,9	106,1%	107,2%	109,8%	3,8
Chile	98,6%	108,6%	115,9%	17,3	97,7%	102,5%	105,6%	7,9
Estados Unidos de América	95,3%	99,5%	104,0%	8,7	101,0%	101,9%	102,8%	1,8
México	91,8%	92,0%	92,7%	0,9	89,7%	90,0%	101,2%	11,5
Reino Unido	97,0%	98,4%	105,9%	8,9	103,0%	105,5%	111,9%	8,8
República de Corea	85,3%	90,1%	95,1%	9,8	92,3%	94,5%	95,0%	2,7

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2018).

Este abordaje a las inequidades por sobrevida toma en cuenta el ahorro acumulado y el tiempo en la jubilación. Si bien identifica que los pilares de ahorro individual y rentas vitalicias generan desigualdad en las prestaciones, no considera los mecanismos redistributivos que se generan a partir de esquemas de beneficio definido o pensiones no contributivas en sistemas mixtos, o impuestos a la renta que puedan mitigar esta inequidad.

1.2.3. Riqueza relativa

La riqueza relativa, o *wealth ratio*, compara el valor presente esperado de los ingresos de jubilación al momento del retiro con los ingresos anuales laborales justo antes de la jubilación. Esta medida, similar a una tasa de reemplazo, permite analizar la suficiencia de las jubilaciones, y también permite evaluar el impacto de las pensiones públicas y la estructura de impuestos en la reducción de las desigualdades en la etapa de retiro tomando en cuenta las diferencias en sobrevida. El cuadro 5 lo calcula para los ingresos brutos de jubilación, los ingresos brutos totales (adicionando las pensiones públicas contributivas y no contributivas disponibles en cada país), y los ingresos de jubilación netos, una vez que se toman en cuenta los impuestos a los

que pueden estar sujetos los ingresos jubilatorios. El cuadro muestra la diferencia entre el indicador obtenido para el nivel socioeconómico alto y bajo.

A modo de ejemplo, y como se observa en el cuadro 5, se desarrolla el caso de mujeres en la República de Corea. El *wealth ratio* calculado solo para el pilar de ahorro individual es 11 para mujeres de nivel socioeconómico bajo y 11,3 para mujeres de nivel alto. Esto significa que el valor total esperado de jubilación recibido es 11 veces el salario anual pre-jubilación del pilar individual para grupos bajos y 11,3 veces el para grupos altos. Así, la diferencia en el *wealth ratio* del grupo alto y bajo es 0,3 (11,3-11), que es el valor que aparece en la columna “Capitalización individual” del cuadro 5 para mujeres en la República de Corea. Luego, se realiza el mismo ejercicio para ingresos de jubilación brutos (capitalización individual más pensiones públicas) e ingresos de jubilación neta de impuestos, permitiendo verificar el efecto mitigador de las inequidades de los pilares no contributivos y de beneficio definido. Así, al considerar las pensiones públicas, las mujeres de grupos socioeconómicos bajos recibirían 9,3 veces más que sus ingresos anuales en comparación con las personas con altos ingresos, y 10,1 veces más si se considera, además, la estructura impositiva vigente.

Lo anterior se replica para todos los países analizados: considerando solo el ahorro individual, la riqueza relativa es mayor para los grupos de altos ingresos que para los de bajos ingresos, pero esta diferencia se mitiga una vez que se considera el rol que juegan los esquemas de beneficio definido, las prestaciones no contributivas y la estructura impositiva, las que tienen un efecto redistributivo para compensar las desigualdades por sobrevida en las prestaciones. Los efectos redistributivos son más relevantes aún para mujeres en todos los países analizados.

► Cuadro 5

Diferencia en los wealth ratios entre los grupos socioeconómicos altos y bajos, modalidad de jubilación “renta vitalicia”

País	Hombres				
	Capitaliza- ción indivi- dual	Capita- lización individual + pensiones públicas	Impacto de las pensiones públicas	Neto de impuestos	Impacto de impuestos
Canadá	0,4	-6,4	6,8	-8,2	1,8
Chile	1,0	0,1	0,9	-1,8	1,9
Estados Unidos de América	0,5	-3,6	4,1	-5,1	1,5
Reino Unido	0,5	-5,9	6,3	-6,3	0,4
República de Corea	1,2	-6,0	7,2	-7,1	1,0

País	Mujeres				
	Capita- lización individual	Capita- lización individual + pensiones públicas	Impac- to de las pensiones públicas	Neto de impuestos	Impacto de impuestos
Canadá	0,2	-7,2	7,4	-8,8	1,6
Chile	0,3	-1	1,3	-2,3	1,3
Estados Unidos de América	0,1	-4,9	5	-6,4	1,5
Reino Unido	0,5	-6,4	6,9	-6,9	0,5
República de Corea	0,3	-9,3	9,6	-10,1	0,8

Nota: México no está incluido porque los individuos con ingresos bajos y promedio no habrán acumulado suficientes activos como para que se les permita recibir una anualidad al jubilarse.

Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2018).

Este resultado **sugiere** que pilares públicos fuertes y estructuras de impuestos progresivas juegan un rol crucial en reducir inequidades en jubilación y pensión producto de diferencias en expectativa de sobrevida de grupos vulnerables.

1.2.4. Relación de ingresos pre- y post-retiro

La relación de ingresos pre- y post-retiro, o *income ratio*, mide la desigualdad social de ingresos antes y después de la jubilación. Se define como la jubilación total neta promedio en términos reales durante el tiempo esperado de jubilación para los grupos bajo y alto, dividido por el mismo indicador de pensión para el grupo medio. Compara este indicador con el equivalente pre-jubilación (salario de grupo alto/bajo, dividido por salario grupo medio), de manera de evaluar si la desigualdad de ingresos aumenta o disminuye en la etapa pasiva.

► Cuadro 6
Income ratios pre- y post- jubilación, ingresos totales netos de impuestos, hombres con renta vitalicia

País	Pre-jubilación			Post-jubilación		
	Grupo bajo	Grupo Alto	Alto - Bajo	Grupo bajo	Grupo Alto	Alto - Bajo
Canadá	0,53	2,52	1,99	0,59	1,54	0,95
Chile	0,57	2,73	2,16	0,64	2,45	1,81
Estados Unidos de América	0,53	2,69	2,16	0,6	1,99	1,39
México	0,64	2,61	1,97	0,94	2,34	1,4
Reino Unido	0,53	2,50	1,97	0,76	1,95	1,19
República de Corea	0,51	2,70	2,19	0,62	2,02	1,4

Nota: Las proporciones para mujeres son muy similares. Las cifras de México corresponden a la opción de retiro programado.
Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2018).

El cuadro 6 muestra los *income ratios* netos de impuestos pre y post jubilación, tanto para salarios prejubilación como para los ingresos de jubilación netos (incluyendo pensiones públicas y estructura impositiva) de hombres con una renta vitalicia. A modo de ejemplo, en Canadá, los hombres con bajos ingresos pueden esperar recibir al menos el 59% de los ingresos de jubilación netos respecto de un

hombre promedio, mientras que un hombre de nivel socioeconómico alto recibiría el 154%. Así, la desigualdad jubilatoria neta entre un hombre de grupo socioeconómico alto y bajo alcanza 95 puntos porcentuales (pp), lo que es de esperar ya que, al estar las jubilaciones vinculadas al nivel de aportes, las jubilaciones de personas con menores ingresos serán menores. Sin embargo, muchos sistemas de jubilaciones suponen un objetivo redistributivo. Así, al comparar con la diferencia de ingresos anterior a la jubilación (199 pp en Canadá), la desigualdad social disminuiría al considerar los ingresos jubilatorios netos. Como se puede observar, la desigualdad disminuye en todos los países respecto de la situación pre-jubilación. Este resultado también apunta directamente al rol de pilares de pensiones públicas y estructuras de impuestos progresivas en combatir la desigualdad de ingresos en la vejez entre grupos socioeconómicos.

Los cuatro indicadores analizados exponen diferentes aspectos de las eventuales desventajas de grupos socioeconómicos bajos durante la jubilación, pero ninguna de estas medidas, por sí sola, las recoge completamente. En conjunto, pueden proporcionar indicaciones importantes sobre la vulnerabilidad de grupos socioeconómicos bajos con respecto al tiempo en jubilación y su situación financiera durante la jubilación, dados los aportes realizados y las diferencias relativas existentes en los ingresos. Destaca el rol de los pilares de pensiones públicas y estructuras de impuestos progresivas tendrían en reducir la desventaja en la jubilación de grupos socioeconómicos más vulnerables.

2. REGULACIÓN DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA CORREGIR INEQUIDADES DE SOBREVIDA

El análisis previo **sugiere** que, en general, existen diferencias de sobrevida por nivel socioeconómico, que estas se traducen en una diferencia en la relación entre los años aportados y los años en retiro, que es reproducida en términos de valor de las prestaciones por sistemas de ahorro individual y mitigada, en cierta medida, por pilares de beneficio definido, de prestaciones no contributivas y estructuras progresivas de tributación a los ingresos jubilatorios.

Dado lo anterior, y dadas las inequidades en sobrevida de ciertos grupos como los grupos de menor nivel socioeconómico, surge una preocupación legítima respecto de la equidad de los parámetros jubilatorios. El sistema de jubilaciones y pensiones tiene un rol esencial para corregir dichas desventajas para las generaciones ya jubiladas y/o próximas a jubilarse.

Diversos países que enfrentan desafíos demográficos reconocen esta inequidad y han desarrollado medidas para abordarlas desde la regulación de jubilaciones y pensiones en las etapas activas y pasivas. Destacan, en particular, cuatro áreas: i) opciones de retiro diferenciadas para grupos con carreras laborales extensas sin castigar el monto de sus beneficios de jubilación; ii) opciones de retiro anticipado para trabajadores y trabajadoras en trabajos pesados; iii) reconocer mayores cargas laborales a través del aumento del ahorro previsional en sistemas de capitalización individual y/o el cálculo de aportes en sistemas de beneficio definido; iv) incentivos a permanecer en el mercado del trabajo por sobre la edad legal de pensión para grupos que con mayor sobrevida esperada; y v) el fortalecimiento de pilares no contributivos y/o jubilaciones mínimas contributivas.

Esta sección se concentra en las políticas que puedan implementarse desde los sistemas de jubilaciones y pensiones para mitigar los efectos de eventuales desigualdades de sobrevida en la etapa jubilatoria. No obstante, esta desigualdad se acumula a lo largo del ciclo de la vida por una multiplicidad factores, por lo que corregir esta desigualdad requiere un abordaje multisectorial que se discute brevemente en el Recuadro 1.

► Recuadro 1

Políticas multisectoriales coordinadas en torno al envejecimiento poblacional y la desigualdad en sobrevivida

Los efectos adversos sobre el bienestar en la vejez producto de las inequidades de sobrevivida por nivel socioeconómico – y otras variables de carácter social – tienen su origen en una serie de factores que anteceden al sistema de jubilaciones y pensiones. Si bien ya están en marcha políticas públicas integrales para hacerse cargo del aumento generalizado de la longevidad y sus efectos en ámbitos sociales, económicos y políticos, iniciativas específicas que apunten ya sea a corregir desigualdades de sobrevivida entre grupos vulnerables o a corregir los efectos adversos en el bienestar producto de estas inequidades, han sido menos evidentes. Se revisan aquí tendencias de políticas en el ámbito de la salud, mercado laboral y seguridad social.

En el ámbito de la salud, la evidencia indica que, si bien la sobrevivida en la vejez ha aumentado, la proporción de la vida que se disfruta en buena salud se ha mantenido prácticamente constante en las últimas décadas. Envejecer de manera saludable es esencial para poder incorporar y aprovechar todos los recursos positivos asociados al envejecimiento poblacional mundial. El envejecimiento saludable^[1], sin embargo, no se distribuye de manera equitativa en la población (IMF, 2024). Los factores que más influyen en la salud de las personas mayores tienen que ver, además de con factores genéticos, con el entorno físico y social, siendo especialmente relevantes características personales como el sexo, la etnia o el nivel socioeconómico al que pertenecen (OMS, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha planteado como objetivo central para esta década reducir las desigualdades en materia de salud y mejorar la vida de las personas mayores, sus familias y sus comunidades a través de la acción colectiva en cuatro esferas: cambiar nuestra forma de pensar, sentir y actuar en relación con la edad y la discriminación asociada a personas mayores; desarrollar las comunidades de forma que se fomenten las capacidades de las adultos mayores; prestar servicios de atención integrada y atención primaria de salud centrados en la persona, que respondan a las necesidades de las personas mayores; y proporcionar acceso a la atención a largo plazo a las personas mayores que la necesiten. Especialmente, acciones al alero de las dos últimas medidas beneficiarían en mayor medida a grupos vulnerables, tendiendo a mejorar sus expectativas de sobrevivida.

En el ámbito del mercado del trabajo y la seguridad social, la OIT ha sido pionera^[2] en posicionar el tema de adultos mayores desde muy temprano. Llama a las naciones a abordar el cambio demográfico desde una perspectiva integrada y a largo plazo, con orientaciones que tengan en cuenta la complementariedad entre las políticas de empleo y protección social para todos los grupos de edad a lo largo del ciclo vital. Enfatiza que estas políticas deben basarse en la solidaridad intergeneracional y la cooperación entre países.

Existe evidencia de aumentos importantes en la empleabilidad de adultos mayores a nivel mundial en las últimas décadas, pero aún con importantes diferencias entre países en favor de los más desarrollados. Se observan también marcadas disparidades por género, nivel educativo y estado de salud, entre otros, lo que pone de relieve las oportunidades para prolongar la vida laboral y la necesidad de políticas focalizadas para corregir estas desigualdades (OECD, 2025).

En lo más reciente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD)^[3] plantea que se requieren políticas laborales y prácticas empresariales que apoyen la contratación, la retención y, sobre todo, la empleabilidad de los trabajadores de mediana y avanzada edad. Especial atención se requiere poner sobre aquellos con mayor riesgo de obsolescencia, que suelen pertenecer a grupos más vulnerables, ante la llegada de la inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías que están impactando fuertemente el funcionamiento del mercado del trabajo.

Promover la empleabilidad a lo largo de la vida laboral es esencial para mejorar las oportunidades laborales de los trabajadores mayores (OIT, 2013; OECD, 2025). Si bien algunos trabajadores mayores se desenvuelven con éxito en el mercado laboral, otros se enfrentan a brechas de habilidades y barreras laborales que minan su competitividad. Una gestión eficaz de la fuerza laboral, el acceso a la formación permanente, opciones de trabajo flexibles y condiciones laborales saludables son clave para fomentar lugares de trabajo que brinden el apoyo necesario. Medidas proactivas, como programas de salud laboral, rediseño de puestos de trabajo e iniciativas de reincorporación gradual al trabajo, pueden ayudar a prevenir la salida temprana del mercado laboral. Es importante también destacar políticas que apoyen el empleo femenino, incluyendo la licencia parental compartida y los subsidios para tareas de cuidado. Finalmente, medidas generales antidiscriminación en favor de trabajadores mayores deben ser implementadas y resguardadas.

Con todo, se requieren acciones coordinadas de empleadores, trabajadores, gobiernos e interlocutores sociales que apunten a la promoción del aprendizaje permanente, la mejora de la calidad del empleo y la promoción de entornos laborales saludables para garantizar la empleabilidad, el bienestar y la contribución económica de los trabajadores mayores en un mundo laboral en constante evolución, con especial énfasis en aquellos que enfrentan desventajas comparativas.

[1] Desarrollar y mantener a edades avanzadas la capacidad funcional que hace posible el bienestar. La capacidad funcional viene determinada por la capacidad intrínseca de una persona (es decir, por la combinación de todas sus capacidades físicas y mentales), por el entorno en el que vive (entendido en su sentido más amplio e incluyendo el entorno físico, social y político) y por las interacciones entre ambos.

[2] OIT Invalidity Old-Age and Survivors' Benefits Convention 1967 (No. 128); ILO. Older people in work and retirement, Report of the Director-General, ILC, 46th Session, Geneva, 1962.; ILO. Older workers: Work and retirement, Report VI (2), ILC, 65th Session, Geneva, 1979. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1979/79B09_80.pdf; ILO, 2013 "Employment and social protection in the new demographic context" <https://social.un.org/ageing-working-group/documents/fourth/ILO.pdf>

[3] OECD (2025), OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>

► 2.1. Edad de retiro diferenciada para trabajadores y trabajadoras con carreras extensas

Consistente con la tendencia a reformar sistemas de jubilaciones y pensiones pensando en la sostenibilidad y simplificación de éstos, muchos países europeos han reformado también las reglas para el retiro anticipado de manera de hacer el acceso más estricto o incluso eliminar esta opción (Spasova et al, 2025).

La diferenciación de la edad de jubilación se destaca, sin embargo, como una medida redistributiva importante para la inequidad que resulta de la relación entre los años aportados y los años de sobrevivencia. La edad de retiro diferenciada corrige esta inequidad ya que podría, por ejemplo, permitir la jubilación anticipada, sin penalización, para quienes tienen, a priori, expectativas de sobrevivencia menores (aplicaría, también, a aquellas personas expuestas a trabajos penosos⁹).

Algunos países han introducido normas especiales para quienes comenzaron a trabajar tempranamente. Estas normas aplican, en general y de manera indirecta, a trabajadores de calificación media o baja y/o que desempeñan tareas de menor dificultad intelectual ya sea en el sector público o privado, como una forma de compensar las desigualdades en salud y esperanza de vida y que afecta en mayor medida a personas de menores ingresos. Las normas de jubilación anticipada suelen ser más flexibles para el grupo de personas con trayectorias largas. Se permite, por ejemplo, a las personas con una larga trayectoria laboral solicitar una pensión antes de alcanzar la edad legal de jubilación, sin que se reduzca el nivel de la prestación.

Dieciséis países de la Unión Europea (Alemania, Chequia, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Estonia, España, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal y Rumania) ofrecen opciones de retiro anticipado para trabajadores con “periodo de aportes largo”, que varían entre los 40 y los 45 años. En estos países, las personas con trayectorias largas pueden jubilarse, en promedio, entre 3 y 4 años antes de alcanzar la edad legal de jubilación. Algunos países incorporan parámetros específicos por género, en favor de las mujeres (Spasova et al, 2025; Comisión Europea, 2024; OECD, 2024).

9. Medidas relacionadas con diseños de pensión especiales para trabajadores en trabajos pesados se analiza separadamente en la subsección 2.2.

- Francia: Las personas que empezaron a trabajar antes de los 16, 18, 20 y 21 años pueden jubilarse a los 58, 60, 62 y 63 años, respectivamente, con la condición de tener aportes que, en 2025, aumentan de 42 a 43 años.
- Italia: Las personas que trabajaron al menos 12 meses antes de los 19 años pueden jubilarse tras 41 años de aporte.
- Luxemburgo: La jubilación anticipada está disponible a partir de los 57 años para quienes hayan aportado durante 40 años. La jubilación anticipada está también disponible a partir de los 60 años para personas con una trayectoria laboral de al menos 40 años trabajados con años de estudio acreditados entre los 18 y los 27 años, computándose los años de estudio como períodos de aporte.
- Eslovenia: Hombres pueden jubilarse dos años antes, y mujeres tres años antes de la edad legal de retiro si comenzaron a cotizar antes de los 18 años y tienen una trayectoria laboral de 40 años.
- Alemania: Personas con 45 años de aporte pueden acceder a la jubilación anticipada sin penalización entre 2 y 2,5 años (según el año de nacimiento) antes de la edad legal de jubilación.
- Portugal: Personas con 48 años de aporte o 46 años de aporte si los primeros fueron realizados antes de los 17 años. Además, para quienes hayan cotizado 40 años antes de los 60 años, las prestaciones de vejez son anticipables sin penalización cuatro meses antes por cada año adicional cotizado después de 40 años de cotización, pero no antes de los 60 años.

Lituania y Dinamarca ofrecen acceso a una prestación transitoria para personas con trayectorias largas durante los años o meses en que anticipa la jubilación. Al alcanzar la edad legal de retiro acceden a las prestaciones generales.

- Lituania: La jubilación anticipada está disponible 5 años antes de la edad legal de retiro para personas con 30 años de aporte con una penalización por cada mes adelantado. Esta penalización no se aplica a los beneficiarios con una larga trayectoria profesional que hayan recibido pensiones anticipadas durante menos de 36 meses. Sin embargo, esta jubilación anticipada por trayectoria larga es un puente, ya los beneficiarios de la jubilación anticipada no pueden percibir ingresos laborales ni otros tipos de prestaciones de pensión (asistencia social o pensiones estatales), pero

pueden percibir un pago único o una renta vitalicia del plan de pensiones privado de capitalización cuasi-obligatorio. Tras alcanzar la edad de legal de retiro, se puede seguir trabajando y combinar el salario con la pensión de vejez.

- Dinamarca: En 2020 introduce una prestación de tarifa plana que permite a las personas jubilarse anticipadamente a partir de 2022 si acumulan entre 42 y 44 años de aporte entre los 16 y los seis años anteriores a la edad legal de jubilación, lo que resulta en entre 1 y 3 años de jubilación anticipada, respectivamente. La elegibilidad está sujeta a una comprobación de recursos tanto en función de los ingresos laborales como del patrimonio de la pensión, que podrían reducir el monto. Una vez alcanzada la edad legal de pensión, se deja de recibir la prestación de tarifa plana y se realiza una transición a la pensión de vejez correspondiente.

A diferencia de las normas especiales para quienes se incorporaron al mercado laboral de forma temprana, algunos países computan los períodos de formación/educación en la acumulación de años de aportes. Esta es una política regresiva, ya que refuerza las pensiones de quienes han tenido trayectorias educativas más largas y que pueden esperar vivir más tiempo y con buena salud.

► 2.2. Edad de retiro anticipada para trabajadores y trabajadoras en trabajos pesados

No existe una definición universal de trabajo pesado, aunque las definiciones nacionales suelen considerar el esfuerzo físico intenso (levantar cargas pesadas, movimientos repetitivos o posturas forzadas), el trabajo en ambientes peligrosos o insalubres (exposición a sustancias tóxicas, ruido excesivo, temperaturas extremas, radiación, etc.), el riesgo elevado de accidentes (como en la minería, la construcción o la pesca industrial) y la carga psicosocial (turnos nocturnos, trabajo monótono, presión constante, entre otros). Aunque muchos países de América Latina contemplan jubilación anticipada para personas expuestas a trabajo pesado (OIT, 2014), la tendencia general de las últimas décadas en países de ingresos altos ha sido a eliminar esta diferenciación o hacer más estricto el acceso a estas opciones de jubilación.

A nivel político, con las reformas que han aumentado de manera generalizada la edad de jubilación, el mantener edades de jubilación más bajas para algunas

ocupaciones se ha vuelto difícil de justificar, sobre todo en el contexto de mayor movilidad laboral y la tendencia más amplia a simplificar y unificar sistemas de jubilaciones y pensiones. En paralelo, ha aumentado la inversión y la consideración – en línea con los Convenios 155 y 187 de OIT – de que la definición de un trabajo pesado opera a nivel del puesto de trabajo y de las medidas de salud y seguridad en el trabajo que se implementan.

La primera observación que resulta de las tendencias para trabajadores expuestos a trabajos pesados en países de altos ingresos es que la regulación de trabajos pesados, ante todo, debe estar al alero de políticas que promuevan la salud y seguridad en los puestos de trabajo. La calificación de un trabajo pesado no obedece, necesariamente a una ocupación, sino a las condiciones en que se da el trabajo, en particular cuando se considera que el derecho a la salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental del trabajo.

La prioridad en este ámbito es mejorar las condiciones laborales en el puesto de trabajo mediante acciones de salud y seguridad para limitar la exposición a factores de riesgo, así como incentivar a empleadores (públicos y privados) a adoptar medidas para eliminar los riesgos para la salud.

Si bien las condiciones de base pueden idealmente mejorar hacia el futuro, trabajadores ya expuestos a trabajos pesados en condiciones no óptimas podrían enfrentar desventajas en sobrevivencia. Es aquí donde la regulación de los sistemas de jubilaciones y pensiones tiene un rol preponderante para compensar estas eventuales inequidades.

Los países definen las condiciones de elegibilidad para prestaciones especiales de jubilación para trabajos pesados basándose ya sea en el tipo de trabajo o en características del trabajo que sean medibles. Se puede dividir a los países de altos ingresos en cuatro grandes grupos: 15 países otorgan beneficios diferenciados para gran número de ocupaciones (Austria, Bélgica, Chile, Colombia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Noruega, Polonia y Turquía); 8 países a un número limitado de ocupaciones (Alemania, Chequia, Hungría, Japón, Letonia, Nueva Zelanda, Portugal y República de Corea); 4 países tiene esquemas separados para ocupaciones solo del sector público (Canadá, Estados Unidos de América, Israel e Irlanda); y 11 países no incorporan diferenciación respecto de pensiones generales (Australia, Costa Rica, Dinamarca, Islandia, Lituania, Luxemburgo, México, Países Bajos, Suecia, Suiza y Reino Unido) (OCDE, 2023; Comisión Europea, 2024).

Las disposiciones sobre pensiones para trabajadores con trabajos pesados incluyen una mayor acumulación de derechos de pensión, ninguna penalización, o, en ocasiones penalizaciones menores por jubilarse anticipadamente. Ese es el caso de Alemania, Irlanda, Bélgica y Austria¹⁰.

En algunos países, los trabajadores cubiertos por las disposiciones de jubilación por trabajos pesados reciben prestaciones especiales hasta alcanzar la edad legal de jubilación. Este es el caso de las “pensiones puente” a la que son elegibles trabajadores y trabajadoras en Polonia, Italia y Eslovenia entre el período de la jubilación anticipada y la jubilación normal¹¹.

El financiamiento de las prestaciones por trabajos pesados dentro de los sistemas de reparto suele venir desde el sistema mismo – a través de un subsidio cruzado (Portugal, Luxemburgo) –, de aportes adicionales de empleadores (Francia, Austria, Colombia, Polonia) y/o rentas generales (Letonia, Polonia). En Eslovaquia y Letonia existe un esquema complementario para estas prestaciones.

Destacan dos ejemplos sobre el tratamiento de los trabajadores expuestos a trabajos pesados para orientar esta política en América Latina: Polonia y Francia.

Por una parte, Polonia eliminó muchas diferencias ocupacionales en las prestaciones de pensiones como consecuencia de la introducción del sistema de contribuciones definidas nocionales (NDC) para personas nacidas después de 1949, pero introdujo una opción unificada de jubilación anticipada para los trabajadores que habían trabajado en trabajos pesados.

Dado que la primera generación de personas cubiertas por las normas de NDC introducidas en 1999 alcanzó los 60 años en 2009, Polonia introdujo el denominado sistema de “pensiones puente” para un amplio conjunto de trabajos pesados.

10. En Alemania, los mineros acumulan un tercio más al año que otros trabajadores. En Irlanda, las acumulaciones son mayores para algunas ocupaciones. En Bélgica, no existen penalizaciones por jubilación anticipada basadas en disposiciones para trabajos pesados. En Austria, la penalización por jubilación anticipada es del 1,8 % anual para los trabajadores con trabajos pesados distintos del nocturno, inferior a la penalización general del 4,2%, mientras que quienes trabajan de noche están sujetos a penalizaciones regulares con un límite del 13,8%.

11. En Polonia, los hombres y las mujeres que trabajan en trabajos pesados pueden solicitar jubilarse cinco años antes de la edad legal. Las “pensiones puente” se calculan de la misma manera que las pensiones de vejez. En Italia, la prestación social APE para trabajadores con trabajos pesados es una prestación financiada con impuestos que cesa cuando el beneficiario tiene derecho a jubilación de vejez. En Eslovenia, la jubilación anticipada para trabajadores con trabajos pesados se calcula en función del capital acumulado en un plan ocupacional de capitalización individual y de duración prevista. No afecta a los derechos a jubilación pública de vejez.

El sistema otorga prestaciones hasta cinco años por debajo de la edad legal de jubilación de 65 y 60 años para hombres y mujeres, respectivamente, hasta alcanzar la edad legal de jubilación. Las prestaciones se calculan según las normas del NDC, sin ajustes por jubilación antes de los 60 años. El plan de “pensiones puente” se financia con aportaciones adicionales a la pensión de 1,5 puntos porcentuales y subvenciones estatales.

Inicialmente, el plan se planeó como una solución temporal solo para quienes iniciaron su carrera profesional antes de 1999, pero en 2023, se convirtió en permanente.

Por otro lado, en Francia, a finales de los '90 y principios de los 2000 se crearon disposiciones de jubilación anticipada para algunas ocupaciones. La mayoría expiraron en 2005, ya que la jubilación anticipada para quienes iniciaban su carrera profesional al principio de su vida laboral (antes de los 20 años) se introdujo en 2003.

En 2003, los responsables políticos buscaron establecer criterios unificados de trabajo pesado, que se promulgaron en 2010, **orientados a la tarea** y transferibles entre ocupaciones. Los criterios se definen en función de seis características laborales, según el trabajo nocturno, en turnos sucesivos, en un entorno hiperbárico, con ruido, en temperaturas extremas y la realización de trabajos repetitivos. Los criterios son más restrictivos que previamente.

Actualmente, los trabajadores que cumplen estos criterios acumulan puntos en las llamadas cuentas C2P (Cuenta Profesional de Prevención Profesional). Estos puntos pueden utilizarse para tres fines: formación (para facilitar la transición a empleos menos arduos), reducción de la jornada laboral o jubilación anticipada. El empleador declara en la Declaración Social Nominativa los factores de riesgo a los que está expuesto el empleado. Tras esta declaración, la cuenta se crea automáticamente. El empleado recibe una notificación que le permite activar su espacio personal en línea.

La introducción de las C2P pretendía compensar el aplazamiento general de la edad de jubilación para empleados expuestos a factores de riesgo en el contexto de la reforma al sistema de jubilaciones y pensiones de 2014. Para beneficiarse de una C2P, el empleado debe trabajar en el sector privado, estar afiliado al régimen general de la seguridad social (o al específico para el sector agrícola), tener un contrato de trabajo (indefinido, temporal, de aprendiz, de temporada o temporal) de al menos un mes, y estar expuesto a al menos un factor de riesgo por encima de un umbral determinado.

► 2.3. Mayor reconocimiento de aportes y más acumulación en grupos más vulnerables

Otra forma de corrección de desigualdades por sobrevida apunta a corregir o compensar a través de los montos de las prestaciones. Esto incluye, por ejemplo, el reconocimiento de períodos de cuidado, maternidad o desempleo, el reconocimiento especial de trabajo en edad temprana o, en el caso de pilares de capitalización individual, de contribuciones adicionales o subsidiadas o prestaciones subsidiadas.

Si bien Austria y Suiza no ofrecen pensiones anticipadas a trabajadores con trayectorias laborales largas, como se revisó en la subsección anterior, tratan los años trabajados antes de los 20 años de forma especial, lo que en rigor funciona como un subsidio a trabajadores que, con alta probabilidad, tendrán trayectorias largas y suelen provenir de hogares de menor nivel socioeconómico.

Así, en Austria, quienes hayan trabajado al menos un año antes de los 20 años reciben una bonificación de 1 Euro al mes por cada mes trabajado antes de los 20 años, con un máximo de 60 meses, lo que corresponde a un aumento en la prestación mensual de hasta 60 Euros. La bonificación se introdujo en 2022 para sustituir un plan de jubilación anticipada y tiene como objetivo mejorar la adecuación de las pensiones de quienes comenzaron a trabajar de forma temprana, ya que suelen tener una baja acumulación de pensiones en sus primeros años de empleo. En Suiza, el haber jubilatorio se calcula, en principio, considerando sólo los aportes realizados a partir de los 20 años, pero aquellos pagados entre los 17 y los 19 años pueden utilizarse para compensar hasta tres años de aportes no realizados posteriormente en la carrera profesional.

En pilares de capitalización individual, trabajadores de bajos ingresos con largas carreras laborales, no logran acumular recursos suficientes que hagan atractivo, o incluso posible, según las reglas de cada país, jubilarse de manera anticipada. El tipo de apoyos para grupos con menor sobrevida requiere, en estos esquemas, tasas de aporte mayores (generalmente a cargo del empleador), subsidios a los aportes o subsidios a las prestaciones otorgados como resultado de la desigualdad que se busca corregir, que se discutirán en la subsección siguiente. Requiere también eliminar obstáculos que limitan la posibilidad de personas con trayectorias largas comiencen su período de acumulación junto con su trayectoria laboral (Australia, Costa Rica, Países Bajos).

De este modo, en México, la “cuota social” es un beneficio mensual a cargo de rentas generales que complementa el aporte para trabajadores de salarios bajos durante la etapa activa en el mercado laboral. El Estado paga el aporte a las administradoras de pensiones que ingresa directo a la cuenta de capitalización de cada trabajador, y que acumulará rentabilidad hasta el momento de la jubilación. En Australia, el gobierno ofrece una contribución suplementaria a personas que realizan ahorro voluntario para pensiones, con ingresos totales inferiores a 58.445 dólares australianos (AUD). La tasa de *matching* es del 50%, con un derecho máximo de 500 AUD (0,5% del salario promedio). Por cada dólar que la persona gane por encima de 43.445 AUD, el derecho máximo se reduce en 3,333 centavos.

Por otro lado, algunos países ofrecen subsidios públicos para promover las contribuciones a los pilares de ahorro individual. Algunas veces están focalizados en grupos de especial interés (p. ej. jóvenes) y, en otros, al ser nominales, favorecen más a trabajadores de menor nivel socioeconómico y mujeres. Este es el caso de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) de Colombia, que suplementan proporcionalmente las contribuciones de personas de bajos recursos a partir de rentas generales.

Para paliar la diferencia en expectativa de vida entre hombres y mujeres, que afecta negativamente a mujeres en Chile dado el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por género, se introdujo recientemente la Compensación por Diferencia de Expectativa de Vida para las Mujeres. Este beneficio, financiado con contribuciones al seguro social, entrega un complemento fijo indexado a inflación a mujeres pensionadas, que iguala lo que habrían recibido si, al pensionarse, fueran hombres con la misma edad, grupo familiar y tuvieran acumulado un mismo ahorro individual.

También para sistemas de contribución definida, y quizás en forma análoga a sistemas de beneficios definido, que contabilizan períodos de desempleo como acreditados para el cálculo de pensiones de vejez, países han incorporados esquemas públicos o mixtos de beneficios de desempleo que, además de pagar prestaciones de desempleo durante el periodo de cesantía, cubren el aporte mensual previsional durante esos meses. Estos beneficios suelen beneficiar más a grupos vulnerables, que enfrentan con mayor probabilidad eventos de desocupación durante la vida laboral. Un ejemplo relevante podría ser el diseño de beneficios de cesantía de Chile (Céspedes et al, 2025), que, con cargo al Fondo Solidario de Cesantía, mantiene los aportes al sistema de jubilaciones durante la recepción de las prestaciones por desempleo.

► 2.4. Incentivos a permanecer en el mercado laboral para grupos con mayor sobrevida

En la última década, la totalidad de los países de la Unión Europea han introducido medidas para que las personas trabajadoras permanezcan en el mercado laboral después de la edad legal de retiro. La motivación ha estado guiada más por un intento por mejorar la sostenibilidad que la equidad de los sistemas.

Estas medidas, en pilares de beneficio definido, se refieren a ofrecer mejores haberes jubilatorios o bonos a quienes pospongan su retiro. En pilares de ahorro individual incluyen beneficios tributarios para los ingresos de pensión después de la edad legal de pensión. También incluyen la posibilidad de combinar las prestaciones jubilatorias (parciales o totales) con ingresos laborales.

Estas medidas han resultado, en su mayoría, favorecer más a grupos de altos ingresos y alto nivel educacional y no es posible, con la evidencia acumulada, asegurar que el efecto en sostenibilidad es el deseado, es decir, disminuir el costo fiscal de manera permanente. Dados los parámetros y beneficios asociados, tampoco es clara la reducción en la inequidad asociada a las diferencias de sobrevida por nivel socioeconómico (Spasova et al, 2025; OECD 2023, 2024).

Todos los países miembros de la Unión Europea (excepto los Países Bajos) y Noruega han implementado políticas de jubilación diferida en el sistema de pensiones obligatorio. Luxemburgo solo permite el aplazamiento en el sector público. Las opciones de jubilación diferida son bastante similares (permiten posponer la jubilación hasta una edad determinada o durante un número determinado de años). En la mayoría de los países, el aplazamiento puede ser ilimitado, excepto en Chipre (68 años), Suecia (69 años), Francia e Irlanda (70 años), Italia (71) y Dinamarca (hasta 10 años después de la edad de jubilación). En Noruega, el aplazamiento es posible hasta los 75 años.

Los incentivos para posponer la jubilación pueden ser de dos tipos: mayores tasas de acumulación en sistemas de beneficio definido, o bonificaciones/bonos.

Las tasas de acumulación para posponer la jubilación pueden estar relacionadas con el ajuste actuarial de las prestaciones desde el momento de la contratación (p. ej., Estonia, Italia, Suecia, Noruega) o ser fijas. Las tasas de acumulación aumentan, en promedio, entre el 3 % y el 6 % (p. ej., Bélgica, Alemania, España, Eslovenia) y entre el 8 % y el 10 % (p. ej., Estonia, Irlanda, Lituania, Polonia)

por año diferido. En Quebec, Canadá, una reforma reciente a las reglas de pensiones públicas de beneficio definido también incentiva a las personas a posponer pensión por sobre la edad legal, lo que podría aumentar el monto recibido en hasta 36%. En Estados Unidos, las personas podrían aumentar sus montos de pensión en hasta 75% posponiendo la jubilación de los 62 a los 70 años. En Finlandia, por cada año de empleo posterior a la edad mínima de jubilación específica de la cohorte, se acumula una pensión equivalente al 1,5 % de los ingresos laborales anuales. Además, la jubilación se incrementará en un 0,4 % por cada mes que el solicitante posponga su pensión. Este incremento por aplazamiento se calcula sobre la pensión total acumulada a lo largo de su vida laboral hasta el final del mes anterior al inicio del cobro de la primera pensión. Así, si un solicitante nacido en 1960 pospone su jubilación un año, el importe final de su pensión será un 7,4 % superior al de la pensión a la edad mínima de jubilación (por ejemplo, un aplazamiento de cuatro años aumenta la pensión final en un 31,1 %).

Algunos países ofrecen bonificaciones, ya sea en pagos únicos o como un porcentaje de la jubilación.

- Bélgica: La bonificación por retraso de la edad de retiro está exenta de impuestos y puede recibirse como un pago único o como una anualidad. La bonificación máxima se establece en 35.348 EUR (a mayo de 2024) para trabajadores a tiempo completo o por cuenta propia, con al menos 43 años de carrera, que difieran su jubilación por tres años.
- Eslovenia: Una bonificación equivalente al 40 % de la jubilación se recibe mensualmente durante un periodo de 3 años (posteriormente se reduce al 20 %).
- España: Los jubilados pueden elegir entre una bonificación única por cada año completo de jubilación diferida, un aumento adicional del 4 % por cada año de aplazamiento o una opción mixta. La cuantía del pago único depende del número de años de aportes.

Los incentivos también pueden tener una duración limitada. Este es el caso de Lituania, donde es posible aplazar la pensión sin límite de edad ni duración, pero el importe de la pensión diferida se incrementa hasta un máximo de cinco años.

En la mayoría de los países de la Unión Europea, no suelen existir incentivos fiscales para posponer la jubilación. La tributación reducida solo está disponible en cinco países (Estonia, España, Polonia, Suecia y Eslovenia). En Bélgica no hay

cambios en el régimen de impuestos sobre la renta cuando se aplaza la jubilación. Sin embargo, la bonificación está completamente exenta de impuestos. En España, el pago único recibido durante la jubilación diferida da derecho a una deducción del impuesto sobre la renta del 30%. En Australia, los ingresos de la jubilación están sujetos a tasas de impuesto que disminuyen con la edad (15% hasta los 60 años, y luego libre de impuestos).

En la práctica, el uso efectivo de estas medidas ha sido dispar y, en la mayoría de los casos, bajo. A modo de ejemplo, del total de jubilados en 2023 en países europeos, solo Eslovenia, Bulgaria y Finlandia reportaron valores en torno a 30% del total de pensionados jubilándose después de la edad legal; Austria, Bélgica, Dinamarca y Francia observaron figuras en torno al 10%; mientras que Estonia, Lituania y Chequia observan valores menores al 2% (Spasova et al, 2025).

Respecto de permitir la combinación de pensión e ingresos laborales, la tendencia general ha sido flexibilizar reglas que supeditaban el pago de pensiones públicas de beneficio definido a la salida del mercado laboral. Con miras a reducir el riesgo de pobreza en la vejez, la jubilación protegería al beneficiario del riesgo de longevidad y seguir recibiendo ingresos laborales podría mejorar su bienestar financiero (Mazzeo et al, 2024). Actualmente se identifican esquemas en que se puede combinar el acceso a prestaciones jubilatorias con el trabajo formal, así como esquemas en los que se puede combinar jubilación anticipada y/o jubilación parcial con ingresos del trabajo, como es el caso de algunos países europeos. Son estos últimos los que ofrecen potencial para reducir las inequidades resultantes de las diferencias de sobrevivencia, aunque la opción está disponible solo en 11 países de la Unión Europea.

► 2.5. Fortalecimiento de pilares básicos de protección

Tanto en países de altos ingresos con bajas tasas de informalidad como países de ingresos medios con mayores tasas de informalidad, los pilares no contributivos y/o los haberes mínimos jubilatorios ofrecen un mecanismo compensatorio a grupos de menores ingresos que no logran reunir años de aportes para recibir una pensión y/o no acumulan o las condiciones para obtener una jubilación adecuada. Estos mecanismos de protección para personas de bajos ingresos tienen un rol crucial para prevenir la pobreza en la vejez, y significan un aporte especialmente significativo para corregir las desigualdades al mejorar las prestaciones de grupos

más desfavorecidos. Si bien la vejez es la rama de la seguridad social que tiene mayor cobertura en el mundo, el nivel de las prestaciones sigue siendo bajo y, en muchos países, no protege frente a la pobreza (OIT, 2024)

Por un lado, los pilares no contributivos entregan pensiones de tarifa plana de manera universal, cuasi-universal o focalizadas basadas en condiciones de residencia, ya sea con o sin test de ingresos. Un grupo particularmente beneficiado por estas prestaciones son las personas que no tienen derecho a una jubilación del sistema contributivo. Ellas son, en general, aquellas cuya participación en el mercado laboral formal durante el ciclo de vida fue escaso o incluso nulo. Con mayor probabilidad, estas personas pertenecen a sectores socioeconómicos más vulnerables y, por ende, el impacto de pensiones de tarifa plana respecto de su nivel de ingresos pre-jubilación es cada vez más relevante a medida que disminuye el quintil de ingresos al que pertenecen. Reciente evidencia para el caso de Chile muestra que, efectivamente este tipo de beneficios - aun cuando es universal - es particularmente beneficioso para pensionados/as y jubilados/as de quintiles de ingreso medio y bajo, además de mujeres en general (Granados et al, 2024).

En el caso de haberes mínimos jubilatorios en pilares contributivos, el mecanismo es similar, dado que con mayor probabilidad quienes no alcanzan a acceder a jubilaciones suficientes en este tipo de diseños son quienes o no lograron los aportes mínimos necesarios o accedieron a salarios bajos durante su carrera (escasa participación laboral mujeres, trabajadores que itineran entre la formalidad y la informalidad, trabajadores de bajos niveles de educación, migrantes, entre otros). Con todo, estos tipos de beneficios son especialmente relevantes por su carácter redistributivo en países con desigualdad de ingresos alta y porcentajes importantes de la fuerza de trabajo en la informalidad. Dependiendo del nivel del beneficio (sujeto a evaluaciones fiscales y/o actuariales), específico a cada país, previenen la pobreza en la vejez y se hacen cargo del riesgo de longevidad que enfrentan los individuos.

Al ofrecer prestaciones proporcionalmente más ventajosas para grupos socioeconómicos más bajos, ofrecen un mecanismo de corrección a la desigualdad de sobrevida que enfrentan estos grupos, tal y como se observa en la Sección 1.2.3.

Durante la última década y motivado por el rol que juegan los pilares no contributivos en proteger frente a la pobreza y corregir inequidades en los sistemas de jubilaciones y pensiones, la tendencia ha sido hacia la ampliación tanto de la cobertura como de suficiencia de pilares no contributivos. Por ejemplo, Canadá, Chile, Estonia, Suecia y México aumentaron las prestaciones del pilar no contributivo.

- Chile: Hasta 2022, el sistema chileno se componía de tres pilares: un pilar no contributivo de carácter redistributivo, un segundo pilar contributivo de contribución definida, y un tercer pilar de ahorro voluntario de contribución definida. En 2022, reemplazó su pilar no contributivo por un sistema cuasi universal, aumentando la cobertura de las personas mayores de 65 años pertenecientes al 60% más pobre de la población a las personas mayores de 65 años pertenecientes al 90% más pobre de la población total; equivale a un aumento de cobertura del 4%, sumando alrededor de 70.000 beneficiarios adicionales. Además, se incrementó el nivel de la prestación a alrededor del 20% del ingreso promedio bruto nacional. Con la reforma de 2025, que también incluyó la creación de un seguro social, comenzó a regir un aumento del 11,6% en el monto de la prestación, que cubrirá a la población completa de beneficiarios en 2027. Este beneficio es compatible con eventuales ingresos del trabajo de los beneficiarios.
- Canadá: el sistema canadiense tiene un pilar no contributivo que ofrece una pensión de tarifa plana (basada en residencia) que puede ser complementada con una prestación de pensión sujeta a prueba de ingresos; un segundo pilar contributivo de carácter público; y un tercer pilar voluntario de ahorro privado. En 2022 aumentó su pensión no contributiva basada en la residencia en un 10% para las personas mayores de 75 años.
- Estonia: El sistema combina un pilar público no contributivo de tarifa plana (garantía de pensión mínima), un pilar contributivo (basado en los ingresos), y un pilar contributivo voluntario de capitalización individual. La garantía de pensión mínima se concede a quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación pero no hayan realizado aportes suficientes y hayan sido residentes permanentes de Estonia o hayan residido en Estonia con un permiso de residencia temporal o un derecho de residencia temporal durante al menos cinco años inmediatamente antes de solicitar la pensión. Este beneficio fue aumentado en 20 EUR al mes en enero 2023, equivalente a cerca del 7% por sobre la inflación.
- Suecia: El sistema nacional de jubilaciones y pensiones consiste en un sistema de cuentas nocionales de reparto, una pensión de aportación definida con capitalización obligatoria y un complemento de pensión

de prestación definida sujeto a la comprobación de ingresos. Este último incluye una pensión básica garantizada para personas que no reciben beneficios de cuentas nocionales o que tienen niveles bajos de estos. Para acceder a la pensión básica garantizada se requieren tres años de residencia y la prestación está disponible a partir de los 66 años, aumentando a 67 años en 2026. En 2022, Suecia aumentó estas prestaciones en aproximadamente un 12%.

- México: El sistema de pensiones de México consta de tres componentes: un pilar no contributivo con beneficio sujeto a comprobación de recursos, denominada 65+; un pilar obligatorio de contribución definida con una pensión garantizada; y pilar voluntario con planes privados individuales y ocupacionales. Desde su creación en 2020, el monto del beneficio 65+ ha aumentado en más de 40% y, como dice su nombre, está dirigido a todas las personas mayores de 65 años, mexicanas por nacimiento o naturalización, residentes en territorio mexicano.

Respecto de haberes mínimos jubilatorios, Francia, Italia, Lituania, España y Turquía aprobaron aumentos en estas prestaciones, como parte de un paquete más amplio de reformas para mejorar la sostenibilidad financiera y beneficiar a grupos de menores ingresos y/o más vulnerables.

- Francia aumentó el monto de jubilación mínima del régimen general tanto para una carrera completa como para carreras con menos de 30 años de aportes. Este último grupo probablemente incluye a trabajadores y trabajadoras de sectores más vulnerables. El aumento fue de aproximadamente 9%.
- Italia aumentó las pensiones mínimas por encima de la indexación regular en un 1,5% para los jubilados menores de 75 años y en un 6,4% para los mayores de 75 años en 2023. Si bien no necesariamente se focaliza en grupos socioeconómicos bajos, se hace cargo de la evidencia de mayores tasas de pobreza en la vejez respecto de la población general (OECD, 2023).
- Lituania eliminó la reducción prorrateada de la jubilación básica contributiva para carreras más cortas. Anteriormente, se requerían 33 años de cotización (que se espera aumenten a 35 años para 2027) para recibir el beneficio completo. Ahora, todos los que cumplen los requisitos para la pensión pública, con 15 años de cotización, recibirán el monto completo.

- En España, se incrementaron los beneficios mínimos contributivos y otras prestaciones de pensión específicas. Entre 2024 y 2027, la pensión mínima para un pensionista con cónyuge a cargo se incrementará gradualmente del 51% en 2021 al 60% de la renta mediana para este tipo de hogar. La red de seguridad social que beneficia a las personas mayores más vulnerables se incrementará de forma similar durante el período 2024-27, de modo que para una sola persona la prestación equivaldrá al 45% de la renta mediana, en comparación con el 35% en 2021. Además, el complemento para mujeres que han criado hijos, introducido en 2021, se incrementará un 10% por encima de la inflación en el período 2024-25 con el objetivo de reducir la brecha de género en la vejez. La prestación también está disponible para los hombres si pueden demostrar que han interrumpido su carrera profesional para criar hijos. Además, se han ampliado los créditos de aportes por períodos de baja por cuidado o trabajo a tiempo parcial debido a responsabilidades familiares.
- Turquía ha triplicado su pensión mínima para mantener el poder adquisitivo de sus jubilados de bajos ingresos durante los últimos dos años, en respuesta al nivel de inflación excepcionalmente alto que enfrenta el país. Junto con el último ajuste de la pensión mínima en abril de 2023, la paga extra de vacaciones se incrementó un 82%.

Austria y Bélgica aprobaron aumentos más moderados en sus prestaciones mínimas contributivas.

- Austria aumentó su complemento a la pensión vinculada a los ingresos en 20 EUR, o aproximadamente un 1,9 %, por encima de la inflación.
- En Bélgica, la pensión mínima contributiva para empleados y autónomos se incrementó un 2,65% por encima de la inflación en enero de 2022 y 2023, y un 2% en julio de 2023. El derecho a pensión mínima por año de carrera, otro tipo de pensión mínima, se incrementó un 2% por encima de la inflación en enero de 2022. Además, las prestaciones de asistencia social para personas mayores se incrementaron un 2,58% por encima de la indexación de precios en enero de 2022 y 2023, y un 2% en julio de 2023.

Finalmente, cabe destacar también el caso de México, que en 2023 crea el Fondo para el Bienestar, fideicomiso público administrado por el Banco Central, que entrega beneficios a jubilados que hayan aportado al sistema de cuentas

individuales y que reciban una jubilación menor o igual al salario mensual promedio del país, hasta igualar una tasa de reemplazo de 100%. Por su naturaleza, favorece a trabajadores más vulnerables (con menor acumulación de recursos, ya sea por la naturaleza de sus trabajos o por carreras laborales menos estables).

3. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES DE POLÍTICA

Los sistemas de jubilaciones y pensiones han de ser dinámicos para ajustarse a los cambios en su entorno fiscal, laboral, económico y demográfico y así avanzar hacia la cobertura universal, prestaciones suficientes en un marco de sostenibilidad.

El envejecimiento poblacional ha presionado los sistemas de jubilaciones y pensiones (OIT, 2013), con muchos países adoptando reformas que han tendido a aumentar la edad legal de retiro, a integrar los distintos esquemas y simplificar las reglas (OECD, 2018). Si bien los sistemas de jubilaciones y pensiones tienen un objetivo redistributivo y de promoción de la solidaridad, estos cambios han levantado la preocupación por diferencias en la sobrevida y la potencial existencia de subsidios cruzados regresivos. Esta es, en otras palabras, la inequidad que pueda generarse a partir del hecho que un mismo nivel de aporte beneficie por más tiempo a personas de mayor nivel socioeconómico - y mayor sobrevida - en vez de personas de menor nivel socioeconómico - y menor sobrevida.

Este informe muestra que sí existe evidencia de una eventual desigualdad de sobrevida. Aunque ésta varía según países, puede resultar en diferencias de hasta cuatro años de sobrevida entre personas de altos y bajos ingresos (p. ej. entre hombres en Chile y la República de Corea). Los esquemas previsionales de renta vitalicia basados en ahorro individual, al calcular anualidades basadas en probabilidades de sobrevida promedio y el ahorro individual acumulado, transfieren esta desigualdad a las prestaciones jubilatorias, beneficiando a los grupos con mayor sobrevida por sobre aquellos con menor sobrevida. Los seguros sociales y las prestaciones no contributivas atenúan - y en algunos casos revierten - estas desigualdades, mostrando el rol que tienen estos esquemas en avanzar los principios de equidad y solidaridad en los sistemas de jubilaciones y pensiones.

Si bien el objetivo primero debiese ser atender las causas que originan las eventuales diferencias de sobrevida por nivel socioeconómico, al momento de jubilar muchas de estas desigualdades ya se han creado. Reconociendo esto, existen herramientas en los sistemas de jubilaciones y pensiones para atenuar el efecto de dichas desigualdades. En países con bajos niveles de informalidad laboral, reglas especiales para trabajadores y trabajadoras con trayectorias largas tienden a beneficiar a trabajadores y trabajadoras de menor nivel socioeconómico y menor sobrevida. Esta medida no tendría el mismo efecto en economías con mayor informalidad laboral, donde los trabajadores y trabajadoras con trayectorias largas no necesariamente acumulan aportes continuos en la seguridad social que les permitan acogerse a estos beneficios.

Otras medidas que pueden atenuar cómo las desigualdades por sobrevida generan inequidades en los sistemas de jubilaciones y pensiones incluyen el tratamiento especial por exposición a trabajos pesados. Si bien estas provisiones tienden a estar en retirada en países desarrollados, la incorporación de mecanismos de retiro anticipado o mayores prestaciones ante la exposición en el puesto de trabajo a situaciones riesgosas, pueden funcionar como complemento acotado en el tiempo mientras se consolidan los avances en la salud y seguridad ocupacional. Resulta interesante el caso de Francia, que además de homogeneizar la medición de riesgos en el trabajo, incorpora opciones de formación y reducción de jornada laboral como alternativas al retiro anticipado.

Asimismo, la incorporación de incentivos tributarios o jubilatorios para la extensión de la carrera laboral puede servir para reducir el tiempo en la jubilación para trabajadores y trabajadoras de más altos ingresos y que tienen, a su vez, mayor sobrevida. Todos los países de la Unión Europea han incorporado incentivos jubilatorios a posponer la edad de retiro en la última década. La tributación reducida, en cambio, si bien es menos habitual, está disponible en España y Suecia, entre otros.

Por último, el fortalecimiento de la cobertura y suficiencia de las pensiones básicas - tanto la pensión mínima contributiva como la pensión no contributiva - tienden a beneficiar más a los sectores de menores ingresos laborales y, por extensión, a los de menor sobrevida. Estos pilares, que suponen subsidios a trabajadores y trabajadoras con carreras más cortas y de menores ingresos, pueden contribuir a corregir de manera directa las inequidades por sobrevida que puedan existir. El mecanismo es aún más relevante en países donde se observan altos grados de informalidad laboral y/o barreras al mercado del trabajo que afectan a otros grupos vulnerables.

REFERENCIAS

- Arno Baurin, 2021. “The limited power of socioeconomic status to predict lifespan: Implications for pension policy”, The Journal of the Economics of Ageing, Volume 20, 2021, <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2021.100339>.
- Ayuso, M., Bravo, J. M., & Holzmann, R., 2017. “On the heterogeneity in longevity among socioeconomic groups: Scope, trends, and implications for Earnings-Related Pension Schemes”. Global Journal of Human Social Sciences - Economics, 17(1): 31-57.
- Ayuso, Mercedes, Jorge M. Bravo, Robert Holzmann, and Edward Palmer. 2021. “Automatic Indexation of the Pension Age to Life Expectancy: When Policy Design Matters” Risks 9, no. 5: 96. <https://doi.org/10.3390/risks9050096>
- Ayuso, Mercedes; Bravo, Jorge Miguel; Holzmann, Robert. “On the Heterogeneity in Longevity among Socioeconomic Groups: Scope, Trends, and Implications for Earnings-Related Pension Schemes”, IZA discussion paper, 2016. <https://www.econstor.eu/handle/10419/145194>
- Céspedes, Vicente; Granados, P.; Parra, G.; Quintanilla, X.; Schwarzhaupt, U.; 2025. “Estudio Actuarial de los Fondos del Seguro de Cesantía”, Documento de Trabajo N° 75, Superintendencia de Pensiones, Chile, 2025. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16614.html>
- Chetty, R., M. Stepner, S. Abraham, S. Lin, B. Scuderi, N. Turner, A. Bergeron, and D. Cutler, 2016. “The association between income and life expectancy in the United States, 2001-2014”. JAMA - Journal of the American Medical Association 315(16), 1750–1766. <https://doi.org/10.1001/jama.2016.4226>
- Comisión Europea, 2024 “Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)”. https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2022-2070_en
- Currie, J. and H. Schwandt, 2016. “Inequality in mortality decreased among the young while increasing for older adults, 1990-2010”. Science 352(6286), 708–712.

- Gordon B. Dahl, Claus Thustrup Kreiner, Torben Heien Nielsen, Benjamin Ly Serena; “Understanding the Rise in Life Expectancy Inequality, 2024”. The Review of Economics and Statistics 2024; 106 (2): 566–575. doi: https://doi.org/10.1162/rest_a_01148
- Granados, Paulina; Toledo, M. y Quintanilla X., 2024. “Diseño, evolución y efectos del primer pilar en el sistema de pensiones chileno” Documento de Trabajo N° 74, Superintendencia de Pensiones, Chile, 2024: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16595.html>
- Huneeus, Cristobal; Quintanilla, X.; Toledo, M.; Granados, P.; González, L.; Morales, F.; 2024. “Replacement rates in the Chilean pension scheme and projections under different scenarios”, Documento de Trabajo N° 74: Superintendencia de Pensiones, Chile, 2024. <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-16244.html>
- Lee, Ronald, 2025. “Macroeconomic, aging and growth”. NBER Working Paper 22310, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Mackenbach, J et al, 2008. “Socioeconomic inequalities in health in 22 European countries”, OECD Statistics Working Papers, vol. 2015/08 The New England Journal of Medicine, vol. 358, pp. 2468-2481.
- Mackenbach, J et al, 2015. “Measuring educational inequalities in mortality statistics”, OECD Statistics Working Papers, No. 2015/08, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrqpdx182zs-en>.
- Mezzo, Giovanna; Aregawi G. Gebremariam; Federico Biagi, 2024. “Old-age workers transition into retirement and risk of poverty: Evidence from 25 European Union countries using SHARE data”. Background Paper Series of the Joint EU-ILO Project “Building Partnerships on the Future of Work”, Background Paper 19, Enero 2024. <https://www.ilo.org/media/479726/download>
- Mittlaender, Sergio. 2023. “Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs: Functions and conditions to ensure equal treatment”, International Social Security Review, Vol. 76, 1/2023
- Murtin, F. et al. (2017), “Inequalities in longevity by education in OECD countries: Insights from new OECD estimates”, OECD Statistics Working Papers, No. 2017/02, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6b64d9cf-en>
- Newmayer and Plumper, 2016. “Inequalities of Income and Inequalities of Longevity: A Cross Country Study”, American Journal of Public Health, 2016.
- OECD, 2018. “OECD Pensions Outlook 2018”, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en

- OECD, 2023. “Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
- OECD, 2024. “OECD Pensions Outlook 2024: Improving Asset-backed Pensions for Better Retirement Outcomes and More Resilient Pension Systems”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/51510909-en>
- OECD, 2025. “OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?”, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.
- OIT, 2024. World Social Protection Report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition. Geneva. https://ilo.org/sites/default/files/2024-09/WSPR_2024_EN_WEB_1.pdf.
- OIT, 2014. Jubilación Anticipada por Trabajos de Naturaleza Penosa, Tóxica, Peligrosa o Insalubre: Un estudio comparado. Santiago. <https://www.ilo.org/es/media/449586/download>
- OIT, 2013. “Employment and social protection in the new demographic context”. ILC.102/IV. <https://social.un.org/ageing-working-group/documents/fourth/ILO.pdf>
- OMS, 2020. “Década de Envejecimiento Saludable 2020-2030” https://www.who.int/es/publications/m/item/decade-of-healthy-ageing-plan-of-action?sfrsn=b4b75ebc_25
- Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley del SAR, Resumen del Decreto, CONSAR 2021.
- Robert Holzmann, Jennifer Alonso-García, Heloise Labit-Hardy, Andrés M. Villegas. “NDC Schemes and Heterogeneity in Longevity: Proposals for Redesign”, Social Protection and Jobs Discussion Paper|no.1913 Washington, D.C. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/551391556883357303>
- Schwandt H, Currie J, von Wachter T, Kowarski J, Chapman D, Woolf SH; 2022. “Changes in the Relationship Between Income and Life Expectancy Before and During the COVID-19 Pandemic, California, 2015-2021”. JAMA. 2022;328(4):360–366. doi:10.1001/jama.2022.10952 <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9264223/>
- Schwandt, Hannes et al, 2022. “Changes in the Relationship Between Income and Life Expectancy Before and During the COVID-19 Pandemic, California, 2015-2021.” JAMA vol. 328,4 (2022): 360-366. doi:10.1001/jama.2022.10952
- Spasova, Slavia; Deruelle, T.; Airoidi, F., 2025. “Flexible retirement pathways. An analysis of policies in 28 European countries”. European Social Policy Analysis Network (ESPAN), European Commission, 2025.

- Steel, Nicholas et al, 2025. “Changing life expectancy in European countries 1990–2021: a subanalysis of causes and risk factors from the Global Burden of Disease Study 2021”, The Lancet Public Health, Volume 10, Issue 3, e172 - e188, 2025.
- Tapia Troncoso, W., Cuéllar, E., Gamboa, D., & García-Huitrón, M; 2023. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cómo avanzar hacia pensiones sostenibles para sociedades más longevas?”. <https://doi.org/10.18235/0004953>
- IMF, 2025. “World Economic Outlook 2025. Chapter 2: The Rise of the Silver Economy: Global Implications of Population Aging” <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/22/world-economic-outlook-april-2025#Chapters>
- World Economic Forum, 2024. “Longevity Economy Principles: The Foundation for a Financially Resilient Future, Annual Report”. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Longevity_Economy_Principles_2024.pdf

SERIE INFORMES TÉCNICOS OIT CONO SUR

Esta serie, producida por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, busca documentar y analizar temas prioritarios para el mundo del trabajo contemporáneo, con el objeto de aportar al desarrollo de conocimiento y al diálogo social, como parte del mandato de la OIT de promoción de la justicia social a través del trabajo decente.

[Revise aquí la serie completa](#)



Ultimos títulos de la serie:

Nº57	Reflexiones para una transición justa y medioambientalmente sostenible en el mercado laboral de Paraguay
------	--

Nº56	Tiempo de trabajo y bienestar: aportes de las encuestas de uso del tiempo al análisis del mercado laboral en América Latina
------	---



Nº55	Las inspecciones del trabajo y la formalización laboral. Innovaciones y desafíos en Iberoamérica
------	--





Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Tel: +56-2 2580-5500
E-mail: santiago@ilo.org
ilo.org/es/chile

Santiago de Chile

