

Suficiencia de pensiones: Tasas de reemplazo y otras medidas

Proyecto de ley que Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica



Índice

- Marco conceptual y evidencia comparada
- Comparación con un aumento de 6% de cotización individual
- Tasas de reemplazo

Marco conceptual (1): Objetivos múltiples

- De acuerdo con la OCDE (*), los sistemas de pensiones apuntan a tener varios objetivos a la hora de evaluar suficiencia:
 - 1) Un primer objetivo es garantizar que se cubra la línea de pobreza;
 - 2) Un segundo objetivo es mantener continuidad en los ingresos entre la vida activa y la pensión (tasas de reemplazo);
 - 3) Un tercer objetivo puede ser ayudar a las personas a alcanzar un nivel de vida deseable, que exceda un mínimo, lo que es especialmente necesario para sistema con un fuerte componente de capitalización individual.
 - 4) Equidad es también un objetivo común de los sistemas de pensiones, dado que los individuos suelen evaluar la suficiencia de sus pensiones en comparación con los demás.

(*). “A framework for assessing the adequacy of retirement income”. OCDE 2020.

Marco conceptual (2): Tasas de reemplazo distintas según tramos de ingresos

- 1) De acuerdo al estudio de tasas de reemplazo elaborado por la OCDE para la Comisión Bravo (*), en 23 de los 34 países, los trabajadores que reciben $\frac{1}{4}$ del salario promedio, reciben tasas de reemplazo superiores al 100%.
- 2) Las tasas de reemplazo netas alcanzaron un promedio de 62% para un asalariado promedio en la OCDE. (**)
- 3) Es del caso señalar, que Chile cuenta con un Ingreso p/c equivalente a un 58,3% de la OCDE, y un Índice de Gini de 0,44 vs un 0,33 promedio OCDE. Ambas cosas hacen que el denominador del indicador TR (el ingreso antes de pensionarse) es bastante más bajo en Chile que en la mayoría de países OCDE, con lo cual la TR de Chile corresponde a una menor suficiencia absoluta para los ingresos medios y bajos que en la OCDE.

(*) “Study on replacement rates and other issues related to pension systems”. OCDE. 2015.

(**) “Pensions at Glance (2021)”. OCDE.

El uso de objetivos de TR

- Un argumento común en contra de establecer objetivos de pensión o metas de tasas de reemplazo, es que si se interpreta como un derecho adquirido, puede hacerse exigible (*). Sin embargo, aquello es propio de los sistemas de beneficio definido, más que de los sistemas de ahorro colectivo.

(*) “Study on replacement rates and other issues related to pension systems”.
OCDE. 2015.

Convenios y Recomendaciones de la OIT

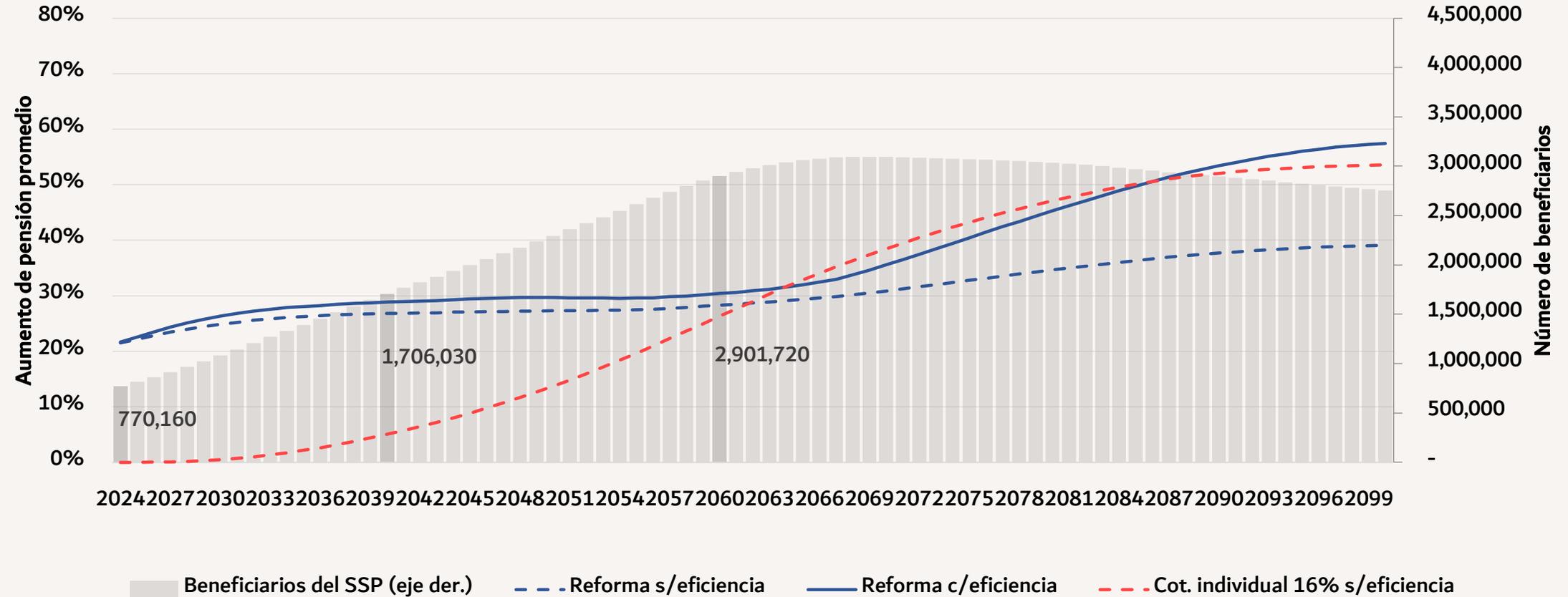
1. Seguridad social como derecho humano: universalidad de la cobertura, basada en la solidaridad social (Constitución de la OIT y varios instrumentos de la ONU)
2. Solidaridad y financiamiento colectivo (C.102) a cargo de empleadores y trabajadores
3. **Suficiencia** y previsibilidad de las prestaciones (C.102)
4. No discriminación, igualdad de género y respuesta a las necesidades especiales (R.202)
5. Transparencia en la gestión y buena gestión financiera y administrativa (R.202)
6. Sostenibilidad fiscal, económica y financiera (R.202; CIT N° 89, 2001)

Suficiencia de Pensiones: Comparación Seguro Social vs Capitalización individual con aumento en cotización individual



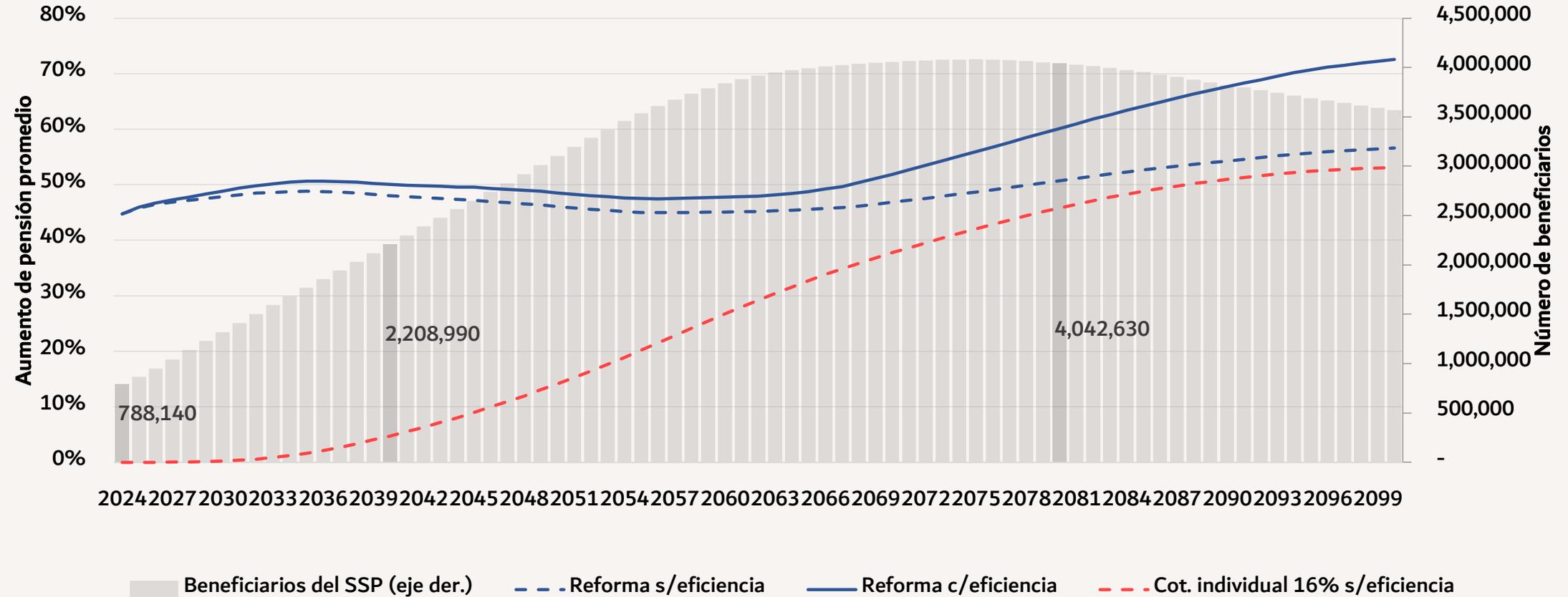
- Se comparan los aumentos de pensión bajo el modelo del seguro social propuesto por el gobierno con el ejercicio de entregar toda la cotización adicional del 6% al actual esquema de capitalización individual, para el *stock* total de pensionados en cada año.

Comparación con aumento de cotización individual, hombres



Nota: Aumentos de pensión promedio en el pilar contributivo (no incluye PGU).

Comparación con aumento de cotización individual, mujeres



Nota: Aumentos de pensión promedio en el pilar contributivo (no incluye PGU).

Conclusiones

- En el caso de los hombres, hasta el año 2061 el promedio de pensión es más elevado con el seguro social. De ahí en adelante es mayor para la capitalización individual, pero se vuelven a alcanzar cerca del año 2080.
- En el caso de las mujeres, recibirían en promedio una pensión mayor bajo el seguro social, incluso si se excluyen los beneficios de la reorganización industrial.

Tasas de reemplazo estimadas



Tasas de reemplazo

- Para el cálculo, se utiliza el promedio mensual de remuneraciones recibidas en los últimos 12 meses anteriores a la última cotización. Busca aislar el efecto de cotizaciones incompletas por cese del trabajo.
- La tasa de reemplazo se registra a la edad de pensión del afiliado, utilizando el valor de los beneficios en régimen (65 años).
- Se presenta la mediana de las tasas de reemplazo.

Tasas de reemplazo mediana

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	17%	502,438	19%	519,142	24%	790,920
Sistema AFP actual + PGU actual	55%	502,438	54%	519,142	46%	790,920
Total Reforma	71%	502,438	78%	519,142	71%	790,920

Nota: Remuneración en pesos 2022.

Tasas de reemplazo mediana, mujeres

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	10%	485,242	10%	515,695	17%	761,159
Sistema AFP actual + PGU actual	49%	485,242	47%	515,695	39%	761,159
Total Reforma	68%	485,242	68%	515,695	62%	761,159

Nota: Remuneración en pesos 2022.

Tasas de reemplazo mediana, hombres

	2024		2030		2070	
	TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	25%	530,099	28%	521,089	32%	797,802
Sistema AFP actual + PGU actual	61%	530,099	61%	521,089	54%	797,802
Total Reforma	75%	530,099	87%	521,089	81%	797,802

Nota: Remuneración en pesos 2022.

Tasas de reemplazo mediana según años cotizados

	Años cotizados	2024		2030		2070	
		TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual	hasta 5	1%	312,932	1%	305,744	4%	340,319
	5 a 10	2%	364,900	3%	383,803	9%	448,279
	10 a 15	7%	412,576	8%	407,398	13%	544,089
	15 a 20	11%	450,768	13%	479,258	18%	609,510
	20 a 25	16%	513,617	19%	514,663	23%	732,843
	25 a 30	21%	572,898	23%	569,239	28%	922,859
	30+	30%	816,025	32%	867,600	33%	1,519,083
Sistema AFP actual + PGU actual	hasta 5	66%	312,932	67%	305,744	58%	340,319
	5 a 10	58%	364,900	56%	383,803	49%	448,279
	10 a 15	55%	412,576	55%	407,398	46%	544,089
	15 a 20	53%	450,768	53%	479,258	48%	609,510
	20 a 25	53%	513,617	54%	514,663	48%	732,843
	25 a 30	53%	572,898	56%	569,239	47%	922,859
	30+	50%	816,025	51%	867,600	41%	1,519,083

Nota: Remuneración en pesos 2022.

Tasas de reemplazo mediana según años cotizados

	Años cotizados	2024		2030		2070	
		TR	Rem.	TR	Rem.	TR	Rem.
Sistema AFP actual + PGU actual	hasta 5	66%	312,932	67%	305,744	58%	340,319
	5 a 10	58%	364,900	56%	383,803	49%	448,279
	10 a 15	55%	412,576	55%	407,398	46%	544,089
	15 a 20	53%	450,768	53%	479,258	48%	609,510
	20 a 25	53%	513,617	54%	514,663	48%	732,843
	25 a 30	53%	572,898	56%	569,239	47%	922,859
	30+	50%	816,025	51%	867,600	41%	1,519,083
Total Reforma	hasta 5	76%	312,932	82%	305,744	78%	340,319
	5 a 10	73%	364,900	73%	383,803	72%	448,279
	10 a 15	73%	412,576	79%	407,398	70%	544,089
	15 a 20	74%	450,768	79%	479,258	73%	609,510
	20 a 25	73%	513,617	83%	514,663	75%	732,843
	25 a 30	74%	572,898	85%	569,239	74%	922,859
	30+	66%	816,025	73%	867,600	64%	1,519,083

Nota: Remuneración en pesos 2022.

Conclusiones

- 1) La reforma eleva las tasas de reemplazo en 16 pp para los actuales pensionados y en 25 pp en régimen. Para los actuales, un 25% del aumento de TR se explica por PGU y un 75% por seguro social; en régimen, un 36% se explica por PGU y un 64% por seguro social.
- 2) Sin reforma, las TR decrecen 9 pp en régimen; con reforma, las TR se estabilizan en régimen.
- 3) Para las mujeres, la reforma sube TR de las actuales pensionadas en 19 pp, versus 23 pp en régimen.
- 4) Para los hombres la reforma sube TR de los actuales pensionados en 14 pp, versus 19 pp.

Conclusiones (2)

- 5) Bajo la situación actual, las TR son decrecientes según años cotizados, desde 66% a 50% (cae 16 pp).
- 6) Bajo un esquema donde sólo sube la PGU, la tendencia decreciente según años cotizados se acentúa, con una caída desde 74% a 52% (cae 22 pp).
- 7) Con la reforma, las TR tienden a estabilizarse hasta 25 a 30 años cotizados, y con más de 30 años cotizados cae 10 pp (mucho menos que sin reforma). Lo que muestra que la mejora en TR es mucho mayor mientras mayor sea la cantidad de años cotizados.
- 8) Sin perjuicio de lo anterior, en valores absolutos la mediana de las pensiones para los actuales pensionados queda con una relación directamente proporcional a los años cotizados, pasando de \$237.828 (hasta 5 años cotizados) a \$538.577 (más de 30 años cotizados). En régimen, pasa de \$265.448 (hasta 5 años cotizados) a \$972.213 (más de 30 años cotizados).

Suficiencia de pensiones: Tasas de reemplazo y otras medidas

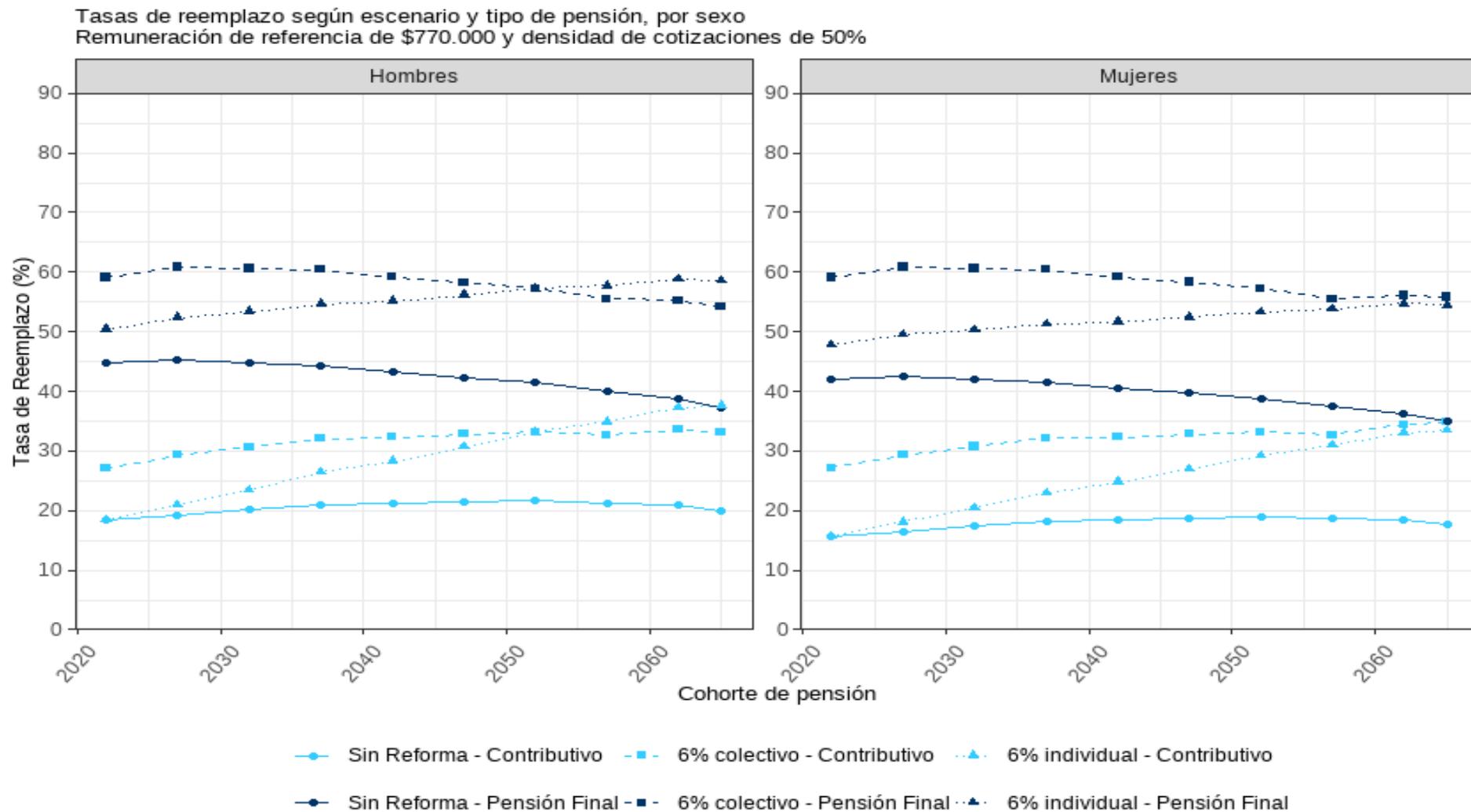
Proyecto de ley que Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica

Tasas de reemplazo sintéticas

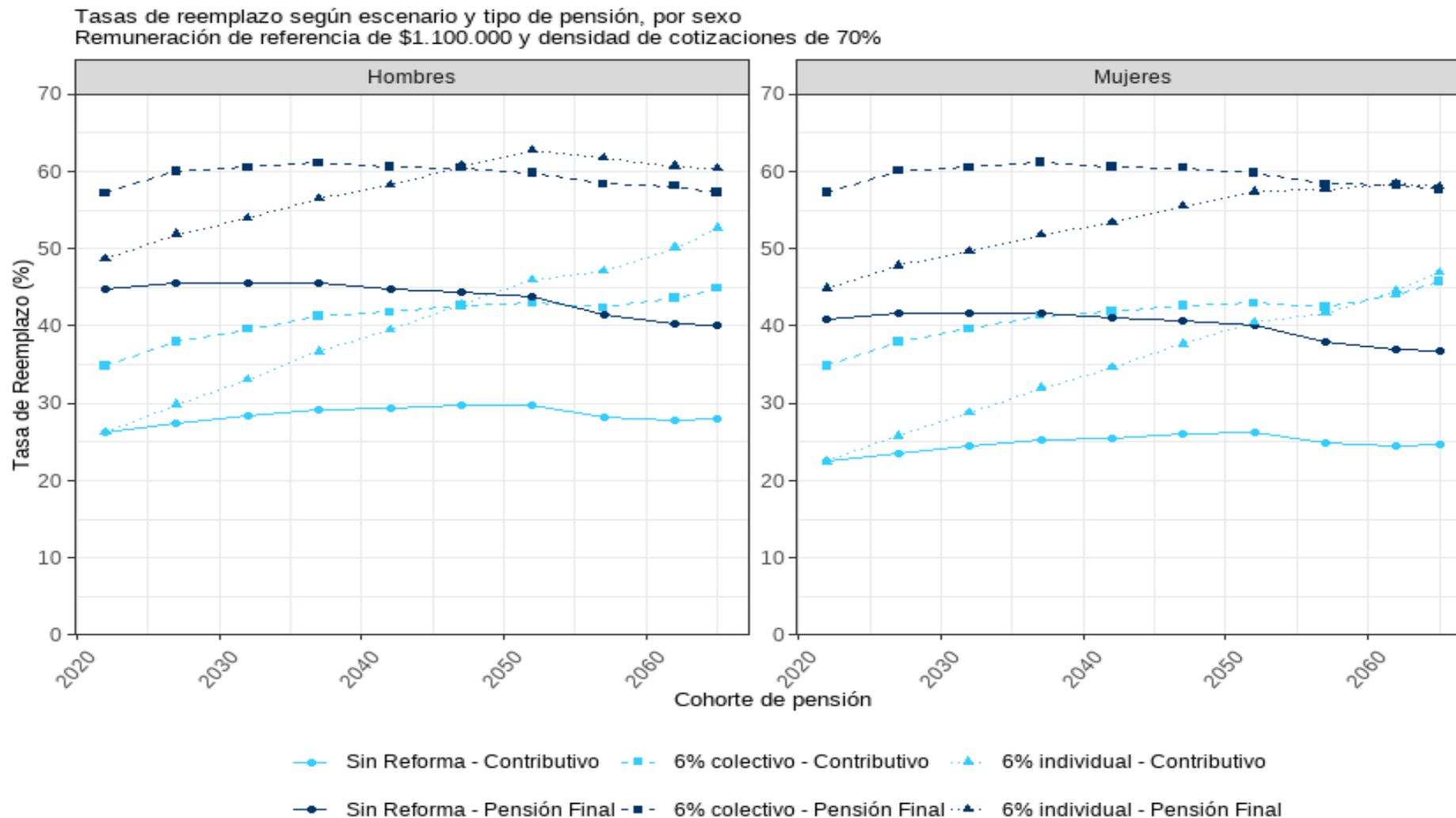




Notas: (1) El componente contributivo corresponde a la suma de la pensión autofinanciada del componente contributivo individual más el Seguro Social, si corresponde para el escenario.
 (2) El componente de Pensión Final corresponde al componente contributivo más Pensión Garantizada Universal. Para los beneficios de PGU por reforma se asume aprobación inmediata del proyecto y beneficios en régimen.



Notas: (1) El componente contributivo corresponde a la suma de la pensión autofinanciada del componente contributivo individual más el Seguro Social, si corresponde para el escenario.
(2) El componente de Pensión Final corresponde al componente contributivo más Pensión Garantizada Universal. Para los beneficios de PGU por reforma se asume aprobación inmediata del proyecto y beneficios en régimen.



Notas: (1) El componente contributivo corresponde a la suma de la pensión autofinanciada del componente contributivo individual más el Seguro Social, si corresponde para el escenario.
 (2) El componente de Pensión Final corresponde al componente contributivo más Pensión Garantizada Universal. Para los beneficios de PGU por reforma se asume aprobación inmediata del proyecto y beneficios en régimen.

Conclusiones

- 1) Al contrastar los escenarios de reforma del pilar contributivo, se observa un aumento inmediato en las TR en el caso del seguro social, a partir de las primeras cohortes de pensionados. En cambio, con la propuesta de 6% individual, el incremento en TR de las pensiones contributivas aumenta lentamente.
- 2) Al agregar a estos escenarios, el efecto de la PGU aumentada (\$250 mil), se observa un incremento adicional importante en las TR, especialmente para los pensionados de bajas remuneraciones.
- 3) En relación con el objetivo de mitigar brechas de género, los ejemplos mostrados indican que el escenario con el 6% colectivo es más favorable que el 6% individual en términos de incremento en TR, para todas las mujeres que se pensionarán en los próximos 25 años y para las mujeres de remuneraciones medias y bajas en el largo plazo.
- 4) Consistente con la OCDE, se observan altas TR (100%) para los segmentos bajos, pero para los segmentos medios las TR son más cercanas a promedios OCDE.

ANEXO 1. Metodología aumentos de pensión y tasas de reemplazo para total de pensionados

- 1) En sesión de 10/01/2023 se presentó la sustentabilidad del FIP.
- 2) Se elaboró un documento por parte de la Dipres que contiene los detalles de la modelación y los supuestos.
- 3) Dicho documento se publicó junto a la presentación.

http://www.dipres.cl/598/articles-302534_doc_pdf.pdf

ANEXO 2. Metodología de cálculo tasas de reemplazo sintéticas

- Se analizan los casos sintéticos de tasas de reemplazo para hombres y mujeres, para tres niveles de densidad de cotización (30%, 50% y 70%), que se pensionan a los 65 años. Cada caso se replica para distintos niveles de remuneraciones y para distintas cohortes.
- Se consideraron dos diseños para los casos de reforma:
 - Escenario “6% colectivo”: El primer diseño considera el actual Seguro Social que destina el 6% de cotización adicional a un fondo colectivo, para la entrega de distintos beneficios solidarios.
 - Escenario “6% individual”: El segundo diseño considera los mismos elementos de la reforma previsional, excepto que la cotización adicional de 6 pp se destine directamente a la cuenta individual del cotizante, sin contar con el Seguro Social.
- Para el ejercicio, se calculan las tasas de reemplazo del componente contributivo y de la pensión total. El componente contributivo corresponde a la suma de la pensión autofinanciada más el Seguro Social, si corresponde. La pensión total corresponde a la suma del componente contributivo más el pilar solidario (PGU).
- Las remuneraciones consideradas al 2024 son: \$400.000 (UF 12,1), \$770.000 (UF 23,3), \$1.100.000 (UF 33,2) y \$2.200.000 (UF 66,5). Se considera UF al 30 de junio de \$33.087.
- Se asumen dos períodos de cesantía de cinco meses cada uno, cubiertos por el Seguro de Cesantía, el primero en 2028 y el segundo en 2033.
- Para el caso de los beneficios de maternidad, se asume que las mujeres tienen su primer hijo un año después del año de afiliación y el segundo hijo a los tres años de afiliación.

ANEXO 2. Metodología de cálculo tasas de reemplazo sintéticas

- El registro del Seguro Social tiene una rentabilidad nocial de 2,00% real anual.
- Adicionalmente, el saldo en la cuenta individual rentabiliza en cada caso según:
 - Rentabilidad pre-reforma = 3,38% real anual.
 - Rentabilidad pre-reforma más incrementos por menor liquidez, alineación de incentivos y no cambio de fondos = 4,04% real anual.
- Las dos últimas tasas son netas de comisiones indirectas y brutas de la comisión por saldo.
- Los escenarios con reorganización de la industria asumen que los fondos son administrados por el IPPA que cobra una comisión por saldo de 0,16%, ajustada según año de nacimiento de la persona cotizante, alcanzando una comisión por saldo ponderada de 0,11%.
- Se supone un aumento de tasas de renta vitalicia por mejoras de eficiencia del sistema, producto de la eliminación de retiro programado y licitaciones de rentas vitalicias con y sin opción de herencia, pasando de 3,11% a 3,56%.
- El aumento de la pensión autofinanciada producto de la reforma se compone de la siguiente forma:
 - aumento por cotización: incluye aumento de pensión sólo por producto de la mayor contribución (10% a 10,5%),
 - aumento por reorganización industrial: considera el incremento en la pensión producto de una mayor rentabilidad del sistema (3,38% a 4,04% real anual) y mejora de tasa de renta vitalicia sobre este incremento (3,11% a 3,56%).
- Para el escenario base (sin reforma), se toma el valor de PGU reajustado para febrero 2023, de \$206.173, con una pensión inferior de \$702.101 y pensión superior de \$1.114.446. En ambos escenarios de reforma se asume un valor de PGU de \$250.000, con los mismos valores de pensión inferior y superior antes mencionados. Para el beneficio de PGU, se supone aprobación inmediata del proyecto y beneficios en régimen. En ambos escenarios de reforma se asumen mejoras por reorganización industrial.

ANEXO 2. Metodología de cálculo tasas de reemplazo sintéticas

- El tope imponible para el 6% colectivo se iguala al del Seguro de Cesantía el primer año y crece junto con él, mientras que para la cotización individual incrementa gradualmente hasta llegar a UF122,6 en cuatro años y en 2029 se iguala al del Seguro de Cesantía vigente para ese año, igualándose los tres topes. Luego, se proyectan juntos según crecimiento de remuneraciones. Hacia atrás se asume el tope imponible histórico.
- La gradualidad de cotización se aplica de la siguiente forma para los dos diseños:

Años desde publicación de reforma	Reforma 6% Seguro Social		Reforma 6% Cta. Individual	
	Seguro Social	Capitalización Individual	Seguro Social	Capitalización Individual
0	1%	10,0%	0%	11,0%
1	2%	10,0%	0%	12,0%
2	3%	10,5%	0%	13,5%
3	4%	10,5%	0%	14,5%
4	5%	10,5%	0%	15,5%
5	6%	10,5%	0%	16,5%

- Se toman los siguientes parámetros para los beneficios del Seguro Social:

Parámetros del sistema	Reforma 6% Seguro Social
Proporción de cotización individual	70%
Garantía por años cotizados, UF	0,10
Nuevo tope imponible UF	122,6
Salario base de cotización por Cuidado, mediana de remuneración imponible a julio 2022	UF 22,8
Salario base de cotización por Maternidad (2022), mediana de remuneración imponible a julio 2022	UF 22,8