

INFORME ACTUALIDAD ECONÓMICA

Sistema de Pensiones

Contenidos:

“Pensiones: Evolución, cambios propuestos y sus implicancias”

Claudia Albertini M.

“El Sistema de Pensiones en Chile y las Posibles Opciones”
Jorge Rojas V., Ph.D.

“Expectativa de vida, pensiones y efecto según grupo socioeconómico”

Rodrigo Navia C., Ph.D.

Editores:
Soledad Cabrera
Rodrigo Navia, Ph.D.

EDITORIAL

El proyecto de ley de la Reforma Previsional, fue un tema ampliamente debatido durante el año 2018 y cuya discusión continuará durante este 2019. Si bien, es un tema que nos atañe a todos, su funcionamiento y efectos no son necesariamente tan fáciles de comprender. Por esta razón, esta edición del Informe de Actualidad Económica ha sido dedicado a este tema, explicando la evolución del sistema de pensiones en Chile, sus características actuales, problemas, variables que los afectan, reformas en estudio y posibles efectos económicos.

En el primer artículo denominado “Pensiones: Evolución, cambios propuestos y sus implicancias”, Claudia Albertini realiza una breve descripción de la evolución del sistema de pensiones en Chile, para luego enfocarse en los principales problemas que enfrenta actualmente este sistema: Cambios demográficos, informalidad y brecha de los salarios en el mercado laboral y menor rendimiento de los activos financieros. Finaliza su artículo describiendo, algunos aspectos del proyecto de ley presentado para modificar el sistema de pensiones y otros proyectos complementarios que impactan indirectamente en el monto de éstas, junto con explicar algunos efectos económicos de estos proyectos.

Por su parte, Jorge Rojas en su artículo “El Sistema de Pensiones en Chile y las Posibles Opciones”, explica el funcionamiento actual del sistema de pensiones en Chile, indicando la diferencia entre el Sistema de Capitalización Individual, al cual está adscrita la mayor parte de la población y el Sistema de Reparto, al cual están sujetos las Fuerzas Armadas y de Orden. Realiza una breve comparación con respecto a otros países, encontrando que la tasa de cotización en Chile es inferior al 18% correspondiente al promedio de la OCDE.

Finalmente, Rodrigo Navia en su artículo “Expectativas de vida, pensiones y efecto según grupo socioeconómico”, explica la incidencia en el sistema de pensiones del aumento en las expectativas de vida, enfocándose principalmente en las diferencias según nivel socioeconómico. Para analizar el impacto de la diferencia describe y analiza la tasa de jubilación, la relación de pago de activos y el ratio pensión riqueza. Considerando datos entregados por la OECD para Chile y otros países, concluye que los pensionados de ingresos más bajos enfrentan una desventaja dada la diferencia en las expectativas de vida según ingresos, independiente del sistema de pensiones, sin embargo, esta inequidad relativa logra ser eliminada con los beneficios públicos focalizados a estos grupos y la progresividad del impuesto a la renta

Pensiones: Evolución, cambios propuestos y sus implicancias

Claudia Albertini M.

En el siguiente artículo se presenta el avance de los sistemas de pensiones, empezando por su creación hace más de 120 años, abordando brevemente los primeros pasos dados en nuestro país y explicando cómo funciona el sistema hoy en día. Luego se plantean los principales problemas que explicarían las bajas pensiones que se entregan hoy. Por último, se exponen los cambios propuestos en el proyecto de ley presentado en noviembre de 2018 y sus posibles impactos.

Razón de Ser de los Sistemas de Pensiones

Los sistemas de pensiones nacen básicamente por dos objetivos. El primero, evitar una caída muy brusca del ingreso de una persona cuando jubila. Con esta idea en mente hace más de 120 años, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. El segundo objetivo se da cuando con el pasar de los años, se detecta la necesidad de prevenir la pobreza en una edad avanzada cuando ya no existe capacidad de generar ingreso o esta capacidad está disminuida, independiente de si la persona participó o no en el mercado laboral. Para ello se creó lo que hoy conocemos como Pilar Solidario.

Evolución en Chile

Los primeros sistemas de pensiones se crearon en la década de los 20's. Estos fueron el Servicio de Seguro Social, Caja de Empleados Particulares y Caja de Empleados Públicos que eran básicamente sistemas de reparto. Con los años se fueron creando más cajas con distintos regímenes para pensionarse. Hacia 1979 existían más de 200 regímenes distintos para pensionarse.

El año 1980 comienza a regir el Sistema de Capitalización Individual, el cual se mantuvo casi invariable hasta el año 2002 cuando se implementan los Multifondos. El año 2008 realizan varias mejoras al sistema, buscando en particular perfeccionamientos al pilar solidario.

En el Cuadro 1 se puede observar cómo está estructurado el sistema actual.

Principales problemas que enfrenta nuestro Sistema de Pensiones hoy

Nuestro sistema de pensiones está presentando problemas principalmente en tres puntos: Cambios Demográficos, por el aumento de la esperanza de vida y disminución de la tasa de natalidad; Mercado Laboral, por la informalidad y brecha de salarios; y los menores rendimientos de los activos financieros. Revisaremos a continuación estos aspectos.

Cuadro 1: Estructura Actual del Sistema de Pensiones de Chile

	Pilar Solidario (No Contributivo)	Pilar Obligatorio (Contributivo)	Pilar Voluntario (Contributivo)
Beneficio	Pensión Básica Solidaria (PBS) y Aporte Previsional Solidario (APS)	Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia	Complemento a la pensión del pilar obligatorio
Financiamiento	Presupuesto Fiscal	Cotización Obligatoria	Cotización Voluntaria
Administración	Estatal	Privada	Privada

1. Cambios demográficos: Pirámide invertida

Enfrentamos cambios demográficos, que probablemente se intensifiquen con el tiempo: aumento en la esperanza de vida, según las tablas de mortalidad de la Superintendencia de Pensiones vigentes desde julio de 2016 (indica las expectativas de vida de quienes se jubilan), las mujeres viven en promedio hasta los 90 años y los hombres hasta los 85 años.

Esto quiere decir que la pensión que se alcance con el ahorro realizado durante los 40 años de vida laboral activa debe ser suficiente para financiar más de 20 años de pensión. Además, es muy probable que, en el corto plazo, dados los resultados del Censo 2017, las tablas de mortalidad sean actualizadas al alza.

Por otro lado, enfrentamos una baja en la tasa de natalidad. El último Anuario de Estadísticas Vitales del

INE señala que, “la tasa global de fecundidad, interpretada como el número promedio de hijos por mujer, experimentó una baja desde 5,4 en 1960 a 1,7 en 2016, presentando valores por debajo del nivel de reemplazo desde el año 2001”.

2. Realidad de nuestro Mercado Laboral

El mercado laboral presenta varias características que deben ser abordadas, de lo contrario, jamás se podrá mejorar totalmente el sistema de pensiones. En particular, se deben cerrar las brechas de salarios que existen entre mujeres y hombres, capacitar a los trabajadores de manera de poder aumentar su productividad y, así, poder aspirar a poder aumentar los actuales salarios, abordar la creciente informalidad que según el último informe del INE casi alcanza el 29% de los ocupados y crear conciencia de la necesidad de ahorrar para la vejez en trabajadores Independientes.

En la medida que más se ahorre, mayor será la pensión a obtener. De esta manera, un objetivo fundamental para mejorar nuestra previsión debe ser el aumento de la densidad de cotizaciones de los trabajadores.

Cuadro 2: Pensión promedio según densidad de cotización (Autofinanciada más Aporte Previsional Solidario) Octubre de 2018

Tramos de años cotizados	Pensión Total UF	Pensión Total pesos
> 0 y <=1 año	4,07	111.649
> 1 y <=5	4,46	122.347
> 5 y <=10	4,90	134.417
>10 y <=15	5,65	154.991
>15 y <=20	6,80	186.538
>20 y <=25	8,51	233.447
>25 y <=30	11,30	309.983
>30 y <=35	15,24	418.065
>35 y <=40	21,73	596.100
S/I (3)	3,16	86.685
Total	8,24	226.041

Fuente: Superintendencia de Pensiones
UF 31 de octubre: \$27.432,10

Como se puede observar en el Cuadro 2, a mayor densidad de cotización, mayor es la pensión obtenida.

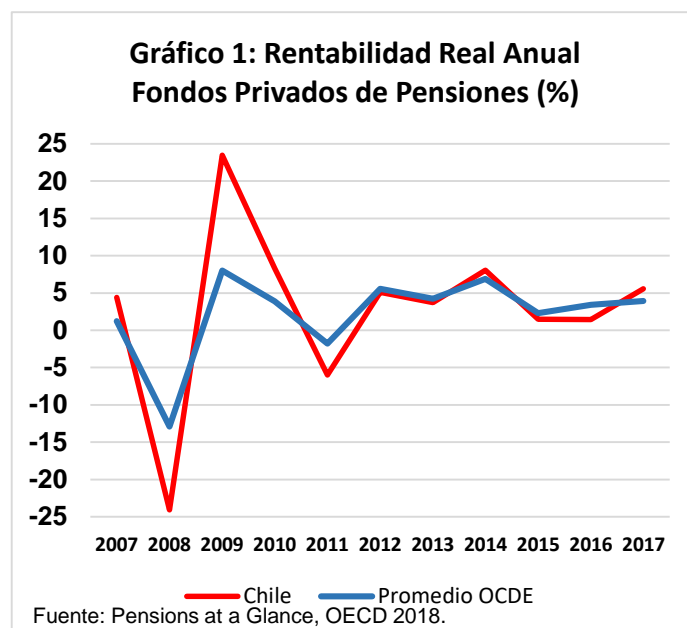
Si la pensión promedio se compara con el ingreso promedio, que según la última Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE es de \$554.493, se encuentra que, a mayor número de años cotizados, más se acerca la pensión al ingreso promedio.

Es importante aclarar, que tanto la pensión como el ingreso promedio no son necesariamente los más representativos. Sin embargo, si se utiliza otro tipo medición estadística, como, por ejemplo, la mediana, el resultado es casi el mismo.

3. Menor Rendimiento de los Activos Financieros

En la medida que los mercados financieros se han ido profundizando, las tasas de retorno de las inversiones han ido disminuyendo. De esta manera, si bien, durante los primeros años de funcionamiento del sistema de capitalización individual los fondos de pensiones mostraron altas tasas de rentabilidad, ésta no se mantiene hasta el día de hoy, si no que han ido disminuyendo para luego estabilizarse. La globalización, además, hace que la rentabilidad de los fondos de pensiones se asemeje cada vez más a los niveles internacionales.

En el Gráfico 1 se puede observar la rentabilidad de los fondos de pensiones chilenos y los fondos de pensiones privados de la OECD.



En los últimos 10 años se observa que, a excepción de los años de la crisis subprime, las rentabilidades exhibidas son relativamente estables. Cabe señalar, que, en el caso de Chile, las inversiones de los Fondos de Pensiones están reguladas por la Superintendencia de Pensiones.

Proyecto de Ley presentado para pensiones y proyectos complementarios

El proyecto presentado se hace cargo de una parte de los problemas del sistema para las pensiones de hoy y las futuras.

Para las pensiones actuales de los grupos más vulnerables se aumenta, de manera gradual, el aporte entregado al pilar solidario (Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Solidario). Además, se entregarán beneficios a la clase media y las mujeres a través de subsidios.

Para las pensiones futuras destacan el aumento de la cotización en 4%, incentivos para ahorrar más (incentivando, a través de subsidios, el tiempo que se cotiza, postergando la edad de jubilación o realizando APV), seguro para lagunas previsionales, mejoras en la información entregada a los cotizantes, entre otros.

Para los problemas que no son propios del sistema pensiones, pero sí inciden en el monto de éstas, el gobierno ha presentado otros proyectos de ley que los abordan indirectamente. Entre ellos está la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes, sala cuna universal -para incentivar la participación de la mujer en el mercado del trabajo y disminuir la brecha de los salarios-, trabajo a distancia y estatuto laboral para jóvenes.

De la misma forma, aunque aún no se materializan en proyectos de ley, en noviembre se entregaron al Presidente de la República, 100 propuestas para un desarrollo integral. La mesa que trabajó en estas propuestas fue conformada de manera transversal, por destacados expertos de distintos sectores. Dentro de dichas propuestas, hay un capítulo especialmente dedicado a crear empleos de calidad (Capítulo II) donde, entre otros temas se encuentran propuestas para mejorar la productividad laboral -lo que debiera redundar en mejores salarios-, aumentar la participación de jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con necesidades especiales. Estas propuestas también son importantes para mejorar la

capacidad productiva de nuestro país y aumentar el ritmo de crecimiento, lo que también redonda en mejores empleos y remuneraciones.

Sin embargo, se extraña en esta discusión temas que, aunque son más impopulares, igual se corresponde debatir, como por ejemplo si se debe igualar la edad de jubilación de mujeres y hombres, o si más que un incentivo debiera directamente aumentarse (aunque sea más adelante y de manera gradual) la edad de retiro. Además, está por verse si los incentivos u obligaciones a cotizar son suficientes. Se entiende que los incentivos buscan incorporar y la obligatoriedad puede llevar a la evasión, pero si no se logra un equilibrio entre ellos, estaremos en poco tiempo más conversando sobre los nuevos ajustes que necesita el sistema.

Cambios propuestos y algunos de sus impactos económicos

Para el análisis económico, el efecto en el mercado del trabajo de aumentar la cotización en un 40% es similar a aplicar un impuesto al trabajo. Es más, el hecho de que la cotización sea enterada por el empleador o por el empleado, no constituye una diferencia relevante para el análisis económico

El aumento a 14% en la cotización implica necesariamente un aumento en el costo laboral y, al actuar de manera similar a un impuesto, el efecto final de esta nueva cotización dependerá de la sensibilidad de la oferta y demanda por trabajo a cambios en el salario, es decir, de las elasticidades.

Es importante destacar que para los efectos del análisis se consideran a las personas que cotizan regularmente, es decir, trabajadores con contrato formal de trabajo.

La pérdida de empleo no implica necesariamente que todas las personas dejen de trabajar, sino que, probablemente muchos de ellos comiencen a trabajar de manera informal. La mayor parte de los trabajadores que saldrán del mercado laboral formal son aquellos que están en el límite del salario mínimo, ya que es más difícil realizar ajustes salariales en ese grupo de trabajadores.

Otros impactos económicos

Si bien los impactos en otras áreas de la economía no son tan relevantes como en el mercado laboral,

también hay que considerarlos. Al aumentar la tasa de cotización se producirá un aumento del ahorro en nuestro país. Como contrapartida ese incremento del ahorro debería significar un aumento en la inversión.

La reforma presentada contiene un aumento del tope imponible, igualándolo gradualmente al tope del seguro de cesantía. Esto supone una reducción de la recaudación fiscal.

Por otro lado, esta reforma implica un aumento del gasto fiscal, ya que no se debe olvidar que el Estado también es empleador y, por lo tanto, su gasto en remuneraciones aumentará.-

El Sistema de Pensiones en Chile y las Posibles Opciones

Jorge Rojas V., Ph.D.

En los últimos años se ha generado un extenso debate en Chile sobre el sistema de pensiones. Este debate surgió desde un hecho político y otro económico. El hecho político fue el caso de una alta funcionaria de una de las ramas de las Fuerzas de Orden con vínculos con la élite política cuyo monto de pensión al momento de retirarse fue superior a los 5 millones de pesos. Esto se contrasta con la pensión promedio que es del orden de 220 mil pesos, de acuerdo a cifras oficiales de la Superintendencia de Pensiones. Este hecho político desencadenó numerosas marchas desde el año 2016 y desde ese entonces la reforma al sistema de pensiones ha estado en la agenda del debate político permanentemente. El hecho económico corresponde a la explicación de por qué existe una diferencia tan alta entre la pensión de esa ex funcionaria y el resto de los jubilados en Chile. La explicación es que mientras la funcionaria está afiliada a un sistema de reparto, el resto lo hace bajo un modelo de capitalización individual. Además de ello, está el hecho de que, dado el estado de desarrollo del país, los ciudadanos han comenzado a exigir mayores estándares de vida y, por ende, buscan obtener pensiones más altas. Sin embargo, esa exigencia no viene acompañada de una comprensión real de cómo funciona nuestro sistema de pensiones.

Existe un desconocimiento generalizado en la población sobre el sistema. De acuerdo a una encuesta realizada por la Superintendencia de AFPs el año 2016, sólo el 55% de los afiliados conoce el fondo donde tiene sus ahorros previsionales, el 37% conoce el saldo corriente en su cuenta, el 38% conoce la tasa de cotización y un reducido 11% conoce el monto de la comisión de la AFP. Hay otros elementos del sistema que son incluso aún más desconocidos. Por ejemplo, sólo el 2% de las personas en edad de jubilación conoce los requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria (PBS). Con estos resultados, podemos darnos cuenta que abordar el problema es bastante más complejo, pues cualquier reforma que se haga está sujeta a populismo político de las más variadas tendencias.

Información Sistemas de Pensiones y Mercado Laboral. Chile 2018.

Sistema de Pensiones: Julio 2018 (en miles)

	Cotizantes	Pensionados
Sistema de AFP	5.400	1300*
IPS (ex cajas de previsión)	631	36
Total	6.031	1.336

* Incluye vejez, invalidez y sobrevivencia.

Fuente: Superintendencia de Pensiones, Chile.

Chile: Mercado Laboral. Trimestre J-J-A 2018 (en miles)

Fuerza de Trabajo	8.992
Ocupados	8.332
Ocupados informales	2.373
Tasa Participación Laboral	60%

Fuente: INE.

El objetivo de este artículo es explicar el funcionamiento del sistema de pensiones actual, cuáles son sus alternativas y hacer una breve comparación con otros países.

El Modelo de Capitalización Individual

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) no siempre fueron la forma de resolver el tema de las jubilaciones en Chile. Previamente a éstas, existía un sistema de cajas previsionales donde cada caja tenía diferentes requisitos y fórmulas para calcular los montos de jubilación. En Chile antes de la reforma al sistema de pensiones de los años 80s, existían más de 30 cajas previsionales que operaban de acuerdo a miles leyes, literalmente. Esto generaba una serie de problemas en cuanto a costos para los miembros de cada caja, para el Estado y también altos niveles de discrecionalidad. El sistema necesitaba orientarse hacia una mayor homogeneidad y una fórmula más clara para calcular el monto de las pensiones. Esto da origen al nacimiento de las AFPs que en esencia corresponde a un modelo de capitalización individual. Esto es, que el monto de la pensión del trabajador dependerá del monto del ahorro generado durante los años de su vida económicamente activa. La tasa de cotización es de un 10% de la renta percibida por el asalariado.¹ El modelo iniciado por José Piñera experimentó diversas reformas desde su creación, pero siempre preservando la esencia del mismo, que es el ahorro individual del trabajador. Por ejemplo, en el año 2002 el Presidente Ricardo Lagos creó los multifondos que permiten al trabajador elegir el nivel del riesgo donde invertirá sus ahorros. Estos fondos son denominados A, B, C, D, y E, y van de mayor riesgo a menor riesgo. La recomendación usual es que personas jóvenes coticen en los fondos de mayor riesgo (A, B), mientras que las personas prontas a jubilarse lo hagan en los de menor riesgo (D, E).

Esto corresponde a la estructura esencial del sistema, lo que se conoce como pilar obligatorio. Junto con este pilar, el sistema otorga la libertad de incrementar el ahorro obteniendo algunos beneficios tributarios, esto es conocido como ahorro previsual voluntario (APV).

¹ Hasta el año 2018, los trabajadores a honorarios no cotizaban ese 10% obligatorio. Sin embargo, esta realidad está pronta a cambiar, pues en enero de 2019 la cámara de diputados aprobó una modificación a la ley que ahora obligará a los trabajadores a honorarios a cotizar.

Finalmente, a estos dos pilares básicamente individuales, se agrega un tercero cuya orientación es solidaria. El pilar solidario es financiado con impuestos generales y su objetivo es complementar los montos de las jubilaciones de los sectores con menores ahorros. El Estado chileno gasta aproximadamente un 0,75% del Producto Interno Bruto en este ítem. Con estos tres pilares y cinco multifondos, se define el sistema de pensiones en Chile. Todo esto con la comisión cobrada por cada AFP.

El Sistema de Reparto

Chile adoptó masivamente el modelo de capitalización individual, sin embargo, para las Fuerzas Armadas y de Orden se mantuvo el sistema de reparto.² El sistema de reparto es esencialmente un seguro solidario para la vejez. Este modelo funciona de modo intergeneracional, es decir, la cotización de los trabajadores económicamente activos va a un fondo solidario que financia las pensiones de los trabajadores retirados. Luego, cuando los activos de hoy se retiran en el futuro, son los activos de ese futuro los que aportan con sus cotizaciones para pagar las pensiones de aquellos retirados, y de esa forma se cumple con el contrato social pactado entre las distintas generaciones.

Una de las dificultades que tiene el sistema de reparto es que la tasa de cotización puede ir variando dependiendo de la demografía de la población afecta a éste. Para ver esto definamos la tasa de trabajadores no activos (T_{na}) a trabajadores activos (T_a) como la tasa de reparto (P_r), esto es,

$$P_r = \frac{T_{na}}{T_a}$$

La tasa de reemplazo (t_r) corresponde a un porcentaje x del último sueldo. Supongamos que un valor esperado y razonable es de 80%, es decir, que la persona al jubilarse recibirá un 80% del último sueldo que obtenía mientras trabajaba. Para calcular la tasa de cotización (t_c) de los trabajadores económicamente activos en este sistema corresponde a:

$$t_c = t_r P_r$$

² Para las Fuerzas Armadas las pensiones se obtienen mediante la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) y para Carabineros mediante la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA).

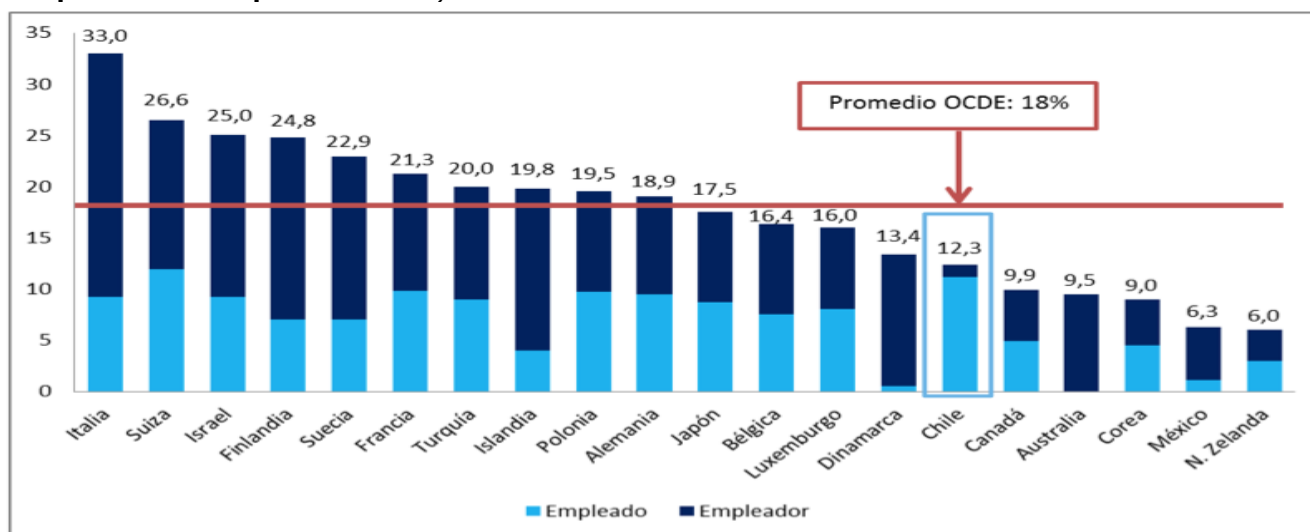
Esto muestra que la tasa de cotización no depende sólo de la tasa de reemplazo, sino que también depende la tasa de reparto o, en otras palabras, de la proporción de trabajadores no activos y activos. En este simple análisis, se ignoran variables de dispersión tales como la distribución de salarios al interior de la población sujeta a este sistema, así como factores de productividad. Sin embargo, la conclusión es clara, y muestra que un sistema de reparto a medida que disminuye la tasa de natalidad, la carga de cotización aumentará.

En las últimas décadas, la mayoría de los países del mundo han experimentado un descenso sustancial en sus tasas de natalidad y Chile no fue la excepción. Esto ha traído consigo que un enorme número de países hayan comenzado un proceso de migración desde sistemas de reparto a unos de capitalización individual, con diferentes variantes, pero en esencia con el mismo principio.

Chile y otros países

La naturaleza del problema es simple. Los montos de pensiones se consideran bajos para el estado de desarrollo del país. Mientras que hace 30 años era una

Gráfico 1: Tasa de contribución obligatoria de sistemas de pensiones en países OCDE, 2014



Fuente: Pensions at a Glance, OECD 2015

realidad asumida tener una vejez bastante pobre y dependiente de familiares directos, hoy en día, se anhela una vejez con mayor calidad de vida e independencia de familiares cercanos.

En el caso de Chile, el sistema que define las pensiones para la mayoría de los trabajadores es uno que en su esencia es individual, esto es que el monto de la pensión depende de los ahorros generados durante la vida laboral. Por lo tanto, la forma de aumentar esas pensiones es aumentando el ahorro. Existen diversas propuestas para abordar el problema, pero algunas son políticamente muy impopulares. Las dos más efectivas y que justamente coinciden con ser bastante impopulares corresponden a aumentar la tasa de cotización y aumentar la edad de jubilación. Respecto de la tasa se ha propuesto aumentarla del 10% actual a una que podría bordear el 14% o 15%.³ Como se puede observar en el Gráfico 1, la tasa de cotización de Chile está muy por debajo del promedio OCDE, siendo esta de un 18%.

Algunos pueden argumentar que la realidad del país es diferente a la de los países OCDE y eso de cierto modo es cierto. Chile es un país aun trabajando por dar el salto al desarrollo y probablemente un mejor punto de comparación son los países vecinos en Latinoamérica. Sin embargo, las expectativas de los

³ La administración Bachelet (2014-2018) propuso un aumento en un 5% donde 3% iba a la cuenta de capitalización individual y un 2% iba a un fondo solidario. La administración Piñera (2018-2022) ha propuesto un aumento en un 4.2% donde el 4% iría a la cuenta personal del afiliado y un 0.2% iría a un seguro solidario.

ciudadanos ya son de un bienestar similar al de los países OCDE, y por eso la validez de esta comparación.

Respecto de aumentar la edad de jubilación, esta es una propuesta tan impopular que prácticamente ningún político se ha atrevido a hablar de ella.⁴ Una tercera alternativa, pero más compleja y de largo plazo corresponde a aumentar la tasa de productividad, pero esto tiene los desafíos propios del desarrollo y acumulación de capital humano, así como, la transferencia tecnológica. Finalmente, algunos han señalado la posibilidad de aumentar la tasa de inmigración como una vía para compensar la disminución en la tasa de natalidad y así intentar un retorno al sistema de reparto.

Conclusiones

En el desarrollo de este artículo hemos visto los dos principales sistemas de pensiones que existen y algunas de las variables que influyen en la obtención del monto de pensión. La diferencia esencial entre ellos es su enfoque. Mientras uno apela a la responsabilidad individual, el otro busca la solidaridad. El sistema de pensiones actual es uno mixto donde hay una fuerte componente individual que se complementa con una parte solidaria.

El principal rol de todo sistema de pensiones es proporcionar una vejez digna para sus cotizantes y claramente ese objetivo se ha conseguido sólo de modo parcial. Por ende, es fundamental realizar una reforma al sistema actual que sea responsable y sostenible en el tiempo. Una crítica que se le podría hacer a cualquiera de estas propuestas es que obliga al trabajador a ahorrar para su vejez bajo una concepción paternalista del Estado. Quizás una mejor solución, sería educar financieramente a nuestros niños y jóvenes durante sus años escolares, y entregarles la libertad de cómo y cuánto ahorrar para su vejez. Después de todo, el valor moral máspreciado por el ser humano, es la libertad de conducir su propio destino.-

⁴ Solamente el ex Presidente Lagos mencionó esto como una alternativa algunas veces durante el año 2018, pero no fue un aporte bien recibido por el movimiento No + AFP, y otros sectores políticos.

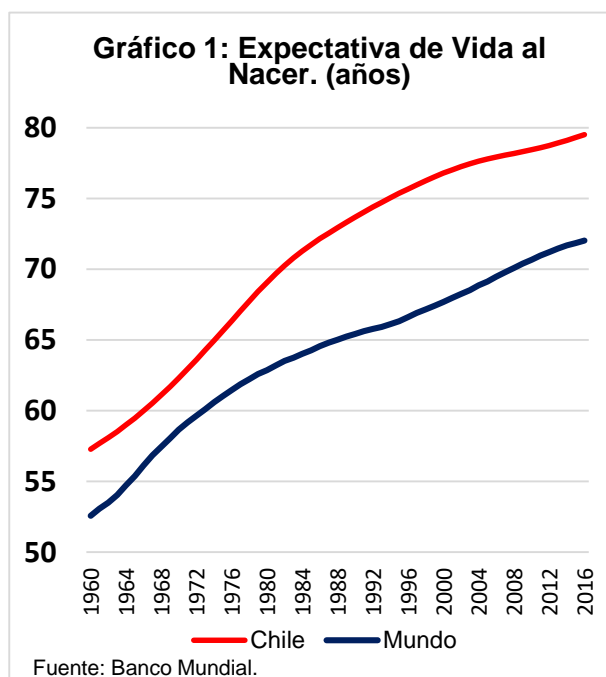
Expectativa de vida, pensiones y efecto según grupo socioeconómico

Rodrigo Navia C., Ph.D.

Uno de los desafíos que los sistemas de pensiones han estado enfrentando en los últimos años es el aumento de las expectativas de vida de la población, pues afecta la sostenibilidad de los distintos esquemas de pensiones.

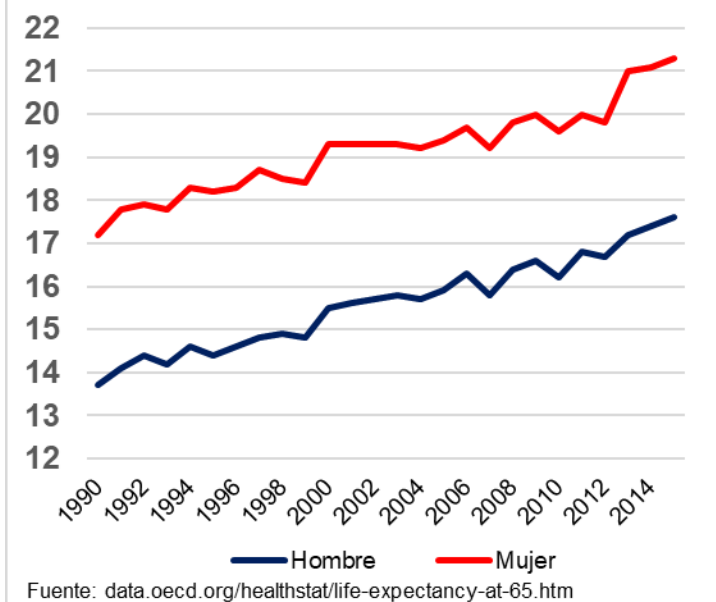
En las últimas décadas la expectativa de vida al nacer ha aumentado a nivel mundial y más rápidamente en Chile. Las mejoras en las condiciones de vida se ven reflejadas en esta tendencia. Mayor acceso a servicios de salud, nuevas medicinas y equipamiento médico, nuevos tratamientos y procedimientos médicos, mayores niveles de ingreso de la población pueden explicar esta trayectoria sostenida de las expectativas, en Chile y el mundo.

Como se puede observar en el Gráfico 1, en 1960, la expectativa de vida al nacer era de 52,6 años, en el mundo, en Chile era de 57,3 años, ocupando el lugar 69 de más alta expectativa de vida en el mundo. En 2016, la expectativa aumentó a 72 y 79,5 años, respectivamente, pasando Chile a ocupar el lugar 30 a nivel mundial.



Al revisar la expectativa de vida de las personas en edad de jubilar (a los 65 años), éstas también han aumentado en las últimas décadas. En Chile, en 1990, la expectativa de vida para las mujeres era de 17,2 años, después de los 65 años, y para los hombres de 13,7 años. En 2015, aumentaron a 21,3 en el caso de las mujeres, y 17,6 en el caso de los hombres. Considerando que, en el sistema chileno, la edad de jubilación para las mujeres es a los 60 años, a esa edad, la expectativa de vida de mujeres es 85,3 años, es decir, 25,3 años desde que pueden empezar recibir la pensión, mientras que, en el caso de hombres, a los 65 años se espera que vivan hasta los 82,3 años

Gráfico 2: Expectativa de Vida a los 65 años. (años)



En este contexto, sistemas de reparto como de capitalización individual han estado enfrentando fuertes desafíos. Por el lado del sistema de reparto, las mayores expectativas de vida, combinadas con la disminución en las tasas de natalidad han presionado el sistema de pensiones hacia la insostenibilidad, que ha sido enfrentado con medidas como el aumento de la edad de jubilar o propuestas de reducción de los beneficios para las personas en edad de jubilar, lo cual han implicado importantes costos políticos. En el caso del sistema de capitalización individual, el aumento de

las expectativas de vida implica que el fondo acumulado durante la vida laboral se debe repartir en un mayor número de años, con la consecuencia natural de una menor pensión, implicando un fuerte impacto negativo en el nivel de vida del nuevo pensionado. Es por ello que planteamientos como el aumento de la tasa de cotización e incentivos a postergar el inicio de la jubilación han sido presentados.

Expectativa de Vida y Grupos Socioeconómicos

Sin embargo, hay un aspecto de las expectativas de vida que no ha sido abordado, más allá de la diferencia entre hombre y mujer, la brecha en las expectativas según nivel socioeconómico del trabajador.

En el informe OECD Pensions Outlook 2018, recientemente publicado por la OECD, se aborda la diferencia en las expectativas de vida de los pensionados según su nivel socioeconómico. A continuación, se presenta un resumen de algunos aspectos que el informe presenta en relación a la diferencia en las expectativas de vida por grupo socioeconómico.

Clasificando su nivel de ingreso según el monto de la primera pensión recibida, las expectativas de vida para Chile, por quintil de ingreso, se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1: Chile. Expectativa de Vida a los 60 años (mujer) y 65 años (hombres) por quintil de la primera pensión recibida

Género	1	2	3	4	5
Mujer	25,6	26,7	27,3	27,9	28,9
Hombre	15,9	17,9	18,3	19,0	20,2

Fuente: OECD Pensions Outlook 2018, OECD.

Para analizar el impacto de esta diferencia, el informe presenta algunos indicadores y las estimaciones para el caso de Chile y otros 5 países. A continuación, se revisan algunos de los resultados para el caso chileno.

Tasa de Jubilación

Un indicador utilizado en el informe para mostrar el impacto de las diferencias en la mortalidad según nivel socioeconómico sobre los resultados de los sistemas de pensiones es la tasa de jubilación. Este corresponde al número de años trabajados por cada año esperado de vivir como pensionado, dadas las expectativas de vida a la edad de retiro.

En la Tabla 2 se puede observar las estimaciones de la tasa de jubilación por quintil de ingreso, para hombres y mujeres, asumiendo que entran al mercado del trabajo a los 20 años y si la entrada varía dependiendo del nivel de ingreso (18 para ingresos bajos, 20 para ingreso medios y 24 para ingresos altos). Además, se entrega la edad a la que se debería retirar la persona, según nivel socioeconómico y género, con tal de pasar como pensionado un tercio de su vida como adulto (trabajar 2 años por cada año de pensionado).

Tabla 2: Chile. Tasa de Jubilación.

Mujeres			
Quintil de ingreso	Tasa de jubilación. Inicio vida laboral 20 años	Tasa de Jubilación. Inicio vida laboral variable según grupo socioeconómico	Edad de retiro para tener Tasa de jubilación = 2.
1 (Bajo)	1,4	1,5	65
3 (Medio)	1,3	1,3	67
5 (Alto)	1,3	1,1	69
Hombres			
Quintil de ingreso	Tasa de jubilación. Inicio vida laboral 20 años	Tasa de Jubilación. Inicio vida laboral variable según grupo socioeconómico	Edad de retiro para tener Tasa de jubilación = 2.
1 (Bajo)	2,5	2,7	60
3 (Medio)	2,2	2,2	63
5 (Alto)	2,1	1,9	66

Fuente: OECD Pensions Outlook 2018, OECD.

Es posible observar, que, tanto en el caso de hombres como mujeres, la tasa de jubilación es mayor para los pensionados de ingreso bajo, es decir trabajan más tiempo por cada año que viven como pensionado, y como es de esperar, al considerar edades variables de ingreso al mercado laboral, la diferencia se incrementa, respecto a los pensionados de ingreso alto. En el caso de los hombres, la diferencia es de 0,4 a 0,8 años por año que vive como pensionado, mientras que en las mujeres entre 0,1 y 0,4 años. La consecuencia de lo anterior es que si se desea que la persona esté un tercio de su vida laboral como pensionado (tasa de jubilación = 2), un pensionado de ingreso bajo se debería jubilar a los 60 años, mientras que uno de ingreso alto a los 66.

En el caso de las mujeres, las edades de retiro deberían ser 65 y 69 años, para ingreso bajo y alto respectivamente.

Relación de pago de activos

Otro indicador estimado por la OECD es la relación de pago de activos. Este indicador mide el valor presente esperado del ingreso recibido por el pago de pensiones respecto al valor del fondo de pensión acumulado hasta el momento de la jubilación.

En la Tabla 3 se presentan las estimaciones de la relación de pago de activos para el caso de Chile, considerando las opciones de Retiro Programado, Renta Vitalicia y Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, para el caso de hombres y mujeres. Se puede observar, que, para el caso de hombres, la Renta Vitalicia entrega mayor relación de pago de activos que las otras dos opciones, para los pensionados de los distintos niveles de ingreso y el retiro programa entrega la más baja.

Tabla 3: Chile. Relación de pago de activos.

Mujeres			
Quintil de ingreso	Retiro Programado	Renta Vitalicia	Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida
1 (Bajo)	103,0%	101,1%	97,7%
3 (Medio)	106,6%	105,6%	102,5%
5 (Alto)	108,8%	108,6%	105,6%
Hombres			
Quintil de ingreso	Retiro Programado	Renta Vitalicia	Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida
1 (Bajo)	92,5%	98,6%	97,1%
3 (Medio)	98,9%	108,6%	106,1%
5 (Alto)	102,8%	115,9%	112,6%

Fuente: OECD Pensions Outlook 2018, OECD.

Al revisar por niveles de ingreso, la Renta Vitalicia resulta con la mayor diferencia en la relación de pago de activos entre ingreso alto y bajo, 115,9% respecto a 98,6%, esta significativa diferencia se debe a que se usa una expectativa de vida promedio para el cálculo de la renta vitalicia, por lo que los de ingresos bajo terminan subsidiando a los de ingreso alto.

En el caso del grupo de ingreso bajo, ninguna de las opciones entrega una relación de pago de activos superior a 100%, lo cual implica que no se puede

esperar obtener el fondo acumulado a una tasa de retorno superior a la tasa libre de riesgo.

En el caso de las mujeres, la opción de retiro programado resulta en una mayor relación de pago de activos para todos los grupos de ingreso, esto es debido a la edad de retiro más temprana para las mujeres que los hombres. Para todos los grupos de ingreso la relación de pagos es mayor a 100%, salvo la Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida para mujeres de ingreso bajo. También, se observa diferencia entre los distintos grupos de ingreso, en el caso de Retiro Programada, las mujeres de ingreso alto son las que obtienen una mayor relación de pago de activos (108,8%) que las de ingreso bajo (103,0%), aunque la brecha es mucho menor que en el caso de los hombres.

Ratio pensión riqueza

Este indicador mide el valor presente esperado del flujo de ingresos recibido por pensiones en relación al salario bruto anual previo a la jubilación. Con este indicador se puede ver el impacto de políticas públicas relacionadas con pensiones como el efecto del impuesto a la renta.

En la Tabla 4 se puede observar que, en el sistema de pensión privado, las personas del grupo de ingreso bajo reciben una pensión relativa menor, en relación a su nivel de ingreso previo a la jubilación, en comparación con los pensionados de ingreso alto. En el caso de los hombres, con Renta Vitalicia, los ratios son 6,7 para ingreso bajo y 7,7 para ingreso alto, mientras que, en el caso de mujeres con Retiro Programado, la relación es 5,9 y 6,1, para ingreso bajo y alto, respectivamente.

Al considerar las políticas públicas en materia de pensiones la diferencia se elimina e incluso se puede revertir, al estar los beneficios sociales focalizados en los grupos de menor ingreso, al ver la tabla 4, se puede observar que el ratio para ingresos medio y altos no varían. Es así que, en el caso de los hombres, los beneficios equivalen a 1 año adicional de su ingreso anual previo a jubilación, mientras que, en el caso de las mujeres, corresponden a 1,3 años de salario anual.

Finalmente, al incluir el impuesto a la renta, la diferencia inicial se revera totalmente, dado que este impuesto es progresivo. De esta forma los hombres de ingreso bajo terminan recibiendo 1,8 veces más de su salario anual previo a la jubilación, que los pensionados de ingreso alto, para las distintas alternativas de pensión. En el caso de las mujeres la diferencia es 2,4 veces, para la

opción de retiro programado, y similar para las otras opciones.

Tabla 4: Chile. Ratio Pensión Riqueza*.

Mujeres			
Quintil de ingreso	Retiro Programado		
	Privada Bruta	Total (incluye beneficios públicos)	Después de Impuesto
1 (Bajo)	5,9	7,2	6,9
3 (Medio)	6,0	6,0	5,5
5 (Alto)	6,1	6,1	4,5
Diferencia	0,2	-1,1	-2,4
Hombres			
Quintil de ingreso	Renta Vitalicia		
	Privada Bruta	Privada Bruta	Privada Bruta
1 (Bajo)	6,7	6,7	6,7
3 (Medio)	7,2	7,2	7,2
5 (Alto)	7,7	7,7	7,7
Diferencia	1,0	1,0	1,0

Fuente: OECD Pensions Outlook 2018, OECD.

* Se muestra solo Renta Vitalicia, para el caso de hombres, y Retiro Programado, para el caso de Mujeres, porque son las que entregan el mayor ratio en cada caso. Las otras opciones entregan resultados similares.

En resumen, aunque acá se presentan algunos resultados sólo para el caso de Chile, el informe de la OECD aborda el caso de otros 5 países, Canadá, México, Corea del Sur, Gran Bretaña y Estados Unidos, por lo que se incluyen sistemas de reparto y de capitalización individual, obteniendo como conclusión que los pensionados de ingresos bajos enfrentan una desventaja dada la diferencia en las expectativas de vida según nivel de ingreso, independiente del sistema de pensiones.

Por otro lado, al considerar los beneficios públicos focalizados en los grupos de menores ingresos y la progresividad del impuesto a la renta, se logra eliminar la inequidad relativa entre los grupos del ingreso.

Al estar el país en una coyuntura de discusión de reforma previsional, donde el aumento de las expectativas de vida son un elemento a considerar en la reforma, se abre la posibilidad a considerar la diferencia en las expectativas de vida, según nivel socioeconómico, para reducir la desigual, relativa y absoluta, entre los pensionados.-