



AUMENTO DEL TOPE IMPONIBLE

Análisis de un incremento en el 10% obligatorio

En enero de 2010 se ha actualizado el monto imponible máximo, pasando desde un límite de 60 UF a 64,7 UF. El tope no había sufrido modificaciones desde la creación del nuevo sistema de capitalización individual, por lo que en esta publicación analizaremos sus posibles efectos y el marco actual que lo rodea, especialmente la entrada en debate del aumento del 10% de cotización obligatoria.

1. Marco legal

Con la puesta en marcha de la Reforma Previsional, la Ley Nº 20.255 publicada el 17 de marzo de 2008, a través de su artículo 16, plantea que el límite máximo imponible de la remuneración se reajustará considerando el índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, para la variación positiva entre los meses de noviembre de cada año (registrando un 7,87% entre noviembre de 2008 y noviembre de 2009). La aplicación de esta medida rige a partir del primer día de cada año.

2. Principales efectos

La medida impacta directamente a aquellos afiliados que poseen rentas superiores a las 60 UF (\$ 1.254.000)¹, quienes estarán en la obligación de imponer por el nuevo monto de 64,7 UF (\$ 1.352.000). El aumento del tope imponible trae como consecuencia el incremento de los fondos ahorrados en la cuenta de capitalización individual y el monto de la futura pensión.

Lo anterior es de suma importancia, ya que una de las críticas que recibe el actual sistema de pensiones, es la baja Tasa de Reemplazo² obtenida al momento de pensionarse, la cual en promedio es inferior al 70% prometido en su creación.

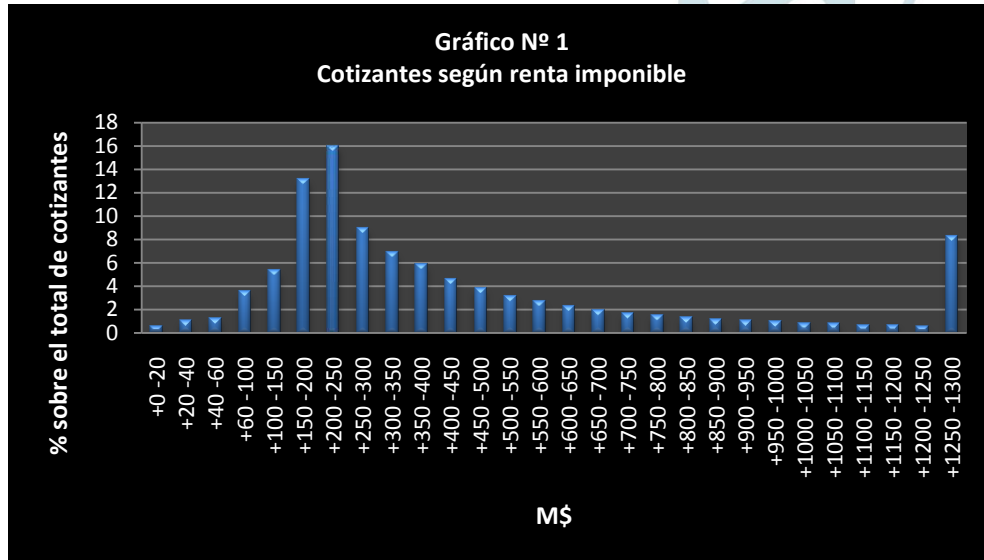
Los efectos principales son el aumento en el ahorro de aquellos afiliados que tienen un ingreso superior al tope imponible inicial, así como un incremento en la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia. Los resultados de tales efectos son una mejora en la pensión (sube la tasa de reemplazo) y una protección más coherente con el nivel de ingresos de estos cotizantes respectivamente.

Analizando el sistema a septiembre de 2009, el número de cotizantes con renta superior a 60 UF fue de 329.598 trabajadores, representando el 8,31% del total de cotizantes en dicho período. Estos resultados son presentados en el Gráfico Nº 1. El grupo de afiliados en el rango de 25 y 40 años, son los beneficiarios directos del incremento en el tope legal para este tipo de cotizaciones, aportando hasta un 7,83% más a su cuenta.

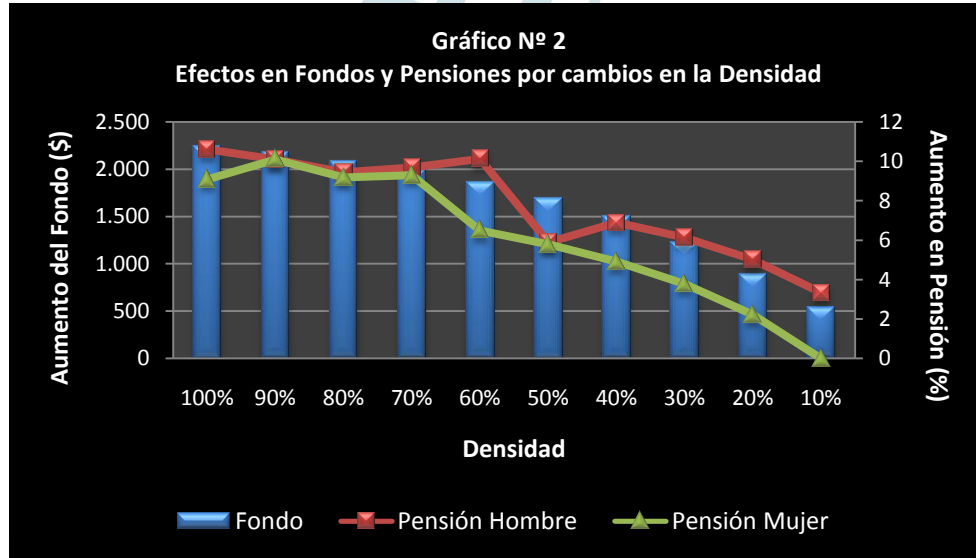
¹ UF promedio a enero de 2010 igual a \$ 20.899,82.

² La Tasa de Reemplazo es el monto de la pensión como porcentaje del salario promedio recibido.

Se estima que por cada peso adicional aportado a la cuenta de capitalización individual cada mes, el fondo disponible para pensionarse puede crecer hasta en \$ 2.244³, dependiendo de la densidad de cotizaciones⁴. A su vez, al aumentar la tasa de cotización en un punto porcentual, la pensión obtenida se incrementa hasta en un 10,6%⁵, también dependiendo de la densidad. Resultados que son presentados en el Gráfico Nº 2.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.



Fuente: Asociación Gremial de AFP.
 Elaboración CIEDESS.

³ Rentabilidad real anual del 5% y cotización desde los 18 a los 65 años.

⁴ La densidad de cotización es el número de contribuciones realizadas por un(a) trabajador(a) como proporción del total de cotizaciones que éste puede realizar en un determinado período de tiempo.

⁵ A los supuestos anteriores se añade aumento salarial anual de 2%, soltero(a), modalidad de pensión por Retiro Programado, APS y Bono por Hijo.

Pero a raíz de lo anterior, surge la disyuntiva de qué pasa con el resto de los afiliados, en su mayoría de menores ingresos. Para el período analizado, los cotizantes se concentran en el rango de ingreso de entre \$ 150.000 y \$ 250.000, representando al 29,04% del total, mientras que el ingreso imponible promedio fue de \$ 446.858.

El debate en los últimos días se ha centrado en cómo aumentar el saldo disponible de este grupo de cotizantes, siendo la principal alternativa subir el 10% obligatorio.

3. Alternativas para aumentar el saldo disponible

El problema radica en dos variables esenciales del modelo. En primer lugar, el aumento en las expectativas de vida de las personas, fundamentalmente de las mujeres, cuyo fondo debe distribuirse en más años, disminuyendo el monto de las pensiones. A esto se debe sumar una edad de jubilación legal más temprana en relación a los hombres. Desde su creación en 1981 a la fecha, las expectativas de vida de los hombres han aumentado desde los 67 a 76 años, mientras que las mujeres crecieron de 74 a 82 años⁶. Los efectos del aumento en las expectativas sobre las pensiones se muestran en el Cuadro Nº 1.

Cuadro Nº 1
Efecto de los cambios en las Expectativas de Vida sobre las pensiones
(montos en UF)

Tabla de Mortalidad	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo
Hombres					
RV-85 y B2006	19	41,9	7.538	42,8	102,1%
RV-2004 y B2006	19	41,9	7.538	40,5	96,7%
RV-2009 y B2006	19	41,9	7.538	39,7	94,7%
Mujeres					
RV-85 y B2006	16	31,9	4.029	21,5	67,4%
RV-2004 y B2006	16	31,9	4.029	20,8	65,2%
RV-2009 y B2006	16	31,9	4.029	20,3	63,6%

Fuente: SEACSA S. A.

(*) Cotización desde los 25 años a la edad legal, rentabilidad anual de 7% e incremento salarial anual de 2%.

Elaboración CIEDESS.

En segundo lugar, el período de cotización durante la etapa activa, conocido como la densidad de cotización, afecta directamente la cantidad del fondo acumulado. Al implementarse el nuevo sistema se incorporó como supuesto una densidad del 80% (por ejemplo, aportar a la cuenta de capitalización individual 32 de los 40 años trabajados que registre una persona que cotiza de los 25 a los 65 años). Sin embargo, la densidad registrada actualmente es cercana al 55%, cuyos efectos se presentaron en el Gráfico Nº 2.

⁶ Datos del INE. Según la tabla RV-2004 utilizada para el cálculo de las pensiones, a la edad legal de pensión las expectativas de vida de los hombres y mujeres son 17,7 y 27,9 años respectivamente.

El incremento del 10% se ha visualizado como la única opción políticamente viable para lograr el objetivo deseado. Algunos plantean aumentar la edad de jubilación, pero el impacto social y su inviabilidad política han frenado esta medida. De todas formas, el actual sistema permite retrasar la edad de pensionarse, ya que las edades de 65 y 60 años para hombres y mujeres respectivamente, son de carácter voluntario. Otra opción sería un aporte fiscal o subsidio que incremente el aporte de las personas más vulnerables, por ejemplo a través de rangos porcentuales dependiendo de la situación económica de cada persona.

Sin embargo, la Reforma Previsional plantea políticas que apuntan a subir la densidad de cotización y mejorar el nivel de las pensiones. Para las mujeres se implementó el Bono por Hijo (BH), división de saldos en caso de divorcio o nulidad, ingreso mínimo imponible para trabajadoras de casa particular, aumento de la cobertura y separación del seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS), entre las más importantes. A su vez, para los trabajadores jóvenes los principales mejoramientos son el subsidio para trabajadores entre 18 y 35 años y el ahorro previsional voluntario colectivo. Además, como medida principal de la Reforma, se introduce el “Pilar Solidario” favoreciendo a los más vulnerables mediante las pensiones básicas de vejez e invalidez. En el Cuadro Nº 2 se presenta la variación que experimenta la Tasa de Reemplazo al incorporar algunos elementos de la Reforma de manera gradual, como es de esperarse, los principales favorecidos son las mujeres, los con menores saldos acumulados y/o los con baja densidad de cotización.

Cuadro Nº 2
Efecto de la Reforma sobre la Tasa de Reemplazo
 (montos en pesos)

Aporte	Pensión (Promedio)	Tasa de Reemplazo (Mediana)	Variación (Aumento en TR)
Pensión autofinanciada	123.000	30%	-
Escenario antes de Reforma	136.000	38%	27%
Aumento Edad Jubilación	147.000	39%	30%
Pilar Solidario (PS)	170.000	57%	90%
PS + BH + cambio SIS	174.000	58%	93%
PS + BH + cambio SIS + 0,5% rentabilidad	191.000	62%	107%

Fuente: Informe Final del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional.

(*) Incluye los mismos supuestos que el Gráfico Nº 2.

BH de 12 cotizaciones sobre ingreso mínimo de \$ 144.000, con rentabilidad de 4% anual.

Último escenario incorpora un aumento de la rentabilidad de los Fondos a 5,5%

Elaboración CIEDESS.

No obstante, existe una política que apunta en gran medida a solucionar el problema planteado, esta es el “APV para la clase media”. Al APV tradicional, se incorpora un nuevo régimen tributario que favorece a los cotizantes con ingresos menores al tope imponible. Este régimen, conocido como alternativa A, consiste en lo siguiente: Los aportes no se rebajan de la base imponible del impuesto único de segunda categoría. Sin embargo, cuando los fondos son retirados, pagan impuesto sólo por la rentabilidad obtenida. La

AFP o Institución Autorizada informan la rentabilidad de los retiros al trabajador y al Servicio de Impuestos Internos (SII), para su declaración de impuestos. El retiro de los aportes por el trabajador, no serán gravados. Adoptando esta opción, se otorga una bonificación por parte del Estado, la cual consiste en un aporte de 15% de todo o parte del ahorro del trabajador destinado a adelantar o incrementar su pensión, con un límite máximo de 6 UTM (\$ 220.074)⁷. Esta bonificación es de carácter anual.

Realizando una comparación de costos entre el ahorro obligatorio y el voluntario se encuentran diferencias importantes, sabiendo que los fondos y sus rentabilidades son las mismas. Tomando en cuenta las cinco AFP existentes, el APV cobra una comisión porcentual anual sobre el monto administrado (se paga independiente de si se aportó o no), cuyo promedio en enero de 2010 es de 0,57% (aproximadamente un 0,048% mensual), mientras que la comisión promedio mensual del sistema obligatorio, para la misma fecha, es de 1,64% sobre la renta imponible (se paga sólo si se cotiza). Resulta conveniente mencionar que no sólo las AFP ofrecen APV, existen otras Instituciones Autorizadas⁸ con otras alternativas de inversión.

Uno de los inconvenientes que presenta el APV es que, a diferencia de la cuenta obligatoria, sus ahorros son de carácter embargables y a la vista, por lo que existe el peligro de girar los fondos sin ser un caso de urgencia. Pero sin duda, la traba más importante es que, como indica su nombre, sus aportes son voluntarios, por lo que el aporte constante desaparece. Sumando la tautología de que las personas prefieren disponer de recursos en el presente y la escasa cultura de ahorro, hacen que nuevamente las personas que ahorran son las de mayores ingresos, haciendo de esta alternativa algo poco viable para los grupos vulnerables.

Una solución puede ser mejorar el sistema de ahorro voluntario colectivo (APVC), el cual ha tenido poca aceptación. Es necesaria una mayor difusión de este sistema, lo cual se pretende lograr mediante el Fondo de Educación Previsional impulsado a contar de 2009. Si bien, el APVC también incorpora el subsidio proporcionado por el Estado, la clave está en fortalecer los incentivos a las empresas mediante beneficios tributarios más contundentes. Una intervención tripartita (trabajador, empleador y Estado) mediante ahorros obligatorios posee ventajas que ayudarían a no disminuir la remuneración líquida de los trabajadores e incrementar sus saldos.

Debido a los cambios en las Tablas de Mortalidad, el ahorro necesario para mantener constante la Tasa de Reemplazo del 70%, implica incrementar la tasa de cotización de acuerdo a lo presentado en el Cuadro Nº 3, de manera de neutralizar los efectos del incremento en la expectativa de vida de los chilenos.

⁷ UTM a enero de 2010 igual a \$ 36.679.

⁸ Tales como compañías de seguro de vida, bancos y sociedades financieras, administradoras de fondos mutuos, administradoras de fondos de inversión, administradoras de fondos para la vivienda, corredores de bolsa, agentes de valores y otras instituciones que autorice la Superintendencia de Valores y Seguros.

Cuadro Nº 3
 Aumento en tasa de cotización por cambios en Tablas de Mortalidad
 (montos en UF)

Tabla de Mortalidad	Remuneración Mensual	Última Remuneración	Fondo Acumulado	Pensión	Tasa de Reemplazo	Tasa de Cotización
Hombres						
RV-85 y B2006	19	41,9	7.538	42,8	102%	10,00%
RV-2004 y B2006	19	41,9	7.976	42,8	102%	10,58%
RV-2009 y B2006	19	41,9	8.128	42,8	102%	10,78%
Mujeres						
RV-85 y B2006	16	31,9	4.029	21,5	67%	10,00%
RV-2004 y B2006	16	31,9	4.171	21,5	67%	10,35%
RV-2009 y B2006	16	31,9	4.271	21,5	67%	10,60%

Fuente: SEACSA S. A.
 (*) Incluye los mismos supuestos que el Cuadro Nº 1.
 Elaboración CIEDESS.

Con el propósito de no afectar el ingreso líquido de las personas más vulnerables, es posible destinar el ahorro adicional (superior al 10%) a una cuenta de APV, utilizando el sistema actual de límites de giros por año, destinando un cierto porcentaje a la cuenta obligatoria que vaya creciendo gradualmente. La idea fundamental es introducir la capacidad de ahorro a las personas.

La Reforma Previsional trata de corregir la precariedad del monto de las pensiones otorgando aportes solidarios a la población más vulnerable e incentivando el ahorro voluntario y la incorporación al sistema de forma más temprana y prolongada.

Finalmente, cabe destacar que la Reforma puede resolver de forma sustancial el problema a las personas de escasos recursos, especialmente cuando las pensiones y aportes solidarios cubran al 60% de la población más vulnerable a contar de julio de 2011.