

La importancia del ahorro en las pensiones: el caso de la nueva ley de EE.UU

© Fernando Larraín A

Preparado para FIAP, Enero 2023

Sistema de Seguridad Social: Estados Unidos

El sistema de pensiones de EE.UU tiene tres capas

- Primera capa: Seguridad Social (obligatorio)
 - Seguro de Vejez (OAI): pensión de vejez
 - Seguro de Supervivencia a la Vejez (OASI): pensión de viudez y orfandad
 - Seguro de Invalidez para Sobrevivientes de la Vejez (OASDI): pensión de invalidez
 - Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI): un programa de asistencia social que brinda asistencia a personas mayores discapacitadas, ciegas y empobrecidas
 - Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF): un programa de servicios para familias de bajos ingresos con hijos menores
- Segunda capa: Planes ocupacionales (voluntario)
 - DC | 401(k)
 - DB
- Tercera capa: Ahorro voluntario
 - IRA

Primera Capa – Seguridad Social: Parámetros

- Contribuciones

- Las contribuciones están reguladas y son uniformes a lo largo de EE.UU
 - Trabajador; 6,2%
 - Empleador: 6,2%
 - Trabajadores por cuenta propia 12,4%
 - Tope de salario: \$137,700 (2021)

- Edad de retiro (*)

- Nacidos antes de 1935: 65 años
- Nacidos entre 1943 y 1954: 66 años
- Nacidos después de 1960: 67 años
- Posibilidad de retiro anticipado desde los 62 años con un castigo de 5%-6% en los beneficios por año
- Posibilidad de postergar la edad de retiro con un incentive de un aumento en beneficios de 5%-6% por año postergado hasta los 70 años.

(*) detalles de cada año y la edad de retiro en www.ssa.gov

Primera Capa – Seguridad Social: Beneficios

- Trabajadores reciben una renta vitalicia que se calcula en base a los ingresos promedios obtenidos a lo largo de la vida profesional
 - Se consideran los mejores 35 años
 - En caso de no tener cotizaciones el salario se considera como 0 para es periodo
 - Menos de 10 años de cotización no recibe pensión
- Tasas de reemplazo (*)
 - El 75.3% para alguien con ingresos laborales promedio de \$15,006 al año.
 - El 54.8% para alguien con ingresos laborales promedio de \$27,011 al año.
 - El 40.7% para alguien con ingresos laborales promedio de \$60,024 al año.
 - El 33.6% para alguien con ingresos laborales promedio de \$96,039 al año.
 - El 26.7% para alguien con ingresos laborales promedio de \$147,775 al año

Segunda Capa – planes ocupacionales (voluntarios)

- Empleados públicos
 - La legislación otorgó la facultad a los Estados de “opt out” de la seguridad social. Aprox un 25% de los empleados públicos no contribuye a la seguridad social (y no tiene los beneficios)
 - Creación de planes ocupacionales de beneficios definidos
- Empleados privados
 - Obligatoriedad de contribuir al seguro social
 - 50% tiene acceso a planes voluntarios de empresas (401K)

401K

Plan de ahorro para la jubilación ofrecido por muchos empleadores que tiene ventajas fiscales para el ahorrador.

- El empleado que se inscribe en un 401(k) acepta que un porcentaje de su salario se pague directamente en una cuenta de inversión. El empleador puede igualar parte o la totalidad de esa contribución.
- El empleado puede elegir entre varias opciones de inversión.

Hay dos tipos básicos de 401(k),

- Tradicional: contribuciones antes de impuestos, retiros sujetos a impuestos.
- Roth: contribuciones después de impuestos, retiros libres de impuestos.

403B | 457B

403(b) y 457(b) son planes de ahorro para la jubilación para empleados públicos (por ej: profesores), empleados de ciertas organizaciones exentas de impuestos (por ej: org sin fines de lucro).

- permite que los empleados aporten parte de su salario al plan de retiro. Funciona de manera similar al 401K (con posibilidad de matching por parte de la organización)

Tercera capa: planes voluntarios (individuales)

- A [traditional IRA](#) is a tax-advantaged personal savings plan where contributions may be tax deductible.
- A [Roth IRA](#) is a tax-advantaged personal savings plan where contributions are not deductible but qualified distributions may be tax free.
- A [Payroll Deduction IRA](#) plan is set up by an employer. Employees make contributions by payroll deduction to an IRA (Traditional or a Roth IRA) they establish with a financial institution.
- A [SEP](#) is a Simplified Employee Pension plan set up by an employer. Contributions are made by the employer directly to an IRA set up for each employee.
- A [SIMPLE IRA plan](#) is a Savings Incentive Match Plan for Employees set up by an employer. Under a SIMPLE IRA plan, employees may choose to make salary reduction contributions, and the employer makes matching or nonelective contributions.
- A [SARSEP](#) - the Salary Reduction Simplified Employee Pension Plan - is a type of SEP set up by an employer before 1997 that includes a salary reduction arrangement.

SECURE 2.0

Motivación de la ley

- Hacerse cargo de los desafíos del sistema previsional
 - Cobertura y ahorro
 - Demográficos
- Incorporar aprendizajes técnicos
- Reconocimiento que los planes de beneficios definidos son complejos de implementar (costosos, cambio en las modalidades de trabajo)

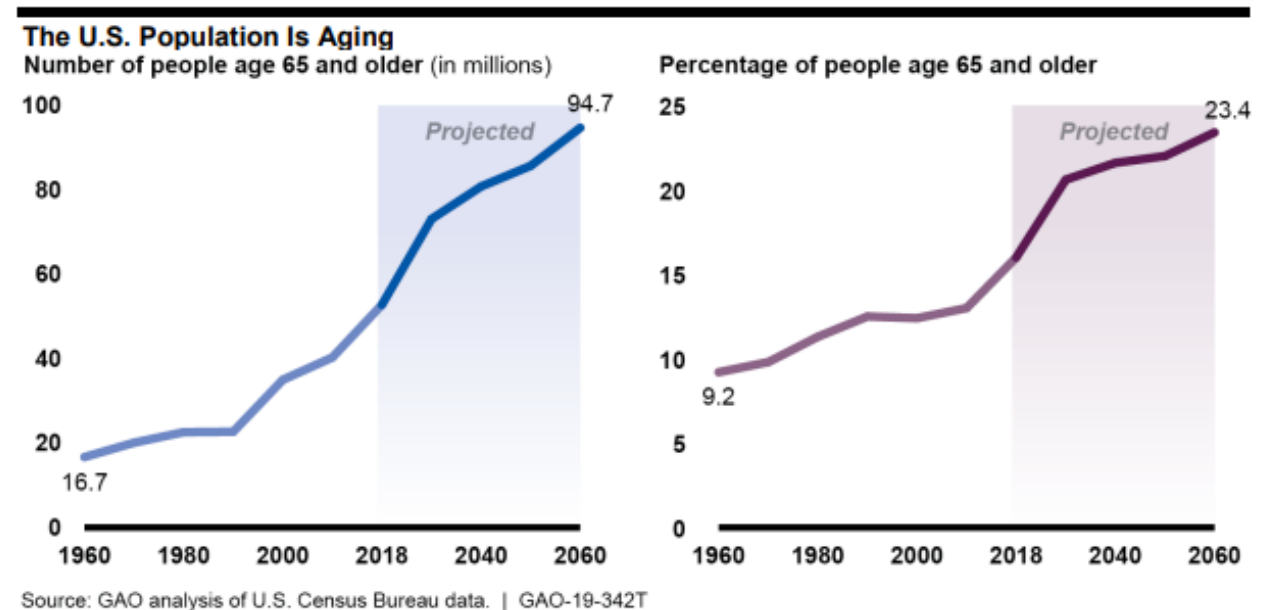
Desafíos del sistema de seguridad social: técnicos

- Los cambios fundamentales de los últimos 40 años han puesto sobre el sistema de seguridad social riesgos y desafíos en las tres capas.

Las proyecciones actuales indican que para 2034, el fondo fiduciario de Vejez y Sobrevivientes del programa de jubilación del Seguro Social, solo será suficiente para pagar el 77 por ciento de los beneficios programados, debido en parte al envejecimiento de la población.

Otros programas del gobierno federal relacionados con la jubilación también enfrentan incertidumbre financiera.

- Pension Benefit Guaranty Corporation, que asegura los beneficios de pensión de la mayoría de los planes de beneficios definidos del sector privado, estima una probabilidad superior al 90 por ciento de que el programa de empleadores múltiples sea insolvente para 2025



Desafíos del sistema de seguridad social: técnicos

- En la segunda capa, los planes de retiro han experimentado un cambio: desde los tradicionales programas de beneficios definidos (DB) a planes basados en cuentas de contribuciones definidas (DC).
 - Los planes DC brindan una mayor portabilidad de los ahorros que pueden adaptarse mejor a las necesidades de una fuerza laboral más móvil, pero también requieren que las personas asuman una mayor responsabilidad en la planificación y administración de sus ahorros.
- En la tercera capa, los planes pueden verse limitados por tendencias económicas como el bajo crecimiento de los salarios reales y el aumento de los gastos de bolsillo de la atención de la salud. Combinados con una mayor longevidad, estos desafíos pueden poner a las personas en mayor riesgo y es probable que aumenten las presiones fiscales sobre los programas gubernamentales.

“Si no se toman acciones, hay un mayor riesgo de que las personas no tengan suficientes ingresos para asegurar un retiro digno”

Desafíos del sistema de seguridad social: políticos

- Complejidad de la economía política de la reforma
 - Intentos fallidos
 - Ideología
 - Transición compleja

Desafíos del sistema de seguridad social: políticos



Exceso de foco en los costos del envejecimiento, más que en las implicaciones de los cambios demográficos



Los argumentos económicos y fiscales pueden persuadir a algunos tomadores de decisión pero en general no son muy efectivos para generar efectos positivos en la opinión pública



Algunos aspectos de las reformas son especialmente resistido por ciertos grupos

Ejemplos:

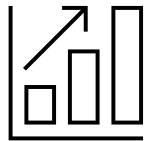
- Aumento en la edad de retiro
- Cambio en los beneficios
- Aumentar eficiencia incorporando actores privados en la administración de fondos



La narrativa tradicional de pensiones asume que:

- Los individuos no cambian sus preferencias de retiro
- Los gobiernos pueden proveer argumentos persuasivos para las reformas
- Las reformas son necesarias por restricciones fiscales

¿Por qué Secure 2.0 busca aumentar las tasas de ahorro?



Potencialmente mayores tasas de retorno



Aumenta accountability/
transparencia

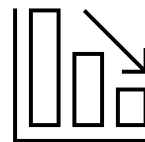


Efectos macroeconómicos (ahorro,
mercado de capitales, crecimiento)



Aumento los incentivos a:

- contribuir
- Post poner las decisiones de retiro



Reduce la regresividad de ciertos
mecanismos al colectivizar los
riesgos

¿Cómo aumentar el ahorro?

1. Teoría clásica: las personas somos racionales y reaccionamos frente a incentivos

- Impuestos
- Matching contributions

2. Economía del comportamiento: las personas son “normales” actúan en base a sentimientos y creencias

- Auto – Enrollment – Powerful and Increasingly common new tactic
- Auto – Escalation – Drives Contribution Rate once Participation is Established
- Default Investment Choices – Carry Strong Weight with Participants given Implicit Advisory Aspect
- Disciplined Menu in the case of Participant Choice more attractive than Extensive Menu
- Liquidity – balance in offering small level of short-term savings access in attracting more participation
- Nudges / Commitment Savings Devices

¿Qué propone la Ley Secure Act 2.0?

- 29 de diciembre, 2022: Presidente Joe Biden firmó la ley Secure 2.0. Esta ley hace un esfuerzo por hacerse cargo de algunos desafíos de las pensiones, reducir brechas, agregando más de 90 provisiones a los diferentes planes de retiro. Lo tres ejes principales de la ley son:
 - Promover el ahorro para el retiro
 - Incorporar incentivos para las nuevas empresas y pequeñas empresas para ofrecer planes de retiro
 - Entregar mayor flexibilidad para las personas en edades cercanas al retiro para incrementar sus ahorros
- Foco en los programas de capitalización (401k + IRA)
 - Como también los planes complementarios de ahorro son relevantes para los empleados públicos, también hay cambios en los planes 403(b) y 457

La economía política de la reforma

- Fuerte apoyo bi-partidista a través del Congreso
 - Mayorías abrumadoras en el comité de Salud, Educación, Trabajo y Pensiones
- Carta enviada por un consorcio de organizaciones y empresas (+60)
 - American Retirement Association, the Insured Retirement Institute, the Investment Company Institute, and companies including Fidelity Investments, Empower, Franklin Templeton Investments, State Street, and many more.
- Otra carta enviada el mismo día a los líderes congresistas del centro de política mostrando la importancia de los ahorros y la emergencia del sistema de seguridad social.
 - Consumer Federation of America, the National Institute on Retirement Security (NIRS), and the U.S. Chamber of Commerce, and many more
- SECURE 2.0 is un product agregado de 3 leyes anteriores (dos originadas en el Senado y una en la Cámara)
 - Enhancing American Retirement Now (EARN) Act
 - Retirement Improvement and Savings Enhancement to Supplement Healthy Investments for the Nest Egg Act
 - Securing a Strong Retirement Act

Algunos de los temas más relevantes de la ley

I. Inscripción automática y escalada

- Empleadores que ofrezcan nuevos planes de pensiones a partir de 2025. Trabajadores quedaran inscritos de manera automática
 - Contribución de al menos 3% y para llegar a 10%
 - Aumento de 1% cada año (max 15%)
- Trabajador puede decidir salirse del programa y de la escalada.
- Exentos: negocios pequeños, nuevos negocios, planes de Iglesias y gobierno

II. Aumentar la flexibilidad para seguir ahorrando

- 401K Catch-up: A partir de 2025 (luego indexado)
 - 60-63 años máxima contribución sube a USD\$10,000 (de USD\$22,000 a USD\$22,500)
 - Mayores de 50 años aumento en USD\$1,000 (de USD\$6,000 a USD\$6,500)
- IRA catch-up: A partir de 2023
 - Ajustado por inflación
 - Entre 60-63 años USD5,000
- Aumento en la edad mínima para distribuir los pagos de pensión (mayor ahorro)
 - 73 años 2023 (de 72 años)
 - 75 años 2033

Algunos de los temas más relevantes de la ley

Empleadores pueden ofrecer incentivos financieros a sus trabajadores

- Se le permite a los empleadores ofrecer pequeños incentivos para fomentar la contribución a los planes de retiro (i.e gift cards)

Aumento el acceso para trabajadores part-time

- Se reducen los requisitos para los trabajadores part-time en un año.
 - Reducción de la regla de tres años a dos años. Comenzando en 2025, los trabajadores que trabajen 500 horas al año por dos años consecutivos cumplen con los requisitos para participar del plan de retiro

Ahorro para el retiro v/s ahorro para pagar deuda universitaria

- Comenzando en 2024, los empleadores pueden diseñar un plan que permita tratar los pagos de la deuda universitaria como postergación de impuestos para poder match los recursos. Instead of contributing to a 401(k), 403(b), or SIMPLE IRA plan, employees can make contributions to [pay off student loans](#).
- Los trabajadores van a poder recibir un “match” del empleador para el pago de la deuda universitaria.

Algunos de los temas más relevantes de la ley

Acceso a fondos antes de la edad de retiro

Reducción en las multas por retirar recursos producto de una emergencia

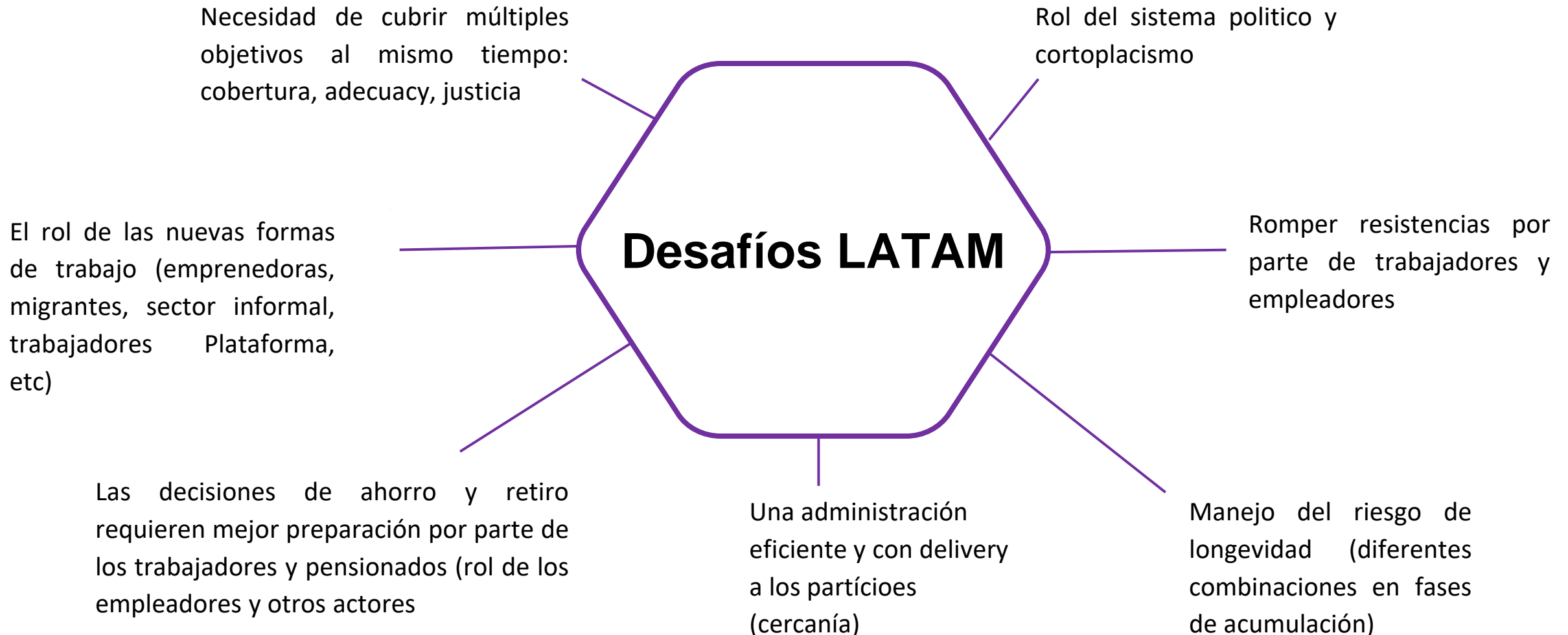
- Comenzando en 2024, las personas pueden retirar una vez al año hasta USD\$1,000 sin penalidad (hoy en día es de un 10%) para emergencias financieras personales o familiares.
 - Se debe reponer en un plazo de tres años de lo contrario hay que esperar 3 años para retirar nuevamente.
 - Los empleadores también pueden ofrecer un plan de retiro linkeado a una cuenta de ahorro para emergencia con la posibilidad de hacer 4 retiros al año. Los trabajadores pueden contribuir un máximo de USD\$2,500 al año para dicha cuenta.

Cambio en las reglas para retiro por urgencia

- Se puede retirar hasta USD\$22,000 para pagar por gastos ocasionados por desastres naturales (monto paga impuestos pero se difiere en tres años)
- En caso de sufrir abuso doméstico se puede retirar hasta USD\$10,000 sin penalidad

Desafíos y aprendizajes para América Latina

Desafíos



Aprendizajes

Reformas que no
son big bang

La importancia
del ahorro

Sumar
diferentes
actores, con
sus intereses

Pragmatismo:
técnico y
político