

Los Sistemas Contributivos y “Matching Contributions”: Una Revisión de Experiencias Internacionales

David Tuesta

Presentación del Libro del Banco Mundial “Matching Contributions for Pensions: A Review of International Experience”

BBVA - Madrid, 3 de Abril de 2013



BBVA

RESEARCH

Índice

Sección 1

Introducción

Sección 2

Marco general y objetivos del Estudio

Sección 3

Análisis de casos con sistemas de contributivos y “matching contributions”

Sección 4

Lecciones y conclusiones de las experiencias internacionales

Sección 5

España y la necesidad de construir un pilar contributivo sólido

*Edited by Richard Hinz,
Robert Holzmann, David Tuesta,
and Noriyuki Takayama*



*A Review of
International Experiences*

Matching Contributions for Pensions



THE WORLD BANK

Matching contributions y la búsqueda de alternativas para incrementar la participación y el ahorro para la vejez

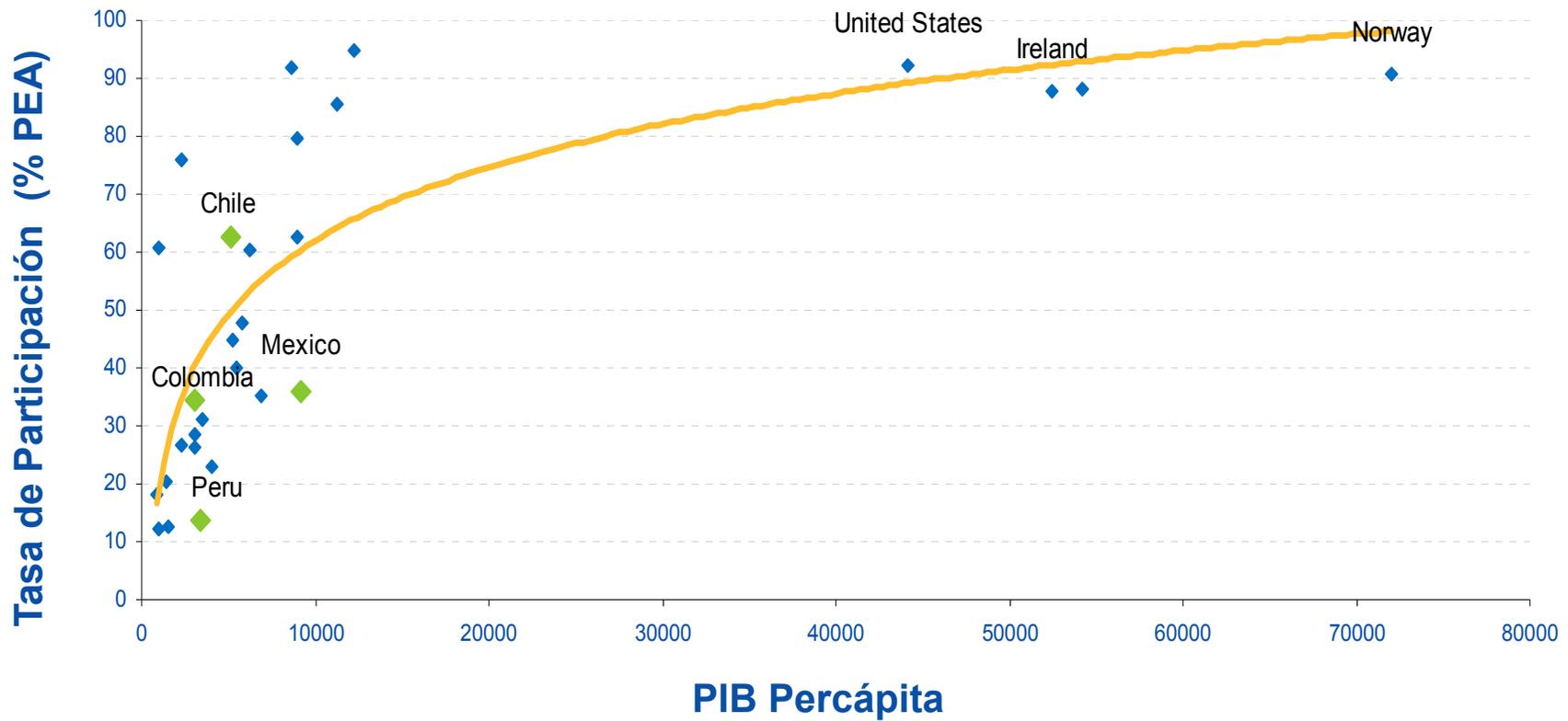
Grandes Retos de los Sistemas de Pensiones en el Mundo

- **Baja participación especialmente en los países de bajos ingresos y en desarrollo**
 - Pensiones basadas exclusivamente en los salarios parece no ser la mejor opción
 - Informalidad
 - Pobreza
 - El marco institucional
- **La probable reducción de los beneficios de pensión en los países de altos ingresos**
 - Riesgo de longevidad
 - Menores tasas de fertilidad
 - Restricciones fiscales
- ... y varias reformas se ha implementado con resultados limitados
- **¿Cómo lograr que las personas participen en los sistemas de pensiones?**

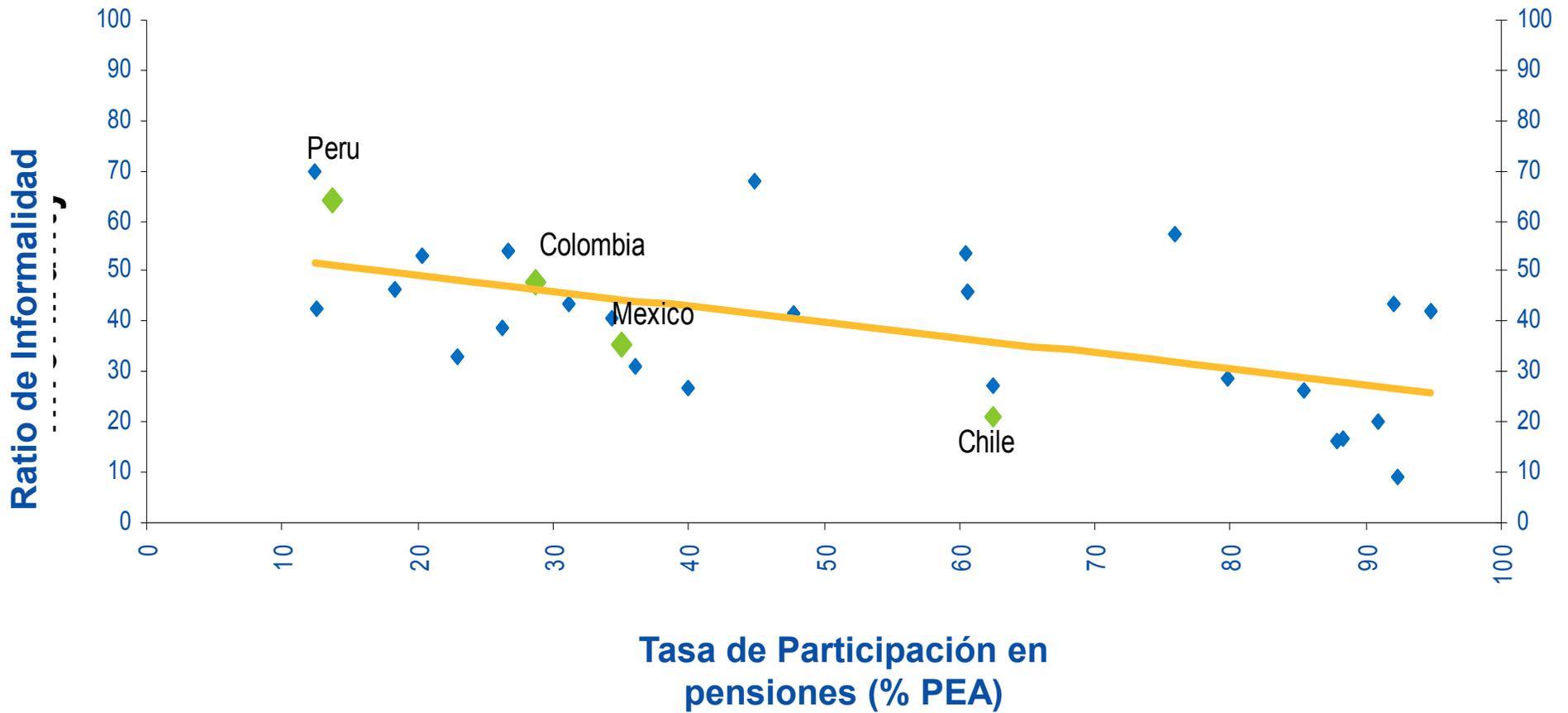
La Necesidad de Buscar Alternativas



El problema de la participación en pensiones



El problema de la informalidad y pensiones en varios países, y que puede ir creciendo en países actualmente en crisis

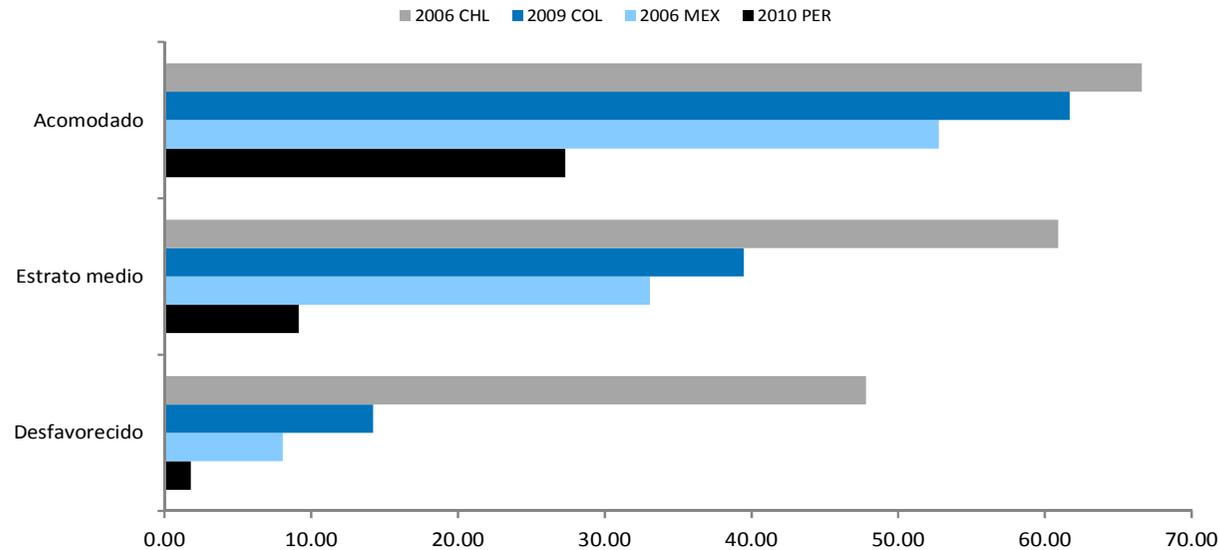




A propósito de la informalidad... Baja cobertura de pensiones, debido a cotizaciones insuficientes en la vida laboral

- Especialmente entre la población de ingresos bajos y medios...

Trabajadores aportantes o afiliados a un sistema de pensiones
(% del total de trabajadores entre 14 y 64 años)

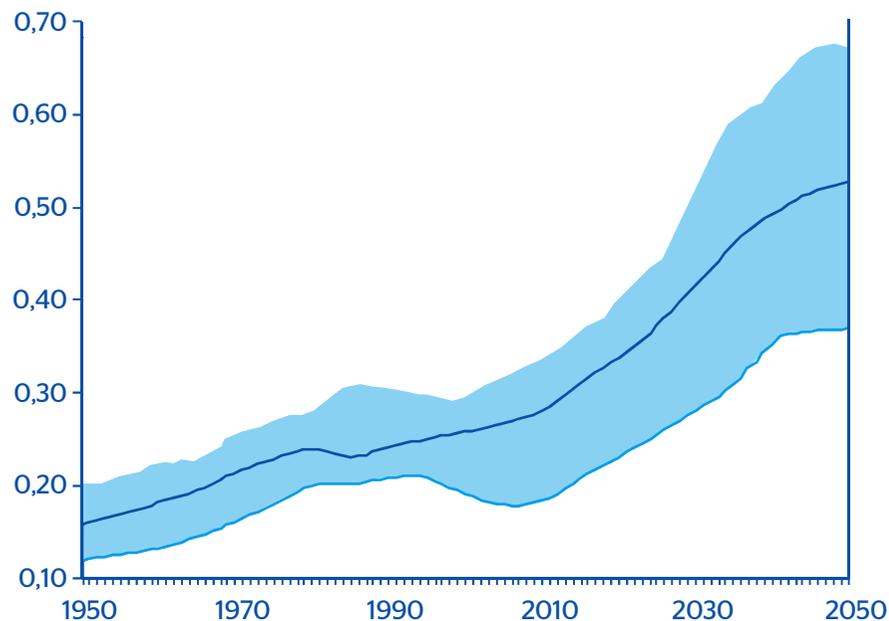


Fuente: Da Costa et al. (2011) y Carranza et al. (2012)

También están las tendencias demográficas que tendrán impactos globales pero que en Europa es ya una realidad ...

Evolución de la tasa de dependencia en la UE 15, 1950-2050

Fuente: Elaboración propia y OCDE (2011)



El proceso del envejecimiento de la población caracterizado por:

1. Una baja tasa de fertilidad prolongada en el tiempo (por debajo de la tasa de reemplazo generacional).
 2. Un aumento de la esperanza de vida.
 3. El envejecimiento de las generaciones del *Baby boom*
- En 1950 había sólo 16 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad de trabajar. Esta relación subió hasta 28 y se espera que casi se duplique (53) en 2050

... y aquellos sistemas de pensiones no diversificados y no adaptados a la realidad demográfica serán más vulnerables

Tasas de sustitución en la UE 15 por pilares, para la pensión media

Fuente: OCDE (2011)

	Pilar			Total
	Primero	Segundo	Tercero	
Austria	76,6			76,6
Bélgica	42		15,6	57,6
Dinamarca	28,9	50,7	p	79,6
Finlandia	57,8			57,8
Francia	49,1			49,1
Alemania	42		16,9	58,9
Grecia	95,7			95,7
Irlanda	29		37,6	66,6
Italia	64,5	n		64,5
Luxemburgo	87,4			87,4
Holanda	29,2	58,9	p	88,1
Portugal	53,9			53,9
España	73,9			73,9
Suecia	31,1	n	22,7	53,8
Reino Unido	31,9		36,7	68,6
UE 15	53,4	44,1	26,7	68,8

n=nocional, p=privado

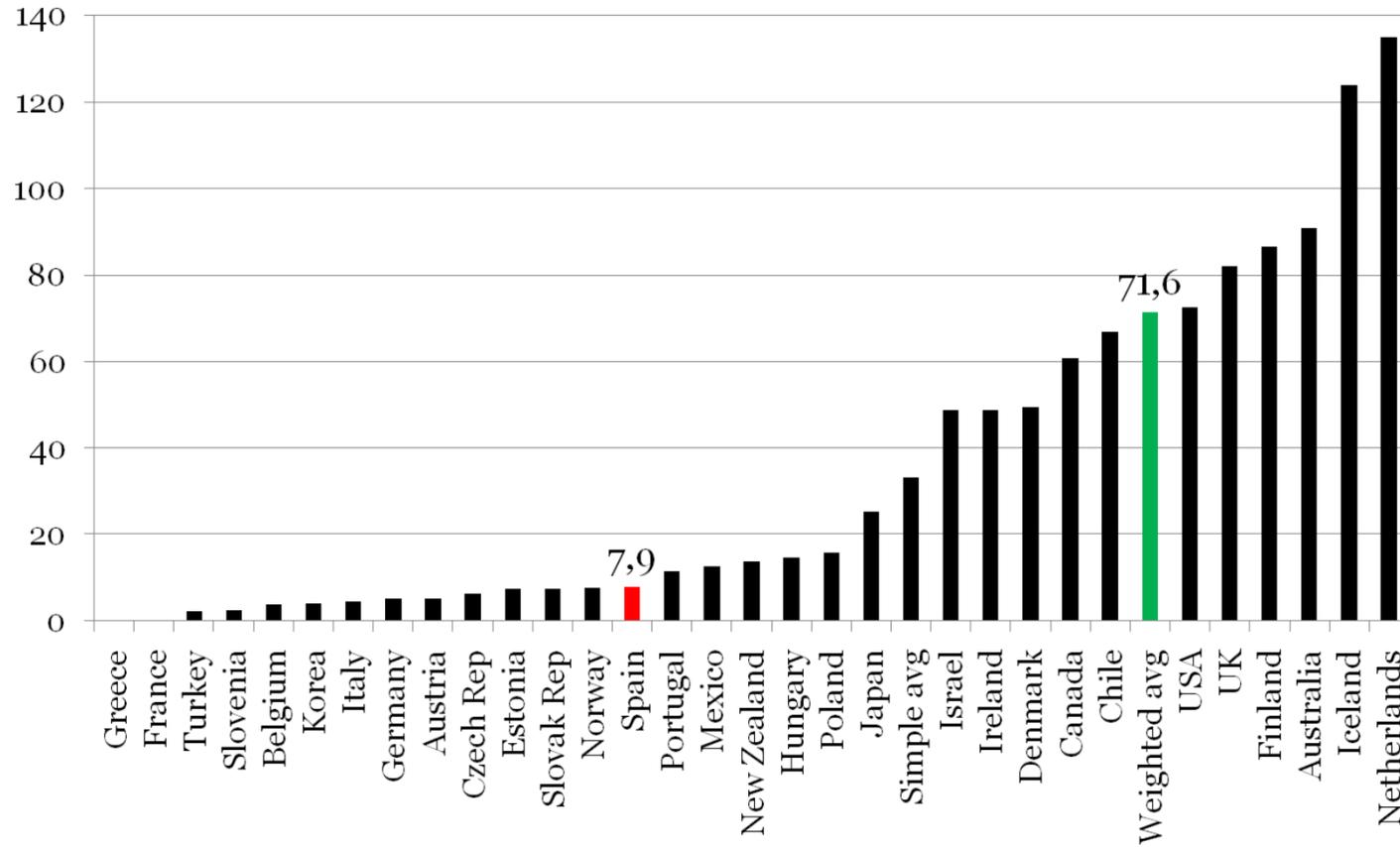
- Las reformas estructurales en Europa han tendido a reducir la tasa de sustitución de los sistemas de reparto y lo han complementado con diversas fórmulas de ahorro complementario.
- Esta reforma estructural está pendiente de ser realizada en España.
- Dinamarca, Holanda y Suecia han optado por un sistema de reparto con una tasa de cobertura para la pensión media del 30%
- Sus sistemas disponen de un **segundo pilar contributivo y privado**, de carácter obligatorio en Suecia y Dinamarca, y muy extendido en los convenios de empresa en Holanda
- Adicionalmente, Italia y Suecia han introducido sistemas de cuentas nocionales en su primer pilar
- España tiene una tasa de sustitución del primer pilar que es un 20% superior a la media de la UE15



¿Cuánto se ahorra en fondos de pensiones privados?

Activos en Fondos de Pensiones como % del PIB

Fuente: OECD



La Necesidad de Buscar Alternativas

¿Cómo incentivar a que la gente ahorre para la vejez?

Los países han venido diseñando diferentes formas de intervención para incentivar a que la gente ahorre para sus pensiones

- Incentivos fiscales
- Alternativas por descarte o *default* (e.g. participación automática, framed choices)
- Educación financiera
- *Matching contributions* (contribuciones compartidas / condicionadas)



Las 'matching contributions' son una de las opciones más atractivas

- Financiera, aumentando los rendimientos del ahorro
 - Contribuciones más bajas para el mismo nivel de pensión (subsidijs de cotización progresivos o focalizados)
 - Pensiones más altas para el mismo nivel de cotizaciones
- Comportamiento, facilitando los procesos
 - Recordatorios
 - Opciones por defecto y esquemas *opt-out*
- Otros incentivos de refuerzo
 - Fondo de pensiones como complemento para adquisición de viviendas
 - Retiros parciales en determinadas situaciones

Matching contributions y los probables incentivos en juego para implementarlo

¿Qué ánimo a implementar estos esquemas y a participar en ellos?

- o Los trabajadores pueden percibir una reducción del “costo” de contribuir/
Incrementar el “atractivo” de contribuir
- o Los trabajadores consideran una **asociación directa** entre **contribución y beneficios inmediatos**
- o En algunos casos, estos beneficios se perciben como un **atractivo para colectivos específicos**
- o El **gobierno** tiene el incentivo a participar porque el **mecanismo es percibido como más barato en términos fiscales**
- o El gobierno también puede ver un importante objetivo macro para incrementar el **ahorro nacional y el crecimiento a largo plazo.**
- o **Puede funcionar con otros incentivos añadidos.**

Objetivos y aportes del libro

- **La primera recopilación global** de los casos más relevantes en el mundo con matching contributions para pensiones: **15 países**
- **Un primer análisis del rol potencial y la efectividad** en cada uno de los casos de los esquemas de matching implementados.
- **Una visión completa** de esta **tendencia emergente** de los esquemas de matching contributions
- No obstante, es muy temprano para alcanzar conclusiones definitivas:
 - **Las experiencias son muy recientes**, especialmente en los países en vías de desarrollo.
 - No es clara tampoco, **la “transferabilidad” de las experiencias más maduras** en los países desarrollados. **Aspectos de diseño, institucionales, culturales**, entre otros, pueden ser claves.

Quince estudios de casos (1)

- **Estados Unidos- 401 K**
 - Plan de ahorro complementario a los sistemas de la seguridad social donde el componente matching se ha constituido en la base de un esquema de participación exitosa y modelo para otros países.
- **Alemania** - The Riester Pensions
 - Contrapartidas fijas con subsidios suplementarios para menores de edad
- **Nueva Zelanda-** The Kiwi-Saver
 - Suscripción automática con cláusulas fáciles de salida voluntaria , ingreso, contrapartida de gobierno y contribución obligatoria del empleador
- **Reino Unido enlace al Ahorro** - Gateway (Nest)
 - Estudio piloto con el 100% y con contrapartida variable hasta límites pre-establecidos
- **Japón**
 - Contrapartida del empleado y de contribución del Empleador
- **China**
 - Esquema Nacional Rural de Pensiones (2009) y Esquema de Pensiones para Residentes Urbanos (2011)
 - Cuenta de beneficio básico fijo plus individual de “contrapartida”
 - Innovador acoplamiento de participación de menores de edad
- **Corea del Sur**
 - Subsidios de “contrapartida” para agricultores y pescadores para contribuir al Sistema Nacional de Pensiones.

Quince estudios de casos (2)

- **Chile** - Subsidios para las cotizaciones de los trabajadores más jóvenes:
 - Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes: 50% para las contribuciones de los trabajadores de bajos ingresos (<1.5 salario mínimo) trabajadores entre 18-35 años, durante 24 meses: para el empleador (desde 2008), y adicionalmente para el trabajador (desde 2011)
 - Subsidio al Empleo Joven: Subsidio U-invertida (2/3 al trabajador y 1/3 a la firma) para el 40% de los trabajadores más pobres (18-25 años)
- **México** - Cuota Social:
 - Cuota Social: 5.5% del salario mínimo en el DF, compartido por el gobierno para afiliados hasta con 15 salarios mínimos
- **Colombia** - BEPS
 - Beneficios Económicos Periódicos 'Beps' (COL): Match ex-post del 20 por ciento para trabajadores de bajos ingresos (<1 salario mínimo) para complementar ahorros voluntarios; más beneficios de corto plazo (seguro, costos administrativos)
- **Perú**
 - Sistema de Pensiones Sociales (PER): Contribución subsidiada para trabajadores de bajos ingresos (<1.5 salario mínimo) y propietarios de pequeñas empresas (<10 trabajadores) para acceder a la misma pensión



BBVA

RESEARCH

Quince estudios de casos (3)

- **India**
 - Sistema para los trabajadores informales donde la participación es premiada con un subsidio del estado de suma fija
 - Interesante rol de los agregadores
- **Tailandia**
 - Proyecto de esquema para incorporar a los trabajadores informales
- **Túnez- The Riester Pensions**
 - Proyecto de esquema de incentivo para pescadores
- **Cabo Verde- The Kiwi-Saver**
 - Proyecto de esquema de incentivo para pescadores



BBVA

RESEARCH

Índice

Sección 1

Introducción

Sección 2

Marco general y objetivos del Estudio

Sección 3

Análisis de casos con sistemas de contributivos y “matching contributions”

Sección 4

Lecciones y conclusiones de las experiencias internacionales

Sección 5

España y la necesidad de construir un pilar contributivo sólido

Diferentes formas de establecer el “matching”

- **Matching puro** con tasas de contribución, digamos, del **20 por ciento, 50 o 100** de la contribución propia, con posibilidad de **estructura de niveles**, o una **matching único** o **matching en importe fijo**.
- **Umbrales** (con “techos”/ límites) sobre la base de cotización, o importe total correspondiente contribución.
- Las **condiciones de elegibilidad** para la adaptación, tales como el nivel de **ingresos**, **estado civil**, número y edad de los **niños**, la **situación laboral**, las **PYME**, los **trabajadores no regulares** (sector de la agricultura, la pesca), **informales**, **jóvenes**, etc.
- **Matching (ex-ante de transferencia)**, además de garantía de pensión mínima (**ex-post de transferencia**) condicionada a contribuciones anteriores.
- **Retiros condicionados** para la compra de vivienda, restricciones de liquidez, el desempleo, etc.
- **Tratamiento Impuesto** sólo beneficia sujetos al impuesto sobre la renta en el momento de la recepción similar a los ahorros de pensiones específicos distintos.
- **Esquemas por defecto**.



... y formas de administrar

- **Contribución recaudada** por el empleador, institución financiera, instituciones de seguridad social y otros “agregadores” locales (ONG, etc.)
- **Mantenimiento de registros y comunicación** al cliente, por institución de los mercados financieros, regionales o nacionales, fondos de seguridad social de la seguridad social
- **Gestión de activos** realizado por los fondos de pensiones / salud; gestor de activos especializados; instituciones de seguridad social regionales o nacionales.
- **Desembolsos** realizados por el mercado financiero; seguridad social nacional o regional

Clasificación de los casos a partir de las experiencias revisadas

1. Como Suplemento al Beneficio Básico Universal
2. Como Suplementos Reducido a las pensiones atadas a los ingresos
3. Expansión de la Participación dentro de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social
4. Expansión de la Participación más allá de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social con enfoque universal
5. Expansión de la Participación más allá de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social con enfoque a grupo específico

1. Suplemento al Beneficio Básico Universal

1. Algunos países, como

- Nueva Zelanda (“demogrant”): KiwiSaver con la inscripción automática
- Reino Unido (Beverige/ contribución plana): Gateway Ahorro para personas de bajos ingresos (tránsito al actual Nest)
- [Australia, Dinamarca, Países Bajos, Mauricio, Sudáfrica]

2. Podría llegar a ser más importantes cuando los esquemas relacionados a ingresos son reducidos

- Como complemento a beneficios básicos
- Como medios para resolver el problema de la transición de esquemas de reparto a capitalización
- Como nuevo enfoque contributivo integrado

3. Las preguntas clave son: (i) efectividad de la cobertura complementaria y (ii) resultados fiscales en comparación con otras alternativas

2. Como un suplementos reducido a las pensiones contributivas

1. **En muchos países**, por ejemplo,
 - EE.UU. (401k): sistema de suplemento patrocinado con incentivos de matching, en parte como respuesta a los costos y riesgos de los sistemas de reparto y el aumento de la movilidad laboral
 - Austria, Italia y Corea: esquema reformado del pago por despido (patrocinado por el empleador) como transición a la pre-financiación de las prestaciones
 - Alemania (Riester): matching con subsidio adicional para todos para el número de niños
 - República Checa: tasa plana de match con financiamiento público.
2. **Va cobrando mayor importancia en tanto la generosidad de los Estados se reduce**, y los empleadores están menos dispuestos a asumir riesgos de tipos de interés y demográficos así como los incentivos fiscales, cuestionados en algunos países por razones de eficacia y equidad (resultados distributivos)
3. **Las pregunta clave** es la eficacia en la generación del aumento del ahorros neto en comparación a los costos fiscales

3. Expansión de la Participación dentro de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social

1. Realizado en pocos países.
 - México (Cuota social, 1 peso ajustado a la inflación): financiado por el presupuesto
 - Colombia (RAIS and y el Fondo de Solidaridad Pensional y BEPs (para apoyar a trabajadores de bajos ingresos o incentivar a los que no contribuyen)
 - Perú (para los esquemas de reparto y de capitalización de ha incorporado el nuevo Sistema de Pensiones Sociales para incentivar a los trabajadores y empresas de las micro empresas: financiamiento público
 - Corea del Sur y el Sistema de Pensiones Nacional para para pescadores y agricultores
 - Chile, Trabajadores Jóvenes con subsidio estatal
2. El punto clave es hacer el sistema obligatorio más atractivo para los trabajadores de bajos ingresos con moderadas densidades de cotización
3. Se utilizan **ex-ante** y **ex-post matching**
4. La experiencia está enfocada en **ambientes caracterizados por altos niveles de informalidad** y grupos de bajos ingresos
5. Con potenciales resultados dentro de un enfoque de **clases medias** con alta informalidad

4. Expansión de la Participación más allá de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social con enfoque universal

1. Hecho en pocos países

- India (trabajadores del sector informal se suman al esquema nacional de contribución definida (NPS))
- Aprovecha la inversión en infraestructura creada para el esquema reformado funcionarios públicos para el registro
- Uso de “agentes agregadores” y cuentas con estructura simplificada con cotizaciones bajas para alcanzar los ingresos del sector informal bajo
- Matching de 1.000 RS (EE.UU. \$ 25) para todos los que se inscriban

2. Relevantes para los países con baja cobertura de la población de bajos ingresos fuera del mercado laboral formal (i.e. el desincentivo a ser formal es menor)

3. Preguntas clave:

- La eficacia de la utilización de "agregadores" y "puntos de presencia" para ampliar el acceso a las zonas rurales
- Visión del futuro sistema común y la transición hacia; estrategia de salida

5. Expansión de la Participación más allá de los esquemas obligatorios de la Seguridad Social con enfoque a grupo específico

1. Pocos países

- China (pensiones rurales 2009/ pensiones urbanas 2011)
- Túnez, Cabo Verde (planes para pescadores)
- Corea del Sur (agricultores y pescadores)
- Peru (Micro empresas)

2. Trabajadores independientes

3. Pregunta clave:

- Visión de futuro. ¿Son esquemas definitivos o de transición?
- El impacto en los sistemas obligatorios y la informalidad



BBVA

RESEARCH

Índice

Sección 1

Introducción

Sección 2

Marco general y objetivos del Estudio

Sección 3

Análisis de casos con sistemas de contributivos y “matching contributions”

Sección 4

Lecciones y conclusiones de las experiencias internacionales

Sección 5

España y la necesidad de construir un pilar contributivo sólido

Algunas Lecciones (1)

1. Participación

- Desde los Países Desarrollados - **Existe un impacto positivo de los esquemas matching** (5-10% comparado con los casos sin “matching”). El efecto es mayor cuando se conjuga bien con la presencia de otros incentivos sean fiscales o de comportamiento (esquemas de “auto-enrolment”/enrolamiento por descarte)
- **Los mayores efectos positivos se observan en Alemania**, con esquemas de enrolamiento simples y bien comunicados a la población
- **Muy exitoso en China** con 358 millones de trabajadores rurales al finalizar el 2011. Se estima que llegará a 500 millones en el 2013

2. Incremento del ahorro/contribución privada

- Los efectos son modestos
- El diseño del matching importa: simplicidad, comunicación, “venta” del sistema y sus beneficios
- Aspectos de la teoría del comportamiento

3. Efectos sustitución o complemento en el ahorro nacional

- Resultados mixtos dependiendo del país
- Situación de partida, condiciones macro, aspectos culturales, etc, pueden afectar los resultados

Algunas Lecciones (2)

4. Informalidad

- No hay evidencia concluyente de que la informalidad se haya visto reducido como consecuencia de la implantación de un matching. Resultados preliminares en India son alentadores.
- En Chile el matching para los trabajadores jóvenes ha incrementado la participación en sus primeros tres años pero difícil de precisar el efecto a futuro. No queda claro que hubiese pasado sin el esquema matching.
- El éxito de China también es interesante, pero estas nuevas incorporaciones no pueden ser considerados estrictamente informales.

5. Efectividad Fiscal

- Experiencias mixtas. Depende mucho del (1) diseño y de (2) reajustes de los incentivos fiscales (presencia de reglas de equilibrio presupuestario o pensional) y (3) Situación ex-ante (ajuste estructural).

Conclusiones del estudio

1. La **experiencia internacional, especialmente en los países desarrollados**, sugiere que los esquemas “matching”
 - Puede **incrementar la participación**
 - Prove de un **efecto moderado sobre el incremento de la contribución** voluntaria
 - La naturaleza y magnitud de los efectos se ven **influenciados por el diseño y los parámetros seleccionados**.

2. Los “**complementos**” que influyen sobre el comportamiento de la gente, son muy relevantes para potenciar los esquemas tipo matching
 - Información y recordatorios
 - Educación financiera
 - Arquitectura/Diseño de los esquemas que brinde un “empujón” a contribuir
 - Comunicación/Venta del esquema

3. **Tener en cuenta que hay otras razones por las que las personas pueden permanecer al margen** de participar en pensiones privadas. En este caso los esquemas matching no son suficientes.

4. **Matching puede ser un buen elemento a considerar al desarrollar pilares contributivos en países que requieren reformas en sus sistemas de pensiones urgentemente.**



BBVA

RESEARCH

Índice

Sección 1

Introducción

Sección 2

Marco general y objetivos del Estudio

Sección 3

Análisis de casos con sistemas de contributivos y “matching contributions”

Sección 4

Lecciones y conclusiones de las experiencias internacionales

Sección 5

España y la necesidad de construir un pilar contributivo sólido

Tasas de Sustitución España y UE15

Tasas de sustitución en la UE 15 por pilares, para la pensión media

Fuente: OCDE (2011)

	Pilar			Total
	Primero	Segundo	Tercero	
Austria	76,6			76,6
Bélgica	42		15,6	57,6
Dinamarca	28,9	50,7	p	79,6
Finlandia	57,8			57,8
Francia	49,1			49,1
Alemania	42		16,9	58,9
Grecia	95,7			95,7
Irlanda	29		37,6	66,6
Italia	64,5	n		64,5
Luxemburgo	87,4			87,4
Holanda	29,2	58,9	p	88,1
Portugal	53,9			53,9
España	73,9			73,9
Suecia	31,1	n	22,7	53,8
Reino Unido	31,9		36,7	68,6
UE 15	53,4	44,1	26,7	68,8

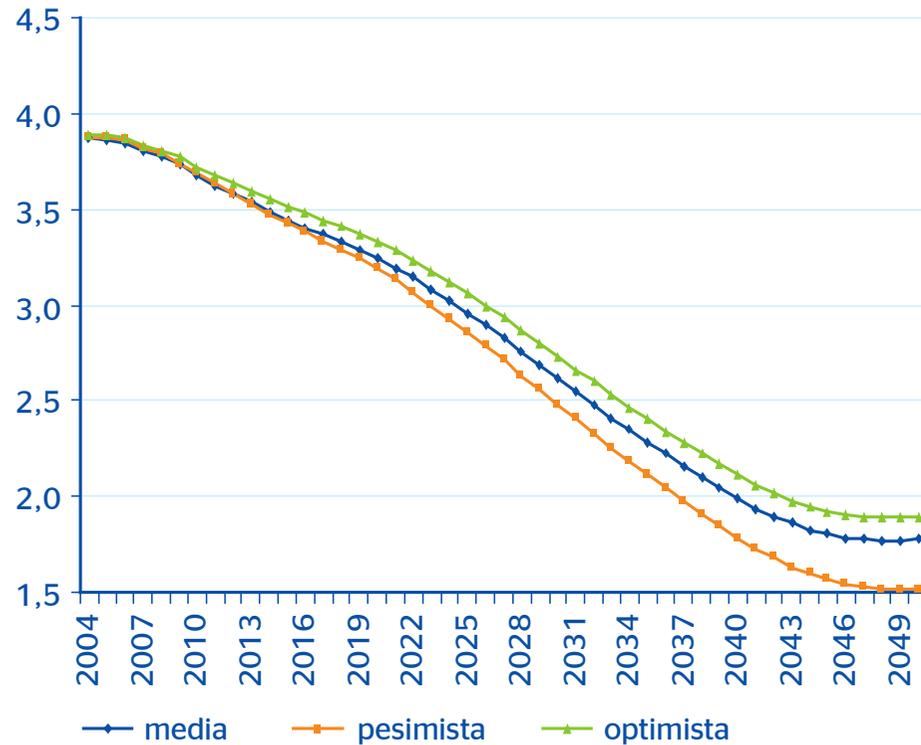
n=nocional, p=privado

- Las reformas estructurales en Europa han tendido a reducir la tasa de sustitución de los sistemas de reparto y lo han complementado con diversas fórmulas de ahorro complementario.
- Esta reforma estructural está pendiente de ser realizada en España.
- Dinamarca, Holanda y Suecia han optado por un sistema de reparto con una tasa de cobertura para la pensión media del 30%
- Sus sistemas disponen de un segundo pilar contributivo y privado, de carácter obligatorio en Suecia y Dinamarca, y muy extendido en los convenios de empresa en Holanda
- Adicionalmente, Italia y Suecia han introducido sistemas de cuentas nocionales en su primer pilar
- España tiene una tasa de sustitución del primer pilar que es un 20% superior a la media de la UE15

El sistema de Pensiones en España: la situación actual

Tasa de dependencia

Source: BBVA Research



El proceso del **envejecimiento** de la población es una vieja historia en España

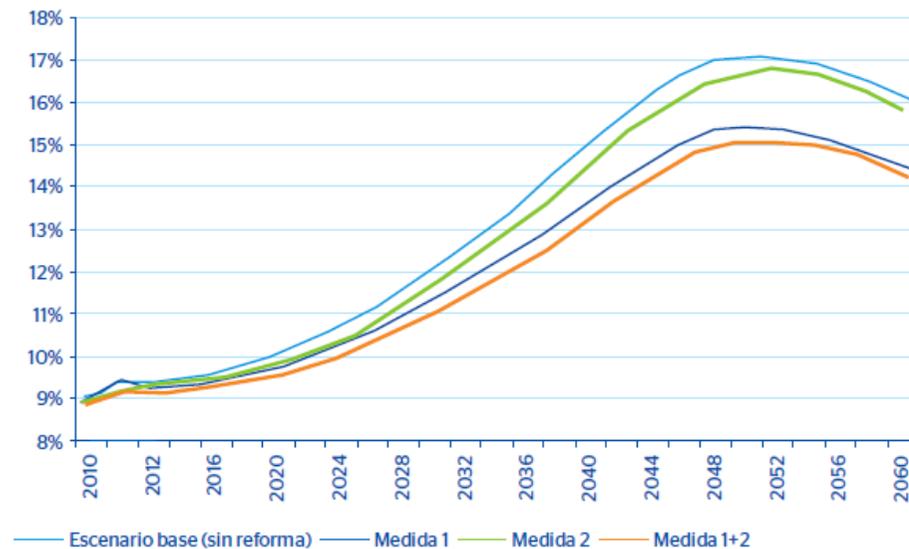
El **Pacto de Toledo** y las sucesivas reformas no han solucionado el problema.

La extrapolación al caso español

Las primeras estimaciones del efecto de las reformas muestran que aunque las medidas han ido en el sentido correcto, no resuelven el problema del sistema de pensiones en España

Gasto en pensiones contributivas en % del PIB

Source: BBVA Research con el modelo Doménech y Melquizo (2008)



Medidas

Source: BBVA Research con el modelo Doménech y Melquizo (2008)

	Base sin reforma	Medida 1: aumento años BR	Medida 2: aumento edad jubilación
Deuda/PIB	-133%	-102%	-126%
Gasto/PIB (2006)	16,04%	14,42%	16%
Año de entrada en déficit	2023	2024	2024
Cotización media/ pensión media (2060)	43,08%	48%	43,14%

Relación entre pensiones públicas y pensiones calculadas del régimen general

Relación entre pensiones públicas y pensiones calculadas actuarialmente de jubilados en el año 2004 del régimen general (en euros mensuales)

Fuente: Elaboración propia

Hombres							
Edad	Años cotizados	Capital acumulado	Pensión calculada actuarialmente	Pensión pública sin complemento de mínimos	Pensión pública reconocida	Ratio pensión pública/pensión privada sin complemento.	Ratio pensión pública/pensión actuarial total
65	40	143093	917	1175	1179	1,28	1,29
64	42	169803	1059	1280	1284	1,21	1,21
63	41	181386	1101	1205	1207	1,09	1,10
62	41	184260	1091	1178	1181	1,08	1,08
61	39	175596	1014	1062	1075	1,05	1,06
60	39	186983	1055	1083	1099	1,03	1,04
Mujeres							
Edad	Años cotizados	Capital acumulado	Pensión calculada actuarialmente	Pensión pública sin complemento de mínimos	Pensión pública reconocida	Ratio pensión pública sin complemento /pensión privada.	Ratio pensión pública/pensión actuarial total
65	29	98487	545	751	775	1,48	1,52
64	34	116369	629	806	826	1,54	1,55
63	33	127741	675	968	976	1,41	1,44
62	33	126911	656	951	970	1,26	1,30
61	30	110388	558	825	855	1,24	1,36
60	31	111997	556	694	761	1,14	1,24

Relación entre pensiones públicas y pensiones calculadas otros regímenes especiales

Relación entre pensiones públicas y pensiones calculadas actuarialmente de jubilados en el año 2004 otros regímenes especiales (en euros mensuales)

Fuente: Elaboración propia

Hombres							
Edad	Años cotizados	Capital acumulado	Pensión calculada actuarialmente	Pensión pública sin complemento de mínimos	Pensión pública reconocida	Ratio pensión pública sin complemento/pensión actuarial	Ratio pensión pública/pensión actuarial total
RE Agrario cuenta propia (65 años)	39	23441	150	476	486	3,2	3,2
RE Agrario cuenta ajena (65 años)	42	22690	145	481	491	3,3	3,4
RE Agrario cuenta ajena (60 años)	35	24564	128	288	414	2,3	3,2
RE Mar (55 años)	36	26068	135	1316	1316	9,7	9,7
Mujeres							
Edad	Años cotizados	Capital acumulado	Pensión calculada actuarialmente	Pensión pública sin complemento de mínimos	Pensión pública reconocida	Ratio pensión pública sin complemento /pensión privada	Ratio pensión pública/pensión actuarial total
RE Agrario cuenta propia (65 años)	19	20589	114	344	418	3,01	3,66
RE Agrario cuenta ajena (65 años)	23	20314	114	295	393	2,58	3,45
RE hogar (65 años)	23	29214	162	288	385	1,78	2,38

La reforma del sistema de pensiones español debería contar con los siguientes elementos:

1. Devolver el equilibrio actuarial del sistema de reparto (disminución progresiva de la tasa de sustitución)
2. Explicitar la deuda implícita de la Seguridad Social
3. Construir el ahorro privado en pensiones. Necesidad de valorar alternativas
 - Implementar el segundo pilar de capitalización obligatoria que compense la pérdida de tasa de sustitución
 - ○
 - Implementar un tercer pilar, vía incentivos adecuados donde los esquemas matching generalizados pueden funcionar.

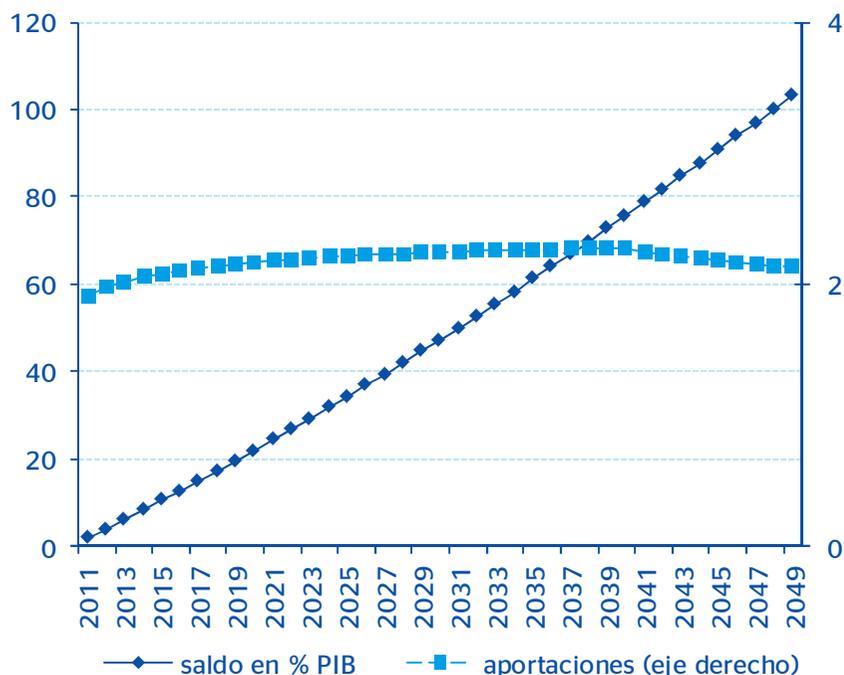
(Temas a tener en cuenta: (i) ¿Cuál sería esta tasa de contribución del trabajador/compartida con el empleador?/ (ii) como incorporar los incentivos fiscales/ (iii) necesidad de reformar el sistema de la seguridad social para que el incentivo al ahorro privado sea factible):

¿Cuánto se puede lograr ahorrar en pensiones privadas?

Un ejercicio con una contribución del 4% (puede ser matching)

Aportaciones y saldo en % del PIB

Fuente: MCVL(2010)



- Las aportaciones a las cuentas individuales podría estar entre los **13.200 a 21500 millones de euros anuales (entre el 1,2% - 2% del PIB de 2011)** dependiendo de la metodología de cálculo
- El saldo acumulado en las cuentas individuales podrían superar el **100% del PIB en 2050**. Una parte de el saldo podría financiar la deuda pública

Supuestos:

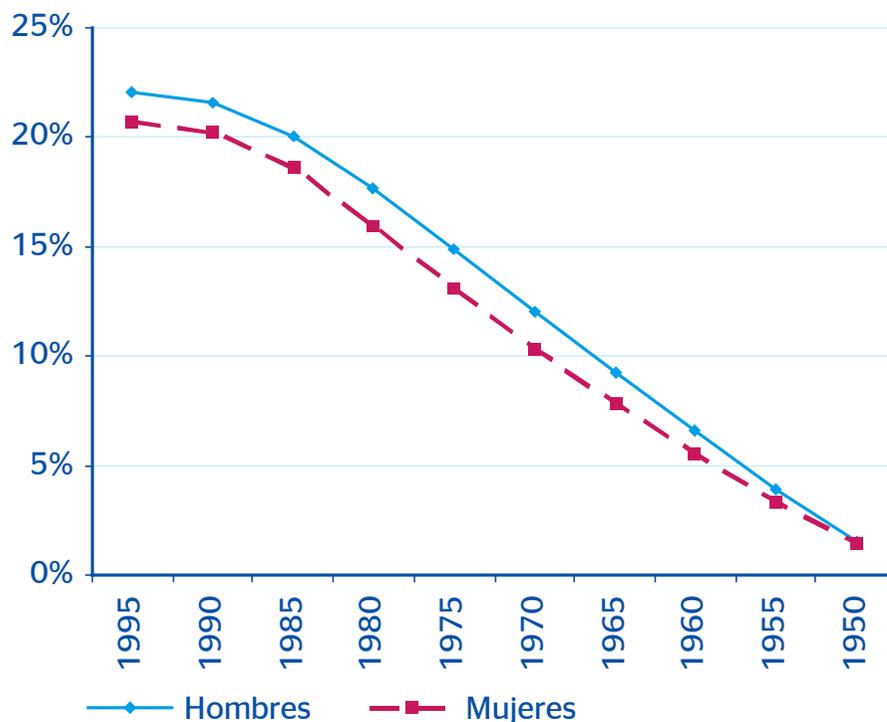
- Tasa de crecimiento 2% del PIB real a partir de 2015
- Tasa de crecimiento de los salarios reales 2%
- Tipo de interés real 3%
- Aumento del 1% anual de la tasa de ocupación hasta 2045 en hombres y 2040 en mujeres

¿Cuánto se puede lograr ahorrar en pensiones privadas?

Un ejercicio con una contribución del 4% (puede ser matching)

Tasa de sustitución según fecha de nacimiento

Fuente: MCVL(2010)



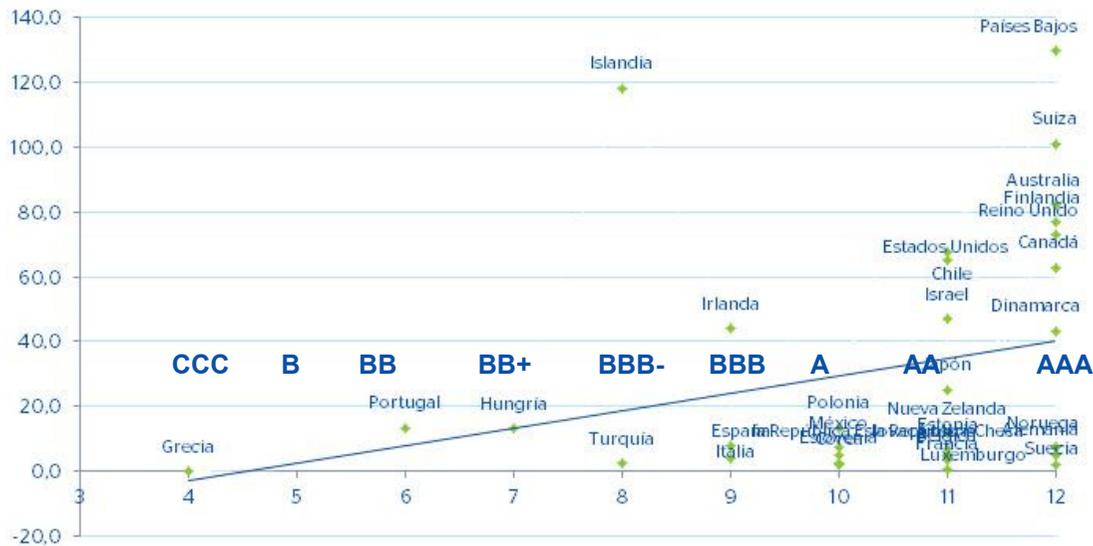
- La **tasa de sustitución del componente privado** podría llegar hasta los **22 puntos porcentuales** del salario bruto en los hombres y 21% de las mujeres
- Con un matching bien definido con los incentivos adecuados, en caso de un esquema voluntario se puede mantener un 70% de esta tasa de sustitución en un esquema obligatorio
- Estos valores permitirían disminuir la tasa de sustitución del sistema de reparto sin que la tasa de sustitución global disminuyera

En el corto plazo y largo puede engarzar en un círculo virtuoso con otros objetivos de política

Elementos que podrían rebajar la prima de riesgo

Volumen de saldo del sistema de pensiones privado acumulado en porcentaje del PIB

Fuente: FIAP



- Al tratarse de generación de ahorro recurrente y relativamente estable a largo plazo, el mercado podría entender que la deuda pública a emitir sería menor, y por tanto más sostenible a medio-largo plazo, con lo que la prima de riesgo podría disminuir
- Se trata de otra medida de carácter estructural que sumaría otro valor positivo a la credibilidad del Gobierno



BBVA

RESEARCH

Muchas gracias

David.tuesta@bbva.com

www.bbva.com