

LA PENSION DE JUBILACIÓN EN LOS EEUU

La cuna del llamado "capitalismo moderno" tiene un bajo prestigio en lo relativo a la calidad y alcance de su sistema social público y que es una característica del Estado de Bienestar europeo (sanidad, educación, ...). Sin embargo, su sistema de pensiones es algo más elaborado (y farragoso) que los diferentes sistemas de pensiones públicas europeas.

El Sistema de pensiones de Estados Unidos se basa en tres Pilares:

- Una pensión pública de carácter básico provista por el Seguro Social.
- Una pensión del sistema de empleo (PPE), voluntaria, aunque generalizada, dotada a través de contribuciones de empleadores y trabajadores a sistemas de previsión social empresarial
- El ahorro jubilación a título particular en instrumentos de previsión individual

La tasa de sustitución de las pensiones públicas de jubilación de media alcanza alrededor un 40% del salario previo a jubilación.

No obstante, no es oro todo lo que reluce pues casi la mitad de los hogares estadounidenses con personas mayores de 55 años no tienen ahorros para la jubilación pues menos del 40% de las empresas inscriben automáticamente a sus empleados en planes de pensiones (como el 401 (k) y el 403 (b)).

LAS PENSIONES PÚBLICAS DE JUBILACIÓN EN ESTADOS UNIDOS

El Seguro Social en Estados Unidos proporciona a los trabajadores una fuente de ingresos cuando se jubilan o si no pueden trabajar debido a una incapacidad. También apoya a sus dependientes legales (cónyuge, hijos o padres) con prestaciones y beneficios para el caso de muerte del trabajador.

El Seguro Social es un programa administrado por el Gobierno Federal de EEUU (es decir, el gobierno central) a través de la Administración de la Seguridad Social (SSA, por sus siglas en inglés). El programa funciona mediante cotizaciones pagadas en un fondo fiduciario para proporcionar prestaciones a las personas que son elegibles para la pensión.

Hay cuatro tipos de prestaciones : Pensiones de jubilación, Pensiones por discapacidad (incapacidad), Prestaciones para cónyuges u otros sobrevivientes de un miembro de la familia que ha fallecido y el Ingreso Suplementario de Seguridad (SSI) (para personas con ingresos y recursos limitados, o que teniendo 65 años o más que padezcan ciertas discapacidades)

Mientras se es trabajador activo se pagan impuestos al Seguro Social (es decir, se cotiza a la Seguridad Social). Este dinero de las cotizaciones va a un fondo fiduciario que paga las prestaciones . Cada año que una persona trabaje obtendrá créditos para ayudarle a ser elegible para las prestaciones cuando llegue el momento de su jubilación (o de otra contingencia).

Las cotizaciones abonadas al Seguro Social se usan para pagar prestaciones (pensiones). Por lo tanto, consiste en un sistema de reparto (*pay as you go*): con las cotizaciones recaudadas se pagan las prestaciones de los jubilados actuales.

Todo el dinero de cotizaciones no utilizado en el pago de prestaciones va al fondo fiduciario del Seguro Social que le paga prestaciones mensuales al trabajador cuando comienza a recibir las pensiones de jubilación.

Las pensiones de jubilación del Seguro Social reemplazan un porcentaje de los ingresos previos a la jubilación de los trabajadores, en función de sus ingresos obtenidos a largo de toda la vida profesional. De media, los beneficiarios de las pensiones públicas de jubilación reciben de las mismas el 40% de sus ingresos previos a la jubilación (tasa de sustitución). La pensión de jubilación se calcula en base a sus ingresos más altos de 35 años y varía según cuánto gana cada persona y cuándo elige comenzar a cobrar la pensión (edad de jubilación).

Cuando se trabaja y cotiza al Seguro Social, se obtienen "créditos" para las prestaciones del Seguro Social . La cantidad de créditos que se necesita para tener derecho a la pensión de jubilación depende de cuándo nació. Si se ha nacido en 1929 o más tarde, se necesitan al menos 40 créditos (por lo general, esto representa 10 años de trabajo) para el acceso a la pensión pública. Desde 1978, los trabajadores ganan hasta un máximo de cuatro créditos por año. Si durante la vida laboral gana más créditos que el número mínimo que necesita para tener derecho a la pensión, estos créditos adicionales no aumentan el monto de la pensión del trabajador. Es el promedio de las ganancias durante los años de trabajo el que determina cuánto será la prestación mensual a cobrar cuando la persona reciba la pensión.

La edad a la que cada persona comienza a recibir la pensión de jubilación afecta al importe de sus prestaciones mensuales. Cuando comenzar a recibir la pensión de jubilación es una decisión personal de cada trabajador. Si elige jubilarse y comenzar a recibir las pensiones cuando cumpla su edad de jubilación ordinaria (llamada "full retirement age", traducido como "edad plena de jubilación") recibirá el importe total de su prestación. Si la persona decide comenzar a recibir la pensión antes de alcanzar la plena edad de jubilación se reduce el importe de su pensión.

La edad plena de jubilación" (edad ordinaria) es la edad en la que puede comenzar a recibir el importe total de la pensión de jubilación. Esa edad ordinaria de jubilación es de 66 años si nació entre 1943 y 1954 y aumenta gradualmente si nació entre 1955 y 1960, hasta llegar a los 67 años. Para los nacidos en 1960 o después, las prestaciones de jubilación completas se pagan a los 67 años

Se puede acceder a la pensión de jubilación a partir de los 62 años. No obstante, se reduce su importe si comienza a recibir la pensión antes de su plena edad de jubilación, pero la cuantía de la pensión se puede reducir hasta un 30% por ello, en función de la fecha de nacimiento del trabajador

Si se retrasa el cobro de la pensión más allá de la edad plena de jubilación, el importe de la pensión de jubilación seguirá aumentando hasta los 70 años, aunque no después de los 70 años.

Saber lo que obtendrán cada mes de pensión pública de jubilación ayuda a los trabajadores a planificar su jubilación. A través de su cuenta en **mi Seguro Social**, los estadounidenses pueden obtener una estimación personalizada de su pensión de jubilación y ver los efectos de diferentes escenarios de edad de jubilación. Asimismo, permite a los pensionistas realizar un seguimiento y administrar sus prestaciones de la Seguridad Social (SSA), así como hacer cambios de información personal en su registro de Seguro Social.

VER: PRESTACIONES PÚBLICAS DE JUBILACIÓN EN ESTADOS UNIDOS (página web de la Seguridad Social de EEUU)

<https://www.ssa.gov/espanol/beneficios/jubilacion/>

The screenshot shows the top navigation bar of the SSA website with the logo and text "Seguro Social". On the right, there are links for "BUSCAR", "MENÚ", "IDIOMAS", and "INGRESAR". Below the navigation bar is a header "Beneficios por jubilación". The main content area is divided into two columns. The left column has a dark blue box with the text "Solicite los beneficios por jubilación". Below this, there is a paragraph explaining that the SSA offers online applications for retirement benefits, which can be completed in 15 minutes. It also mentions that users can apply from home or office and that no appointment is needed. A second paragraph states that once the application is completed online, it is usually finished, and no signatures or additional documents are required. At the bottom of this column is a blue button that says "Solicite los beneficios por jubilación*" and a link "Regresar a una solicitud guardada* | Estado de su solicitud o apelación*". The right column is titled "Información relacionada" and contains a list of links: "Publicaciones sobre los beneficios por jubilación", "Otras calculadoras de beneficios", "Calcule sus beneficios por jubilación de Seguro Social", "Verifique su plena edad de jubilación", "Beneficios para su cónyuge", "Beneficios para usted como cónyuge", and "Si tiene derecho para los beneficios de Seguro Social como cónyuge y sus propios".

LOS PRINCIPALES PRODUCTOS DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPE)

El estadounidense es con gran diferencia el mayor mercado de pensiones privadas del mundo, con más del 62% del total de activos gestionados en los países desarrollados. Los Fondos e instrumentos de pensiones acumulaban en 2020 20,1 billones de dólares en patrimonio gestionado. Estos activos gestionados en fondos de pensiones representaban un 95,8% del PIB de Estados Unidos, porcentaje que se incrementa hasta el 164,8% si consideramos los activos gestionados en todos los instrumentos de previsión social (no solo en fondos de pensiones).

Si bien la previsión social empresarial (PPE) es un contribuidor principal de los ingresos por jubilación de los ciudadanos norteamericanos, en muchos casos por sí sola no es suficiente para alcanzar el objetivo de ingresos a jubilación de muchos de esos. El sistema de pensiones de empleo es un sistema voluntario, pero fuertemente incentivado, lo que ayuda a producir esa significativa tendencia al ahorro: El Departamento del Tesoro deja de ingresar unos 100.000 millones de \$ anuales por el ahorro fiscal (diferimiento fiscal) para los trabajadores partícipes de planes de pensiones.

Salvo excepciones de algunos productos de previsión, generalmente las aportaciones están exentas hasta unos límites y las prestaciones sujetas a impuesto. Las aportaciones que realiza la empresa son deducibles en su impuesto de sociedades.

1. Planes de aportación definida

El partícipe (empresa y trabajador) se compromete a realizar una cotización (aportación) concreta y la cuantía de la futura prestación correspondiente estará en función de la rentabilidad del Fondo que gestiona ese plan, es decir, el partícipe asume el riesgo de la inversión (de las aportaciones). El compromiso asumido por empleador es el de realización de una serie de contribuciones, calculadas normalmente como un porcentaje sobre salario. En el momento de su jubilación, el trabajador recibirá el valor acumulado en su cuenta de pensión, que se compondrá del total de contribuciones realizadas más los rendimientos de la inversión de la misma y menos los gastos de gestión.

401 (K) es el principal sistema de previsión social empresarial en Estados Unidos y, por lo tanto, del mundo. No obstante, existen otras alternativas de planes, algunas específicamente destinadas a las Pymes.

Habitualmente es el empleador el que realiza las aportaciones a los planes de aportación definida, aunque en el plan 401(k) también puede aportar directamente el empleado. No obstante, únicamente 1/3 de ahorradores norteamericanos están inscritos en sistema 401 (k), en parte porque muchos de ellos no tienen acceso

Los principales tipos de planes de aportación definida son:

• a) 401(k)

El sistema de jubilación 401(k) es el producto de ahorro del sistema de empleo más utilizado de entre los promovidos por el empleador. Los empleados pueden optar por aplazar la percepción de una parte de su salario sustituyéndola por una aportación igual del empleador, en nombre del empleado, al plan 401 (k) (salary sacrifice/retribución flexible: sustitución de rentas dinerarias por aportaciones al plan). Esa contribución es realizada antes de impuestos (está exenta, es decir con fiscalidad diferida al momento de cobro de la prestación). A veces, el empleador puede igualar estas contribuciones del trabajador (matching contributions) con contribuciones empresariales.

Las principales características del 401 (K) son las siguientes:

- El empleado elige en que fondos invertir la contribución del empleador a su favor.
- El límite aportación del empleado en el 401(k) es de 19.500 \$ y 26.000 para mayores de 50 años (datos año 2019).
- Las contribuciones del empleador al 401(k) son deducibles fiscalmente en su impuesto de sociedades por importe igual a la menor entre del 100% salario o 46.000 dólares (2019). Esta deducción se aplica también para los "planes de ahorro".
- Salvo excepciones (Roth 401 (K)), para el empleado las contribuciones están exentas en su impuesto sobre la renta, aunque están sujetas a cotización a la Seguridad Social.
- La aportación del empleador no suele superar el 3% del salario. Algunos empleadores asumen adicionalmente una parte de la aportación que le corresponde al empleado, como beneficio social adicional.

• b) 403 (b)

El sistema 403 (b) : es un plan de jubilación con impuestos diferidos al momento de la prestación (deducción de aportaciones). Se dirige a profesores y empleados de escuelas públicas, ciertas organizaciones sin ánimo de lucro, empleados del Gobierno, enfermeros, médicos, bibliotecarios y parte del clero. En definitiva, empleados de organizaciones exentas de impuestos. Los trabajadores participantes pueden invertir las contribuciones en fondos de inversión o en productos de rentas diferidas.

El 403(b) es un plan muy similar al 401 (K). No obstante, tiene algunas diferencias como que no tiene que cumplir con muchas de las regulaciones de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados (ERISA), que rige el ahorro de empleo para jubilación que este beneficiado con el diferimiento de impuestos (exención de aportaciones). Por ejemplo, en el 403 (b) los empleadores están exentos de las pruebas de no discriminación (non discrimination testing).

La razón de esta y otras exenciones es una regulación según la cual los planes 403 (b) no están etiquetados técnicamente como promovidos por el empleador siempre que el empleador no financie las contribuciones (es decir, no asuma el coste de las misma). Sin embargo, si un empleador hace contribuciones a las cuentas 403 (b) de sus empleados, están sujetos a las mismas pautas que ofrecen planes 401 (k).

2. Planes de Pensiones de Prestación Definida

En este caso, el riesgo de la inversión lo asume el empleador: se garantiza al empleado un determinado nivel de prestación (renta) en el momento de su jubilación, normalmente vinculada a su salario.

La entidad gestora del plan de pensiones de prestación definida está obligada a proveer a los trabajadores participantes, de forma casi siempre gratuita y por escrito, de la información relativa a los elementos más importantes del plan. Han de proveer a los partícipes del "SPD-summary plan description", incluyendo la siguiente información:

- Coberturas (contingencias) y prestaciones que provee el plan y cómo funciona.
- Cómo se calculan el tiempo de servicio y las prestaciones.
- Cuando un beneficio se convierte en un derecho a prestación (vested): es decir, el momento en que pasa de ser una expectativa a un derecho.
- Momento de pago de las prestaciones (jubilación, etc) y forma de cobro.
- Como solicitar las prestaciones.
- Informe con las modificaciones que sufra el plan.
- Proveer cada año del resumen del informe financiero anual (Modelo 5500 o 5500-CA).

Las aportaciones están exentas hasta cantidad que permita alcanzar una pensión anual de 235.000 USD

Además de los planes de prestación definida de grandes empresas, dentro de los planes de prestación definida destacan la mayoría de los Planes de jubilación del Gobierno Federal :

- **Federal Employees Retirement System (FERS):** para empleados contratados después de 31 de diciembre de 1983.
- **Civil Service Retirement System (CSRS):** para empleados del Gobierno federal contratados antes de diciembre de 1983.

Los importes máximos de aportación y prestación en los distintos instrumentos de previsión social empresarial en 2021, así como otras magnitudes relevantes, son los siguientes (en USD):

Importe límite de aportación anual del empleado para 401(k), 403(b) o planes de ahorro 457 (aportación definida)	19.500
Actualización/incremento de límite de aportación anual adicional sobre el anterior para para 401(k), 403(b) o planes de ahorro 457, si el empleado tiene 50 años o más	6.500
Límite anual para contribuciones y aportaciones combinadas del empleador y empleado a planes de aportación definida (total aportaciones)	58.000
Límite anual de contribuciones totales (empleador y empleado) a planes de aportación definida para mayores de 50 años	64.500
Límite de salario para calcular aportaciones (aportación definida)	290.000
Límite anual para aportaciones a un IRA-Individual Retirement Account para particulares	6.000 (+ otros 1.000 si se tienen 50 años o más)
Aportación anual de empleados a SIMPLE IRA Plans (límite de diferimiento fiscal/exención aportación)	13.500
Actualización/incremento de límite de aportación adicional anual para SIMPLE IRA Plans si el empleado tiene 50 años o más	3.000
Importe límite retribución considerada para empleados clave (ej. directivos) en la prueba de no discriminación (non discrimination testing)	180.000
Importe Límite retribución considerada para empleados con alta retribución, en la prueba de no discriminación	130.000
Prestación máxima anual pagable por un plan de pensiones de prestación definida	230.000
Base máxima de cotización a la Seguridad Social	142.800

Fuente: Departamento de Trabajo de US

3.- Los Planes de Pensiones individuales

Los IRA (individual retirement account) son los planes de previsión individuales más utilizados. Fueron creados para trabajadores a los que su empresa no ofrecía un plan de pensiones de empleo. Actualmente, se utilizan principalmente por personas que traspasan o retiran patrimonio del plan 401(k) tras dejar un empleo: un 87% del patrimonio nuevo que entra cada año en los IRA tiene esta procedencia.

Existen diferentes tipos de IRA :

- **IRA tradicional:** en este plan las aportaciones son deducibles y las prestaciones están sujetas a impuesto sobre la renta.
- **ROTH IRA:** en este caso las aportaciones son realizadas sobre el ingreso neto, después de aplicar el impuesto. Por lo tanto, no son deducibles pero el cobro de la prestación por jubilación está exento (también está exenta la rentabilidad obtenida).
- **SEP IRA :** permite a los empleadores, normalmente pymes o autónomos, realizar aportaciones a un IRA tradicional en nombre del empleado. No obstante, los empleadores ya no pueden establecer SEP de sacrificio salarial, es decir de retribución flexible (restando la contribución realizada del salario bruto del empleado).
- **SIMPLE IRA :** está dirigido a pequeños negocios y comercios (microempresas) que no tengan otro tipo de plan de ahorro. Las siglas SIMPLE significan *saving incentive match plan for employees*. Este plan permite de una manera similar al 401 (k) que se realicen aportaciones del empleador y del empleado, aunque de una manera más sencilla, con menores costes de administración, aunque con menores límites máximos de aportación.