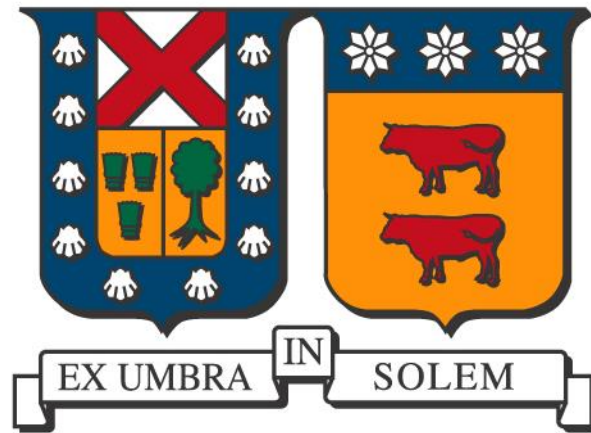




UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

**CRISIS DEL SISTEMA DE FONDO DE PENSIÓN: DIAGNÓSTICO DEL
PROBLEMA EN CHILE**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

AUTOR

AYLEEN VARGAS

PROFESOR GUIA

GIOVANNI PESCE

PROFESOR COREFERENTE

CARLOS SOTO

FECHA

VALPARAÍSO, 27 DE NOVIEMBRE, 2017

Agradecimientos

Jamás pensé que este momento llegaría, mientras pienso en quienes agradecer y porque motivos, me doy cuenta de lo maravilloso que fue mi pasar por la universidad, de las lindas amistades que hice, de las aventuras que sin duda siempre las llevaré conmigo, de las mil y una noches que pase rabeando mientras intentaba estudiar.

A mis amigas Paula y Camila, por las noches en que no dormimos estudiando, gran parte del aliento me lo entregaron ustedes, sobre todo las veces en que me presionaban, es más, si no fuera por ustedes, este día se habría pospuesto por un periodo un tanto más largo.

A mi familia, que ha sido parte de este gran proceso, lleno de estrés y alegrías varias, por contenerme en mis ataques de nerviosismo y mis locuras para sobrellevar estos años. Principalmente a mi mamita Margarita, mi madrina María, mis primos Jonathan, Daniel, Diego, mi cuñada Brenda y mi sobrino Martín. A mis seres de luz, que a pesar de que no están físicamente conmigo siempre me han acompañado, particularmente a mi padrino Daniel, sé que fuiste el primero en confiar en mí, ahora nos toca celebrar.

A esas personas que llegan a tu vida para entregarte energía y apoyo, porque simplemente era el momento de compartir, incluyendo también, con el amor que llego a mi vida, a mi dulce gatita Koko Bigotes.

Finalmente, pero no menos importante, quisiera agradecer a mi pilar en todo este largo camino, que pese a la distancia siempre estuviste presente en mis momentos de flaqueza, como también en los de mayor perseverancia, gracias a ti me convertí en una mujer con convicciones, decisión y por sobre todo, llena de optimismo y amor, gracias madre Jacqueline Vargas, sin duda este logro es también tuyo.

Contenido

Agradecimientos	2
Resumen Ejecutivo	6
Introducción.....	7
Problema de investigación.....	9
Objetivos.....	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marco teórico.....	17
Capítulo 1: Sistemas Previsionales en los Países Seleccionados	34
Parte 1: Panorama de la protección social en América Latina.....	34
Parte 2: Los sistemas de pensiones en América Latina	52
Parte 3: Sistemas de Pensión de los Países Seleccionados	61
Argentina	61
Implicancias del Sistema Integrado Previsional Argentino.....	67
Brasil	75
Implicancias del Sistema General de Previsión Social.....	80
Uruguay.....	87
Implicancias del Banco de Previsión Social.....	90
Chile	94
Implicancias del Sistema de Administradora de Fondo de Pensiones.....	98
Parte 4: Resumen de la Taxonomía de los Sistemas de Pensiones Seleccionados	103
Capítulo 2: Fundamentos del Sistema Previsional Chileno	108
Parte 1: Antiguo Sistema de Previsional.....	108
Problemas con el Sistema de Reparto	117
Parte 2: Actual Sistema Previsional.....	119
Reforma Ley 3.500.....	119
Principales Bases del Sistema de Capitalización Individual	126
Modificación 19.795	129
Reforma 20.255.....	130

Parte 3: Escenario Actual.....	134
Características principales del sistema previsional chileno	134
Comportamiento de la Industria.....	135
Comportamiento del Mercado.....	137
Comportamiento Futuro del Aporte del Estado	141
Capítulo 3: Cuestionamientos al Sistema de AFP	145
Contexto Social.....	146
Contraste con los objetivos iniciales.....	149
Conclusión	160
Anexos.....	165
Referencias	172

Gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de Población mayor o igual a 5 años	10
Gráfico 2: ¿Cuál es su opinión sobre el sistema de pensiones en Chile?	15
Gráfico 3: Puntuación en el IPS	37
Gráfico 4: Cobertura Legal estimada de la pensiones de vejez, como porcentaje de la población en edad de trabajar, 2013	39
Gráfico 5: Gasto Social como % del PIB	40
Gráfico 6: Gasto Social del Gobierno Central cómo % del PIB	42
Gráfico 7: Impacto Redistributivo de la política fiscal 2012	45
Gráfico 8: Efecto Redistributivo del Gasto Social, Prestaciones Directas y en Especie.....	47
Gráfico 9: Coeficientes de Concentración de diversos tipos de Gasto Fiscal	50
Gráfico 10: Cotizantes o afiliados cómo % del total de trabajadores, 2010.....	54
Gráfico 11: Contribuyentes o afiliados como % del total de trabajadores por quintil de ingresos, 2010.....	57
Gráfico 12: Déficit Previsional Civil según Componentes desde 1981 a 2010, % del PIB.	124
Gráfico 13: Sistema de Pensiones en Chile, vigente al año 2017.....	133
Gráfico 14: Valor de los Fondos de Pensión 2016.	136
Gráfico 15: Monto Promedio en U. F. de las Pensiones y Modalidades Seleccionadas	139
Gráfico 16: Porcentaje de Cotizantes del Sistema como Proporción de los Ocupados a Septiembre del 2017	140
Gráfico 17: Porcentaje del Nivel de Acuerdo con Diversos Ámbitos del Sistema de AFP.....	148
Gráfico 18: ¿Cuál es la imagen que tiene de las AFP's?	151

Gráfico 19: ¿Sabe qué % de su ingreso imponible le descuentan o descontaban mensualmente para el sistema de pensiones?	152
Gráfico 20: ¿Sabe usted cuánto cobra su AFP en comisión, por administrar sus fondos?. 152	
Gráfico 21: Conocimientos Sobre Elementos de la Reforma 2008.....	153

Tablas

Tabla 1: Estructura de Sistemas de Pensiones de algunos países.....	13
Tabla 2: Clasificación de la Protección Social	24
Tabla 3: Cuadro de las Tasas de Reemplazo	106
Tabla 4: Taxonomía de los Sistemas de Pensiones	107
Tabla 5: Fuente de Ingresos del Sistema de Reparto.....	114
Tabla 6: Beneficios del Sistema de Reparto.....	114
Tabla 7: Límites Mínimos y Máximos en Instrumentos de Renta Variable.....	130
Tabla 8: Comisión y Rentabilidad de Cada AFP.....	136
Tabla 9: Compromisos Fiscales del Sistema de Pensiones.	142
Tabla 10: Promedio de los Montos de Pensiones	155
Tabla 11: Tasas de Reemplazo 2015	157
Tabla 12: Contraste de los Objetivos Iniciales del Sistema Previsional	159

Resumen Ejecutivo

En el año 1980, en Chile se establece el decreto de Ley 3.500, el cual define un sistema de previsión con un mecanismo de financiamiento de capitalización individual, con administración privada, contribución definida y obligatoria. Durante el año 2002, se realiza la modificación Ley 19.795 que incorpora la modalidad de multifondo de inversión, la cual pretendía incrementar el valor esperado de los ahorros mediante la gestión del riesgo. Por otra parte, en el año 2008 se crea la Reforma Ley 20.255, la cual incorpora el Pilar Solidario al esquema previsional, produciendo una fuente de financiamiento secundaria por parte del Estado.

Al evaluar el desempeño de Chile versus tres países latinoamericanos, Argentina; Brasil y Uruguay; los que también poseen la característica de alta longevidad en su población. Resultó que Chile poseía tasas de reemplazo relativamente más bajas, tasas de contribución en las que sólo aportaba el trabajador y además eran inferiores, y asimismo poseía el menor porcentaje de proporción de pensión respecto del salario mínimo.

En cuanto a los objetivos iniciales del sistema de pensión, existen cuatro que no se alcanza a cumplir a la fecha. Entre ellos se encuentra el fomento a la competencia entre las AFP's; generar confianza y transparencia del sistema a los usuarios; educar y mantener informados a los afiliados; y lograr pensiones dignas, punto controversial, en el que se enfatiza que la mediana de las pensiones, dato considerado representativo del comportamiento de las pensiones, es de CLP 123.600, la mitad del salario mínimo del año 2015.

Crisis del sistema de fondo de pensión: Diagnóstico del problema en Chile

Introducción

Para iniciar la lectura, se debe comenzar por describir el escenario que llevo a identificar la importancia del tema a investigar. Principalmente se relaciona con la espera del aumento en la población para el 2050 en aproximadamente el tripe de adultos mayores de lo que existe en la actualidad y que además constarán de una mayor esperanza de vida de la que actualmente existe. Este contexto describe una problemática fundamental, el cómo sustentar y solventar las necesidades de esta población en la época en la que éstas no se encuentren trabajando, es decir; se encuentren en un periodo de inactividad.

La presente investigación busca identificar y explicar los sistemas de pensiones que existen en algunos países latinoamericanos que poseen más del 8% de población longeva en su país. En lo que se presume deben poseer sistemas de rápida respuesta y eficiencia al alto requerimiento relativo de población de adulto mayor que poseen. Particularmente se indagará en países como Uruguay, Argentina, Brasil y Chile. Siendo este último investigado y diagnosticado más en extenso, según la problemática social que se presenta en este periodo.

Esencialmente se realiza una investigación descriptiva de los sistemas de pensiones mencionados, identificando la taxonomía de estos y realizando una *valoración* del desempeño de los sistemas para reconocer el aporte al bienestar de la población. Además en el caso particular de Chile, se realizará una investigación documental de la ley del sistema de pensiones y sus modificaciones desde su instauración a la fecha. Para finalizar

con una investigación de campo, con la que se pretende identificar las principales problemáticas que posee el sistema según la sociedad chilena.

Por lo tanto la estructura de la investigación tiene tres capítulos, el primero de ellos se describen los sistemas de pensiones de los países latinoamericanos seleccionados, junto con caracterizar el desempeño relativo de cada uno, respecto de una estructura basada en el contenido de tres informes, adaptada a valorar los sistemas. El segundo capítulo considera la historia de la instauración del decreto de ley 3.500, instaurado unilateralmente en el año 1981, explicando las reformas posteriores que se han realizado. Para finalizar con el capítulo que pretende evidenciar los problemas de la contingencia nacional, producto del sistema de pensiones.

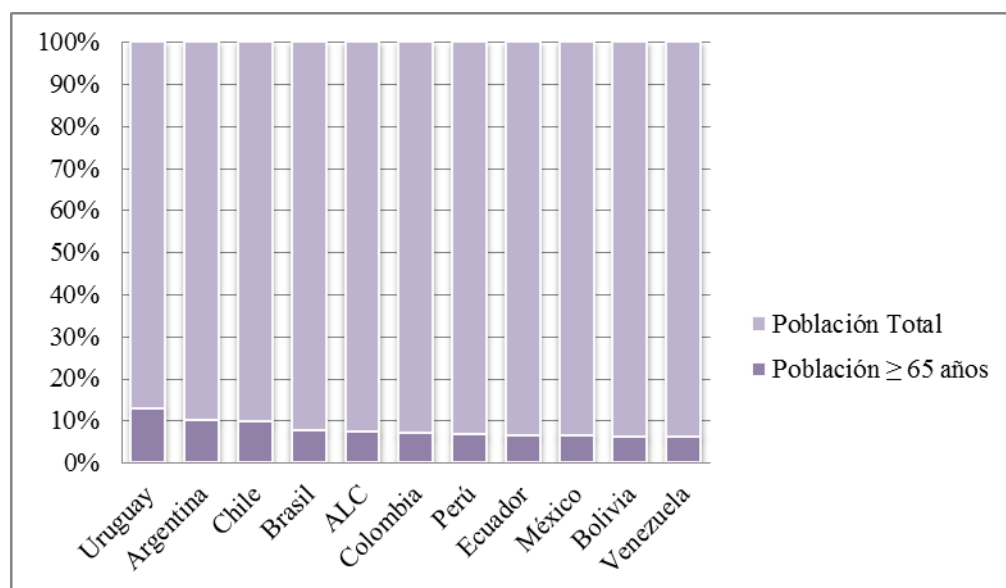
Problema de investigación

El escenario demográfico mundial ha cambiado. La población total de personas en el mundo pasó de ser 3.018 millones de personas en 1960 a alrededor de 7.515 millones de personas en el año 2017, es decir; se aumentó en casi un 300% la cantidad de personas en la tierra en estos últimos 57 años.

Es importante destacar que además de este cambio, se extendieron los años de vida de la población, probablemente por las mejores condiciones de vida y tecnología a disposición de la humanidad. De considerar que las personas en los años 50 alcanzaban apenas a bordear los 80 años en un 0,3% de las veces en mujeres y en un 0,2% en hombres; muy por el contrario de lo que actualmente sucede, bordeando los 95 años en un 0,1% de las veces tanto en mujeres como en hombres (Populationpyramid.net, 2016). Básicamente en la actualidad la esperanza de vida ha aumentado en el mundo y se acerca a los 71,6 años en promedio, mientras que particularmente en Chile, se aproxima a los 82 años, aumentando considerablemente los 57 años promedio de vida de 1960. Junto con el aumento de la expectativa de vida de los chilenos, se recalca que la mayor parte de la densidad población se encuentra entre los 20 y 34 años, lo que representa el fenómeno de inversión de la pirámide demográfica, evidenciando el predominio de población de adultos, lo que posteriormente provocará mayor cantidad de población longeva.

A continuación se representa en el gráfico 1, el porcentaje relativo que representa a las personas con 65 años y más, en la población total de algunos países (Datos.bancomundial.org, 2016).

Gráfico 1: Porcentaje de Población mayor o igual a 65 años



Fuente: Banco Mundial (2017), elaboración propia.

De los países que se seleccionan cabe destacar que cuatro de ellos superan el promedio latinoamericano de 7,8% de población de 65 años y más; entre los cuales se encuentran Uruguay, Argentina, Chile y Brasil, estos países poseen una mayor cantidad de población de adultos mayores.

Esta situación descrita, conlleva a pensar ¿Cómo se realizará el sustento de las necesidades de la población durante el periodo posterior al trabajo?, puesto que al aumentar las expectativas de vida, existe un periodo mayor en el que se deben cubrir las necesidades de las personas y al aumentar considerablemente la población, se requiere cubrir mayor cantidad que antes.

Cabe destacar que el número de personas que estará bajo este problema irá en aumento en el tiempo debido al comportamiento demográfico que van adquiriendo los países. Particularmente en América Latina, los procesos de transición hacia una pirámide demográfica invertida, es decir con menores tasas de natalidad, ya se han identificado. Esto

indica que existirán una gran cantidad de adultos y adultos mayores; que tendrán que solventar ,los aproximadamente 20 años extras, con fondos que sean capaces de fomentar el periodo posterior al trabajo efectivo, el cual comienza a los 64 años para los hombres y 63 para las mujeres, según la OCDE.

El periodo posterior al trabajo es el que se considera para poseer una pensión¹, y para lograrla existen diversos procesos en los que se puede generar este sustento económico, sin embargo; se realiza énfasis en los modelos de fondos de pensión que existen.

En cuanto a sistemas previsionales, a grandes rasgos, existen dos en cuanto a su financiamiento; el sistema de reparto y el sistema de capitalización individual. En el sistema de reparto, el financiamiento se logra mediante el aporte de los trabajadores activos y el Estado; es decir, existe un fondo común de dinero. Por otra parte, el sistema de capitalización individual, como su nombre indica, cada persona que se encuentre afiliada al sistema posee una cuenta personal en la cual se van abonando sus cotizaciones, las cuales se capitalizan y generan una rentabilidad de la inversión que realizan las Administradoras de Pensión con los recursos que posee el fondo de cada persona. Es decir, por una parte existe un fondo común en el cual se destaca que existe un periodo de cotización indefinido pero un monto de jubilación definido en el que todos los afiliados contribuyen; mientras que en el fondo personal, existe la contribución de cada persona por generar el fondo necesario para la jubilación (Safp.cl, 2017).

¹ “Mecanismo para proveer ingresos a las personas cuando éstas pierden su capacidad de generarlos por sí mismas debido a la edad avanzada, discapacidad permanente o fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia.” (Safp.cl, 2017)

En la actualidad existen ambos modelos e inclusive en algunos países existe un modelo mixto, pues de acuerdo a las condiciones demográficas, sociales y económicas de cada país se van entrelazando. Por esta misma razón, no existe un modelo perfecto, el cual se esperaba que respondiera realmente a cubrir las necesidades de la etapa del adulto mayor de una forma consistente y sostenible.

Por otra parte existen los sistemas de administración pública o privada, además de la participación de la población en forma obligatoria o voluntaria. Igualmente, en el nivel de ahorro existen dos formas de funcionar en los sistemas, cuando poseen un beneficio definido o contribución definida. Entendiendo como *beneficio definido (BD)*, una fórmula o porcentaje de pensión específica que delimita el monto y/o prestaciones a recibir como pensión y que generalmente guarda relación con el salario en el último periodo; y la *contribución definida (CD)*, como una fórmula o porcentaje que explicita el monto de aportación al fondo de pensión, el cual se calculará según las contribuciones pagas y el interés² que acumule.

En la publicación de “Panorama de pensiones: América Latina y el Caribe” (2015), se explica el comportamiento de los sistemas de pensión de los países, indicando la taxonomía del sistema de pensión de algunos países.

Para comprender de mejor forma se definen los siguientes conceptos. Por una parte, el sector público puede fomentar la prevención de la pobreza en la vejez, utilizando esquemas redistributivos entre los que se encuentra los *planes focalizados*; los que pretenden equiparar los beneficios a las pensiones en relación inversa a la variación de la

² Entendiendo como interés al índice que registra la rentabilidad de un ahorro.

pensión³, un *sistema básico*; una pensión basada sólo en los años trabajados y el ingreso pensional adicional no determina el derecho a pensión, y las *pensiones mínimas*; que se definen un monto mínimo que considera los ingresos condicionales según el país.

Una vez comprendida los conceptos que acompañan a los sistemas de pensiones, se puede comprender en la tabla 1 (BID, 2015), en la cual se puede identificar la estructura de pensiones que utilizan algunos países.

Tabla 1: Estructura de Sistemas de Pensiones de algunos países

Países ALC	Público	Privado	Planes Focalizado	Básico	Mínimo
Argentina	BD			√	
Bolivia	BD			√	
Brasil	BD				
Chile		CD	√		√
Colombia	BD/CD				
Ecuador	BD		√		
México	CD			√	√
Perú	BD/CD				
Uruguay	BD	CD			
Venezuela	BD				

Fuente: Panorama de las Pensiones en América Latina y el Caribe, 2015, elaboración propia. (BD = Beneficio Definido, CD= Contribución Definida).

El interés de indagar en algunos sistemas de pensiones es definido de acuerdo a los países que presentaron los mayores porcentajes relativos de población mayor a 65 años. Entre estos países encontramos a Uruguay, Argentina, Brasil y por supuesto Chile. La intención de indagar en su composición es por el escenario que comparten en común y la necesidad de una respuesta rápida y eficiente a la población de adulto mayor que debieran poseer.

³ Mayor beneficio de pensión si existe menor monto de pensión, y viceversa.

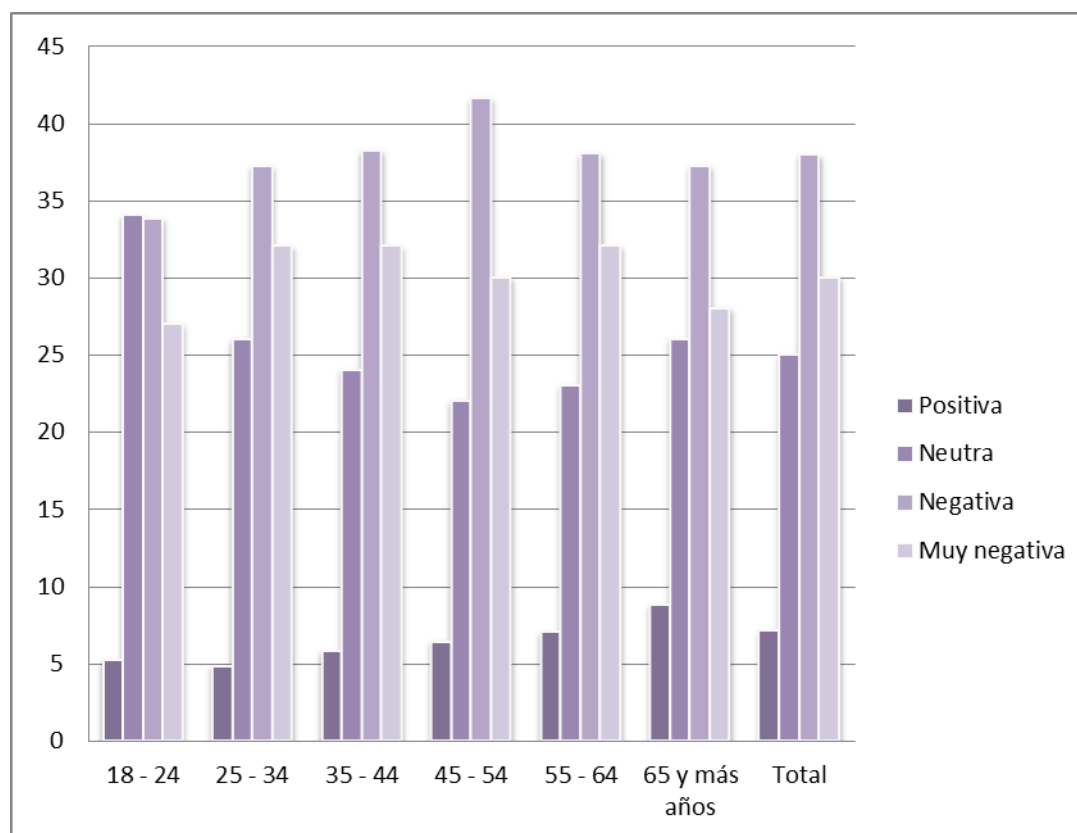
En estos países se podrá observar el comportamiento del sistema de pensiones mixto, en el caso de Uruguay; de reparto en el caso de Argentina y Brasil, y el de capitalización individual de Chile. Cabe destacar que se podrá comprender el cambio que realizó Argentina desde un sistema de capitalización individual al sistema de reparto actual.

Como se mencionó anteriormente, concretamente en Chile rige un sistema de capitalización individual instaurado a partir de 1981, al cual se le han incorporado mejoras. Sin embargo, en el último tiempo se ha acrecentado la incertidumbre e inseguridad por parte de los afiliados y contribuyentes del sistema. Esto plantea la problemática actual de la crisis que está sufriendo el sistema de pensiones imperante en Chile, en el cual la población se ha manifestado en una serie de marchas en contra de las Administradoras de Fondo de Pensión (AFP).

Según el informe entregado por la Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones, publicado en el 2015, el nivel de confianza que posee la población con respecto de la Superintendencia de Pensiones y las Administradoras de Fondo de Pensiones alcanza 16% y 14%, respectivamente. Estos porcentajes indican que existe un grado de rechazo en el modo de operar que posee el sistema de pensiones actual. Estas mismas personas consideran que un 51% financiaran su futuro con la pensión de una AFP y en un 32% con ahorro. Sin embargo, los actuales pensionados consideran que no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas y que cerca del 76% de los pensionados encuestados mencionó que continua trabajando aun cuando posee pensión por este motivo.

Por otra parte, según la encuesta de protección social, publicada el 2015; la opinión sobre el sistema de pensiones en Chile alcanza en su mayoría a ser negativa, independiente del rango etario, como muestra el gráfico 2.

Gráfico 2: ¿Cuál es su opinión sobre el sistema de pensiones en Chile?



Fuente: VI RONDA EPS 2015, Una mirada a la protección social en Chile (2015), elaboración propia.

Estas cifras expresan un descontento general sobre el actual sistema de pensión imperante, pero ¿Por qué existe tal descontento a aproximadamente 30 años de su implementación?, ¿Cuáles son las principales inquietudes de las personas?, ¿Por qué se cuestiona la imagen y gestión de las AFP's?, son algunas de las interrogantes que se presentan en este escenario y que encaminan a analizar los cimientos del sistema de pensión a lo que actualmente se ha logrado, pretendiendo identificar las desviaciones de los objetivos iniciales.

Objetivos

Objetivo General

Evidenciar las contradicciones del plan original del sistema de pensiones en Chile contrastándolo con el escenario actual, junto con la comparación de otros países latinoamericanos y sus sistemas de pensiones en relación a esta misma problemática. Mediante análisis de la taxonomía y valoración de desempeño del sistema, para reconocer como el sistema de pensiones de AFP ha producido una crisis social económica en Chile que afecta al bienestar social.

Objetivos Específicos

- Analizar e identificar el desempeño de los sistemas de pensiones de países latinoamericanos con alto porcentaje de población de adultos mayores, mediante análisis de la taxonomía de estos, de modo de conocer la realidad de estos en *comparación* a Chile.
- Detallar y explicar la composición de la ley que rige el sistema de pensión de Chile desde sus inicios, mediante investigación documental, con el objeto de comprender la consistencia y el funcionamiento del sistema incluyendo los desequilibrios macroeconómicos que propicia.
- Evidenciar y explicar las problemáticas de las AFP's mediante análisis estadístico de cifras y una investigación de campo, con el fin de caracterizar las falencias del sistema.

Marco teórico

Crisis del sistema de fondo de pensión: Diagnóstico del problema en Chile

Autor: Ayleen Vargas. Investigación descriptiva del sistema de fondo de pensión de Chile, realizando una breve comparativa de bienestar con tres países latinoamericanos que poseen diferente estructura de sistemas de pensión, explicando en extenso las reformas del actual sistema del país especificado, para finalizar con la investigación de caso en el diagnóstico de los principales problemas sociales que presenta el sistema de fondo pensión del mismo.

Para comprender la temática a tratar se debe entender que el sistema de pensiones corresponde a un mecanismo que se destina a asegurar la cobertura y el financiamiento del consumo durante la vejez o invalidez de un trabajador y/o de sus dependientes, en caso de muerte (Barr, 2000). Este mecanismo se encuentra dentro de un concepto más amplio definido como seguridad social.

La seguridad social se define como “una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial; y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal” (OIT, 2012).

La seguridad social nace en un contexto histórico en el que existía desamparo de algunas personas de la sociedad, aquellas personas que no se adecuaban a los nuevos sistemas de trabajo que se imponían producto de los nuevos escenarios económicos que iban dando lugar a las primeras problemáticas de lo que se denomina como cuestión social. Para comprender mejor el origen, debemos remontarnos al siglo XV aproximadamente,

donde se concibió por primera vez la idea de considerar los problemas sociales como una problemática real, creando la “ley de los pobres”, en 1601, Inglaterra. Esta ley consistía en la caridad hacia los pobres mediante impuestos a la sociedad, la entrega de los aportes se realizaba por las parroquias locales, las que finalmente se preocupaban de las personas que no eran consideradas en el mercado laboral. Es decir; se entregaba algo de sustento para las necesidades de estos pero no se les integraba a la sociedad. Más tarde, durante el siglo XVIII, se realizaron una serie de cambios en esta percepción y se incorporó a la ley de los pobres el establecimiento de un subsidio para la fuerza laboral que recibía un ingreso inferior a una cuantía definida por el precio del pan de la época, además de la “ley Gilbert” en 1782, la cual establecía subsidios a los desempleados. A continuación, se produjo la revolución industrial, la cual desencadenó una serie de repercusiones a niveles sociales, laborales e inclusive ideológicos, los cuales se conocen como la “cuestión social”.

Se realizó un quiebre en las costumbres y organización social de la época, las personas fueron migradas de los sectores rurales a la urbe, incorporando a la estructura del trabajo el capital o maquinaria, con el cual se produjo el aumento del desempleo para la fuerza de trabajo. A partir de este acontecimiento, se produce una alta cantidad de producción debido a las maquinarias, las cuales aumentaban la productividad en comparación a los antiguos obreros, sin embargo; esto provocó la acumulación de bienes, dado que no todas las personas lograron incorporarse al mercado del trabajo, con el cual podían satisfacer sus necesidades básicas, por tanto la cuestión social se acrecentó, provocando escenarios de pobreza, precariedad, insalubridad, entre otros problemas. Esta contingencia provocó que los gastos sociales de los que se estaban comenzando a hacer cargo el Estado, se incrementaran, producto del aumento del desempleo y la precariedad de

las personas. En esta instancia se comprobaba que el mercado del trabajo no lograba auto regularse, por lo que se generó la ley Speenhamland de 1795, caracterizada por la atención a los trabajadores, complementando sus salarios; y por otra parte se modificó la ley de los pobres de 1834, prohibiendo los subsidios salariales y las limosnas. Esto reflejaba la necesidad de incorporar a este grupo de personas consideradas como “pobres estructurales” generando la integración a la sociedad mediante el mercado del trabajo. Sin embargo, existía una barrera de entrada por los requerimientos de la industria de una mano de obra calificada y con conocimiento en tecnología, robótica y una serie de elementos que anteriormente no se manejaban.

Según cifras entregadas por Dauton (1995) (Muñoz de Bustillo, 2000, p. 21), se realizaba un gasto cercano al 2% de la renta nacional de Inglaterra y Gales, en atención a los pobres, esto deja en manifiesto la necesidad de lograr contrarrestar la externalidades nocivas que producía el mercado. Por este motivo, la intención de la protección social que se estaba comenzando a observar, se frena producto del gasto que se estaba realizando y además porque se comprende que esta problemática debe ser considerada dentro del mercado del trabajo, es decir; se pretende integrar a las personas que inicialmente encontraron una limitante en los puestos de trabajo.

Con lo anteriormente descrito se comprueba que el modelo económico capitalista requiere de la integración de las personas más vulnerables, a la producción; o en otras palabras “la asistencia social se restringe, esperándose que el pobre por sí mismo sea capaz de garantizar su supervivencia; es claro que responde al interés por formar un mercado de trabajo en el que los hombres hacen uso de su libertad para vender su fuerza de trabajo” (La configuración del Estado de Bienestar. Elementos constitutivos, 2005). Con esto se

comprende la inclinación de las personas a realizar intercambio, y por tanto se consideró que para constituir una mejora social, se debía incorporar a los más vulnerados al mercado laboral, lo que automáticamente generaría un interés colectivo de bienestar, aumentando las expectativas en lo individual y disminuyendo los gastos sociales del Estado, lo que finalmente desencadenaría en un orden social. Es decir, se confía plenamente en que el mercado laboral va a ser capaz de disminuir las problemáticas sociales que se habían generado. Para ello la teoría Keynesiana⁴ propició la estabilidad al sistema ya que consideró el intervencionismo estatal para regular el mercado laboral y garantizar la producción en masa. En el fondo la intervención estatal iba ligada a la reactivación de la demanda corrigiendo las posibles distorsiones que tuviese el mercado mediante el pleno empleo. Sin embargo comienza a tomar forma en el siglo XIX las asociaciones de trabajadores conocidas como sindicatos, de esta forma se comenzó a exigir condiciones mínimas laborales y una serie de requerimientos básicos para recrear lo que se consideraba la mínima protección social. De este modo se comienza a reconocer los derechos sociales, mediante la presión de las huelgas, los convenios o leyes sociales, lo que propician los escenarios de políticas sociales futuras. Es a partir de esto que se reconoce al Estado como un ente que debe intervenir, se incorpora entonces el Estado de Bienestar el cual se define como “el conjunto de mecanismos mediante el cual los gobiernos asumen las distorsiones

⁴ Este modelo, centrado en la teoría general de la ocupación, el interés financiero y el dinero, se ocupa de agregados como ingreso, consumo, ahorro e inversión, más que de la determinación de precios, que hace parte principal de la teoría económica. Señala la importancia de las variaciones en el nivel de producción y empleo como movimientos equilibradores de la economía para igualar la inversión y el ahorro, determinándose así el nivel de equilibrio de la renta nacional total y de la producción nacional. (Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina, 2007)

sociales que se producen en el mercado sin que se identifique este ejercicio como un mecanismo de concesión de derechos” (La configuración del Estado de Bienestar. Elementos constitutivos, 2005), en otras palabras, “la primera premisa es que el Estado capitalista debe tratar de cumplir dos funciones básicas, a menudo contradictorias: acumulación y legitimación. Esto significa que el Estado debe tratar de mantener o crear las condiciones en las que sea posible la acumulación provechosa de capital. Pero el Estado también debe tratar de mantener o crear las condiciones de la armonía social” (O’connor, 1972, p. 6). Existen dos posturas históricas sobre el Estado de bienestar, por una parte está la de Alemania, que es el modelo de bienestar Bismarckiano⁵, en 1880 que promueve la contribución de las personas al sistema, mientras que el modelo de Inglaterra o Beveridgeano⁶, en 1940, que se caracteriza por las transferencias redistributivas de las rentas, además de promover una serie de principios⁷. Cabe destacar que fue este último modelo el que replanteó los seguros sociales a finales de 1942, destacando por primera vez la protección social, identificándola como derecho fundamental inspirada en principios universales de solidaridad, equidad y justicia social.

Debido a la relevancia que poseía para el Estado hacerse cargo de las problemáticas sociales, se concibe realizar política social. Entendiendo que mediante esta se generaba valor económico.

⁵ Modelo basado en que “la cobertura depende de las condiciones laborales del individuo, régimen de seguros múltiples, el financiamiento depende de las contribuciones del asegurado, el empleador y en ocasiones el Estado” (Principales modelos de seguridad social y protección social).

⁶ Modelo que incluye la “tendencia hacia la universalización, unificación de los riesgos, protección derivada de la situación genérica de necesidad, financiamiento que depende del presupuesto público, gestión administrativa unificada y pública, así como administración diferenciada del riesgo, lo mismo que de los colectivos asegurados” (Principales modelos de seguridad social y protección social).

⁷ Principio de igualdad (eliminación de desigualdades injustificadas), universalidad (cobertura total de la población, independiente de su empleabilidad), integridad (cobertura de riesgos sociales), solidaridad (financiamiento mediante impuestos y distribución progresiva del ingreso); y regímenes técnico financieros de reparto. (Mesa-Lago, 1959).

Por otra parte, mientras el mercado se iba adaptando, aquellas personas que lograron optar por un puesto de trabajo poseían un ingreso mayor debido al requerimiento del conocimiento, y aquellos que mantenían su puesto se les incrementó el ingreso. Estos individuos promovieron otro tipo de actividades, las cuales se reconocían en el mercado de servicios, creando la entretención, el cine, los restaurantes, etc. Pese a que esto propició nuevos empleos, la diferencia de productividad provocaba una diferencia en los salarios, evidenciando las desigualdades salariales. Este escenario provocó que existieran estructuras salariales fragmentadas y trayectorias de empleo diversas, es decir; “el Estado de Bienestar representaba la institucionalización de un contrato social por el cual los individuos hacían de su bienestar una empresa colectiva. Sin embargo, las bases de aquel contrato se han debilitado al desarrollarse una segunda etapa de la modernidad, marcada por el crecimiento de las desigualdades, la individualización creciente y la de localización de las relaciones sociales” (Giddens, 1991; Beck, et al, 1994; Beck, 2000).

Posterior a ello sobrevino la crisis de 1929, reconocida por el impacto mundial que propició a la banca y que provocó una serie de desequilibrio en los países. Esta crisis permitió comprender que el mercado laboral no lograba absorber las distorsiones, por tanto que el mercado como mecanismo de provisión de bienes y servicios, y además de estabilidad social, requería de intervención, por lo que era imperante que el Estado lograra generar expectativas de equilibrio económico en el país para propiciar la inversión de capitales y poder reactivar la economía. Por tanto a los inicios del siglo XX se pretendía generar certidumbre de las economías de cada país, es por esto que los programas de protección social dependen de la realidad y escenario económico y político de cada país, incluyendo el desarrollo que este promueva.

Debido a los modelos de desarrollo que existieron en América Latina, la protección social que se promovió se distinguió a grandes rasgos por tres etapas. La primera etapa previa a la crisis de 1929 o reconocida como Estado Liberal Clásico, consistía en un modelo de desarrollo de mercado externo y la política social se basaba en la iniciativa privada, en fomentar el mutualismo⁸ y el proteccionismo del país. Luego se identifica la etapa de sustitución de importaciones o Estado social, planificado e interventor, modelo que se basaba en el mercado interno, fundamenta la política social en la protección de los trabajadores asalariados y en el seguro social, el cual se encargaba de cubrir la relación capital trabajo. Finalmente el Estado Neoliberal, reconocido por la apertura económica de los países, la que resalta la dependencia por la estabilidad entre economías y en cuanto a la protección social se crean Redes Mínimas de Protección Social⁹ (Asociadas al manejo del riesgo¹⁰), aportes focalizados a los más vulnerables y seguros privados. (Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina, 2007).

Por otra parte, la protección social en América Latina también ha sido condicionada por los regímenes políticos, los aspectos financieros para solventarla y las falencias administrativas de cada país. De acuerdo al autor Mesa Lago, se puede clasificar la protección social de acuerdo al instante en que se establece; por ello define tres categorías pioneros, intermedios y tardíos.

⁸ Corriente de pensamiento que fomenta la venta o intercambio de bienes y servicios en la misma proporción con la productividad de una persona en el trabajo o en otras palabras “el monto de trabajo necesario para producir un artículo exactamente similar e igual utilidad” (Tandy Francis D., 1896)

⁹ De acuerdo a Mesa Lago, existieron programas de acción social (PAS), en Costa Rica y México; los Fondos de Emergencia Social (FES) en Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador, Perú y Uruguay; los Fondos de Inversión Social (FIS) en Bolivia y Chile. Su financiación ha sido con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), del BM y de la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID), entre otros. (Desarrollo social, Reforma del Estado y de la seguridad social al umbral del siglo XXI. Serie Políticas Sociales N° 36 CEPAL/ELAC. Santiago de Chile: 2000).

¹⁰ “Intervenciones públicas para asistir a personas, hogares y comunidades a mejorar su manejo del riesgo y proporcionar apoyo a quienes se encuentren en la extrema pobreza”. (Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina, 2007)

Tabla 2: Clasificación de la Protección Social

Periodo	Clasificación	Países	Régimen de Gobierno	Configuración
1920 - 1930	Pioneros	Argentina, Brasil, Chile, Uruguay	Estado Popular	Gradual Estratificada
1940 - 1950	Intermedios	México, Costa Rica, Panamá, Países Andinos	Transición de crecimiento primario exportador a sustitución de importaciones	Heterogéneo, Cobertura urbana
1960 - 1970	Tardíos	Centro Americanos, Caribe, Anglófonos	Formas precapitalistas	Embrionaria incipiente, Unificados y uniformes

Fuente: Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina 2007, elaboración propia

En el cuadro se puede observar la clasificación antes descrita.

Los países pioneros como Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, se encontraban en un periodo de mandato popular y la iniciación de los sistemas de seguridad fue cercana a 1920. La configuración del sistema de protección social era gradual y estratificada, la explicación a esto es que existieron subsistemas para diferentes grupos de personas, es decir; existían diferentes instituciones que se preocupaban de una diversidad de grupos ocupacionales y estas poseían su propia legislación, administración, financiamiento y prestaciones. Por su parte el Estado contribuía mediante la creación de impuestos específicos o el apoyo directo al presupuesto del subsistema¹¹.

Los países intermedios, como México, Venezuela y Perú, iniciaron en 1940, en un modelo de desarrollo de transición de un crecimiento primario exportador a sustitución de importaciones. Estos países fueron influenciados por los informes de la Organización

¹¹ El proceso de aparición de los subsistemas fue aproximadamente como sigue: primero fuerzas armadas, empleados públicos y maestros; después empleados y obreros del transporte, energía, banca, comunicaciones y otros servicios públicos; mucho más tarde la masa de empleados y obreros urbanos (a menudo separados en dos grandes grupos); y, por último, trabajadores agrícolas y por cuenta propia (independientes), pequeños granjeros y empresarios, y servidores domésticos (Mesa-Lago, 1986)

Internacional del Trabajo y Beveridge, en su interés por minimizar los problemas que presentaron los países pioneros. El sistema se caracterizaba por ser homogéneo, llamado el Instituto Gestor General, el cual proveía de cobertura a toda la población; sin embargo, inicialmente se reconoce como cobertura urbana pues se inicia con las capitales y ciudades más importantes hasta extenderse. Se dice que fueron sistemas unificados y uniformes porque a diferencia de los países pioneros, existieron subsistemas que estratificaron a la población pero no alcanzaron un grado tan divisor como ellos.

Finalmente, los países tardíos como Guatemala, Honduras, Barbados, entre otros, iniciados en 1960, bajo un escenario previo al capitalismo. Se caracterizan por ser países de un menor desarrollo en la región, poseen un Organismo Gestor General que cubre a la población, sin embargo la cobertura es muy baja en cuanto a la consistencia de su protección (salud, seguridad social, etc) como en la cantidad de población que abarca.

Básicamente se considera que América Latina paso por etapas paulatinas de implementación de la protección social, reconociendo que el régimen económico en el que se encontraban determinaba hasta qué punto se generaba política para formar la protección social. En forma general el concepto de Estado de Bienestar y todas sus implicancias no llegaron en su totalidad a la región, sin embargo existía un avance hacia lograr una cobertura, según Mesa Lago (2000) existieron redes mínimas de protección social, como el programa de acción social (PAS), en Costa Rica y México; los Fondos de Emergencia Social (FES) en Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador, Perú y Uruguay; los Fondos de Inversión Social (FIS) en Bolivia y Chile. Su financiación ha sido con recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), del Banco Mundial y de la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID), entre otros.

Cabe destacar que durante la década de los 80, la protección social dependía en gran parte de la relación y conflictos que se generaban entre el Estado y la sociedad, en forma general el desarrollo de la protección social constaba de un 90% destinado a programas de pensiones, enfermedades y maternidad; mientras que el 10% restante en riesgos profesionales, desempleo y asignaciones familiares (Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina, 2007).

En los últimos años el modelo neoliberal ha imperado en la región, propiciando una individualización de las personas y de sus asuntos personales, por lo que promueve el aporte al sistema de precios para luego ocuparse de lo personal, realizando una contraposición directa a los cimientos del Estado de Bienestar, es más se promueve la competencia, “la desigualdad es el motor de la iniciativa personal y la competencia de los individuos en el mercado que corrige todos los males económicos y sociales” (Hayek y Friedman).

En forma general la seguridad social fue expresada por primera vez en la Declaración Universal de Derecho Humanos y luego en el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por 162 Estados. Esta consta de la obligación que poseen los Estados para asegurar los niveles mínimos de seguridad social, económica y de salud. Es decir; *“el derecho a la seguridad social es un derecho humano que, junto con la promoción del empleo, es una necesidad económica y social para el desarrollo y el progreso; una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial... los sistemas de seguridad social actúan como estabilizadores sociales y económicos automáticos,... ayudan a*

facilitar la transición hacia una economía más sostenible.” (R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)).

La Organización Social de Trabajo establece que existen nueve contingencias básicas que se debieran cumplir para lograr la protección social, las cuales son asistencia médica, la enfermedad, el desempleo, la vejez, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las responsabilidades familiares, la maternidad, la invalidez y la sobrevivencia (C102 – Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Debido a que el ámbito de protección social es bastante amplio, existe una labor complicada en lograr la cobertura universal que se esperaría. Sin embargo, es importante destacar que existe una mención de niveles mínimos de protección, los cuales se les denomina los pisos básicos de protección social que deben cumplir con las garantías básicas de seguridad social que aseguren el acceso efectivo a la atención de salud esencial y los ingresos a un nivel que permita a las personas vivir dignamente durante todo el ciclo de vida (OIT, 2012).

Según el Informe Mundial sobre la Protección Social 2014/2015, los sistemas de seguridad social en los países se inician con la ocupación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, luego se abarca las pensiones de vejez y las prestaciones de discapacidad y sobrevivencia, continuando con enfermedad y maternidad, y la cobertura de salud; para ir concluyendo con las prestaciones a favor de la infancia y la familia, y finalizar con las prestaciones de desempleo. Es considerable esta trayectoria que rige al comportamiento de la mayoría de los países pues considera además que las políticas de

decisión que se vayan implementando irán paso a paso y que sumado al escenario actual de desaceleración económica que promueve el desempleo y la inseguridad social, induce a que el gasto público de los gobiernos aumente según las prioridades de cada país, lo cual genera un contexto de preocupación en el ámbito descrito.

En particular el interés está en los sistemas de pensiones. Se menciona que estos son mecanismos para proteger a las personas en caso de que pierdan su capacidad de generar ingresos, debido a la edad avanzada, discapacidad o el fallecimiento de una de las principales fuentes de sustento de la familia. Los objetivos que persigue el sistema de pensión según la OCDE son prevenir la pobreza, velar por la redistribución de ingresos y generar un sistema de pensiones que ayude a suavizar la cobertura de las necesidades en la etapa posterior al trabajo activo.

Para comprender el funcionamiento de los sistemas de pensión se debe entender que existen diversos diseños, para los cuales se escoge una opción de acuerdo a cada categoría, entre las cuales se encuentra el esquema del sistema, el mecanismo de financiamiento, el tipo de administración y la participación de las personas.

En cuanto al esquema del sistema existen dos métodos de diseño, utilizando el Beneficio Definido o Contribución Definida. El primero corresponde a una fórmula o porcentaje de pensión específica que delimita el monto y/o prestaciones a recibir como pensión y el segundo, una fórmula o porcentaje que explicita el monto de aportación al fondo de pensión, el cual se calculará según las contribuciones pagas y el interés que acumule.

Respecto del mecanismo de financiamiento se consideran dos tipos, el sistema de reparto y el de capitalización individual. En el primero el financiamiento se logra mediante el aporte de los trabajadores activos y el Estado; es decir, existe un fondo común de dinero y en el

segundo cada persona que se encuentre afiliada al sistema posee una cuenta personal en la cual se van abonando sus cotizaciones, las cuales se capitalizan y generan una rentabilidad de la inversión que realizan las Administradoras de Pensión con los recursos que posee el fondo de cada persona. Cabe destacar que existen países que utilizan un sistema mixto, en el que consideran ambos mecanismos pero con diferente administración.

En relación al tipo de administración de un sistema de pensión se encuentran dos formas, estatal o privada y finalmente la participación de las personas puede ser voluntaria u obligatoria (Andras, 2002).

El interés general de los sistemas de pensiones es cumplir una función social y económica, fomentar el ahorro para cubrir el consumo durante la vejez, invalidez y sobrevivencia, de forma que este sea satisfactorio y mínimo para las personas, contribuir a la equidad mediante la solidaridad de aquellos que no logran incorporarse al mercado del trabajo o que sus salarios no alcanzan para generar los ahorros, y para lograr aquello se debe definir un financiamiento que genere solvencia y consistencia al sistema que se implante. Según la literatura se coincide que el objetivo de los sistemas de pensiones son prevenir la pobreza en la tercera edad, considerarlo como herramienta redistributiva del ingreso, garantizar un consumo sostenido hacia los mismos y en menor medida, comprender que la pensión puede considerarse como una extensión del mercado laboral; es decir, un salario futuro que sólo se lograría si existe una productividad creciente.

La forma en que se pretenden lograr estos objetivos difiere constantemente en la literatura y en la práctica, los debates en torno a este asunto se entienden en tres aspectos, el primero en el que se busca definir quiénes serían los individuos que tienen derecho a recibir el beneficio, en segundo lugar en referencia al mecanismo de financiamiento, en caso de ser

contributivo o no contributivo, y en tercer lugar el rol del Estado en su carácter de facilitador, regulador o proveedor (Banco Mundial, 2017).

En América Latina existen diferentes tipos de sistemas de pensión producto de las contingencias y escenarios de la región. En los últimos años se ha visualizado un escenario prácticamente generalizado en el que la característica principal es que el mercado laboral limita la cobertura de los sistemas de pensiones, no se logra dar alcance a la población y en la mayoría de los países esto tiene tres causales. La primera es el aumento de la cantidad de población y el aumento de la esperanza de vida en las personas, ya que a pesar de existir un mayor número, estas poseen un periodo más largo de tiempo en el que se deben cubrir sus necesidades en el periodo de inactividad, incapacidad o sobrevivencia. Igualmente existe un grave problema económico dado que el ahorro ha ido disminuyendo en los últimos años, llegando a 17,5% del PIB en promedio entre 1980 y 2014, muy por el contrario del 33,7% de Asia y el 22,8% de economías avanzadas (Banco Interamericano del Desarrollo, 2016), esto fomenta la dificultad de los gobiernos de turno para promover políticas fiscales más eficaces o inclusive solventar el gasto fiscal que posean, claramente es una variante a impactar al sistema de pensiones si se habla de generar la solidaridad, equidad y redistribución del ingreso. Finalmente, las tasas de desempleo han ido en crecimiento debido a las políticas fiscales procíclicas de las economías (Mercado de trabajos y sistemas de pensiones, 2002), es importante recordar que en el último periodo la región se ha visto envuelta en un proceso de desaceleración económica, y en algunos casos extremos como el de Brasil, en recesión, escenario desfavorable para la bonanza y fomento de políticas fiscales para la sociedad. Por este último motivo, no es de extrañar las manifestaciones y desordenes económico sociales de la región.

Independientemente del escenario en que se encuentre un país, se esperaría, que por velar por el bienestar social las políticas adoptadas para promover una mejora continua de los sistemas de pensiones debiesen encontrarse activas siempre, por consiguiente en países que poseen un mayor promedio de adultos mayores (de 65 años y más) se presume que poseen mecanismos rápidos y eficientes en la práctica. Estos países son Uruguay, Argentina, Brasil y Chile. En forma general estos países se caracterizan por diferentes tipos de administración del sistema de pensiones, en el caso de Chile se utiliza un sistema privado, Argentina y Brasil uno estatal y Uruguay maneja uno mixto.

En la presente investigación se analizará el sistema de pensión de cada país mencionado, describiendo las principales características de cada uno. Además se realiza un análisis de desempeño, para conocer el escenario de dichos sistemas en ámbitos de “*bienestar*”.

Para definir cómo abarcar el análisis de desempeño de un sistema de pensiones se debe definir bajo qué criterios se valorara el bienestar que presume otorgar a la sociedad en el que está implantado. Para ello se consideraron tres informes, en los cuales se destacan las principales características por las que se *evalúan* los sistemas. En primera instancia se recurrió al informe de Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura (2006), el cual explicita tres aspectos para evaluar el desempeño de un sistema de pensión, la cobertura, suficiencia y sostenibilidad. “El primero se refiere a la proporción de la población de adultos mayores protegida por los sistemas (y, si se trata de un sistema contributivo, a la proporción de adultos jóvenes aportantes). La suficiencia hace referencia al nivel de beneficios y a la capacidad de quienes los reciben de mantener un nivel “suficiente” de consumo. Finalmente, la sostenibilidad se remite a la capacidad de la

sociedad y el Estado de mantener los sistemas en funcionamiento sin ocasionar mayores inconvenientes en las cuentas fiscales”.

Por otra parte, la empresa Mercer, subsidiaria de Marsh & McLennan (NYSE: MMC), empresa prestadora de servicios a nivel mundial, en las áreas de riesgo, estrategia y personas, la cual desde el año 2009 al 2016, realiza un Índice Global de Pensiones. Este índice comenzó con un alcance de 11 países hasta la actualidad que se extiende a 27. Proporciona información respecto de cómo comparar los sistemas de ingreso de jubilación utilizando más de 40 indicadores destacando además, aquellas deficiencias de los sistemas y sugiere algunas reformas que proporcionan beneficios de jubilaciones más adecuados y mayor sostenibilidad del sistema a largo plazo, cabe destacar que el análisis de cada país es relativo a este mismo, lo que permite una mayor comprensión de la realidad de cada uno. En particular el informe del año 2016 sintetiza la investigación en tres subíndices, adecuación, sostenibilidad e integridad. El primero se refiere a la eficacia del sistema de entregar ingresos de jubilación en relación a los beneficios proporcionados tanto a los pobres como a las personas con ingreso medio. El segundo considera indicadores que influyen en la sostenibilidad de largo plazo de los sistemas en cuanto a la financiación del sistema, la duración de la jubilación, entre otros. Finalmente el tercer subíndice guarda relación con la regularización y gobernanza que se le aplica al sistema en su administración, la protección y comunicación de los planes hacia los propios miembros de la sociedad y los costos (Mercer, 2016).

Este índice proporciona a la investigación preguntas clave para ordenar algunas coyunturas relevantes para formar el criterio de *comparación* de los sistemas con estas.

Por otra parte se consideró el informe de Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones (2015), en el cual se plantean algunas disconformidades por parte de

la sociedad chilena al sistema actual, que permiten interpretar y replantear los resultados generando un criterio controversial de la contingencia nacional, que contribuirá a *comparar* los sistemas.

El objetivo de la utilización de estos tres informes radica en generar un criterio para dar a conocer el desempeño de los sistemas de pensión de Uruguay, Argentina, Brasil y Chile.

Cabe destacar que en ninguno de los casos la intención de la investigación es evidenciar cual es el sistema modelo que se debiese seguir, ni mucho menos evaluar, cual escala de calificación el mejor sistema; muy por el contrario, el objetivo que se persigue es revelar la realidad de los sistemas de pensiones de los cuatro países de América Latina seleccionados de modo de conocer sus características. Es más las comparaciones entre países nunca se concretaran en forma directa, aun cuando existan índices como el generado por Mercer, las realidades son diferentes en cada lugar, inclusive como menciona la OCDE (2015), “Los sistemas de renta de jubilación son diversos ya menudo implican una serie de programas diferentes. La clasificación de los sistemas de pensiones y los regímenes de jubilación-renta es en consecuencia difícil”.

Dado que la investigación tiene origen en la crisis del Sistema de Pensión en Chile, se busca definir y describir los objetivos del sistema instaurado en 1981, indagando en la historia los escenarios que promovieron instaurar unilateralmente el sistema de capitalización individual privado por el antiguo de reparto. Se considerarán los aspectos legales de la ley y sus modificaciones posteriores, en fin de conocer la taxonomía del mismo, para finalizar con las problemáticas que se han registrado en los últimos años. Cabe destacar que se evidenciarán los principales problemas socioeconómicos en el país producto del sistema.

Capítulo 1: Sistemas Previsionales en los Países Seleccionados

Parte 1: Panorama de la protección social en América Latina

En 1945 Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22 reconoce que *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”*. Debido a derecho, los países de todo el mundo velan por lograr este propósito. En particular, los sistemas de protección social en América Latina han ido en progreso, el origen de estos avances nace de la política fiscal y el desarrollo en la protección social que se consideran las herramientas principales para combatir la desigualdad, situación que ha sido respaldada durante muchos años por el interés de la sociedad de generar algún método de redistribución de ingresos. La intención de fomentar estas prácticas radica en lograr sistemas de protección social, universales y más incluyentes con el fin de combatir la pobreza y reducir la desigualdad de ingresos. Estas políticas son fomentadas como una “prioridad principal de desarrollo” por la Organización Internacional del Trabajo y el Banco Mundial, en lo que alientan a los gobiernos a expandir sus Sistemas de Protección Social (ONU, 1948).

Durante la última década la mayoría de los países de América Latina han generado una disminución de la desigualdad de ingresos, durante la década de 1990 se aumentó considerablemente el gasto social. En el periodo comprendido entre el año 2003 y 2007, esta situación se propició aún más debido al rápido crecimiento económico, además durante los años 2008 al 2013 existió un desempeño satisfactorio pese al contexto de la crisis mundial, dado los altos precios de las materias primas y amplio acceso al financiamiento externo. Esto provocó progreso en los mercados de trabajo, disminuyendo el desempleo y la informalidad del mercado laboral. Además producto de este panorama se generó una

reducción en la pobreza, expandiendo la considerada “clase media” de ingresos. Según datos de la CEPAL, la incidencia de la pobreza descendió de un 44 por ciento en el 2002 a tan solo un 28, el año 2013. Sin embargo, debido al escenario actual de desaceleración, esta situación se ha vuelto difícil de sostener.

Cada país tiene diversos mecanismos para decidir cómo generar la protección social, sin embargo se busca lograr sistemas más integrales basados en tres principios fundamentales, los cuales son cobertura universal, solidaridad y un mayor gasto social, conceptos que son definidos en forma detallada y precisa en el informe realizado por la OIT (2016) “Sistema de Protección Social en América Latina: una evaluación”.

La *Universalidad* manifiesta que todas las personas deben tener acceso mínimo a la protección social, iniciando en un nivel básico, además de lograr una cobertura de la población en este ámbito, de forma de lograr la calidad necesaria para que cada individuo participe en forma plena de la sociedad. Por otra parte, la *solidaridad* hace hincapié en la participación diferenciada de la financiación de los beneficios, dependiendo de la capacidad contributiva de cada individuo, con el fin de erradicar el traspaso generacional, de la pobreza y desigualdad a la población más vulnerable. Finalmente el *Gasto Social* que es el que se genera a partir de las decisiones de política fiscal el cual fomenta transferencias directas de ingresos, promoviendo una garantía de seguridad a la sociedad.

La búsqueda por fomentar Sistemas de Protección Social con estas características ha producido reformas y modificaciones en las políticas de los países que se pueden ver reflejadas en “las pensiones básicas universales con componentes no contributivos en Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil y Chile; el sistema de salud universal

en Colombia; el crecimiento de la seguridad social contributiva en Ecuador y Uruguay; los regímenes de monotributo en Uruguay para microempresas y trabajadores autónomos o independientes; y el aumento en coberturas de los programas de transferencias monetarias condicionadas (TMC), que se crearon bajo el liderazgo de Brasil y México muy específicamente como pequeños programas focalizados, y que se expandieron considerablemente con posterioridad, incluso bajo la forma de prestaciones universales tal como es el caso de las asignaciones por hijo a cargo en Argentina.” (OIT, 2016)

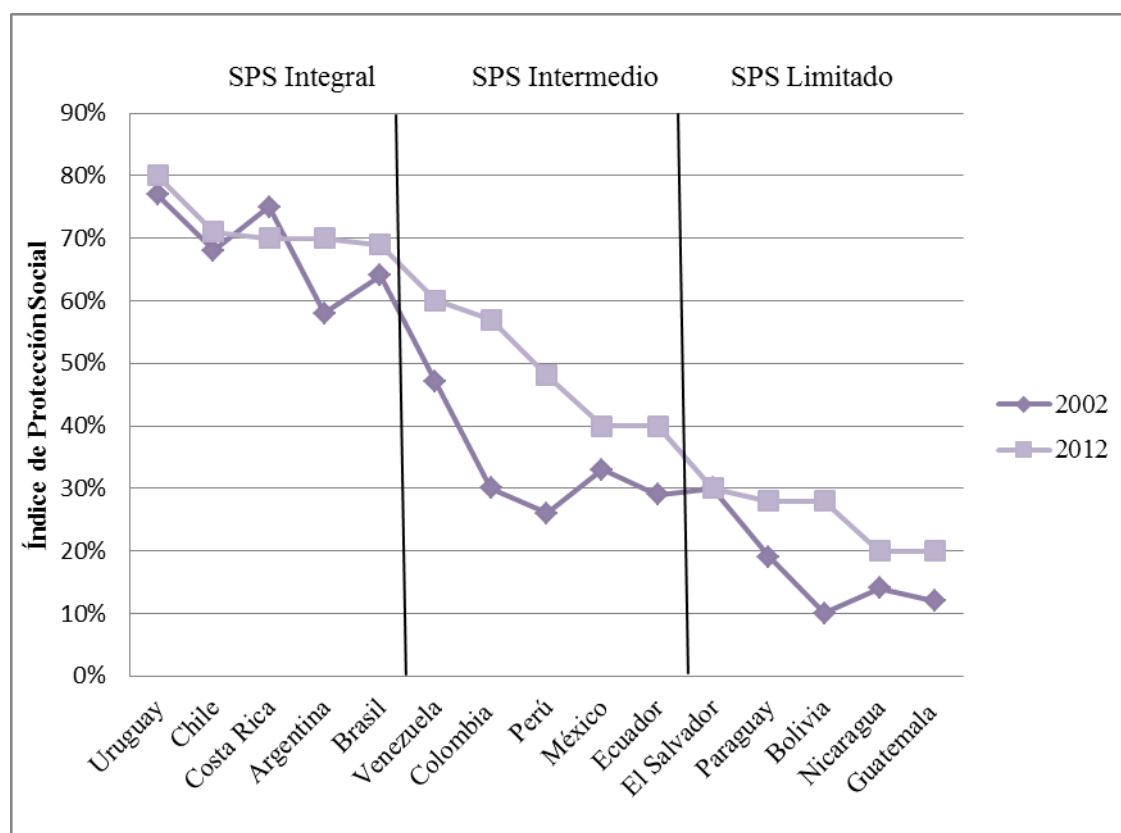
Dentro de la región existe una evaluación realizada por la Organización Internacional del Trabajo que busca medir el grado de integridad y universalidad de los Sistemas de Protección Social mediante un índice generado por este. Consta de una escala de evaluación determinando si son países con sistemas limitados, intermedios o integrales.

El Índice de Protección Social se divide en los tres principios antes descritos, además define qué objetivos son los que se miden. Dentro de la *Universalidad* se busca conocer la cobertura de salud dentro de los asalariados, la afiliación a planes de pensiones entre los asalariados, identificar si los adultos mayores reciben una pensiones contributiva, conocer la brecha de acceso a la salud entre asalariados y no asalariados, además de la brecha de afiliación a planes de pensiones entre asalariados y no asalariados. Por otra parte en la categoría de *Solidaridad* se pretende identificar el porcentaje de pobres que tienen acceso a algún tipo de protección social (aseguramiento o asistencia) y el porcentaje de hogares del quintil más pobre que tiene acceso a algún programa de asistencia social. Finalmente, en cuanto a la última categoría, es conocer el gasto social en protección social (seguros y asistencias) como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) del país y el gasto social en salud como porcentaje del mismo.

Para lograr la evaluación y determinar la categoría del avance de cada país en la protección social, generan un valor medio para cada una, el cual se puede apreciar en el Anexo 1.

A continuación en el grafico 3, se muestra el índice de protección social para algunos países de américa latina contrastando la calificación en el año 2002 versus la del 2012.

Gráfico 3: Puntuación en el IPS



Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia.

Como se muestra, Uruguay, Chile, Argentina y Brasil, los países seleccionados para efectos de la investigación, son considerados como países que poseen un sistema de protección integral, es decir; poseen un alcance de pensiones contributivas superior al 80%, asalariados afiliados al sistema de pensiones superior al 77%, asalariados afiliados a

sistemas de salud en 89%, un 92% de hogares pobres con acceso a alguna clase de protección social, un 65% de cobertura de asistencia social al quintil más pobre, cerca de un 9% de gasto social relativo al PIB, entre otras características. Cabe destacar que la planilla de los puntajes de cada país puede ser visualizada en el Anexo 2.

Los países intermedios fueron los más exitosos en aumentar su puntuación en el índice, ya que potenciaron una mayor cobertura y redujeron la desigualdad en el acceso a la protección, al alcanzar a los quintiles más pobres y a los trabajadores informales. Un ejemplo de ello es el aumento de la cobertura de salud en los trabajadores asalariados a 43% mientras que los no asalariados a 207%, sin embargo; su cobertura sigue siendo más baja que los sistemas integrales.

En forma general se puede observar que en todos los países existió un aumento en la puntuación del Índice en el años 2012, lo que se puede explicar, según el mismo informe; “Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación”, por cuatro aspectos.

- El acceso a programas de pensiones y salud se incrementó.

En las personas asalariadas el acceso a pensión aumentó de un 46 a un 55%, y en salud de un 54 a un 66%. Por otra parte, en las personas no asalariadas, el porcentaje de afiliación a las pensiones pasó de un 9% a un 12%, y en salud de un 28 a un 41%. Esto deja en manifiesto que los avances han sido más significativos en los trabajadores independientes, además que existe una propensión mayor a que los individuos obtengan acceso a un seguro de salud que a estar afiliados a un plan de pensiones de vejez.

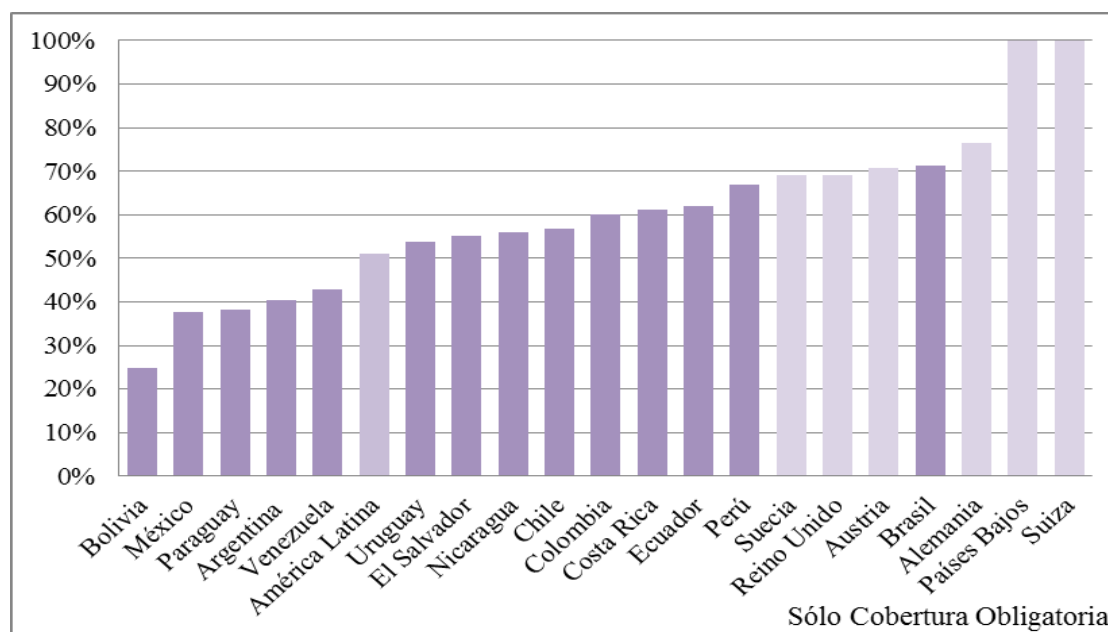
- Existen diferencias en protección social relacionadas con el tipo de empleo y/o el quintil de ingreso

En cuanto al primer quintil más pobre, el 24, 4% de los asalariados se encuentra en una afiliación a algún plan de pensiones y en un 44% a uno de salud. En cuanto a los no asalariados del mismo quintil, tan solo el 3,4% pertenece a un plan de pensiones y el 41,7% a uno de salud. Esto demuestra que la desigualdad es mayor en el ámbito de acceder a un plan de pensión que en los servicios de atención de salud. Además se destaca que en los hogares más pobres y los trabajadores no asalariados tienen menos probabilidades de estar cubiertos por cualquier protección antes mencionada, incluso en aquellos países considerados como integrales por el propio Índice.

- Se están promoviendo las pensiones no contributivas debido a la baja cobertura de los sistemas contributivos

En el gráfico 4, se muestra la cobertura de los sistemas de pensiones en el año 2013.¹²

Gráfico 4: Cobertura Legal estimada de la pensiones de vejez, como porcentaje de la población en edad de trabajar, 2013



Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia

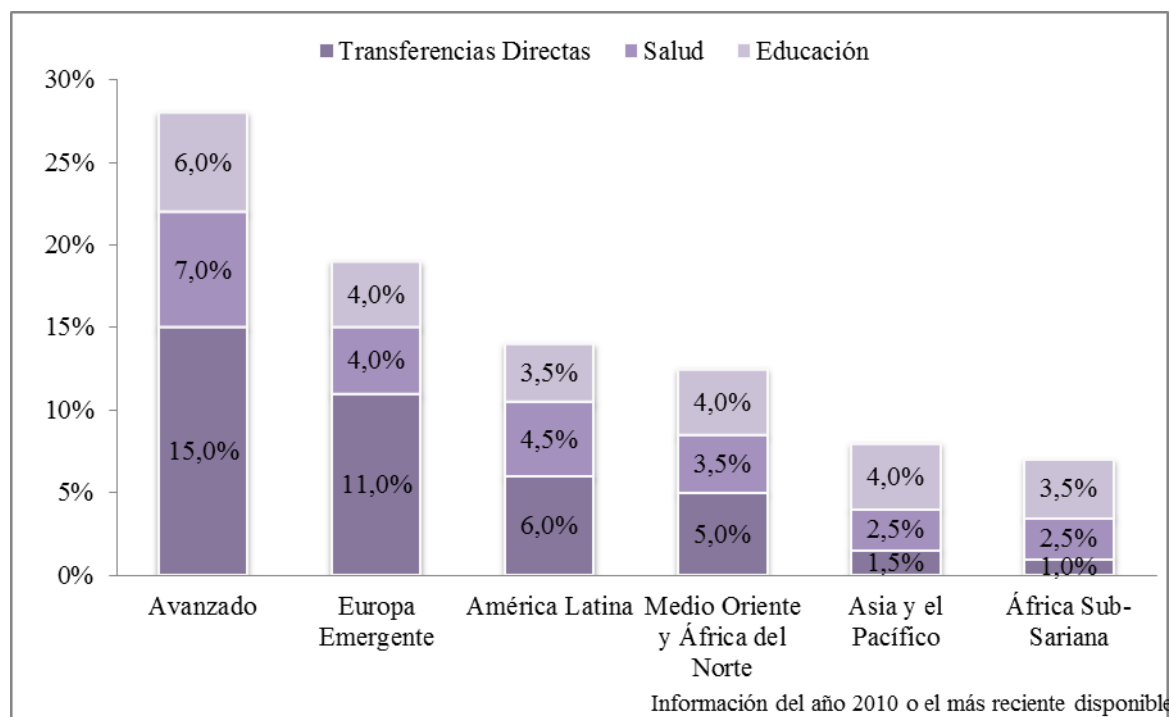
¹² “El grado de Cobertura Legal de las Pensiones de Vejez se define como la proporción de la población en edad de trabajar (o, alternatively, la fuerza de trabajo) cubierta por la ley en planes que prevean prestaciones periódicas una vez alcanzada la edad de jubilación u otra edad elegible. La población cubierta se calcula utilizando la demografía disponible, estadísticas de empleo y otros datos que cuantifiquen el tamaño de los grupos cubiertos, según especifique la legislación nacional.” (OIT, 2016).

De ello se desprende que los países de América Latina están muy lejos de aquellos que basan su sistema de protección social en un Estado de Bienestar, pues poseen porcentajes de cobertura de pensiones contributivas superiores al 70%, panorama muy distante al 51% promedio de toda la región.

- Pese al aumento del gasto social en la región, aún es bajo respecto de los países desarrollados.

En el gráfico 5 se puede apreciar la posición del gasto social realizado en América Latina respecto del resto de los países.

Gráfico 5: Gasto Social como % del PIB



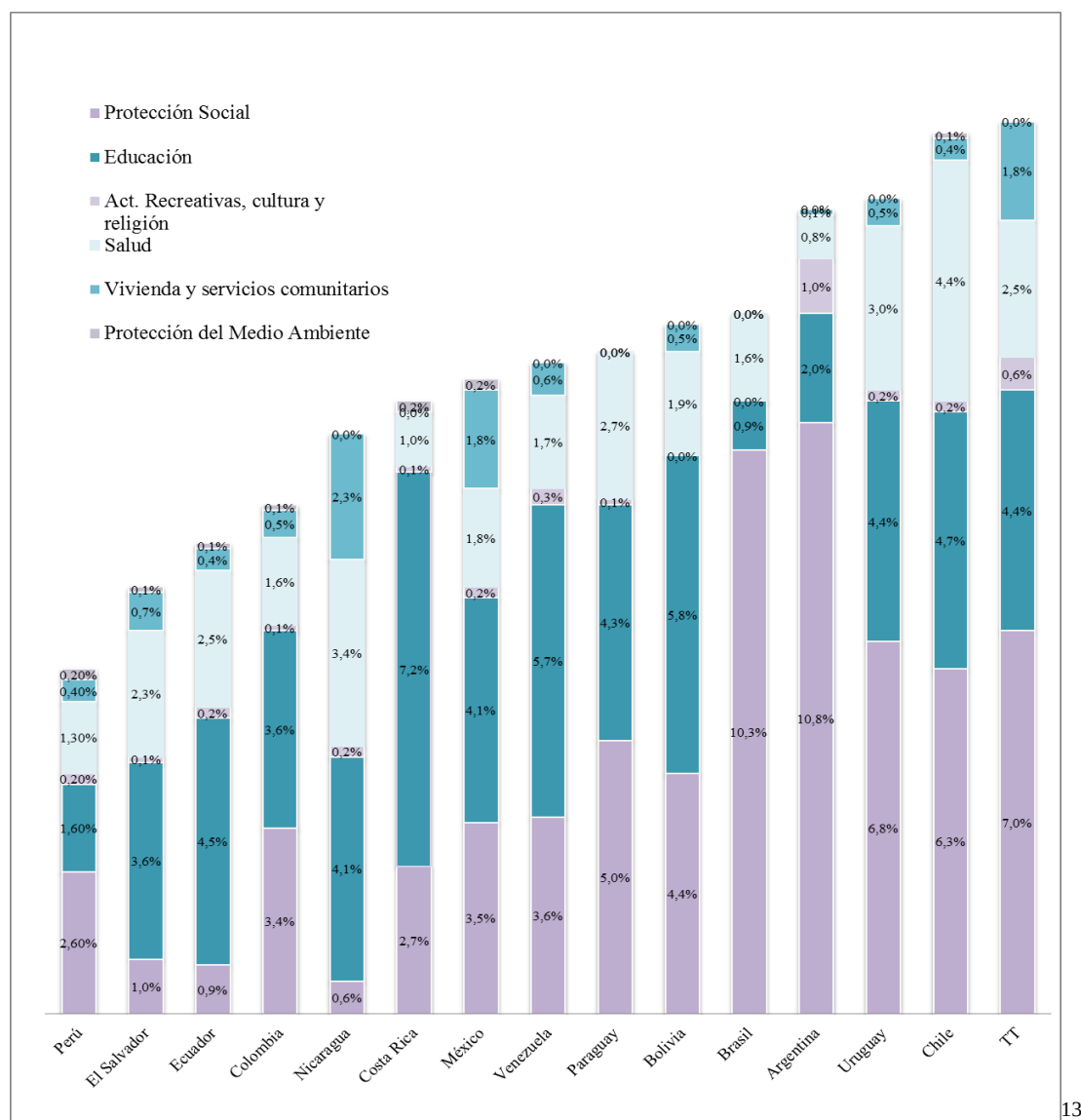
Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia

La composición del gasto social como transferencia directa a la sociedad es baja en comparación a los países de Europa emergente, que demarcan un piso mínimo de gasto del 11%.

En América Latina el gasto público como porcentaje del PIB (relativo a la misma región), es en promedio destinado un 0,8% a vivienda, un 4,9% a educación, 8% a protección social y un 4% a salud. Las últimas dos categorías son las que más han crecido en los últimos veinte años aproximadamente.

El gasto público durante el año 2015 en algunos países de América latina se muestra a continuación en el gráfico 6, en el cual se puede observar que los cuatro países a investigar se encuentran sobre el promedio de gasto de la región. Además Brasil y Argentina poseen los porcentajes más altos de asignación a la protección social bordeando el 10%, seguido por Trinidad y Tobago con un 7%, y Uruguay y Chile cercano al 6,5%. Siendo el promedio de gasto social cercano al 11% en América Latina, los países considerados para la investigación sobre pasan este promedio en creces.

Gráfico 6: Gasto Social del Gobierno Central cómo % del PIB



Fuente: Panorama Social de América Latina, 2016, elaboración propia.

¹³ TT corresponde a Trinidad y Tobago. Definición de cada categoría: “**Protección Social**: desembolsos destinados a servicios y transferencias a personas y familias que cubren enfermedad e incapacidad, edad avanzada, desempleo, vivienda y exclusión social; **Educación**: desembolsos en los distintos niveles de enseñanza, desde el preescolar hasta el terciario, incluidos los servicios auxiliares y la investigación y desarrollo relacionados; **Actividades Recreativas, Culturales y Religiosas**: corresponde a aquel dirigido al esparcimiento (actividades deportivas y culturales, radio y televisión) y los servicios religiosos; **Salud**: desembolsos efectuados para servicios prestados a particulares y a colectivos; **Vivienda y Servicios Comunitarios** corresponde a los desembolsos destinados a urbanización desarrollo comunitario, abastecimiento de agua y alumbrado público; **Protección del Medio Ambiente**: incluye los desembolsos efectuados para el manejo de desechos y aguas residuales, la reducción de la contaminación, la protección de la biodiversidad y del paisaje y la investigación relacionada con la protección del medio ambiente” (OIT, 2016)

En la actualidad se generan instancias a promover reformas, que busquen extender la seguridad social, especialmente en pensiones y beneficios a la infancia, con consideraciones para los trabajadores no asalariados, suscitando un vínculo más amplio que al mero hecho de la conexión entre seguridad social y empleo formal. El hecho de que exista una intención por mejorar los sistemas de protección se en causa en la línea de lograr una erradicación de la pobreza y reducir la desigualdad en el país de ejecución del sistema. Por este motivo es imperante conocer la eficacia redistributiva y los efectos de las políticas fiscales en esta coyuntura en América Latina.

La eficacia de los sistemas de protección social puede ser explicada por los diferentes tipos de tasa de cobertura, y la política de transferencia que posee el país, incluyendo la proporción que se aplique en el gasto social y la progresividad de las transferencias. La política de transferencia tiene relación con el beneficio o compensación que se va a entregar a la población mediante el presupuesto fiscal considerado para el gasto social, este puede ser de forma directa o en especie; entendiéndose como directa los beneficios monetarios que otorgue y en especie, las prestaciones relacionadas con ámbitos como beneficios indirectos en relación a la accesibilidad de salud, educación, subsidios, entre otros.

Por otra parte, la progresividad de las transferencias realizadas mediante la política fiscal tienen relación con la concentración de beneficios entregados a los quintiles más bajos en ingresos del país, si se menciona una política de beneficios regresiva; tiene relación con que la concentración de los beneficios apunta a los hogares con mayores ingresos, implicando que la transferencia neutral distribuye los beneficios en forma uniforme, independiente del ingreso que el futuro beneficiario posea.

Las políticas fiscales influyen en los cimientos de la conformación del sistema de protección social en un país y por tanto depende de la intención real del gobierno de generar un bienestar de la sociedad para el equilibrio económico del país, en forma general se dice que “cuanto más universal es un sistema de protección social, más progresivo es; y cuanto mayor es la proporción de recursos que moviliza, más redistributivas son las prestaciones sociales” (OIT, 2016).

América Latina posee transferencias directas que apuntan a la progresividad, como son algunas pensiones no contributivas o transferencias monetarias condicionadas, sin embargo poseen presupuestos muy bajos. Por el contrario, aquellas prestaciones que tienden a ser más universales poseen un gasto elevado como porcentaje del PIB, pero con políticas menos progresivas e inclusive, en algunos casos regresivas. Esta es una de las principales diferencias con aquellos países que poseen sistemas de protección social más integrales pues poseen presupuestos mayores y un gasto social más progresivo¹⁴.

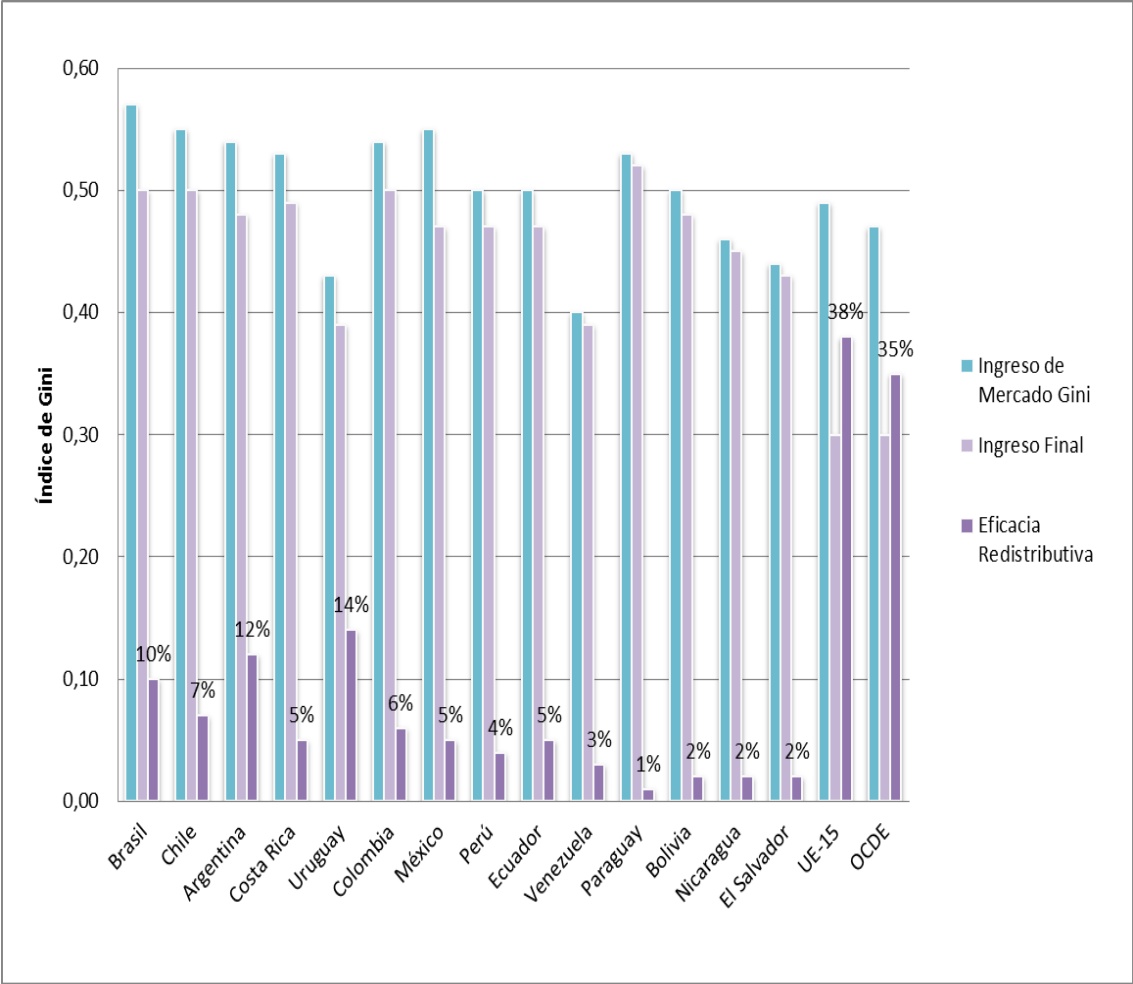
El impacto redistributivo de las políticas fiscales en la región es bajo al realizar comparaciones con países desarrollados, refiriéndose a estos como algunos de los que se encuentran en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y los de la Unión Europea, estos poseen una distribución similar de ingresos antes de impuestos y prestaciones, que el promedio de América Latina, sin embargo; son más eficaces en reducir la desigualdad. Para comprender mejor la comparación de la cual se hace mención, se debe definir el coeficiente de Gini¹⁵, el cual es un indicador estadístico que mide la dispersión entre datos de ingreso, básicamente constituye una herramienta de

¹⁴ Países como EEUU y pertenecientes a la Unión Europea.

¹⁵ Su construcción deriva de la curva de Lorenz, la cual representa “el porcentaje acumulado de ingreso recibido por un determinado grupo de población ordenado de forma ascendente de acuerdo a la cuantía de su ingreso” (CEPAL, 2001)

análisis de la distribución del ingreso entre países. Este índice abarca desde el cero al uno, si los valores obtenidos se acercan al cero se dice que el país posee igualdad, es decir; todas las personas tienen ingresos iguales, por el contrario, al acercarse a uno, se habla de una mayor desigualdad, la tendencia a que sólo un grupo de personas posea la mayor cantidad de ingresos. Para comprender mejor la construcción del Coeficiente de Gini revisar Anexo 3 el cual contiene algunas consideraciones para utilizar esta herramienta.

Gráfico 7: Impacto Redistributivo de la política fiscal 2012



Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia

¹⁶ “El coeficiente de Gini de los ingresos de Mercado incluye impuestos y transferencias. El coeficiente de Gini del ingreso final se calcula después de las pensiones públicas, transferencias directas, impuestos sobre

Como se puede observar en el gráfico 7, el ingreso de mercado¹⁷ de los países 15 países europeos considerados y el promedio de los países OCDE, son similares a los países de América Latina, sin embargo, en cuanto a eficacia redistributiva¹⁸, está lejos de ser similar.

Según el informe de Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, el coeficiente de Gini disminuye en un promedio de 35 por ciento en los países pertenecientes a la OCDE y por 38 por ciento en los 15 países de la Unión Europea, mientras que en América Latina sólo se alcanza el 6 por ciento.

Cabe destacar el bajo índice del ingreso de mercado de Gini, no necesariamente evidencia que el país posee una distribución desigual, esto se puede demostrar con el caso particular de Uruguay, el cual posee un índice de ingreso de mercado relativamente bajo respecto de los otros países latinoamericanos, sin embargo, es el país que posee el mayor índice de redistribución entre ellos.

El tipo de transferencia que decida el país influye en gran parte en el comportamiento de la redistribución de ingresos, considerando el Índice de Protección Social, los países con sistemas de protección integrales logran un mayor efecto de la política de protección social, en cuanto a reducción de la desigualdad como también de la pobreza. Los países con sistemas intermedios logran un menor impacto de eficacia en el

los ingresos, y contribuciones a la seguridad social. La eficacia redistributiva se calcula como la variación en el Gini de los ingresos de mercado y el del ingreso final, como porcentaje del Gini de los ingresos de Mercado

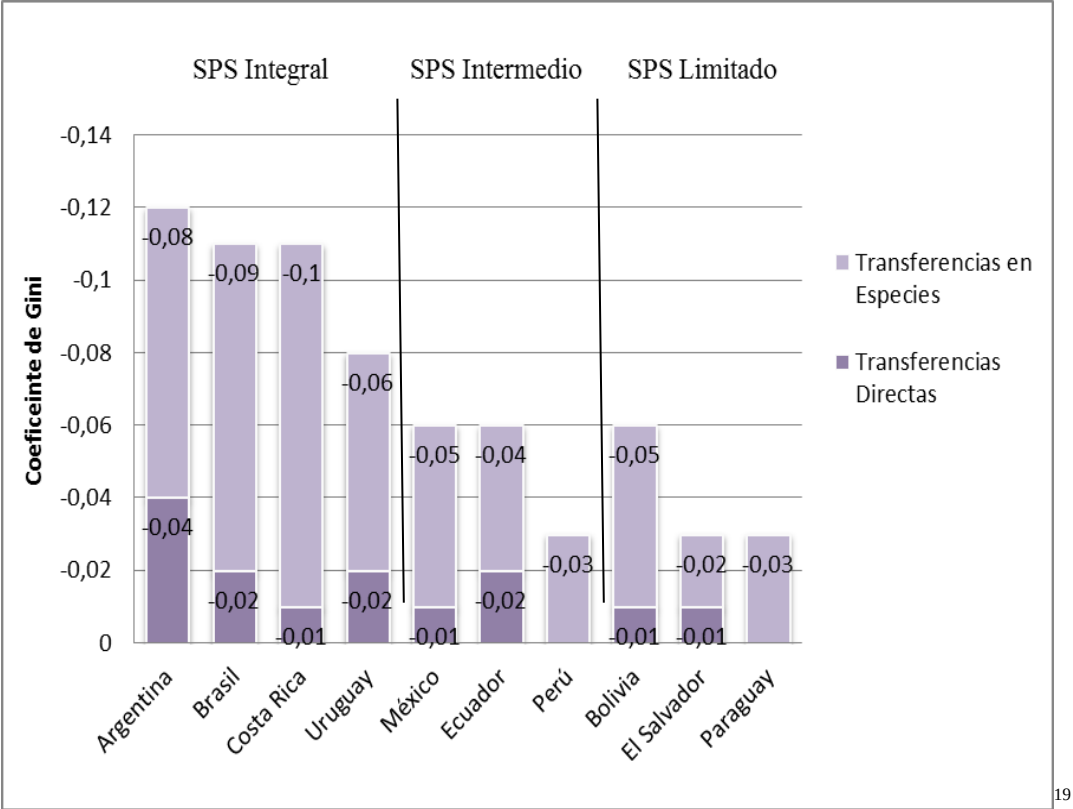
¹⁷ Ingreso que considera impuestos y prestaciones” (OIT, 2016)

¹⁸ El Coeficiente de Gini del ingreso final se calcula después de las pensiones públicas, transferencias directas, impuestos sobre los ingresos y contribuciones a la seguridad social. La eficacia redistributiva se calcula como la variación en el coeficiente de Gini entre el de los ingresos de mercado y el del ingreso final, como porcentaje del Gini de los ingresos de mercado (OIT, 2016).

proceso seguidos por los países limitados, incluyendo las transferencias directas y en especie. Es decir; el gasto social como herramienta de redistribución y disminución de la pobreza tiene mayor incidencia en los países con sistemas integrales ya que estos tienen una mayor cobertura de las prestaciones y además, utilizan un presupuesto para el gasto social más alto que los sistemas intermedios y limitados.

En el gráfico 8, se puede apreciar la proporción de incidencia de la transferencia directa y en especie en algunos países latinoamericanos. Utilizando el coeficiente de Gini se puede observar que en países que tienen un sistema integral ambos tipos de transferencia provocan una disminución de la desigualdad.

Gráfico 8: Efecto Redistributivo del Gasto Social, Prestaciones Directas y en Especie



Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia

¹⁹ Los datos son estudiados en periodos diferentes ubicados entre el 2009 al 2012.

En promedio, los países con sistemas integrales son capaces de reducir la desigualdad en 0,021 puntos del coeficiente de Gini mediante transferencias directas y 0,085 puntos a través de las transferencias en especie. Los sistemas intermedios lo logran en un 0,01 y 0,037 puntos respectivamente, mientras que los sistemas limitados logran una incidencia muy baja cercana al 0,006 y 0,03 puntos respectivamente en el coeficiente de Gini (OIT, 2016).

Cabe destacar que aun cuando algunos países se encuentran en la misma categoría del índice, tiene diferencias. Por ejemplo, Costa Rica posee una mayor incidencia en reducción de la desigualdad mediante las transferencias en especie (0,10), en cambio Uruguay tiene una mejor incidencia relativa en transferencias directas (0,02). Se puede realizar el mismo análisis a las diferentes categorías del Índice. El caso particular de Bolivia, el cual supera a países con sistemas intermedios siendo este un país limitado según el Índice de Protección Social, se puede explicar porque en los datos²⁰ de construcción del indicador de Gini se consideraron las pensiones no contributivas, las cuales poseen presupuestos de mayor tamaño que en otros países.

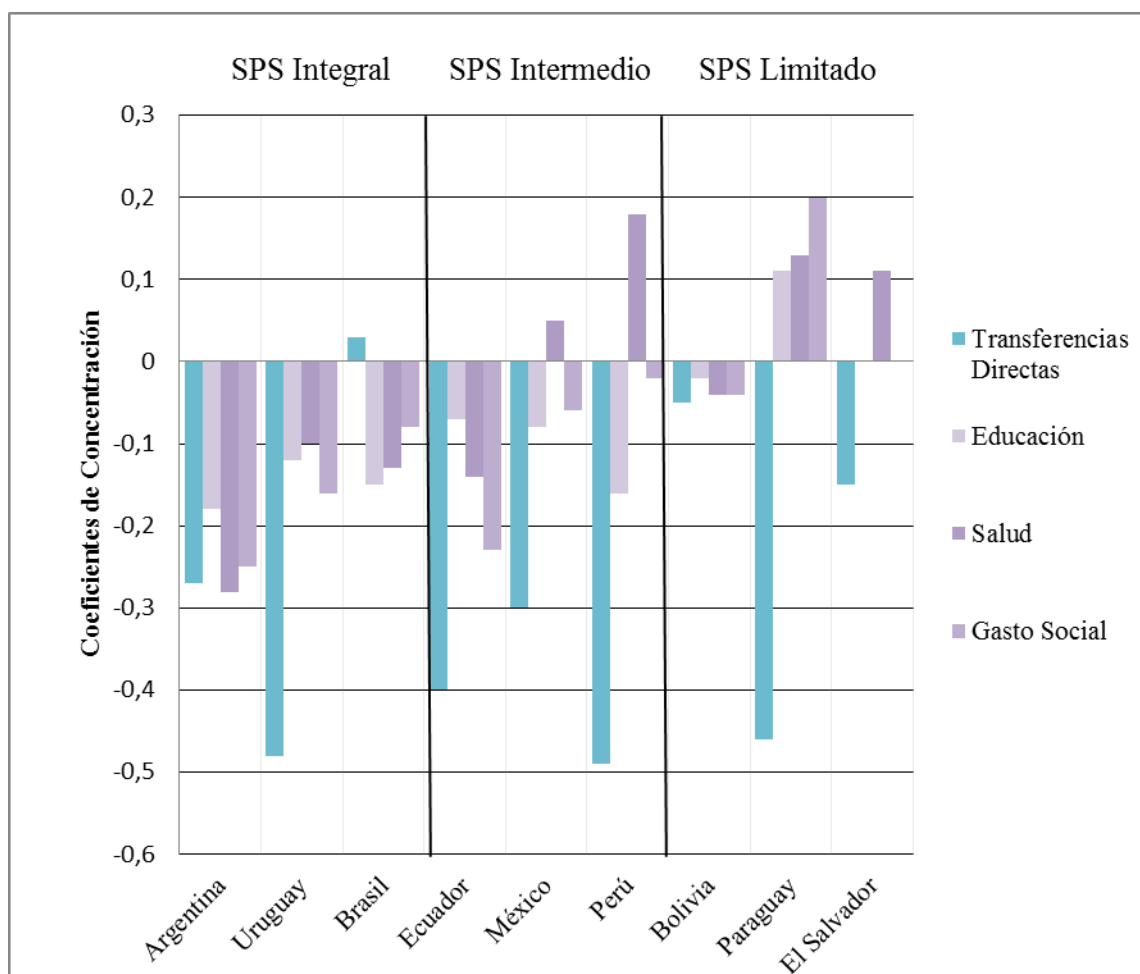
Finalmente, independiente de la categoría de cada país en el índice, el efecto redistributivo de las transferencias en especie tiene una mayor incidencia que las transferencias directas, esto se puede explicar mediante el mayor tamaño de los presupuestos asignados a ámbitos de salud y educación en los diferentes países. Entonces, se puede deducir que existe una relación entre el tamaño del presupuesto y su impacto en la redistribución de los ingresos, mientras más alto sea el presupuesto considerado a las

²⁰ Datos extraídos del Proyecto «Compromiso con la Equidad» (Commitment to Equity, CEQ) de la Universidad de Tulane y el Diálogo Inter-Americano, utilizados y formalizados por la OIT en el informe “Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación”, 2016.

transferencias sociales, mayor será la redistribución que se logre. Hasta el momento se ha considerado la redistribución en su totalidad en cada país, pero sería interesante conocer la política que conlleva la estructura de transferencia. La progresividad permite reconocer al segmento de la población el cual es realmente beneficiado por las políticas de gasto social, es la “medida como el porcentaje de beneficios que van a los hogares más pobres” (OIT, 2016). Para estudiar esta política de transferencia se debe utilizar el conocido Pseudo Gini o Cuasi Gini, el cual realiza la descomposición del coeficiente de Gini de acuerdo fuentes de ingreso, considerando los ingresos de los integrantes de la familia y su posición relativa respecto del país en cuanto a quintiles y deciles de ingreso. También es conocido como el Coeficiente de Concentración el cual mide “cuan progresiva o regresiva son las transferencias en un país. Si el coeficiente de concentración está por debajo de -0,4 puntos significa que la transferencia es progresiva en términos absolutos (relativamente más concentrada en los quintiles más bajos), entre -0,1 y -0,4 puntos significa que la transferencia es moderadamente progresiva; entre -0,1 y 0,1, indica que la transferencia es neutra (distribuida uniformemente entre los deciles de ingreso); finalmente, una transferencia con un coeficiente de concentración por sobre 0,1 puntos es regresiva” (OIT, 2016).

En el gráfico 9, se puede observar el coeficiente de concentración de algunos países latinoamericanos de cada categoría del índice (integral, intermedio y limitado), además se puede observar la regresividad o progresividad de las transferencias directas, en salud y educación (en especie) y el resto de los gastos sociales.

Gráfico 9: Coeficientes de Concentración de diversos tipos de Gasto Fiscal



Fuente: Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación, 2016, elaboración propia

En los países con sistemas de protección de social integrales, las cuatro subcategorías de las transferencias²¹ son progresivas, excepto las transferencias directas en Brasil, las cuales son neutrales (benefician por igual a todas las personas). Los países con sistema limitado, sólo las transferencias directas son progresivas, esto se explica porque aproximadamente el 70% de estas, son transferencias monetarias condicionadas, las cuales favorecen en su mayoría a la población con menor ingreso, el resto de las subcategorías evaluadas tienden a ser regresivas, muy poca política de redistribución real. El hecho de que algunos países intermedios y países limitados posean el índice de salud regresivo

²¹ Transferencias directas, Salud y educación (transferencias en especie) y gasto social.

evidencia que está concentrado en los hogares con mayores ingresos, eso demuestra la relación dependiente que existe entre la accesibilidad a la salud con el trabajo, específicamente en el trabajo formal y la capacidad de pago que entrega. Por otra parte sólo Bolivia es un país que posee políticas neutrales de transferencia en todas las subcategorías.

En forma general se puede decir que las transferencias directas son más progresivas que las transferencias en especie, ya que en su mayoría están compuestas por transferencias monetarias condicionadas y pensiones no contributivas, las cuales benefician a las personas que más requieren de seguridad social pues tienen menos ingresos²². Pese a esto las transferencias directas tienen un menor desempeño que las transferencias en especie en la reducción de la desigualdad, esto se explica porque la mayoría de los países dispone de presupuestos mayores para transferencias en especie, específicamente en ámbitos de educación y salud. Por otra parte las transferencias en especie poseen un impacto redistributivo mayor siempre que sean universales, es decir; transferencias que tengan un acceso mínimo de protección para todos, independiente de su condición de ingresos. En la mayoría de los países la educación primaria²³ es altamente progresiva y es la prestación más universal, junto con ello concentra la mayor proporción del presupuesto de gasto social. Esta combinación de tres características implica como resultado un alto impacto redistributivo. No se puede decir lo mismo de la salud, ya que esta se encuentra altamente relacionada con el empleo formal, lo que provoca que la cobertura de esta prestación sea condicionada al trabajo y por ende posea un carácter regresivo, que finalmente provoca una baja redistribución de ingresos (OIT, 2016).

²² Excepto Brasil y Bolivia, los cuales coinciden en poseer política de transferencia neutral.

²³ Dista del escenario con la educación terciaria o superior es caracterizada por una política regresiva, ya que su concentración está dentro de los quintiles más altos.

Parte 2: Los sistemas de pensiones en América Latina

Los sistemas de pensiones en la región poseen diferentes diseños los cuales pueden ser según mecanismo de financiamiento sistemas de reparto, capitalización individual o mixto; según esquema del sistema a beneficio definido o contribución definida; según tipo de administración estatal o privada; según participación de las personas en forma voluntaria u obligatoria; además de los tipos de pensiones según contribución al sistema o pensiones no contributivas generadas a partir de políticas fiscales.

Existe la posibilidad que diferentes países posean el mismo diseño de sistema de pensión, sin embargo; la diferencia se puede evidenciar en los patrones de cotización o en la esperanza de vida al jubilarse pues son factores que provocan resultados diferentes.

Los sistemas de protección social en América Latina se caracterizaban por una serie de reformas en los años noventa. Estas enfatizaban el intento de contrarrestar la problemática de sostenibilidad financiera de los sistemas, optando por cambiar de un sistema de reparto a uno de capitalización individual, con el fin de hacer frente al futuro de una población longeva creciente y dar abasto al financiamiento futuro de estos. En muchos países en los que se produjo este cambio existió un mejoramiento en la sostenibilidad.

Por otra parte, el escenario del aumento constante de trabajo informal²⁴ ha repercutido en la cobertura de la población, esto se explica por una interrumpida o en algunos casos extremos, nula; participación de los trabajadores en los esquemas pensionales

²⁴ La informalidad se ha definido por medio de diferentes criterios. Según Enste y Schneider (2000), la actividad informal se define como todas las actividades en empresas no registradas que contribuyen al Producto Interno Bruto (PIB). Otras organizaciones internacionales han definido a los trabajadores informales como aquellos que no se benefician de la seguridad social y no están protegidos por las regulaciones laborales (OIT y OMC, 2009 y OCDE, 2010, en caso de ausencia de un contrato escrito). Se utiliza la definición de Bosch, Melguizo y Pagés (2013), en la cual se define que los trabajadores del sector formal son aquellos que contribuyen en cualquier sistema pensional.

obligatorios, además existen las bajas tasas de participación de las mujeres en el ámbito laboral lo que provoca que disminuya la participación de las personas en los esquemas de ahorro para lograr financiar pensiones adecuadas para la vejez. Este financiamiento está directamente relacionado con el empleo formal²⁵, el cual permite la cobertura en protección social y contribuciones pensionales acumulativas.

En la década de los noventas, en la región el número de cotizantes o afiliados a un sistema de pensión paso de un 42% a 32% como porcentaje de la fuerza laboral activa, disminución repercutida por las reformas que pretendían mejorar la sostenibilidad del sistema²⁶. Luego en la década del 2000 esta medida aumentó a 37%, lo que puede explicarse por la reacción a las diferentes crisis financieras en el interior y en el exterior de la región, la privatización de los servicios públicos y la liberalización comercial (BID, 2015).

El problema de los sistemas de pensión en América Latina radica en la falta de contribución de las personas al sistema. De acuerdo con las encuestas de hogares²⁷ del año 2010 de distintos países de América Latina, la afiliación y contribución a los sistemas eran bajas, en promedio 45 de cada 100 trabajadores con edades entre 15 y 64 años, estaban

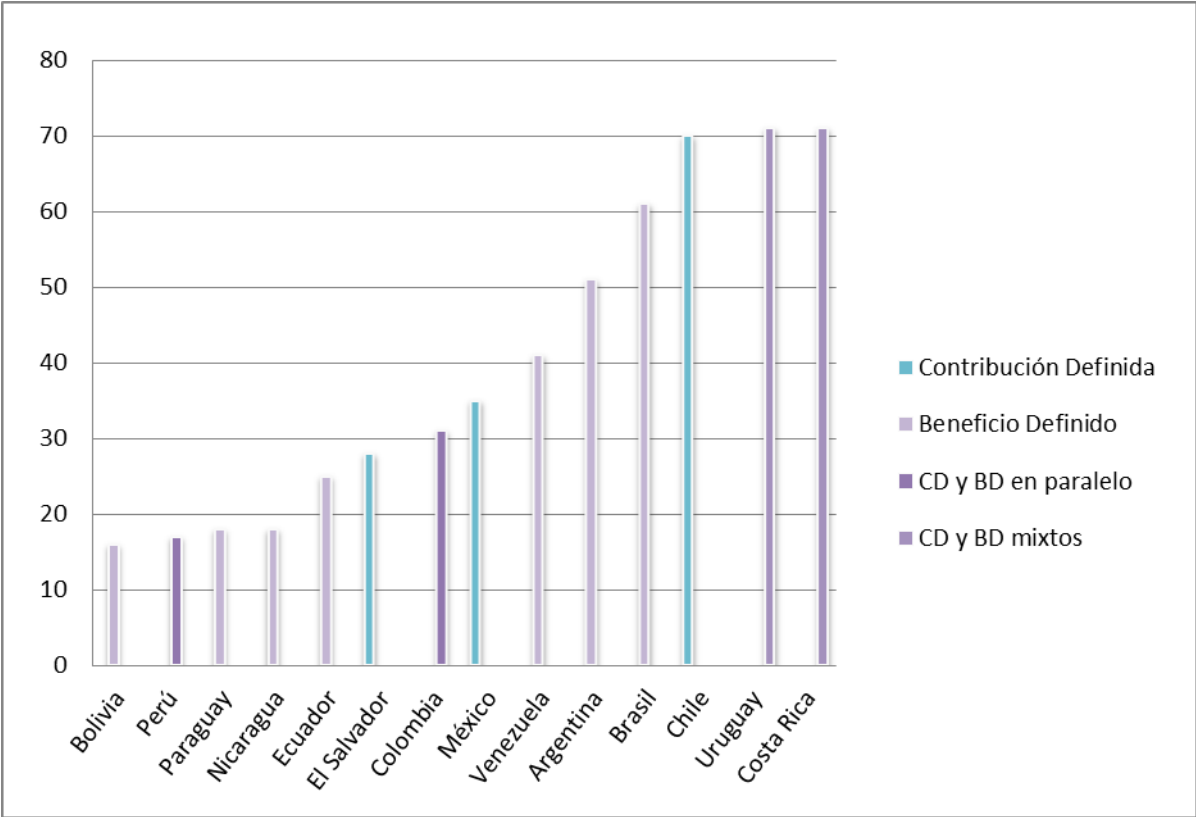
²⁵ Observaciones basadas en el modelo de sistema de protección social de Bismark y la mayoría de los países de la OCDE.

²⁶ Cambio de sistemas de financiamiento por reparto a capitalización individual.

²⁷ Argentina: Encuesta Permanente de Hogares - Continua (EPHC), 2010; Bolivia: Encuesta de Hogares (EH), 2009; Brasil: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD), 2011; Chile: Encuesta CASEN (CASEN), 2011; Colombia: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2010; Costa Rica: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (ENAH), 2010; Ecuador: Encuesta Periódica de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2010; El Salvador: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 2010; México: Encuesta Nacional sobre Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2010; Nicaragua: Encuesta Continua de Hogares (ECH), 2010; Paraguay: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2010; Perú: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2010; Uruguay: Encuesta Continua de Hogares (ECH), 2010; y Venezuela: Encuesta de Hogares por Muestreo (EHPM), 2010.

contribuyendo o se encontraban afiliados a un esquema pensional, en cifras totales, cerca de 130 millones de trabajadores no contribuyeron durante el año 2010. En el gráfico 10 se observan los cotizantes o afiliados como una proporción del total de trabajadores entre 15 y 64 años de edad.

Gráfico 10: Cotizantes o afiliados cómo % del total de trabajadores, 2010



Fuente: Panorama de Pensiones: América Latina y el Caribe, 2015. Elaboración propia

Se puede observar que países como Bolivia, Paraguay y Perú tienen menos del 20% de la fuerza laboral contribuyendo, mientras que países como México y Colombia se encuentran en un 30 a 40 por ciento de contribución. Finalmente los países como Argentina, Brasil, Chile y Uruguay con contribución superior al 50% del total de la fuerza laboral. Sin Embargo esta cifra que en su límite superior llega a 70%, se considera aún baja según estándares internacionales (Jütting y de Laiglesia, 2009).

Según el informe del Panorama de Pensiones de América Latina y el Caribe, 2015, existen variables socioeconómicas que inciden en el comportamiento de contribución de las personas al sistema de pensión, entre estos se encuentra el nivel de educación que poseen, la diferencia en el trabajo efectivo entre mujeres y hombres, las diferencias de ingreso según género, tipo de empleo (asalariado e independiente), tamaño de la empresa donde se trabaja y la transición entre empleos (BID, 2015).

Por una parte se dice que cuanto más nivel de educación posee la persona, mayor es el porcentaje de contribución al sistema de pensiones. Según el informe del Panorama de las Pensiones de América Latina y el Caribe 2015, cerca del 22% de los trabajadores con ocho años de educación o menos contribuyen a algún esquema pensional, aquellos que estudian entre 9 a 13 años contribuyen cerca del 42% y finalmente los que poseen más de 14 años de estudios contribuyen en un 68%.

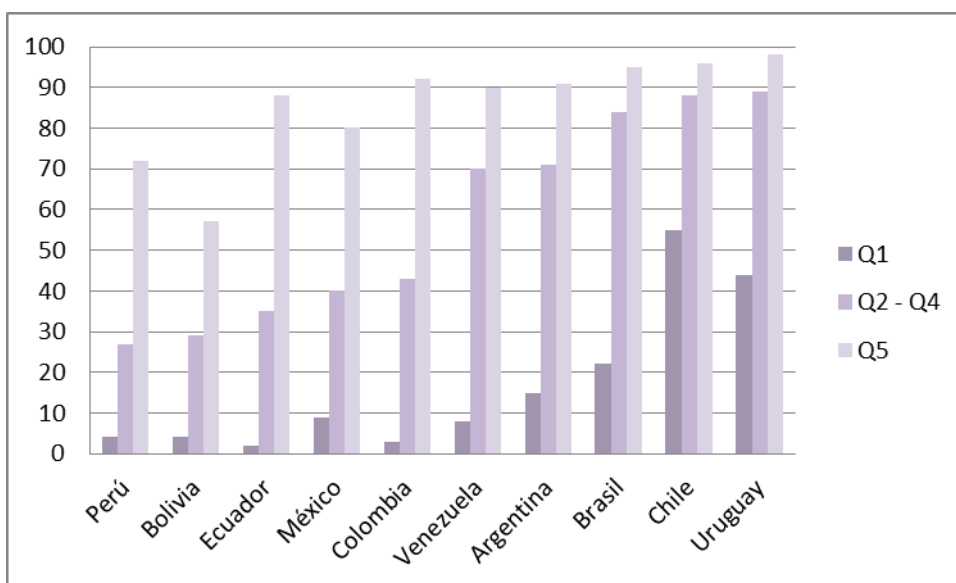
La brecha de género también tiene incidencia en la contribución al sistema de pensión ya que las mujeres en ALC-19²⁸ tienen una tasa media de participación en el mercado laboral de 56% versus el 83% de hombres. Si es comparado con el promedio de los países de la OCDE, los cuales tienen una participación en promedio de las mujeres de 62% y hombres de 80%, se refleja una menor brecha de contribución al sistema en América Latina, evidenciando la baja participación de las mujeres en la contribución a los sistemas mediante el trabajo. Las mujeres en general poseen periodos interrumpidos en su carrera laboral, debido a situaciones como la maternidad y cuidado de los hijos, como también responsabilidades relacionadas al ámbito del hogar, esto conlleva a poseer lagunas

²⁸ Países considerados en el cálculo Guatemala, Paraguay, Perú, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Ecuador, México, Colombia, El salvador, República Dominicana, Venezuela, Argentina, Panamá, Brasil, Costa Rica, Chile y Uruguay.

previsionales en el aporte al sistema de pensión. Además de esto, las mujeres poseen diferentes expectativas de vida en comparación a los hombres, es decir; tienen la probabilidad de vivir más años que los hombres con pensiones que no alcanzarán a lograr por el bajo aporte o por la limitante de edad de jubilación que impide, en algunos países seguir aportando al sistema después de cumplir la edad efectiva de derecho a pensión. Sin embargo, hay algunos países de Latinoamérica como Chile y Brasil, que consideran las pensiones no contributivas como un método para lograr mayor cobertura en estos casos. Por otra parte, existen políticas de pensiones de sobrevivencia en la que el conyugue de la mujer otorga parte de la pensión a la mujer. Considerando que en algunos países el bajo aporte de las mujeres producto de la deficiente conexión con el mercado laboral provocan a la larga una baja cobertura para las mujeres a futuro, se estima que las pensiones no contributivas pueden desempeñar un importante aporte en la reducción de la pobreza en las mujeres durante su vejez (OCDE, 2011).

Otra incidencia en la baja contribución a los sistemas de pensión se observa en las diferencias de ingreso de los hogares, mientras un trabajador que posee más ingresos, es decir pertenece al 20% de la clase con mayor ingreso del país (quinto quintil), contribuyen en promedio en un 80% a esquemas pensionales en la gran mayoría de los países. Sin embargo esto no sucede en los denominados trabajadores de ingreso medio, los cuales representan entre el 20% y 40% de la fuerza total de trabajadores de cada país, los cuales en algunos países contribuyen en promedio un 30% versus un 60% en otros (en los que la diferencia de contribución entre los quintiles es menor), finalmente el quintil más pobre tiene una escasa contribución en algunos países, ratificando un escenario complejo de solvencia en la vejez por la baja contribución de la población más vulnerable.

Gráfico 11: Contribuyentes o afiliados como % del total de trabajadores por quintil de ingresos, 2010



Fuente: Panorama de Pensiones: América Latina y el Caribe, 2015. Elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico 11, Perú, Bolivia, Ecuador y Colombia poseen una tasa de contribución del primer quintil menor al 5%, además el margen de contribución entre los quintiles “clase media” y el quinto quintil es cercano al 45%, lo que refleja el bajo aporte por quienes poseen un ingreso medio. En los países como Chile y Uruguay se puede observar que el primer quintil posee una participación mayor superior al 40%, sin embargo la diferencia con la contribución del quinto quintil es cercana al 45% demostrando que existe una brecha de aporte considerable que depende de los ingresos de las personas.

El principal aspecto que influye en determinar la cobertura de la población es el tipo de empleo que poseen las personas (Levy, 2008; Pagés, 2010; OCDE 2010). En promedio, 64 de cada 100 trabajadores asalariados contribuyen a un esquema pensional en los países

de ALC-13²⁹, versus 17 de cada 100 trabajadores independientes. Solamente Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay reciben un aporte importante de los trabajadores independientes entre el 25% y 50%, un promedio de 30% de aporte por país.

El tamaño de la empresa también incide en las contribuciones de los trabajadores asalariados, mientras mayor tamaño posee la empresa, mayor es el número de trabajadores que debe cotizar. Según el informe del “Panorama de Pensiones de América Latina y el Caribe” (2015), “En grandes empresas con más de 50 trabajadores, contribuyen el 71% de los asalariados, mientras que en las empresas medianas (entre 6 y 50 empleados) lo hacen el 51% y en las pequeñas (menos de seis trabajadores), el 24%”.

Producto de todos estos inconvenientes con la cobertura de las personas se comenzaron a potenciar en los últimos años pensiones no contributivas o también conocidas como pensiones sociales. En todos los programas que se mencionarán a continuación, los cuales abarcan desde el año 1990 al 2013; el objetivo principal es aumentar la proporción de personas de la tercera edad que reciben transferencias del gobierno, entre las que se pueden considerar las siguientes políticas de modificación que se realizaron en los diversos países y sus respectivos años, Brasil (1991): FUNRURAL Reducción de la edad de jubilación a 60 años para los hombres y a 55 años para las mujeres; Bolivia (1996): Bonosol; Argentina (2003): Se establece la pensión en la tercera edad avanzada; Colombia (2003): PPSAM Programa de Protección Social para Adultos Mayores; Ecuador (2003): Pensión para adultos mayores; Guatemala (2005): Programa de contribución económica para adultos mayores; México (2007): 70 y más; Bolivia (2008): Renta Dignidad; Chile (2008): Pensión Básica Solidaria de Vejez; Ecuador (2009): La

²⁹ Países considerados en el cálculo Paraguay, Bolivia, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, El Salvador, Colombia, Panamá, Brasil, Costa Rica, Uruguay y Chile.

pensión para adultos mayores se decreta como universal; El Salvador (2009): Pensión universal básica; Panamá (2009): 100 a los 70; Argentina (2010): El estado proporciona una pensión vitalicia equivalente al 70% de la pensión mínima, es decir 832,64 ARS/mes; Perú (2011): Pensión 65; México (2012): 70 y más extendido a localidades con más de 30.000 habitantes; Colombia (2012-2013): Extensión a adultos de más de 65 años sin beneficios pensionales que viven en áreas pobres y rurales; y finalmente, México (2013): Cambio de 70 y más a 65 y más y anuncio de la universalización del programa.

Es importante destacar que la información proporcionada es para conocer el comportamiento de algunos países de América Latina, utilizando esta como esquema representativo de la realidad de los países, ya que el problema que no se considera es el lapsus de tiempo en que los trabajadores no aportan producto de la alta rotación de empleos. Esta transición de empleos impide conocer a cabalidad la cantidad de tiempo durante el cual un trabajador ha ahorrado activamente mediante contribuciones a un sistema previsional, por lo que no se conocen los tiempos de desempleo, inactividad, cambio de trabajo independiente a asalariado o viceversa, incluso el traspaso a trabajo informal.

A modo de conclusión se desprende que durante los años noventa existieron problemas en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones de diversos países, lo que conllevó a cambiarse de un sistema público de reparto a uno de capitalización individual de administración privada o alguna política de financiamiento similar, que promovían a que el financiamiento se volviese directa responsabilidad de cada persona con el fin de resolver el problema de sostenibilidad financiera a largo plazo, lo cual generó una disminución de la brecha que se debía cubrir para lograr este equilibrio en las pensiones. Sin embargo, se mantuvo el problema de la baja cobertura y la vasta contribución de algunas personas al

sistema de pensión. Recordando que el resguardo por el bienestar y cobertura en la vejez de las personas es un derecho, implica que es una política fiscal relevante a considerar para lograr cubrir a todos aquellos que no contribuyen o que se afilian y contribuyen por un periodo corto al sistema, en algunos países se está fomentando para ello las pensiones no contributivas con el fin de disminuir los efectos negativos de este escenario. Todo lo anterior sumado al aumento de las expectativas de vida de las personas y el futuro aumento de la población longeva, hacen que el asunto de la contribución a los esquemas de pensiones sea un tema trascendental en las agendas de gobierno de los países.

Por otra parte la región requiere fomentar y fortalecer el trabajo formal, sobre todo de las mujeres (con el fin de lograr su propio derecho a pensión), considerando también planes contributivos a los trabajadores independientes de forma que puedan afiliarse a un esquema de pensión que a futuro asegure su bienestar.

Parte 3: Sistemas de Pensión de los Países Seleccionados

En este apartado de la investigación se describen los sistemas de pensiones de los países seleccionados iniciando en el periodo de las Reformas (1990) a la actualidad, con el fin de reconocer su taxonomía y características principales de cada uno, utilizando parcialmente la estructura del informe “Panorama de Pensiones América Latina y el Caribe” (2015).

Previo a ello, se requiere importante comprender la diferencia entre dos conceptos que son la parte esencial del capítulo, pensión y jubilación; las pensiones tienen relación con el pago mensual de un beneficio pues se cumplieron ciertos requisitos para obtenerlo, por otra parte; la jubilación se relaciona directamente con el estado de cese de la etapa laboral de una persona, por lo que genera la posibilidad de optar por una pensión.

A continuación se describirá brevemente los cambios y modificaciones que han tenido cada país, iniciando con Argentina, para continuar con Brasil y Uruguay, finalizando con Chile.

Argentina

Argentina inició el periodo de 1990 con un sistema de pensiones llamado Sistema Nacional de Previsión Social, el cual duró desde 1967 hasta 1993. El financiamiento se obtenía directamente de la sociedad y específicamente de aquellos más vulnerables, las clases medias y bajas de ingresos, eran quienes contribuían junto al aporte del gobierno obtenido por la ampliación que realizaron al Impuesto al Valor Agregado (IVA) y aquellas personas que se consideraban los empleadores de la época, eran favorecidos con el sistema pues las Contribuciones Patronales estaban eliminadas en ese entonces, sin mencionar una

serie de irregularidades que pasaban por alto obligaciones en caso de que las personas tuviesen influencias políticas, lo cual provocaba privilegios en las pensiones que debían ser solventados por el mismo sistema. En el fondo se comenzaba a obviar el objetivo de redistribución de ingresos del sistema, debido a que la jubilación por vejez o invalidez se determinó en base al promedio de remuneración de los tres años más favorables dentro de los diez últimos años de aporte de la persona a jubilar y el haber era el 70% de este promedio, esto promovió realizar menores aportes al sistema debido a la relación independiente entre el aporte y el haber a recibir como pensión. Estas fallas en los aportes al financiamiento del sistemas y las irregularidades de equiparar aportes inexistentes de personas con una buena pensión producto de la posición privilegiada o influencia en el país conllevo a que existiera una serie de financiamientos, impuestos, deuda pública, captación de recursos de otras políticas sociales e inclusive redistribución al interior del sistema previsional (Lo Vuolo and Goldberg, 2002). Posterior a ello se llegó a solicitar fondos a la Tesorería General e incluso asistencia del Banco Central de Argentina, para lograr atender a los compromisos del sistema de pensión, sin embargo comenzaron a acumular demandas de personas que buscaban los montos acordados por el sistema lo que gatilló en el decreto de “Estado de Emergencia del Sistema Previsional”, en el cual se establece que “se suspendía el método legalmente establecido para el cálculo del haber y se fijaba en su lugar otro, calculado en base al haber mínimo más un porcentaje de las remuneraciones utilizadas para calcular el beneficio inicial” (Lo Vuolo and Goldberg, 2002). Pese al intento por evitar esta problemática en el año 1988 se derogó la Emergencia Previsional, por lo que el cálculo de haberes se mantuvo según el haber original. Debido a este escenario de evasión de contribución, falta de financiamiento y endeudamiento en fuentes exógenas al sistema se

creó la reforma de 1994, en la que Argentina continuaba la tendencia de la región por realizar modificaciones para hacer frente a la solvencia del sistema de pensión.

La reforma de 1994 o Ley 24.241, mejor conocida como Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), fue impulsada en el gobierno de Carlos Menem. En esta reforma se creaba un pilar privado al esquema de pensiones de reparto que existía, dando paso a un sistema mixto. Básicamente, cualquier trabajador podría optar a la definida Prestación Básica Universal (PBU³⁰) y a la Prestación Complementaria (PC³¹), la diferencia radicaba en escoger la Prestación Adicional por Permanencia (PAP³²) o el Haber por Capitalización (HC³³), el primero pertenece al sistema de reparto y el segundo a una cuenta personal del sistema de capitalización individual que estaban a cargo de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones, además cabe destacar que junto con ello se incorpora la opción de pensiones no contributivas después de los 70 años de edad.

Se entiende que esta reforma provocó un sistema de mixto de pensiones en Argentina pues no sustituyó el sistema antiguo que existía más bien, les permitió a los trabajadores optar por otra alternativa al sistema mediante el ahorro privado, además esta incorporación no modificó el rol del Estado como responsable de la pensión básica de los argentinos y de la recaudación de los principales ingresos para las pensiones de las

³⁰ El PBU era la cantidad a pagar a cada jubilado en el nuevo sistema, con un mínimo de 30 años de contribución. Es equivalente a 2,5 veces el Aporte Medio Previsional Obligatorio (nueva unidad para calcular el beneficio, se obtiene dividiendo el promedio mensual de los aportes totales por el número total de afiliados que se encuentren aportando) (Lo Vuolo and Goldberg, 2002)

³¹ La PC es un beneficio adicional que se calcula como “1,5% por cada año de servicios con aportes, con un máximo de 35 años y calculados sobre el promedio de las remuneraciones sujetas a aportes durante los 10 años anteriores a la cesación de servicios, con un máximo de un AMPO por año de servicios” (Lo Vuolo and Goldberg, 2002).

³² La PAP se “calcula como 0,85% por cada año de servicios con aportes realizados al nuevo SIJP, con igual forma y metodología que la PC” (Lo Vuolo and Goldberg, 2002)

³³ El HC funcionaba descontando el 11% de la nómina salarial de los que optan por el régimen, se establece un encaje obligatorio y una rentabilidad mínima (garantizada por el Fondo de Fluctuación el cual cubría estos problemas)

personas, muy por el contrario, incorporó la opción de generar ingresos para una prestación básica que generaba una rentabilidad mínima asegurada por el Estado para todas las personas que participaran del haber por capitalización. En el fondo lo que se pretendía con esta reforma era contribuir a la reducción del gasto público y la mejora de la rentabilidad de los fondos de pensiones de las personas, sin embargo; esto no ocurrió así. El Estado debía seguir pagando las jubilaciones mínimas pero ahora no era estable el ingreso de las contribuciones del trabajador por lo que se requería el ingreso de alguna otra fuente, lo que conllevó al Estado a endeudarse con los mismos fondos de las pensiones para dar abasto a las demandas de jubilación y pensión que tenían en este momento.

Por otra parte, el pilar privado no estaba aportando lo que debía a la rentabilidad de las personas, muy por el contrario, a medida que pasaba el tiempo las modificaciones y decretos de ley provocaron un escenario de incertidumbre en las personas, a tal punto de generar incertidumbre e irregularidades de lo que se había acordado al comienzo de este pilar de ahorro privado. Dentro de los decretos de ley y modificaciones destacan los acuerdos bilaterales entre el gobierno y las provincias para incorporar en el año 1995 al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones a las cajas provinciales, con el fin de que estas contribuyeran al apoyo financiero de las provincias³⁴. Por otra parte, se promulgó la “ley de Solidaridad Previsional” que establecía que el Estado sólo garantizaba el pago de los haberes hasta el monto de los créditos presupuestarios que ellos disponían, además se aplican reducciones a las contribuciones patronales siempre que realizaran contratación de nuevos trabajadores (la reducción incrementaba si se trata de jóvenes o mujeres), luego en

³⁴ Las cajas se incorporaron gradualmente, estas son Instituto Municipal de Previsión Social (IMPS) en enero de 1995; Salta en mayo de 1996; Santiago del Estero en agosto de 1996; Catamarca en noviembre de 1996; San Juan en diciembre de 1996; La Rioja y Río Negro en enero de 1997; Mendoza en febrero de 1997; Jujuy en mayo de 1997; Tucumán en agosto de 1997; San Luis en agosto de 1997; Banco Provincia de Santiago del Estero en marzo del 2000 (Lo Vuolo and Goldberg, 2002).

noviembre del 2000, la Ley 25.344 vuelve a establecer pautas para consolidar las deudas previsionales a través de la emisión de bonos previsionales para hacer frente al déficit de ingresos para pagar las pensiones pendientes, además se proponen comisiones variables en reemplazo a las fijas que existían para las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones; y se eliminan los fondos de fluctuación, es decir ya no se aseguraría una rentabilidad mínima a los fondos de inversión en las AFJP, además existía una prohibición de migración del sistema privado al estatal que duró hasta el año 2007. Cabe destacar que el desempeño de las AFJP en el año 2008 fue paupérrimo, provocando que los fondos de los contribuyentes del año anterior (2007) se vieran mermados en más de un millón de pesos³⁵ argentinos en pérdida.

A modo de síntesis los problemas de sistema eran por la falta de fondos para dar cobertura a los pensionados y por el aumento de cargas de las que el Estado se debía responsabilizar como la rebaja y beneficios de disminución de la cotización patronal, la absorción de las Cajas Provinciales por parte del Sistema de Fondo de Jubilaciones y Pensiones, la falta de ajustes a los haberes con los que calculaban el beneficio definido para los jubilados y pensionados y la dependencia del sistema con el Impuesto al Valor Agregado. Todos estos asuntos provocaron un desgaste en el sistema y su idea inicial.

Finalmente en el año 2008 se elimina el pilar solidario, volviendo a un sistema de pensiones puramente estatal, la Ley 26.425 ponía fin a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, apelando a la propia Constitución Argentina³⁶ se ordena que la

³⁵ Aquellas personas que realmente realizaban aportes “con un máximo de 4.669.469 en enero del 2007 y una disminución a mediados del 2008 de 3.600.007, o sea 1.069.462 menos” (Diario Página/12, 2008)

³⁶ “El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable... la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con

seguridad social sea otorgada por el Estado, y dada la poca eficiencia y aporte real que poseía el sistema privado a las pensiones y las acusaciones de aprovecharse de los beneficios por comisión que recibían e inclusive la apropiación de las cajas de los jubilados, se da paso al nuevo esquema pensional conocido como Sistema Integrado Previsional Argentino que está vigente desde el año 2008 hasta la actualidad y el cual consta de "la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único Régimen Previsional Público que se denominará Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del Régimen de Capitalización vigente hasta la fecha, idéntica cobertura" (Ley N° 26.425, 2008).

El régimen del Sistema Integrado Previsional Argentino funciona mediante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), es un organismo creado en 1991, el cual tiene a cargo la administración de las prestaciones y servicios de la seguridad social en la República de Argentina. Dentro de sus funciones se encuentra el otorgamiento y pago de jubilaciones y pensiones; pago de asignaciones familiares a trabajadores en actividad, desempleados, jubilados y pensionados; gestión y liquidación de las prestaciones por desempleo; gestión y liquidación de las asignaciones para la protección social; y por último la gestión de los programas tendientes a cubrir necesidades detectadas ampliando la cobertura previsional de los ciudadanos (Anses.gob.ar, 2017)

autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado" (Ley N° 24.309, 1994)

A partir de la modificación del sistema se creó el Fondo de Garantía de Sustentabilidad que también es administrado por ANSES, con el fin de garantizar el pago de jubilaciones y pensiones en caso de contingencias y eventualidades de crisis económicas y sociales, evitando lo que sucedió en el esquema anterior con el arrastre de deuda de pensiones. Cabe destacar que además con el retorno al sistema estatal el cálculo de la pensión no considera las tablas de mortalidad; es decir, no considera la expectativa de vida de las personas para su cálculo (Naciones Unidas, 2016).

Finalmente a modo de resumen, el Sistema Integrado Previsional Argentino posee una administración completamente estatal, un financiamiento de reparto, con cotización obligatoria y un beneficio definido. A continuación se destacarán las principales implicancias del sistema de pensiones de Argentina revisando en cinco secciones las condiciones de acceso al sistema; el cálculo de los beneficios; contribuciones al sistema; condiciones y variantes del retiro de pensión y pensiones no contributivas.

Implicancias del Sistema Integrado Previsional Argentino

1) Condiciones de Acceso:

Las condiciones de acceso al sistema de jubilaciones y pensiones de Argentina tienen relación con el tipo de pensión al que se está optando. A continuación se destacaran las condiciones de acceso para algunas de las pensiones más relevantes.

- Jubilación ordinaria o prestación por Vejez:

Los beneficiarios son trabajadores en relación de dependencia o autónomos y los requisitos de esta pensión son hombres 65 años de edad y mujeres 60 años de edad., haber

realizado al menos 30 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad jubilatoria. Adjuntando de corresponder los reconocimientos de servicios en otras cajas no adheridas al Sistema Integrado de Jubilaciones (considerando las cajas de pensiones previas a la reforma del 2008). Además si al momento de acceder a la prestación excede la edad de 60 años para la mujer y 65 para el hombre, puede compensar un año de servicios por cada dos años de edad excedentes³⁷.

- Prestación por Edad Avanzada

Los beneficiarios son trabajadores autónomos y aquellos en relación de dependencia, en cuanto a los requisitos, se solicita tener 70 años de edad, tener al menos diez años de aporte al sistema, de estos al menos cinco deben coincidir con los últimos ocho años antes del cese de actividades. Para acceder a esta prestación no se debe percibir jubilación, pensión o retiro civil o militar nacional, provincial o municipal.

Cabe destacar que existen otras jubilaciones como jubilación trabajadores minusválidos, jubilación trabajadores con ceguera congénita, prestación por edad avanzada para trabajadores rurales, prestación por edad avanzada por invalidez, retiro por invalidez, régimen especial para docentes y trabajadores; régimen para trabajadores de la construcción y finalmente las pensiones para actividades con características especiales. Cada una posee sus propios requisitos y consideraciones para acceder a la prestación³⁸.

³⁷ Ejemplo: Si una mujer se jubila con 62 años (2 años más de los exigidos por Ley) podrá jubilarse con 29 años de aportes (ANSES, 2017).

³⁸ Información disponible en la página oficial de la Administradora Nacional de la Seguridad Social.

2) Cálculo de los beneficios:

El Sistema actual consta esencialmente de cuatro tipos de pensiones para la jubilación ordinaria o prestación por vejez, la Pensión Básica Universal; la Prestación Compensatoria; la Prestación por Permanencia y Prestación Complementaria Anual, a continuación se definen sus cálculos.

- **Pensión Básica Universal (PBU):** Prevista en el artículo 19 de la Ley 24.241 y el último valor registrado por la ANSES asciende a la suma de ARS 2674,54 para septiembre del 2016. Este valor se ajusta cada seis meses, en marzo y septiembre.
- **Prestación Compensatoria (PC):** Prevista en el artículo 24 de la ley 24.241 modificado por el artículo 12 de la ley 26.417. Se calcula tomando el 1.5% del *sueldo bruto promedio*³⁹ de los últimos 10 años (sin contar los aguinaldos) inmediatamente anteriores a la cese de actividad, a este porcentaje se lo multiplica por la cantidad de años de aportes (máximo 35 años). Esta PC tiene un tope máximo equivalente a 0.208 haberes mínimos por la cantidad de años de aportes en el periodo anterior a 1994. El haber mínimo por la resolución es de ARS 5661,16 para septiembre del 2016 y se ajusta igual que la PBU.
- **Prestación por Permanencia (PAP):** Esta compensación aparece en la ley 26.425 art. 16 que dice en el Artículo 16 “Los afiliados del Sistema Integrado Previsional Argentino tendrán derecho a la percepción de una prestación adicional por permanencia que se adicionará a las prestaciones establecidas en los incisos a) y b)

³⁹ Este se calcula de los últimos 10 años justo después del cese de actividad, se consideran los sueldos mensuales (sin contar aguinaldos) y se multiplican por el coeficiente de movilidad (multiplicador entregado por la ANSES para cada mes y año) y que a septiembre del 2016 corresponde a 14,16%. Los sueldos brutos actualizados no deberán superar el monto máximo de la base imponible establecida en el artículo 9º de la Ley N° 24.241, texto sustituido por el artículo 1º de la Ley N° 26.222. Esta base se actualiza por año, para la misma fecha mencionada es de ARS 63995,7.

del artículo 17 de la Ley 24.241”, haciendo referencia a la PBU y PC. Se calcula igual que la PC pero con los años de aportes posteriores al 01 de julio de 1994, y hasta el momento no existe un tope máximo para esta prestación.

- Prestación Complementaria Anual (PCA): Corresponde al aguinaldo y es actualizada por el coeficiente de movilidad en marzo y septiembre de cada año.

Luego se considera al haber jubilatorio mensual en la sumatoria de PBU, PC, PAP y PCA. Esta cifra total de asignación tiene un monto máximo a recibir que es actualizado cada semestre según movilidad y en septiembre del 2016 era de ARS 41474,69⁴⁰.

3) Contribuciones al sistema

El Sistema Integrado Previsional Argentino regente desde el 2008 a la fecha es un régimen previsional público, solidario e integral, gran parte del financiamiento se obtiene por el pago de aportes previsionales y contribuciones que realizan los trabajadores y empleadores.

Todos los trabajadores dependientes realizan aportes del 17% de su remuneración mensual al esquema, el 11% corresponde a la jubilación como tal, el 3% al programa PAMI y el otro 3% a obras sociales. Por otra parte, los empleadores deben contribuir al sistema en aproximadamente un 32%, el cual se divide en un 16% para la jubilación, un 2% a PAMI, 5% a obras sociales, 7,5% a asignaciones familiares, 1,5% al fondo nacional del empleo y finalmente un 0,03% al seguro de vida obligatorio⁴¹.

⁴⁰ Datos obtenidos desde la página de Administradora Nacional de la Seguridad Social (ANSES) de Argentina en la sección de Datos Abiertos, beneficiarios, la información se denomina “P.4.1 - Ley 26.417. Movilidad, Aumentos acumulados, PBU, Haber Mínimo y Tope, Base Imponible Mínima y Tope del Régimen General SIPA”, actualizado a septiembre del 2016.

⁴¹ Información proporcionada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (Argentina.gob.ar, 2017)

En cuanto a los trabajadores autónomos que realizan actividades independientes no se registran contribuciones obligatorias, sin embargo existe un Programa de Empleo Independiente (PEI) el cual otorga apoyo, orientación y medios para desarrollar emprendimientos. Se les otorga asistencia económica y técnica para el emprendimiento. Por otra parte, es relevante destacar que estos pueden optar por seguros por desempleo.

4) Condiciones y variantes del retiro de pensión

Retiro anticipado

El retiro anticipado no es posible bajo el régimen general del sistema que utiliza Argentina, por tanto las personas deben lograr la edad determinada por la ley, la cual corresponde a 65 años en caso de los hombres y 60 para las mujeres.

Retiro tardío

No hay límite para la postergación de la edad de retiro. Existe una ventaja para efectos de lograr los años mínimos de aporte, si al momento de acceder a la prestación se excede en la de retiro general puede compensar un año de servicios por cada dos años de edad excedentes⁴². Por otra parte, por cada año después de los 30 años de contribuciones (hasta un máximo de 35 años de contribuciones) se reconoce el 1,5% del ingreso base.

5) Pensiones no contributivas

Se considera en este ítem a todas las pensiones que entrega el Sistema Integrado Previsional Argentino en el que no requieren aportes previos a este por parte de los beneficiarios. A continuación se detallan prestaciones por sobrevivencia, vejez y beneficios por hijo entre otros, los cuales por tener el carácter de *no contributivo* se solicita como condición general lo siguiente “no ser titular de una jubilación, pensión o retiro, de carácter

⁴² Ejemplo: Si una mujer se jubila con 62 años (2 años más de los exigidos por Ley) podrá jubilarse con 29 años de aportes (ANSES, 2017).

contributivo o no contributivo, otorgado por cualquier régimen de previsión. No poseer bienes, ingresos ni recursos de otra naturaleza que permitan su subsistencia y la de su grupo familiar conviviente, ni parientes obligados a prestar alimentos”. Sin embargo, cabe destacar que pensiones como Pensión Honorífica de Veteranos de la Guerra del Atlántico Sur; Pensión derivada por fallecimiento de un jubilado; Pensión graciable - Ex Presos Políticos y Pensión por fallecimiento de un trabajador no poseen mayores requerimiento que acreditar la situación para su obtención.

- Pensión Universal para el Adulto Mayor:

Prestación de carácter vitalicio, que pueden optar las personas mayores de 65 años, que no cuentan con ningún otro beneficio. Adicionalmente podrán tener cobertura y servicios del Programa de Asistencia Médica Integral (PAMI), el cual otorga atención médica, social y asistencial a los adultos mayores, además pueden acceder al cobro de las siguientes asignaciones familiares: por hijo, hijo con discapacidad, cónyuge y Ayuda Escolar Anual. Cabe destacar que considera una edad mínima de residencia de 10 años para argentinos y 20 años para extranjeros.

- Pensión no contributiva - Madre de 7 hijos

Esta prestación tiene el carácter de mensual, inembargable y vitalicia está generada para las madres que tengan o hayan tenido siete o más hijos, de cualquier edad, estado civil y nacionalidad.

- Pensión no contributiva - Prestación por vejez

Beneficio dirigido a personas de 70 años o más, que se encuentran en situación de vulnerabilidad social sin cobertura previsional o no contributiva. El monto que se otorga es

equivalente al 70% de un haber mínimo. Se requiere tener 70 o más años de edad, además 5 años de residencia mínima para argentinos y 40 años extranjeros.

- Pensión Honorífica de Veteranos de la Guerra del Atlántico Sur

Prestación vitalicia destinada a ex soldados conscriptos que participaron en acciones bélicas, y civiles en funciones en el lugar donde se realizaron estas acciones durante el conflicto del Atlántico Sur y sus derechohabientes.

- Pensión derivada por fallecimiento de un jubilado

Al fallecer un jubilado del Sistema Integrado Previsional Argentino se genera inmediatamente el derecho a una pensión la cual puede solicitarla por la persona en calidad de viudo o cónyuge, y los hijos solteros hasta los 18 años.

- Pensión graciable - Ex Presos Políticos

En el año 2013, el Congreso Nacional sancionó la ley N° 26.913, genera una pensión para las personas que acrediten haber estado detenidas por causas políticas, gremiales y/o estudiantiles hasta el 10 de diciembre de 1983.

- Pensión por fallecimiento de un trabajador

Esta prestación puede ser tramitada por sus familiares, siempre que el trabajador fallecido cumpla con la condición de haber aportado al sistema en forma regular como mínimo 30 meses antes de su muerte o en forma irregular 18 meses antes de su deceso, ambas cifras consideran un plazo de margen de 36 meses en los que se deben cumplir los aportes mencionados.

Brasil

Durante el periodo del regreso a la democracia en Brasil, el asunto de las previsiones queda estipulado en la Asamblea Nacional Constituyente de 1988, en la cual se establece el derecho a la seguridad social en asistencia, previsión y salud. En ello, se estipulaba que se debía asegurar al ciudadano que la seguridad social que tendrían no podría ser menor al salario mínimo para el trabajador y su familia. En el artículo 201 de la Constitución Brasileña se explicita que se velara por la cobertura de los eventos de enfermedades, invalidez, muerte y edad avanzada; la protección de la maternidad; la protección al trabajador en situación de desempleo involuntario; pensión por muerte del asegurado al cónyuge y dependientes (Brasil, 2000). Sin embargo, al comenzar 1990 comienzan a impactar las ideas neoliberales en el territorio por lo que se enfatiza en los derechos del individuo, en lo que prioriza el derecho a la propiedad privada, colocando en menor prioridad el compromiso con la igualdad y la solidaridad social (Harvey, 2012). Sin embargo, es importante destacar que Brasil fue el único país de América Latina que mantuvo el sistema previsional de solidaridad intergeneracional o de reparto, de este modo sólo se realizaron modificaciones paramétricas al esquema original. Continuando con la ideas incorporadas por el régimen neoliberal, los objetivos de las reformas que se implementaron iban en búsqueda de reducir los gastos sociales del Estado, reorientando el presupuesto público al pago de la deuda pública interna y externa, lo que provocó que el 20% de los ingresos de impuestos y contribuciones designadas originalmente a la seguridad social, fuesen destinados libremente por el gobierno. Durante el año 1996, el presidente Fernando Henrique Cardoso debido a la oposición de la cámara de diputados no logró concretar, sin embargo las medidas fueron aprobadas en la reforma previsional de Lula da

Silva en el 2003. Lo cual estipula cambios en el Régimen General de la Seguridad Social que comprende a los trabajadores del sector privado, y que no logró acabar con la totalidad de las jubilaciones de los servicios públicos.

Básicamente las reformas previsionales promovidas por Cardoso provocaron las siguientes situaciones (Cano, 2000): Para funcionarios públicos, se modificó la contribución previsional de los funcionarios federales de 11% a dos tipos, contribución permanente⁴³ y contribución adicional⁴⁴; se modifica la jubilación obligatoria, voluntaria plena y la voluntaria proporcional la cual consideraba tiempos de servicios proporcionados por estos, a realizar las jubilaciones proporcionales a los tiempos de contribución de los individuos, impone condiciones mínimas de 10 años de tiempos de servicio. Por otra parte, el sector privado sufrió modificaciones en la definición de los tiempos de servicio a contribución, además se considera un estándar de edades mínimas para acceder a las jubilaciones la edad de 65 años para hombres y 60 para mujeres, esta edad disminuye en 5 años para cada género en el caso de ser trabajador rural. En otras modificaciones se elimina la exención del impuesto sobre la renta para los rendimientos de jubilaciones de mayores de 65 años; se otorga la prestación salario-familia sólo para trabajadores de bajos ingresos; en el sector privado se aplica un límite superior para el monto de jubilación de BRL \$1200 al mes (reajustado por inflación)⁴⁵; por otra parte, la base de cálculo del valor, que antes era la media de los 36 últimos salarios, corregidos, fue omitida en la nueva ley; además salvo para

⁴³ Quedan exentos inactivos que ganan hasta BRL \$600 y pensionistas de más de 70 años que ganan hasta BRL \$3000. Si continúan trabajando activos, inactivos y pensionistas, deben contribuir con un 11%.

⁴⁴ Duró hasta el año 2002, contribuían un 9% activos, inactivos y pensionistas que superaban BRL \$1200 y era inferior a BRL \$2500, si superaba esta última cifra debían contribuir el 14% al fondo.

⁴⁵ Publicada en el 2003 la enmienda constitucional n° 41, la cual modifica las reglas para la concesión de jubilación de los funcionarios públicos y aumentando el techo de los beneficios de la seguridad social del Régimen General de Provisión Social (RGPS) (Previdência Social, 2017).

los casos explícitos en la Constitución, ya no se permitirá la acumulación de sueldos en más de una función o jubilación (Da Silva, 2016).

En 1998 La Enmienda Constitucional n° 20, estableció el eje de la Reforma de la Previsión Social. Los principales cambios fueron relacionados con el límite de edad en las reglas de transición para la jubilación integral en el sector público, estableciendo 53 años para el hombre y 48 para la mujer, nuevas exigencias para las jubilaciones especiales, cambio en la regla de cálculo de beneficio de las prestaciones mediante el factor previsional (Previdência Social, 2017).

El factor previsional fue creado con el fin de inhibir las jubilaciones mediante un cálculo matemático que incluye la expectativa de sobrevivencia, la edad y el tiempo de contribución al momento en que se solicita la jubilación, esto provocó que existieran pérdidas de jubilación estimadas en un 40% en el beneficio para los hombre y un 45% para las mujeres. De acuerdo a Diap (2015) la opción de los trabajadores a contar de 1999 ha asegurar la obtención del beneficio mensualmente, continuar trabajando y contribuyendo al sistema para después solicitar de revisión judicial y poder obtener un beneficio mejor. El factor previsional tuvo impactos negativos para la clase trabajadora, las personas para tener la opción de poseer una jubilación integral deben ampliar el periodo de contribuciones aumentando los márgenes de trabajo, lo que le permite al gobierno ahorrar en las falencias del sistema otorgándole la responsabilidad a los trabajadores (Dieese, 2012).

Durante el año 2014, las medidas provisionales N° 664 y 665, generaban una gran cantidad de modificaciones a las normas de acceso a los beneficios de subsidios salariales, seguro de desempleo, pensión por muerte, entre otras. Algunas de las modificaciones fueron

la exigencia de 24 meses de matrimonio o de unión estable para recibir la pensión por muerte; reducción del valor de la pensión por muerte del 100% al 50%, más el 10% por dependiente; reducción del tiempo de duración del beneficio de pensión por muerte de acuerdo con la expectativa de vida del cónyuge; carencia de 24 meses para pensiones por muerte; entre otras. Estas medidas previsionales generaron un rechazo total en las centrales sindicales, provocando manifestaciones y disturbios, de modo que se consideró realizar pequeños cambios antes de establecerla en la que se estableció una disminución en las proyecciones económicas de gastos sociales estimadas para el gobierno, se agrega la fórmula 85/95 para las jubilaciones, buscando generar una alternativa al factor previsional. Esta fórmula altera el cálculo de la jubilación, considera que la suma de la edad del trabajador con el tiempo de contribución debe ser de 85 para el caso de las mujeres y 95 para los hombres. Luego Dilma Rousseff, añade una alternativa escalonada a la medida previsional N° 676, la que según la evolución de la expectativa de supervivencia de los trabajadores sería incrementada la fórmula 85/95 en cinco puntos hasta el año 2026, por lo que para este año la fórmula es 86/96. En el anexo 4 se puede observar con mayor detenimiento esta disposición para los años posteriores.

Después de tantas reformas y medidas provisorias, se puede resumir el sistema previsional Brasileño como parte del Ministerio de la Previsión Social establecido el 2005, por tanto tiene una administración estatal, se rige por un sistema de reparto para su financiamiento, es de carácter obligatorio y su esquema es de beneficio definido. El sistema consta de tres componentes un régimen para los trabajadores del sector privado conocido como Régimen General de Seguridad Social (RGPS); un régimen para los trabajadores

públicos, denominado como Régimen Propio de Previsión Social (RPSS) y finalmente Régimen de Previsión Complementaria (RPC).

El Régimen Propio de Previsión Social (RPPS) considera exclusivamente a los servidores públicos eficaces titulares de los puestos se puede mantener por el público de la Federación (federal, estatal, del Distrito Federal y municipios) y sus reglas básicas se encuentran en el artículo 40 de la Constitución Federal y la Ley 9.717 / 98 (Previdência Social, 2017)

En el Régimen General de Previsión Social (RGPS) se encuentran todo el resto de los trabajadores de iniciativa privada y los funcionarios públicos que no son afiliados a RPPS. Estos son gestionados por la agencia federal llamada el Instituto Nacional de Seguridad Social - INSS y sus normas básicas se establecen en el artículo 201 de la Constitución Federal y las leyes 8212/91 Organización de la Seguridad Social y el Plan de Financiación y 8213 / 91 Planes de beneficios de Seguridad Social (Previdência Social, 2017).

Por otra parte el Régimen de Previsión Complementaria nació con el fin de equilibrar la pensión en el servicio público, de este modo se iba a vincular con el techo máximo del INSS, que actualmente se encuentra en BRL \$4159, y el resto que exceda este valor quedaría a disposición de la previsión complementaria. “Es operado por las entidades abiertas con acceso individual, y el segmento operado por las Entidades Cerradas de Previsión Complementaria (EFPCs), también conocidas como fondos de pensión, que operan Planes de Beneficios destinados a los empleados de empresas o grupo de éstas que

ofrecerán a los respectivos participantes planes de beneficios solamente en la modalidad de contribución definida” (Previdência Social, 2017).

El sistema que predomina en Brasil es el Régimen General de Previsión Social (RGPS), pues cerca del 55,9% de la población ocupada, entre 16 y 59 años⁴⁶, pertenece a este régimen, en cambio, tan sólo el 7,9% aproximadamente, pertenece al Régimen Propio de Previsión Social (RPPS) (Ministério da Fazenda, 2016). Por este motivo, la estructura que se explicará se destacará las principales implicancias de este sistema de pensiones en Brasil en el Régimen General de Previsión Social, revisando en cinco secciones las condiciones de acceso al sistema; el cálculo de los beneficios; contribuciones al sistema; condiciones y variantes del retiro de pensión y pensiones no contributivas.

Implicancias del Sistema General de Previsión Social

1) Condiciones de Acceso:

Las condiciones de acceso al sistema de pensiones de Brasil tienen relación con dos opciones, por una parte se puede optar a la jubilación por edad y por otro lado por tiempo de contribución.

En el caso de jubilación por edad se exige que 65 años mínimos para el hombre y 60 años para las mujeres, requiere que al menos se haya contribuido al sistema en 15 años (180 meses).

Optando por la jubilación por tiempo de contribución se puede optar por la regla 30/35 años de contribución, la cual exige 35 años de aporte al sistema para hombres y 30 para mujeres, sin importar la edad mínima. Por otra parte también está la regla 85/95

⁴⁶ En el artículo “Evolución reciente en la cobertura previsional y sus impactos sobre el nivel de pobreza” (2016), se explica que del total de la población ocupada entre 16 y 59 años (86,68 millones), 49,42 millones se encuentran en el RGPS, 6,84 millones RPPS, 5,79 millones en seguros especiales de RGPS y resto de personas no contribuían a ningún régimen.

progresiva, la que solicita que la suma de edad de la persona más el tiempo de cotización sea de 85 años para las mujeres y 95 años para hombres, considerando al menos 15 años de aportes. Finalmente está regla para proporcionalidad que considera una edad mínima de 53 años para hombres y 48 para mujeres, con un tiempo de contribución de 30 y 25 años respectivamente, con 180 meses efectivamente trabajados.

Es relevante destacar que existen otras pensiones y poseen también requerimientos de edad y de tiempo de contribución, como por discapacidad en ambos tipos de pensiones mencionadas anteriormente, la contribución del profesor, por invalidez y por un régimen especial por tiempo de contribución⁴⁷.

2) Cálculo de los beneficios

Para considerar los beneficios principales del sistema se debe comprender que consta del “salario de beneficio” el cual corresponde a primer cálculo del sistema antes de aplicar la regla de la categoría a la que pertenece el solicitante de la jubilación (por edad o por tiempo de contribución), con el cual se obtiene la “Renta Mensual Inicial” la que correspondería al monto más común que se obtiene por jubilación.

El salario a beneficio se calcula como la media aritmética simple o promedio del 80% de los mejores ingresos mensuales del solicitante desde julio de 1994 hasta la fecha de retiro. Este promedio se multiplica por el Factor de Previsión el cual se obtiene de una formula basada en el factor de seguridad social; la expectativa de sobrevivencia en el momento de la jubilación; el tiempo de contribución hasta el momento de la jubilación; la edad en el momento de la jubilación y la alícuota de contribución correspondiente a 0,31. Sin

⁴⁷ Para mayor información visitar <http://www.previdencia.gov.br>.

embargo, en el caso de la pensión por edad sólo se multiplica el salario a beneficio por este factor si es mayor a 1.0, de lo contrario este no se considera.

Posterior a estos cálculos se considera la categoría del solicitante, si este opta por la jubilación por edad considera una alícuota que multiplicará al salario de beneficio, la cual consiste en el 70% del valor del "Salario de Beneficio" más el 1% para cada grupo de 12 contribuciones⁴⁸ (cada año completo de trabajo) hasta el límite del 100% del "Salario de Beneficio"⁴⁹. Por otra parte, si opta por la jubilación por tiempo de contribución, se considera un alícuota que multiplicará el salario a beneficio y esta dependerá de la categoría del tiempo de contribución, es decir; puede ser proporcional, integral, de profesor o en la condición de deficiente físico⁵⁰. En forma general si se opta por la regla 85/95⁵¹ se considera el 100% del Salario a Beneficio, si se opta por la regla para proporcionalidad se considera una alícuota que estará compuesta por 70% del "Beneficio Salario" más el 5% por año de cotización que supera la suma del tiempo mínimo requerido por la ley, hasta el límite de 100%⁵².

Cabe destacar que el monto de Ingreso Mensual Principal no puede ser inferior al salario mínimo mensual en que se está realizando el cálculo, estableciendo un monto base para las jubilaciones que bordea BRL \$945 para el 2017 (Minimosalario.com.br, 2017).

⁴⁸ Este cálculo está previsto en el artículo 50 de la Ley 8.213 / 91 con un complemento a través del artículo 7 de la Ley 9.876 / 99 (opción de la aplicación del factor previsional).

⁴⁹ Ejemplo: considerando un hombre de 65 años con 15 años de aporte, un salario de beneficio de BRL \$2000 como base, el factor de previsión menor a 1 que no se considera (0,436) y la alícuota compuesta por el 70% y los 30 años del trabajo que producen un valor de 0,85 (suma de 0,7 más 0,15), lo que genera una renta mensual inicial de BRL \$1700 (Previdência Social, (2017).

⁵⁰ Ley Complementaria 142/2013, se refiere al tiempo de contribución que están definidas en las condiciones de acceso, ley 85/95, ley 30/35, entre otras.

⁵¹ Ejemplo: El solicitante tiene 55 años y 35 años de cotización, un salario a beneficio de BRL \$1000, un factor de previsión de 0,7, por tanto su ingreso mensual inicial es de BRL \$700, sin embargo este valor es inferior al salario mínimo por lo tanto se realiza la equiparación del salario mínimo aumentando el monto a BRL \$788 (considerando para el 2015) (Previdência Social, 2017).

⁵² Este cálculo está previsto en el artículo 9 de la Enmienda Constitucional 20/1998

3) Contribuciones al sistema

Las contribuciones al Régimen General de Previsión Social constan de aporte de los trabajadores y de las empresas.

Los afiliados contribuyen de acuerdo a una escala de salarios, si el salario es inferior a BRL \$1556,94 corresponde un 8%, entre BRL \$1556,95 y \$2594,92 un 9%, un ingreso mayor al límite superior anterior contribuye en un 11% (Minimosalario.com.br, 2017).

Por otra parte las empresas contribuyen al sistema en un 13%.

Cabe destacar que los trabajadores autónomos en un 10% durante los primeros años, para luego aumentar a un 20% según el margen salarial estimado por la seguridad social pasado los tres años (Landed and Landed, 2017).

4) Condiciones y variantes del retiro de pensión

Retiro anticipado

Se puede realizar el retiro anticipado siempre que los hombres hayan cumplido 35 años de contribuciones y las mujeres 30. Si en algún caso los hombres tienen menos de 65 años y las mujeres han trabajado menos de 30 años, el valor del beneficio disminuye por el factor de previsión pues este considera el número de contribuciones, la edad del individuo y la esperanza de vida del individuo al momento de solicitar la jubilación.

Retiro tardío

No hay un incentivo para postergar el pago de las pensiones pues las personas puedes seguir trabajando si así lo quieren (BID, 2015).

5) Pensiones no contributivas:

Se considera en este ítem a todas las pensiones que entrega el Sistema General de Previsión Social en el que no requieren aportes previos a este por parte de los futuros

jubilados. A continuación se detallan prestaciones Ayuda- Enfermedad, Auxilio-accidente, Ayuda-reclusión, pensión por muerte, salario familiar y salario maternidad son prestaciones que a pesar de no solicitar montos de contribución específicos, salvo en algunos casos de la Ayuda-enfermedad, si solicitan que las personas se encuentren afiliadas al Instituto Nacional del Seguro Social (INSS). Por otra parte las prestaciones como el Beneficio de la Prestación Continua; Beneficio Asistencial al Trabajador Portuario Suelto; peculio; Pensión especial por hanseniasis; pensión especial por el síndrome de Talidomida y Seguro de Desempleo del Pescador Artesanal, prestaciones que no consideran un vínculo con el régimen de pensión por lo que son consideradas puramente pensiones no contributivas.

- Ayuda Enfermedad

Es un beneficio por incapacidad por una enfermedad o accidente que hace al trabajador temporalmente incapaz para realizar la jornada laboral sin mayores inconvenientes. Solicita tener un periodo de gracia de 12 contribuciones pero puede ser eximido dependiendo de su condición.

- Auxilio Accidente

Beneficio a que al cual se otorga cuando se desarrolla una secuela permanente que reduce la capacidad laboral del individuo, se paga como una forma de indemnización en función del accidente y, por lo tanto, no impide al ciudadano seguir trabajando.

- Ayuda Reclusión

Es un beneficio que sólo pueden optar los dependientes que contribuyen regularmente y cayeron en la calidad de preso en régimen cerrado o semiabierto durante el período de reclusión o detención. Si tiene un salario superior a BRL \$1292,43, se elimina el derecho al beneficio. El asegurado no puede estar recibiendo salario de empresa ni beneficio del INSS.

- Pensión por muerte

Es una prestación pagada a los dependientes del contribuyente que fallezca o, en caso de desaparición, tenga su muerte presunta declarada judicialmente.

- Salario Familiar

Monto que se entrega a un empleado (incluido el doméstico) y al trabajador, de acuerdo con el número de hijos que tiene con un límite de edad de 14 años, aquellos que poseen la calidad de inválidos no tienen límites de edad. Para acceder a la cuota del salario familiar el empleado debe poseer un salario inferior al valor límite para el derecho al salario familiar⁵³

- Salario-maternidad

Es un beneficio pagado a las mujeres que tuvieron recientemente un hijo, ya sea por parto o adopción, o a los hombres que adopten uno. El requerimiento tiene relación con haber trabajado 10 meses como mínimo en la mayoría de los casos.

⁵³ En el año 2017, si poseen un ingreso de hasta BRL \$1292,43 tendrán la opción para optar a este beneficio (Previdência Social, 2017).

- Beneficio de la Prestación Continua (BPC)

Garantiza un salario mínimo a personas de 65 años y más, a personas discapacitadas de cualquier edad con deficiencias físicas, mentales o intelectuales o que produzcan efectos por mínimo dos años; condiciones que impiden participar en igualdad de condiciones. El requisito para tener derecho es que la renta del grupo familiar sea inferior a un cuarto del salario mínimo vigente.

- Beneficio Asistencial al Trabajador Portuario Suelto

Garantiza un salario mínimo mensual al ciudadano con 60 años y más que no logró las condiciones mínimas para jubilarse, no posee la renta suficiente para mantenerse a sí mismo y a su familia. El requisito para tener derecho es que la renta del grupo familiar sea inferior a un cuarto del salario mínimo vigente.

- Peculio

Monto que fue eliminado en 1994 y que constaba en la devolución en una cuota las contribuciones efectuadas al INSS por el ciudadano que permaneció trabajando después de retirarse. Los valores a ser devueltos tendrán como fecha límite 15 de abril del mismo año.

- Pensión especial por hanseniasis y síndrome de Talidomida:

Dos pensiones diferentes, la primera tiene relación con el beneficio otorgado a las personas afectadas por la lepra que han sido sometidas a aislamiento e internación, y la segunda es para todos aquellos nacidos desde 1 de marzo de 1958, fecha del inicio de la comercialización de la droga denominada Talidomida en Brasil. Ambas son pensiones mensual, vitalicia e intransferible.

Uruguay

El sistema previsional en Uruguay se inició de forma progresiva, se comenzó en el Siglo XIX, con las primeras prestaciones de invalidez para los combatientes de la guerra de independencia y de pensiones de sobrevivencia para sus viudas. Luego en 1919 se creó la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Obreros de los Servicios Públicos, que consideraba dentro de las prestaciones a los trabajadores privados de los servicios públicos (empleados de ferrocarriles, tranvías, teléfono, agua, gas y telégrafos).

En 1954, se crea la Ley N°12.138 que establece la incorporación de todas las personas que ejercen una actividad lícita y remunerada, que no estuviesen amparados por otro esquema de jubilación, a la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Industria y Comercio, estableciendo con ello la intención de generar una mayor cobertura universal.

Esta forma de administración de las jubilaciones mediante cajas de pensión provocó que la creación de nuevos beneficios no fuesen de una forma unificada, más bien, se caracterizó esta etapa por una gestión financiera decadente, sumado a las dificultades financieras del país en los años 60 y el aumento de los adultos mayores, provocaron que comenzaran procesos de déficit en las cajas de previsión, por los que se acudió a fondos del Estado con el fin de cumplir con los objetivos de estas. Producto de la falta de organización en este esquema de pensiones se crea en el artículo 195 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay del año 1967 el denominado Banco de Previsión Social (BPS), el cual tiene como funciones coordinar los servicios del Estado en cuanto a la previsión social y además contribuir a la organización de la seguridad social del país (Bps.gub.uy, 2017). A esta nueva administración se sumaron las distintas cajas existentes, de esta forma se logró consolidar el monto de beneficio a obtener y los criterios de elegibilidad de las cajas.

En junio de 1973 se dio inicio al periodo dictatorial de Uruguay, en el cual se intervinieron todos los organismos estatales. De esta forma en 1979, se reemplazó el Banco de Previsión Social por la Dirección General de Seguridad Social (DGSS), buscando centralizar toda la administración y decisiones en este ámbito. El financiamiento del sistema se modificó en este periodo, paso de estar mantenido por todos los afiliados a sólo algunos, en el fondo se restringió la cobertura del sistema, entre las causales que se eliminaron se encontraban la jubilación por cese, por despido y por maternidad (Bps.gub.uy, 2017). Sin embargo el acto constitucional N° 9 duro aproximadamente 9 años, hasta que se logró re institucionalizar el Banco de Previsión Social, con ello también la intención de recuperar las pensiones que se limitaron previamente.

Uruguay durante 1996, al igual que muchos países latinoamericanos, impulsados por ideales neoliberales potenciadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, creó la Ley N° 16713, la cual establecía un sistema mixto de previsión, es decir; se contaría con el sistema previo de reparto con administración estatal y además se incluiría a este esquema, la capitalización individual administrada en forma privada por empresas comerciales conocidas como Administradoras de Fondo de Ahorro Previsional (AFAP's). Este nuevo esquema se establece como obligatorio para los trabajadores con altos ingresos y voluntario para aquellos de ingresos medios y bajos (Naciones Unidas, 2016).

Luego durante el año 2002, sobrevino una crisis económica que requirió de la asistencia financiera del Estado para solventar la administración del Banco de Previsión Social, debido a la caída de las contribuciones de los afiliados, producto del aumento de las tasas de desempleo y la evasión en los aportes, alcanzando el 19,5% 40% respectivamente. Posterior a esto el BPS toma un rol trascendental en la seguridad social, comienza a actuar

como gestor, administrador y recaudador de reformas que buscaban atender a las personas más vulnerables mediante el Plan de Emergencia⁵⁴, el cual durante ese año fue transformado a Plan de Equidad⁵⁵. Además contribuyó en reformas más complejas como lo fueron la del sistema tributario y de salud con la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud (Naciones Unidas, 2016). Producto de ello se crearon líneas de trabajo para la extensión y profundización de la cobertura, se puede mencionar algunas incorporaciones como la inclusión de los “artistas” quienes no eran parte del sistema y las consideraciones de prestaciones a quienes fueron víctimas de delitos violentos, entre otras.

En resumen el sistema previsión de Uruguay posee un carácter mixto en cuanto al financiamiento, por una parte está el sistema de reparto administrado estatalmente, que tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores y que genera beneficios definidos; y por otra parte, se encuentra el sistema de capitalización individual administrado privadamente por las Administradoras de Fondo de Ahorro Previsional (AFAP's) con contribución definida y de carácter obligatorio para todos los trabajadores de altos ingresos y voluntario para los de menores. A continuación se detallaran las principales implicancias de este sistema de pensiones de Uruguay en el Banco de Previsión Social, revisando en cinco secciones las condiciones de acceso al sistema; el cálculo de los beneficios; contribuciones al sistema; condiciones y variantes del retiro de pensión y pensiones no contributivas.

⁵⁴ También conocido como Plan de Atención a la Emergencia Social (PANES), el cual se refería a realizar “políticas sociales dirigidas a hogares de muy bajos ingresos. Su población objetivo estuvo constituida por el primer quintil de personas por debajo la línea de pobreza” (Naciones Unidas, 2016).

⁵⁵ También conocido como Asignaciones Familiares del Plan de Equidad, el cual fue diseñado para realizar transferencias a menores de 18 años en condición de vulnerabilidad. El monto es diferencial y escalonado de acuerdo a la edad y el nivel educativo que están cruzando (Naciones Unidas, 2016).

Implicancias del Banco de Previsión Social

1) Condiciones de acceso

Para acceder a la jubilación común existe un requisito etario de 60 años y 30 de contribuciones al sistema, tanto para hombres como para mujeres. Además, se encuentra la jubilación por edad avanzada la cual flexibiliza los requerimientos antes mencionados, destacando que se puede acceder a la jubilación en los casos que se aumente la edad y los años de servicio de ajustan como sigue 69, 17 años; 68, 19 años; 67, 21 años; 66, 23 años y 65,25 años respectivamente (Bps.gub.uy, 2017).

Cabe destacar que existen otras pensiones que también requieren de una cierta edad y aportes al sistema como lo son la jubilación por incapacidad física total, jubilación común acto 9, jubilación por edad avanzada acto 9 y jubilación compatible con actividad. Por otra parte, está la jubilación anticipada acto 9, la cual posee sus propios requerimientos de acceso relacionado a los tipos Cargos políticos o de particular confianza y Docentes de Institutos de Enseñanza Pública o Privados habilitados, la jubilación parcial que es considerada para Trabajadores de Industria y Comercio, Construcción, Rural o Servicio Doméstico; y Jubilados de Industria y Comercio, Construcción, Rural y Servicio Doméstico⁵⁶.

2) Cálculo de los beneficios

Existen dos jubilaciones que son las más comunes en el sistema previsional de Uruguay.

Por un lado la Jubilación Común, la cual con posterioridad a julio del 2009, se calcula iniciando con un 45% del sueldo básico jubilatorio, luego se multiplica el 1% por cada año

⁵⁶ Visitar <http://www.bps.gub.uy> para mayor información.

entero que el individuo por cada año extra de aportes posteriores al mínimo hasta los 35 años, posterior a ello se otorga un 0,5% por cada año entero hasta los un máximo de 40 años de contribuciones. Además se determina la cantidad de años desde que inicia la causal de solicitud hasta que la persona se jubila y otorga un 3% por cada uno. Finalmente si trabajo con 60 años de edad, se otorga el 2% por cada año hasta máximo 35. El monto mínimo a entregar por esta jubilación es URU \$10291,35.

Por otra parte, se encuentra la Jubilación por Edad Avanzada la cual se define como el 50% del sueldo básico jubilatorio al momento de iniciar los trámites de jubilación, más el 1% del mismo sueldo básico jubilatorio por cada año entero que este por sobre las contribuciones mínimas que se solicitan, con un máximo del 14%. Para esta jubilación los montos mínimos a entregar están definidos por edad⁵⁷.

3) Contribuciones al Sistema

El aporte a la jubilación por parte del trabajador es de 15% el cual puede ser destinado en su totalidad al fondo del Banco de Previsión Social (BPS) o dividir la contribución con la Administradora de Fondo de Ahorro Previsional (AFAP). Cabe destacar que es obligatorio optar por la AFAP siempre que la persona posea un salario nominal mayor al nivel de aportación ⁵⁸, además deben ser menores de 40 años (a abril de 1996) o sin importar su edad, ingresaran a una actividad laboral amparada por BPS. Por otra parte, la contribución que realiza el empleador a la previsión es de 7,5% (Rafap.com.uy, 2017).

⁵⁷ Edad, Monto mínimo; (60; UYU \$5488,94), (61; UYU \$6147), (62; UYU \$6806,29), (63; UYU \$7464,96), (64; UYU \$8123,64), (65; UYU \$8782,31), (66; UYU \$9440,98), (67; UYU \$10099,66), (68; UYU \$10758,33), (69; UYU \$11417,00), (70 o más; UYU \$12075,68), vigente al año 2017.

⁵⁸ Salarios Nominales actualizados a febrero del 2017 según nivel de ingreso: nivel 1: hasta UYU \$48953; nivel 2: desde UYU \$48953 a \$75430; nivel 3: desde UYU \$75430 a \$146859.

4) Condiciones y variantes del retiro de pensión

Retiro anticipado

Existe la posibilidad de retiro anticipado cuando un trabajador presenta una discapacidad absoluta y permanente. Existe un requerimiento de meses de actividad de trabajo⁵⁹ siempre que no se haya producido la incapacidad a causa del trabajo, de ser así no se requiere monto mínimo. Es importante enfatizar que si la discapacidad se produce fuera del trabajo, se solicitan 10 años de contribuciones, residencia en el país y no contar con ninguna otra fuente de ingreso. Por otra parte es importante señalar que existe otra alternativa de retiro anticipado pero esta tiene relación con la Jubilación Anticipada Acto 9 la cual solicita que se pertenezca a Cargos políticos o de particular confianza (mínimo 3 años de desempeño) y Docentes de Institutos de Enseñanza Pública o Privados habilitados (mínimo 25 años de actividad docente o poseer 50 años de edad y 20 años de actividad).

Retiro tardío

Se permite mediante la jubilación por edad avanzada, la cual otorga las pensiones a las personas de 70 años con 15 años de contribuciones, o de 69 con 17 contribuidos, o de 68 con 19 años de contribuciones, o de 67 con 21 de aportaciones, o de 66 con 23, o haber cumplido los 65 y tener 25 de contribuciones. En el fondo, el monto del beneficio busca posponer el retiro del afiliado, “aunque en la práctica, si el asegurado es elegible el retiro puede darse a cualquier edad” (BID, 2015).

⁵⁹ Trabajadores de hasta 25 años de edad, requieren un mínimo de 6 meses de actividad, por sobre esa edad se solicita sólo 2 años de actividad.

5) Pensiones no contributivas

El sistema de pensiones de Uruguay contempla pensiones que no requieren de contribución al sistema. A continuación se describirían.

- Pensión por Vejez

Pensión que se otorga a personas que superen los 70 años y que encuentren en una situación de vulnerabilidad, por tanto sus ingresos personales no pueden superar el monto de pensión de vejez, destacando que incluye a los residentes en Uruguay y Brasil.

- Pensión por Invalidez

Es un monto que se otorga a toda persona que posea una discapacidad común o severa, pueden contar con otra fuente de ingreso siempre que no supere en 3 veces el tope de pensiones. Se requiere residencia en Uruguay, Brasil o Argentina.

- Pensión por fallecimiento

Monto de pensión que se otorga a las personas viudas o hijos menores de 21 años que no posean otro medio de ingreso, siempre que sea un jubilado, trabajador o este amparado por el BPS.

- Pensión para hijos de fallecidos por violencia doméstica

Prestación en dinero que se otorga a hijos menores de 21 años sin otro medio de ingreso y/o discapacitados, que se encuentren desamparados, producto de la muerte de su progenitor por violencia doméstica.

- Pensión a las víctimas de los delitos violentos

Prestación que se otorga en caso de hechos de violencia que deriven en incapacidad de la persona o en el peor de los casos su muerte. Este beneficio se otorga al afectado, a conyugues, los hijos del afectado menores de 21 años sin otra fuente de ingreso.

Chile

El sistema de pensiones de Chile se caracteriza por considerar las influencias que se venían promoviendo por el pensamiento e instauración del neoliberalismo, por tanto se privatizó el esquema de pensiones, siendo uno de los países pioneros en modificar completamente su sistema desde uno de administración estatal de reparto a uno privado de capitalización individual.

Como se mencionó, Chile inicialmente contaba con un sistema de reparto, administrado por una serie de cajas de pensiones, las cuales agrupaban a la gran mayoría de los trabajadores dependientes mediante la obligatoriedad de contribución al sistema y otorgaba un beneficio definido a partir del esquema intergeneracional de aportes al fondo. Estas llegaron a número máximo de 52 cajas o instituciones de previsión, las que debían su existencia al soporte de la relación “trabajador/pensionado”, lo cual significaba “que los aportes de los afiliados activos financiaban las pensiones de los pasivos” (Aafp.cl, 2017). Básicamente los beneficios o prestaciones otorgadas por estas cajas constaban de pensiones por vejez, años de servicio o antigüedad; pensiones por invalidez; pensiones de viudez o sobrevivencia; indemnizaciones; subsidios por desempleo; asignaciones familiares; préstamos hipotecarios; entre otros, las cuales variaban entre cajas (Von Gersdorff, n.d.).

A modo de ejemplificación existían cajas de empleados particulares y públicos, la cual funcionaban de forma similar, el financiamiento se solicitaba a trabajadores y también al empleador. Ambas cajas establecían una pensión de retiro a los 30 años de servicio o a los 50 años de edad (Memoriachilena.cl, 2017).

Los principales problemas a los que se enfrentó el antiguo esquema de pensiones se debieron a que producto de que cada caja podía colocar sus propios principios de

jubilación, no hubo uniformidad, lo que provocó una serie de diferencias entre las formas de cálculo de las pensiones e inclusive existía en algunos casos una inseguridad por parte de los afiliados ya que habían requerimientos de mantenerse en constante estado de empleado, es decir; si en el periodo en que la persona iba a jubilar se encontraba cesante, se le quitaba esta prestación aun cuando haya realizado aportes previos. Por otra parte, las pensiones no poseían un reajuste automático⁶⁰ por lo que en términos reales, el monto estaría afecto a las fluctuaciones en el tiempo. Sin embargo, existía un criterio generalizado en cuanto a quienes sostenían la carga del financiamiento, los trabajadores en su mayoría, el problema suscito en que producto de condiciones demográficas el número de aportantes⁶¹ fuese en disminución, lo que provocó en muchas ocasiones que el Estado tuviese que sostener el propio esquema de pensiones que había, además de que existían condiciones que propiciaban el bajo aporte⁶² durante el periodo más alejado a la jubilación debido a que el cálculo del beneficio por pensión se realizaba dentro de los últimos tres a cinco años previos a la solicitud de jubilación (Claudina Waman, 2017). Además existía un grave problema con la falta de redistribución de ingresos, debido a que aquellos grupos económicos de mayor influencia en el país poseían mayores montos⁶³ y menores periodos de aporte al esquema, producto de la falta de relación entre los aportes de los trabajadores y los beneficios a obtener (Aafp.cl, 2017).

⁶⁰ Sin embargo, en 1979 se dictamina el Decreto de Ley 2448, se realiza la reforma en que se decretó un mecanismo para unificar el reajuste de las pensiones y los requisitos para la jubilación por vejez (Von Gersdorff, n.d.).

⁶¹ “Mientras que en el año 1955 por cada 12,2 trabajadores cotizantes había 1 pensionado, en 1980 por cada 2,5 trabajadores cotizantes había 1 pensionado. Es decir, sólo en 25 años el costo de los trabajadores cotizantes se incrementó casi 5 veces” (Aafp.cl, 2017).

⁶² Evolución del número de afiliados activos (Año, Porcentaje de aporte): (1975, 86,1); (1976, 90,4%); (1977, 86,4%); (1978, 81,1%); (1979, 79,5%); (1980, 75,5%) (Von Gersdorff, n.d.).

⁶³ En el año 1965, el 70% de los cotizantes del esquema previsional eran obreros, sin embargo percibían pensiones proporcionales a $\frac{1}{2}$ de la de los empleados privados y tan sólo $\frac{1}{4}$ de los públicos. Además su aporte era más del doble que los empleados públicos e inferior en tan sólo 10% de los privados (Aafp.cl, 2017).

Por tanto los problemas de falta de uniformidad en los requisitos de jubilación, el desincentivo en participar del aporte una vez que se recibía la prestación, la dependencia con el financiamiento que otorgaba el Estado, las condiciones demográficas y la desigualdad creciente por la vasta redistribución de ingresos del esquema, llevaron a una necesidad imperante de reformular el sistema de reparto, lo que provocó que para el año 1980 se creara el Decreto de Ley 3500, el cual establecía un sistema de capitalización individual⁶⁴ que se basaba en una administración privada mediante las Administradoras de Fondo de Pensión (AFP's).

Las principales características al iniciar este sistema era la posibilidad que tenía el cotizante de poder optar a diferentes instituciones, las cuales tenían por objetivo administrar sus fondos y competir entre ellas por generar la rentabilidad. Es decir; el beneficio a obtener depende del monto que cotice el individuo y de la gestión que realice la administradora para lograr una rentabilidad. Cabe destacar que este sistema de pensión está reglamentado por Estado, a pesar de que este no interviene en la administración en sí, garantiza una pensión y rentabilidades mínimas que deben cumplir las diversas AFP's mediante la Superintendencia de pensiones. Básicamente cada individuo afiliado o calidad de aportante posee una cuenta personal de ahorro para la pensión, cada persona puede escoger en donde capitalizar sus ahorros y poder observar las variaciones mes a mes.

En el año 2002 se realizó una mejora al sistema mediante la Ley 19.795, la cual incorpora al esquema ya existente la posibilidad de que los afiliados y/o aportantes pudiesen escoger diferentes niveles de riesgo y rentabilidad esperada para los fondos que

⁶⁴ “Sólo las Fuerzas Armadas permanecen fuera del sistema de AFP y éstas siguen administrando sus esquemas de reparto y beneficio definido (CAPREDENA y DIPRECA). Además, debe señalarse que el Sistema de AFP coexiste aún con el Sistema de reparto de las Ex Cajas de Previsión administradas a través del Instituto de Previsión Social (IPS), que recibe las cotizaciones y paga los beneficios de los imponentes y pensionados que optaron por permanecer en dicho sistema” (Superintendencia de Pensiones, 2010).

estaban ahorrando. Por este motivo se definen cinco tipos de fondos que van desde el fondo más riesgoso al más conservador con denominación de la A hasta la E alfabéticamente hablando, cada uno posee límites para la inversión en renta variable⁶⁵. Es decir, se reafirma el sistema de pensiones individual y su responsabilidad en cada persona para saber gestionar sus decisiones de “inversión” en sus ahorros para la jubilación.

En el año 2006 se realizó un diagnóstico que demostró que existía una proporción relevante de población que no lograría ahorrar lo suficiente para optar por financiamiento decente de su propia vejez. Se concluyó que la principal causa de este problema era la baja densidad de cotización de las personas al sistema, en el caso de los hombres de debía a que aumento el trabajo independiente y la informalidad del mercado laboral; y en el caso de las mujeres la participación es bastante baja en forma general (Superintendencia de Pensiones, 2010). Por este motivo en el año 2008, se realizó una reforma mediante la Ley 20.255 la cual consistía en generar un pilar solidario⁶⁶ el que pretende crear un “Sistema de Pensiones Solidarias el cual otorga pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez y aportes previsionales solidarios de vejez e invalidez, financiados por el Estado, a aquellas personas que reúnan los requisitos de edad, focalización y residencia que señala la mencionada Ley” (Superintendencia de pensiones, 2017). A partir de esa fecha el sistema de pensiones se basa en tres pilares, el pilas solidario (descrito anteriormente); el pilar obligatorio el cual consta de los fondos que aporta cada trabajador a su propia cuenta; y el pilar voluntario que

⁶⁵ Cada fondo de pensión está compuesto por combinaciones de instrumentos financieros de renta fija y variable. A modo de ejemplo un fondo de renta fija corresponde a depósitos a plazo y variable a acciones, fondos mutuos.

⁶⁶ “El pilar solidario, no sólo financia a aquellos en el 60% con menos ingresos que no han realizado contribuciones al segundo pilar obligatorio sino que también complementa las pensiones de quienes han participado del mercado laboral formal pero en forma intermitente y/o por salarios relativamente bajos” (Superintendencia de Pensiones, 2010).

corresponde a montos de dinero destinado en forma deliberada por el trabajador a planes de ahorro previsional adicionales al compuesto obligatoriamente.

En forma general el sistema previsional de Chile posee una contribución obligatoria y definida por el esquema, su administración es privada y corresponde a un sistema de capitalización individual. A continuación se explicaran las principales implicancias de este sistema de pensiones en Chile en el Sistema de Administradora de Fondo de Pensiones, revisando en cinco secciones las condiciones de acceso al sistema; el cálculo de los beneficios; contribuciones al sistema; condiciones y variantes del retiro de pensión y pensiones no contributivas.

Implicancias del Sistema de Administradora de Fondo de Pensiones

1) Condiciones de acceso

Las condiciones dependen de si esta es por los medios propios (pilar obligatorio) o se opta por sistemas básicos y suplementarios. Por una parte, si se habla de las contribuciones definidas que aporta un trabajador cualquiera, los años de retiro para hombres corresponde a los 65 años y 60 para las mujeres, con 20 años mínimos de contribución al sistema para acceder a la pensión mínima, además es importante destacar que se puede seguir trabajando una vez pensionado. En el caso de la pensión básica solidaria y la de bienestar suplementario, se permite a partir de los 65 años y se debe pertenecer al 60% de la población más vulnerable del país, además se solicita un mínimo de residencia de 20 años.

2) Cálculo de los beneficios

Los beneficios considerados para este sistema se obtienen por el esquema de contribución definida, la que implica un 10% de los ingresos del trabajador. Existe un monto máximo para las contribuciones para el año 2017, el cual corresponde a 75,7

Unidades de Fomento, unidad que considera el efecto inflacionario de la economía y corresponde a CLP \$2.016.262⁶⁷ anuales.

Para comprender como funcionan los beneficios del trabajador se debe entender que el capital acumulado en la cuenta personal del contribuyente al momento de optar por jubilar puede considerar cuatro modalidades de jubilación el retiro programado, la renta vitalicia inmediata, la renta temporal con renta vitalicia definida y la renta vitalicia inmediata con retiro programado. El Retiro Programado corresponde al pago de la pensión por alguna de las AFP's⁶⁸ desde la cuenta de capitalización individual, de la cual se obtiene el monto de pensión que se calcula y actualiza cada año, considerando la rentabilidad de este fondo, la expectativa de vida de la persona y la tasa vigente de cálculo de retiros programados, además esta modalidad permite entregar pensiones de sobrevivencia. Por otro lado está la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata la que solicita el afiliado a una Compañía de Seguros de Vida⁶⁹ la cual asume la obligación de realizar el pago de una renta mensual, fija en Unidades de Fomento, que considera toda la vida del afiliado y a los beneficiarios de la pensión, sólo se puede acceder a esta modalidad si la pensión es mayor o igual al monto de la pensión básica solidaria⁷⁰. Por otra parte, se encuentra la Renta Temporal Con Renta Vitalicia Diferida, se entrega una proporción del fondo personal a una Compañía de Seguros de Vida, la cual genera una renta vitalicia mensual en Unidades de Fomento; y el resto se mantiene en la cuenta individual generando una renta temporal por el periodo en que se opta por esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida. Finalmente, la Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado en la cual una parte de los fondos se

⁶⁷ Cifra actualizada al 31 de octubre del 2017.

⁶⁸ Al año 2017 existen seis, Capital; Cuprum; Habitat; Modelo; Planvital y Provida (Spensiones.cl, 2017).

⁶⁹ Entre ellas se encuentra Cuprum, Sura, Chilena Consolidada, Consorcio, entre otras.

⁷⁰ Al 1 de julio del 2017 CLP \$104.646.

destina a una renta vitalicia inmediata y el resto se mantiene para optar por un retiro programado a futuro.

Los tipos de pensiones que existen bajo este sistema son la Pensión de Vejez la cual consiste en el derecho de los contribuyentes al sistema para obtener una pensión una vez cumplida la edad legal⁷¹, además se permite solicitar esta misma pensión anticipadamente siempre que el afiliado “logre financiar una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas y obtener una pensión igual o superior al 80% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario” (Spensiones.cl, 2017), esta se determina con el monto que genera el trabajador en la cuenta personal, los aportes del empleador y el Bono de Reconocimiento⁷², si concierne. Existe además la pensión de invalidez y de sobrevivencia, cabe destacar que el sistema permite traspasos de fondos en diversos casos como por ejemplo en el afiliado fallezca y no existiesen beneficiarios directos, se generará una herencia con el monto recaudado en la cuenta personal; en caso de compensación de nulidad o divorcio en el que se otorga un traspaso de monto en caso de que se confirme un menoscabo económico entre conyugues.

Por otra parte existe una prestación adicional llamada Aporte Previsional Solidario de Vejez⁷³, para aquellas personas que llegan a generar una pensión base mayor a cero e inferior o igual a la Pensión Máxima de Aporte Solidario (PMAS), la cual alcanza el valor de CLP \$309.231. Este aporte previsional dependerá del monto de la pensión base del trabajador y depende de la Pensión Básica Solidaria, la Pensión Máxima de Aporte

⁷¹ Edad legal 65 años para hombres y 60 años para mujeres.

⁷² “Es un instrumento monto de dinero entregado por el Estado a los trabajadores que se incorporaron al Nuevo Sistema de Pensiones, de acuerdo a los períodos de cotizaciones que registren en el antiguo régimen previsional. El Bono de Reconocimiento se ingresa a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca” (Spensiones.cl, 2017).

⁷³ Debe tener a lo menos 65 años, no puede ser contribuyente ni recibir pensión de DIPRECA o CAPREDENA, poseer 20 años continuos de residencia en Chile y ser parte del 60% de los grupos familiares más vulnerables del país.

Solidario y el reajuste que reciba cada una. Es importante destacar que la pensión básica solidaria a contribuido en la cobertura gradual de los beneficios a la tercera edad pasando del 40% en el año 2009 al 60% en el año 2011 (Spensiones.cl, 2017).

3) Contribuciones al Sistema

Los trabajadores dependientes realizan un 10% de contribución al sistema previsional deducido el 0,47% comisión AFP (La más barata) y un 1,15% Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (pensión invalidez y sobrevivencia).

En cuanto al empleador este aporta un 1,15 % Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, un 0,95% (Base) Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales 2,4% o 3% Cotización Seguro de Cesantía (dependiendo del tipo de contrato).

Los trabajadores independientes, se les exige declarar el monto de la boleta y cotizar el 10% para ahorro previsional⁷⁴, deducido el 0,47% para la comisión de AFP y un 1,15% por Seguro de Invalidez y sobrevivencia. Cabe destacar que para ellos el sistema no establece aún una obligatoriedad de contribución, por tanto la persona que estime conveniente se puede afiliar y aportar al sistema.

4) Condiciones y variantes del retiro de pensión

Retiro anticipado

El retiro está condicionado a la suficiencia de los fondos para solventar la pensión mínima. Las condiciones tienen relación con obtener un beneficio de 0,8 veces la Pensión Máxima con Aporte Solidario, además se debe alcanzar una tasa de reemplazo del 70% de los ingresos anteriores al inicio de la jubilación

⁷⁴ En la actualidad el trabajador puede renunciar a cotizar sobre el 100% de la renta imponible, siempre que lo manifieste expresamente. Sin embargo, a partir del 1 de enero del 2018 no se podrán eximir por lo que la cotización se deberá realizar sobre el 100% de la renta imponible anual (Spensiones.cl, 2017).

Cabe destacar que por norma, en ocupaciones determinadas con complejas condiciones de trabajo, la edad de retiro se disminuye de uno o dos años por cada cinco años de trabajo, siendo la reducción máxima 10 años.

Retiro tardío

Se permite realizar la solicitud de jubilación posterior a la edad legal de retiro.

5) Pensiones no contributivas

Existen ciertos beneficios otorgados por el Estado, los cuales son la Garantía Estatal por Pensión Mínima⁷⁵; la Garantía Estatal por Quiebra de Compañía de Seguros; la Garantía en caso de quiebra de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y las Pensiones Mínimas Vigente, a las que se puede optar si al 1° de julio de 2008 el afiliado del sistema se encuentre percibiendo pensión mínima de vejez, invalidez o sobrevivencia con cargo a la garantía del Estado; y/o tengan 50 años o más y se encuentren afiliados al Sistema actual; y/o perciban pensiones ya sea de vejez, invalidez o sobrevivencia (Spensiones.cl, 2017). Cabe destacar que también existe un Bono por Hijo nacido vivo⁷⁶, el cual se otorga a todas las mujeres que estén afiliadas al régimen de AFP's, y/o posean una pensión básica solidaria o un aporte previsional solidario por vejez y/o una pensión de sobrevivencia y tengan derecho al aporte previsional solidario.

Existe un beneficio adicional conocido como Subsidio Previsional a trabajadores jóvenes con que se busca generar un incentivo para trabajar dado que las edades tempranas poseen una preponderancia más relevante en el aumento de las futuras pensiones pues generan un retorno mayor debido a que poseen un periodo más extenso de capitalización.

⁷⁵ Al 1 de diciembre del 2016 la Pensión mínima corresponde a CLP \$132.258,72.

⁷⁶ “Es un aporte estatal, equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos del fijado para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta los 65 años, vigente en el mes de nacimiento del hijo” (Spensiones.cl, 2017).

Parte 4: Resumen de la Taxonomía de los Sistemas de Pensiones Seleccionados

Para iniciar este apartado se debe tener presente que Chile posee alianzas en Seguridad Social con diversos países y entre ellos se encuentran Argentina, Brasil y Uruguay, los cuales garantizan la opción de optar por pensiones en esos países, siempre que se haya trabajado ahí o en Chile, además se permite seguir contribuyendo al sistema de administración de fondo de pensiones de Chile aun cuando se trabaje en uno de estos países. Esta condición provoca una suerte de controversia por conocer a modo “comparativo” los sistemas de pensiones, por lo que se explicarán algunos aspectos importantes a considerar en los cuatro esquemas previsionales antes descritos. Mediante la utilización de 3 informes⁷⁷ que permitieron crear una serie de categorías con las que se puede identificar el comportamiento de cada sistema previsional respecto de algunos asuntos particularmente relevantes.

Inicialmente se puede comprender que los sistemas de pensiones estudiados varían de acuerdo a la administración, Brasil y Argentina cuentan con una administración estatal de un sistema de repartos, mientras que Chile posee una administración privada de capitalización individual y Uruguay un sistema mixto con ambas administraciones. Mientras que en Argentina, Brasil y Uruguay el empleador contribuye en un porcentaje al fondo de pensión de los trabajadores, en Chile no existe tal aporte, los empleadores contribuyen a un área de protección social que busca cubrir la cesantía e invalidez que pudiese ocurrir al trabajador.

⁷⁷ “Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura” (2006); “Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones” (2015) y “Índice Global de Pensiones Mercer” (2016)

Los años de contribución son en la mayoría de los países estudiados un periodo de 30 años, sin embargo, existen la posibilidad de aportar al menos 20 años en Chile y se puede acceder a la pensión mínima, lo que otorga una mayor flexibilidad de criterios para la obtención de la pensión. También Brasil y Uruguay lo poseen cuando se habla de jubilación por edad avanzada, en Brasil se permite contribuir al menos 15 años y ser mayor de 65 años en el caso de los hombres y 60 en las mujeres; en Uruguay existe una escala que permite adecuar según la edad de la persona los años de contribución⁷⁸. Estas características hacen más flexible los requisitos básicos para obtener una pensión por jubilación en estos tres países.

En cuanto a la edad de retiro es relevante mencionar que la mayoría de los países conserva el retiro diferenciado según sexo (excepto Uruguay), el cual bordea los 65 años para hombres y 60 años para las mujeres, sin embargo según las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se debería aumentar la edad mínima de retiro a una cifra mayor a 67 años pues vinculan al aumento de la esperanza de vida de las personas un posible problema en el futuro los beneficios que otorgan los sistemas públicos, la OCDE estima que estos disminuirán, recalcando “Los trabajadores actuales y los del futuro tendrán que trabajar más tiempo antes de retirarse y tendrán pensiones públicas inferiores”⁷⁹.

En cuanto a la tabla de mortalidad, en Argentina no se maneja pues la determinación del monto de pensión no involucra esta variable, sin embargo en Brasil, Uruguay y Chile sí. Brasil es el único país que posee una tabla de mortalidad unisex, esto explica que

⁷⁸ Se hace referencia a la siguiente escala escrita en duplas de la edad de la persona y el requerimiento en años de servicio, 69, 17 años; 68, 19 años; 67, 21 años; 66, 23 años y 65,25 años respectivamente (Bps.gub.uy, 2017).

⁷⁹ (Previsionparatodos.cl, 2017)

independientemente del sexo del afiliado, la proyección del periodo de vida será igual para ambos por lo que el monto que se planifique debe ser capaz de cubrir la futura esperanza de vida, en Chile y Uruguay se diferencian estas tablas por lo que se desprende que existe una disminución del monto promedio que se otorga a las mujeres pues estas poseen una esperanza de vida mayor y por ende una tasa de mortalidad más alta que los hombres pues deben cubrir un periodo más amplio de tiempo por lo que los montos de pensión deben ir distribuidos en un mayor número. Es importante destacar que en la mayoría de los países de estudio existe una baja tasa de cotización de las mujeres por lo que el monto que obtienen es menor y por ende la diferenciación de las tablas de mortalidad serían perjudiciales para estas pues viven más años y acumulan un bajo monto (Naciones Unidas, 2016).

Referido a las tasas de reemplazo, estas corresponden al porcentaje que representa la pensión sobre el salario recibido por el trabajador antes de jubilarse, es decir; mientras más cercano al 100% se refiere a que la pensión por jubilación se parecerá más al sueldo percibido por el trabajador. Este sueldo percibido por el trabajador depende de los años que se consideren para realizar el cálculo y el cuál varía entre países, sin embargo para efectos de simplificación se utilizan los datos disponibles del informe “Panorama de Pensiones: América Latina y el Caribe” (2015). Para realizar el análisis se debe entender que estas tasas de reemplazo están consideradas en proporciones del ingreso medio de cada país, por lo tanto existen tasas de reemplazo asociadas a cuatro categorías, la mitad de los ingresos medios, el ingreso promedio como tal, el doble y el triple del ingreso promedio. A continuación se puede observar una tabla en la cual se puede observar las diversas tasas de reemplazo.

Tabla 3: Cuadro de las Tasas de Reemplazo

País	0,5		1		2		3	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	89,5	82,2	77,5	70,3	71,5	64,3	69,5	62,3
Brasil	56,2	51,2	58,3	53,2	62,6	57,1	52,5	47,9
Uruguay	52,5		52,5		63,3		73,8	
Chile	60,2	50,7	43,9	34,4	39,2	26,2	39,2	25,6

Fuente: Panorama de Pensiones: América Latina y el Caribe (2015), elaboración propia

En la tabla 3, se puede observar que las tasas de reemplazo para las mujeres son inferiores en todos los países excepto en Uruguay, lo que enfatiza en la desigualdad de género respecto de los salarios y los periodos de trabajo en las mujeres (los cuales generalmente están sujetos a cuidados de los hijos). Es importante destacar que la OCDE recomienda valores cercanos al 50% de los ingresos medios⁸⁰, por otra parte, el promedio de la tasa de reemplazo para los países latinoamericanos es de 62%. En forma general Argentina, Brasil y Uruguay contemplan tasas de reemplazo dentro del margen apropiado, sin embargo Chile posee tasas de reemplazo bastante menores. Por otra parte, se esperaría que las tasas de reemplazo fuesen inferiores para aquellos individuos que reciben ingresos por sobre el promedio, de manera en que se enfatizara en contribuir a la distribución de ingresos de una forma más equitativa, sin embargo, se puede observar que tan sólo Chile y Argentina promueven la disminución de las tasas de reemplazo en los casos que el ingreso promedio se sobrepasa entre dos a tres veces. La relación entre la jubilación y sueldo mínimo propone un indicador a grandes rasgos del poder adquisitivo que tiene la persona que recibe esta jubilación, considerando que el sueldo mínimo logra abastecer una canasta básica de alimentos⁸¹. En Argentina, Brasil y Uruguay el porcentaje de proporción de la jubilación mínima sobre el sueldo mínimo está por sobre el 80%, sin embargo; en Chile

⁸⁰ Tasas de reemplazo según el ingreso promedio: 52,1% para hombres y 51,7% para mujeres (S.A.P., 2017)

⁸¹ El sueldo mínimo cubre en un 60% el precio de la canasta básica en Argentina; un 220% en Brasil; un 100% en Uruguay; y un 181, 87% en Chile (Salario Mínimo, 2017)

este valor sólo alcanza a bordear el 49% lo que claramente enfatiza un futuro problema de solvencia para satisfacer las necesidades básicas en una edad avanzada.

Finalmente en todos los países estudiados se realiza un reajuste de los montos que son otorgados por motivos de jubilación.

A continuación se puede visualizar la tabla 4 toda la información anteriormente analizada.

Tabla 4: Taxonomía de los Sistemas de Pensiones

País	Nombre del Sistema	Tipo de Sistema	Contribuciones para Jubilación	Años de Contribución	Edad de Retiro	Tablas de Mortalidad	Tasas de Reemplazo para personas con ingresos medios	Relación entre la jubilación y el sueldo mínimo	Reajuste Jubilación
Argentina	Sistema Integrado Previsional Argentino	Sistema de Reparto, Administración Estatal, Cotización Obligatoria, Beneficio Definido	Trabajador 11% Empleador 16%	Para ambos es 30 años	Hombres 65 y Mujeres 60 años	No existen en el sistema público	Difieren según sexo, para hombres 77,5% y mujeres 70,3%	La jubilación mínima es ARS \$7246,64 y representa el 89,91% del Salario Mínimo ARS \$8060	Existe la Ley de Movilidad, la cual realiza el ajuste según salarios del SIPA)
Brasil	Sistema General de Previsión Social	Sistema de Reparto con Administración Estatal, Beneficio Definido, Cotización Obligatoria	Trabajador entre un 8% y un 11% según ingresos Empleador 13%	Hombres 35 y mujeres 30 años	Hombres 65 y Mujeres 60 años	Para ambos sexos la misma	Difieren según sexo, para hombres 58,35% y mujeres 53,2%	La jubilación mínima corresponde al Salario Mínimo BRL \$945	Se reajusta según el salario mínimo del país, el cual se afecta según IPC
Uruguay	Banco de Previsión Social	Oficial: Sistema de Reparto, Administración Estatal, Cotización Obligatoria, Beneficio Definido Complementario: Sistema de Capitalización Individual, Administración Privada, Cotización Voluntaria, Contribución Definida	Trabajador 15% Empleador 7,5%	Para ambos es 30 años	60 años para ambos	Diferenciadas por sexo según AFAP's	Tanto para hombres como mujeres es 52,5%	La jubilación mínima es UYU \$10291 y representa el 83,91% del Salario Mínimo UYU \$12265	Se reajusta según el Índice Medio de Salarios
Chile	Sistema de Administradora de Fondo de Pensiones	Sistema de Capitalización Individual, Administración Privada, Cotización Voluntaria, Contribución Definida	Trabajador 10% Empleador no aporta a los fondos de pensión	20 años para pensión mínima	Hombres 65 y Mujeres 60 años	Diferenciadas por sexo según AFP's	Difieren según sexo, para hombres 43,9% y mujeres 34,4%	La jubilación mínima es CLP \$ 132258,72 y representa el 48,98% del Salario Mínimo CLP \$ 270000	Se convierte con Unidades de Fomento. Además el APS y PBS se reajustan según IPC.

Fuente: Informes y noticias descritos al pie de página. Elaboración Propia

Capítulo 2: Fundamentos del Sistema Previsional Chileno

Parte 1: Antiguo Sistema de Previsional

Para dar inicio al esquema previsional en Chile se debe remontar a los cimientos de la seguridad social, la cual se manifestó en el años 1920 aproximadamente, mediante la inauguración de la política de Seguros Sociales en el mismo año (Ritter, 1997), en la cual se creaban seguros de enfermedad, maternidad e invalidez, además se estableció un ahorro obligatorio para sustituir en ese entonces el seguro de vejez. Esta política fue desarrollándose en el tiempo logrando pasar de principios de “Beneficencia Pública”, la cual buscaba entregar atención médica y hospitalaria a todas aquellas personas que se encontraban en situación vulnerable o precaria, a una estructura más sólida y consistente como lo es la Política Estatal.

Para poder lograr este consenso en el Estado se debió pasar por una serie de manifestaciones sociales, lo cual se asocia a la “cuestión social”, la que en Chile se develó como las demandas de los obreros por seguridad y protección en respuesta a los accidentes laborales que se producían producto de dificultades asociadas principalmente a obreros de los yacimientos salitreros de la época, quienes debían realizar labores de carga de sacos que bordeaban los 140 kilos, además de arriesgar su vida en terrenos que poseían minas activas que podían explotar, sin mencionar la probabilidad de derrumbe o caídas de escombros de los mismos yacimientos, por otro lado, aquellos trabajadores mineros que desempeñaban labores en los sectores de procesamiento del mineral, se exponían a ambientes de vapor a altas temperaturas y polvo, con una creciente incertidumbre de resbalar sobre las máquinas chancadoras o en líquidos que se encuentran a temperaturas elevadas para la fundición (Collier y Sater, 1998). Debido a los escenarios altamente peligrosos en los que

desempeñaban labores estas personas, se comenzó a exigir la cobertura de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en 1916 se aprueba una ley en la que se hace responsable a los empleadores de todos los posibles gastos relacionados con tratamientos de accidentes y enfermedades que tengan como causa de manifiesto la “acción” a desempeñar en el trabajo, incluyendo la manutención en casos que se comprobara esta relación. Estos primeros indicios de protección se extendieron al pago total de las remuneraciones en caso que el trabajador se encontrara ausente producto de esas situaciones, además de incluir la indemnización de por vida en caso de invalidez.

Debido a las manifestaciones de este tipo de demandas básicas de seguridad, se logró establecer algunas leyes entre las que destacan “el descanso dominical que beneficiaba principalmente a los empleados del comercio en 1907; la protección a la infancia desvalida que regula el trabajo de los niños en 1912; la protección a los empleados dependientes que dispone que las empresas debían disponer de sillas de descanso y de un horario de colación para sus trabajadores, en 1914 (también conocida como ley de la silla); la obligatoriedad de la disponibilidad de salas cunas en las fábricas con más de 50 trabajadoras, en 1917; y, en ese mismo año, el decreto sobre conciliación y arbitraje que establece formalmente mecanismos de solución de conflictos laborales” (Naciones Unidas, 2010).

Durante el Gobierno de Alessandri Palma, se consideran la mayoría de las demandas laborales y sociales, creando una agenda de reformas en la que se detallaba “la protección de ingresos por causa de accidente, invalidez, enfermedad y vejez; la regulación del contrato de trabajo y régimen de salarios: salario mínimo, prohibición de pagos con fichas y control de precios de productos de primera necesidad; la reglamentación de las

modalidades de trabajo, como una edad mínima de años para trabajar; la creación de la Dirección del Trabajo; la constitución de sindicatos y la solución de huelgas a través de Tribunales de Conciliación y Arbitraje” (Naciones Unidas, 2010). Sin embargo, no fue hasta 1927 en el Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo que se dictan los reglamentos para promulgar las leyes aprobadas en 1924. Luego que se logró que el movimiento obrero cobrar mayor fuerza y relevancia social y política, se logró concebir un “Sistema de Seguridad Social”, el que se logra evidenciar durante octubre de 1924, fecha en la que se decreta la creación del Ministerio de Higiene, Asistencia, Trabajo y Previsión Social, el cual estaba a cargo el ministro Alejandro del Río, profesor de la Universidad de Chile.

Para ahondar en el tema principal de este apartado se debe reconocer que la primera institución de carácter previsional en Chile es la Caja de Ahorros de Empleados Públicos, fundada el 19 de junio de 1858, la cual pretendía el bienestar para todos los contribuyentes al ahorro en la Caja, es decir; se basaba en un sistema de capitalización individual, la cual además contaba con aportes del Estado (Márquez Lizana, 2004). Posteriormente se modificó a Caja Nacional de Empleados Públicos (CANAEMPU) en 1925, la que se transformó en un sistema de reparto. También se creó la Caja del Seguro Obrero en 1924, la que se convirtió en el Servicio de Seguro Social (S.S.S.) la cual integraba a todos los trabajadores manuales. En 1925 se funda la Caja Nacional de Empleados Particulares (EMPART), autorizando con ello la creación de cajas previsionales por parte de las empresas para sus trabajadores exigiendo un capital mínimo inicial y que el giro de estas no se mezclara con la misma empresa, estas cajas particulares inician sus acciones con sistemas de capitalización individual.

A modo de descripción cabe destacar cómo operaban estas cajas de previsión, en el caso de los obreros; la contribución era cercana a un 2% del salario el cual se destinaba a los fondos de pensión de cada trabajador, la edad de jubilación era a los 65 años, se permitía optar por la pensión o el retiro de los fondos que se habían acumulado, lo cual evidentemente propiciaba el retiro (Arellano, 1985), sin embargo no existía protección de los fondos en contra de la inflación por lo que estos montos rápidamente perdían poder adquisitivo (Valenzuela, 2006).

Por otra parte, los empleados particulares realizaban aportes a su propio fondo, el cual podía solicitarse después de 30 años de servicio y una vez que cumplían 50 años, las cotizaciones eran cercanas a un 25% del salario, siendo 1/3 aportada por el trabajador y el resto por el empleador aproximadamente (Arellano, 1985).

En cuanto a los trabajadores públicos lograban derecho a pensión en la edad de jubilación de los 40 años y 65 años de edad, situación que luego se suaviza en 30 años de servicios, las cotizaciones bordeaban el 15,5% del salario por parte del trabajador y un 5,5% del empleador (Arellano, 1985).

Durante 1932, se dictamina la prohibición de la expansión de estas cajas, prohibiendo la creación de ellas, congelando entonces la cantidad de estas en aproximadamente 35, las cuales poseían un comportamiento de sistema de capitalización en cuanto a la previsión y a otros tipos de prestaciones como por ejemplo médicas, se les asociaba un sistema de reparto solidario. Debido al aumento de prestaciones de las que se comenzó a hacer cargo las diferentes cajas previsionales, provocó que con el tiempo se perdiera la conexión entre la cotización del afiliado y la pensión que este recibiría, sumado

a la caída del ingreso per cápita de la época debido a inversión que se realizaron durante el último tiempo, llevó a reemplazar el sistema de pensión capitalización individual a uno de reparto para todas las cajas.

Algunas de las modificaciones que buscaron solucionar los antiguos errores, entregas de pensiones de vejez a los contribuyentes y asegurados, reconociendo que las mujeres podían jubilar antes pues no se debían desconocer las tareas que estas realizaban en el hogar; además se establecerían pensiones para los jubilados del antiguo sistema que estuviesen relacionadas con las remuneraciones recientemente recibidas⁸²; también se consideró la indemnización de los pensionados cuyos fondos habían perdido poder adquisitivo por evadir previamente el efecto inflacionario, entre otras cosas.

Como contra parte de este avance en el aumento de los beneficios a los trabajadores, aumenta el gasto en seguridad social, el gasto de pensiones crece en 8,2 veces, en términos reales, entre 1950 y 1970 (Arellano, 1985). Durante este mismo periodo el porcentaje de pensionados en relación al número de trabajadores aumenta considerablemente, en el caso de los obreros en el Servicio de Seguro Social de un 1% a un 31%; en los empleados particulares de un 3% a un 24%; y desde un 10% a un 57% en los empleados públicos (Arellano, 1985). Estos significativos aumentos en gasto social producían un complicado escenario de solvencia para el nuevo sistema de reparto, sin mencionar las bajas tasas de inversión que se estaban obteniendo para los fondos, escenario que se pretendió doblegar con una estrategia de financiamiento, la cual consistía en aumentar las tasas de cotización

⁸² “Los obreros en el Servicio de Seguro Social calculan sus pensiones como un 75% del salario base mientras que para los empleados particulares corresponde al 100% del salario de los últimos cinco años de vida laboral”

de los trabajadores⁸³, sin embargo, esto provocó altas tasas de evasión cercanas al 40% o 60% de los cotizantes (Naciones Unidas, 2010). Cabe destacar que estas tasas también fueron propiciadas por la flexibilidad del sistema en cuanto a la contribución ya que “trabajadores y empleadores les resultaba más económico hacer imposiciones por el mínimo legal, preocupándose solo de imponer por valores reales los últimos años de la vida activa del trabajador” (Aafp.cl, 2017).

Para el año 1974, el sistema previsional era capaz de cubrir a los trabajadores dependientes y aun grupo de independientes, mediante la obligatoriedad de contribución a los primeros. La pensión se generaba a partir de los últimos cinco años de remuneración, sin embargo, se requería que existieran aportes previos a esto pues el sistema de reparto funciona bajo la premisa de solidaridad de fondos en los que todos contribuyen para lograr obtener las pensiones de cada trabajador. Los distintos grupos, gremios y sectores de la producción poseían entes previsionales determinados para cada quien, lo que producía una limitada movilidad que era relacionada a los cambios de actividad de trabajo. Para ese entonces, las cajas previsionales eran cercanas a 35, sin embargo; el Servicio de Seguro Social (S.S.S.), la Caja Nacional de Empleados Particulares (EMPART) y la Caja Nacional de Empleados Públicos (CANAEMPU) representaban el 90% de todos los afiliados y contribuyentes al sistema (Von Gersdorff, n.d.).

A continuación en la tabla 5, se destacarán los principales ingresos del sistema en promedio, para el periodo de 1974 a 1980.

⁸³ A modo de ejemplo en EMPART se inicia con una cotización del 10%, la cual alcanza el 64,7% de la remuneración imponible en 1974 (Von Gersdorff, n.d.).

Tabla 5: Fuente de Ingresos del Sistema de Reparto

Fuente de Ingreso	Porcentajes (1974 - 1980)
Cotizaciones activos	15,9
Cotizaciones pasivos	2,2
Cotizaciones empleadores	43,6
Aportes directos del Estado	31
Aportes indirectos del Estado	1,3
Producto de Inversiones	2
Otros ingresos	3,4

Fuente: El Sistema Previsional chileno durante los últimos 10 años, elaboración propia.

Mediante las cifras se puede destacar que cerca del 61,7% era obtenido de las contribuciones, mientras que sólo el 2% era aportado por las inversiones de los fondos lo que reafirma la consistencia del Sistema de Reparto en cuanto a la fuente de ingreso.

Por otra parte en tabla 6, se puede visualizar para el mismo periodo el promedio de beneficios o egresos del sistema de reparto.

Tabla 6: Beneficios del Sistema de Reparto

Beneficios	Porcentajes (1974 - 1980)
Pensiones de jubilacion	34,9
Pensiones de sobrevivencia	9,5
Pensiones de accidentes del trabajo	0,4
Asignación familiar	17,6
Subsidio de enfermedad	1,8
Subsidio de accidentes del trabajo	0,3
Subsidio de cesantía	1,6
Indeminización de desahucios	5
Cuotas mortuorias y seguro de vida	0,3
Bonificaciones por permanencia en la actividad	0,3
Asistencia médica general	15,3
Asistencia médica por accidentes del trabajo	0,9
Beneficios y gastos varios	4,9
Gastos de administración	7,2

Fuente: El Sistema Previsional chileno durante los últimos 10 años, elaboración propia.

Básicamente se puede observar que el porcentaje más amplio en el que se utilizan los fondos corresponde a las pensiones, bordeando un 34,9%, seguido por asignaciones familiares.

Previo al periodo de reformas del sistema, cada caja previsional tenía la facultad de colocar una serie de requerimientos a los diversos beneficios a los que podía optar los contribuyentes. Evidentemente estas imposiciones no estaban normalizadas ni reguladas por lo que el escenario de multiplicidad de cajas previsionales propició que con algunos grupos relevantes y representación parlamentaria se lograran promulgar normas legales y nuevas cajas previsionales, con ventajas para aquellos grupos que estos representaban. Este tipo de leyes fue conocida como las “Leyes con Nombre y Apellido”, el problema que radicó este privilegio político recaía en que “La gran mayoría de estas leyes especiales, para grupos o mini-grupos determinados, fueron aprobadas sin financiamiento alguno, con grave repercusión para la estabilidad económica del sistema” (Von Gersdorff, n.d.). Debido a este problema existieron comisiones de gobierno que deliberaron para limitar este accionar, La Ley 17.284 de 1970 logra reservar “exclusivamente al Presidente de la República la iniciativa para establecer o modificar los regímenes Previsionales o de Seguridad social, para conceder o aumentar por gracia otros beneficios pecuniarios.....” (Art. 45, inc 2ª del texto de la Constitución)

Pese a todo, es importante destacar que el Sistema de Reparto poseía un objetivo, el cual buscaba la redistribución del ingreso, sin embargo, no existió un consenso durante el proceso de ejecución para llevarla a cabo debido a que aquellos grupos económicos de

mayor influencia en el país poseían mayores montos de beneficios⁸⁴ y menores periodos de aporte al esquema, producto de la falta de relación entre los aportes de los trabajadores y los beneficios a obtener (Aafp.cl, 2017). Además cada caja previsional poseía sus propias reglas en cuanto al retiro, las tasa de contribución y otros beneficios, por lo que se buscó unificar estas diferencias entre las prestaciones que por ejemplo recibían los obreros y los empleados logrando para 1974 crear un Fondo Único de Prestaciones Familiares, así como también un sistema general de seguros de cesantía, en cuanto a la previsión como tal se igualaron las pensiones mínimas, finalmente para reafirmar esta decisión se establece el Decreto de Ley 2.448; en el que se uniformaban los mecanismos de reajustes de las pensiones y los requisitos de jubilación por motivo de vejez. Cabe destacar que durante el periodo de 1974 a 1980 se redujeron las tasas de contribución al sistema pasando de 60,78% en promedio a 37,61% (Von Gersdorff, n.d.). Pese a todas estas mejoras el sistema de reparto fue modificado para el año 1980.

⁸⁴ En el año 1965, el 70% de los cotizantes del esquema previsional eran obreros, sin embargo percibían pensiones proporcionales a $\frac{1}{2}$ de la de los empleados privados y tan sólo $\frac{1}{4}$ de los públicos. Además su aporte era más del doble que los empleados públicos e inferior en tan sólo 10% de los privados (Aafp.cl, 2017).

Problemas con el Sistema de Reparto

El sistema de reparto como anteriormente se mencionó, constaba de una serie de cajas previsionales que dependían del rubro y/o actividad en la que el trabajador se desempeñaba su asignación a estas. Constaba de un financiamiento intergeneracional de los trabajadores activos para solventar las pensiones de los trabajadores inactivos y/o jubilados. Sin embargo poseía ciertos problemas en su estructura los cuales gatillaron en su cambio. Se pueden identificar 6 principales problemáticas.

1. Carencia de uniformidad: Debido a la flexibilidad del régimen previsional se permitía una infinidad de reglas de acuerdo a cada Caja Previsional, lo que provocó diferencias en los cálculos de las pensiones y diversos requisitos en la jubilación.
2. Irregularidades que entregaban ventajas personales⁸⁵: Debido a la gran cantidad de leyes que se crearon durante el sistema previsional de reparto, existieron un sin número de personas privilegiadas con montos y requerimientos mínimos para acceder a una jubilación, lo cual provocó un desequilibrio de los fondos previsionales, dado que estas personas sin aportar un mayor monto al fondo podían ser capaces de obtener mejores beneficios por una cuestión de influencia política a costa del resto de los trabajadores.
3. Falta de reajustabilidad de las pensiones: dado que no existían mecanismos que definieran el método de reajuste de las pensiones, como acogerse a las variaciones del IPC, estas perdían poder adquisitivo con el tiempo.

⁸⁵ “Un estudio señala que de las 11.395 leyes que se dictaron entre los años 1926 y 1963, sólo 863 fueron de aplicación general para todo el país y todos los chilenos. El resto --¡10.532!-- fueron leyes dictadas para responder a demandas de grupos, de regiones, de sectores, de círculos bien delimitados y --en la mayoría de los casos-- para favorecer a personas con nombre y apellido” (Piñera J., 1991).

4. Evasión de contribución: El sistema de reparto poseía un gran porcentaje de ingresos por parte de los contribuyentes, sin embargo, al pasar el tiempo, estos comenzaron a evadir las altas tasas contributivas; tanto trabajadores, por el interés de aportar más en los últimos años de cotización con los cuales se calculaban los beneficios a obtener; como los empleadores, quienes preferían evitar pagar tan altas tasas, lo que contribuía al desfinanciamiento de las cajas previsionales.
5. Dependencia excesiva del financiamiento del Estado: El Estado tuvo que comenzar a aumentar el gasto social para enmendar la falta de financiamiento que existía, la cual encontraba su respuesta en el actuar evasivo recién descrito, como también en las cifras de proporción entre cotizantes activos y pensionados, en el año 1955 por cada 12,2 trabajadores cotizantes había 1 pensionado, mientras que en 1980 esta cifra disminuyó a 2; es decir sólo en 25 años el costo de los trabajadores cotizantes se incrementó casi en 5 veces (Aafp.cl, 2017), lo que provocaba que un menor número de cotizantes debiesen aportar en forma solidaria a un fondo que durante los años había aumentado el monto de egresos⁸⁶.
6. Inseguridad de solicitud de pensión: Para todos aquellos trabajadores que imponían en el sistema de reparto existía una incertidumbre al momento de cumplir la edad exigida para acceder a una pensión de vejez y esta tenía la exigencia de tener la categoría de contribuyente activo, es decir; el trabajador debía estar trabajando al momento de jubilarse, si por el contrario estaba cesante los últimos periodos previos a la solicitud, la pensión le era negada a pesar de haber realizado cotizaciones⁸⁷

⁸⁶ “En el lado de los ingresos, este aumento es financiado principalmente con mayores entradas por cotizaciones de \$4.300 millones y con mayores aportes estatales de \$5.400 millones. En los egresos con amplio margen, el mayor aumento corresponde a pensiones con un aumento de más de \$9.000 millones por este concepto” (Von Gersdorff, n.d).

⁸⁷ (Claudina Waman, 2017).

Parte 2: Actual Sistema Previsional

A partir de los problemas señalados en el apartado previo, se estimó realizar una reforma previsional en Chile, encabezada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, José Piñera Echenique.

Reforma Ley 3.500

Para comprender el motivo de la reforma del 4 de noviembre de 1980, se deben sentar las bases del escenario económico, político y social de la época. Como se mencionó en el apartado 2, el Sistema de reparto poseía ciertas falencias, sin embargo existieron dos aspectos relevantes que desencadenaron su modificación. Estos tienen relación con el modelo económico neoliberal que se estaba promoviendo a nivel mundial, además de la instauración de un gobierno de facto por parte de los militares en el país.

El 11 de septiembre de 1973, se lleva a cabo el golpe de estado que derrocaría al gobierno popular del presidente Salvador Allende, el cual produjo una reestructuración de las leyes y jerarquías en el país. Durante este periodo, que comprendió desde 1973 hasta 1990, se obviaron los poderes políticos, por lo que la decisión y modificación de leyes estaba directamente relacionada con el presidente de la junta militar de gobierno, Augusto Pinochet, el cual durante su mandato sentó las bases de una economía capitalista que suscitaba el liberalismo económico, lo cual generó que la participación del Estado quedara limitada a un rol subsidiario pues la principal relevancia la poseía la iniciativa privada y el funcionamiento de mercado⁸⁸. Estas ideas que sentaron bases para promover una serie de

⁸⁸ Durante este periodos, “Se deroga la fijación de precios de artículos de primera necesidad puesto que, en adelante, los precios se determinan por el libre juego de la oferta y la demanda, y su único propósito será

reformas radicales, provenían de un grupo de economistas formados en la escuela libremercadista de la Universidad de Chicago (Naciones Unidas, 2010). Este periodo se caracteriza además por una fuerte reducción del gasto social, limitando el financiamiento a políticas fiscales relacionadas con la salud, educación, entre otras.

Cabe destacar que durante este periodo el Banco Mundial, motivado por fomentar el crecimiento de las economías emergentes, comenzó a promover la instauración de modelos de capitalización individual de pensiones, llegando incluso a disponer de USD 5.400 millones para financiar a los países en estas modificaciones. En esta situación fomento a las reformas, el Banco Mundial, priorizó objetivos relacionados con la libertad de elegir de los trabajadores, junto con la impulsión del ahorro país con el fin de aumentar el crecimiento de este, además de desarrollar el mercado de capitales de las economías que considerarán este modelo. Básicamente los debates de lanzamiento de esta reforma se basaron en tres precondiciones macroeconómicas fundamentales: la sustentabilidad de las políticas macroeconómicas, un sector financiero sólido y una capacidad de implementación suficiente. En el fondo, el objetivo principal ahondaba en la eficiencia del sistema, en desmedro de universalidad y solidaridad que buscan las políticas de Seguridad Social (Naciones Unidas, 2011).

El esquema que instaba el Banco Mundial se basaba en un sistema multipilar flexible, el que debía constar de un pilar no contributivo, que sería administrado por el Estado; un pilar de capitalización individual de ahorro obligatorio; que sería responsabilidad de cada trabajador, y un pilar que fuese un plan voluntario de capitalización

servir de guía para la asignación de recursos en la economía de mercado...se termina con la política de tasas de impuestos diferenciadas según tipo de bienes... Los salarios se liberalizan...” (Naciones Unidas, 2010)

individual, el cual cada trabajador podía manejar de acuerdo a sus intereses futuros (Naciones Unidas, 2011).

En Chile, debido a la falta de democracia de la época, pues primaba el poder totalitario del régimen militar, se estipularon, en 1979, una serie de reformas anunciadas en el discurso presidencial de la época, las cuales se llamaron las “siete modernizaciones”⁸⁹ (Naciones Unidas, 2010). Entre ellas se consideraba el cambio de un sistema de reparto de pensiones, en el cual el Estado era el principal agente interventor y financiador de este, a un sistema de capitalización individual, en el cual la responsabilidad principal la tenía cada persona y por ende, debía generar sus propios ahorros para cada cuenta personal.

Finalmente, la Reforma Ley 3.500 se remonta al año 1981, en el momento en que las autoridades del régimen militar optan por sustituir las cajas previsionales de la época, las cuales operaban con primas medias escalonadas y beneficios definidos, a un sistema de capitalización individual, en cuentas personales y con contribuciones definidas. Además se establece en este periodo mecanismos para la selección de personas que optan por algún beneficio, básicamente se tecnifican los mecanismos de selección mediante la ficha CAS, la cual “evalúa la condición socioeconómica del hogar a través de un puntaje que determina la prioridad de acceso a los beneficios sociales” (Naciones Unidas, 2010).

El nuevo sistema de pensiones que se instauró constaba de contribuciones definidas en forma obligatoria para todos los trabajadores dependientes, y se alzaba a una tasa de 10% del salario. Monto que se depositaba a las cuentas de ahorros personales, las cuales eran administradas por entidades privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Estas administradoras, competían por la asociación de los trabajadores a

⁸⁹ Reformas de educación, salud y previsional, entre otras.

su entidad, mediante parámetros como los costos de administración de estas, las tasas de retorno que otorgaban a los montos, entre otros atributos.

Al instaurarse este régimen de pensiones se les dio la opción a los trabajadores por optar acogerse al nuevo sistema de pensiones o mantenerse en el antiguo sistema de reparto, el cual queda administrado por el Instituto de Normalización Previsional (INP), quien acoge a todas las cajas pensionales. Cabe destacar que la mayoría de los antiguos cotizantes realizan el cambio al nuevo esquema, motivados por una menor tasa de contribución⁹⁰ y la conexión directa de que el aporte que estaban realizando sería en función de su propia vejez. Es importante destacar que producto de que los fondos eran acumulados durante toda la vida del trabajador, cobraba relevancia la contribución en todos los periodos de trabajo, no así, como cuando se hablaba del sistema de reparto, pues en este consideraba en promedio los últimos tres a cinco años de ingresos del trabajador para otorgar un monto de jubilación proporcional a estos. Por tanto, cada vez que se cumplieran 20 años de contribuciones, el Estado garantizaba una pensión mínima para el trabajador. Una vez que las personas optaban por el nuevo sistema, al momento de pensionarse por vejez, invalidez o en el caso de fallecimiento, se les entregaba un bono de reconocimiento por los años de contribución al sistema de reparto, el cual se cargaba a la cuenta de capitalización individual de cada trabajador.

Es importante destacar que al momento de implementar el sistema de capitalización existieron dos contrastes, por una parte el sistema otorga una serie de nuevos “*beneficios*”,

⁹⁰ El diferencial entre las tasas del antiguo sistema y el que se estaba instaurando era cercana al 10%, por lo que ese porcentaje se consideraba como monto extra en el salario, pues en el régimen de reparto se entregaba al fondo común.

así como también, tuvo que hacer frente al cargo de la deuda que traía consigo el sistema antiguo.

Entre las cosas consideradas como un beneficio se encuentran lograr homogeneizar y ordenar el asunto de seguridad social debido a que las reglas eran generales para todos, evitando todos aquellos problemas de tratamientos diferenciados o privilegios que existían anteriormente. Por otra parte, el nuevo sistema podía garantizar la solvencia del mismo, debido a que el pago de contribuciones tenía directa relación con la propia cuenta de la persona por ende no existirían desequilibrios o desfalcos, siempre que se asuma una administración correcta. El sistema de pensiones permite por tanto la acumulación de reservas y transparencia hacia los usuarios. Por otra parte, al trabajador se le otorga la facultad de optar por diferentes entes de AFP que administre su fondo, además reciben de estas mismas, informes mensuales de los montos acumulados y su rentabilidad, también pueden optar a diferentes modalidades de pago⁹¹ una vez cumplido los requisitos para pensionarse, sin embargo no se puede garantizar que los montos de pensión sean los esperados. Cabe destacar que este régimen permitió que estos fondos personales aumentaran los recursos con los que contaba el país para realizar inversiones.

Por otra parte, la deuda implícita⁹² que acarreaba el antiguo sistema era cercana a 136% del PIB⁹³. Esta deuda Chile la materializó en cuatro cuentas fiscales; *déficit operacional*, pago de las pensiones del antiguo régimen hasta que estas acaben; *bonos de reconocimiento*, monto que reconoce los años de contribuciones de los trabajadores al

⁹¹ De las que se puede optar por retiro programado; renta vitalicia inmediata; renta temporal con renta vitalicia definida y/o renta vitalicia inmediata con retiro programado.

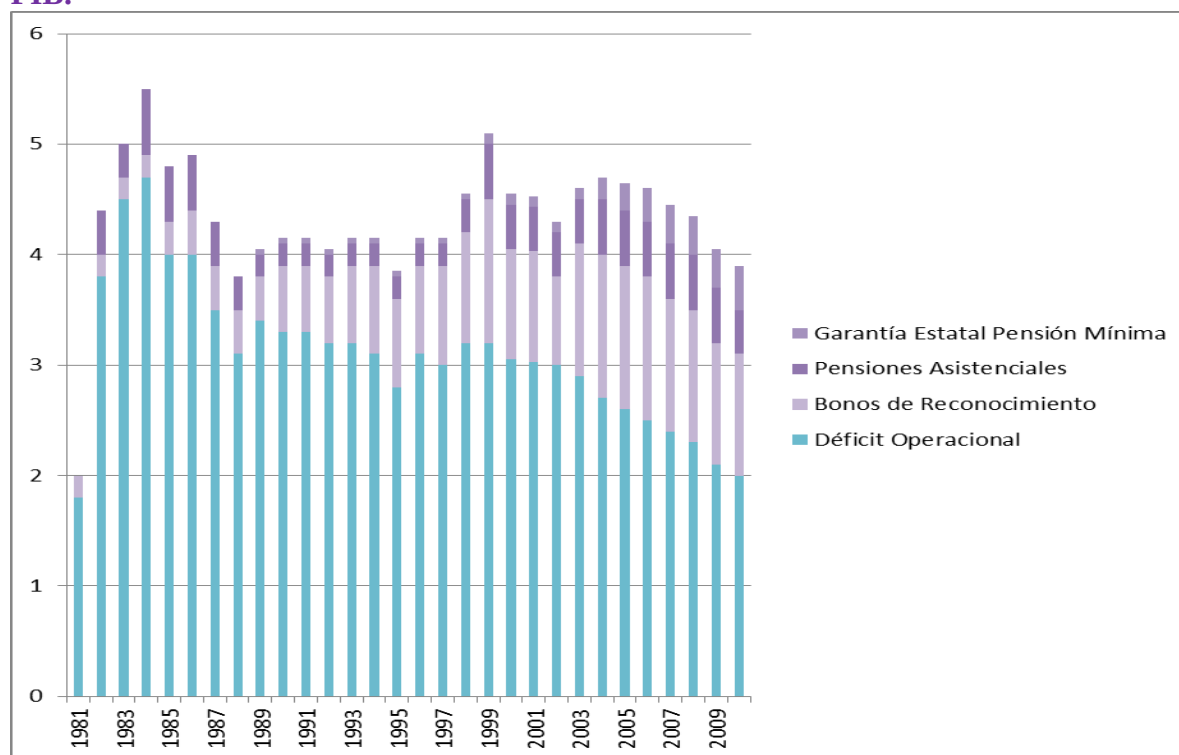
⁹² “La lógica del Sistema de Reparto es la de pagar una deuda antigua (la adquirida con los retirados por sus derechos pensionales) con una deuda nueva (la que se adquiere con los afiliados que cotizan al sistema)” (Naciones Unidas, 2011)

⁹³ Cifra estimada por Banco Mundial.

antiguo sistema siempre que se hayan cambiado (se carga al fondo de pensión una vez solicitada la jubilación); *pensiones asistenciales* (PASIS), pago de pensiones no contributivas⁹⁴; *pensiones mínimas*, montos de pensiones que garantiza el Estado. Por otra parte también se consideraba una responsabilidad el *déficit previsional militar*, compromiso que mantiene el Estado por dos cajas⁹⁵ externas al sistema de capitalización individual.

Es interesante conocer cómo se han comportado estas cuentas derivadas a partir del compromiso que asistió el Estado, a continuación en el Gráfico 12, se puede observar la variación de cada cuenta a partir de 1981 al 2010, como porcentaje del PIB.

Gráfico 12: Déficit Previsional Civil según Componentes desde 1981 a 2010, % del PIB.



Fuente: Reforma al Sistema de Pensiones Chileno 2011, Elaboración Propia

⁹⁴ Pensiones de asistencia a personas inválidas, mayores de 18 años; pensiones para ancianos mayores de 65 años o indigentes.

⁹⁵ “Sólo las Fuerzas Armadas permanecen fuera del sistema de AFP y éstas siguen administrando sus esquemas de reparto y beneficio definido (CAPREDENA y DIPRECA)” (Superintendencia de Pensiones, 2010).

Se puede observar el comportamiento de la deuda implícita del cambio de sistema previsional. Inicialmente, en cuanto al déficit operacional, aumentó considerablemente al año siguiente de la implementación de la reforma. Esto se explica porque no se poseían las contribuciones de los contribuyentes “solidarios” del antiguo sistema de pensión pues ellos comenzaron a aportar al nuevo sistema de AFP, es decir; los fondos de dinero a partir de ese momento se encontrarían en las cuentas personales de cada contribuyente y por ende ya no serían parte del fondo común, al cual se recurría para financiar las pensiones. Sin embargo alcanza su tope en 1999, para luego descender los años consecutivos producto del fallecimiento de la mayoría de los pensionados del sistema antiguo de reparto.

Por otra parte, la cuenta bonos de reconocimiento comienzan un incremento en los años posteriores debido a que esta cuenta se destaca por otorgar un bono por los años contribuidos al sistema antiguo, el cual se retira una vez que se opta por la pensión de jubilación, por ello el comportamiento de aumento se debe a que la mayoría de los beneficiarios que se acercan al año 2010, eran los antiguos contribuyentes del sistema antiguo y que al cambiarse se ven favorecidos con este bono.

La cuenta relacionada con las pensiones asistenciales aumento en un porcentaje proporcionalmente estable, principalmente se debe a que existe una política de compromiso hacia el alivio de la pobreza, la cual comienza inmediatamente después de la puesta en marcha de la reforma.

Finalmente, la garantía estatal de pensiones mínimas aparece cerca del año 1989, sin embargo se establece un porcentaje considerablemente estable a partir del 2005, aproximadamente.

Cabe destacar que sólo la cuenta de pensiones asistenciales es un beneficio permanente del sistema de pensiones de Chile, puesto que el resto de las cuentas son los costos que se debieron asumir en el momento en que se realizó la reforma, por cuanto el resto de las cuentas son consideradas como beneficios transitorios.

Principales Bases del Sistema de Capitalización Individual

El sistema de capitalización individual que se establece en el decreto de ley 3.500 en 1980, estima cuatro bases (Aravena y Gamboa, 2011) generales para echar a andar la reforma. A continuación se detallaran.

1. Responsabilidad Individual

Cada afiliado tiene una cuenta individual donde puede realizar las contribuciones al sistema de pensiones, estos depósitos se capitalizan y ganan la rentabilidad de acuerdo a las inversiones que realicen las Administradoras. Una vez que el afiliado solicita los fondos personales, estos se entregan mediante un tipo de modalidad de pensión. Cabe destacar que el monto que se logre ahorrar en la cuenta previsional será determinado por el nivel de aporte que el afiliado realice, sin embargo; uno de los objetivos iniciales de la reforma era lograr alcanzar una cifra prudente para cubrir las necesidades del afiliado en la época inactiva, por lo que se estimó que “Si todo iba razonablemente bien, nuestros cálculos indicaban que ahorrando mensualmente un 10% de la remuneración, las pensiones podrían alcanzar a montos equivalentes al 70% de ella al final de la vida de trabajo” (Piñera, 1991).

2. Administradoras de Fondo de Pensión

El sistema previsional estaría administrado por entidades privadas, las cuales se denominarían Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP's). Estas entidades se encargan de recaudar los montos que cotizan los afiliados y los depositan en la cuenta individual de cada uno, invirtiendo estos fondos con el fin de generar rentabilidad. Además están obligadas a lograr una rentabilidad que se encuentre dentro de los márgenes de la industria, obligación estipulada por el artículo 37 de la Ley 3.500. Si por alguna razón no alcanzan a lograr esta rentabilidad, existe una herramienta llamada *encaje*, este corresponde a un activo financiero que equivale al 5% de cada fondo de pensiones⁹⁶, es decir; si las AFP's tienen una rentabilidad inferior a la de la industria, deben recurrir al fondo de encaje para compensar a los afiliados.

Por otra parte, estas entidades poseen un derecho basado en comisiones que ellas mismas estiman uniformemente para todo sus afiliados, las cuales son pagadas por estos mismos en retribución a la administración de los fondos.

3. Libertad de Elección

Se permite la libertad del afiliado para escoger en cual de todas las administradoras que dispone el mercado, colocará sus contribuciones. Además se permite realizar traslados entre ellas durante el proceso activo o de aporte al sistema, con el objetivo de generar una mayor competitividad entre administradoras.

⁹⁶ Posteriormente se disminuyó a un 1% (spensiones.cl, 2017).

4. Rol del Estado

El Estado en este sistema vela por garantizar ciertos beneficios mínimos y garantías establecidas⁹⁷, además del control en el funcionamiento de las AFP's, es decir; realiza una supervisión. Cabe destacar que las fiscalizaciones del Estado son realizadas por la Superintendencia de Administradoras de Fondo de Pensiones (SAFP) (las funciones pueden ser consultadas en el anexo 5), entidad que representa la autoridad técnica de vigilancia y control. En el fondo se pretende que el Estado mediante la fiscalización logre “mantención de la confianza pública acerca de la eficiencia con que son administrados los Fondos de Pensiones” (Aravena y Gamboa, 2011).

A partir de las bases, se puede deducir implícitamente los objetivos iniciales del sistema previsional, entre los que se destaca la facultad de alcanzar el 70% de la remuneración promedio con el 10% de contribución mensual, estimular la competencia de las AFP's mediante el movimiento de los afiliados entre estas, establecer el derecho a recibir una pensión mínima, mantener la credibilidad en la seguridad de los montos que administren las AFP's y reducir el gasto fiscal que realiza el Estado al sistema previsional.

Los dos primeros objetivos apuntan directamente al comportamiento de los contribuyentes y la reacción de las AFP's, por una parte aludiendo a la eficiencia que estas pueden generar con el 10% de cotización mensual, como por otra, en estimular la libre competencia entre entidades colegas con el fin de captar más afiliados por su capacidad administrativa. Por otra parte, los tres últimos objetivos, tienen relación directa con el

⁹⁷ El derecho a una pensión mínima, establecer la responsabilidad de las AFP's en lograr la rentabilidad para alcanzar esta pensión mínima. Además garantiza que en caso de cesación de pagos o quiebra de una AFP, el Estado garantiza “aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado, contribuciones, las pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen y la cuota mortuoria” (Aravena y Gamboa, 2011)

Estado y las garantías básicas que se establecen para la protección de los afiliados, como también, cuidar y velar por el transparente y eficiente trabajo de las AFP's, junto con generar una sustentabilidad por el propio sistema y en menor medida por el aporte Estatal.

Es importante destacar que desde su puesta en marcha a la fecha, se han realizado una serie de modificaciones⁹⁸ (algunas de las que pueden ser consultadas en el anexo 6), siendo la más relevante de ellas la Ley 19.795, publicada el 2002 y la Reforma Ley 20.255 publicada el 2008.

Modificación 19.795

Esta modificación se realiza el 28 de febrero del 2002. Previo a ella, el sistema previsional constaba de dos fondos para que los afiliados colocaran sus contribuciones. Básicamente la gestión del riesgo del fondo era reducida a tan solo dos, el fondo 1, el cual actualmente se relaciona con el fondo C; y el fondo 2, el cual tiene relación con el fondo E.

Una vez establecida la modificación, se define la existencia de cinco multifondos. El objetivo que promovía esta modificación era incrementar el valor esperado de las pensiones que obtendrían los afiliados a futuro.

Los multifondos tienen denominación desde la letra “A” a la “E”, diferenciándose según el riesgo que adquiere el afiliado sobre sus ahorros. Si se opta por el Fondo A, este posee una mayor rentabilidad de retorno, sin embargo se asume un mayor riesgo producto de que este fondo posee mayor inversión en rentas variables. Luego esta proporción de renta variable va disminuyendo en los otros fondos, progresivamente desde el B al E, de

⁹⁸ La mayoría de ellas tiene relación con la flexibilidad de alcanzar el promedio de rentabilidad mínima requerida y la disminución de la tasa de encaje de un 5% a un 1%.

modo que al llegar al E, en el cual la mayor inversión es en instrumentos de renta fija, con un prácticamente nulo riesgo, que generan mayor seguridad en el afiliado, a costa de una rentabilidad menor pero la estable.

En la tabla 7, se puede observar los porcentajes permitidos de inversión en instrumentos variables a la fecha.

Tabla 7: Límites Mínimos y Máximos en Instrumentos de Renta Variable.

Tipo de Fondo		Límite Máximo	Límite Mínimo
Fondo A	Más Riesgoso	80,0%	40,0%
Fondo B	Riesgoso	60,0%	25,0%
Fondo C	Intermedio	40,0%	25,0%
Fondo D	Conservador	20,0%	5,0%
Fondo E	Más Conservador	5,0%	0,0%

Fuente: Pensiones 2017, Elaboración Propia

Es importante destacar que la condición de optar por uno u otro fondo, tiene restricciones de edad. Para los afiliados que aún no se pensionan, aquellas personas con edad menor o igual a 55 años en el caso de hombres, y 50 años en el caso de mujeres, pueden escoger entre los cinco fondos. Al traspasar esta barrera de edad, ya no se puede cotizar en el fondo A. En el caso de los pensionados se les permite cotizar desde el fondo C al E solamente (pensiones, 2017)..

Reforma 20.255

El 17 de marzo del 2008, se introduce la reforma previsional Ley 20.255. El motivo para realizar esta reforma tiene relación con tres problemáticas que poseía el sistema, la rigidez del sistema en la forma en que otorgaba las pensiones y su relación directa con el carácter contributivo del mismo, como en los casos en que se exigía al menos 240 meses o 20 años de contribuciones al sistema para acceder a la pensión mínima garantizada, así

como también el uso de las tablas de expectativa de vida, que iban en desmedro de las mujeres y su mayor esperanza de vida, además de su metodología de, el cual estaba basado en la realidad del hemisferio norte. Por otra parte, también se reconoce el comportamiento del mercado laboral chileno ya que suscita un escenario de menor contribución al sistema y por ende una menor acumulación de fondos, debido a que existe un menor ingreso por parte de los trabajadores al encontrarse en un contexto de “flexibilidad laboral, alto nivel de rotación, bajos salarios y alto número de subempleados” (Lara y Silva, 2014). Finalmente, se enfatizaba que de no realizarse una reforma, la cobertura del sistema iría en disminución con el tiempo. Según estudios de la época, un gran número de personas no alcanzaría si quiera a recurrir a la pensión mínima garantizada por el Estado, ya que no cumpliría el requisito de 240 meses o 20 años de contribución, prácticamente uno de cada dos pensionados tendría que recurrir a algún beneficio compensatorio que otorgara el Estado para financiar su vejez (Lara y Silva, 2014).

Por las problemáticas antes descritas, se añade al Sistema ya existente el llamado “pilar solidario”, el cual consta de un aporte estatal a las bases del sistema de capitalización individual. Principalmente consta de la creación de la Pensión Básica Solidaria (PBS), el Aporte Previsional Solidario (APS) y el Bono por Hijo (BH). Es decir, se sustituía la antigua Pensión Asistencial (PASIS) y la pensión mínima garantizada, provocando que el nuevo pilar de apoyo que otorgue el Estado tenga relación con una política de progresividad, es decir; orientada a las personas más vulnerables (60% más pobre del país), y no como era anteriormente, relacionado con los aportes contributivos al sistema.

Básicamente se incorporan las siguientes consideraciones:

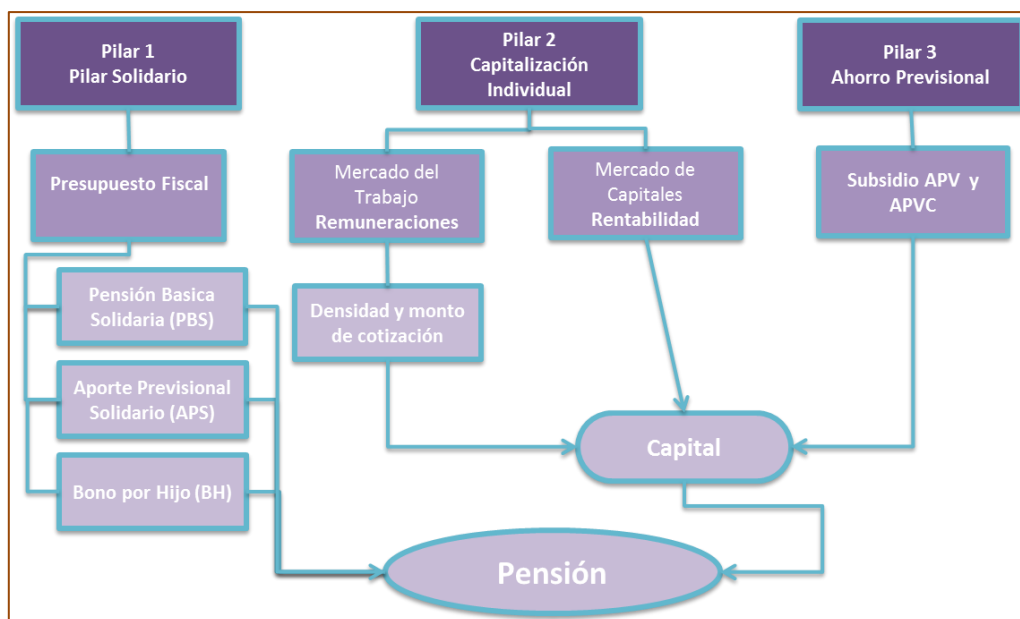
- Creación de un sistema de pensiones solidarias: Incorpora con ello a todas las personas que no están cubiertas por el sistema, y aquellos que si estándolo, no alcanzan a generar un monto de pensión mínimo. Es un avance en materia de protección social, creando la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario.
- Equidad de Género: Enfatiza en superar la baja cobertura que tienen las mujeres en el sistema creando además el bono por hijo, que viene a apoyar a todas las mujeres que poseen lagunas previsionales que generalmente se producen por interrumpir la carrera laboral producto de la maternidad. Además incorpora una comisión única por seguros de invalidez y sobrevivencia, independiente del género del afiliado. Además se incorporan otros beneficios para ciertas situaciones⁹⁹.
- Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes: El Estado beneficia al grupo de jóvenes más vulnerable para fomentar el empleo, cotizando directamente en las cuentas individuales de estos.
- Incorporación de los Trabajadores Independientes: Considera la incorporación en las cotizaciones obligatorias para este grupo de trabajadores, enfatizando que para el año 2018 todos los trabajadores independientes deben cotizar por la totalidad de sus ingresos.
- Cotizante Voluntario: condición que permite a una persona ahorrar en su cuenta previsional con cualquier tipo de ingreso, es decir; no depende del descuento directo

⁹⁹ Compensación previsional en caso de divorcio o nulidad y Pensión de sobrevivencia al cónyuge hombre no inválido.

del trabajo, puede ser por cualquier fuente de renta, inclusive el aporte de terceros, se le conoce como Ahorro Previsional Voluntario Cotizante (APVC).

La estructura del sistema de pensiones posterior a la reforma Ley 20.255, se puede observar a continuación en el gráfico 13.

Gráfico 13: Sistema de Pensiones en Chile, vigente al año 2017.



Fuente: El sistema de Pensiones de Chile en la Encrucijada: Reformando la Gran Reforma del 2008

Por otra parte, se elimina completamente la reserva de fluctuación de rentabilidad, el único fondo que compensaba a los afiliados por pérdidas y bajas rentabilidades. Es decir, se eliminan los mecanismos que garantizaban las rentabilidades mínimas del sistema (Mercados, 2017).

Parte 3: Escenario Actual

Características principales del sistema previsional chileno

El sistema previsional consta de cuatro áreas, el *Sistema de Pensiones*, área que se encarga de las situaciones de vejez, invalidez y muerte, institución encargada Administradoras de Fondo de Pensión (AFP); *Sistema de Salud*, en las situaciones de enfermedad y embarazo, instituciones encargadas Instituciones de Salud Previsional (Isapre) y/o Fondo Nacional de Salud (Fonasa); *Régimen de Desempleo y Cesantía*, situación que se emplea en contingencias de cesantía, área controlada por Administración de Fondos de Cesantía, *Seguridad y Salud en el Trabajo*, se encarga del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, garantizada por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Para efectos de la investigación la relevancia se posiciona sobre el Sistema de Pensiones. El cual corresponde a un sistema de capitalización individual con administración privada y contribución definida sobre el ingreso mensual del trabajador, equivalente al 10% del monto, rescatando la obligatoriedad para todos los trabajadores a partir del 2018 (dependientes e independientes). Cabe destacar que el sistema recibe un subsidio Estatal correspondiente al Pilar Solidario. Por otra parte, el sistema público militar consta de dos cajas, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA), financiada por recursos aportados por el Estado y que posee seis fondos, la mitad corresponden a beneficios previsionales y el resto relacionado con el sistema de salud de la institución; la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), la cual realizan aportes los afiliados al fondo común, tanto en estado de actividad o retiro, además el Estado realiza los aportes necesarios para alcanzar los fondos necesarios para las pensiones.

Para conocer el sistema imperante en Chile, a continuación se describirá el comportamiento de la industria de las AFP's, conociendo las comisiones y rentabilidades promedio; el comportamiento del mercado, en cuanto a los tipos de pensiones y sus modalidades, a la cantidad de personas que reciben pensiones y el monto aproximado de estas, para finalizar comprendiendo cual es la influencia real del aporte que ejerce el Estado al sistema previsional.

Comportamiento de la Industria

El sistema previsional civil funciona mediante las Administradoras de Fondo de Pensión, que en la actualidad corresponden a seis, cada una dispone de los fondos ahorrados individualmente por cada afiliado, por esta gestión de los fondos se cobra una comisión que es el mismo monto para todos los afiliados. Generan una cierta rentabilidad sobre las cuentas individuales de cada afiliado dependiendo de la diversificación que estimen en los instrumentos financieros disponibles y la aversión al riesgo por parte del contribuyente.

Para efectos de conocer la industria de las AFP's, a continuación se puede observar en la tabla 8 cuales son las AFP's del mercado, sus respectivas comisiones de cobro en pesos chilenos y las rentabilidades comparadas al mes de septiembre del año 2016 y 2017.

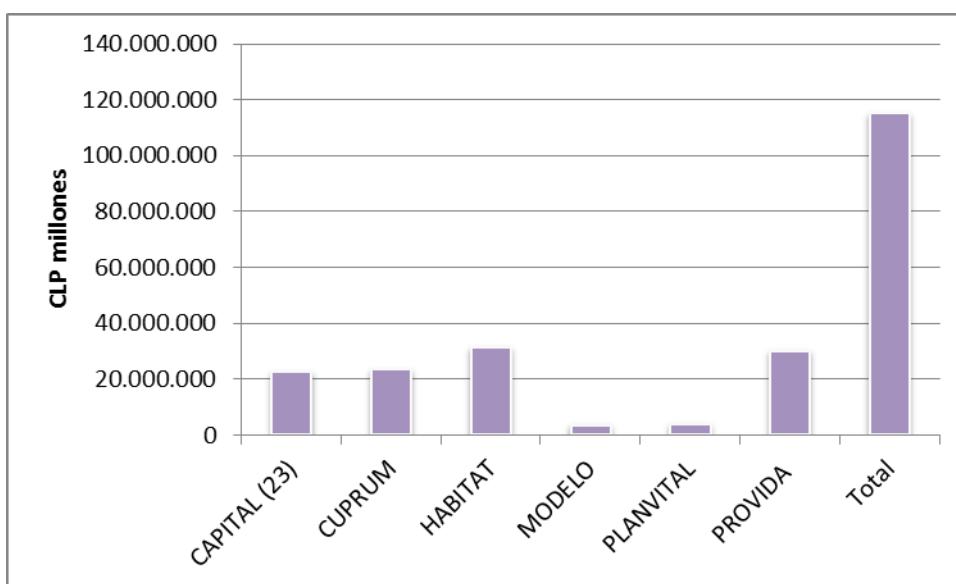
Tabla 8: Comisión y Rentabilidad de Cada AFP.

A.F.P.	Comisión como % del Ingreso	Rentabilidad del ejercicio	
	Noviembre del 2017	Septiembre del 2016	Septiembre del 2017
CAPITAL	1,44%	12,29%	11,64%
CUPRUM	1,48%	6,46%	6,68%
HABITAT	1,27%	25,94%	24,06%
MODELO	0,77%	70,46%	77,00%
PLANVITAL	0,41%	7,55%	3,45%
PROVIDA	1,45%	5,57%	6,87%

Fuente: Superintendencia de Pensiones 2017, elaboración propia.

El sistema previsional busca generar cierta competencia entre las administradoras, con el fin de poder generar procesos más eficientes en la obtención de fondos para las futuras pensiones de los afiliados. Al año 2016 los fondos de cada AFP están avaluados como sigue en el gráfico 14.

Gráfico 14: Valor de los Fondos de Pensión 2016.



Fuente: Superintendencia de pensiones 2017, elaboración propia.

En el anexo 7 se puede observar cómo están distribuidos los fondos de cada AFP de acuerdo a los diferentes instrumentos financieros para junio del 2017.

Comportamiento del Mercado

Por otra parte existen una serie de pensiones a las que se pueden acoger los afiliados, entre las que se encuentran la pensión de vejez la cual consiste en el derecho de los contribuyentes al sistema para obtener una pensión una vez cumplida la edad legal¹⁰⁰, además se permite solicitar esta misma pensión anticipadamente siempre que el afiliado “logre financiar una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas y obtener una pensión igual o superior al 80% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario” (Spensiones.cl, 2017), esta se determina con el monto que genera el trabajador en la cuenta personal, los aportes del empleador y el Bono de Reconocimiento¹⁰¹, si concierne. Existe además la pensión de invalidez y de sobrevivencia, cabe destacar que el sistema permite traspasos de fondos en diversos casos como por ejemplo en el afiliado fallezca y no existiesen beneficiarios directos, se generará una herencia con el monto recaudado en la cuenta personal; en caso de compensación de nulidad o divorcio en el que se otorga un traspaso de monto en caso de que se confirme un menoscabo económico entre conyugues. Es decir se puede distinguir la pensión de vejez, vejez anticipada, invalidez (total y parcial) y la de sobrevivencia (viudez u orfandad).

Es importante comprender que existen cuatro tipos de modalidad de acceso a la pensión, el retiro programado; la renta vitalicia inmediata; la renta temporal con renta vitalicia definida y la renta vitalicia inmediata con retiro programado.

¹⁰⁰ Edad legal 65 años para hombres y 60 años para mujeres.

¹⁰¹ “Es un instrumento monto de dinero entregado por el Estado a los trabajadores que se incorporaron al Nuevo Sistema de Pensiones, de acuerdo a los períodos de cotizaciones que registren en el antiguo régimen previsional. El Bono de Reconocimiento se ingresa a la Cuenta de Capitalización Individual cuando el afiliado se pensione por vejez, por invalidez o cuando fallezca” (Spensiones.cl, 2017).

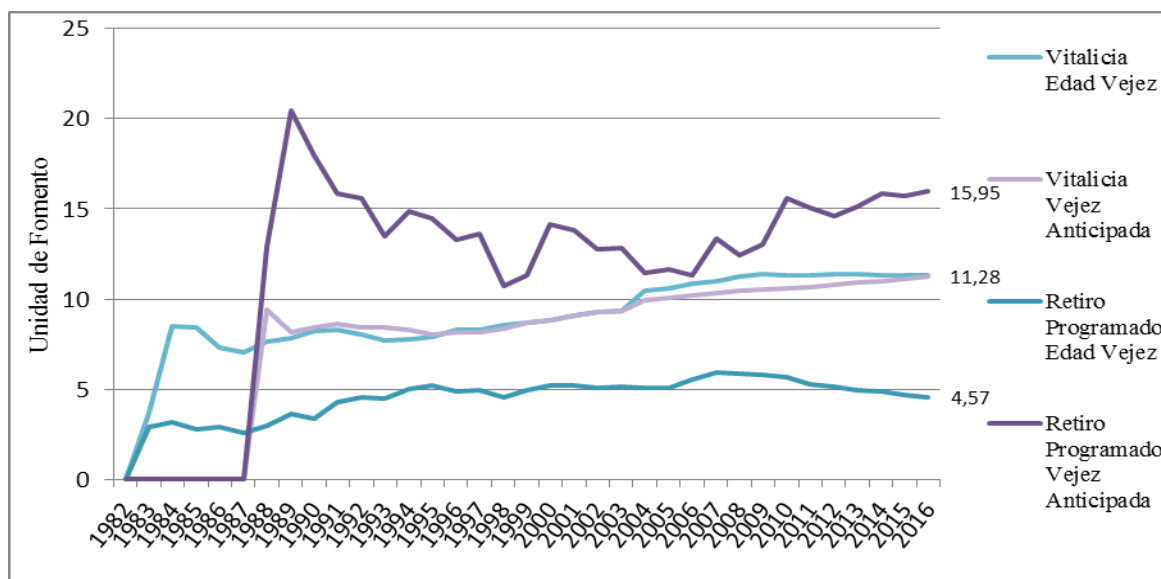
El Retiro Programado corresponde al pago de la pensión por alguna de las AFP's desde la cuenta de capitalización individual, de la cual se obtiene el monto de pensión que se calcula y actualiza cada año, considerando la rentabilidad de este fondo, la expectativa de vida de la persona y la tasa vigente de cálculo de retiros programados, además esta modalidad permite entregar pensiones de sobrevivencia. Por otro lado está la modalidad de Renta Vitalicia Inmediata la que solicita el afiliado a una Compañía de Seguros de Vida¹⁰² la cual asume la obligación de realizar el pago de una renta mensual, fija en Unidades de Fomento, que considera toda la vida del afiliado y a los beneficiarios de la pensión, sólo se puede acceder a esta modalidad si la pensión es mayor o igual al monto de la pensión básica solidaria¹⁰³. Por otra parte, se encuentra la Renta Temporal Con Renta Vitalicia Diferida, se entrega una proporción del fondo personal a una Compañía de Seguros de Vida, la cual genera una renta vitalicia mensual en Unidades de Fomento; y el resto se mantiene en la cuenta individual generando una renta temporal por el periodo en que se opta por esta modalidad y el inicio del pago de la renta vitalicia diferida. Finalmente, la Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado en la cual una parte de los fondos se destina a una renta vitalicia inmediata y el resto se mantiene para optar por un retiro programado a futuro.

Debido a que la pensión de vejez y vejez anticipada corresponden a las pensiones con mayor número de beneficiarios, y las modalidades consideradas son la renta vitalicia y el retiro programado, a continuación en el gráfico 15 se puede observar el comportamiento de estas desde que se inició el sistema hasta la actualidad.

¹⁰² Entre ellas se encuentra Cuprum, Sura, Chilena Consolidada, Consorcio, entre otras.

¹⁰³ Al 1 de julio del 2017 CLP 104.646.

Gráfico 15: Monto Promedio en U. F. de las Pensiones y Modalidades Seleccionadas



Fuente: Superintendencia de Pensiones 2017, elaboración propia.

Como se puede observar, el comportamiento de la modalidad vitalicia siempre va en ascenso, a diferencia del retiro programado, que inclusive para pensiones por vejez ha ido en disminución los últimos años. La pensión promedio, aproximando la U.F. a CLP 26.000, para las personas que optaron por el retiro programado en una pensión por vejez anticipada, alcanza los CLP \$424.270, siendo la pensión promedio más alta pues el retiro programado por vejez alcanza sólo a los CLP 300.048 y la modalidad vitalicia por vejez anticipada a CLP 301.378 y finalmente, la vitalicia por vejez CLP 121.562. Todos los promedios de pensiones alcanzan a superar el salario mínimo establecido, excepto la modalidad vitalicia de pensión de vejez, esta representa el 45% aproximadamente del salario mínimo¹⁰⁴. La diferencia en los montos radica principalmente en que la modalidad de renta vitalicia asegura un monto al afiliado independiente de los años en que este se encuentre una vez solicitada la jubilación, por el contrario, la pensión anticipada actualiza el monto de pensión año a año, considerando la rentabilidad del fondo, la expectativa de vida de la

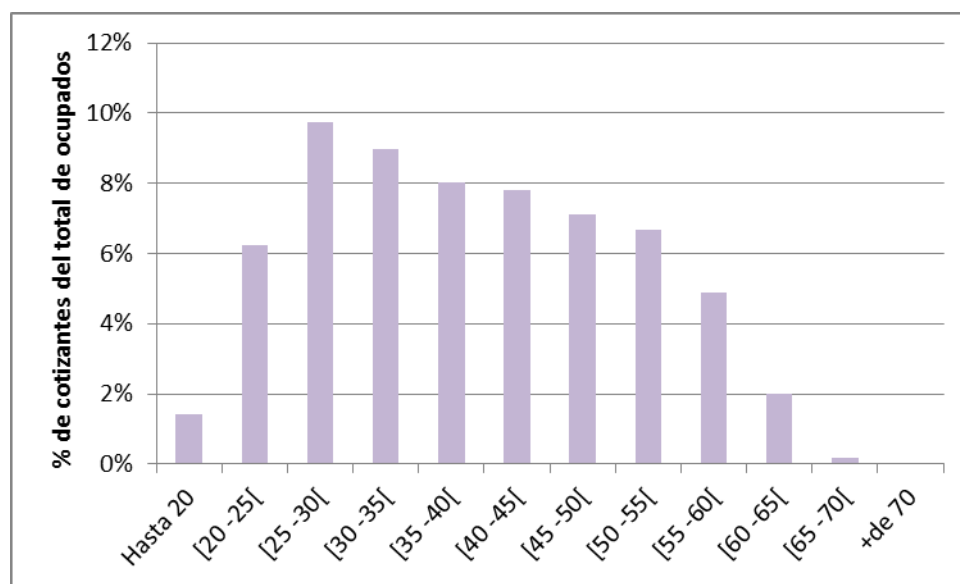
¹⁰⁴ CLP 270.000 a partir de julio del 2017.

persona y la tasa vigente de cálculo de retiros programados, por lo que evidentemente resaltarán altos montos de pensión al comienzo pero que al pasar los años irá en una disminución importante.

Por otra parte, si se habla de pensiones en forma genérica, sin importar la modalidad optada por el contribuyente, se tiene que para pensiones de vejez el monto asciende a CLP 194446, vejez anticipada a CLP 318.668 y viudez CLP 170.240¹⁰⁵. De los cuales sólo el monto de vejez anticipada alcanza a superar el salario mínimo del país.

Por otra parte, conocer en número de cotizantes actuales es un número relevante al momento de compararlo con los ocupados al mes de septiembre del 2017. A continuación se puede observar este comportamiento en el gráfico 16.

Gráfico 16: Porcentaje de Cotizantes del Sistema como Proporción de los Ocupados a Septiembre del 2017



Fuente: Superintendencia de Pensiones 2017, elaboración propia

¹⁰⁵ Aproximando la UF a CLP 26.600, pensión por vejez 7,31 UF; pensión por vejez anticipada 11,98 UF y viudez 7,19 UF (Spensiones.cl, 2017)

La mayor parte de los cotizantes se encuentran entre los 25 y 45 años de edad, representando cerca del 40% de los cotizantes, lo que refuerza la importancia de cotizar en los periodos de juventud de la persona, sin embargo aún se requiere un incentivo para los más jóvenes, aquellos de una edad inferior a 25 años. En total, cerca del 63,05% de los ocupados en Chile, cotiza en alguna AFP, lo que establece que aún existe un rango de aproximadamente 37% de trabajadores que no cotiza en el sistema de pensión, esto provoca que el monto que vaya fomentando en la cuenta personal no tenga contribuciones estables lo que enfatiza el problema de alcanzar una pensión digna en el periodo de vejez. En el anexo 8 se puede observar la composición por AFP y rango etario de las personas que se encuentran cotizando a la fecha de septiembre del 2017.

Comportamiento Futuro del Aporte del Estado

A partir de la reforma del 2008, se modifica las pensiones asistenciales en cuatro disposiciones, entre las que se encuentra la Pensión Básica Solidaria (PBS)¹⁰⁶, Aporte Previsional Solidario (APV)¹⁰⁷, Bono por Hijo (BH) y el aporte a CAPREDENA y DIPRECA (Departamento de Estudios Asociación de AFP, 2013). Según la dirección de presupuestos del Ministerio de Hacienda, se establecen las siguientes cifras, representadas en la tabla 9, para el presupuesto del año 2011 y el gasto estimativo para el año 2025.

¹⁰⁶ Establecida en la ley 20.255, como parte del Pilar Solidario que se agrega a la estructura de pensiones de Chile.

¹⁰⁷ Este gasto va reemplazando paulatinamente lo conoce como la Garantía Estatal de Pensiones Mínimas.

Tabla 9: Compromisos Fiscales del Sistema de Pensiones.

Beneficios	Ejecución 2011	Estimado 2025
Transitorios	1,9%	0,9%
Déficit operacional	0,2%	0,0%
Bono de reconocimiento	1,6%	0,8%
Garantía Estatal de Pensiones Mínimas	0,1%	0,1%
Permanentes	1,7%	1,8%
Pensión Básica Solidaria	0,5%	0,3%
Aporte Previsional Solidario	0,2%	0,5%
Bono por Hijo	0,1%	0,1%
Capredena y Dipreca	0,9%	0,0%
Total	3,5%	2,8%

Fuente: Gasto Fiscal en Pensiones: Habrá Holguras para Reparar Daño Previsional Estatal a Empleados Públicos 2013, elaboración propia

En el año 2011, se establece que los compromisos futuros a los que accederá el Estado en cuanto a protección social, específicamente a temas previsionales, irán en disminución. Se proyectó que los beneficios transitorios disminuyeran cerca de 1% del PIB, mientras que los gastos permanentes del sistema previsional aumentarían en un 0,1% del PIB (correspondiente al aumento del 6% del gasto fiscal). Debido a la disminución de los beneficios transitorios a medida que pasan los años, el gasto fiscal en el sistema previsional disminuirá de 3,5% del PIB al 2,8% (Departamento de Estudios Asociación de AFP, 2013).

Para el año 2013 cerca de la mitad de las prestaciones del pilar solidario eran entregadas a personas que nunca habían cotizado en algún sistema, cifra que alcanzaba el 62,3% de los beneficios mensuales de la época. Inclusive, “En cuanto al Aporte Previsional Solidario (601 mil prestaciones), lo reciben 319 mil pensionados del antiguo sistema, 181 mil son pensionados en el Sistema de AFP y 99 mil pensionados por compañías de seguros de vida.” (Departamento de Estudios Asociación de AFP, 2013), Es decir; la proporción de Aporte Previsional Solidario que se otorga a las personas del antiguo sistema es más alta, alcanzaba el 42,8%, en mayor proporción que el 28,1% del sistema de AFP¹⁰⁸.

El presupuesto para financiamiento de este tipo de políticas va directamente ligado a las proyecciones que se realicen de la demografía nacional. Las proyecciones de la CEPAL indican que los mayores de 65 años alcanzarán el 23,6% del total de población de Chile para el periodo de 2050 a 2055. Producto de la política de combate en contra de la vejez, se promueve con mayor relevancia el aporte al Pilar Solidario por parte del Estado, en el folleto de presupuesto del 2016, se define a la protección social como una de las prioridades de gobierno. Por ello, se establece que se destinarán CLP 1.220.226 millones, lo cual evidencia el compromiso de aumento en la cobertura por parte del Estado¹⁰⁹, monto que permitirá beneficiar a 68812 personas, alcanzando una cobertura de 1.377.356 personas. Por otra parte, se aumenta el bono por hijo en CLP 55.561 millones¹¹⁰, beneficiando a 157.889 personas (Dirección de Presupuesto, 2016). Para el año 2017, se estima cubrir 44.911 aportes solidarios y 6.091 pensiones básicas, beneficiando a un total de 1.428.358

¹⁰⁸ De cada cinco beneficios que otorgaba el Estado, cuatro lo recibían personas que nunca cotizaron para alguna jubilación o eran beneficiarios del antiguo sistema de reparto (Departamento de Estudios Asociación de AFP, 2013).

¹⁰⁹ Cifra que aumenta en 5,8% en relación al año 2015.

¹¹⁰ 33,4% de incremento respecto del año anterior.

personas¹¹¹, mayor que el año 2016. Es decir, el compromiso de mantener un mejor bienestar en la vejez está directamente relacionado con el gasto fiscal en el que incurre el Estado para lograr una mayor cobertura de la población, por lo que el gasto estimado para las cuentas permanentes del sistema irán en incremento con el comportamiento demográfico del país volviendo un escenario complejo de solventar y mantener las coberturas establecidas. Chile es un país que posee un gasto social bastante recatado en comparación a los países de la OCDE, que en promedio realizan un gasto fiscal equivalente a 21% del PIB, mientras que Chile alcanza tan sólo el 11,2% para el año 2015¹¹².

¹¹¹ (Dirección de Presupuesto, 2017),

¹¹² Dato más reciente registrado a la fecha (Oecd.org, 2017).

Capítulo 3: Cuestionamientos al Sistema de AFP

Posterior a la época en que se implementó la Ley 3.500, sobrevinieron los gobiernos de concertación en Chile, los cuales buscaban legitimar el sistema de AFP, inclusive el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano del Desarrollo se encargaban de promover las virtudes del sistema en cuanto a la sustentabilidad propia del sistema, cohesión en el tratamiento de los contribuyentes y el rol del Estado como subsidiario, entre otras. Sin embargo, se inician también cuestionamientos desde la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), de algunos partidos políticos del país y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatizando que las bases del sistema previsional no iniciaban desde los objetivos de la seguridad social, que es desde donde se concibe la idea de previsión social, los cuales corresponden a promover universalidad, prevenir la pobreza y finalmente velar por la redistribución de ingresos. Evidentemente el sistema de previsión actual de Chile no consta de estas bases, más bien se decía que “Cuando un sistema está abierto a la redistribución, la puerta queda abierta para que la corriente redistributiva opere no en dirección a quienes son más pobres sino en dirección a los grupos con mayor poder de presión” (Piñera, 1991), además se apeló a la “libertad de optar entre el viejo y el nuevo sistema; la libertad de elegir la AFP donde capitalizaría su ahorro; la libertad de realizar ahorros voluntarios para mejorar la pensión o adelantarla; la libertad de escoger como jubilación una renta vitalicia o un retiro programado; y así sucesivamente” (Piñera, 1991). Básicamente se enfatizaba en que existía un cambio radical puesto que anteriormente existía un, “error básico radicaba en la concepción colectivista del hombre y de la sociedad....Dicha inspiración proviene de una noción ideológica errada

sobre la naturaleza y conducta del ser humano, y ha predominado e influido en muchas decisiones públicas adoptadas en Chile en las últimas décadas” (Piñera, 1988).

Contexto Social

En relación a la percepción de la población chilena respecto del sistema de pensiones se destaca una crítica política, referida a que el sistema administrado por las AFP's es un mecanismo que beneficia directamente al sector empresarial y reconocido como un negocio para los accionistas de esta, asociándolo en un menoscabo para los trabajadores pues estos no estarían alcanzando la pensión estipulada al momento de instaurar el sistema (Muñoz, 2013).

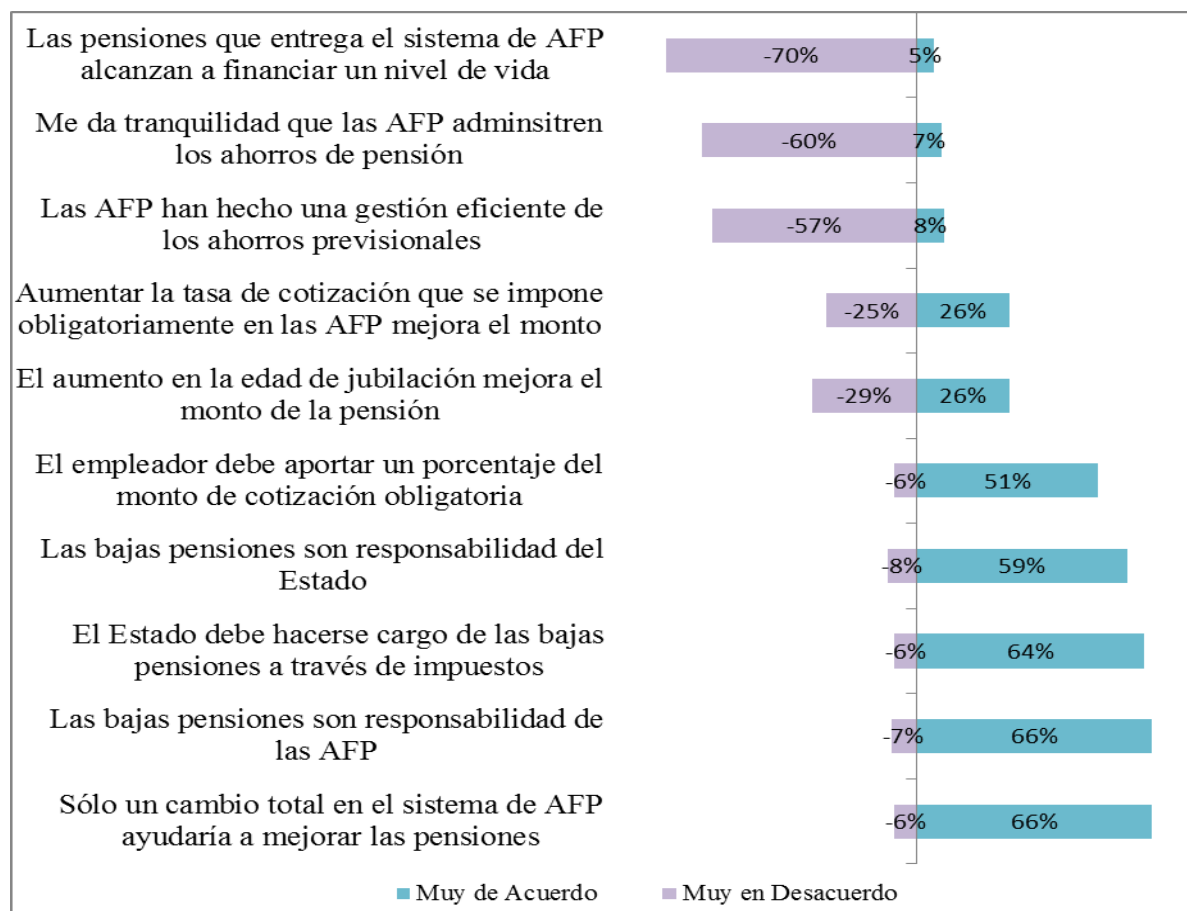
Producto de las disconformidades y la mala percepción que poseían en forma casi generalizada la población chilena, se implantó en agenda de elecciones presidenciales y parlamentarias del 2013, la discusión en torno al sistema previsional. Particularmente se formó un movimiento social reconocido como “no más AFP”, el cual posee una premisa clara, postulan la idea de implantar un “sistema de pensiones de reparto solidario, tripartito y administrado por el Estado” (Nomasafp.cl, 2017).

La principal coyuntura del sistema, entre los trabajadores y las AFP's, tiene directamente relación con la gestión de fondos debido a que las AFP's generan grandes utilidades en beneficio propio, empero, los trabajadores pagan una comisión para que estas gestionen sus fondos sin poder influir en las decisiones de la inversión que estas toman y que en consecuencia provocan que todo el accionar de estas entidades sea asumido por el trabajador y sus propios fondos.

Las AFP's generan rentabilidades para sí mismas a partir de la comisión por motivo de administración, además existen otras comisiones como las provenientes de los retiros programados y renta temporal, de transferencias de cotizaciones de afiliado voluntario y de las cuentas de ahorro previsional voluntario. La comisión por concepto de contribución obligatoria está establecida para todos los afiliados igual, además no guarda relación alguna con guarda una relación con una mayor rentabilidad. “El profesor Arellano plantea que la obligación de las AFP sería de medios, por cuanto no están obligadas a asegurar una rentabilidad ni siquiera mínima, lo que podría generar una desproporción en las prestaciones sobre las que versa la relación contractual e inclusive un posible enriquecimiento sin causa” (Muñoz, 2013).

Para el año 2015 se solicitó por la presidenta Michelle Bachelet, una comisión que evaluara al sistema previsional y resolviera todas las problemáticas que traía consigo, entre ello se logró conocer el nivel con el cual estaban de acuerdo los encuestados respecto a diferentes ámbitos del sistema, estas respuestas se pueden observar en el gráfico 17.

Gráfico 17: Porcentaje del Nivel de Acuerdo con Diversos Ámbitos del Sistema de AFP



Fuente: Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones 2015, Elaboración propia

De esta percepción obtenida por la comisión bravo, se desprende que en un 70% de las veces los encuestados consideran que las pensiones que entrega la AFP no alcanzan a financiar un nivel de vida, así como consideran alrededor de un 60% la tranquilidad que transmite la AFP teniendo los ahorros previsionales y la gestión eficiente. Por otra parte, Consideran en un 66% de las veces que se debiese realizar una modificación total al sistema de pensiones, y que las bajas pensiones del sistema previsional son responsabilidad del Estado y las AFP, en un 66% y un 59% respectivamente.

Cabe destacar que durante el mes de septiembre se convocó a un plebiscito nacional por parte de la coordinadora “no más AFP”.. Las opciones de voto consistían en “Si más AFP, quiero un sistema de capitalización individual” o “no más AFP, quiero un sistema de reparto”. Los resultados del plebiscito, convocado para los días 29 y 30 de septiembre, y 1 de octubre, corresponden 961.319 votos en contra del sistema actual versus 17.247 que respaldaron el sistema. “El propósito del plebiscito, que la gente se manifieste de manera responsable y democrática para conocer cual sistema es el que quieren para Chile, votar por un derecho fundamental” (Nomasafp.cl, 2017).

Contraste con los objetivos iniciales

Partiendo de los objetivos del sistema previsional, se pueden destacar la búsqueda por disminuir el gasto fiscal; la intención de lograr pensiones; lograr una mayor competencia entre las AFP's; creando la Superintendencia Administradora de Fondos de Pensión se pretendía generar la confianza y transparencia con los contribuyentes y/o afiliados; además con la puesta en marcha de la modificación del año 2002, se buscaba educar y mantener informado a los aportantes con el fin de que participaran activamente del mercado de capitales en el que las AFP's realizaban las inversiones de sus fondos; y finalmente al comenzar la reforma del año 2008, se pretendía solventar las lagunas previsionales que existían con el fin de apoyar un monto de pensión digna para las personas, independientemente de su condición de contribuyente o no. Finalmente y un objetivo que involucra una serie de requerimientos, dignas que representaran al menos el 70% del monto de remuneración de las personas.

De los objetivos que se lograron detectar, se puede reconocer que el sistema logró disminuir el gasto fiscal que realizaba, pasó de 3,5% del PIB en el 2011¹¹³ a cerca del 2,55% para el año 2016¹¹⁴. Cabe destacar que el gasto principal por el que incurre el Estado al sistema previsional, tiene un mayor peso de aporte a las “deudas implícitas” del antiguo sistema de pensiones, alcanzando un 23,6%, además el aporte que se realiza a las cajas previsionales de las Fuerzas Armadas y Carabineros poseen un 17,9%, finalizando con el aporte al pilar solidario por un monto de 13,3% del total de aporte del Estado, que corresponde al 70% del sistema previsional (Secretaría de Previsión Social, 2014).

En lo referido a la competitividad que debía potenciar el sistema previsional, se puede destacar en el largo plazo la relación entre las rentabilidades ha sido muy similar, este resultado no se debe al efecto de la competencia, más bien tiene relación con las carteras similares de inversión, además por regulación existe un límite de inversión generando que la mitad de los fondos que disponen las AFP's queden en el mercado nacional. Finalmente la administración de la AFP queda reducida al rendimiento del mercado menos su costo de funcionamiento (Meunier, 2016). Es importante destacar que existe una opinión que difiere de este comportamiento, Don Eduardo Saavedra, Ministro del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC), enfatizó que si se modificaran las entidades que gestionan los fondos de pensión a administradoras sin fines de lucro, se produciría un aumento en la competencia real, pues estas dejarían de velar por rentabilizar los fondos de los socios, produciendo que la comisión que se cobra a cada afiliado sea menor y que por ende, esa entidad atraería a nuevos afiliados, sin embargo, se debe hacer hincapié en los

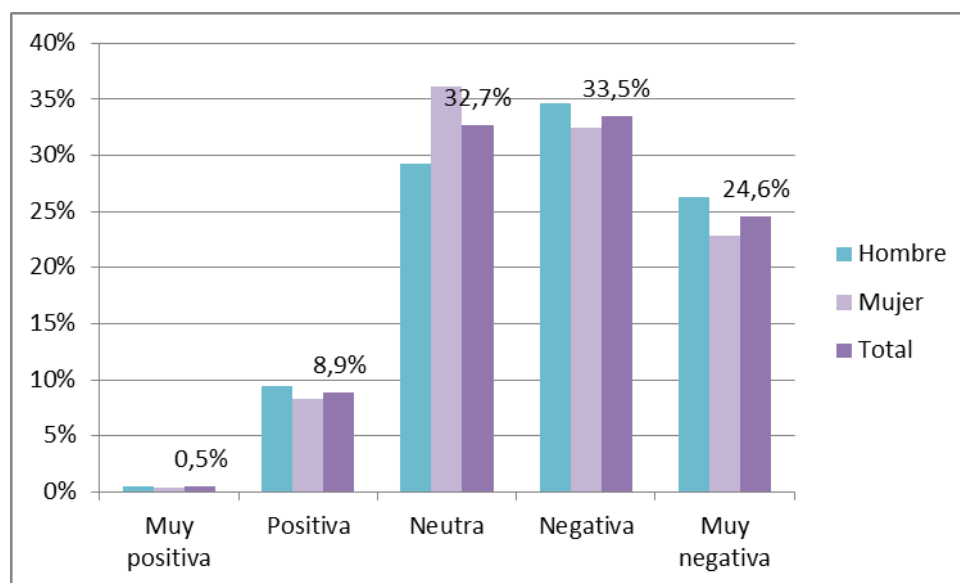
¹¹³ (Departamento de Estudios Asociación de AFP, 2013).

¹¹⁴ (Economiaynegocios.cl, 2017)

posibles problemas, como la falta de incentivo, los posibles abusos y casos de corrupción (Universidad Alberto Hurtado, 2017).

En cuanto a la intención de generar confianza y transparencia en la gestión por parte del sistema de capitalización individual, según la Encuesta de Opinión y Percepción del sistema de Pensiones en Chile (2015), estableció que el 45% de las personas encuestadas respondieron que no tenían nada de confianza en las AFP's. Inclusive, en el gráfico 18, se puede observar la percepción de imagen de un número de 13.560.980 personas encuestadas.

Gráfico 18: ¿Cuál es la imagen que tiene de las AFP's?



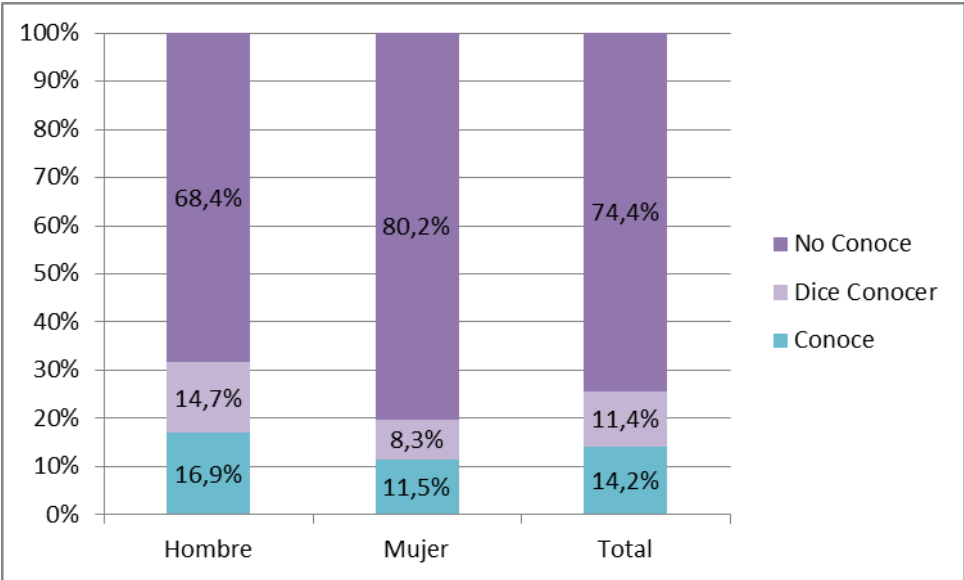
Fuente: VI Ronda EPS 2015, Una mirada a la protección social en Chile elaboración propia

Como se puede observar, más del 50% de los encuestados posee una imagen negativa de las AFP's, lo cual evidentemente no es una opinión muy alentadora.

En lo relacionado con la intención de la modificación del 2002, la ley que establece los cinco multifondos, se pretendía educar a las personas para que estas tuviesen las herramientas necesarias y utilizaran a su favor esta gestión del riesgo con el fin de obtener mayor rentabilidad. Sin embargo, la información relacionada con el sistema de pensión es

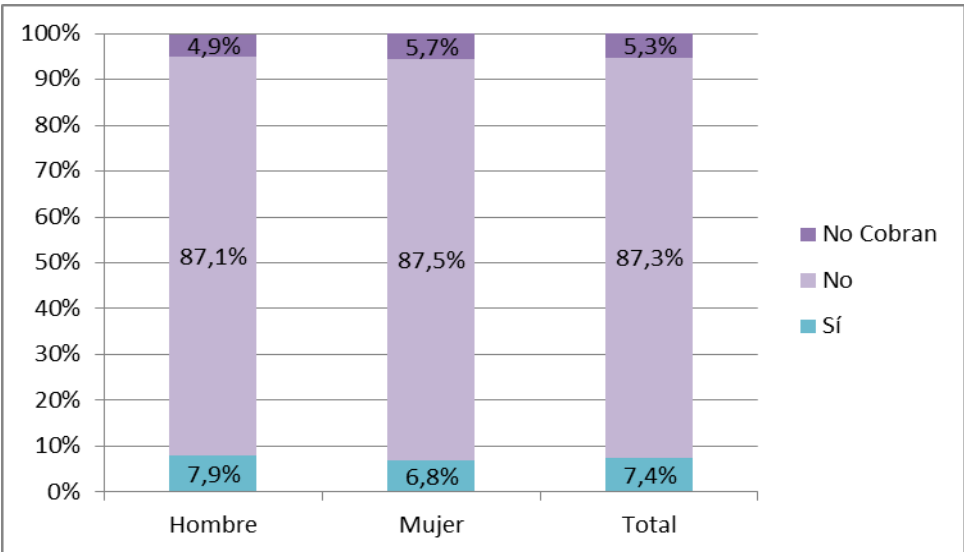
paupérrima. A continuación se puede visualizar en el gráfico 19 y 20 algunos conocimientos del sistema.

Gráfico 19: ¿Sabe qué % de su ingreso imponible le descuentan o descontaban mensualmente para el sistema de pensiones?



Fuente: VI Ronda EPS 2015, Una mirada a la protección social en Chile elaboración propia

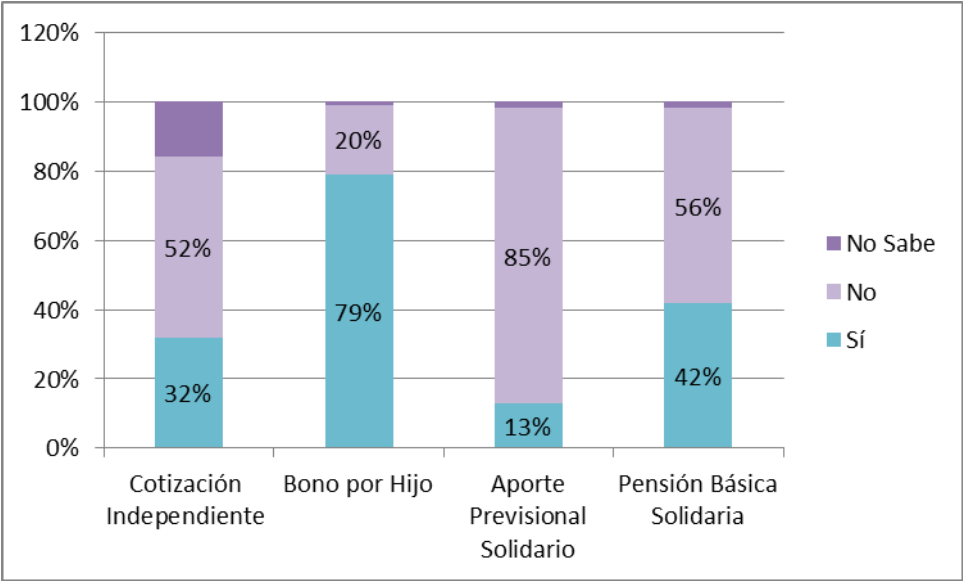
Gráfico 20: ¿Sabe usted cuánto cobra su AFP en comisión, por administrar sus fondos?



Fuente: VI Ronda EPS 2015, Una mirada a la protección social en Chile elaboración propia

No se posee en conocimiento adecuado del porcentaje de contribución al propio sistema ni mucho menos se conoce el porcentaje de comisión que cobra la AFP que tiene cada afiliado. Por otra parte, se preguntó por la incorporación de la reforma Ley 20.255, y los resultados obtenidos por la comisión bravo se agrupan en el gráfico c.

Gráfico 21: Conocimientos Sobre Elementos de la Reforma 2008



Fuente: Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones 2015, elaboración propia

Como se puede apreciar el conocimiento mayoritario se produce en el bono por hijo, beneficio que fue considerado como un aporte popular a las personas, sin embargo, el resto de las prestaciones que corresponden a un alto porcentaje de la consistencia del sistema previsional se desconoce. Inclusive, más impactante aún, según la encuesta Plaza Pública Cadem publicada el 1 de agosto de 2016, sólo un 36% de los encuestados reconoce que los fondos que se encuentran ahorrados en la AFP son suyos, el 48% de ellos cree que estos fondos son de propiedad de las AFP y un 13% del Estado. Es altamente importante que los afiliados conozcan el funcionamiento del sistema previsional pues esto genera confianza y disposición a contribuir a sus propios fondos (Confederación de la Producción y el Comercio, 2016).

La reforma del año 2008 incorporó a los pilares ya existentes, contribución obligatoria y ahorro previsional voluntaria, el pilar solidario. Pilar solidario que se otorga al 60% de la población más vulnerable, con el fin de generar un aporte al pilar principal de contribución definida. Este pilar consta de la garantía estatal de otorgar una Pensión Básica Solidaria (PBS), o un Aporte Previsional Solidario (APS) y/o el Bono por Hijo (BH). El objetivo de este pilar era realizar un aporte al sistema previsional existente, en el proyecto de Ley de Presupuesto 2017, se definió destinar CLP 129.000 millones al pilar solidario. Además se alcanzó una cobertura total de 1.428.358 jubilados (Dirección de Presupuesto, 2017).

En cuanto al principio inicial de establecer que, siempre que las AFP's funcionaran de una forma eficiente, la contribución de un 10% del trabajador durante el periodo efectivo de trabajo que alcanzaría a 35 años para los hombres y 30 años para las mujeres. Se habla de que de esta forma existiría una “Pensión Suficiente”, la cual es una cualidad del sistema de pensión, es decir; “no guardan directa relación con la organización del sistema, sino que miran a los resultados que éste obtiene, normalmente a los montos de la pensión y, particularmente, a las necesidades que ésta puede cubrir” (Muñoz P., 2013). De este modo se puede establecer que al año 2015 el 53,5 % de los trabajadores chilenos ganaba menos de \$300.000 y el 70 % menos de \$426.000 líquidos (Fundación Sol, 2015), de esta manera se plantea la siguiente controversia “...ante las bajas remuneraciones y una cotización que, por ende, representa una cantidad nominalmente pequeña, nos debemos cuestionar si esta última es capaz de financiar una jubilación que con el correr del tiempo se extiende por más años” (Muñoz P., 2013). Por otra parte, es importante destacar la relevancia que adquiere entonces la igualdad de género en este aspecto, puesto que independientemente del sexo de

la persona, esta llegara a una edad avanzada en que tendrá que satisfacer necesidades similares y por ende se debe establecer una base de salarios similares y un periodo de cotización similar; además cobra relevancia las lagunas previsionales¹¹⁵ que se generan por motivos de informalidad del empleo la cual genera ausencia de cotizaciones. El sistema actual otorga pensiones cercanas a la mitad del último sueldo del cotizante, escenario altamente complejo en situaciones en que el cotizante posee lagunas previsionales o cotizaciones realizadas con trabajos que poseen un remuneración mínima (Muñoz P., 2013). Existe una proyección realizada para el periodo de años comprendido entre el 2027 y 2047, en el cual se establece que el 44% de los pensionados obtendrá del sistema contributivo de capitalización individual una pensión menor a la pensión básica solidaria, que en la actualidad alcanza los CLP 104646, particularmente en el caso de los hombres sería un 25% y un 65% para las mujeres (Madariaga y Pérez, 2009). En cuanto a las pensiones de vejez el monto asciende a CLP 194446, vejez anticipada a CLP 318.668 y viudez CLP 170.240A continuación en el gráfico XX se puede observar el comportamiento de promedio de la renta vitalicia y la de retiro programado.

Tabla 10: Promedio de los Montos de Pensiones

Tipo de Pensión	Retiro programado		Renta vitalicia	
	UF	CLP	UF	CLP
Vejez	16,3	433.580	13,8	367.080
Invalidez	14,3	380.380	13,7	364.420
Sobrevivencia	4,6	122.360	5,5	146.300

Fuente: Selección de Modalidad de Pensión 2016, elaboración propia

¹¹⁵ Corresponden a periodos de tiempo en que el cotizante, por motivos diversos no realiza contribuciones al fondo personal de pensión.

A partir de esto se puede establecer que el promedio de la pensión por vejez e invalidez supera el salario mínimo establecido en Chile el 2017, sin embargo, la pensión de sobrevivencia no alcanza a lograrlo. Es importante destacar que estas cifras promueven un valor de promedio de la industria de acuerdo a las modalidades y tipos de pensiones descritas pero que no necesariamente representan efectivamente una cifra representativa del monto de pensión. De este modo, según antecedentes en el año 2011, “De las casi 900 mil que se pagan actualmente, su promedio es de \$ 176.456 mensuales. 500 mil de ellas, promedian \$ 126.416 mensuales y otras 400 mil promedian \$ 217.000 mensuales” (Hormazábal, 2011). Por otra parte, se consideran los datos obtenidos de la comisión asesora presidencial del 2015, la cual realiza los análisis en base a la mediana y establece “Un 50% de los pensionados entre los años 2025 y 2035 obtendrían tasas de reemplazo igual o inferior al 15% del ingreso promedio de los últimos 10 años”, es decir; que si una persona posee un ingreso de CLP 400.000, su jubilación bordearía los CLP 60.000 (Ch., 2017), por ende no alcanzaría si quiera la pensión básica solidaria¹¹⁶. Según la presentación de la “VI RONDA EPS 2015: Una mirada a la protección social en Chile”, el valor mediano de las jubilaciones alcanzaba a los CLP 123.600 y su valor promedio a CLP 204.400 (VI Ronda EPS, 2015).

De otra forma, es relevante comprender que los montos recibidos tienen relación directa con las tasas de reemplazo que aplican el sistema, según el informe Panorama de las Pensiones América Latina y El Caribe (2015), las tasas de reemplazo del sistema chileno se relacionan como se puede observar en la tabla xx, de la siguiente forma con la mitad, igual y el doble del ingreso mínimo.

¹¹⁶ CLP 104.646.

Tabla 11: Tasas de Reemplazo 2015

País	0,5		1		2	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Chile	60,2	50,7	43,9	34,4	39,2	26,2
OCDE	59,7		47,9		35,6	

Fuente: Panorama de las Pensiones América Latina y el Caribe 2015, elaboración propia.

En la tabla anterior se puede observar que Chile sigue una tendencia de disminución en las tasas de reemplazo, similar al de la OCDE¹¹⁷. “Las bajas tasas de reemplazo están asociadas a las rentabilidades de los fondos individuales, variable que depende de condiciones externas al sistema (especialmente estabilidad de los mercados financieros nacionales e internacionales) y también de condiciones internas (gestión, riesgo, etc.), a lo que se suma el costo de administración” (Lara y Silva, 2014).

Por otra parte, el nivel de cotización influye en gran parte en el resultado de la pensión. Según la Comisión Bravo (2015) en promedio, “la densidad de cotización de las mujeres afiliadas es de 33,3%. Sin embargo, la mitad de ellas registra una densidad menor a 25,7%. En el caso de los hombres afiliados, su densidad de cotización promedio es de 48,8% y la mitad de ellos tiene una densidad igual o más baja que 52,6%” (Confederación de la Producción y el Comercio, 2016). Estos niveles de cotización tienen relación con el mercado laboral presente en Chile, según la encuesta Casen del 2015, un 94% de los trabajadores inactivos no cotizan y un 88% de los desocupados tampoco lo hacen. Estas cifras aumentan relativamente cuando se habla de brechas de género, si hablamos del 50% de los hombres, poseen una contribución al sistema superior al 60% mientras que las

¹¹⁷ Promedio obtenido por datos de Canadá, Francia, Alemania, Portugal, España, Reino Unido y EEUU.

mujeres sólo alcanzan un 40%. La cotización en años de los hombres es cercana a los 24, mientras que el de las mujeres sólo llega al 15% (Subsecretaría de Previsión Social, 2013).

Otro factor relevante en esta materia responde a la tasa de contribución, la cual en Chile sólo consta del aporte de los propios trabajadores, y alcanza el 10% del ingreso de estos. Mientras que en promedio los países de la OCDE poseen una tasa de contribución cercana al 19,7% en la cual una parte debe ser aportada por el empleador. La relevancia del aumentar en un punto la cotización, implica un 10% de aumento en la pensión en 40 años de vida laboral activa (Subsecretaría de Previsión Social, 2013).

Tomar en cuenta la edad de jubilación requerida por el sistema también es un elemento que influye, debido a que aumenta el periodo efectivo en el que las personas pueden cotizar, en Chile, los hombres pueden jubilar a los 65 años y las mujeres a los 60. Siendo lo recomendado por la OCDE es 64 años para los hombres y 63,1 para las mujeres.

Por otra parte, en Chile a contar del 2018, se establecerá la obligatoriedad de cotización tanto para trabajadores dependientes como para los independientes del sistema, lo que conllevará a que independientemente de la decisión de la persona, esta disponga de al menos un 10% de su ingreso para ahorros de previsión.

A modo de síntesis se puede indicar los siguientes resultados en la tabla 12.

Tabla 12: Contraste de los Objetivos Iniciales del Sistema Previsional

Objetivos	Forma de ejecución	Resultados	
Disminuir el Gasto Fiscal	Disminuir de un 3,5% del PIB (2011) a un 2,8% (2025)	Se disminuyó el gasto fiscal en 2,55% del PIB (2016)	√
Mayor competencia entre las AFP	Intensificar la gestión de las AFP	Las rentabilidades son similares, no existe intención por ganar cuota de mercado	X
Generar confianza y transparencia	Se crea la Superintendencia de Pensiones	con 45% responden a la baja confianza para con el sistema, más del 50% de los encuestados tiene una imagen negativa de la AFP (2015)	X
Educar y mantener informado a los afiliados	Se pretende educar a la población para que utilice las herramientas	Sólo el 36% de las personas comprende los ahorros son propios (2015)	X
Solventar el sistema mediante aporte Estatal	Se crea el pilar solidario	cobertura 1.428.358 jubilados (2017)	√
Lograr pensiones dignas	Establece un 10% de contribuciones para lograr un 70% de las remuneraciones	El valor mediano, representativo de los pensionados, alcanza los CLP 123.600. Lo que representa el 50% del sueldo mínimo (2015)	X

Fuente: elaboración propia.

Conclusión

En vista del manifiesto de descontento de la sociedad durante los últimos cinco años en contra de las Administradoras de Fondo de Pensión, se considera crucial conocer la realidad de este sistema en Chile y cómo se desempeñan países con características similares de población longeva en sus territorios.

Inicialmente se debe tener en claro que los sistemas de previsión social provienen de un concepto mucho más amplio, llamado Seguridad Social, la cual se define como “una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial; y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal” (OIT, 2012). El sistema de pensión corresponde a un mecanismo que se destina a asegurar la cobertura y el financiamiento del consumo durante la vejez o invalidez de un trabajador y/o de sus dependientes, en caso de muerte (Barr, 2000).

Dentro del proceso mundial que buscaba sentar bases respecto a la seguridad social, el cual se originó oficialmente después de la revolución industrial, Chile fue uno de los países pioneros en comenzar con la idea de protección social en el año 1920, junto a Brasil, Uruguay y Argentina, considerados como sistemas previsionales integrales. En la década del 80, se promovió la implementación del sistema económico neoliberal en América Latina, el cual instaba a generar reformas previsionales que suscitaban la capitalización individual con administración privada.

La comparación en desempeño del sistema se realiza en base a los beneficios que este otorga y sus principales características.

En cuanto al desempeño en el área de previsión de los países seleccionados, una de las principales diferencias con Chile fue que los tres países poseían contribuciones aportadas tanto por trabajadores, como por empleadores. Además todas las tasas de cotización de los países eran superiores al 20%. Esto evidencia un mayor compromiso por parte de los empleadores en el fondo de pensión y un mayor aporte al fondo de pensiones, sea este de reparto o capitalización individual.

Por otra parte, Chile posee las menores tasas de reemplazo para ingresos medios, en comparación a los tres países seleccionados, siendo Argentina el país que posee una mayor tasa de retorno. Esto explica que Chile posee un porcentaje paupérrimo relativo a los tres países, básicamente la pensión equivale a un 43,9% del salario del hombre recibido por el trabajador al momento de jubilarse, esta cifra es mucho menor al tratarse de las mujeres, alcanzando tan sólo el 34,4%. Cabe destacar que las tablas de mortalidad que permiten estimar la esperanza de vida de la población sólo diferenciadas por sexo en Uruguay y Chile, lo que enfatiza los menores montos de pensión que reafirman las brechas de género.

Si se considerara la representación de la pensión básica de cada sistema de previsión social respecto del salario mínimo, el cual es definido de acuerdo al sustento de una canasta familiar específica de cada país, Chile no alcanza el 50% del salario mínimo, sin embargo; Uruguay y Argentina poseen una proporción mayor al 80%, siendo Brasil el país que define como inicio del sistema de pensión su salario mínimo.

Todos los países estudiados poseen pensiones que son reajustadas para evitar el impacto inflacionario que se produzca con el tiempo, lo cual menciona la acabada preocupación por mantener el poder adquisitivo de las pensiones. Además todos poseen

pensiones no contributivas que ayudan a auxiliar al monto generado por el propio sistema. Pensión que se estima como una herramienta altamente eficiente al momento de aumentar la cobertura del sistema previsional.

Comprendiendo a grandes rasgos que Chile se asemeja al resto de los países vecinos en la edad de jubilación, en la forma de resguardar la fluctuación de las pensiones de la inflación y la utilización de tablas de expectativa de vidas según género, corresponden a las cualidades más transversales del sistema. Por ello, en consideraciones como la baja tasa de contribución, además de la ínfima tasa de reemplazo y una pensión relativamente inferior a los tres países, se logra enfatizar en al menos cuatro categorías con un pésimo desempeño del sistema de pensiones.

Para entender estas características que explican un menor desempeño respecto del resto de los países se debe enfatizar que el sistema previsional chileno proviene de una reforma transversal que buscaba eliminar los problemas económicos que traía el sistema antiguo, el exceso de corrupción, el déficit fiscal y la falta de definición de una pensión digna para la vejez. Todos estas problemáticas se pretendieron resolver con las bases de un sistema neoliberal, que aludía a la libertad de escoger de las personas por sobre la universalidad y distribución de ingreso que supuestamente contienen como objetivos principales los sistemas de pensiones, por tanto la responsabilidad de generar una pensión mínima a futuro, recaía en los ahorros previsionales que generara cada persona, aludiendo a que el individualismo del sistema resolvería el problema de financiamiento del sistema de reparto.

Finalmente, los objetivos que pretendía la reforma Ley 3.500 eran cuatro disminuir el aporte del Estado al sistema, el cual se logra una vez que se enfatiza en disminuir el aporte a las cuentas consideradas como transitorias (déficit operacional, bono de reconocimiento y garantía estatal de pensión mínima). En cuanto al propósito del Pilar Solidario a aportar al sistema previsional, se logra obteniendo una mayor cobertura de beneficiarios por el aporte estatal. Sin embargo, el fomento de la competencia entre las AFP's no se promueve, dado que el comportamiento de las entidades es similares en cuanto al portafolio de inversión que realizan, por lo que la gestión se reduce prácticamente al rendimiento de mercado menos su costo de funcionamiento, por lo que se obtienen resultados eficaces en sistema pero que no necesariamente son eficientes en la cantidad de rentabilidad que generan. Por otra parte, producto de la falta de información hacia los afiliados, se provoca una ambiente de desconfianza, situación que se pretendía evitar pues el sistema anterior proveía de situaciones similares y con corrupción, empero, no se logró, según la percepción de las personas. Por otra lado, la vasta información otorgada por las entidades de AFP's generaron que muchos de los afiliados no reconocieran las características principales del sistema y por ende la intención de que utilizaran la herramienta de multifondo, creada en el año 2002, se vio mermada por la falta de educación básica del sistema. Finalmente el objetivo de generar pensiones que fueran proporcionales al 70% de las remuneraciones, mediante el 10% de contribución no se logró, debido entre ello a una serie de ámbitos como las bajas tasas de contribución del sistema, una menor edad de jubilación, tasas de reemplazo extremadamente bajas con grandes diferencias en géneros de los afiliados, entre otros, este ambiente indujo a obtener una pensión mediana de CLP 123.600, es decir el 50% del sueldo mínimo del año 2015.

En forma general, la mayoría de estos objetivos no cumplidos por el sistema previsional han provocado un contexto de debate e incertidumbre respecto del futuro previsional del país. A modo de contribución, se enfatiza en que el sistema requiere una modificación de los problemas antes mencionados, sin embargo; debido a que estos procesos conllevan tiempo, la solución temporal, sería educar a los chilenos en la consistencia del sistema, de modo que puedan comprender cuales son las AFP's con mayores rentabilidades para sus ahorros, incluyendo informar a los afiliados cómo funcionan las rentabilidades de los cinco tipos de fondos de acuerdo al riesgo que van adquiriendo.

Anexos

Anexo 1: Valor Medio del Indicador por categoría de Sistema de Protección Social, 2012

Sistemas de Protección Social	Alcance de pensiones contributivas (mayores de 65 años)	Asalariados afiliados a sistemas de pensiones	Asalariados afiliados a sistemas de salud	Brecha en el acceso a pensión: trabajadores asalariados y no asalariados	Acceso a la salud: Brecha entre trabajadores asalariados y no asalariados	Hogares pobres con acceso a alguna clase de protección social	Cobertura del quintil más pobre — Asistencia social	Gasto social en protección social como % del PIB	Gasto social en salud como % del PIB
Integral	81,76	77,12	89,98	-52	-12	92,8	65,0	9,92	5,08
Intermedio	28,40	58,28	75,07	-70	-42	71,3	68,6	3,67	2,07
Limitado	15,26	37,57	41,90	-96	-79	44,9	63,3	3,32	2,72

Nota: Se usaron datos del último año disponible entre 2010 y 2013.

Fuente: Cifras estimadas por los autores, usando datos de la CEPAL (2014a y 2014b), Santos *et al.* (2015) y datos del BM.

Anexo 2: Planilla de Puntajes de los países según Categoría para el año 2012.

País	Afiliación de asalariados a sistemas de salud (%)	Afiliación de asalariados a sistemas de pensión (%)	Población de adultos mayores que recibe una pensión (%)	Brecha de cobertura en afiliación a pensión entre asalariados y auto-empleados (%)	Brecha de cobertura en acceso a la salud entre asalariados y auto-empleados (%)	Protección social para los pobres (% de hogares pobres)	Cobertura en el quintil más pobre (%) — Todo asistencia social	Gasto social en salud (% del PBI)	Gasto social en protección social (% del PBI)
Argentina	77,7	68,7	90,7	-28	-28	93,2	21,8	5,7	12,0
Bolivia	44,4	32,4	21,3	-94	-63	46,7	73,3	1,4	4,8
Brasil	-	75,9	84,7	-68	-	90,4	#N/A	4,9	13,3
Chile	96,7	81,7	84,2	-68	-5	94,1	95,6	3,5	6,5
Colombia	91,9	57,2	24,3	-82	-5	67,5	63,5	1,9	7,8
Costa Rica	86,9	74,6	63,6	-41	-10	92,2	69,6	6,2	6,0
República Dominicana	75,4	63,3	16,0	-50	-50	69,1	35,2	1,4	2,4
Ecuador	66,2	64,7	32,9	-76	-69	75,4	85,6	1,5	1,2
El Salvador	48,9	46,6	16,9	-94	-79	55,1	58,2	3,9	4,2
Guatemala	44,5	38,5	16,6	-	-	44,0	-	1,3	1,1
Honduras	37,2	38,8	5,7	-98	-98	35,2	63,0	3,1	0,8
México	71,8	41,3	26,2	-	-	64,7	#N/A	2,6	2,8
Nicaragua	36,3	34,0	-	-99	-93	35,5	-	3,9	-
Panamá	80,1	-	45,6	-	-72	0,0	-	2,2	1,6
Paraguay	40,1	35,1	15,8	-97	-64	53,2	58,9	2,7	5,7
Perú	65,0	50,4	25,4	-72	-14	66,4	#N/A	2,0	3,1
Uruguay	98,6	84,7	85,6	-53	-5	94,1	84,6	5,1	11,8
Venezuela	-	72,8	-	-	-	84,8	-	2,9	6,8

Nota: Las cifras de 2002 refieren a datos entre 1999-2004; las cifras para 2012 refieren a datos entre 2006-2012. Para afiliación a sistemas de salud y pensión en Argentina, Ecuador y Uruguay los datos son de áreas urbanas.

Fuente: Autor basado en Panorama Social 2013 y 2014 (CEPAL, 2014a y 2014b), Santos *et al.* (2015) y datos del BM.

Anexo 3: Consideraciones del índice de Gini

Es muy importante enfatizar la necesidad de cuidar todos los aspectos asociados con la medición: el objetivo de la comparación; la unidad de análisis estudiada (hogares o personas); la temporalidad de los datos; la cobertura geográfica de las encuestas; el marco metodológico para el concepto de ingreso analizado; la variable que utilizó para ordenar y agrupar a los hogares; la que se aplicó para acumular el ingreso; el número de grupos formados; la fórmula utilizada en el cálculo; si se utilizaron microdatos o se trata de una estimación con información agregada. Estos son algunos de los aspectos que influyen sobre el valor de los indicadores de desigualdad y en particular sobre el coeficiente de Gini. (CEPAL, 2001)

Datos desagregados

Sin lugar a dudas, uno de los índices más utilizados en el estudio de la desigualdad es el Coeficiente de Concentración de Gini (CG). Existen diversas formas de derivar la expresión algebraica que se usa para su cálculo, y también es posible deducirlo desarrollando un procedimiento geométrico a partir de la curva de Lorenz.

Gini (1912) definió su conocida medida de desigualdad en los términos siguientes:

$$CG = \frac{1}{2\mu} \left[\frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |y_i - y_j|}{n(n-1)} \right] = \frac{1}{2\mu} \Delta \quad (3)$$

en donde Δ representa la media aritmética de las $n(n-1)$ diferencias absolutas de las observaciones y 2μ es el valor máximo que asume Δ cuando un individuo concentra todo el ingreso.

Posteriormente, en 1914 Gini propuso un nuevo indicador de concentración que se define como 1 menos dos veces el área de la curva de Lorenz, y demostró que era equivalente a la que había presentado en un trabajo previo y que corresponde a la definida en la expresión (3).

$$CG = 1 - 2 F(y) \quad (4)$$

donde $F(y)$ representa la curva de Lorenz; es decir, la proporción de individuos o familias que tienen ingresos acumulados menores o iguales a y .³

Anexo 4: Progresión de la Fórmula 85/95

Quadro 1 - Progressividade da Fórmula 85/95

Vigência da Fórmula	Mulher	Homem
Até 30 de dezembro de 2018	85	95
De 31 de dez/18 a 30 de dez/20	86	96
De 31 de dez/20 a 30 de dez/22	87	97
De 31 de dez/22 a 30 de dez/24	88	98
De 31 de dez/24 a 30 de dez/26	89	99
De 31 de dez/2026 em diante	90	100

Fonte: DIAP (2015)

Anexo 5: Funciones de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones

- a) Aprobar o rechazar el prospecto que deberá preceder a la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones, aprobar sus estatutos y autorizar su existencia.
- b) Fiscalizar el funcionamiento de las administradoras en sus aspectos jurídicos, administrativos y financieros.
- c) Velar por el cumplimiento de los requisitos de capital mínimo y encaje por parte de las administradoras.
- d) Proponer reformas legales y reglamentarias orientadas a perfeccionar el funcionamiento del sistema.
- e) Interpretar la legislación y reglamentación en vigencia e impartir normas generales obligatorias para su aplicación por parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones y de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.
- f) Imponer multas y disponer, cuando corresponda, la disolución de las administradoras de acuerdo a lo establecido en la ley.
- g) Autorizar el inicio de operaciones de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.
- h) Supervigilar, controlar y fiscalizar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.
- i) Imponer sanciones a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía; declarar la infracción grave de las obligaciones de aquélla o su insolvencia cuando corresponda de acuerdo a la ley y, en estos dos últimos casos, nombrar un administrador provisional de dicha sociedad.

- j) Actuar como Secretaría Técnica y ejecutiva de la Comisión Clasificadora de Riesgo, informando los proyectos de clasificación o de modificación de clasificación de riesgo que deban presentar las A.F.P., dentro de los primeros cinco días de cada mes¹¹⁸.

Anexo 6: Modificaciones a la Ley 3.500

- Ley N° 18.481, publicada en el D.O. el 24 de diciembre de 1985, introdujo, entre otras, las siguientes modificaciones: Artículo 36 y 37: El promedio de rentabilidad pasó de ser un promedio mensual, a un promedio de 12 meses. Esto es más fácil de cumplir para las AFP.
- Ley 18.964, publicada en el D.O. el 10 de marzo de 1990, introdujo, entre otras, las siguientes modificaciones: Artículo 39: la compensación para incrementar la rentabilidad de los fondos vía el encaje se baja desde un 5% a un 1%.
- Ley 19.301, publicada en el D.O. el 19 de marzo de 1994, introdujo, entre otras, las siguientes modificaciones: Artículo 40: se bajó el encaje desde un 5% a sólo un 1%. Con esto el fondo para cubrir las bajas rentabilidades disminuyó.
- Ley 19.641, publicada en el D.O. el 28 de octubre de 1999, introdujo, entre otras, las siguientes modificaciones: Artículos 36, 37, 38, 39: El promedio de rentabilidad pasó de ser un promedio de 12 meses, a un promedio de 36 meses. Aún más fácil para coordinar bajas rentabilidades y que todas las AFP, al estar en un promedio, no deban nunca compensar por baja rentabilidad. Artículos 37: Se incorpora “tácitamente” el concepto de “rentabilidad negativa”, al restar el “valor absoluto” del cincuenta por ciento de la rentabilidad promedio de 36 meses. Conceptualmente la rentabilidad negativa no existe; o tienes rentabilidad o tienes pérdidas. Rentabilidad negativa representa un absurdo como lo sería el decir “subo para abajo”. Artículo 39. Incorporaron el siguiente texto: “En todo caso, las Administradoras no deberán constituir la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad, si como resultado de los cálculos efectuados para determinar su procedencia, la rentabilidad real anualizada para el período que corresponda, del Fondo respectivo, sea negativa”.
- Ley 20.552, publicada el 17 de diciembre de 2011, introduce, entre otras, la siguiente modificación: Artículo 40: Se baja la multa en caso de que la AFP no cubra el encaje en un día. Antes la multa equivalía al déficit del encaje. Ahora está entre el 1 % y el 100 % del déficit generado. La Superintendencia establece la multa, pudiendo ser apenas un 1 %. En resumen, una multa del 100 % del déficit diario, se flexibiliza hasta un 1 %¹¹⁹.

¹¹⁸(Aravena, J. y Gamboa, J., 2011)

¹¹⁹(Mercados, 2017)

Anexo 7: Composición del portafolio de inversiones de las AFP's

INSTITUCIONES	CAPITAL	CUPRUM	HABITAT	MODELO	PLANVITAL	PROVIDA	TOTAL	
	%Fondo	%Fondo	%Fondo	%Fondo	%Fondo	%Fondo	%Fondo	MMS
BCP	0,01	0	-	0,09	-	-	0,01	943,11
BCU	0,64	0,14	-	0,82	0,03	-	0,2	31888,86
CERO	-	-	0,07	-	-	0,1	0,04	6468,2
PDC	-	0,74	-	0,24	-	0,28	0,26	41985,78
PRC	0	-	-	-	0	-	0	151,65
Total Banco Central de Chile	0,65	0,88	0,07	1,15	0,03	0,38	0,5	81437,59
BTP	0,51	0,03	0	-	0,42	0,03	0,13	20754,19
BTU	0,47	0,2	1,42	2,68	0,21	0,09	0,65	105487,61
Total Tesorería General	0,98	0,23	1,42	2,68	0,63	0,12	0,78	126241,81
BRP	-	0,13	0	0,02	-	0,03	0,04	7121,6
BVL	-	0,01	-	0	-	-	0	502,35
Total L.N.P. u otros	-	0,15	0	0,03	-	0,03	0,05	7623,95
TOTAL INSTITUCIONES ESTATALES	1,63	1,25	1,49	3,86	0,66	0,54	1,32	215303,34
ACC	1,6	1,5	1,25	1,53	1,33	1,44	1,44	233832,45
BEF	1,9	0,11	0,13	0,26	0,99	0,96	0,68	111351,26
BHM	-	-	0,12	-	-	-	0,03	5305,37
BSF	0,3	0,18	0,52	0,1	0,27	0,14	0,29	46541,67
DPF	2,17	3,3	2,68	2,28	2,81	2,08	2,6	422620,07
LHF	0,03	0,15	0,04	0,01	0,08	0,08	0,07	11997,61
SNT	0	0	-	-	-	-	0	-7,15
WNM	-0,02	-0,03	-0,02	-0,04	0,02	-0,05	-0,03	-4622,22
TOTAL INSTITUCIONES FINANCIERAS	5,98	5,2	4,73	4,15	5,5	4,65	5,09	827019,06
ACC	12,36	12,79	11,85	13,5	11,46	12,42	12,37	2010169,98
ADR	-	-	-	-	-	0,02	0	786,43
BCA	-	-	-	-	0	-	0	0
BCS	0	0,03	0,01	0,03	0	0,01	0,01	2328,4
DEB	0,97	0,84	1,43	1,79	0,76	1,34	1,16	188659,41
TOTAL EMPRESAS	13,34	13,66	13,29	15,32	12,22	13,79	13,55	2201944,23
CFID	0,08	0,09	0,04	-	0,06	0,1	0,07	11739,94
CFIV	4,6	4,19	3,46	2,21	4,31	3,98	3,96	644222,76
CFMD	0,04	0,99	-	0,04	0,04	0,01	0,27	43571,87
CFMV	0,12	0,07	-	-	0,24	0,02	0,05	8665,56
TOTAL FONDOS MUTUOS, DE INVERSIÓN Y DE INVERSIÓN DE CAP. RIESGO	4,84	5,34	3,49	2,25	4,64	4,12	4,36	708200,13
ADR	0,91	-	0,58	-	-	0,43	0,43	70150,93
AEE	-	-	0,24	-	-	0,09	0,08	13757,55
BEE	0,27	-	0,49	-	-	0,28	0,25	39844,23
CFID(3)	0,47	0,85	0,5	-	0,31	0,54	0,57	92493,09
CFIV(3)	3,9	3,47	4,02	0	2,54	4,43	3,76	610484,63
CFMD(3)	0,04	0,03	-	0,28	0,23	0,06	0,05	7328,35
CFMV(3)	0	0	-	-	0	0	0	0
CIEV	-	0	-	-	-	0,04	0,01	1625,67
CMED	12,07	12,55	12,97	13,32	13,1	13,02	12,71	2065327,52
CMEV	44,95	46,18	47,41	44,59	41,43	45,84	46,01	7479767,42
EBC	0,98	1,23	0,76	0,99	3,62	1,4	1,14	185315,99
ETFA	10,22	10,18	9,48	15,16	14,55	10,19	10,29	1673259,1
TBE	0,27	-	0,09	-	-	0,17	0,11	18481,05
WEM	0,03	-0,09	-0,04	-	-0,05	0,08	-0,01	-1800,98
WEN	-	-	-0,02	-	-	-0,01	-0,01	-857,83
TOTAL EXTRANJERO	74,11	74,4	76,49	74,33	75,73	76,57	75,39	12255176,73
CC2	0	0,06	0,16	0,04	0,02	0,01	0,06	9887,13
CC3	0,09	0,07	0,34	0,06	1,23	0,31	0,22	36427
OTROS(4)	0,01	0,01	0,01	0	0	0,02	0,01	1746,56
TOTAL ACTIVO DISPONIBLE	0,1	0,13	0,5	0,1	1,25	0,34	0,3	48060,69
TOTAL ACTIVOS CLP MMS	3.298.467,84	4.189.508,19	4.366.770,11	588.439,08	409.726,79	3.402.792,18	100	16255704,18

120

¹²⁰ (Spensiones.cl, 2017)

ACC Acciones de Sociedades Anónimas Abiertas

ADR Certificados negociables representativos de títulos accionarios de entidades extranjeras, emitidos por bancos depositarios en el extranjero

AEE Acciones de empresas y entidades bancarias extranjeras

BCA Bonos canjeables en Acciones

BCP Bonos del Banco Central de Chile expresados en pesos

BCS Bonos respaldados por títulos de créditos transferibles

BCU Bonos del banco Central de Chile expresados en UF

BEE Bonos emitidos por empresas extranjeras

BEF Bonos Bancarios emitidos por Instituciones Financieras

BHM Bonos hipotecarios emitidos por Instituciones Financieras

BRP Bonos de reconocimiento Previsionales emitidos por el INP u otras Instituciones de Previsión

BSF Bonos subordinados emitidos por Instituciones Financieras

BTP Bonos de la Tesorería General de la República, en pesos

BTU Bonos de la Tesorería General de la República en UF

BVL Bonos Vivienda leasing

CC2 Banco Inversiones nacionales

CC3 Banco Inversiones extranjeras

CERO Cupones de emisión reajustables opcionales en dólares

CFID Cuotas de Fondos de Inversión nacionales

CFIV Cuotas de Fondos de Inversión nacionales

CFMD Cuotas de Fondos mutuos nacionales

CFMV Cuotas de Fondos mutuos nacionales

CIEV Cuotas de participación emitidas por Fondos de Inversión extranjeros

CMED Cuotas de participación emitidas por Fondos mutuos extranjeros

CMEV Cuotas de participación emitidas por Fondos mutuos extranjeros

DEB Bonos de Empresas Públicas y Privadas

DPF	Depósitos a plazo y pagarés emitidos por Instituciones Financieras
EBC	Títulos de crédito emitidos por Estados extranjeros y Bancos Centrales extranjeros
ETFA	Títulos representativos de índices accionarios extranjeros
LHF	letras de crédito emitidas por Instituciones Financieras
PDC	Pagarés descontables del Banco Central
PRC	Pagarés reajustables con pago de cupones
SNT	Swap nacionales en tasas
TBE	Títulos de crédito de renta fija emitidos por entidades bancarias extranjeras
WEMC	Forward en monedas, correspondientes a operaciones de cobertura de riesgo financiero en el extranjero
WEMV	Forward en monedas, correspondientes a operaciones de cobertura de riesgo financiero en el extranjero
WENC	Forwards de compra de monedas en el extranjero en que una de las monedas involucradas es nacional
WENV	Forwards de venta de monedas en el extranjero en que una de las monedas involucradas es nacional
WNMC	Forward en monedas correspondientes a operaciones de cobertura de riesgo financiero en el mercado nacional
WNMV	Forward en monedas correspondientes a operaciones de cobertura de riesgo financiero en el mercado nacional

Anexo 8: Cotizantes del sistema y Ocupados a septiembre del 2017

AFP	EDAD (años)													Ocupados
	Hasta 20	[20 -25]	[25 -30]	[30 -35]	[35 -40]	[40 -45]	[45 -50]	[50 -55]	[55 -60]	[60 -65]	[65 -70]	+de 70	TOTAL	8.290.300
CAPITAL	351	26.666	136.943	122.667	110.375	120.243	120.745	117.542	86.346	35.039	2.539	640	880.096	10,62%
CUPRUM	18	2.403	24.746	54.380	69.493	70.239	61.393	55.099	43.765	20.893	2.752	537	405.718	4,89%
HABITAT	159	18.232	142.177	182.601	181.187	165.644	141.935	128.771	94.174	37.032	3.348	821	1.096.081	13,22%
MODELO	11.472	276.222	184.740	94.191	54.201	40.252	30.443	24.122	14.239	4.504	595	332	735.313	8,87%
PLANVITAL	103.381	140.184	125.498	77.763	55.114	44.781	38.379	34.016	23.301	9.237	854	332	652.840	7,87%
PROVIDA	2.057	54.662	192.703	211.051	194.383	206.519	197.991	193.154	141.996	58.449	3.410	824	1.457.199	17,58%
Total	117.438	518.369	806.807	742.653	664.753	647.678	590.886	552.704	403.821	165.154	13.498	3.486	5.227.247	63,05%

121

¹²¹ (Spensiones, 2017), Número de ocupados obtenido de la página web de la sofofa para septiembre del 2017.

Referencias

- Aafp.cl. (2017). Asociación Gremial de Administradoras de Fondos de Pensiones - AAFP de Chile | La Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones es una organización gremial de carácter privado que reúne a todas las AFP del país.. [online] Available at: <https://www.aafp.cl>
- Andras, U. (2002). Mercados de trabajo y sistemas de pensiones. Revista CEPAL, (núm 78), pp.p. 39-53
- Anses.gob.ar. (2017). Institucional. [online] Available at: <https://www.anses.gob.ar/institucional>
- Aravena, J. y Gamboa, J. (2011). Análisis de Performance de los Multifondos: ¿Son un real aporte al sistema de pensiones Chileno?. Magíster en Finanzas. Universidad de Chile.
- Arellano Ortiz, P. “Prestaciones de vejez por las AFPs: entra obligaciones de medios y de resultado”. Revista de Derecho y Seguridad Social. Volumen II. 2013. pp. 80-81.
- Arellano, José Pablo (1985) Políticas sociales y desarrollo. Chile 1924-1984, Cieplan, Santiago.
- Argentina.gob.ar. (2017). Salario. [online] Available at: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/salario>
- Banco Interamericano del Desarrollo (2016). Más ahorro crítico para superar dificultades fiscales y estancamiento económico en América Latina y el Caribe: informe BID.
- Banco Mundial (2006). Sistemas de Pensiones en América Latina: Conceptos y Mediciones de Cobertura.
- Banco Mundial Datos.bancomundial.org. (2016). Población de 65 años de edad y más (% del total) | Data.
- Barr, N. (2000): Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy
- Beck, U. (2000). “The brave new world of work” Malden Mass: Polity Press
- Beck, U; Giddens, A. y Lash S. (1994) “Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order.” Cambridge: Polity Press
- BID (2015). Panorama de Pensiones: América Latina y el Caribe.
- Bosch, M., A. Melguizo, and C. Pagés (2013), Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean, Inter-American Development Bank, Washington D.C
- Bps.gub.uy. (2017). [online] Available at: <http://www.bps.gub.uy/>
- Brasil, (2000). Constituição Federal de 1988. São Paulo: LTR.
- Cano, Wilson. (2000) Soberania e política econômica na América Latina. São Paulo: Unesp.

- CEPAL (2001). Consideraciones sobre el índice de Gini para medir la concentración del ingreso. Estudios Estadísticos y Prospectivos. Santiago de Chile.
- CEPAL, 2016 Panorama Social de América Latina, 2016 (LC/PUB.2017/12-P), Santiago.
- Ch., C. (2017). La mitad de los pensionados recibirá una jubilación pagada por las AFP que no superará el 15% de su sueldo. [online] El Mostrador. Available at: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/10/06/la-mitad-de-los-pensionados-recibira-una-jubilacion-pagada-por-las-afp-que-no-superara-el-15-de-su-sueldo/>
- Choices, IMF working paper, N° 139, Washington, D.C., Fondo Monetario Internacional.
- Claudina Waman, M. (2017). Sistema Provisional Chileno (Ayer y Hoy) - Monografias.com. [online] Monografias.com. Available at: <http://www.monografias.com/trabajos36/sistema-previsional-chile/sistema-previsional-chile.shtml>
- CNNespañol.com. (2017). La peor recesión de Brasil: ocho trimestres consecutivos de contracción. [online] Available at: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/03/08/la-peor-recesion-de-brasil-ocho-trimestres-consecutivos-de-contraccion/>
- Collier Simon and William F. Sater (1998) A History of Chile, 1808-2002, Cambridge Latin American Study.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015). Informe Final.
- Confederación de la Producción y el Comercio (2016). Informe de la Comisión Asesora de Pensiones de la CPC. Santiago de Chile.
- Da Silva, Mauri. (2016). REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRAS. 4º Encontro Internacional de Política Social 11º Encontro Nacional de Política Social.
- Departamento de Estudios Asociación de AFP (2013). Gasto Fiscal en Pensiones: Habrá Holguras para Reparar Daño Previsional Estatal a Empleados Públicos. Serie de Estudios Asociación de AFP. Santiago de Chile.
- Diario EL PAIS Uruguay. (2017). Las jubilaciones y pensiones mínimas aumentan \$ 361 desde el 1º de agosto. [online] Available at: <http://www.elpais.com.uy/informacion/jubilaciones-pensiones-minimas-aumentan-agosto.html>
- Diario Página/12 (2008). AFJP: el deterioro ante la crisis.
- Dieese, (2012). A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo
- Dirección de Presupuesto (2016). Proyecto de Ley Presupuestos 2016. Libro de Prioridades. Santiago de Chile.
- Dirección de Presupuesto (2017). Proyecto de Ley Presupuestos 2017. Libro de Prioridades. Santiago de Chile.

- Economiaynegocios.cl. (2017). EyN: Gasto fiscal total en pensiones alcanzaría los US\$ 10 mil millones con la reforma del Gobierno, el 4% del PIB. [online] Available at: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=385779>
- Enciclopedia Financiera. (2017). Enciclopedia Financiera. [online] Enciclopediafinanciera.com. Available at: <http://www.encyclopediainanciera.com/>
- Enste, D.H. and F. Schneider (2000), “Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences”, *Journal of Economic Literature*, 38(1), pp. 77-114.
- Fundación Sol (2015). Los Verdaderos Sueldos en Chile. Estudios de la Fundación SOL. Santiago de Chile.
- Giddens, A. (1991). “Modernity and self-identity: self and society in the late modern age.” Cambridge: Polity Press.
- Harvey, David. (2012). O neoliberalismo: história e implicações. São Paulo: Loyola.
- Hormazábal S., R. (2011). El gran engaño 30 años del sistema de AFP. El Gran Engaño 30 años del Sistema de AFP. Coquimbo.
- ILO and WTO (2009), “Globalization and Informal Jobs in Developing Countries”, International Labour Organization, Geneva.
- Informe Mundial sobre la Protección Social 2014/15: Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017.
- Jütting, J. and J. R. de Laiglesia (eds.) (2009), “Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries”, OECD Development Center, París.
- Landed, J. and Landed, J. (2017). Seguridad social. [online] Just Landed. Available at: <https://www.justlanded.com/espanol/Brasil/Guia-Just-Landed/Empleo/Seguridad-social>
- Lara, C, Silva.C (2014) Sistema de Pensiones de Chile en la Gran Encrucijada: Reformando la Gran Reforma de 2008. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 13, n. 1, p. 113 - 127
- Levy, S. (2008), “Good Intentions, Bad Outcomes: Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico”, Brookings Institution Press, Washington, D.C.
- Ley de la Nación N° 24.309, Dirección Nacional del Registro Oficial, Buenos Aires, Argentina, 29 de diciembre de 1992.
- Ley N° 26.425, Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Dirección Nacional del Registro Oficial, Buenos Aires, Argentina, 9 de diciembre de 2008.
- Lo Vuolo, R. and Goldberg, L. (2002). Un diagnóstico preliminar de la evolución y actual situación del sistema previsional. Buenos Aires.
- Madariaga Espinoza A. y Pérez Morgado N, (2009). “Nuevas aproximaciones para el análisis de sistemas de protección social: La noción de desempeño institucional y

su aplicación al sistema de pensiones chileno”. Revista Mad. N° 20, p. 21. Disponible en http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/20/madariaga_01.pdf

- Márquez Lizana, I. (2004). Impacto de la Reforma Previsional de 1981 es los beneficios de los afiliados. Magíster en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Mejía-Ortega, Luz M.; Franco-Giraldo, Álvaro, Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina Revista de Salud Pública, vol. 9, núm. 3, septiembre, 2007, pp. 471-483 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Memoriachilena.cl. (2017). Memoria Chilena: Portal. [online] Available at: <http://www.memoriachilena.cl>
- Mercados, E. (2017). Felices y Forrados responde a Super de Pensiones: “Cambios legales traspasaron los riesgos a los usuarios de las AFP”. [online] El Mostrador. Available at: <http://www.elmostrador.cl/mercados/2013/06/12/felices-y-forrados-responde-a-super-de-pensiones-cambios-legales-traspasaron-los-riesgos-a-los-usuarios-de-las-afp/>
- Mercer (2016). Melbourne Mercer Global Pension Index. Victoria
- Mesa-Lago, C. (1959): Planificación de la seguridad social. Madrid: oiss.
- Mesa-Lago, C. (1986). Seguridad social y desarrollo en América Latina. Revista de la CEPAL, (núm. 28).
- Mesa-Lago, C. (2000): Desarrollo social, Reforma del Estado y de la seguridad social al umbral del siglo XXI. Serie Políticas Sociales. Revista de la CEPAL, (núm 36)
- Meunier, F. (2016). AFP: la ilusión de la competencia. [online] El Mostrador. Available at: <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2016/10/03/afp-la-ilusion-de-la-competencia/>
- Minimosalario.com.br. (2017). Salário Mínimo 2017: Valor do Salário. [online] Available at: <http://minimosalario.com.br/> [Accessed 19 Oct. 2017].
- Ministério da Fazenda (2016). Evolução recente na cobertura previdenciária e seus impactos sobre o nível de pobreza. Informe de Previdência Social. Brasília DF.
- Muñoz P., A. (2013). El Sistema chileno de Pensiones de Vejez y su Aptitud para Otorgar una Pensión Suficiente. Licenciatura en ciencias jurídicas. Universidad Austral de Chile.
- Naciones Unidas (2010). El Estado Bienestar en Chile: 1910 - 2010. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Santiago, Chile.
- Naciones Unidas (2011). Reforma al Sistema de Pensiones Chileno. Financiamiento del desarrollo. Santiago de Chile.
- Naciones Unidas (2016). Cambio demográfico y desafíos económicos y sociales en el Uruguay del siglo XXI. Santiago.
- Naciones Unidas (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Asuntos de Género. Santiago de Chile.

- Nomasafp.cl. (2017). No Más AFP. [online] Available at: <http://www.nomasafp.cl/inicio/>
- OECD (2010), “Latin American Economic Outlook 2011: How middle-class is Latin America?” OECD Development Center, París.
- OECD (2011), “Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship 2011”, OECD Publishing, París.
- OECD (2015), Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, updated 2016
- Oecd.org. (2017). Gasto público social - OECD. [online] Available at: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/gasto-publico-social-ocde.htm>
- OIT, (2016). Sistemas de protección social en América Latina: una evaluación. Extensión de la Seguridad Social, núm 52. Ginebra.
- OIT, 2012, R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Art ° 22 Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas.
- Pagés, C. (2010), “The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up”, Inter-American Development Bank and Palgrave Macmillan, New York.
- Piñera, José (1988). Fundamentos de la Reforma Previsional. En Sergio Baeza y Rodrigo Manubens: Sistema Privado de Pensiones en Chile. Centro de Estudios Públicos. Santiago de Chile.
- Piñera, José (1991) El cascabel al gato. La batalla por la Reforma previsional .Ed.Zig-Zag. Chile
- Populationpyramid.net. (2017).
- Previdência Social. (2017). Previdência Social - Previdência Social. [online] Available at: <http://www.previdencia.gov.br>
- Previsionparatodos.cl. (2017). Previsión para Todos | OCDE recomendó retrasar la edad de jubilación más allá de los 67 años - Portal Educativo del Sistema de Pensiones de Chile. [online] Available at: <https://www.previsionparatodos.cl/ocde-recomendo-retrasar-la-edad-de-jubilacion-mas-alla-de-los-67-anos/>
- Principales modelos de seguridad social y protección social, Investigación jurídica, México, UNAM.
- Rafap.com.uy. (2017). N - República AFAP. [online] Available at: https://www.rafap.com.uy/mvdcms/noticia_328_1.html
- Ratto, R. (2017). Anses aumento jubilaciones y pensiones: Septiembre 2017 ¿cuanto cobro? | Financial Red Argentina. [online] Financialred.com.ar. Available at: <http://financialred.com.ar/anses-aumento-jubilaciones-y-pensiones.html> .
- Recomendación relativa a los pisos nacionales de protección social Adopción: Ginebra, 101ª reunión CIT (14 junio 2012) - Estatus: Instrumento actualizado.

- Ritter Joseph, (1999) El estado social y su origen, Madrid, Editorial Madrid
- S.A.P., E. (2017). OCDE estima que Chile está bajo el promedio en tasas de reemplazo por ahorro de pensionados | Emol.com. [online] Emol. Available at: <http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/12/25/765452/OCDe-estima-que-Chile-esta-bajo-el-promedio-en-tasas-de-reemplazo-por-ahorro-de-pensionados.html>
- Salario Mínimo. (2017). Salario Mínimo en Latinoamérica ¿en dónde se gana más? - SalarioMinimo.com.mx. [online] Available at: <http://salariominimo.com.mx/comparativa-salario-minimo-latinoamerica/>
- Salazar Silva, Fernando La configuración del Estado de Bienestar. Elementos constitutivos Reflexión Política, vol. 7, núm. 14, diciembre, 2005, pp. 126-140 Universidad Autónoma de Bucaramanga Bucaramanga, Colombia
- Secretaría de Previsión Social. (2014). La Paradoja de las Pensiones en Chile. [online] Available at: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/noticias/la-paradoja-de-las-pensiones-en-chile/>
- Spensiones.cl. (2017). SPENSIONES: Superintendencia de Pensiones - Gobierno de Chile.. [online] Available at: <http://www.spensiones.cl>
- Subsecretaría de Previsión Social, 2013. Propuestas para mejorar pensiones de vejez. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Superintendencia de Pensiones (2010). El sistema chileno de pensiones. séptima edición. Santiago de Chile.
- Superintendencia de Pensiones (2016). Selección de Modalidad de Pensión. Informe Semestral de Selección de Modalidad de Pensión. Santiago de Chile.
- Superintendencia de pensiones (2017). CIRCULAR CONJUNTA N° 1512 y 1882. Santiago de Chile.
- Superintendencia de pensiones Safp.cl. (2017).
- Tandy, Francis D., 1896, Voluntary Socialism, capítulo 6, párrafo 15. Archivo del Molinari Institute
- Universidad Alberto Hurtado. (2017). Análisis a la legitimidad y baja competencia del sistema chileno de AFP | Universidad Alberto Hurtado. [online] Available at: <http://www.uahurtado.cl/2017/04/analisis-a-la-legitimidad-y-baja-competencia-del-sistema-chileno-de-afp/>
- Valenzuela Samuel (2006) “Demografía familiar y desarrollo. Chile y Suecia desde 1914” en Samuel Valenzuela, Eugenio Tironi y Timothy Scully (eds) El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile, Taurus, Santiago.
- VI RONDA EPS 2015, Una mirada a la protección social en Chile. (2015).
- Von Gersdorff, H. (n.d.). El Sistema Previsional Chile durante los últimos diez años