



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito:
¿Solución para Incrementar las Pensiones en Chile?**

MEMORIA PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y AL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL

PROFESORA GUÍA: SRA. LUZ ARÉVALO GONZÁLEZ

GONZALO ALEXANDER VIDAL HERNÁNDEZ

VIÑA DEL MAR, 2015

ADRADECIMIENTOS

Mis sinceros agradecimientos a todas las personas que participaron en este trabajo de investigación y en forma particular a mis padres y hermanos.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Fundamentos del Sistema Previsional Chileno.....	4
1.1.1 Sistema de Reparto.....	4
1.1.2 Sistema de Capitalización Individual.....	4
1.2 Bases del Actual Sistema de Capitalización Individual.....	5
1.2.1 Capitalización Individual.....	5
1.2.2 Administración Privada de los Fondos.....	5
1.2.3 Libre Elección de la Administradora.....	6
1.2.4 Rol del Estado.....	6
1.2.5 Beneficios Garantizados.....	7
1.2.6 Rol Fiscalizador y Organismo Contralor del Sistema.....	8
1.2.7 Representación del Estado.....	9
1.2.8 Pilar Solidario.....	9
1.2.9 Pilar Contributivo Obligatorio.....	10
1.2.10 Pilar Voluntario.....	10
1.3 Mecanismos que contribuyen al funcionamiento del Sistema.....	11
1.3.1 Cuenta de Capitalización Individual.....	11
1.3.2 Fondo de Pensiones.....	11
1.3.3 Cotizaciones Obligatorias.....	11
1.3.4 Cotizaciones Voluntarias.....	11
1.3.5 Sistema de Multifondos.....	12
1.4 Beneficios del Sistema.....	12
1.4.1 Pensión de Vejez.....	12
1.4.2 Pensión de Vejez Anticipada.....	13
1.4.3 Pensión de Invalidez y Sobrevivencia.....	13
1.5 Modalidades de pensión.....	13
1.5.1 Retiro Programado.....	14

1.5.2 Renta Vitalicia Inmediata.	14
1.5.3 Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.	15
1.5.4 Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.	15
1.6 Pensiones Solidarias.....	16
1.6.1 Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV).....	16
1.6.2 Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI).....	17
1.6.3 Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV).	17
1.6.4 Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI).	18
1.6.5 Tasa de reemplazo.	18
CAPÍTULO II: ANÁLISIS PREVISIONAL SEGÚN LA OCDE Y ALCANCES EN EL SISTEMA CHILENO	19
2.1 Objetivos de las reformas de pensiones en los países de la OCDE	20
2.2 OCDE: Chilenos trabajan en promedio hasta los 70 años	21
2.2.1 Consideraciones a la Tasas de reemplazo	22
2.3 Ranking de sistema de pensiones	26
2.4 Situación previsional países analizados.....	28
2.4.1 Grado de Calificación A	28
2.4.2 Grado de Calificación B+	30
2.4.3 Grado de Calificación B	31
2.4.4 Grado de Calificación C+	32
2.4.5 Grado de Calificación C	33
2.4.6 Grado de Calificación D	34
CAPÍTULO III: EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO	36
3.1 Sistema de las AFP: Pensiones Inferiores al 30%.	37
3.2 Alternativas de Solución: Sistema Previsional Público o Privado.	41
3.2.1 Sistema Público de Previsión Social.	41
3.2.2 AFP Estatal.	42
3.2.3 Sistema Privado de Previsión Social.....	43
3.2.4 Análisis F.O.D.A de las alternativas Pública y Privada	44

3.3	Propuesta de Solución: Sistema de Previsión Mixto de financiamiento Tripartito.....	46
3.3.1	Aplicación de encuesta y análisis de los resultados	46
3.4	Conclusión final de los resultados obtenidos.	53
3.5	Plan de Acción: Sistema de Previsión Mixto de Financiamiento Tripartito. 54	
3.5.1	Componentes a intervenir	55
3.6	Cuantificación de los beneficios del nuevo sistema previsional.	61
3.6.1	Interacción de los componentes del Sistema.....	65
	CONCLUSIONES	67
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
	ANEXOS	1

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Tabla N°1: Edad media efectiva de salida del mercado de trabajo versus edad oficial de jubilación	24
Tabla N°2: Tasa de Reemplazo - Promedios OCDE.....	25
Tabla N°3: Calificación Global y Valores de los Subíndices (Año 2014).....	27
Tabla N°4: Ranking General del Sistema de Pensiones (Año 2014)	28
Tabla N° 5: Nivel de Ingreso Salarial Chile	39
Tabla N° 6: Capitalización Total y Mensual al Momento de Jubilar.....	40
Tabla N° 7: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Bajos	63
Tabla N° 8: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Medios	64
Tabla N° 9: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Altos	65
Diagrama de Flujos - Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito	66

RESUMEN

En Chile, a consecuencia de las bajas pensiones que otorga el actual Sistema de Capitalización Individual, basado principalmente en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), se hace necesario examinar una alternativa previsional que provenga por parte del Estado, el trabajador y las empresas empleadoras, con la finalidad de incrementar las pensiones. De esta forma y, analizando la opinión de expertos se determinará si es posible reformar el actual sistema por otro que otorgue mayores beneficios a cada trabajador, proporcionando en el análisis un plan de acción a seguir para mejorar las actuales condiciones previsionales.

ABSTRACT

In Chile, as a result of low pensions granted by the current system of individual capitalization, based mainly on the Administrators of Pension Funds (AFP), it is necessary to examine a planned alternative that comes from the government, workers and businesses employers, this in order to increase pensions. In this way and analyzing expert judgment will determine whether it is possible to reform the current system with one that provides greater benefits to each employee, providing the analysis an action plan to follow to improve current pension conditions.

INTRODUCCIÓN

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) surgieron a fines de los años 80 como una excelente alternativa para enmendar las deficiencias del antiguo sistema de previsión (Sistema de Reparto) el cual, a pesar de otorgar mejores pensiones a los trabajadores chilenos generaba grandes desigualdades según el tipo de trabajador y la condición política que cada uno de ellos poseía al momento de jubilarse, además de generar grandes egresos financieros por parte del Estado, trayendo como consecuencia déficit de liquidez, en desmedro de otras necesidades primordiales de la población.

Pese a lo anterior, en la actualidad aún existen trabajadores cotizando en el antiguo Sistema de Reparto, los cuales no se trasladaron al actual sistema de capitalización individual prefiriendo mantenerse en el antiguo sistema, cotizando a través de las antiguas Cajas de Previsión Social, las cuales a través de los años pasaron a formar parte del Instituto Nacional de Previsión, siendo éste actualmente nombrado como Instituto de Previsión Social (IPS).

Al año 2015, el actual sistema de capitalización individual está cumpliendo 34 años desde su puesta en marcha y, cada vez es más indiscutible su poca efectividad en el ámbito social, generando grandes inconvenientes para el Estado chileno, el cual debe pagar año a año pensiones solidarias a gran parte de la

población, debido a que ésta, a pesar de cotizar en una AFP no logró capitalizar una pensión mínima para su sobrevivencia.

Dado lo anterior, el problema central de este sistema es que cerca del 60 % de los chilenos afiliados en las AFP se jubilará con una pensión menor a 150 mil pesos mensuales, conforme a datos provenientes del actual miembro del Consejo del Banco Central, señor Joaquín Vial¹, situación que se condice con los informes de la OCDE que exponen que la tasa de reemplazo en Chile es del orden de un 52% de la última remuneración de cada trabajador².

Lo precedentemente mencionado trae como consecuencia un descuento generalizado en los trabajadores que visualizan el término de su vida laboral, además de un inminente estado de pobreza para la mayoría de ellos.

Conforme a la situación expuesta, el objetivo general de la presente tesis es analizar y evaluar la factibilidad de reformar el actual Sistema de Capitalización Individual a un Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito, en donde el Estado, el

¹ Radio Cooperativa. Disponible en: < <http://www.cooperativa.cl/noticias/economia/sistema-previsional/afp/mayoria-de-primeros-cotizantes-de-afp-recibira-pensiones-de-150-mil-pesos/2013-01-09/172237.html> > [Consulta: 22 de julio 2014].

² OECD (2013), Net Pension Replacement Rates. Disponible en:< http://www.oecd-ilibrary.org/deliver/812013221x1g050.xls?contentType=&itemId=%2fcontent%2fgraph%2fpension_glance-2013-graph61-en&mimeType=application%2fvnd.ms-excel&containerItemId=%2fcontent%2fserial%2f19991363&accessItemIds=%2fcontent%2fchapter%2fpension>[Consulta: 22 de julio 2014].

Empleador y las AFP construyan la pensión de cada trabajador, incrementando éstas al término de su vida laboral.

Por otra parte, los objetivos específicos de esta tesis son los siguientes:

- 1.- Analizar los sistemas de previsión de otros países en el mundo, con la finalidad de examinar la tendencia general en términos de reformas previsionales.
- 2.- Evaluar la opinión de expertos sobre la factibilidad de implementar un Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito, en donde el Estado, las empresas y las AFP construyan la pensión de cada trabajador.
- 3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.

Lo anterior se efectuará respondiendo las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Cuál es el Sistema de Previsión social más conveniente para la economía chilena?
- ✓ ¿Es posible que un Sistema Mixto de financiamiento Tripartito logre incrementar las pensiones y con ello mejorar la calidad de vida de los trabajadores chilenos?

La metodología de la investigación estará basada en un análisis cuantitativo y cualitativo, con un alcance comprensivo, buscando examinar el actual sistema de capitalización chileno en busca, como ya se ha mencionado, de una alternativa de solución que incremente las pensiones de los trabajadores chilenos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

A continuación se presentan los conceptos que sustentan la presente tesis, para una mejor comprensión del tema a analizar.

1.1 Fundamentos del Sistema Previsional Chileno.

El sistema de previsión social en Chile se encuentra enmarcado en dos grandes sistemas, los cuales se mencionan a continuación.

1.1.1 Sistema de Reparto.

En el Sistema de Reparto las pensiones se financian en parte con los aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado, por lo tanto, el dinero aportado va a un fondo común con el cual se financian las prestaciones³.

1.1.2 Sistema de Capitalización Individual.

En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y obtienen la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión⁴.

³ Superintendencia de Pensiones. Preguntas Frecuentes. [en línea]. Disponible en: <<http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2818.html>> [Consulta: 22 de julio 2014]

⁴ Ibid.

1.2 Bases del Actual Sistema de Capitalización Individual.

El Sistema de Pensiones chileno establecido en el D.L. N° 3.500 de 1980, tiene por objetivo fundamental, asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa. Las principales bases que respaldan este Sistema son⁵;

1.2.1 Capitalización Individual.

El Sistema de Pensiones está basado en la capitalización individual. Cada afiliado posee una cuenta individual donde deposita sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones de que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos. Al término de la vida activa, este capital le es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de alguna modalidad de pensión. La cuantía de las pensiones dependerá del monto del ahorro, existiendo por lo tanto una relación directa entre el esfuerzo personal y la pensión que se obtenga⁶.

1.2.2 Administración Privada de los Fondos.

El Sistema de Pensiones está administrado por entidades privadas, denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

⁵ Superintendencia de Pensiones. El Sistema de Capitalización Individual. [en línea]. Disponible en: <http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/sist_previsional/cont2_sistema.html> [Consulta: 22 de julio 2014]

⁶ Ibid.

Estas instituciones son sociedades anónimas, cuyo objeto exclusivo es la administración de un Fondo de Pensiones y de otras actividades estrictamente relacionadas con el giro previsional, además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley.

Las Administradoras recaudan las cotizaciones previsionales, las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos, para otorgar posteriormente los beneficios que correspondan. Adicionalmente contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados.

Por su gestión de administración de Fondos de Pensiones, las Administradoras tienen derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados. Las comisiones son fijadas libremente por cada Administradora con carácter uniforme para todos sus afiliados⁷.

1.2.3 Libre Elección de la Administradora.

El trabajador elige la entidad a la cual se afilia, pudiendo cambiarse de una Administradora a otra cuando lo estime conveniente⁸.

1.2.4 Rol del Estado.

Las funciones de Estado en este Sistema consisten en garantizar el financiamiento de ciertos beneficios, dictar normas para su buen funcionamiento y controlar el cumplimiento de éstas⁹.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

1.2.5 Beneficios Garantizados.

En primer término, con el propósito de satisfacer el objetivo de equidad en los beneficios otorgados por el Sistema, todos los afiliados que cumplan ciertos requisitos básicos tienen derecho a recibir una pensión mínima, garantizada por el Estado, aún cuando no cuenten con un saldo suficiente en su cuenta de capitalización individual.

En segundo término, cada mes las AFP son responsables que la rentabilidad real anualizada de los últimos treinta y seis meses de cada uno de los Fondos de Pensiones que administran alcance un nivel mínimo, el cual está relacionado con la rentabilidad promedio de todos los Fondos de Pensiones del mismo tipo en dicho período. Si una Administradora no alcanza la rentabilidad mínima una vez agotadas todas las restantes instancias establecidas por la ley, el Estado realiza la compensación faltante y procede a liquidar la Administradora. En tercer término, en caso de cesación de pagos o quiebra de una Administradora, el Estado garantiza los siguientes conceptos: aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado, cotizaciones, las pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen y la cuota mortuoria. Además, en caso de cesación de pagos o quiebra de una Compañía de Seguros, el Estado garantiza las rentas vitalicias hasta un 100% de la pensión mínima y unos 75%

⁹ Ibid.

del exceso sobre ésta con un máximo de 45 UF (1.460 dólares a mayo de 1997) mensuales por pensionado o beneficiario¹⁰.

1.2.6 Rol Fiscalizador y Organismo Contralor del Sistema.

En primer lugar, con el objeto de asegurar que los trabajadores y sus grupos familiares puedan mantener sus necesidades satisfechas ante situaciones de vejez, invalidez o muerte del jefe de hogar, los trabajadores dependientes están obligados a cotizar el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles en alguna AFP. Por lo tanto, la contrapartida natural de la obligación de cotizar es que el Estado se comprometa a velar por la seguridad de los recursos acumulados en los Fondos de Pensiones.

En segundo lugar, las garantías estatales mencionadas en el punto anterior comprometen la futura utilización de recursos fiscales, por lo tanto, se hace necesario controlar el funcionamiento de los Fondos de Pensiones para que las garantías se entreguen sólo cuando los afiliados carezcan de medios para alcanzar la pensión mínima o por razones de fuerza mayor y no por ineficiencia o mal funcionamiento del Sistema o de la AFP.

Finalmente, además de los elementos cualitativos, relacionados con la mantención de la confianza pública acerca de la eficiencia con que son administrados los Fondos de Pensiones, es de suma importancia para el

¹⁰ Ibid.

desarrollo económico del país mantener a los Fondos de Pensiones como fuente de oferta de recursos para los principales sectores económicos¹¹.

1.2.7 Representación del Estado.

Al interior del Sistema, el Estado está representado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), que es la autoridad técnica de supervigilancia y control de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Es una institución autónoma con patrimonio propio, que se financia con recursos estatales. Sus funciones comprenden las áreas financiera, actuarial, jurídica y administrativa y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social¹².

1.2.8 Pilar Solidario.

Se compone de dos grandes beneficios de carácter solidario, orientados al 60% de la población más pobre del país, la cual por diversas razones tuvieron escasa o nula participación en el sistema de pensiones contributivo.

Los beneficios son: La Pensión Básica Solidaria PBS (de Vejez e Invalidez) para quienes no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, y el Aporte Previsional Solidario APS (Vejez e Invalidez), orientado a quienes teniendo participación en el sistema, autofinanciaron una pensión de bajo monto¹³.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Subsecretaría de Previsión Social. Sistema de Pensiones. [en línea]. Disponible en: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7227>[Consulta: 22 de julio 2014]

1.2.9 Pilar Contributivo Obligatorio.

La afiliación y cotización a este pilar es obligatoria para los Trabajadores dependientes y Trabajadores independientes que emiten boleta de honorarios, a partir del 1 de enero de 2015.

Es voluntaria para trabajadores independientes que no emiten boleta de honorarios y para aquellos trabajadores que realizan actividades NO remuneradas (tales como estudiantes y dueñas de casa) que quieran acceder a cotizar para pensiones mediante la figura del 'Afiliado Voluntario'¹⁴.

1.2.10 Pilar Voluntario.

El Pilar Voluntario brinda alternativas de ahorro complementarias a la cotización obligatoria, permitiendo con ello aumentar el monto de la pensión o anticipar la edad de pensión.

Los instrumentos de ahorro de este pilar son: el Ahorro Previsional Voluntario Individual APV, Ahorro Previsional Voluntario Colectivo APVC, y la Cuenta de Ahorro Voluntario, alternativas que están asociadas a beneficios tributarios o una bonificación estatal, o incluso permite hacer retiros parciales o totales de lo ahorrado antes del momento del retiro¹⁵.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

1.3 Mecanismos que contribuyen al funcionamiento del Sistema.

1.3.1 Cuenta de Capitalización Individual.

Cuenta de ahorro de propiedad exclusiva de cada afiliado, donde se acreditan sus cotizaciones, aportes voluntarios, depósitos convenidos y todo ingreso o egreso de su cuenta; así como el rendimiento que éstos generan¹⁶.

1.3.2 Fondo de Pensiones.

Fondo constituido con las cotizaciones obligatorias y voluntarias de los afiliados y con los rendimientos de las inversiones, una vez deducidas las comisiones y el pago de prestaciones. Este fondo se constituye en un patrimonio independiente del de la Administradora¹⁷.

1.3.3 Cotizaciones Obligatorias.

Monto que se deposita periódicamente en la Cuenta Individual del trabajador y que es aportado por el trabajador y/o empleador para obtener la cobertura del sistema privado de pensiones¹⁸.

1.3.4 Cotizaciones Voluntarias.

Aportes adicionales que pueden realizar los trabajadores dependientes e independientes, con el objetivo de aumentar el monto de su pensión o anticipar la edad de jubilación. Forman parte de la cuenta de capitalización individual¹⁹.

¹⁶ Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. Glosario de Términos. [en línea]. Disponible en: <http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20061212/pags/20061212102557.html> [Consulta: 22 de julio 2014]

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

1.3.5 Sistema de Multifondos.

El sistema de multifondos (creado por la Ley N° 19.795, de fecha 28 de febrero de 2002), corresponde a la administración de 5 Fondos de Pensiones por parte de cada AFP. Estos Tipos de Fondos se diferencian a partir de la proporción de su portafolio invertida en títulos de renta variable, lo que significa diferentes niveles de riesgo y rentabilidad entre dichos Tipos de Fondos²⁰.

1.4 Beneficios del Sistema.

Se distinguen tres tipos de pensiones, dependiendo de la causa por la cual se otorga, ya sea Vejez, Vejez Anticipada, e Invalidez y Sobrevivencia²¹.

1.4.1 Pensión de Vejez.

La pensión de vejez es uno de los beneficios previsionales consagrados en el Decreto Ley (D.L) N° 3.500 de 1980, y consiste en el derecho (no obligación) que tienen los afiliados al Sistema, a obtener una pensión una vez que hayan cumplido con la edad legal exigida para tales efectos: 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad las mujeres²².

¹⁹ Ibid.

²⁰ Superintendencia de Pensiones. Preguntas Frecuentes. [en línea]. Disponible en: <<http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2834.html> > [Consulta: 22 de julio 2014]

²¹ Subsecretaría de Previsión Social. Tipos y Modalidades de Pensión. [en línea]. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=9596> [Consulta: 22 de julio 2014]

²² Ibid.

1.4.2 Pensión de Vejez Anticipada.

La ley permite optar a la pensión anticipada siempre y cuando el afiliado logre financiar una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculado según lo dispuesto en el artículo 63, y obtener una pensión igual o superior al 80% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) vigente a la fecha en que se acoja a pensión²³.

1.4.3 Pensión de Invalidez y Sobrevivencia.

La pensión de invalidez es el beneficio que reciben, mediante una cantidad mensual de dinero, aquellos afiliados que la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones ha declarado inválidos. Luego de ejecutoriado un Dictamen y de constituido el Saldo de la Cuenta, se obtendrá el monto de la Pensión de Invalidez, que se financiará con este saldo, el que considerará, cuando corresponda, el Aporte Adicional realizado por la Compañía Aseguradora.

La pensión de sobrevivencia, es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan con los requisitos legales respectivos²⁴.

1.5 Modalidades de pensión

El DL 3.500 establece la existencia de diferentes modalidades de pensión, cada una con su propia forma de financiamiento y administración, a las que pueden acceder los afiliados: Retiro Programado, Renta Vitalicia Inmediata, Renta

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

Temporal con Renta Vitalicia Diferida, Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado²⁵.

1.5.1 Retiro Programado.

Modalidad de pensión que paga la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados.

Lo anterior significa que el monto de la pensión varía cada año, disminuyendo con el tiempo. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia²⁶.

1.5.2 Renta Vitalicia Inmediata.

Modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha Compañía al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión. En esta modalidad la AFP traspasa a la Compañía de Seguros de Vida los fondos previsionales del afiliado para financiar la pensión contratada. Por lo tanto, al seleccionar una renta vitalicia, el afiliado deja de tener la propiedad de sus fondos. El afiliado puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

monto de la Pensión Básica Solidaria. En esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura para mejorar la situación de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, en caso de que fallezca²⁷.

1.5.3 Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.

Al optar por una renta temporal, el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual fija reajutable en UF, a contar de una fecha posterior al momento en que se pensiona. Entre la fecha en que solicita esta modalidad y la fecha en que comienza a percibir la renta vitalicia, el afiliado recibe mensualmente una pensión financiada con fondos que se retienen especialmente para este propósito en la cuenta de capitalización individual en su AFP. De esta manera, el afiliado mantiene la propiedad y asume el riesgo financiero sólo de la parte de su fondo que permanece en la AFP y por un período acotado de su vida, pero no asume el riesgo de sobrevivencia que debe afrontarlo la Compañía de Seguros con que contrató la renta vitalicia diferida, al igual que el riesgo financiero de este período²⁸.

1.5.4 Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.

En esta modalidad se dividen los fondos que el afiliado tiene en su cuenta individual de la AFP y contrata con ellos simultáneamente una renta vitalicia inmediata y una pensión por Retiro Programado. Respecto de la Renta Vitalicia

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

que incluye de esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura.

Si la persona tiene derecho al Aporte Previsional Solidario de Invalidez, el monto de éste se pagará conjuntamente con su pensión²⁹.

1.6 Pensiones Solidarias

Uno de los principales cambios que se incorporaron al Decreto de Ley N° 3.500 a través de la Ley 20.255 del año 2008, es la creación de un Pilar Solidario orientado a entregar beneficios básicos a quienes integren el 60% más pobre de la población del país.

Los beneficios enmarcados en el Pilar Solidario son: la Pensión Básica Solidaria PBS (de vejez e invalidez) para quienes no generaron ahorros previsionales o no cumplen con los requisitos para pensionarse en el sistema antiguo; y el Aporte Previsional Solidario APS (vejez e invalidez), orientado a quienes teniendo participación en el sistema previsional, autofinanciaron una pensión de bajo monto³⁰.

1.6.1 Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV).

Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al que pueden acceder todas aquellas personas mayores de 65 años de edad, que no tengan derecho a una

²⁹ Ibid.

³⁰ Subsecretaría de Previsión Social. Pensiones Solidarias. [en línea]. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=9801> [Consulta: 22 de julio 2014]

pensión en un régimen previsional y que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.255³¹.

1.6.2 Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI)

Es un beneficio monetario mensual, de cargo fiscal, al que pueden acceder todas aquellas personas calificadas como inválidas, que no tengan derecho a una pensión en un régimen previsional y cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.255.

Los pensionados por gracia, exonerados políticos, pensionados por Ley Rettig y Ley Valech, que sólo gocen de ese beneficio, tienen derecho a un porcentaje de la PBS de Invalidez si esta última es de un monto superior a la primera.

El beneficiario de PBS de Invalidez, percibirá dicho beneficio hasta el último día del mes en que cumpla 65 años de edad. A contar de esa fecha podrá acceder a la PBS de Vejez³².

1.6.3 Aporte Previsional Solidario de Vejez (APSV).

Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia menores a la Pensión Máxima con Aporte Solidario (que corresponde a \$266.731 mensuales)³³.

³¹ Subsecretaría de Previsión Social. Pensión Básica Solidaria. [en línea]. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7430 > [Consulta: 22 de julio 2014]

³² Ibid.

³³ Subsecretaría de Previsión Social. Aporte Previsional Solidario. [en línea] . Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7428 > [Consulta: 22 de julio 2014]

1.6.4 Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI).

Es un aporte mensual en dinero que complementa las pensiones de invalidez, cuyo monto sea menor al de una Pensión Básica Solidaria (PBS, actualmente \$82.058)³⁴.

1.6.5 Tasa de reemplazo.

La tasa de reemplazo resulta de dividir el monto mensual de la pensión por la remuneración promedio de un período de tiempo determinado, que puede ir desde el último salario hasta un promedio de los últimos 10 o más años antes de la jubilación³⁵.

³⁴ Ibid.

³⁵ Superintendencia de Pensiones. Glosario. [en línea]. Disponible en: <<http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyname-586.html>>[Consulta: 22 de julio 2014]

CAPÍTULO II: ANÁLISIS PREVISIONAL SEGÚN LA OCDE Y ALCANCES EN EL SISTEMA CHILENO

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el escenario de las pensiones ha estado cambiando en un paso asombroso en los últimos años. Después de décadas de debate y, en algunos casos, paralización política, muchos de los países han lanzado reformas de pensiones significativas, incluso edades de jubilación más altas, cambios en la forma en que se calculan las cotizaciones y otras medidas para introducir ahorros en sus sistemas de pensión³⁶.

Pese a lo anterior, los países de OCDE tienen planes de pensiones muy diferentes, pero estas nuevas ondas de reformas afrontan desafíos notablemente similares como asegurar que los sistemas de pensiones sean económicamente sostenibles y otorgar a los ciudadanos ingresos adecuados en el retiro³⁷.

Las reformas varían según cada país, sin embargo, existen tendencias principales las cuales estiman que “la edad de jubilación será al menos de 67 años al 2050, en la mayoría de los países de la OCDE”³⁸.

A continuación, se describe un breve análisis de los objetivos claves a alcanzar por las reformas efectuadas recientemente en los países de la OCDE.

³⁶ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 9. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 16 de febrero 2015].

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid. p 13.

2.1 Objetivos de las reformas de pensiones en los países de la OCDE

El informe de la OCDE denominado “Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators” (versión en inglés), individualiza seis objetivos claves (Key goals of pension reform)³⁹ que los países de la OCDE han tenido como base para efectuar las reformas previsionales, estos son:

1. **Cobertura** de sistema de pensión tanto en esquemas obligatorios como en voluntarios.
2. **Adecuación** de los beneficios al retiro.
3. **Sostenibilidad financiera** y la accesibilidad a las pensiones de los contribuyentes.
4. **Incentivos** que animen a la gente a trabajar más tiempo de sus vidas y ahorrar más mientras se encuentran empleados.
5. **Eficacia administrativa** para reducir al mínimo los gastos corrientes del sistema de pensión.
6. **La diversificación** de fuentes de ingresos de jubilación a través de proveedores (público y privado), a través de tres pilares (público, a nivel de toda la industria y personal), y formas de financiamiento (pago sobre la marcha y financiado).

El detalle de cada uno de estos objetivos se puede visualizar en el **Anexo N° 1**, conforme a las ventajas y desventajas de cada una de las medidas impartidas.

³⁹ Ibid. p 18.

2.2 OCDE: Chilenos trabajan en promedio hasta los 70 años⁴⁰

Los trabajadores chilenos extienden su vida laboral más allá de la edad legal para jubilarse. Así lo revela el estudio *Pensions at a Glance 2013*, publicación bianual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que examina el desempeño y las características de los sistemas de pensiones de sus países miembros. De acuerdo con el informe de este año, en el caso de las mujeres, en Chile la edad efectiva de retiro del mercado laboral alcanza en promedio los 70,4 años, 10 años sobre los 60 establecidos legalmente para pensionarse. Se trata de la mayor diferencia entre edad oficial y efectiva de jubilación entre los 34 países de la OCDE. Detrás de Chile se ubican Corea del Sur, con una jubilación legal y efectiva de 60 y 69,8 años respectivamente; y México, con 65 y 68,7 en cada caso. Mientras, en el caso de los hombres, en Chile el desempeño laboral se extiende en promedio hasta los 69,4 años, casi cinco más que los 65 establecidos actualmente para jubilar. Acá la diferencia entre una edad y otra es la tercera más alta del organismo. Primero está Corea del Sur (60 versus 71,1) y México (65 frente a 72,3).

El gerente de estudios de la Asociación de AFP, Roberto Fuentes, afirma que “en el caso de las mujeres, se están considerando como pensionadas a aquellas que se afilian al sistema de AFP a partir de los 65 años para obtener el bono por

⁴⁰ La Tercera, martes 26 de noviembre de 2013. [en línea]. Disponible en: <<http://papeldigital.info/lt/2013/11/26/01/paginas/025.pdf>>

hijo. Es decir, no se trata de cotizantes regulares del sistema, sólo que están obteniendo un beneficio estatal por esta vía como pago de pensión”.

El informe de la OCDE destaca, además, que Chile es el país donde los mayores de 65 años reciben el menor aporte estatal como proporción de sus ingresos, llegando al 6% del total. En tanto, más del 60% proviene de remuneraciones laborales, ubicando a Chile en el primer lugar por este ítem. Cerca del 30% restante corresponde a ingresos por pensiones privadas.

La publicación agrega que aproximadamente el 20% de los adultos mayores en Chile vive en pobreza, superando el promedio de 12,8% de la OCDE. Sobre este punto, Fuentes sostiene que “Chile ingresó a la OCDE hace pocos años y la comparación es con países ricos y con una larga trayectoria de desarrollo”.

2.2.1 Consideraciones a la Tasas de reemplazo⁴¹

El informe de la OCDE sitúa la tasa de reemplazo - diferencia entre las últimas remuneraciones y la pensión efectiva - en un promedio de 64,1% para los países miembros que cuentan con un sistema obligatorio de pensiones. En este ítem, Chile exhibe una tasa de 51,8%, en una lista encabezada por Holanda o Países Bajos (101%) y Hungría (95%). En el otro extremo se ubican Reino Unido (38%) y Japón (40%).

⁴¹ Ibid.

El documento sugiere que para que Chile eleve sus tasas de reemplazo a los niveles promedio de la OCDE, es necesario elevar la contribución (cotización) en 3,3 puntos porcentuales en un esquema sin lagunas previsionales. Con lagunas de 10 años habría que sumar otros 1,3 puntos y si éstas alcanzan los 20 años, habría que añadir 2,4 puntos.

“Hablar de tasas de reemplazo requiere de precisiones. Es indispensable tener como referencia la tasa de cotización y número de meses cotizados en cada sistema. El sistema de pensiones de ahorro y capitalización de Chile tiene una de las tasas de aporte más bajas entre los sistemas de la OCDE y el mundo”, señalaron en la Asociación de AFP.

Aunque el estudio señala que los ingresos de los pensionados subieron más que los de la población total en 21 países, agrega que las “promesas previsionales” han retrocedido en buena parte del mundo y que las pensiones que recibirán las personas hoy laboralmente activas serán proporcionalmente inferiores a las de sus padres.

En resumen, y tal cual como lo menciona el estudio “Pensions at a Glance 2013”, publicación bianual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en sus “Principales Resultados (Key results); “La edad media efectiva de salida del mercado laboral fue de 64,2 para los hombres y 63,1 para las mujeres en todos los países de la OCDE en 2012. Las cifras más altas **para**

los hombres se encuentran en México, con 72,3 años, y la edad más alta para las mujeres se encontró en Chile, con 70,4 años de edad⁴². Tal cual como se puede observar en la Tabla N°1.

Tabla N°1: Edad media efectiva de salida del mercado de trabajo versus edad oficial de jubilación

Country: País	Men/Hombres		Women/Mujeres	
	Effective Efectiva	Official Oficial	Effective Efectiva	Official Oficial
Mexico	72,3	65	68,7	65
Korea	71,1	60	69,8	60
Chile	69,4	65	70,4	60
Japan	69,1	65	66,7	65
Portugal	68,4	65	66,4	65
Iceland	68,2	67	67,2	67
Israel	66,9	67	65,1	62
New Zealand	66,7	65	66,3	65
Switzerland	66,1	65	63,9	64
Sweden	66,1	65	64,2	65
United States	65,0	66	65,0	66
Australia	64,9	65	62,9	65
Norway	64,8	67	64,3	67
Ireland	64,6	66	62,6	66
OECD	64,2	65	63,1	63,5
Canada	63,8	65	62,5	65
United Kingdom	63,7	65	63,2	61
Estonia	63,6	63	62,6	61
Netherlands	63,6	65	62,3	65
Denmark	63,4	65	61,9	65
Czech Republic	63,1	62	59,8	61
Slovenia	62,9	63	60,6	61
Turkey	62,8	60	63,6	58
Spain	62,3	65	63,2	65
Poland	62,3	65	60,2	60
Germany	62,1	65	61,6	65
Greece	61,9	65	60,3	64
Austria	61,9	65	59,4	60
Finland	61,8	65	61,9	65
Italy	61,1	66	60,5	62
Slovak Republic	60,9	62	58,7	60
Hungary	60,9	64	59,6	64
France	59,7	65	60,0	65
Belgium	59,6	65	58,7	65
Luxembourg	57,6	65	59,6	65

Fuente: OECD (2013), "Effective age of labour market exit", in OECD, *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

Finalmente, y tal cual lo menciona el informe de la OCDE "Para ingresos promedio, la tasa de reemplazo a través de los promedios de la OCDE es del

⁴² OECD (2013), *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing. [en línea]. p 128. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 23 de febrero 2015].

66%, 11 puntos porcentuales más que la tasa de reemplazo. Esto se debe al aumento de los impuestos y las cotizaciones las cuales fueron pagadas por las personas a través de sus ingresos”⁴³. En la Tabla N°2 se puede observar la tasa de reemplazo según los promedios de los países de la OCDE, sobresaliendo en el análisis los Países Bajos (Nederland).

Tabla N°2: Tasa de Reemplazo - Promedios OCDE

País	Tasa de Reemplazo
ZAF	10,7
IDN	14,4
MEX	31,5
JPN	40,8
GBR	41,8
NZL	43,2
IRL	44,8
KOR	45,2
USA	47,3
CHL	51,8
SWE	55,3
DEU	57,1
CAN	58,6
SVN	59,0
POL	59,5
BEL	62,1
EST	62,4
FIN	62,8
NOR	62,8
BRA	63,5
IND	64,1
CZE	64,7
OECD34	65,8
AUS	67,7
RUS	69,1
LUX	69,4
PRT	67,8
GRC	70,5
FRA	71,4
CHE	74,7
ISL	75,7
DNK	77,4
ESP	80,1
ITA	81,5
ISR	83,2
CHN	84,7
SVK	85,4
AUT	90,2
TUR	93,6
HUN	95,2
NLD	101,1
ARG	105,6
SAU	109,9

Fuente: OECD (2013), "Net pension replacement rates", in OECD, Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. Countries

⁴³ Ibid. p 140

2.3 Ranking de sistema de pensiones

El Melbourne Mercer Global Pension Index (GPI), que elabora Mercer para el Centro Australiano de Estudios Financieros, cubre en la actualidad un total de 25 países del mundo, analizando sus políticas y sistemas de pensiones.

En este Capítulo se ofrece un breve resumen del sistema de ingresos de jubilación de mantiene cada país, junto con algunas sugerencias que - en caso de aprobarse – elevarían el valor del índice general de cada país. Por supuesto, si tales acontecimientos son apropiados en el corto plazo dependerá de la situación social, política y económica actual de cada nación⁴⁴.

La siguiente tabla muestra el valor global del índice para cada país, junto con el valor del índice para cada uno de los tres subíndices: adecuación, sostenibilidad e integridad. Cada valor del índice representa una puntuación entre cero y 100⁴⁵.

⁴⁴ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 25. Disponible en: <<http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercero-global-pension-index-report-2011.pdf>>[Consulta: 24 de febrero 2015]

⁴⁵ Ibid. p 8.

Tabla N°3: Calificación Global y Valores de los Subíndices (Año 2014)

País	Grado total del indicador	Grados Sub-índice		
		Adecuación	Sostenibilidad	Integridad
Australia	79.9	81.2	73.0	87.8
Austria	52.8	67.5	18.9	76.6
Brazil	52.4	61.8	26.2	74.2
Canada	69.1	75.0	58.6	74.3
Chile	68.2	57.3	68.7	85.0
China	49.0	62.5	33.0	49.9
Denmark	82.4	77.5	86.5	84.5
Finland	74.3	72.2	64.7	91.1
France	57.5	76.4	37.7	54.9
Germany	62.2	75.8	37.6	75.0
India	43.5	37.1	40.6	57.7
Indonesia	45.3	37.5	37.8	68.3
Ireland	62.2	77.6	36.0	74.1
Italy	49.6	68.1	13.4	70.7
Japan	44.4	48.0	28.5	60.9
Korea (South)	43.6	42.6	42.5	46.7
Mexico	49.4	49.9	53.1	43.5
Netherlands	79.2	75.3	76.3	89.4
Poland	56.4	61.7	41.4	68.9
Singapore	65.9	56.4	68.5	77.4
South Africa	54.0	48.3	44.6	76.3
Sweden	73.4	67.2	74.7	81.6
Switzerland	73.9	71.9	69.7	83.1
UK	67.6	69.8	52.4	85.4
USA	57.9	55.2	58.5	61.2
Average	60.6	63.0	49.7	71.9







Fuente: Melbourne Índice Global Pensiones – Mercer. Año 2014

Los sistemas de jubilación en 25 países analizados han confirmado que existe una gran diversidad entre los sistemas de pensiones en todo el mundo, con puntuaciones que van desde 43.5 para la India a 82,4 para Dinamarca⁴⁶.

Finalmente, en la siguiente tabla se puede apreciar el **ranking general** de sistema de pensiones de todos los países analizados, los cuales mantienen una calificación desde **“A” hasta “E”**, destacándose Dinamarca, Australia y los Países Bajos como aquellos con los mejores sistemas de pensiones del mundo, según una calificación de A y B+ respectivamente.

⁴⁶ Ibid. p 6.

Tabla N°4: Ranking General del Sistema de Pensiones (Año 2014)

Grado	Índice de Valor	Países		Descripción
A	>80		Dinamarca	Una primera clase y robusto sistema de ingresos de jubilación que ofrece buenos beneficios, es sostenible y tiene un alto nivel de integridad.
B+	75–80		Australia Países Bajos	Un sistema que tiene una estructura sólida, con muchas buenas características, pero tiene algunas áreas de mejora que lo diferencia de un sistema de un grado.
B	65–75		Finlandia Suiza Suecia Canadá Chile Reino Unido Singapur	
C+	60–65		Alemania Irlanda	Un sistema que tiene algunas buenas características, pero también tiene importantes riesgos y/o deficiencias que deben ser abordados. Sin estas mejoras, su eficacia y/o la sostenibilidad a largo plazo puede ser cuestionado.
C	50–60		EE.UU. Francia Polonia Sudáfrica Austria Brasil	
D	35–50		Italia México China Indonesia Japón Corea (del Sur) India	Un sistema que tiene algunas características deseables, pero también tiene importantes deficiencias y/u omisiones que deben ser abordados. Sin estas mejoras, su eficacia y la sostenibilidad están en duda.
E	<35	Nulo	-	Un sistema pobre que pueden estar en las primeras etapas de desarrollo o una sistema que no existe.

Fuente: Melbourne Índice Global Pensiones – Mercer. Año 2014

2.4 Situación previsional países analizados.

A continuación se efectuará un análisis, según el grado de calificación, de los sistemas de pensiones de algunos de los países analizados por el Melbourne Mercer Global Pension Index, esto con la finalidad de mantener un diagnóstico sólido de la situación previsional de cada uno de ellos.

2.4.1 Grado de Calificación A

➤ Dinamarca

Existe un esquema público básico. Una pensión económica complementaria se paga a los jubilados más pobres. También existe un sistema basado en registros

individuales de las cotizaciones, llamada ATP. Además, alrededor del 90% de los empleados de tiempo completo están cubiertos por regímenes profesionales obligatorios negociados como parte de los convenios colectivos⁴⁷.

La edad normal de jubilación es actualmente de 65 años, pero se incrementará gradualmente a 67 en el período 2019-2022. Se requieren cuarenta años de residencia para recibir una pensión pública de jubilación. Para tiempos de residencia más cortos, los beneficios son prorrateados. Se requiere un período de cotización completa para tener pleno derecho a una pensión complementaria del mercado laboral (ATP). El esquema de ATP se estableció en 1964⁴⁸.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema danés podría incrementarse a través de”⁴⁹:

- ✓ Elevar el nivel de ahorro de los hogares.
- ✓ Establecer un régimen para proteger los intereses de ambas partes en caso de separación.
- ✓ Aumentar la tasa de participación laboral en trabajadores de más edad.
- ✓ Proporcionar una mayor protección de los beneficios acumulados de los miembros en el caso de fraude, mala gestión o insolvencia del empleador.

⁴⁷ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 239. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 30. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercerglobalpensionindexreport2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015]

2.4.2 Grado de Calificación B+

➤ Países Bajos (Netherlands)

El sistema de pensiones de los Países Bajos se basa en dos pilares principales: un plan público de seguridad estatal y una previsión complementaria relacionada con los ingresos. Aunque los empleadores no tienen obligación legal de ofrecer un plan de retiro para sus empleados, el 91% de los trabajadores están cubiertos por acuerdos sectoriales. Así que es mejor considerar los planes como cuasi obligatorio⁵⁰.

Las pensiones básicas de vejez son pagaderas a partir de los 65 años. Todos los residentes tienen derecho a este beneficio. Por lo general, la edad normal de jubilación es de 65 años en los regímenes profesionales. A partir de 2013, la edad legal de jubilación se incrementará gradualmente a 67 años al 2023. Después de ello, se ajustará de acuerdo a la esperanza de vida. En 2013, se propuso acelerar el aumento de la edad de jubilación a partir del año 2015, con el fin de llegar a 67 años en el año 2021⁵¹.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema de los Países Bajos podría incrementarse a través de⁵²:

⁵⁰ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 302. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁵¹ Ibid.

⁵² Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 35. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercero-global-pension-index-report-2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015]

- ✓ Introducir una edad mínima de acceso a las pensiones, de manera tal que los beneficios se conserven a finales de su retiro.
- ✓ Elevar el nivel de ahorro de los hogares.
- ✓ Aumentar la tasa de participación laboral a edades más avanzadas.
- ✓ Proporcionar una mayor protección de los beneficios acumulados de los miembros en el caso de fraude, mala gestión o insolvencia del empleador.

2.4.3 Grado de Calificación B

➤ Chile

El sistema de pensiones tiene tres componentes: un primer nivel de redistribución, un segundo nivel de las cuentas individuales obligatorias y un tercer pilar voluntario. Las cuentas individuales, introducidas en 1981, son del tipo de contribución definida. El primer nivel de redistribución se amplió sustancialmente en una reforma de las pensiones en el año 2008⁵³.

La edad normal de jubilación es de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Los beneficios de pensión se pueden extraer en cualquier momento de las edades mencionadas. Las personas no están obligadas a dejar de trabajar al momento de recibir su pensión⁵⁴.

⁵³ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, [en línea]. p 229. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁵⁴ Ibid.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema chileno podría incrementarse a través de⁵⁵:

- ✓ Elevar el porcentaje de cotizaciones obligatorias para aumentar la tasa de reemplazo.
- ✓ Elevar el nivel de ahorro de los hogares.
- ✓ Aumentar la edad de jubilación para hombres y mujeres.
- ✓ Continuar revisando la pensión mínima para los pensionados más pobres.

2.4.4 Grado de Calificación C+

➤ Alemania.

El sistema público de pensiones obligatorio tiene un solo pilar; se trata de un sistema de reparto relacionado con los ingresos. Las pensiones se calculan en base a un sistema de puntos. Si la prestación de vejez del pensionado es insuficiente, los beneficios pueden ser solicitados a través de una asistencia social⁵⁶.

Actualmente, la pensión de vejez puede ser recibida a los 65 años y un mes, proporcionando evidencia que se cotizó al menos por cinco años. Las personas que han contribuido con menos de cinco años no tienen derecho a ningún beneficio. A partir de 2012, la edad normal de jubilación se incrementará

⁵⁵ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 29. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercero-global-pension-index-report-2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁵⁶ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 256. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

gradualmente a 67 en los próximos dos decenios. Será de 67 años para los nacidos a partir de 1964⁵⁷.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema alemán podría incrementarse a través de⁵⁸:

- ✓ Aumentando las pensiones mínimas para los pensionados con bajos ingresos.
- ✓ Incrementar la cobertura de los trabajadores en los planes de pensiones de jubilación.
- ✓ Aumentar la tasa de participación laboral a edades más avanzadas.
- ✓ Mejorar el nivel de comunicación de los planes de pensiones hacia sus afiliados.

2.4.5 Grado de Calificación C

➤ Estados Unidos.

El sistema público de pensiones, conocido bajo el nombre de "seguridad social", se calcula sobre una fórmula de beneficio progresivo. A esto se añade una jubilación suplementaria para los pensionistas con bajos ingresos⁵⁹.

La edad de jubilación (llamada edad normal de jubilación - ANR) fue de 66 años durante el año 2012, en el futuro se aumenta a 67 años al 2022. El derecho a las

⁵⁷ *ibid.*

⁵⁸ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 31. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercero-global-pension-index-report-2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁵⁹ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 362. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

prestaciones de jubilación depende del número de años cotizados, con un mínimo de diez años⁶⁰.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema estadounidense podría incrementarse a través de⁶¹:

- ✓ Aumentando las pensiones mínimas para los pensionados con bajos ingresos.
- ✓ Ajustar el nivel de cotizaciones obligatorias para aumentar el neto de sustitución en los trabajadores de medianos ingresos.
- ✓ Mejorar la consolidación de los beneficios para todos los miembros del plan de pensiones y mantener el valor real de los beneficios acumulados a hasta la edad de jubilación.
- ✓ Reducir la fuga a través de las jubilaciones anticipadas, limitando aún más el acceso a los fondos de la jubilación.

2.4.6 Grado de Calificación D

➤ México.

Para las pensiones de jubilación de los trabajadores del sector privado que entraron en vigencia desde el 1 de abril 2007 o antes de esa fecha, pero optaron por el nuevo régimen, se encuentran cubiertos por un plan de contribución

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 39. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercerglobalpensionindexreport2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015]

definida obligatoria (DC). Bajo los nuevos planes de DC, hay una pensión mínima⁶².

En empleados del sector privado: la edad normal de jubilación es de 65 años para hombres y mujeres, habiendo contribuido por 1.250 semanas (aproximadamente 24 años)⁶³.

En cuanto al Mercer Global Pension Index, “el valor global del índice para el sistema mexicano podría incrementarse a través de⁶⁴:

- ✓ Elevar el nivel de ahorro de los hogares.
- ✓ Aumentar el nivel de cotizaciones con la finalidad aumentar el nivel de activos a través del tiempo.
- ✓ Mejorar los requisitos reglamentarios para el sistema privado de pensiones.
- ✓ Elevar los impuestos del empleador con la finalidad aumentar el nivel de cotizaciones.

⁶² OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 299. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 24 de febrero 2015].

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 35. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercger-global-pension-index-report-2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015].

CAPÍTULO III: EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA AL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

Como ya se ha mencionado, las Administradoras de Fondos de Pensiones son empresas privadas las cuales se encargan de administrar y gestionar los fondos de sus afiliados. Fueron creadas en Chile en noviembre de 1980 a través del Decreto Ley N° 3.500. El sistema que sustenta las AFP reformó el antiguo sistema de reparto transformándolo en un sistema de capitalización individual, suministrando a sus afiliados ingresos para quienes dejan su vida activa o laboral. Pese a lo anterior, y a partir de la crisis del año 2008 el sistema previsional está sufriendo graves cuestionamientos. Uno de ellos es que los fondos de los afiliados están sujetos a las volatilidades de la Bolsa, existiendo la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas las que pueden alcanzar a millones de personas que cotizan habitualmente por el mínimo. Otro de los cuestionamientos graves al sistema es que depende exclusivamente de cada trabajador, manteniendo escasa participación del Estado (quien es garante de la seguridad social), del Empleador (quien utiliza el recurso humano para generar utilidades) y de las AFP (quien utiliza los fondos de todos los trabajadores para generar utilidades las cuales no se ven mayormente reflejadas al momento de jubilar). En este mismo sentido y al recordar las garantías que ofrecía el sistema de capitalización individual en sus inicios, se estimaba que cada trabajador obtendría una tasa de reemplazo de un 70% de su última remuneración, estimación que se ha derrumbado al conocer que la tasa de reemplazo “en escenario optimista” es en promedio de un 52%,

conforme al último informe de la OCDE denominado “Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators”.

En el siguiente punto se dará a conocer una estimación de las pensiones percibidas en la actualidad, estimación que está por debajo del porcentaje de la tasa de remplazo informada por la OCDE, cálculos efectuados en base a datos reales con fuentes a las que puede acceder cada cotizante.

3.1 Sistema de las AFP: Pensiones Inferiores al 30%.

Tal cual como se ha mencionado en el Capítulo II, los trabajadores chilenos tendrán jubilaciones inferiores al 52% de su última remuneración al momento de terminar su vida laboral. Sin embargo, a pesar de los datos proporcionados por OCDE, en este informe se da a conocer que la tasa de reemplazo precedentemente mencionada es mucho menor a la informada, bordeando el 30% de su última remuneración, situación que determina un magro escenario para todos los trabajadores chilenos y sobre todo para la economía nacional, la cual verá reflejada el incremento de las personas en situación de pobreza, mayoría de ellos ancianos de la tercera edad. En este mismo sentido se puede vislumbrar que las mujeres son las más perjudicadas debido a que su edad de jubilación es anticipada (60 años) y sus expectativas de vida son mayores.

Para demostrar que las pensiones de los trabajadores chilenos son inferiores al 30% de su última remuneración, se pueden tomar datos de CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, cifras proyectadas hasta el año 2050), los cuales determinan que la población nacional vivirá en promedio 82,1

años de edad⁶⁵. A pesar de lo anterior, las Estadísticas Sanitarias Mundiales 2014 de la Organización Mundial de la Salud indican que la esperanza de vida en Chile alcanzaría en promedio los 80 años⁶⁶ (76 para los hombres y 83 para las mujeres), sin embargo, para este informe se considerarán datos de CELADE por ajustar al alza la esperanza de vida después de los 65 años (17 años).

Además, si se tiene en consideración el ingreso salarial de los chilenos proporcionado por la encuesta ENETS⁶⁷ (Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile) se puede visualizar que el 60,8% de los trabajadores chilenos (hombres y mujeres) reciben actualmente una remuneración mensual inferior a \$250.000, el 28,9% recibe menos de \$650.000, el 5% menos de \$1.250.000 y el 1,5% dice recibir una remuneración mayor a \$1.251.000, existiendo un 3,8% que no responde a dicha encuesta, tal cual como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

⁶⁵ La Tercera, Domingo 26 de abril de 2010. [en línea]. Disponible en: <http://diario.latercera.com/2010/04/25/01/contenido/16_25147_9.shtml>

⁶⁶ Organización Mundial de la Salud, Estadísticas Sanitarias Mundiales 2014. [en línea]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/131953/1/9789240692695_spa.pdf

⁶⁷ ENETS, Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile – 2011. [en línea]. Disponible en: <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>

Tabla N° 5: Nivel de Ingreso Salarial Chile

Remuneración Mensual		
Desde	Hasta	Porcentaje
\$ 0	\$ 64.000	7,20%
\$ 65.000	\$ 136.000	14,10%
\$ 137.000	\$ 180.000	21,30%
\$ 181.000	\$ 250.000	18,20%
\$ 251.000	\$ 350.000	14,90%
\$ 351.000	\$ 450.000	7,60%
\$ 451.000	\$ 650.000	6,40%
\$ 651.000	\$ 850.000	2,70%
\$ 851.000	\$ 1.050.000	1,40%
\$ 1.051.000	\$ 1.250.000	0,90%
\$ 1.251.000	Más	1,50%
No Responde		3,80%
TOTAL		100,00%

Fuente: ENETS 2009-2010

Por otra parte y al analizar la rentabilidad de los Multifondos (A, B, C, D Y E) de las AFP, **Anexo N°2**, según datos proporcionados por la Superintendencia de Pensiones (período 1981-2013), se puede indicar que la rentabilidad promedio anual acumulada durante todos los años en que las AFP han operado alcanza un 6,24% en todos los Multifondos.

En consecuencia y al contrastar todos los datos señalados precedentemente (pronóstico de vida; 82,1 años, ingreso salarial y rentabilidad promedio anual de los multifondos; 6.24%), considerando además el porcentaje actual de cotización mensual de capitalización individual (10%) y estandarizando las remuneraciones de los chilenos en los rangos de “Bajas: \$250.000”, “Medias: \$650.000” y “Altas: \$1.251.000”, se puede apreciar que el monto mensual aproximado a recibir al

momento de jubilar por las pensiones Bajas será de \$70.306 (capitalización total \$14.342.400), en pensiones Medias será de \$182.795.- (capitalización total \$37.290.240) y en pensiones Altas será de \$351.529 (capitalización total \$71.712.000), representando una tasa de reemplazo de un 28,2% según la última remuneración de cada trabajador, tal cual como se puede observar en la siguiente Tabla.

Tabla N° 6: Capitalización Total y Mensual al Momento de Jubilar

Remuneraciones	Remuneración Mensual	Cotización Mensual (10%)	Capitalización Anual	Capitalización Parcial (al término de los 65 Años)	Rentabilidad Promedio 6,24%	Capitalización Total (Capitalización Parcial + Rentabilidad Promedio)	Monto Mensual de Jubilación (Supuesto: 17 años más de vida)	Porcentaje de Jubilación Según Último Sueldo
Bajas (60,8%)	\$ 250.000	25.000	300.000	13.500.000	842.400	14.342.400	70.306	28,2% Aproximado
Medias (28,9%)	\$ 650.000	65.000	780.000	35.100.000	2.190.240	37.290.240	182.795	
Altas (6,5%)	\$ 1.250.000	125.000	1.500.000	67.500.000	4.212.000	71.712.000	351.529	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por la Superintendencia de Pensiones, CELADE y ENETS.

Supuesto: Trabajador chileno que comienza su vida laboral desde los 20 hasta los 65 años (45 años de imposiciones), impone el 10% de su remuneración, su contrato mantiene características de dependiente y no posee lagunas en imposiciones. Su pronóstico de vida es de 17 años luego de su jubilación (82 años para hombres y mujeres) y su rentabilidad promedio anual durante todo el período impuesto es de 6,24%.

Como se puede apreciar, el actual sistema de previsión es insuficiente y destina a los trabajadores chilenos a situación de pobreza. Por estas razones es de suma urgencia modificar el actual sistema previsional, reestructurándolo profundamente,

siempre considerando que los trabajadores chilenos por ellos mismos no son capaces de construir una pensión de calidad al término de su vida laboral.

3.2 Alternativas de Solución: Sistema Previsional Público o Privado.

A continuación se evaluarán tres alternativas de solución, la primera de ellas dice relación con volver a un Sistema Público de Previsión Social, la segunda es una solución intermedia la cual dice relación con la instauración de una AFP Estatal en Chile, dentro del actual sistema privado y la última alternativa dice relación con mantener el actual sistema privado de las AFP, contrastando las alternativa pública y privada en base a un análisis de sus fortalezas y debilidades, así como también las oportunidades y amenazas. Finalmente se concluirá con una alternativa concreta de mejora, la cual será cuantificada para facilitar su entendimiento.

3.2.1 Sistema Público de Previsión Social.

Chile ya ha pasado por un sistema público de previsión social (sistema de reparto) en donde era el Estado quien cancelaba las pensiones de los trabajadores chilenos. Sin embargo este sistema presentaba serias deficiencias financieras y otorgaba privilegios injustos a un número reducido de personas las cuales mantenían una mejor condición política y económica. Además, generaba grandes pérdidas en la economía nacional al desembolsar altas sumas de dinero de las arcas fiscales. En este mismo sentido es necesario poner en la palestra el caso de España que a partir de la crisis económica que comenzó el año 2008 debió reformar su sistema público de previsión, aumentando los años de trabajo y por

ende los años de cotización, lo anterior para recibir una pensión mucho más baja a la que pagaba anteriormente el Estado.

Expresado lo anterior, se puede visualizar que volver al antiguo sistema previsional no soluciona la problemática económica del país, aumenta si la pensiones de los trabajadores, pero en desmedro de la economía nacional.

3.2.2 AFP Estatal.

Un Trabajo de Formación Equivalente para optar al grado de Magister en Gestión de Organizaciones, Mención Finanzas, efectuado en la Universidad de Valparaíso denominado “AFP Estatal: Estudio sobre su factibilidad de aplicación en el sistema chileno”⁶⁸ determinó que “si es factible crear una AFP estatal en el mercado previsional, además de visualizar importantes efectos en su creación como lo es una mayor competencia y dinamismo en el mercado, además de la disminución de los costos de administración por parte del las AFP, otorgando a cada trabajador la posibilidad de elegir entre una AFP pública o una privada. Sin embargo, también se visualizaron efectos negativos los cuales van desde un conflicto de interés por parte del Estado a través del regulador de las AFP (Superintendencia de Pensiones) hasta la generación de un problema político y económico por parte de éste, ante una eventual rentabilidad negativa en los Fondos de Pensión”.

⁶⁸ VIDAL Hernandez, Gonzalo. AFP Estatal: Estudio sobre su factibilidad de aplicación en el sistema chileno. Trabajo de Formación Equivalente para Optar al grado de Magister en Gestión de Organizaciones, Mención Finanza. Valparaíso. Universidad de Valparaíso. Escuela de Ingeniería Comercial 2013. p 76.

Por otra parte las respuestas de los expertos estampadas en ese informe “concluyeron que una AFP del Estado se constituye como una primera iniciativa para ayudar a reformar el actual sistema previsional, sin embargo ésta no soluciona las condiciones estructurales del actual sistema, manteniendo las bajas pensiones de los trabajadores chilenos al término de su vida laboral”⁶⁹.

3.2.3 Sistema Privado de Previsión Social.

Mantener el actual sistema privado de pensiones es inadecuado, dado que éste no otorga características de sustentabilidad en el tiempo. Las fundamentaciones para instaurar el sistema de las AFP en Chile se basaron específicamente en que un trabajador al término de su vida laborar obtendría una jubilación promedio de entre un 70% a un 80% del su última remuneración recibida en su vida activa (tasa de reemplazo), sin embargo y como ya se ha demostrado, bajo condiciones óptimas, el actual sistema entrega pensiones mínimas a sus afiliados, inferiores al al 52%, llegando incluso al 30% de su última remuneración activa, además los fondos están sujetos a las volatilidades de la Bolsa y su capitalización depende exclusivamente de cada trabajador, siendo incapaces de construir una jubilación aceptable por ellos mismos. En consecuencia se concluye que es improcedente mantener el actual sistema de las AFP debido a que éste no representa beneficios reales hacia el trabajador.

⁶⁹ Ibid.

3.2.4 Análisis F.O.D.A de las alternativas Pública y Privada

A continuación se examinarán las Fortalezas y Debilidades de los dos sistemas previsionales que Chile ha mantenido a lo largo de su historia, sistema público y privado, así como también las Oportunidades y Amenazas de cada uno de ellos, para finalmente obtener un diagnóstico que permita identificar los factores más relevantes a seguir y así establecer una propuesta de solución a evaluar conforme a los elementos analizados.

	Fortalezas	Debilidades
Sistema Público (Sistema de Reparto)	El Estado proporciona las jubilaciones de cada trabajador, generando pensiones adecuadas las que permiten que cada uno de ellos pueda mantener un estándar de vida razonable.	El gasto atribuido a las pensiones es vinculado prácticamente en su totalidad al Estado, generando grandes egresos fiscales los cuales podrían ser utilizados en otros gastos sociales.
	Cada pensión cuenta con garantía estatal, trayendo como consecuencia que éstas sean recibidas mensualmente por cada trabajador hasta el término de su vida.	Existían más de 30 instituciones de previsión en donde se podían distinguir más de 100 regímenes previsionales diferentes, con distintas cotizaciones.
Sistema Privado (Administradoras de Fondos de Pensión)	El gasto atribuido a las pensiones es vinculado prácticamente en su totalidad a las AFP, favoreciendo al Estado al destinar estos dineros a otros gastos sociales.	Las pensiones dependen exclusivamente de cada trabajador, siendo éste incapaz de capitalizar un monto que le permita jubilarse satisfactoriamente.
	El porcentaje de cotización es igual para todos sus afiliados (10%), independiente del grupo económico o político al que pertenezcan.	Los fondos de cada trabajador están expuestos a las volatilidades de la bolsa, por lo que están en constante riesgo de sufrir pérdidas en su rentabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

Factores Relevantes:

- ✓ El sistema público de previsión proporciona a los trabajadores pensiones adecuadas con garantía estatal (fortaleza), sin embargo el gasto asociado a las jubilaciones es un factor crítico a mejorar por parte del Estado (debilidad).

- ✓ El sistema privado de previsión no es capaz de generar pensiones dignas para los trabajadores (debilidad), sin embargo aliviana la carga presupuestaria del Estado (fortaleza), destinando estos fondos para cubrir otros gastos sociales.

	Oportunidades	Amenazas
Sistema Público (Sistema de Reparto)	Este sistema al ser únicamente estatal puede hacer participe a privados para no correr con el 100% de las jubilaciones.	Cierre del sistema público debido a los grandes egresos en que el Estado incurre al momento de cancelar las jubilaciones.
	Crecimiento económico sostenido del país.	Miedo a que los fondos por parte de los trabajadores a que los fondos de éstos sean ocupados para cubrir otras obligaciones del Estado.
Sistema Privado (Administradoras de Fondos de Pensión)	El sistema actual puede incorporar nuevos actores, como el Estado, para mejorar las pensiones de los trabajadores.	Pérdida de confianza en la rentabilidad de los fondos, en la estructura de capitalización individual y en las comisiones que se cobran por parte del trabajador.
	El sistema puede ser complementado por aportes de los empleadores a través de Depósitos Convenidos.	Entorno económico adverso a raíz de las diversas crisis mundiales.

Fuente: Elaboración propia.

Factores Relevantes:

- ✓ Ambos sistemas tienen la gran oportunidad de mezclarse (Sistema Mixto), resguardando de esta forma las falencias que éstos han presentado en su quehacer habitual, incorporando como tercer ente a las empresas para aumentar el monto de capitalización de cada trabajador.
- ✓ Las amenazas de ambos sistemas fluctúan desde el término de ambos regímenes hasta la pérdida de confianza por la rentabilidad de los fondos.

3.3 Propuesta de Solución: Sistema de Previsión Mixto de financiamiento

Tripartito.

Contrastando las alternativas públicas y privadas se puede concluir, a través de la herramienta F.O.D.A, que la alternativa a seguir más equilibrada sería la mezcla de ambas, incorporando aportes de los empleadores para la cotización previsional así como también del Estado, incrementando la cotización mensual y por ende su capitalización anual, estableciendo de esta forma un Sistema de Previsión Mixto de Financiamiento Tripartito, esquema que eventualmente incrementaría los fondos de pensión de cada trabajador al término de su vida laboral, otorgando mayores y mejores beneficios.

3.3.1 Aplicación de encuesta y análisis de los resultados

A continuación se darán a conocer los resultados obtenidos en la investigación realizada a los distintos expertos del sistema previsional chileno, dentro de los cuales se encuentra Don Ricardo Hormazábal, ex presidente del Partido Demócrata Cristiano, Don Roberto Fuentes, actual Gerente del Departamento de Estudios de la Asociación de AFP A.G. y Don Pablo Méndez, académico de la Universidad de Valparaíso, todos ellos tratados como sujetos de estudio para facilitar la investigación. Este informe se efectuó a través de un cuestionario de investigación, detallando cada pregunta y analizando e interpretando las respuestas de cada uno de ellos, siempre tomando como base el marco teórico de este informe, así como también los objetivos expuestos en la propuesta metodológica. El análisis y la tabulación de los resultados se encuentran

detallados íntegramente en el Anexo N° 3 de este informe, otorgando a continuación las conclusiones finales por cada pregunta efectuada, de modo tal de formalizar un análisis íntegro por cada resultado.

1. ¿Estaría usted de acuerdo en reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema que aporte mayores beneficios al trabajador al momento de jubilar?

Los expertos en su totalidad están dispuestos a cambiar el actual sistema de pensiones, dando como fundamento que en sus comienzos el actual sistema prometía una tasa de reemplazo de entre un 70% a un 80% de la última remuneración, situación que hoy en día no se cumple debido a que las tasas son bastante más bajas, siendo del orden de un 30%, aspecto que en el largo plazo podría traer un tema mayor de movilización social. Se fundamenta además que el actual sistema inspira los valores del modelo económico liberal, contrario en esencia a la seguridad social. En este mismo sentido se expone que el actual sistema de previsión se presenta como la "piedra angular" de la desigualdad económica en Chile, argumentando que el dinero de los trabajadores se ocupa para dirigir empresas a nivel nacional, para afectar la libertad de prensa y comprar influencias políticas a través de aportes legales e ilegales.

Por otra parte, se reflexiona en el hecho de que la sociedad a la fecha de creación del actual sistema es muy diferente la de hoy. Las expectativas de vida en los hombres chilenos se han elevado en un 40%, situación que afecta el cálculo de las pensiones puesto que en 1981 se calculaban en promedio 13,5 años a contar de los 65 años oficiales de jubilación, hoy son 19,4 años de sobrevivencia, es decir,

seis años más que en sus inicios. En este mismo sentido la longevidad de las mujeres chilenas hoy en día es mayor, pasando de 21,6 años a 28,9 años al cumplir 60 años, 7,3 años más que hace tres décadas, agregando que la tasa de cotización de un 10% es muy baja para cumplir con la extensión de la esperanza de vida en Chile.

Finalmente se expone el hecho de que en el actual sistema sólo cotizan en forma obligatoria los trabajadores dependientes, siendo voluntaria para aquellos trabajadores independientes, exponiendo al sistema a una importante evasión y subcotización previsional.

2. ¿Qué sistema o mecanismo de previsión plantearía usted para mejorar el actual Sistema Previsional?

El aumento del 10% en las cotizaciones previsionales se visualiza como uno de los mecanismos más concretos para mejorar el actual sistema previsional, siempre teniendo como base que en el sistema antiguo se cotizaba cerca de un 18,81% de las remuneraciones imponibles, es decir casi un 80% más de lo que se cotiza actualmente. En este mismo sentido se visualiza como propuesta, para aumentar el porcentaje de cotización, el financiamiento tripartito con aportes del trabajador, el Estado y el empleador.

En este contexto, se vislumbra la posibilidad de otorgar a cada chileno la posibilidad de elegir entre la industria de las AFP o un Sistema Público de Reparto Solidario. Este Sistema Público debe tener participación de los cotizantes en su administración y sus fondos deben ir a un Fondo de Desarrollo Solidarios, comprando Bonos garantizados por el Estado y financiando proyectos de

desarrollo país. Estos recursos de empleadores y trabajadores más los del Estado deben reforzar una mejor redistribución del ingreso, como es uno de los objetivos de los sistemas de Seguridad Social en el mundo, incluso en la OCDE.

Como mecanismo para mejorar el actual sistema, se propone elevar el límite de APV conforme aumenten las remuneraciones, siendo el límite en la actualidad de 600 UF anuales, no reajustables. Además se propone fomentar el ahorro previsional voluntario en trabajadores de rentas medias y bajas, existiendo hoy en día un subsidio de un 15% del ahorro en un año para cada uno de estos trabajadores, con un máximo de 6 UTM (\$ 254.586), no superando el equivalente a 10 veces el total de cotizaciones realizadas, siendo éste un incentivo muy bajo, proponiendo aumentarlo para que los trabajadores ahorren mucho más y de forma voluntaria. Se propone fortalecer el Pilar Solidario que a partir de la reforma previsional del año 2008 ha permitido mejorar en forma importante las pensiones de los sectores más vulnerables, los cuales no tenían ahorro previsional o contaban con ahorros muy bajos, aumentando los montos de los beneficios, como la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS), ampliando además el universo de beneficiarios.

Se complementa lo anterior con la generación de incentivos para postergar la edad de jubilación en forma voluntaria, además de educar a cada trabajador para que éstos puedan forjar una mejor cultura previsional.

Finalmente, se hace hincapié en solucionar el daño previsional que afecta a los trabajadores del sector público, los cuales se cambiaron al sistema de capitalización individual, sobre todo porque éstos últimos en la actualidad reciben

pensiones inferiores a las de los trabajadores que permanecieron en el antiguo sistema, indicando que este daño no es de responsabilidad de las Administradoras, sino del Estado, quien debe reconocer su deuda pagando un “Bono de Reconocimiento complementario”.

3. ¿Cree usted que sería una buena alternativa un Sistema Mixto de Previsión social en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyeran la pensión de cada trabajador?

Se argumenta que el mundo debe apuntar a este camino. El trabajador debe participar en el ahorro, al igual que el Estado y el empleador, esto con la finalidad de construir una visión más humana donde todos participen.

Se hace presente que en la actualidad existe un sistema mixto, en donde el Estado complementa la pensión de los trabajadores a través del Aporte Previsional Solidario (sólo para el 60% más vulnerable de los trabajadores), los empleadores financian el seguro de invalidez y sobrevivencia (siendo en la actualidad un porcentaje de 1,15%) y los trabajadores participan autofinanciando sus pensión bajo un esquema de ahorro y capitalización.

Se indica que para aumentar las pensiones se debe aumentar el aporte de los trabajadores, mejorando los beneficios del pilar solidario e incentivando el tercer pilar voluntario.

4. ¿Qué efectos cree usted que traería como consecuencia reformar el actual Sistema a un Sistema Mixto de Previsión social?

Uno de los expertos expone que cambiar el actual sistema a un Sistema Público de Reparto Solidario de financiamiento tripartito (trabajadores, empleadores y Estado) en donde los aportes vayan a un Fondo de Desarrollo Solidario mejoraría la redistribución del ingreso, también el monto de las pensiones, incrementaría los recursos para invertir en el país, liberaría las cortapisas a la prensa y generaría una política más limpia.

Otro de los expertos expone ventajas desde el punto de vista social. Reformar el actual sistema a uno de cooperación tripartita bajaría la ansiedad de las personas que están a punto de jubilar, debido a que éstas no visualizan su retiro debido a que saben que sus pensiones serán muy bajas. Bajo este contexto, si se le informa al trabajador que a través de este sistema se pensionará con un porcentaje bastante superior a lo que recibiría actualmente la ansiedad bajaría y habría más armonía en el país. Incluso se individualizan efectos positivos a nivel empresarial, esto debido a que indirectamente afectaría de forma positiva a la productividad de sus negocios.

Finalmente, el tercer experto expone que la coexistencia de un sistema de reparto con otro de ahorro y capitalización, sería un retroceso y una pésima política pública para Chile, indicando que esto implicaría un impuesto oculto a los jóvenes por los cambios demográficos y pensiones de reparto inferiores en un 60%

respecto de las que entregan los sistemas de ahorro y capitalización, conforme a una misma cotización. Se indica que si se quiere mejorar las pensiones a las actuales generaciones, la forma más eficiente es efectuarlo a través de mejoras al pilar solidario, financiado con impuestos generales y no con un impuesto al trabajo, gravando a personas de bajos ingresos, lo que es claramente regresivo.

5. ¿Cuál cree usted que serían los beneficios y deficiencias al reformular el actual Sistema en base a un Sistema Mixto de Previsión social?

Como ya se ha expresado, los beneficios van de la mano con aumentar el monto de las pensiones, mejorar la redistribución del ingreso, incrementar los recursos para invertir en el país, liberar las cortapisas a la prensa y generar una política más limpia.

Las deficiencias se expresan desde la carga impositiva que deberían pagar las empresas al agregar nuevos impuestos (incluidos los de la reforma tributaria) al trabajo, siendo una nueva carga impositiva para éstas y para el Estado. Pese a lo anterior, se refuerza la idea que el problema de las pensiones es un tema que atañe a todos los sectores y que por ende se debe buscar un consenso nacional.

Otras de las deficiencias expuestas van de la mano a efectos “contractivos” en términos macroeconómicos, pudiendo involucrar la caída de los créditos hipotecarios, la caída de los créditos a empresas (vía bancos y directo vía bonos), la caída del financiamiento a concesiones de obras públicas, el aumento de la tasa de interés doméstica en los créditos hipotecarios y de capital de trabajo,

repatriación sostenida y predecible de inversiones de los Fondos de Pensiones en exterior, lo que implicaría un desplome hoy del precio del dólar, con una caída en las exportaciones silvoagropecuarias, un alza del desempleo, una caída de los salarios, etc.

Finalmente se indica que desde el punto de vista de las AFP el hecho de que éstas siempre ganen, independiente de su gestión en los mercados internacionales, debería cambiar, implementando elementos que permitan que cuando el trabajador tenga pérdidas las AFP también las tengan, siempre indicando que no se pueden construir negocios donde algunos ganen siempre y otros pierdan siempre.

3.4 Conclusión final de los resultados obtenidos.

Existe consenso en reformar el actual Sistema previsional por uno que aporte mayores beneficios al trabajador, teniendo presente que las expectativas de vida en Chile han aumentado y la tasa de reemplazo prometida de un 70% no se cumple, llegando en la actualidad a un 50% e incluso un 30% de la última remuneración. El aumento en el porcentaje de cotización es uno de los mecanismos más concretos para mejorar el actual sistema previsional, planteando la posibilidad de establecer un sistema de financiamiento tripartito en donde el trabajador, el Estado y las empresas empleadoras construyan la pensión de cada trabajador. Otros mecanismos como fomentar el ahorro, fortalecer el Pilar Solidario, generar incentivos para postergar la edad de jubilación y solucionar el daño previsional se exponen como una buena forma de mejorar el actual sistema.

Se menciona además que el mundo debe apuntar a un sistema de financiamiento tripartito el cual en su conjunto conciba que todos los entes participen. Este sistema traería beneficios significativos que van desde mejorar la distribución del ingreso, incrementar los recursos para invertir en el país, aumentar el monto de las pensiones e incrementar el bienestar social. Por su parte las deficiencias de este sistema van desde efectos “contractivos” en la economía nacional al generar un impuesto al trabajo, desacelerando por ende el desarrollo país.

3.5 Plan de Acción: Sistema de Previsión Mixto de Financiamiento Tripartito.

El Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito mantiene como actores principales al las AFP (aportes del trabajador), al Estado y a las empresas empleadoras, quienes en su conjunto construirán la pensión de cada trabajador a través de un sistema solidario el cual asegurará una tasa de reemplazo igual o superior al 70%. Este sistema se materializa descontando al trabajador un 15% de sus remuneraciones imponibles, absorbiendo el Estado los montos que actualmente paga el empleador y aportando además al fondo de pensiones un 5% de las remuneraciones de cada trabajador, al igual que las empresas empleadoras quienes en este sistema aportarán un 7%. Tanto los fondos del Estado como el de las empresas empleadoras serán depositados a un Fondo de Desarrollo Solidario administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), único organismo en este sistema autorizado para pagar las jubilaciones, recibiendo por ende los fondos ahorrados por cada trabajador en las AFP. Finalmente este sistema

contempla la asignación de dos Bonos (públicos y privados) para incrementar las pensiones, pagaderos al momento de terminar la vida laboral de cada trabajador por el Estado y las AFP.

3.5.1 Componentes a intervenir

A continuación se describen todos los mecanismos que componen el Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito.

a) Trabajador – Estado – Empleador.

En el Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito el trabajador seguirá siendo la parte más importante en términos de aportes previsionales. Esto debido a que será éste quien aporte un **15%** de su remuneración imponible para construir su jubilación. El Estado por su parte aportará con un **5%**, absorbiendo los costos asociados al Seguro de Cesantía, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y Seguro de Accidentes de Trabajo que hoy en día son por cuenta del empleador. Este último (empleador) aportará con un **7%** de la remuneración del trabajador, conformando en total una tasa de **cotización tripartita de un 27%** para el fondo de jubilación.

b) Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones seguirán teniendo un rol fundamental en el Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito, éstas serán las encargadas de recibir los aportes de cada trabajador (15%) y generar rentabilidades positivas en los fondos de pensiones que actualmente gestionan

(A,B,C,D y E). Al momento de que cada trabajador cumpla su edad oficial de jubilación y opte por pensionarse, los fondos de cada trabajador se trasladarán íntegramente al Instituto de Previsión Social (único organismo en este nuevo sistema autorizado para cancelar las pensiones en Chile), pagando además las AFP un bono de un 15% de la capitalización total, esto en compensación de haber recibido beneficios por la gestión de estos montos.

c) Instituto de Previsión Social.

El Instituto de Previsión Social (IPS), al igual que hoy en día, desarrollará sus funciones bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Su nuevo rol será el ser el único organismo autorizado para cancelar las pensiones de cada trabajador, las cuales se conformarán por aportes del trabajador (a través de las AFP) del Estado y de las empresas empleadoras. Los aportes ya mencionados se administrarán a través de un Fondo de Desarrollo Solidario el cual tendrá ciertas atribuciones para invertir dentro del país.

d) Fondo de Desarrollo Solidario.

El Fondo de Desarrollo Solidario será una cuenta administrada por el Instituto de Previsión Social (IPS) en donde recaerán los aportes del trabajador, el Estado y las empresas empleadoras. Este Fondo de Desarrollo Solidario cancelará todas las pensiones de los trabajadores chilenos, sustentándose a través de la compra de Bonos garantizados por el Estado y financiando además proyectos de desarrollo país.

e) Tasa de cotización previsional.

En el actual sistema, el trabajador aporta con un 10% de su remuneración imponible mensual, porcentaje extremadamente bajo en comparación a otros países del mundo y al porcentaje que se descontaba en el anterior sistema de reparto (18,81%). Al igual que los expertos encuestados, el Mercer Global Pension Index recomienda “Eleva el porcentaje de cotizaciones obligatorias para aumentar la tasa de reemplazo⁷⁰” situación que para la instauración de Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito será aceptada. En este sentido el trabajador, al igual que el Estado y las empresas empleadoras, deberá incrementar sus aportes obligatorios de un 10% a un 15% de su remuneración imponible, incrementando de esta forma el monto de su capitalización total.

f) Aportes previsionales públicos y privados.

El Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito considera el incremento de los fondos de capitalización del trabajador a través de aportes del Estado y de las empresas empleadoras. En primera instancia el Estado deberá absorber los costos que actualmente son pagados por el empleador, esto es el Seguro de Cesantía⁷¹ (promedio: 3%), el Seguro de Invalidez y Supervivencia⁷² (promedio:

⁷⁰ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 29. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercerglobalpensionindex-report-2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015]

⁷¹ Dirección del Trabajo. [en línea]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95306.html>

⁷² AFP Cuprum. [en línea]. Disponible en: http://www.cuprum.cl/webpublico/Empleadores/Seguro_invalidez_sobrevivencia.aspx

1.15%) y el Seguro de Accidentes de Trabajo⁷³ (promedio 2.4%), absorbiendo un total promedio de un 7%, aportando además con un 5% de la remuneración imponible de cada trabajador para incrementar sus pensiones al término de su vida laboral, alcanzando ahora un aporte promedio total de un 12%. Por otra parte, las empresas empleadoras deberán aportar el mismo porcentaje absorbido por el Estado, 7% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador, monto que irá íntegro a la capitalización de cada trabajador.

g) Fondos de previsión públicos y privados.

El Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito considera dos fondos de pensiones para cada trabajador, uno público y otro privado. El fondo privado, al igual que en la actualidad, estará conformado por los aportes descontados a cada trabajador los cuales son recaudados por las AFP para generar rentabilidades positivas. El total de los fondos recaudados durante los años de servicio del trabajador serán transferidos íntegramente al Instituto de Previsión Social una vez que el trabajador cumpla la edad oficial de jubilación. El fondo público estará conformado por los aportes del Estado y de las empresas empleadoras, éstos irán a parar al Instituto de Previsión Social, ahora, único organismo encargado de pagar las pensiones en Chile.

⁷³ Dirección del Trabajo. [en línea]. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95301.html>

h) Bono de pensión público y privado.

El Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito considera dos Bonos al momento de la jubilación. El primero de ellos corresponde a un Bono otorgado por la AFP inherente al 15% de la capitalización total recaudada durante todos los años de servicio, bono que deberá ser transferido junto con la capitalización total al Instituto de Previsión Social, quien será el único organismo encargado de pagar las pensiones de los trabajadores en Chile. En este mismo sentido el Estado pagará un Bono de pensión igual al porcentaje pagado por las AFP (15%), sin embargo éste se calculará sobre los fondos que el Estado y las empresas empleadoras logren recaudar durante toda la vida laboral del trabajador. En el actual sistema sólo existe un Bono de Reconocimiento pagado por el Estado a los trabajadores que se incorporaron al nuevo sistema de capitalización individual en los años 80, sin embargo éste no es suficiente para incrementar las pensiones de los trabajadores.

i) Edad de jubilación.

Tal cual como se menciona en el Anexo N° 1, la mayoría de los países han aumentado el límite de jubilación más allá de 65 años, pasando en promedio a 67 años o más. Además el Mercer Global Pension Index ha recomendado a Chile “Aumentar la edad de jubilación para hombres y mujeres⁷⁴”. Esta tendencia es lógica y se explica por el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial. Para

⁷⁴ Melbourne Mercer Global Pension Index. [en línea]. p 29. Disponible en: <http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercerglobalpensionindexreport2011.pdf> [Consulta: 24 de febrero 2015]

el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito se hace necesario elevar los años de jubilación para ambos sexos, estipulando en 67 años la edad de jubilación obligatoria, al igual que la tendencia mundial.

j) Cálculo de la pensión mensual (15 años).

Según el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), la esperanza de vida para hombres y mujeres ha aumentado en Chile hasta a los 82,1 años de edad⁷⁵. Lo anterior cambia radicalmente la proyección de vida que en sus inicios mantenía el actual sistema de capitalización individual, requiriendo entonces, para el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito, actualizar la proyección de vida para el cálculo de las pensiones. En este mismo sentido y si se toma en cuenta una nueva edad de jubilación de 67 años (en hombres y mujeres) y una esperanza de vida de 82 años de edad, se obtiene como resultado una cantidad de **15 años para el cálculo de las pensiones.**

k) Pensión mensual garantizada

A partir del Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito, cada trabajador al término de su vida laboral recibirá una pensión superior a las que se entrega actualmente con el sistema de capitalización individual, las cuales superarán el 70% en su tasa de reemplazo, llegando inclusive a una tasa de reemplazo de un 100% a los 82 años de edad. Posterior a ello, si la persona sigue con vida, la pensión se reducirá

⁷⁵ La Tercera, Domingo 26 de abril de 2010. [en línea]. Disponible en: <http://diario.latercera.com/2010/04/25/01/contenido/16_25147_9.shtml>

al 80% de lo ya descrito, monto que se cancelará de manera solidaria a través de los aportes de los trabajadores que aún se encuentran en la fuerza laboral.

I) Jubilación Anticipada.

La jubilación anticipada forma parte de los beneficios del actual sistema de capitalización individual, sin embargo existe consenso en indicar que este beneficio representa una desventaja para cualquier sistema previsional en el mundo, esto debido a que aumenta las fugas de capital y proyecta el término de los fondos de cada trabajador a temprana edad, situándolos en una posición de pobreza en la mayoría de esos casos, situación que debe ser enmendada por el Estado con pensiones solidarias, implicando de esta forma egresos considerables a nivel país. Para el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito se elimina de raíz este beneficio.

3.6 Cuantificación de los beneficios del nuevo sistema previsional.

Reformar el actual sistema de capitalización individual a un Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito trae beneficios cuantitativos en relación a las pensiones otorgadas a cada trabajador, esto debido a que al establecer un sistema en donde los aportes provengan del trabajador, el Estado y las empresas los ahorros se incrementan, otorgando de esta forma una tasa de reemplazo que bordea el 100%.

Con la finalidad de dar a conocer los beneficios que el Sistema Mixto otorgaría en el caso de implementarse y teniendo en consideración las remuneraciones estandarizadas mencionadas en el punto 3.7 de este informe, según

remuneraciones “Bajas: \$250.000”, “Medias: \$650.000” y “Altas: \$1.251.000”. Lo anterior bajo un supuesto de que el trabajador comience a laborar desde los 20 años, se aumente la edad de jubilación de hombres y mujeres a 67 años de edad, se incremente el porcentaje de cotización previsional de un 10% a un 15%, se suministren aportes por parte del Estado de un 5% y de las empresas empleadoras de un 7% de su remuneración imponible mensual y se entreguen además dos bonos de jubilación según la capitalización total de cada trabajador inherente a un 15% por parte del Estado y un 15% de parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), no considerando para este ejemplo las rentabilidades en los fondos que las AFP administran. Lo precedentemente expuesto se puede observar en el **Anexo N° 3** de este informe, presentando el resumen de lo ya mencionado a continuación.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 7, las pensiones que recibirán los trabajadores que durante su vida laboral obtuvieron rentas estandarizadas como “Bajas”, se conformarán de la capitalización ahorrada en AFP la cual asciende a \$22.896.000, más los aportes del Estado (5%) los cuales ascienden a \$7.200.000, más los aportes del empleador los cuales ascienden a \$10.080.000, incrementando lo anterior según el pago del “Bono de Pensión de las AFP” (15% sobre la capitalización ahorrada por el trabajador) en \$3.434.400 más el “Bono de Pensión del Estado” (15% sobre los aportes del Estado más los de las empresas empleadoras) los cuales ascienden a \$2.592.000, tal cual como se puede apreciar a continuación:

Tabla N° 7: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Bajos

AÑOS TRABAJADOS	EDAD TRABAJADOR	SUELDOS BAJOS			TOTAL
		\$ 250.000			
		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA	
		15%	5%	7%	
AHORRO PREVISIONAL		\$ 22.896.000	\$ 7.200.000	\$ 10.080.000	\$ 40.176.000
BONO AFP (15%)		\$ 3.434.400	-	-	\$ 3.434.400
BONO ESTADO (15%)		-	\$ 2.592.000	-	\$ 2.592.000
CAPITALIZACIÓN TOTAL		\$ 26.330.400	\$ 19.872.000		\$ 46.202.400
PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)					256.680
TASA DE REEMPLAZO					103%

Fuente: Elaboración propia a partir de los componentes descritos en el punto 3.5.1 de este informe

En consecuencia y tras cotizar por 48 años (desde los 20 años a los 67 años de edad), la capitalización total de las rentas “Bajas” ascenderá a \$46.202.400, los cuales tras proyectarlos mensualmente por 15 años (hasta los 82 años según esperanza de vida) **otorgará una pensión mensual de \$256.680, según una tasa de reemplazo de un 103%.**

Por otra parte y tal cual como se puede observar en la **Tabla N° 8**, las pensiones que recibirán los trabajadores que durante su vida laboral obtuvieron rentas estandarizadas como “Medias”, se conformarán de la capitalización ahorrada en AFP la cual asciende a \$59.529.600, más los aportes del Estado (5%) los cuales ascienden a \$18.720.000, más los aportes del empleador los cuales ascienden a \$26.208.000, incrementando lo anterior según el pago del “Bono de Pensión de las AFP” (15% sobre la capitalización ahorrada por el trabajador) en \$8.929.440 más el “Bono de Pensión del Estado” (15% sobre los aportes del Estado más los de las empresas empleadoras) los cuales ascienden a \$6.739.200, tal cual como se puede apreciar a continuación:

Tabla N° 8: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Medios

AÑOS TRABAJADOS	EDAD TRABAJADOR	SUELDOS MEDIOS \$ 650.000			TOTAL
		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA	
		15%	5%	7%	
AHORRO PREVISIONAL		\$ 59.529.600	\$ 18.720.000	\$ 26.208.000	\$ 104.457.600
BONO AFP (15%)		\$ 8.929.440	-	-	\$ 8.929.440
BONO ESTADO (15%)		-	\$ 6.739.200		\$ 6.739.200
CAPITALIZACIÓN TOTAL		\$ 68.459.040	\$ 51.667.200		\$ 120.126.240
PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)					667.368
TASA DE REEMPLAZO					103%

Fuente: Elaboración propia a partir de los componentes descritos en el punto 3.5.1 de este informe

En consecuencia y tras cotizar por 48 años (desde los 20 años a los 67 años de edad), la capitalización total de las rentas “Bajas” ascenderá a \$120.126.240, los cuales tras proyectarlos mensualmente por 15 años (hasta los 82 años según esperanza de vida) otorgará una pensión mensual de \$667.368, según una tasa de reemplazo de un 103%.

Finalmente y tal cual como se puede observar en la **Tabla N° 9**, las pensiones que recibirán los trabajadores que durante su vida laboral obtuvieron rentas estandarizadas como “Altas”, se conformarán de la capitalización ahorrada en AFP la cual asciende a \$114.480.000, más los aportes del Estado (5%) los cuales ascienden a \$36.000.000, más los aportes del empleador los cuales ascienden a \$50.400.000, incrementando lo anterior según el pago del “Bono de Pensión de las AFP” (15% sobre la capitalización ahorrada por el trabajador) en \$17.172.000 más el “Bono de Pensión del Estado” (15% sobre los aportes del Estado más los de las empresas empleadoras) los cuales ascienden a \$12.960.000, tal cual como se puede apreciar a continuación:

Tabla N° 9: Pensiones Previsionales Nuevo Sistema - Sueldos Altos

AÑOS TRABAJADOS	EDAD TRABAJADOR	SUELDOS ALTOS \$ 1.250.000			TOTAL
		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA	
		15%	5%	7%	
AHORRO PREVISIONAL		\$ 114.480.000	\$ 36.000.000	\$ 50.400.000	\$ 200.880.000
BONO AFP (15%)		\$ 17.172.000	-	-	\$ 17.172.000
BONO ESTADO (15%)		-	\$ 12.960.000	-	\$ 12.960.000
CAPITALIZACIÓN TOTAL		\$ 131.652.000	\$ 48.960.000	\$ 50.400.000	\$ 231.012.000
PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)					1.283.400
TASA DE REEMPLAZO					103%

Fuente: Elaboración propia a partir de los componentes descritos en el punto 3.5.1 de este informe

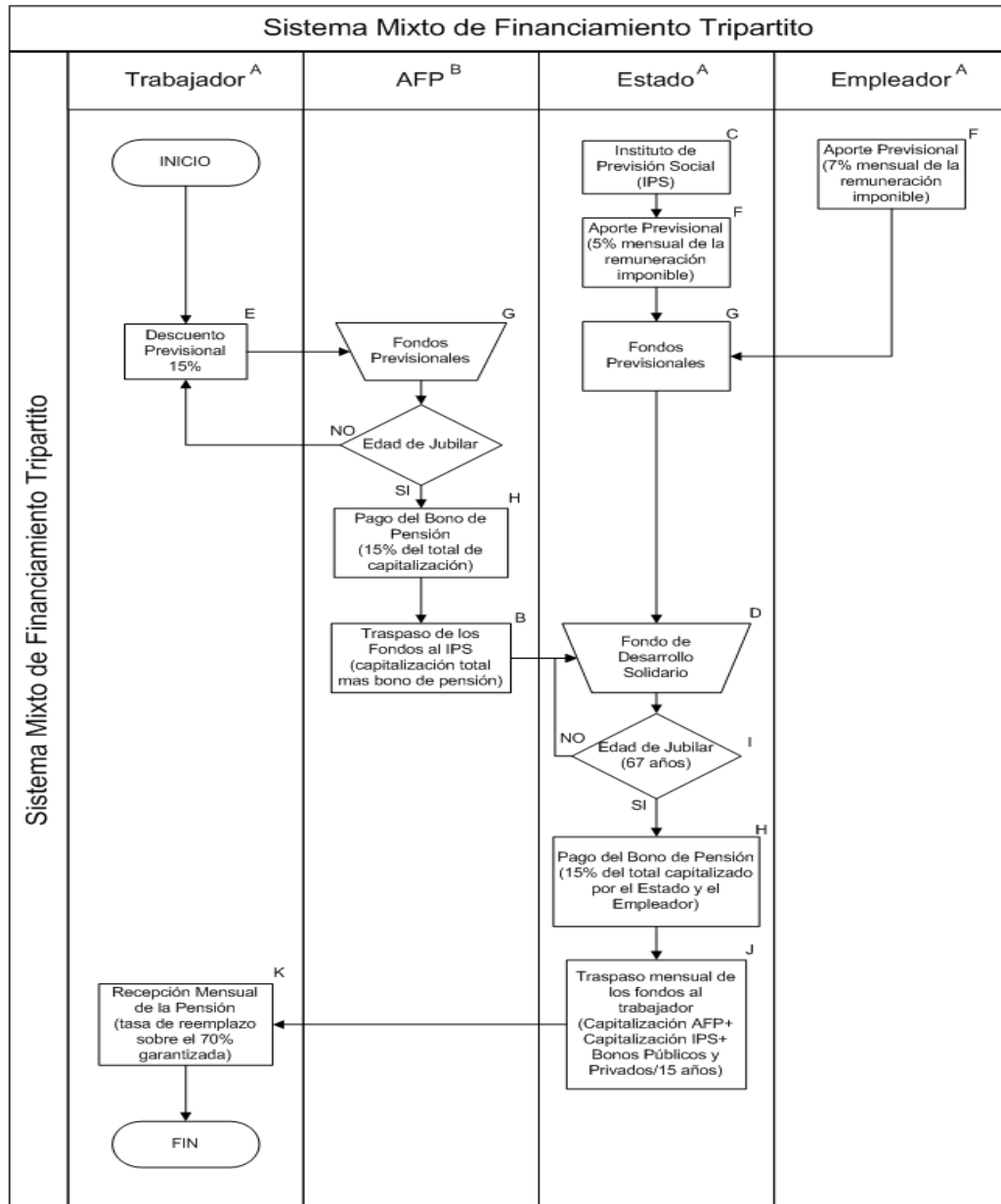
En consecuencia y tras cotizar por 48 años (desde los 20 años a los 67 años de edad), la capitalización total de las rentas “Altas” ascenderá a \$231.012.000, los cuales tras proyectarlos mensualmente por 15 años (hasta los 82 años según esperanza de vida) otorgará una pensión mensual de \$1.283.400, según una tasa de reemplazo de un 103%.

3.6.1 Interacción de los componentes del Sistema

Finalmente y como se puede visualizar en el Anexo N° 4 de este informe, los componentes que intervienen en el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito son; a) Trabajador – Estado – Empleador, b) Administradoras de Fondos de Pensiones, c) Instituto de Previsión Social, d) Fondo de Desarrollo Solidario, e) Tasa de cotización previsional, f) Aportes previsionales públicos y privados, g) Fondos de previsión públicos y privados, h) Bono de pensión público y privado, i) Edad de jubilación, j) Calculo de la pensión mensual y k) Pensión mensual

garantizada. A continuación se da a conocer el diagrama de flujos de este sistema el cual identifica claramente la interacción de los componentes en cada una de sus partes.

Diagrama de Flujos - Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) reemplazaron, a través del actual Sistema de Capitalización Individual, al antiguo Sistema de Reparto, el cual a pesar de otorgar mejores pensiones a los trabajadores generaba grandes egresos financieros por parte del Estado. En la actualidad el sistema de capitalización individual está cumpliendo 34 años desde su puesta en marcha y sus fallas estructurales fomentan la desigualdad en términos sociales, otorgando jubilaciones mínimas en gran parte de los pensionados, entregando una tasa de reemplazo inferior al 52% y generando gran descontento en la población nacional.

Debido a lo anterior se analizó, bajo la opinión de expertos previsionales, la posibilidad de reformar el actual sistema previsional. Como resultado se obtuvo el consenso de los expertos en reformar el actual Sistema previsional por un sistema que aporte mayores beneficios al trabajador, teniendo presente que las expectativas de vida en Chile han aumentado y la tasa de reemplazo prometida por el sistema de capitalización individual (70%) hoy en día no se cumple. En este mismo sentido, se visualiza como un buen mecanismo, para mejorar el actual sistema previsional, aumentar el porcentaje de cotización, de modo tal de incrementar el ahorro total de cada pensionado. Además, se plantea la posibilidad de establecer un sistema de financiamiento tripartito en donde el trabajador, el Estado y las empresas construyan la pensión de cada trabajador. Se vislumbra que este sistema traería beneficios significativos que van desde mejorar la distribución del ingreso, incrementar los recursos para invertir en el país, aumentar

el monto de las pensiones e incrementar el bienestar social. Por su parte las deficiencias de este sistema van desde efectos “contractivos” en la economía nacional al generar un impuesto al trabajo, desacelerando por ende el desarrollo país.

Pese a lo anterior y subsanadas las deficiencias inherentes al impuesto al trabajo, enmendadas por el Estado, el Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito se presenta como una buena solución para incrementar las pensiones en Chile. Así, este sistema mantiene como actores principales al las AFP (aportes del trabajador), al Estado y a las empresas empleadoras, quienes en su conjunto construirán la pensión de cada trabajador a través de un sistema solidario. Su funcionamiento se materializa descontando al trabajador un 15% de sus remuneraciones imponibles, absorbiendo el Estado los montos que actualmente paga el empleador y aportando además al fondo de pensiones un 5% de las remuneraciones de cada cotizante, al igual que las empresas empleadoras quienes en este sistema aportarán un 7%. Tanto los fondos del Estado como el de las empresas empleadoras serán depositados a un Fondo de Desarrollo Solidario administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), único organismo en este sistema autorizado para pagar las jubilaciones, recibiendo por ende los fondos ahorrados por cada trabajador en las AFP. Este sistema contempla además la asignación de dos Bonos (públicos y privados) para incrementar las pensiones de cada trabajador, proyectando de esta forma una tasa de reemplazo igual o superior a un 100% de las últimas remuneraciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ El Gran Engaño 30 Años del Sistema de AFP. Ricardo Hormazábal Sánchez. Coquimbo 2011.
- ✓ AFP Estatal: Estudio sobre su factibilidad de aplicación en el sistema chileno. VIDAL Hernandez, Gonzalo Trabajo de Formación Equivalente para Optar al grado de Magister en Gestión de Organizaciones, Mención Finanzas. Valparaíso. Universidad de Valparaíso. Escuela de Ingeniería Comercial 2013.

Sitios de Internet

- ✓ AFP Cuprum. Disponible en: <<http://www.cuprum.cl>>
- ✓ Dirección del Trabajo. Disponible en: <<http://www.dt.gob.cl>>
- ✓ ENETS, Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile – 2011. Disponible en: <<http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>>
- ✓ Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones. Disponible en: <<http://www.fiap.cl>>
- ✓ Melbourne Mercer Global Pension Index. Disponible en: <<http://www.globalpensionindex.com/pdf/melbourne-mercero-global-pension-index-report-2011.pdf>>

- ✓ OECD (2013), OECD Pensions at a Glance. Disponible en: <http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2013_pension_glance-2013-en>
- ✓ Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <<http://www.who.int/es>>
- ✓ Radio Cooperativa. Disponible en: <<http://www.cooperativa.cl>>
- ✓ Periódico La Tercera. Disponible en: <<http://www.latercera.com>>
- ✓ Subsecretaría de Previsión Social. Disponible en: <<http://www.previsionsocial.gob.cl>>

ANEXOS

ANEXO N° 1 OBJETIVOS DE LAS REFORMAS DE PENSIONES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE

1.1 Cobertura⁷⁶

Garantizar la cobertura de los trabajadores a través de uno o varios planes de pensiones es fundamental para la lucha contra la pobreza de los ingresos en la vejez. Todos los países de la OCDE han establecido planes de pensiones obligatorios o cuasi-obligatorios, ya sean públicos o privados, para lograr una cobertura cuasi-universal. Sin embargo, todavía hay una parte importante de los trabajadores que no están protegidos – aún en regímenes públicos o nacionales – o aquellos que son empleados de manera informal, particularmente en los países de bajos ingresos.

En México, por ejemplo, menos del 40% de la fuerza de trabajo está protegida por una pensión legal, el resto se emplea en el sector informal o se encuentra desempleado.

En cuatro países de la OCDE, las medidas de política recientes buscaron incrementar las tasas de participación en los planes de pensiones públicos según determinadas categorías de trabajadores: cuidadores familiares (Austria),

⁷⁶ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing. [en línea]. p 20. Disponible en: < http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en > [Consulta: 16 de febrero 2015].

beneficiarias de prestaciones por maternidad y beneficiarios de las becas de investigación (Finlandia). Desde el año 2009, los nuevos trabajadores en el sector bancario de Portugal se han inscrito automáticamente en el sistema público nacional y no en un régimen privado, a diferencia de sus predecesores. La medida fue impulsada por la creciente preocupación por la sostenibilidad futura de los fondos de pensiones de los empleados bancarios, gravemente afectada por la crisis económica.

En el año 2011, Chile entró en la fase final de su reforma previsional del año 2008, que tuvo como objetivo cubrir el 60% de las personas mayores más pobres a través de un plan de pensiones garantizado, un nuevo pilar que provee beneficios a aquellos que no recibían, o recibían muy poca pensión.

Muchos países han establecido esquemas para promover la participación en planes de jubilación ocupacionales o voluntarios. A causa de la reducción de las pensiones públicas, se espera que tales esquemas desempeñen un papel principal para proporcionar ingresos a los futuros jubilados. Las intervenciones gubernamentales en esta área han tomado tres formas principales:

1. Medidas en favor de las pensiones privadas para complementar los regímenes públicos, como Polonia o Austria.
2. La introducción o extensión de pensiones ocupacionales obligatorias, como en Israel y Corea.
3. La inscripción automática en los planes voluntarios, como en el Reino Unido.

Algunas iniciativas pretenden aumentar la cobertura entre ciertos grupos de trabajadores. Los Estados Unidos, por ejemplo, ofrece una desgravación impositiva para fomentar la participación y contribución continua en proyectos privados de bajos salarios. Con un objetivo similar en mente, Luxemburgo ha bajado la contribución mensual mínima en planes de jubilación voluntarios.

El gobierno de Chile también se ha comprometido a introducir gradualmente una serie de medidas para ampliar la cobertura del sistema de pensiones, especialmente para los trabajadores jóvenes y de bajas remuneraciones. Las acciones incluyen proporcionar una subvención pública anual para que coincida con las cotizaciones individuales, la introducción de un nuevo marco regulatorio eficiente para los planes voluntarios, y estimular la competencia entre los planes para reducir los costos de operación. El objetivo de Chile no sólo es aumentar la cantidad de cotizaciones voluntarias o distribuir el ahorro, sino también hacer más eficiente la gestión de los fondos.

Varios países han adoptado medidas que ofrecen una afiliación automática a los planes privados voluntarios. Después de Italia y Nueva Zelanda en el año 2007, el Reino Unido introdujo un sistema nacional de inscripciones automáticas de ahorros para la jubilación en el año 2012, para todos los trabajadores que no estén cubiertos por un plan de pensiones privado. Irlanda tiene la intención de hacer lo mismo en 2014.

1.2 Adecuación⁷⁷

Las reformas para mejorar la adecuación de las pensiones de jubilación podrán dirigirse a ingresos de reemplazo, redistribución, o ambos.

Entre los años 2009 y 2013, Grecia y México introdujeron nuevas ventajas aprobadas por los medios, mientras que Australia siguió un camino diferente. Este último ha mejorado sus esquemas orientados a otorgar pensiones más altas a las personas mayores que tienen más probabilidades de estar en la pobreza. Chile y Grecia han cambiado sus criterios de ingresos para el pago de los beneficios relacionados con las remuneraciones. En Finlandia, existe una nueva pensión mínima desde marzo de 2011, como un complemento de la asignación universal basada en los ingresos. El beneficio se paga a todos los pensionados por debajo de un nivel mínimo de ingresos (687,74 euros mensuales en 2011). La garantía de ingresos mínimos para los jubilados es ahora significativamente más alta de lo que era anteriormente.

Las medidas para mejorar la adecuación de las pensiones también han implicado reformar las fórmulas de beneficio de pensión. Noruega, por ejemplo, modificó sus reglas para calcular las prestaciones de vejez en el año 2011, los pagos públicos serán reemplazados por las ganancias que hayan obtenido las pensiones.

⁷⁷ Ibid. p 21.

Por ello, varios otros países han tratado de mejorar la naturaleza de sus sistemas de seguridad social. Portugal desde el 2013 ha reforzado los criterios de selección para solicitar ayuda en base a subsidios, mientras que España ha aumentado las prestaciones de supervivencia para quienes no tienen una pensión. Chile, por su parte, abolió los aportes de salud para personas de bajos ingresos, y México ha eximido de las pensiones los impuestos. En Estonia, desde enero de 2013, todos los jubilados que cuidan a un niño cuya edad no exceda de tres años pueden beneficiarse de un nuevo complemento a sus ingresos. El importe a la asignación mensual pagado por el Estado de Estonia depende tanto de la cantidad de niños atendidos y de sus fechas de nacimiento.

En 2009, Estados Unidos, Grecia y el Reino Unido han efectuado pagos excepcionales a los jubilados para mitigar las dificultades causadas por la crisis económica. En Grecia, en donde un pago especial se destinaba a jubilados de bajos ingresos, el objetivo era mantenerlo en los años siguientes. Sin embargo, la consolidación de las finanzas del país llevó a su abandono durante el año 2010, al igual que otros pagos a jubilados de altos ingresos y otros bonos de temporada para los empleados. En 2010, Austria también ha efectuado pagos a los jubilados de bajos ingresos, como parte de las medidas para reducir la pobreza en la vejez. En contraste, Portugal abolió el pago de los meses 13 y 14, lo que provocó una caída de los ingresos para muchos jubilados.

Las reformas recientes, adoptadas principalmente en el contexto de las medidas de consolidación fiscal también han tenido un impacto en el monto de las pensiones que reciben las rentas altas. En Grecia, por ejemplo, el corte progresivo entre el 19% y el 5% en los beneficios mensuales y la imposición de las pensiones por encima de cierto nivel han afectado especialmente a las personas de mayores pensiones y con ello ha aumentado la capacidad redistributiva del sistema. Corea ha aprobado recientemente una ley de pensiones que disminuirá progresivamente la tasa de reemplazo de un 49% a un 40% entre los años 2009 y 2028 para aquellos empleados del sector público.

1.3 Sostenibilidad financiera⁷⁸

Muchos países de la OCDE han introducido reformas para mejorar, en el largo plazo, la sostenibilidad financiera de sus sistemas de pensiones y sobre todo para generar un mayor ahorro para el presupuesto del Estado.

La revisión de los mecanismos de indexación de las pensiones fue una medida adoptada con frecuencia, aunque el propósito y el efecto de este cambio varió según los países y los niveles de ingresos. Algunas de las nuevas normas de indexación se diseñaron para reducir los beneficios, especialmente en los países que están lidiando con problemas presupuestarios. Por ejemplo, en la República

⁷⁸ Ibid. p 22.

Checa, Hungría y Noruega las pensiones ya no están indexadas para extender el crecimiento, mientras que Austria, Grecia, Portugal y Eslovenia han congelado ajustes automáticos para los jubilados, con la excepción de las personas de bajos ingresos. En Luxemburgo, el ajuste al alza esperado de los beneficios ha sido reducido en un 50%, mientras que en 2010 Alemania modificó su aumento previsto en las pensiones para evitar la presión sobre el presupuesto federal y suspendió el corte que había programado en las tasas de cotización en el año 2009.

En Australia, los Estados Unidos y Finlandia, por el contrario, la congelación de las pensiones y los cambios en las normas de indexación tiene por objeto compensar la disminución de la cantidad de beneficios que habría causado la aplicación del índice convencional vinculado a la inflación. En estos tres países, la acción gubernamental está destinada a preservar el poder adquisitivo de los pensionistas.

Grecia e Irlanda han adoptado algunas medidas de consolidación fiscal más profunda. Irlanda ahora impone una contribución adicional a los empleados públicos para el retiro y ha limitado la jubilación anticipada de los fondos de pensión y otros beneficios fiscales. Portugal también ha decidido un nuevo impuesto para financiar las pensiones. En Grecia, el gobierno redujo la tasa promedio anual de capitalización y cambió la indexación de las pensiones en relación al índice de precios al consumidor (IPC) más que el monto de las

pensiones de los funcionarios públicos. Además, el país ahora calcula el nivel de beneficios basados en los ingresos promedios de toda la carrera, más que el salario final, y desde enero de 2013 ha recortado las pensiones mensuales superiores a 1.000 euros entre un 15% a un 5% dependiendo de los ingresos de las pensiones.

Para reducir sus obligaciones financieras en los planes privados, Nueva Zelanda redujo a la mitad el crédito fiscal concedido a estos planes, según un tope de 521 dólares neozelandeses, suspendiendo además las exenciones de impuestos a empleadores y empleados correspondientemente. Del mismo modo, Australia, en 2009, redujo en un 50% los beneficios fiscales para las cotizaciones voluntarias en los planes privados y, en 2013, se aumentaron las tasas de impuestos en los contribuyentes más ricos asociados a los fondos privados, esto para financiar de mejor manera las reformas de las pensiones en curso. Desde julio de 2013, un mayor beneficio fiscal por las cotizaciones voluntarias fue votado para las personas mayores a 50 años.

En Noruega, se hicieron cambios significativos a la fórmula de cálculo de las pensiones para los empleados más jóvenes, el importe de los beneficios futuros dependerá ahora de la esperanza de vida y se basará en todas las cotizaciones realizadas por el trabajador y no en base a los 20 mejores años. Finlandia, también depende ahora de los beneficios relacionados con las pensiones según la esperanza de vida y España hará lo mismo en un futuro próximo. Una propuesta

de reforma se encuentra actualmente en debate en España (septiembre de 2013) vinculando las pensiones a la esperanza de vida desde 2019 hasta 2027.

Algunos países de Europa central han cambiado el equilibrio entre los planes de pensiones públicos y privados, esto para redestinar el dinero que sostuvo los fondos privados y aumentar los ingresos para el estado. Hungría ha eliminado gradualmente el segundo pilar obligatorio desde fines de 2010 y ha transferido a las cuentas al primer pilar. En Polonia, las cotizaciones a los planes privados deben reducirse gradualmente de 7,3% a 3,5%, esto para aumentar las contribuciones al nuevo pilar público. Por último, la República Eslovaca, en junio de 2009, permitió que sus trabajadores regresaran al esquema estatal e hizo planes voluntarios de pensiones de empleo para los nuevos participantes en el mercado laboral. Sin embargo, esta medida fue de corta duración: en 2012, los planes privados se han convertido nuevamente en obligatorios.

1.4 Incentivos de trabajo⁷⁹

En muchos países de la OCDE, las reformas de pensiones tienen como objetivo extender la vida laboral de los trabajadores para que éstos puedan adquirir beneficios de pensión más elevados y obtener unos ingresos de jubilación más altos.

Las medidas adoptadas han tomado principalmente las tres formas siguientes:

⁷⁹ Ibid. p 23.

i) aumento de la edad legal de jubilación, ii) mejores incentivos financieros para trabajar más allá de la edad legal, por ejemplo a través de primas o aumentar los beneficios de jubilación y iii) la reducción o eliminación de los mecanismos de jubilación anticipada.

Durante la última década, la mayoría de los países de la OCDE han adoptado disposiciones legales como el aumento de la edad de jubilación o el aumento del período de cotización, dando con ello el derecho a una pensión más completa. Muchos países han aumentado el límite más allá de 65 años, 67 años o más. Otros, como Noruega e Islandia, ya han fijado la edad hasta los 67 años y algunos, como Estonia, Turquía y Hungría, por ejemplo, no excederán los 65 años de edad.

En enero de 2013, Eslovenia adoptó una reforma de implementación gradual en la edad legal de jubilación en las mujeres de ese país, reforma que busca que éstas se jubilen a los 65 años al 2016, año en que la edad de jubilación será igual a la de los hombres. Del mismo modo, en junio de 2012, Polonia aumentó la edad de jubilación a los 67 años para ambos sexos, pero con diferentes vencimientos: la edad de jubilación de 67 años se hará vigente para los hombres en el año 2020, pero sólo en el año 2040 se hará vigente para las mujeres de ese país. La edad de jubilación en las mujeres australianas se elevó a 65 años en julio de 2013 y se levantará nuevamente a 67 años de edad para hombres y mujeres en el año

2023. A finales de 2011, Italia también encabezó una reforma que eleva gradualmente en ambos sexos la edad de jubilación hasta los 67 años para el año 2021. Se trata de un aumento significativo en las mujeres que trabajan en el sector privado, ya que, hasta el año 2010, éstas se jubilaban a los 60 años de edad. Del mismo modo, en Grecia, a partir de diciembre de 2013, las mujeres se pensionan a la misma edad que los hombres, esto es a los 65 años. Aumentando la edad de jubilación gradualmente hasta los 67 años para los hombres y mujeres en los próximos diez años.

Estos ejemplos muestran claramente que en muchos países cambiaron a la misma edad de jubilación en hombres y en mujeres. Sólo en Israel y Suiza continúan con edades de jubilación diferentes. Además, algunos países de la OCDE como Corea, Dinamarca, Grecia, Hungría, Italia y Turquía, también han decidido vincular futuros aumentos en la edad de jubilación. Esto conforme a los cambios en la esperanza de vida, lo cual significa, por ejemplo, que en Dinamarca e Italia, la edad de jubilación será mucho mayor que 67 años en el futuro. Sin embargo, por lo pronto este ajuste automático surtirá efecto sólo a partir del año 2020. En la República Checa, la edad de jubilación aumentará en dos meses por año desde 2044, momento en que será ya de 67 años.

En Francia, las pensiones se determinan generalmente según la edad y el número de años de cotización. Los trabajadores pueden jubilarse sin penalización desde los 62 años de edad, habiendo contribuido a un plan de pensiones durante un

mínimo de 42 años, un requisito mínimo que aumentará en el futuro. La edad en que un trabajador puede retirarse, independientemente del período durante el cual cotizó, se incrementará hasta los 67 años al 2022.

Algunos países han recurrido a incentivos financieros para alentar a la gente a seguir trabajando. Australia e Irlanda han ofrecido bonos a los empleados de mayor edad, mientras que España y Francia pagan pensiones más altas a las personas que se jubilan más tarde. El Estado sueco ha aumentado un beneficio al empleo denominado Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo (EITC) en dos etapas, en 2009 y 2010. Este beneficio está diseñado para fomentar el empleo y aumentar los incentivos para trabajar, siendo más elevado para los empleados mayores de 65 años. Las cotizaciones por parte del empleador son también más bajas cuando el empleado tiene más de 66 años. Sin embargo, un mayor número de países de la OCDE han introducido sanciones cuando una persona se jubila antes de la edad mínima legal, esto se da por ejemplo, en Dinamarca, Italia, Polonia y Portugal. Polonia y Portugal respectivamente retiraron y suspendieron sus planes de jubilación anticipada, mientras que Italia ha reemplazado el plan ya mencionado por un programa menos generoso en los que los criterios de elegibilidad serán sujetos a ciertos criterios de edad y de cotización, en respuesta a los aumentos en la esperanza de vida proyectada.

Otros tipos de reformas que fomentan la jubilación tardía incluyen la eliminación del límite de edad para las cotizaciones obligatorias en los planes privados de

Australia. En Luxemburgo, por el contrario, la tasa de aumento a los ahorros de pensiones se ha reducido. El efecto de esto es que si los empleados quieren beneficiarse del mismo nivel de pensiones que prevalecía antes de la reforma, tendrán que contribuir por tres años más. De lo contrario, su derecho de pensión al 2050 será de alrededor de un 12% por debajo de los derechos actuales.

Algunos países han actuado directamente en el mercado del trabajo con el fin de alargar la vida laboral de sus trabajadores. Se han tomado medidas para garantizar que los trabajadores de mayor edad conserven su situación laboral y/o no sean objeto de discriminación en el mercado del trabajo. El Reino Unido, por ejemplo, ha abolido la edad de jubilación por defecto (default retirement age: DRA) ello con el fin de otorgar a los trabajadores mayores oportunidades y garantías al extenderse su vida laboral (la serie de la OCDE sobre el Envejecimiento y políticas de empleo ofrece un análisis más detallado de la edad de los trabajadores mayores, sobre esta base de trabajo (OCDE, 2006).

1.5 Eficiencia administrativa⁸⁰

Los altos costos de administración en los planes de pensiones privados han sido una preocupación política para muchos países de la OCDE en el último tiempo, sobre todo cuando los esquemas son obligatorios o cuasi-obligatorios. Sin

⁸⁰ Ibid. p 24.

embargo, la eficiencia administrativa es también una prioridad política en los planes voluntarios. Altas tasas desalientan a los trabajadores a afiliarse a los planes voluntarios, haciendo que los sistemas obligatorios sean muy costosos. De hecho, las ineficiencias de costos de administración son una amenaza para la sostenibilidad y adecuación de los propios planes. Las estimaciones sugieren, por ejemplo, que los gastos generados por pertenecer a un sistema privado de pensiones pueden representar hasta el 20% o 40% de su contribución.

Varios países, Australia, Chile, Japón y Suecia, han adoptado reformas para hacer más eficiente los costos de sus sistemas nacionales de jubilación. En julio de 2013, Australia presentó un nuevo sistema simple y económico, denominado MySuper, con la finalidad de proporcionar una jubilación por defecto con un conjunto de instrumentos normativos comparables. Del mismo modo, el gobierno chileno promovió la competencia entre los distintos gestores proporcionando incentivos para el desarrollo de sistemas más asequibles y económicos. En Suecia, un nuevo fondo de bajo costo, denominado AP7, desde el año 2010 ha estado compitiendo con opciones de inversión altamente costosas. En este mismo sentido, Japón estableció en 2010 un nuevo organismo encargado de gestionar los planes públicos a un costo más bajo, mientras que en México y Estados Unidos, las autoridades apuntan a centralizar la gestión de los sistemas privados de pensiones.

En Dinamarca, Grecia, Italia y Suecia se han fusionado las diversas agencias que fueron responsables de la gestión y pago de las prestaciones sociales. En Grecia, por ejemplo, el número de planes se redujo de 133 a sólo tres para el final de 2010. El gobierno griego también ha unificado las cotizaciones de todos los trabajadores en un solo pago, esto para simplificar el procedimiento y evitar la evasión. Grecia (nuevamente) y Corea han implementado sistemas de información para gestionar los registros de la seguridad social con el fin de mantener los sistemas de pensiones accesibles y eficientes. Finalmente, Estonia recientemente ha establecido topes a las tasas aprobadas a los contribuyentes, mientras que la República Eslovaca ha vinculado los cargos de los rendimientos a los fondos de pensión y no al valor de sus activos.

1.6 Diversificación y seguridad⁸¹

Las políticas para diversificar y garantizar los ahorros han tomado cuatro formas principales:

1. La jubilación voluntaria planea mejorar las oportunidades de inversión para los empleados y aumentar la competencia entre los fondos. Canadá, Polonia, República Checa, Eslovaquia y el Reino Unido han introducido este tipo de dispositivos.

⁸¹ Ibid. p 25.

2. Los reglamentos que permitan a las personas más posibilidades de elección sobre la forma de cómo sus ahorros para el retiro se invierten en un plan privado. Canadá, Estonia, Hungría, Israel, México y Polonia, por ejemplo, han tomado esta decisión, con el apoyo de medidas para trasladar a las personas de forma automática hacia inversiones menos riesgosas en la medida que éstas se acerquen a la edad de jubilación, un sistema recomendado por la OCDE en un análisis previo (OCDE, 2009).
3. Flexibilizar las restricciones en las oportunidades de inversión con la finalidad de promover una mayor diversificación de la cartera de fondos de pensiones. Chile, Finlandia, Suiza y Turquía han seguido este camino. Chile y la República Eslovaca permiten que los fondos de pensiones se inviertan más en el extranjero, esto con el fin de protegerse contra el riesgo de incumplimiento a nivel nacional.
4. Las medidas destinadas a mejorar las tasas de solvencia en los fondos de pensiones. Canadá, Chile, Estonia e Irlanda han introducido normas más estrictas vinculadas a las inversiones en activos de riesgo para proteger mejor a los miembros de estos fondos. En Canadá e Irlanda, la intervención directa del Estado ha contribuido a que los fondos financieramente insolventes sean compensados por las pérdidas causadas en la crisis financiera. Por último, Finlandia y los Países Bajos flexibilizaron temporalmente normas de solvencia para que los fondos una vez más se recuperen.

ANEXO N° 2 ANALISIS DEL SISTEMA DE AFP EN CHILE: PENSIONES INFERIORES AL 30%

Los trabajadores que jubilan hoy en día o lo realizarán en los próximos años tendrán jubilaciones inferiores al 30% de su última remuneración al momento de terminar su vida laboral. Esto determina un magro escenario para todos ellos y más aún para la economía nacional, la cual se verá enfrentada a mantener personas de escasos recursos, la mayoría de ellos ancianos de la tercera edad. En este mismo sentido se puede visualizar que las mujeres son las más perjudicadas debido a que su edad de jubilación es anticipada (60 años) y sus expectativas de vida son mayores.

Para demostrar que las pensiones de los trabajadores chilenos son inferiores al 30% de su última remuneración podemos tomar los datos de CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, cifras proyectadas hasta el año 2050), los cuales determinan que la población nacional vivirá en promedio 82,1 años de edad.

Además, si examinamos el ingreso salarial de los chilenos proporcionado por la encuesta ENETS (Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile - Año 2011) durante el año 2011, se puede visualizar que el 60,8% de los trabajadores chilenos (hombres y mujeres) reciben actualmente una remuneración mensual inferior a \$250.000, el 28,9% recibe menos de \$650.000, el 5% menos de \$1.250.000 y el 1,5% dice

recibir una remuneración mayor a \$1.251.000, existiendo un 3,8% que no responde a dicha encuesta, tal cual como se puede apreciar en el siguiente cuadro inherente al “Nivel de Ingreso Salarial”.

Nivel de Ingreso Salarial

Remuneración Mensual		
Desde	Hasta	Porcentaje
\$ 0	\$ 64.000	7,20%
\$ 65.000	\$ 136.000	14,10%
\$ 137.000	\$ 180.000	21,30%
\$ 181.000	\$ 250.000	18,20%
\$ 251.000	\$ 350.000	14,90%
\$ 351.000	\$ 450.000	7,60%
\$ 451.000	\$ 650.000	6,40%
\$ 651.000	\$ 850.000	2,70%
\$ 851.000	\$ 1.050.000	1,40%
\$ 1.051.000	\$ 1.250.000	0,90%
\$ 1.251.000	Más	1,50%
No Responde		3,80%
TOTAL		100,00%

Fuente: ENETS 2009-2010

Por otra parte al analizar la rentabilidad de los Multifondos, la cual ha sido volátil en el tiempo, se puede apreciar en el cuadro de “**Rentabilidad Real Fondo A**” que la rentabilidad promedio de las AFP según el Fondo A durante el mes de enero de 2013 fue de 3.62%, acumulando una rentabilidad promedio anual según los periodos septiembre de 2002 y enero de 2013 de un 6.99%.

Rentabilidad Real Fondo A

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO A DEFLACTADA POR LA UF DEL PERIODO		
Enero de 2013 - En porcentaje		
A.F.P.	Ene-13	Promedio Anual
		Periodo
		27 Sep 2002 - Ene 2013
CAPITAL	3,68%	7,07%
CUPRUM	3,80%	7,01%
HABITAT	3,77%	7,12%
MODELO	3,49%	
PLANVITAL	3,53%	6,67%
PROVIDA	3,43%	7,06%
Rentabilidad Promedio	3,62%	6,99%

Fuente: Web Superintendencia de Pensiones - Centro de Estadísticas, Enero 2013.

El cuadro “**Rentabilidad Real Fondo B**” refleja que la rentabilidad promedio del Fondo B durante el mes de enero de 2013 fue de 2.81%, acumulando una rentabilidad promedio anual según los periodos septiembre de 2002 y enero de 2013 de un 5.97%.

Rentabilidad Real Fondo B

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO B DEFLACTADA POR LA UF DEL PERIODO		
Enero de 2013 - En porcentaje		
A.F.P.	Ene-13	Promedio Anual
		Periodo
		27 Sep 2002 - Ene 2013
CAPITAL	2,82%	6,03%
CUPRUM	3,07%	6,09%
HABITAT	2,84%	6,06%
MODELO	2,80%	
PLANVITAL	2,73%	5,96%
PROVIDA	2,57%	5,69%
Rentabilidad Promedio	2,81%	5,97%

Fuente: Web Superintendencia de Pensiones - Centro de Estadísticas, Enero 2013.

La rentabilidad promedio del Fondo C durante el mes de enero de 2013 fue de 1.82%, acumulando una rentabilidad promedio anual según los periodos Julio 1981 y enero de 2013 de un 8.76%, tal cual como en el cuadro de “**Rentabilidad Real Fondo C**”.

Rentabilidad Real Fondo C

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO C DEFLACTADA POR LA UF DEL PERIODO		
Enero de 2013 - En porcentaje		
A.F.P.	Ene-13	Promedio Anual
		Periodo
		Jul 1981-Ene 2013
CAPITAL	1,79%	8,52%
CUPRUM	2,04%	8,95%
HABITAT	1,86%	8,86%
MODELO	1,92%	
PLANVITAL	1,75%	8,94%
PROVIDA	1,54%	8,51%
Rentabilidad Promedio	1,82%	8,76%

Fuente: Web Superintendencia de Pensiones - Centro de Estadísticas, Enero 2013.

La rentabilidad promedio del Fondo D durante el mes de enero de 2013 fue de 0.91%, acumulando una rentabilidad promedio anual (según los periodos septiembre de 2002 y enero de 2013) de un 4,63%, tal cual como se refleja en la en el cuadro de “**Rentabilidad Real Fondo**”,

Rentabilidad Real Fondo D

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO D DEFLACTADA POR LA UF DEL PERIODO		
Enero de 2013 - En porcentaje		
A.F.P.	Ene-13	Promedio Anual
		Periodo
		27 Sep 2002 - Ene 2013
CAPITAL	0,84%	4,66%
CUPRUM	1,11%	4,87%
HABITAT	0,90%	4,91%
MODELO	1,02%	
PLANVITAL	0,89%	4,34%
PROVIDA	0,71%	4,35%
Rentabilidad Promedio	0,91%	4,63%

Fuente: Web Superintendencia de Pensiones - Centro de Estadísticas, Enero 2013.

La rentabilidad promedio del Fondo E durante el mes de enero de 2013 fue de 0.10%, acumulando una rentabilidad promedio anual (según los periodos mayo de 2000 y enero de 2013) de un 4,88%, tal cual como se refleja en el cuadro de “**Rentabilidad Real Fondo E**”.

Rentabilidad Real Fondo E

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO E DEFLACTADA POR LA UF DEL PERIODO		
Enero de 2013 - En porcentaje		
A.F.P.	Ene-13	Promedio Anual
		Periodo
		May 2000-Ene 2013
CAPITAL	0,16%	4,87%
CUPRUM	0,09%	5,28%
HABITAT	-0,09%	5,25%
MODELO	0,38%	
PLANVITAL	0,05%	4,39%
PROVIDA	0,00%	4,61%
Rentabilidad Promedio	0,10%	4,88%

Fuente: Web Superintendencia de Pensiones - Centro de Estadísticas, Enero 2013.

Por lo que en consecuencia y conforme a las tablas señaladas precedentemente se puede concluir que la rentabilidad promedio anual acumulada de todos los fondos examinados representa un 6,24%, tal cual como se observa en el cuadro de “Rentabilidad Promedio Anual de los Multifondos”.

Rentabilidad Promedio Anual de los Multifondos

Fondo	Rentabilidad Promedio Anual
A	6,99%
B	5,97%
C	8,76%
D	4,63%
E	4,88%
Rentabilidad Promedio Anual	6,24%

Fuente: Elaboración propia en base a los cuadros de rentabilidad otorgados por la Superintendencia de Pensiones, enero 2013.

Al contrastar todos los datos señalados precedentemente (pronostico de vida; 82,1 años, ingreso salarial y rentabilidad promedio anual de los multifondos; 6.24%), considerando además el porcentaje actual de cotización mensual de capitalización individual (10%) y estandarizando las remuneraciones de los chilenos en los rangos de “Bajas: \$250.000”, “Medias: \$650.000” y “Altas: \$1.251.000”, se puede apreciar que el monto mensual a recibir al momento de jubilar por las pensiones Bajas es de \$70.306 (capitalización total \$14.342.400), pensiones Medias \$182.795.- (capitalización total \$37.290.240) y Pensiones Altas de \$351.529 (capitalización total \$71.712.000), representando una **tasa de reemplazo de un 28,2%** conforme a su última remuneración, tal cual como se puede apreciar a continuación:

Capitalización Total y Mensual al Momento de Jubilarse

Remuneraciones	Remuneración Mensual	Cotización Mensual (10%)	Capitalización Anual	Capitalización Parcial (al término de los 65 Años)	Rentabilidad Promedio 6,24%	Capitalización Total (Capitalización Parcial + Rentabilidad Promedio)	Monto Mensual de Jubilación (Supuesto: 17 años más de vida)	Porcentaje de Jubilación Según Último Sueldo
Bajas (60,8%)	\$ 250.000	25.000	300.000	13.500.000	842.400	14.342.400	70.306	28,2% Aproximado
Medias (28,9%)	\$ 650.000	65.000	780.000	35.100.000	2.190.240	37.290.240	182.795	
Altas (6,5%)	\$ 1.250.000	125.000	1.500.000	67.500.000	4.212.000	71.712.000	351.529	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por la Superintendencia de Pensiones, CELADE y ENETS.

Supuesto: Trabajador chileno que comienza su vida laboral desde los 20 hasta los 65 años (45 años de imposiciones), su contrato mantiene características de dependiente y no posee lagunas en imposiciones. Su pronóstico de vida es de 17 años luego de su jubilación (82 años para hombres y mujeres) y su rentabilidad promedio anual durante todo el periodo impuesto es de 6,24%.

ANEXO N° 3: ANALISIS Y APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Análisis del Cuestionario de Investigación.

Al analizar la estructura que se le dará al cuestionario de investigación, se tendrá presente el objetivo principal descrito en el informe, como también los objetivos específicos que se mencionan en el mismo. De esta forma, se iniciará el desglose de las preguntas del Cuestionario, siempre teniendo presente el problema principal de la investigación para de esta forma obtener respuestas razonables en una secuencia lógica de pasos, los cuales se mencionan a continuación.

➤ Planteamiento del Problema.

El problema central de esta investigación es que el actual sistema previsional chileno es que cerca del 60 % de los chilenos afiliados a las AFP se jubilará con una pensión inferior 150 mil pesos mensuales, situación que trae por consecuencia un descontento generalizado en los trabajadores que visualizan el término de su vida laboral y el inminente estado de pobreza que la mayoría de estos alcanzará al jubilarse.

➤ **Naturaleza del Cuestionario.**

Por la especificidad de respuestas necesarias para abordar la factibilidad de reformar el actual sistema a un Sistema Tripartito de Previsión Social, fue necesario confeccionar un “Cuestionario Abierto”, que no solo considerara respuestas restringidas (Cuestionario Cerrado) sino que también diera a conocer el pensar de los expertos en cada una de las interrogantes planteadas, no delimitando ni restringiendo de antemano sus respuestas.

➤ **Etapas de Elaboración del Cuestionario.**

Para confeccionar el cuestionario tendiente a evaluar la factibilidad de reformar el actual sistema a un Sistema Tripartito de Previsión Social, se incurrió en cuatro pasos o fases de elaboración, partiendo por la confección de un boceto o borrador el cual indicó de qué forma se iban a distribuir los elementos en las diferentes áreas de contenido. Posteriormente se llevó este boceto a un análisis más detallado el cual culminó con la descripción de los factores que a continuación se detallan:

➤ **Instrucciones para su Presentación.**

El cuestionario confeccionado da a conocer explícitamente que éste busca recoger opiniones de expertos sobre la factibilidad de reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema Mixto de Previsión social. Además de lo anterior, se indica claramente que las respuestas serán ocupadas para un trabajo de investigación académico.

➤ **Población a Encuestar.**

Como el sistema previsional y las distintas Administradoras de Fondos de Pensiones es un tema trascendental, este cuestionario de investigación busca recolectar respuestas de personas expertas, de modo tal de mantener una visión global sobre los aspectos esenciales en la factibilidad de reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema Mixto de Previsión social.

➤ **Longitud del Cuestionario.**

El cuestionario realizado involucra 5 preguntas de interés, con la finalidad de no agotar al encuestado ni ser redundante en los temas.

➤ **Descripción y Distribución de las Preguntas.**

Cada una de las preguntas busca abordar el objetivo principal de este trabajo y cada uno de los objetivos específicos. Además de lo anterior, las preguntas fueron distribuidas desde un punto de vista práctico, buscando recoger respuestas simples hasta un análisis más concreto del tema planteado. A continuación se darán a conocer cada una de las preguntas en su orden original, señalando el tipo de pregunta realizada, objetivo específico buscado y análisis que enfrentará cada una de ellas.

1. Estaría usted de acuerdo en reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema que aporte mayores beneficios al trabajador al momento de jubilar? (fundamente su respuesta).

- ✓ Tipo de Pregunta : Abierta.
- ✓ Objetivo al que responde : Objetivo General
- ✓ Análisis : Cualitativo.

2. ¿Qué sistema o mecanismo de previsión plantearía usted para mejorar el actual Sistema Previsional?

- ✓ Tipo de Pregunta : Abierta.
- ✓ Objetivo al que responde : Objetivo N°3.
- ✓ Análisis : Cualitativo.

3. ¿Cree usted que sería una buena alternativa un Sistema Mixto de Previsión social en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyeran la pensión de cada trabajador?

- ✓ Tipo de Pregunta : Abierta.
- ✓ Objetivo al que responde : Objetivo N°2.
- ✓ Análisis : Cualitativo.

4. ¿Qué efectos cree usted que traería como consecuencia reformar el actual Sistema a un Sistema Mixto de Previsión social?

- ✓ Tipo de Pregunta : Abierta.
- ✓ Objetivo al que responde : Objetivo N°3.
- ✓ Análisis : Cualitativo.

5. ¿Cuál cree usted que serían los beneficios y deficiencias al reformular el actual Sistema en base a un Sistema Mixto de Previsión social?

- ✓ Tipo de Pregunta : Abierta.
- ✓ Objetivo al que responde : Objetivo N°3.
- ✓ Análisis : Cualitativo.

3.2 Expertos Encuestados.

Los expertos encuestados representan un universo de 3 personas, los cuales determinaron el análisis de la aplicación de un sistema mixto de cooperación tripartita de previsión, en donde Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyeran la pensión de cada trabajador. De esta forma políticos, académicos, economistas, proyectaron sus conclusiones y determinaron las implicancias en la investigación.

A continuación se presentan los antecedentes de los expertos encuestados así como también los cargos que ocupan en la actualidad.

- a) **Nombre** : **Pablo Méndez Montenegro.**
- Cargo Actual : Académico jornada completa, Escuela Auditoria y Asesor de la Pro-rectoría en la Universidad de Valparaíso.
- Correo Electrónico : pablo.mendez@uv.cl
- Fecha respuesta del Cuestionario : Miércoles 11/06/2014 10:06



Don Pablo Méndez Montenegro es Técnico Estadístico Universidad de Chile, Contador Auditor Universidad Católica de Valparaíso. Magíster en Control de Gestión, Universidad Católica de Valparaíso. Doctor en Administración, Universidad de Santiago. Asesor de

los trabajadores del sector público en temas inherentes al daño previsional (Ley 20.305 Bono Post Laboral). Asesor CUECH (Consortio de Universidades del Estado de Chile) en temas provisionales (redacta proyecto de Ley 20.374 que logra la concreción del Incentivo al Retiro). Ha sido expositor en temas de financiamiento de la educación superior y previsión laboral en distintas universidades, cámara de diputados, senado, moneda, etc.

b) Nombre	: Ricardo Hormazábal Sanchez.
Cargo Actual	: Candidato a la Presidencia Partido
Demócrata Cristiano.	
Correo Electrónico	: rhsabogado@yahoo.es
Fecha respuesta del Cuestionario	: Jueves 08/05/2014 10:53



Don Ricardo Hormazábal Sanchez es Abogado y militante del partido Demócrata Cristiano desde 1961. En 1967 fue Presidente Nacional de los Estudiantes Secundarios y 1969 fue primer vicepresidente de la Juventud DC, cargo que ocupó en el año 1971 en calidad de Presidente. Durante el año 1973 Hormazábal Sanchez ganó las elecciones a Diputado por la Séptima Agrupación Departamental. Con el retorno de la democracia se convirtió en Senador por la Circunscripción 4 de Coquimbo. El año 1998 ejerció como embajador de Chile en Alemania. En su nutrido curriculum político, se destaca como presidente del PDC durante el año 2000. En Septiembre de 2011 publica el libro denominado “El Gran Engaño: 30 Años del Sistema de AFP”, libro que presenta una nueva edición durante el 2014 Actualmente Don Ricardo Hormazábal es Orador habitual en los Consejos Nacionales del PDC, además de dictar charlas sobre el actual sistema previsional.

c) Nombre	:	Roberto Fuentes Silva
Cargo Actual	:	Gerente Departamento de Estudios
Asociación de AFP A.G.	:	
Correo Electrónico	:	robertofuentes.s@gmail.com
Fecha respuesta del Cuestionario	:	Jueves 18/12/2014 9:35



Don Roberto Fuentes Silva es Ingeniero Comercial y Magister - MBA, Administración de Empresas, además de mantener un Diplomado Ingeniería Actuarial. Ha sido Profesor Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de los Andes, fue representante de las AFP e la Comisión Clasificadora de Riesgo y actualmente ocupa el cargo de Gerente Departamento de Estudios Asociación de AFP A.G.

NOTA: Las respuestas que otorgó el señor Fuentes Silva las efectuó en su calidad de ingeniero comercial MBA y especialista en el sistema de pensiones chileno y sus comentarios son estrictamente personales.

3.3 Análisis de los resultados

A continuación se darán a conocer los resultados obtenidos en la investigación realizada a los distintos expertos relacionados con el Sistema Previsional chileno, los cuales se trataron como sujetos de estudio para facilitar la investigación.

La investigación se efectuó detallando cada pregunta y analizando e interpretando las respuestas de cada uno de ellos, siempre tomando como base el marco teórico de este trabajo, así como también los objetivos expuestos en propuesta

metodológica. Además, en cada pregunta se efectuó un breve análisis para finalmente estampar una conclusión final sobre los distintos resultados.

➤ **Tabulación de los Resultados**

A continuación se detallaran cada una de las respuestas de los expertos encuestados, describiendo el ámbito temático y los objetivos abordados.

Pregunta N° 1

¿Estaría usted de acuerdo en reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema que aporte mayores beneficios al trabajador al momento de jubilar? (fundamente su respuesta).

Ámbito temático:

Factibilidad de reformar el actual Sistema de Capitalización.

Objetivo específico abordado:

2) Evaluar la opinión de expertos sobre la factibilidad en la implementación de un Sistema Mixto de cooperación tripartita en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyan la pensión de cada trabajador.

Categoría de Análisis:

Ámbito Temático	Preguntas N° 1 de Investigación	Objetivo Específico	Nombre	Respuesta
Factibilidad de reformar el actual Sistema de Capitalización	¿Estaría usted de acuerdo en reformar el actual Sistema de Capitalización Individual por un Sistema que aporte mayores beneficios al trabajador al momento de jubilar? (fundamente su respuesta).	2) Evaluar la opinión de expertos sobre la factibilidad en la implementación de un Sistema Mixto de cooperación tripartita en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyan la pensión de cada trabajador.	Pablo Méndez	Sí, creo que el sistema actual cuando se inicia en la década de los 80 la tasa de reemplazo que promete la nueva propuesta apuntaban entre el 70 y 80 por ciento. Mi experiencia indica que la tasa de reemplazo son bastante más bajas. Acabamos de terminar un proceso de tabla de retiro en las Universidades Estatales, de las 16, y las tasas de reemplazo son en la mayoría de las personas del orden del 30 al 35 por ciento, es decir si es que una persona ganaba un millón de pesos está sacando pensiones entre trescientos e incluso algunas de doscientos mil pesos y eso por cierto causa desazón, molestias y yo creo que en el largo plazo esto podría traer un tema mayor de movilización social, porque lo que se ofrece no es lo que ocurre en la realidad
			Nombre	Respuesta
			Ricardo Hormazábal	Creo que el sistema de AFP debe ser reemplazado: 1.- Por razones de los valores que lo inspiran. "Los mismos principios que guían al modelo económico liberal y su concepción contraria a la Seguridad Social". Citas de José Piñera en su libro El Cascabel al Gato. (verlo en pagina web josepinera.com) 2.- Porque es la piedra angular de la desigualdad económica de Chile. Con los fondos de los trabajadores se privatizaron las empresas del estado" en un círculo virtuoso se crearon los fondos y se privatizaron las empresas"(mismo autor, mismo libro) 3.- Porque con dinero ajeno, de los trabajadores, nombran directores para permitirles controlar miles de empresas, que pagan dietas mensuales de hasta 23 millones mensuales. Ver información CIPER sobre el tema 4.- Porque afecta la libertad de prensa, al controlar los grandes avisadores las noticias que se pueden transmitir; 5.- Porque compran influencia política a través de aportes legales e ilegales a las distintas fuerzas políticas (Publicaciones de El Mercurio, artículos del encuestado en Cambio 21, el Ciper y otros) 6.- Porque fracasó en sus promesas de entregar pensiones del 70% de las últimas remuneraciones; (Ex Presidente Piñera, Radio Cooperativa, junio 2013; Presidenta Bachelet, La tercera, 6 de julio 2013; Libro El Gran Engaño y artículos del encuestado)
			Nombre	Respuesta
			Roberto Fuentes Silva	Yo estoy de acuerdo en efectuar cambios a nuestro sistema de pensiones de tres pilares. Las características de la sociedad en 1981 respecto de la de hoy es muy diferente: • Las expectativas de vida de los chilenos se han elevado un 40%. Cuando un hombre se pensionaba en 1981, se le calculaban en promedio 13,5 años a contar de los 65 años. Hoy hay que calcular las pensiones para 19,4 años de sobrevivida, esto es, seis años más de pensión. La longevidad de las mujeres es mayor, ya que pasaron de 21,6 años, en los años 80 a 28,9 años hoy. Cuando ellas cumplen 60 años, se espera que vivan con una pensión por 7,3 años más que hace tres décadas. • Mercado del trabajo. Los hombres cotizan el 10% de la renta durante 24,2 años en promedio, para obtener una pensión completa que se debe extender por 19,4 años, que es la expectativa de vida a la edad legal de pensión, 65 años. Y las mujeres cotizan como promedio 14,5 años el 10% de su remuneración imponible, para financiar pensiones por 28,9 años, que es la expectativa de vida femenina a los 60 años de edad. Es claro que cotizar 14,5 años en un periodo laboral de 35 a 40 años es poco. En nuestro sistema de pensiones sólo cotizan en forma obligatoria los trabajadores dependientes, los independientes sólo lo pueden hacer en forma voluntaria. Se ha demostrado que una parte importante de la fuerza laboral transita entre empleos asalariado e independiente o cuenta propia. Además se ha detectado una importante evasión y sub cotización previsional. • Además de los cambios anteriores, las tasas de interés en el mundo han sufrido una disminución, lo que ha disminuido el cálculo de las pensiones en Chile y el mundo. También ha existido un acelerado aumento de remuneraciones en últimos años. El crecimiento económico de los últimos 10 años ha provocado un acelerado aumento de las remuneraciones reales; a un ritmo de 4,9% por año en los últimos cinco años, que se compara con un aumento real de 2,2% en los últimos 32 años, hasta el 2013. De esta forma, el ingreso promedio del año 2013 es un 55% más alto que el ingreso promedio de todo el periodo entre 1982 y 2013. Es comprensible que las personas quieran tener una pensión parecida a sus últimas remuneraciones, pero lamentablemente olvidan que ahorraron en el pasado por remuneraciones muy distintas a los últimos sueldos. • Todo lo anterior hace necesario efectuar cambios a nuestro sistema de pensiones de tres pilares para aumentar las pensiones.

Análisis e Interpretación:

Los expertos en su totalidad están dispuestos a cambiar el actual sistema de pensiones, dando como fundamento que en sus comienzos el actual sistema prometía una tasa de reemplazo de entre un 70% a un 80% de la última remuneración, situación que hoy en día no se cumple debido a que las tasas son

bastante más bajas, siendo del orden de un 30%, aspecto que en el largo plazo podría traer un tema mayor de movilización social. Se fundamenta además que el actual sistema inspira los valores del modelo económico liberal, contrario en esencia a la seguridad social. En este mismo sentido se expone que el actual sistema de previsión se presenta como la "piedra angular" de la desigualdad económica en Chile, argumentando que el dinero de los trabajadores se ocupa para dirigir empresas a nivel nacional, para afectar la libertad de prensa y comprar influencias políticas a través de aportes legales e ilegales.

Por otra parte, se reflexiona en el hecho de que la sociedad a la fecha de creación del actual sistema es muy diferente la de hoy. Las expectativas de vida en los hombres chilenos se han elevado en un 40%, situación que afecta el cálculo de las pensiones puesto que en 1981 se calculaban en promedio 13,5 años a contar de los 65 años oficiales de jubilación, hoy son 19,4 años de sobrevivencia, es decir, seis años más que en sus inicios. En este mismo sentido la longevidad de las mujeres chilenas hoy en día es mayor, pasando de 21,6 años a 28,9 años al cumplir 60 años, 7,3 años más que hace tres décadas, agregando que la tasa de cotización de un 10% es muy baja para cumplir con la extensión de la esperanza de vida en Chile.

Finalmente se expone el hecho de que en el actual sistema sólo cotizan en forma obligatoria los trabajadores dependientes, siendo voluntaria para aquellos trabajadores independientes, exponiendo al sistema a una importante evasión y subcotización previsional.

Pregunta N° 2:

¿Qué sistema o mecanismo de previsión plantearía usted para mejorar el actual Sistema Previsional?

Ámbito temático:

Mecanismos de mejora al actual sistema.

Objetivo específico abordado:

3) Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.

Categoría de Análisis:

Ámbito Temático	Preguntas N° 2 de Investigación	Objetivo Específico	Nombre	Respuesta
Mecanismos de mejora al actual sistema.	¿Qué sistema o mecanismo de previsión plantearía usted para mejorar el actual Sistema Previsional?	3) Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.	Pablo Méndez	Yo creo que hay varias cosas que hay que mejorar, uno, es que el 10% para los fondos de pensiones es bajos, en el sistema antiguo cotizábamos 18,81% ósea casi un 80% más de lo que cotizamos en el actual y por lo tanto tendría que aumentar los porcentajes previsionales y para eso una de las propuestas es que aumente el porcentaje de cotización en el trabajador, aumente el Estado y también su empleador.
			Ricardo Hormazábal	Ninguno. Para cambiarlo: 1.- Dar libertad a los chilenos para elegir entre la industria de las AFP en que las pensiones son una mercadería más o un Sistema Público de Reparto Solidario, como el de las Fuerzas Armadas y de Orden, con los cambios necesarios; 2.- El financiamiento en cualquier caso debe ser tripartito, trabajadores, empleadores y Estado; 3.- El Sistema Público no es sinónimo de Estatal, pero en cualquier caso debe tener participación de los cotizantes en su administración; 4.- Los Fondos del sistema público deben ir a un Fondo de Desarrollo Solidarios, que compre Bonos garantizados por el Estado, para que se financien proyectos de desarrollo armónico y equilibrado del país; 5.- Los recursos así generados deben invertirse en Chile o en iniciativas conjuntas con los países de América del Sur; 6.- Estos recursos de empleadores y trabajadores más del Estado deben reforzar una mejor redistribución del ingreso, como es uno de los objetivos de los sistemas de Seguridad Social en el mundo, incluso en la OCDE.
			Roberto Fuentes Silva	<p>Entre los técnicos existe consenso (incluida la OCDE) en que para elevar los montos de pensión se debe, entre otras propuestas, aumentar el ahorro, lo que se puede conseguir por distintas vías.</p> <p>Aumentar el porcentaje de cotización: Las cotizaciones se mantienen en un 10% desde 1980 hasta hoy, mientras que el período en que se debe financiar una pensión ha crecido un 40% promedio, esto es, 7,3 años las mujeres y 5,9 años los hombres. Esta cotización es conveniente que se efectúe de cargo del empleador y de forma gradual para no afectar al empleo.</p> <p>Elevar el límite de APV conforme aumenten las remuneraciones y Fomentar el Ahorro Previsional Voluntario en trabajadores de rentas medias y bajas: En la actualidad el límite de APV es de 600 UF anuales y no se reajustan y la idea es que se indexe este tope conforme aumenten las remuneraciones. Por otro lado, para la mayoría de los trabajadores que, por el monto de sus remuneraciones, quedan exentos del impuesto a la renta o afectos a una tasa baja de impuestos, hoy existe un subsidio del 15% del ahorro que realicen en un año, con un máximo de 6 UTM (\$ 254.586) y que no supere el equivalente a 10 veces el total de cotizaciones realizadas. Este incentivo es muy bajo y creo que se debe aumentar para que los trabajadores ahorren en forma voluntaria mucho más.</p> <p>Fortalecer el Pilar Solidario: La Reforma Previsional del 2008 creó el Primer Pilar, que ha permitido mejorar en forma muy importante las pensiones de los sectores más vulnerables, que no tenían ahorro previsional o cuentan con bajo ahorro.</p> <p>En consideración al grado de informalidad laboral de nuestro país y la baja acumulación de cotizaciones previsionales que muestra una fracción de los trabajadores, es recomendable fortalecer el Pilar Solidario, ampliando el universo de beneficiarios o aumentando los montos de los beneficios, como la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS).</p> <p>Educación para forjar una cultura previsional. Es un hecho que se requiere una mayor cultura previsional, no sólo para calibrar el riesgo que implica financiar los gastos cuando ya no es posible obtener ingresos del trabajo, sino también para ir construyendo en el tiempo la pensión que se desea obtener al cesar la vida laboral.</p> <p>Esto no sólo significa tener conciencia de los desafíos del futuro, sino utilizar todas las herramientas y posibilidades que brinda el Sistema de pensiones.</p> <p>Solucionar el daño previsional: Se denomina "daño previsional" a la situación que afecta a trabajadores del sector público que se cambiaron al sistema de capitalización. Las jubilaciones de este grupo son inferiores a las de los trabajadores que permanecieron en el antiguo sistema y también menores a la de los trabajadores del sector privado.</p> <p>El problema se generó por la práctica del Estado, en su condición de empleador, de pagar imposiciones sólo por una parte del sueldo de sus trabajadores, ya que existían asignaciones y bonificaciones que no se consideraban renta para el cálculo de los aportes previsionales.</p> <p>Se discriminó así, en contra de un grupo de trabajadores públicos que se cambiaron al nuevo Sistema Previsional porque tuvieron cotizaciones y un bono de reconocimiento inferior a las que les correspondía, porque se calcularon con rentas menores a las verdaderas.</p> <p>En cambio, los trabajadores públicos que se quedaron en el antiguo sistema, comenzaron a recibir, a partir de 1987 y 1993, una pensión que se calcula sobre la base de las últimas rentas ya corregidas.</p> <p>Un estudio que realizó el académico de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, Claudio Bonilla, para dimensionar el Daño Previsional del Estado a las pensiones de los funcionarios públicos, por las sub cotizaciones de los aportes y sub valoración del Bono de Reconocimiento. El economista determinó que los trabajadores más dañados, muchos de los cuales se jubilan en estos años, tienen entre 680 UF y 5.073 UF de menor ahorro previsional, equivalentes a una pensión adicional mensual de \$86 mil y \$643 mil.</p> <p>Como se desprende de los antecedentes, el problema de los empleados públicos que se cambiaron al Sistema de AFP no es de responsabilidad de las Administradoras, sino del Estado. La solución consiste en que el Estado reconozca su deuda previsional, para lo cual se debería establecer un "Bono de Reconocimiento complementario", correspondiente a aquella parte de las remuneraciones por las cuales no pagó imposiciones como su rentabilidad acumulada, tanto las incluidas en el Bono de Reconocimiento, como aquellas efectuadas en una AFP hasta 1987 ó 1993, cuando el Estado asumió el problema, reconociendo bonos y asignaciones como parte del sueldo imponible.</p> <p>Incentivos a postergar voluntariamente la edad de retiro: En Chile -en la práctica- la edad de jubilación es voluntaria. En consecuencia, se pueden proponer incentivos para quienes continúan trabajando y postergan la edad de pensión en forma voluntaria, como permitir a quienes postergan la fecha de retiro disponer libremente al momento de la jubilación, de un porcentaje del fondo, asegurando que se financie una pensión superior a la que se obtendría a la edad legal.</p>

Análisis e Interpretación:

El aumento del 10% en las cotizaciones previsionales se visualiza como uno de los mecanismos más concretos para mejorar el actual sistema previsional, siempre teniendo como base que en el sistema antiguo se cotizaba cerca de un 18,81% de las remuneraciones imponibles, es decir casi un 80% más de lo que se cotiza actualmente. En este mismo sentido se visualiza como propuesta, para aumentar el porcentaje de cotización, el financiamiento tripartito con aportes del trabajador, el Estado y el empleador.

En este contexto, se vislumbra la posibilidad de otorgar a cada chileno la posibilidad de elegir entre la industria de las AFP o un Sistema Público de Reparto Solidario. Este Sistema Público debe tener participación de los cotizantes en su administración y sus fondos deben ir a un Fondo de Desarrollo Solidarios, comprando Bonos garantizados por el Estado y financiando proyectos de desarrollo país. Estos recursos de empleadores y trabajadores más los del Estado deben reforzar una mejor redistribución del ingreso, como es uno de los objetivos de los sistemas de Seguridad Social en el mundo, incluso en la OCDE.

Como mecanismo para mejorar el actual sistema, se propone elevar el límite de APV conforme aumenten las remuneraciones, siendo el límite en la actualidad de 600 UF anuales, no reajustables. Además se propone fomentar el ahorro previsional voluntario en trabajadores de rentas medias y bajas, existiendo hoy en día un subsidio de un 15% del ahorro en un año para cada uno de estos

trabajadores, con un máximo de 6 UTM (\$ 254.586), no superando el equivalente a 10 veces el total de cotizaciones realizadas, siendo éste un incentivo muy bajo, proponiendo aumentarlo para que los trabajadores ahorren mucho más y de forma voluntaria. Se propone fortalecer el Pilar Solidario que a partir de la reforma previsional del año 2008 ha permitido mejorar en forma importante las pensiones de los sectores más vulnerables, los cuales no tenían ahorro previsional o contaban con ahorros muy bajos, aumentando los montos de los beneficios, como la Pensión Básica Solidaria (PBS) y el Aporte Previsional Solidario (APS), ampliando además el universo de beneficiarios.

Se complementa lo anterior con la generación de incentivos para postergar la edad de jubilación en forma voluntaria, además de educar a cada trabajador para que éstos puedan forjar una mejor cultura previsional.

Finalmente, se hace hincapié en solucionar el daño previsional que afecta a los trabajadores del sector público, los cuales se cambiaron al sistema de capitalización individual, sobre todo porque éstos últimos en la actualidad reciben pensiones inferiores a las de los trabajadores que permanecieron en el antiguo sistema, indicando que este daño no es de responsabilidad de las Administradoras, sino del Estado, quien debe reconocer su deuda pagando un “Bono de Reconocimiento complementario”.

Pregunta N° 3:

¿Cree usted que sería una buena alternativa un Sistema Mixto de Previsión social en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyeran la pensión de cada trabajador?

Ámbito temático:

Evaluación de un sistema mixto de cooperación tripartita.

Objetivo específico abordado:

3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.

Categoría de Análisis:

Ámbito Temático	Preguntas N° 3 de Investigación	Objetivo Específico	Nombre	Respuesta
Evaluación de un sistema mixto de cooperación tripartita.	¿Cree usted que sería una buena alternativa un Sistema Mixto de Previsión social en donde el Estado, las empresas empleadoras y las AFP construyeran la pensión de cada trabajador?	3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.	Pablo Méndez	Sí, yo creo que el mundo debe apuntar a ese camino, el trabajador debe colocar parte, el estado también y su empresa también, yo creo que tenemos que construir una visión más humana donde participemos todos.
			Nombre	Respuesta
			Ricardo Homazábal	No por las razones indicadas antes. En todo caso, se debe tener presente que Chile Hoy tiene un sistema Mixto: Reparto Público para los uniformados, para casi 100 mil civiles, afiliados al ex INP y beneficiarios de la Ley 19.200 de 1993.
Nombre	Respuesta			
			Roberto Fuentes Silva	En la actualidad existe un sistema mixto de tres pilares, donde el Estado complementa la pensión de los trabajadores a través del Aporte Previsional Solidario (al 60% más vulnerable) financiado con impuestos generales de la nación, los empleadores financian el seguro de invalidez y sobrevivencia y los trabajadores autofinancian su pensión bajo un esquema de ahorro y capitalización. Para aumentar las pensiones se ha propuesto aumentar el aporte de los trabajadores aumentando su cotización, mejorar los beneficios del pilar solidario e incentivar el tercer pilar voluntario.

Análisis e Interpretación:

Se argumenta que el mundo debe apuntar a este camino. El trabajador debe participar en el ahorro, al igual que el Estado y el empleador, esto con la finalidad de construir una visión más humana donde todos participen.

Se hace presente que en la actualidad existe un sistema mixto, en donde el Estado complementa la pensión de los trabajadores a través del Aporte Previsional Solidario (sólo para el 60% más vulnerable de los trabajadores), los empleadores financian el seguro de invalidez y sobrevivencia (siendo en la actualidad un porcentaje de 1,26%) y los trabajadores participan autofinanciando sus pensión bajo un esquema de ahorro y capitalización.

Se indica que para aumentar las pensiones se debe aumentar el aporte de los trabajadores, mejorando los beneficios del pilar solidario e incentivando el tercer pilar voluntario.

Pregunta N° 4:

¿Qué efectos cree usted que traería como consecuencia reformar el actual Sistema a un Sistema Mixto de Previsión social?

Ámbito temático:

Efectos de reformar el actual sistema de previsión.

Objetivo específico abordado:

Objetivo específico abordado:

3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.

Categoría de Análisis:

Ámbito Temático	Preguntas N° 4 de Investigación	Objetivo Específico	Nombre	Respuesta
Efectos de reformar el actual sistema de previsión.	¿Qué efectos cree usted que traería como consecuencia reformar el actual Sistema a un Sistema Mixto de Previsión social?	3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.	Pablo Méndez	Yo creo que bajaría la ansiedad de las personas de lo que ven cuando jubilan sus compañeros en donde muchas personas actualmente no se quieren retirar porque saben que sus pensiones son muy bajas y esto está trayendo o va a traer más movilización social, yo creo que el saber que las personas van a jubilar con un porcentaje bastante superior a lo que reciben actualmente creo que bajaría la ansiedad o habría más armonía en el país, así que tendría ventajas desde el punto de vista social, incluso para las empresas por que cuando el empresario invierte piensa en el largo plazo y por lo tanto yo creo que al aportar y sentir que sus trabajadores van a ganar pensiones mucho más altas yo creo que en su negocio le va a ayudar.
			Nombre	Respuesta
			Ricardo Hormuzábal	Cambiar a un sistema como el descrito en la pregunta dos mejoraría la redistribución del ingreso, el monto de las pensiones, incrementaría los recursos para invertir en el país, liberaría las cortapisas a la prensa y generaría una política más limpia.
Nombre	Respuesta			
			Roberto Fuentes Silva	No se entiende la pregunta, ya que en la actualidad ya existe un sistema mixto de tres pilares. Si como sistema mixto se entiende la coexistencia de un sistema de reparto con otro de ahorro y capitalización, esto implicaría un retroceso y una pésima política pública para Chile. Existen abundante literatura académica que señala que esto implicaría un impuesto oculto a los jóvenes por los cambios demográficos y pensiones de reparto inferiores en un 60% respecto de las que entregan los sistemas de ahorro y capitalización, respecto de una misma cotización. Si se quiere mejorar las pensiones a las actuales generaciones, la forma más eficiente es efectuarlo a través de mejoras al pilar solidario, financiado con impuestos generales y no con un impuesto al trabajo, gravando a personas de bajos ingresos, la mayoría de las cuales tienen bajos ingresos, lo que es claramente regresivo.

Análisis e Interpretación:

Uno de los expertos expone que cambiar el actual sistema a un Sistema Público de Reparto Solidario de financiamiento tripartito (trabajadores, empleadores y Estado) en donde los aportes vayan a un Fondo de Desarrollo Solidario mejoraría la redistribución del ingreso, también el monto de las pensiones, incrementaría los recursos para invertir en el país, liberaría las cortapisas a la prensa y generaría una política más limpia.

Otro de los expertos expone ventajas desde el punto de vista social. Reformar el actual sistema a uno de cooperación tripartita bajaría la ansiedad de las personas que están a punto de jubilar, debido a que éstas no visualizan su retiro debido a que saben que sus pensiones serán muy bajas. Bajo este contexto, si se le informa al trabajador que a través de este sistema se pensionará con un porcentaje bastante superior a lo que recibiría actualmente la ansiedad bajaría y habría más armonía en el país. Incluso se individualizan efectos positivos a nivel empresarial, esto debido a que indirectamente afectaría de forma positiva a la productividad de sus negocios.

Finalmente, el tercer experto expone que la coexistencia de un sistema de reparto con otro de ahorro y capitalización, sería un retroceso y una pésima política pública para Chile, indicando que esto implicaría un impuesto oculto a los jóvenes por los cambios demográficos y pensiones de reparto inferiores en un 60% respecto de las que entregan los sistemas de ahorro y capitalización, conforme a una misma cotización. Se indica que si se quiere mejorar las pensiones a las actuales generaciones, la forma más eficiente es efectuarlo a través de mejoras al pilar solidario, financiado con impuestos generales y no con un impuesto al trabajo, gravando a personas de bajos ingresos, la mayoría de las cuales tienen bajos ingresos, lo que es claramente regresivo.

Pregunta N° 5:

¿Cuál cree usted que serían los beneficios y deficiencias al reformular el actual Sistema en base a un Sistema Mixto de Previsión social?

Ámbito temático:

Implicancias en reformar el actual sistema previsional.

Objetivo específico abordado:

3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.

Categoría de Análisis:

Ámbito Temático	Preguntas N° 5 de Investigación	Objetivo Específico	Nombre	Respuesta
Implicancias en reformar el actual sistema previsional.	¿Cuál cree usted que serían los beneficios y deficiencias al reformular el actual Sistema en base a un Sistema Mixto de Previsión social?	3.- Entregar un mecanismo de previsión social concreto que asegure una vejez digna para todos los trabajadores chilenos.	Pablo Méndez	Yo creo que los beneficios para mí están claros, van a aumentar las pensiones que es fundamental, el Estado tiene que aportar, la pregunta es que si estamos en este momento en una reforma tributaria relevante, en donde se están cambiando conceptos percibidos por devengados o atribuidos y por otra parte los impuestos los van a pagar las empresas y por tanto esto significaría una nueva carga para el Estado y para las empresas, pero si nos referimos a las personas donde todos vamos a llegar a una edad donde necesitaremos jubilarnos y descansar, creo que hay que buscar un consenso nacional en donde este elemento al igual que el Sistema educacional no puede esperar, ahora yo creo también desde el punto de vista de las AFP el hecho de que tengan el ganar-ganar, es decir independientemente de cómo este el mercado internacional que ganen los fondos o bajen los fondos ellos siguen ganando-ganando, yo creo que hay que colocar elementos que permitan que cuando el trabajador cuando sus fondos tenga pérdidas las AFP también deberían tener las consecuencias de esas pérdidas, no se pueden construir negocios donde algunos ganen siempre y otros pierdan siempre.
			Ricardo Hormazábal	Creo haber contestado esa pregunta.
			Roberto Fuentes Silva	No se entiende la pregunta, ya que en la actualidad ya existe un sistema mixto de tres pilares. Si como sistema mixto se entiende la coexistencia de un sistema de reparto con otro de ahorro y capitalización, esto implicaría un retroceso y una pésima política pública para Chile, perjudicando a los jóvenes en su mayoría de bajas rentas y pagando menores pensiones. Por otro lado, los efectos macroeconómicos (dependiente de la profundidad del cambio) pueden significar una caída del crédito hipotecario; caída del crédito a empresas (vía bancos y directo vía bonos) y del financiamiento a concesiones de OO.PP.; aumento de tasas de interés doméstica en los créditos hipotecarios y de capital de trabajo; repatriación sostenida y predecible de inversiones de los Fondos de Pensiones en el exterior, lo que implica un desplome hoy del precio del dólar, con una caída en las exportaciones silvoagropecuarias, un alza del desempleo, una caída de los salarios, etc.

Análisis e Interpretación:

Como ya se ha expresado, los beneficios van de la mano con aumentar el monto de las pensiones, mejorar la redistribución del ingreso, incrementar los recursos para invertir en el país, liberar las cortapisas a la prensa y generar una política más limpia.

Las deficiencias se expresan desde la carga impositiva que deberían pagar las empresas al agregar nuevos impuestos (incluidos los de la reforma tributaria) al trabajo, siendo una nueva carga impositiva para éstas y para el Estado. Pese a lo anterior, se refuerza la idea que el problema de las pensiones es un tema que atañe a todos los sectores y que por ende se debe buscar un consenso nacional.

Otras de las deficiencias expuestas van de la mano a efectos “contractivos” en términos macroeconómicos, pudiendo involucrar la caída de los créditos hipotecarios, la caída de los créditos a empresas (vía bancos y directo vía bonos), la caída del financiamiento a concesiones de obras públicas, el aumento de la tasa de interés doméstica en los créditos hipotecarios y de capital de trabajo, repatriación sostenida y predecible de inversiones de los Fondos de Pensiones en exterior, lo que implicaría un desplome hoy del precio del dólar, con una caída en las exportaciones silvoagropecuarias, un alza del desempleo, una caída de los salarios, etc.

Finalmente se indica que desde el punto de vista de las AFP el hecho de que éstas siempre ganen, independiente de su gestión en los mercados

internacionales, debería cambiar, implementando elementos que permitan que cuando el trabajador tenga perdidas las AFP también las tengan, siempre indicando que no se pueden construir negocios donde algunos ganen siempre y otros pierdan siempre.

3.4 Medios de verificación

A continuación se presentan los correos electrónicos enviados y recibidos según los expertos encuestados, esto con la finalidad de reflejar en este informe los medios de verificación que sustentan la investigación.

➤ **Correo electrónicos enviados.**

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Gonzalo Vidal Hernandez
Enviado el: Miércoles, 11 de Junio de 2014 10:12
Para: 'pablo.mendez@uv.cl'
Asunto: Consulta: Cuestionario de Investigación.
Datos adjuntos: Cuestionario de Investigación - Sistema Mixto de Previsión.docx

Estimado Profesor Pablo Méndez:

Junto con saludar y esperando se encuentre bien, quisiera captar brevemente su atención para ver la posibilidad de solicitar a usted su participación en una investigación llevada a cabo en la carrera de Ingeniería Comercial de la **Universidad de Valparaíso**, inherente a la aplicación de un "**Sistema Mixto de Previsión Social en Chile**" en donde a través de sus respuestas vertidas en un Cuestionario de Investigación (adjunto) se podrá evaluar la factibilidad de aplicación en el sistema chileno.

De antemano agradezco su atención.

Atentamente.

Gonzalo Vidal Hernández
Subdepartamento de Proyectos

Departamento de Estudios
Dirección Nacional de Aduanas
Servicio Nacional de Aduanas

Esmeralda Nº 911
Valparaíso, Chile
Fono: (56 32) 21 34 008
IP: 4008

www.aduana.cl

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Gonzalo Vidal Hernandez
Enviado el: Jueves, 08 de Mayo de 2014 9:44
Para: 'hsabogado@yahoo.es'
Asunto: Consulta: Cuestionario de Investigación.
Datos adjuntos: Cuestionario de Investigación - Sistema Mixto de Previsión.docx

*Estimado Sr. Ricardo Hormazábal Sanchez.
Ex Presidente del Partido Demócrata Cristiano de Chile.*

Junto con saludar y esperando se encuentre bien, quisiera captar brevemente su atención para solicitar a usted su participación en una investigación llevada a cabo en la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso, inherente a la aplicación de un **"Sistema Mixto de Previsión Social en Chile"**, en donde a través de sus respuestas verdaderas en un Cuestionario de investigación (adjunto) se podrá evaluar la factibilidad de aplicación en el sistema chileno.

De antemano le agradezco su participación.

Atentamente.

Gonzalo Vidal Hernández
Subdepartamento de Proyectos

Departamento de Estudios
Dirección Nacional de Aduanas
Servicio Nacional de Aduanas

Esmeralda Nº 911
Valparaíso, Chile
Fono: (56 32) 21 34 008
IP: 4008

www.aduana.cl

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Gonzalo Vidal Hernandez
Enviado el: Martes, 28 de Octubre de 2014 16:06
Para: 'rfuentes@aafp.cl'
Asunto: Consulta: Cuestionario de Investigación.
Datos adjuntos: Cuestionario de Investigación - Sistema Mixto de Previsión.docx

Estimado Señor Roberto Fuentes
Gerente de Estudios, Asociación de AFP A.G.

Junto con saludar cordialmente, el presente es para apelar nuevamente a su disposición para ver la posibilidad de que usted pudiera contestar el Cuestionario de Investigación adjunto inherente al Sistema de Previsión Chile.

De antemano le agradezco y quedo atento a sus comentarios.

Atentamente.

Gonzalo Vidal Hernández
Subdepartamento de Proyectos

Departamento de Estudios
Dirección Nacional de Aduanas
Servicio Nacional de Aduanas

Esmeralda Nº 911
Valparaíso, Chile
Fono: (56 32) 21 34 008
IP: 4008

www.aduana.cl

➤ **Respuestas obtenidas**

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Pablo Méndez [pablo.mendez@uv.cl]
Enviado el: Miércoles, 11 de Junio de 2014 16:40
Para: Gonzalo Vidal Hernandez
Asunto: Re: Consulta: Cuestionario de Investigación.

Estimado Gonzalo Vidal:
Me interesa participar del trabajo de su investigación, este es un tema de actualidad, quedo a su disposición para la entrevista, atentamente,

Pablo Méndez M.

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Ricardo Hormazábal [rhsabogado@yahoo.es]
Enviado el: Jueves, 08 de Mayo de 2014 10:53
Para: Gonzalo Vidal Hernandez
Asunto: Re: Consulta: Cuestionario de Investigación.
Datos adjuntos: Encuesta U. Valparaiso..docx

Estimado Gonzalo: Me hice un tiempo para contestar de inmediato ya que estaré muy ocupado los próximos días y me interesa que estudios universitarios ayuden a establecer los diagnósticos apropiados, Éxito. RH+

Gonzalo Vidal Hernandez

De: Roberto Fuentes [robertofuentes.s@gmail.com]
Enviado el: Jueves, 18 de Diciembre de 2014 9:35
Para: Gonzalo Vidal Hernandez
Asunto: Respuesta cuestionario
Datos adjuntos: Cuestionario de Investigación - Sistema Mixto de Previsión RFS.docx

Estimado Gonzalo:

Adjunto respuesta a tu cuestionario.

Las respuestas las efectúo en mi calidad de ingeniero comercial MBA y especialista en el sistema de pensiones chileno y mis comentarios son estrictamente personales.

Atte.

Roberto Fuentes Silva
Ingeniero Comercial MBA
Diplomado Ingeniería Actuarial

ANEXO N° 4 CUANTIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS PREVISIONALES DEL NUEVO SISTEMA MIXTO DE FINANCIAMIENTO TRIPARTITO

Para exponer los beneficios cuantitativos del nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito se consideraron, al igual que en el Anexo N° 2, remuneraciones estandarizadas en rangos de “Bajas: \$250.000”, “Medias: \$650.000” y “Altas: \$1.251.000”, esto bajo el supuesto que la persona comience a trabajar desde los 20 años, se aumente la edad de jubilación de hombres y mujeres a 67 años de edad, se incremente el porcentaje de cotización previsional de un 10% a un 15%, se suministren aportes por parte del Estado de un 5% y de las empresas empleadoras de un 7% de su remuneración imponible mensual y se entreguen además dos bonos de jubilación según la capitalización total de cada trabajador inherente a un 15% por parte del Estado y un 15% de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), no considerando para el cálculo de las pensiones rentabilidades en los fondos que estas últimas administran.

Todo lo anterior se puede ver materializado en la siguiente tabla de remuneraciones la cual se refleja el cálculo de las pensiones en el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito

Cálculo de Pensiones en Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito

AÑOS TRABAJADOS	EDAD TRABAJADOR	SUELDOS BAJOS \$ 250.000			TOTAL	SUELDOS MEDIOS \$ 650.000			TOTAL	SUELDOS ALTOS \$ 1.250.000			TOTAL
		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA		APORTE TRABAJADOR (AFP)	APORTE ESTADO	APORTE EMPRESA	
		15%	5%	7%		15%	5%	7%		15%	5%	7%	
1	20	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
2	21	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
3	22	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
4	23	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
5	24	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
6	25	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
7	26	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
8	27	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
9	28	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
10	29	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
11	30	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
12	31	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
13	32	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
14	33	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
15	34	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
16	35	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
17	36	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
18	37	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
19	38	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
20	39	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
21	40	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
22	41	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
23	42	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
24	43	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
25	44	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
26	45	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
27	46	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
28	47	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
29	48	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
30	49	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
31	50	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
32	51	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
33	52	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
34	53	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
35	54	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
36	55	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
37	56	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
38	57	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
39	58	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
40	59	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
41	60	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
42	61	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
43	62	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
44	63	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
45	64	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
46	65	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
47	66	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
48	67	\$ 477.000	\$ 150.000	\$ 210.000	\$ 837.000	\$ 1.240.200	\$ 390.000	\$ 546.000	\$ 2.176.200	\$ 2.385.000	\$ 750.000	\$ 1.050.000	\$ 4.185.000
AHORRO PREVISIONAL		\$ 22.896.000	\$ 7.200.000	\$ 10.080.000	\$ 40.176.000	\$ 59.529.600	\$ 18.720.000	\$ 26.208.000	\$ 104.457.600	\$ 114.480.000	\$ 36.000.000	\$ 50.400.000	\$ 200.880.000
BONO AFP (15%)		\$ 3.434.400	-	-	\$ 3.434.400	\$ 8.929.440	-	-	\$ 8.929.440	\$ 17.172.000	-	-	\$ 17.172.000
BONO ESTADO (15%)		-	\$ 2.592.000	\$ 2.592.000	\$ 2.592.000	-	\$ 6.739.200	\$ 6.739.200	\$ 6.739.200	-	\$ 12.960.000	-	\$ 12.960.000
CAPITALIZACIÓN TOTAL		\$ 26.330.400	\$ 19.872.000	\$ 46.202.400	\$ 92.404.800	\$ 68.459.040	\$ 51.667.200	\$ 120.126.240	\$ 240.252.480	\$ 131.652.000	\$ 48.960.000	\$ 50.400.000	\$ 231.012.000
PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)					256.680	PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)			667.368	PENSIÓN ANUAL POR 15 AÑOS (82 AÑOS)			1.283.400
TASA DE REEMPLAZO					103%	TASA DE REEMPLAZO			103%	TASA DE REEMPLAZO			103%

Fuente: Elaboración propia a partir de los componentes descritos en el punto 3.5.1 de este informe.

Como se puede observar, la tasa de reemplazo en este nuevo sistema bordea el 100% de la última remuneración imponible, manteniendo el nivel de remuneraciones estandarizadas en rangos de Bajas, Medias y Altas al término de la vida laboral de cada trabajador. Esta situación representa un incremento en las pensiones a nivel país, las cuales desde 1981 han ido en descenso, situación que claramente se puede observar en el Anexo N° 2 de esta evaluación.

Finalmente, a continuación se da a conocer el nuevo Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito en una representación cualitativa a través de un diagrama de flujos, el cual detalla los siguientes componentes: a) Trabajador – Estado – Empleador, b) Administradoras de Fondos de Pensiones, c) Instituto de Previsión Social, d) Fondo de Desarrollo Solidario, e) Tasa de cotización previsional, f) Aportes previsionales públicos y privados, g) Fondos de previsión públicos y privados, h) Bono de pensión público y privado, i) Edad de jubilación, j) Calculo de la pensión mensual y k) Pensión mensual garantizada.

Diagrama de Flujos - Sistema Mixto de Financiamiento Tripartito

