

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL



**“Análisis y Comparación entre el Sistema Previsional Chileno y
Latinoamericano desde los Años 1980 - 2016”**

MEMORIA PARA OPTAR

**AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS Y AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

Betzabé Lorena Ponce Barrera

Profesora Guía: Sra. Luz Arévalo González

VIÑA DEL MAR, 2017

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar este Informe de Tesis, quisiera agradecer en primer lugar a Dios, por darme las fuerzas cada día para superarme como persona y profesional.

A mis padres, por su comprensión y apoyo.

Y a mis excelentes profesores de mi infancia, adolescencia y adultez, por toda su paciencia, por haberme entregado las bases para una buena educación e incentivado que mi meta final, fuera el ingreso y titulación en una Universidad Estatal.

DEDICATORIA

Dedico este Informe de Tesis, a mi abuela materna, por haberme apoyado siempre en mi niñez, para tener educación formal.

Estoy segura que está feliz en el cielo, de ver que sus 4 nietas, actualmente son unas mujeres profesionales, ya que ella, apenas sabía leer y escribir su nombre.

INDICE

INTRODUCCION.....	1-3
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	4
1.1.- Diagnóstico del Sistema Previsional Chileno.....	4-5
1.2.- Factores que influyen en el aumento o disminución del Fondo Previsional Chileno.....	6
1.2.1.- Baja densidad de cotizaciones.....	6
1.2.2.- Las Lagunas previsionales.....	6
1.2.3.- La tasa de densidad de cotización.....	7
1.2.4.- Distinto género de cotizantes.....	7
1.2.5.- Desempleo, inactividad o evasión previsional.....	7-8
1.2.6.- Las cotizaciones.....	9
1.2.7.- La informalidad.....	9
1.2.8.- La elusión previsional.....	10
1.3.- Aumento en las expectativas de vida.....	10
1.3.1.- La disminución de la tasa de natalidad.....	11
1.3.2.- El aumento en las expectativas de vida.....	11
1.4.- Disminución de la rentabilidad del sistema previsional.....	12
1.5.- Aumento de la tasa de impuesto de Primera Categoría.....	13
1.6.- Desconocimiento del sistema de capitalización individual.....	13

1.7.- Tendencia creciente en las remuneraciones.....	14
1.8.- Antiguo Sistema de Reparto y los efectos para su eliminación.....	15-18
1.9.- Marco Conceptual.....	19
1.9.1.- Pensión de vejez.....	19
1.9.2.- Sistema de capitalización individual.....	19
1.9.3.- Cotizaciones Previsionales.....	19
1.9.4.- Densidad de cotizaciones.....	19
1.9.5.- Desempleo.....	20
1.9.6.- Inactividad.....	20
1.9.7.- Encuesta CASEN.....	20
1.9.8.- Trabajadores independientes.....	20
1.9.9.- Trabajadores dependientes.....	20
1.9.10.- Informalidad.....	21
1.9.11.- Evasión previsional.....	21
1.9.12.- Elusión previsional.....	21
1.9.13.- Esperanza de vida.....	21
1.9.14.- Impuestos de Primera Categoría.....	21
1.9.15.- Rentabilidad.....	21
1.9.16.- Tasa de reemplazo.....	22
1.9.17.- Sistema de Reparto.....	22

CAPITULO II: ANALISIS PREVISIONAL EN CHILE.....	23
2.1.- Reforma Previsional Año 2008.....	23
2.1.1.- Pilar Solidario.....	23
2.1.2.- Pensión Básica Solidaria (PBS - Vejez).....	23
2.1.3.- Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI - Invalidez).....	24
2.1.4.- Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS – Vejez).....	25
2.1.5.- Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI).....	26
2.1.6.- Cambios introducidos en el Pilar Solidario.....	26
2.1.6.1.- Trabajadores Independientes no obligados a cotizar.....	26
2.1.6.2.- Trabajadores Independientes obligados a cotizar.....	26
2.1.6.3.- Mujeres y Previsión Social.....	27
2.1.6.4.- Bono por Hijo (Ley 20.255)	27
2.1.6.5.- Compensación por Nulidad o Divorcio.....	28
2.1.6.6.- Bono al trabajo de la Mujer.....	29
2.1.6.7.- Trabajadores Jóvenes.....	29
2.1.6.8.- Subsidio a la cotización.....	30
2.1.6.9.- Subsidio a la contratación de Trabajadores jóvenes.....	30
2.2.- Pilar Contributivo Obligatorio.....	30
2.3.- Pilar Voluntario.....	30-31

CAPITULO III: ANALISIS DE PERÚ, ARGENTINA, COLOMBIA, URUGUAY Y MÉXICO CON RELACION A SUS SISTEMAS PREVISIONALES DESDE EL AÑO 1980 AL AÑO 2016.....	32
3.1.- Análisis previsional del Sistema Peruano en el Año 2016.....	32
3.1.1.- Sistema previsional Ley 20.530.....	32
3.1.2.- Aportes al sistema previsional D.L. 20.530.....	33
3.1.3.- Sistema previsional Ley 19.990.....	33
3.1.3.1.- Aportes al sistema previsional D.L.19.990.....	33
3.1.4.- Sistema previsional Ley 25.897.....	34
3.1.5.- Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados Ley N°29426, con vigencia hasta el 31/12/2018.....	35
3.1.5.1.- Riesgo de compra de vivienda con crédito hipotecario, con cargo de garantía al Fondo de Pensiones Peruano.....	36
3.1.5.2.- Riesgo de crédito.....	36
3.1.5.3.- Riesgo moral.....	37
3.1.5.4.- Intermediarios financieros.....	37
3.1.5.5.- Afiliados al sistema de pensiones.....	38
3.2.- Análisis previsional del Sistema Argentino en el Año 2003.....	38-39
3.3.- Análisis previsional del Sistema Colombiano en el Año 1993.....	40-41
3.4.- Análisis previsional del Sistema Uruguayo en el Año 1995.....	42

3.4.1.- Cambios en el Sistema previsional Uruguayo posterior a la Reforma.....	42-44
3.5.- Análisis previsional del Sistema Mexicano en el Año 1973-1997.....	45-49
CAPITULO IV: COMPARACION ENTRE EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO Y DE LATINOAMERICA.....	
4.1.- Cuadro de equivalencias de Sueldos Mínimos en América Latina.....	50
4.2.- Cuadro de equivalencias de Edad Jubilación - Esperanza de Vida en América Latina.....	51
4.3.- Cuadro de equivalencias de Aporte Fondo Pensiones en América Latina.....	52
4.4.- Cuadro de Ingreso Bruto - PIB en América Latina en Año 2016.....	53-55
4.5.- Cuadro Índice de Gini en América Latina Año 2014.....	54
4.6.- Cuadro de equivalencias de Pensiones Mínimas en América Latina.....	56-57
CONCLUSIONES.....	58-59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	60-62
ANEXOS	63-64

RESUMEN

En Chile, a consecuencia de las variadas manifestaciones de la Asociación No+AFP de los últimos dos años, se hace necesario examinar la Reforma Previsional del Año 2008 y los diversos sistemas previsionales de América Latina.

Todo esto con la finalidad de estudiar si Chile y/o los países de Latinoamérica, cuentan con un mejor sistema previsional para los trabajadores.

ABSTRACT

In Chile, as a result of the various manifestations of the Association No + AFP of the last two years, it is necessary to examine the 2008 Pension Reform and the various pension systems in Latin America.

All this in order to study whether Chile and/or Latin American countries have a better pension system for workers.

INTRODUCCION

Los constantes cambios en el mercado accionario y la rentabilidad que se obtienen de los fondos de las administradoras de pensiones, hacen necesario un análisis del sistema previsional chileno que opera desde 1980. Este análisis tiene como objetivo principal, aclarar las dudas e incertidumbres que tienen los trabajadores chilenos al momento de jubilar, si fue correcto o no, el cambio del sistema antiguo a AFP y si es recomendable seguir con él o cambiar a otra forma de administrar los fondos de los trabajadores.

Además, se hace necesario, estudiar y analizar la posición de Chile en este tema, con respecto a los demás países latinoamericanos, para mejorar nuestro sistema previsional, traer nuevas ideas y erradicar los problemas existentes de este sistema de AFP, con el objetivo de mejorar nuestro país y lograr el desarrollo tan anhelado.

La Presidenta Bachelet, con el fin de dar cumplimiento a sus compromisos, para los primeros 100 días de su 2º periodo de gobierno, ingresó al Congreso Nacional, en junio del 2014, un proyecto de ley que autoriza la creación de una AFP Estatal, con la finalidad de “legitimizar el sistema de AFP” y “restablecer la fe pública en materia de pensiones”.

La creación de dicha AFP Estatal, contribuirá a generar una mayor competencia entre las otras Administradoras de Pensiones, la cual, gracias al sistema de licitación de carteras de nuevos afiliados y la rebaja sustantiva en las comisiones,

ayudaría a que los trabajadores chilenos, reúnan un mayor monto en sus fondos de pensiones.

Dicho lo anterior, se debe analizar el sistema previsional chileno que opera actualmente, si es conveniente o no la creación de la AFP Estatal, debido a las inquietudes de la población chilena, que piensa que el antiguo sistema de reparto, entregaba mejores montos de jubilación, si lo comparamos con lo que entregan las actuales Administradoras de Fondo de Pensiones a los trabajadores chilenos desde 1980 en adelante.

Nuestro país Chile, está en vías de desarrollo y está posicionado actualmente, como uno de los mejores países de América Latina en crecimiento económico. Por lo cual, es necesario, hacer un análisis y comparación de nuestro sistema previsional chileno, versus el sistema previsional de América Latina en los Años 1973 en adelante.

El objetivo general de la presente tesis es analizar el sistema previsional chileno, versus los sistemas previsionales actuales en América Latina, para determinar si es factible la creación de una AFP Estatal o el retorno al sistema de Reparto.

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

- Analizar la evolución del sistema previsional chileno.
- Determinar las causas y los efectos para los trabajadores y el Estado chileno, en el funcionamiento actual del sistema de fondos de pensiones.

- Comparar las diferencias del sistema previsional chileno, versus los sistemas previsionales existentes en América Latina.

Con respecto a la Formulación de Preguntas de la Investigación:

¿Qué rol ha jugado el sistema de AFP respecto del nivel de pensiones que reciben hoy los chilenos?

¿Son nuestras pensiones bajas cuando las comparamos con la realidad internacional?

¿Qué modificaciones se podrían realizar en este ámbito para mejorar las pensiones?

¿Es eficiente el sistema de AFP para convertir las cotizaciones en pensiones?

¿Cuál es el mejor sistema previsional a nivel internacional?

Según el planteamiento del problema, esta investigación es de tipo Analítica Descriptiva, enfocada en conocer los efectos del sistema previsional chileno en los fondos de los trabajadores, en estos últimos años y evaluar los sistemas previsionales de América Latina.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1.- Diagnóstico del Sistema Previsional Chileno

De acuerdo con la información de la Superintendencia de Pensiones de abril 2014, podemos ver que la pensión promedio que reciben los pensionados por el sistema de AFP alcanza los \$ 193.213¹.- pesos, cifra que en caso de ser analizada podría ser considerada muy inferior, al compararse con el Sueldo Mínimo vigente que en esa fecha era de \$ 210.000.- De lo anterior, se pueden exponer las siguientes causas y efectos:

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *“El sistema de capitalización individual otorga pensión a sus afiliados, sin importar la densidad de cotizaciones del trabajador. En consecuencia, la cifra anteriormente señalada, muestra la pensión promedio de vejez obtenida por quienes tienen una gran varianza de densidad de cotización”* por ejemplo, incluye los siguientes casos:

1° caso: La pensión de las mujeres que sólo cotizaron una vez, para obtener el Bono por Hijo, creado en la Reforma Previsional del Año 2008.

2° caso: La pensión de un trabajador que cotizó durante toda su vida laboral y por su remuneración mensual.

¹ http://www.safp.cl/portal/informes/581/articles-10562_recurso_1.pdf

Por lo anterior expuesto y según (Candia & Cifuentes, 2014) dice que, *“la pensión promedio no refleja la jubilación que entregaría el sistema de capitalización individual para quienes sí cotizaron en el sistema por un tiempo razonable y de manera sostenida. Con ese objetivo presentamos un ejercicio realizado por la Superintendencia de Pensiones, donde se muestran las pensiones promedio por género de los pensionados por el sistema entre Enero 2012 y Mayo 2013”*, donde figura la pensión promedio de Mujeres de \$ 198.292.- y de Hombres por \$ 235.227.- a los 10 años las Mujeres se pensionaron en \$ 220.274.- y los Hombres a los 10 años con \$ 268.128.- Luego a los 20 años, las Mujeres se pensionaron con \$253.496.- y los Hombres con \$ 310.984.- finalmente a los 30 años, las Mujeres se pensionaron con \$ 312.002.- y los Hombres con \$ 439.985.- *“excluyendo a quienes se afiliaron después de aprobarse la Reforma Previsional e incluyendo a quienes se afiliaron al sistema con 35 años o menos”* .

Como se puede ver y según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014), *“las pensiones promedio obtenidas en los años señalados, son superiores al promedio global”*. Los datos anteriores muestran, *“que las pensiones se incrementan con fuerza al aumentar el número de años cotizados”*.

Cabe mencionar a los datos anteriores y según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014) no se considera *“los aportes del Pilar Solidario, ya que la pensión final sería aún más elevada”*.

Del análisis anterior, se puede concluir, que no es posible juzgar el desempeño del sistema de capitalización individual, estudiando la pensión promedio del sistema, por lo cual, se analizarán en este informe, los factores que han perjudicado el aumento de las pensiones, incluso para aquellos trabajadores que han cotizado en forma permanente en el tiempo.

1.2.- Factores que influyen en el aumento o disminución del Fondo

Previsional Chileno

A continuación se detallan los factores que influyen en el aumento o disminución de los Fondos Previsionales de los trabajadores chilenos:

1.2.1.- Baja densidad de cotizaciones

Existen diferentes barreras que han impedido que las pensiones sean más altas que las que hoy se obtienen. Debido a los siguientes factores que son:

1.2.2.- Las Lagunas previsionales

Las lagunas previsionales se ven reflejadas en una baja densidad promedio, en el fondo acumulado de las cotizaciones. Según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014) *“De acuerdo a la última información de la Superintendencia de Pensiones (abril 2014), la densidad de cotizaciones promedio en los últimos 12 meses de los afiliados fue de 52,1%. Esto quiere decir que los afiliados al sistema de pensiones sólo cotizaron 6,25 meses del último año, generando 5,75 meses de lagunas previsionales”*.

Este análisis del promedio, nos puede llevar a conclusiones erróneas, que son las siguientes:

1.2.3.- La tasa de densidad de cotización

Esta tasa tiene un comportamiento bimodal (alta concentración de afiliados cotizando poco y alta cotización de afiliados con una elevada densidad de cotización).

1.2.4.- Distinto género de cotizantes

En el tramo de baja cotización se concentran más mujeres que hombres y viceversa en el tramo de mayor densidad de cotización².

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *“La razón por la cual un trabajador puede tener baja densidad de cotización, es porque No Cotiza en algún momento de su vida activa, lo que se puede deber a varias causas”*, que son las siguientes:

1.2.5.- Desempleo, inactividad o evasión previsional.

De los datos que se presentan a continuación, tomados sobre la base de la encuesta CASEN 2011, se pueden extraer los siguientes efectos de la No cotización: Sólo el 12,1% y el 13,7% de los desempleados e inactivos cotiza y de las personas ocupadas, sólo el 16,1% no cotiza.

² Según el gerente de estudios de la Asociación de AFP, Roberto Fuentes, dice que se incorporaron 140 mil mujeres al sistema AFP una vez cumplidos los 65 años, con el objeto de obtener el bono por hijo, realizando sólo una cotización en su vida".

Al separar los datos obtenidos de la encuesta por género, se puede ver que existen diferencias a mostrar: El 76,3% de los hombres en edad activa cotizan y este porcentaje se reduce a 61,8% para las mujeres.

Otra diferencia relevante tiene que ver, con el porcentaje de mujeres inactivas: De un 26,4% de mujeres inactivas, versus sólo el 7,5% es el caso de los hombres inactivos.

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) si se separan los datos de la encuesta por Población entre 18 y 65 años, *“se puede ver el comportamiento de los ocupados en el sistema previsional, con respecto a su relación de dependencia”*:

De los datos mencionados, podemos ver que la baja densidad de cotización, está asociada a los siguientes factores:

- De los trabajadores independientes, sólo el 37,4% cotiza.
- De los trabajadores dependientes, cerca del 8% no cotiza, lo que es una forma de dar cuenta de la evasión previsional existente en Chile³.

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) de los datos obtenidos en la encuesta CASEN 2011 de Población entre 18 y 65 años, *“se puede ver la relación entre situación contractual y cotización en el sistema previsional, de la cual se concluye”*, lo siguiente:

³ De acuerdo a las cifras del INE para el trimestre móvil febrero-abril 2014, un 19% de los trabajadores dependientes no cotiza para previsión.

- Un 8,5% de los trabajadores asalariados no tiene contrato y que un 36,3% de estos cotizan por un monto inferior a sus ingresos, lo cual también afecta al valor final de su pensión.
- Un 3,4% de los trabajadores asalariados que sí tienen contrato no cotiza, por lo que otra forma de ver la evasión previsional.
- En conclusión, un 8,8% de los trabajadores asalariados no cotiza.

1.2.6.- Las cotizaciones

Otro de los factores que influyen en el monto de las pensiones a la hora del retiro, es de acuerdo a que monto o imponible se calculan dichas cotizaciones. Actualmente, las cotizaciones se calculan por el sueldo imponible del trabajador y si el imponible sobrepasa las 60 UF para los trabajadores de sistema antiguo y 73,2 UF para los trabajadores afiliados a AFP, se cotiza por este tope en forma mensual.

La disminución en las cotizaciones, se puede deber a 2 causas que son las siguientes:

1.2.7.- La informalidad

Según indica (Candia & Cifuentes, 2014) *“un 8,5% de los trabajadores asalariados no tiene contrato y un 36,3% de la población de 18 a 65 años, sí cotiza mensualmente. Sin embargo, la informalidad de su relación laboral, los impulsa a cotizar por menor valor.*

Cabe mencionar que de los trabajadores que sí cotizan y tienen contrato, muchos de ellos cotizan por un valor menor al de su remuneración, para así obtener beneficios sociales y con el propósito de recibir mayor cantidad de dinero en forma mensual, produciendo así la elusión previsional, que significa cotizar por menos, pero con permiso de la ley”.

1.2.8.- La elusión previsional

Según indica (Candia & Cifuentes, 2014), actualmente, “*el Código del Trabajo, permite entregar a los trabajadores regidos por el sector privado, asignaciones no imponibles⁴, que en su mayoría corresponden a asignaciones de movilización y colación. Esto permite que de manera legal, los trabajadores reciban un ingreso mensual que incluye dichas asignaciones, pero que sus cotizaciones sean calculadas por un monto menor.*

Por lo tanto, en las 2 causas mencionadas, la informalidad y la elusión previsional, el efecto es el mismo: Durante la vida activa de los trabajadores, ellos no cotizan por lo que ganan, por lo cual, esto se ve reflejado en el monto acumulado y en su pensión, que será menor a la esperada.

1.3.- Aumento en las expectativas de vida

Según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014) “*El envejecimiento de la población es un fenómeno a nivel mundial*”, el cual tiene sus causas de “*acuerdo a*

⁴ Inciso 2° del artículo N°41 del Código del Trabajo.

2 tendencias demográficas de la población, que son: La disminución de la tasa de natalidad y el aumento en las expectativas de vida”.

1.3.1.- La disminución de la tasa de natalidad

Esta tendencia afecta la relación entre población activa y pensionados, con un efecto relacionado al Sistema de Pensiones Solidarias, que se ve reflejado en una menor recaudación de impuestos para financiar el Pilar Solidario.

1.3.2.- El aumento en las expectativas de vida

Esta tendencia afecta directamente los ahorros que acumulan los trabajadores, durante toda su vida activa y que deben ser capaces de financiar, un mayor número de años de pensión al momento de retirarse.

De acuerdo al último informe de la OCDE, en materia de pensiones⁵, los países desarrollados tienen un promedio de expectativa de vida entre los 77,2 años y 82,7 años para hombres y mujeres. El número más alto fue encontrado en Japón de 86,9 años en las mujeres y en Islandia de 80,2 años en los hombres. Con respecto a la expectativa de vida después de jubilar de 65 años, el promedio de los países desarrollados es de 19,1 años.

Chile, tiene un promedio de expectativa de vida de 79,8 años (inferior al de OCDE que es 79,9 años). Y en el caso de la expectativa de vida después de jubilar de 65

⁵ OECD (2013), Pensions at a Glance 2013:OECD and G20 Indicators, OECD Publishing.

años, es superior a la OCDE, con 19,5 años. Los cambios en la expectativa de vida a la hora de jubilar, desde el año 1981 en adelante, han sido notorios, los hombres se pensionaban a los 65 años de edad y en ese tiempo, tenían una esperanza de vida de 13,03 años. Actualmente en Chile, la esperanza de vida aumentó a 19,06 años. Pasa lo mismo, en el caso de las mujeres, en el año 1981, la esperanza de vida, al jubilar era de 21,14 años y actualmente es de 28,40 años. Por lo anterior y como conclusión de este punto, vemos que el ahorro acumulado durante la vida de trabajo, de los hombres pensionados al día de hoy, deben financiar 6 años más de pensión respecto al año 1981 y en el caso de las mujeres, deben financiar 7,3 años⁶ más de pensión al día de hoy, respecto al año 1981.

1.4.- Disminución de la rentabilidad del sistema previsional

Según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2013) *“Una de las causas en la reducción de las pensiones, se debe a la fuerte caída que han registrado las tasas de interés a nivel mundial. Esta caída de las tasas, se debe a los cambios demográficos de la población, generando un aumento en el ahorro y a lo que se suman los efectos de la crisis financiera mundial”*. Por ejemplo: La tasa del bono del tesoro americano, desde el año 1980 hasta el año 2012.

En resumen, según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2013) *“cada punto de caída de la tasa de interés, genera una disminución de la pensión cercana al 10%,*

⁶ Propuestas para Mejorar las Pensiones de Vejez (“Libro Blanco de las Pensiones”), 2014.

por lo que la caída de tasas de los últimos años, afectó a las pensiones en un 30% menos”⁷ .

1.5.- Aumento de la tasa de impuesto de Primera Categoría

Otro de los factores que influyen en que las pensiones disminuyan, es el aumento de la tasa de impuestos de Primera Categoría, según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *”que entre 1990 y 2014 subió de 10% a 27%. Dado que los fondos de pensiones no son sujetos de crédito, para el pago de impuesto a la renta”, esto afecta negativamente en los ahorros de los trabajadores, “a pesar que la gran mayoría de ellos, están exentos de impuesto a la renta, un 65% de los cotizantes actuales, se encuentra en el tramo de exención”.*

1.6.- Desconocimiento del sistema de capitalización individual

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *“El sistema de capitalización individual es escasamente conocido por los trabajadores”.* Según los resultados de la Encuesta de Protección Social del Año 2009, se detectaron los siguientes índices, según indica (Candia & Cifuentes, 2014):

- *“Un 85% de las personas, no sabe cuánto es el porcentaje de su salario que destina al ahorro para sus pensiones.*

- *Sólo 1 de cada 3 personas, sabe en qué fondo están sus ahorros previsionales.*

⁷ Fuente: Banco Central de Chile.

- *Un poco más del 40% conoce el monto acumulado en su cuenta de capitalización individual, y*

- *El 80% de las personas, desconoce la fórmula de cálculo de las pensiones”.*

De lo anterior, podemos concluir que la falta de conocimiento de este sistema, afecta el nivel de la pensión final, y de acuerdo a los resultados de Martínez y Sahm (2009)⁸, en dos formas:

- a. Disminuye el potencial de cotizaciones del trabajador y
- b. Genera expectativas de obtener un nivel de pensión superior, al que realmente se obtendrá, como resultado del ahorro durante toda la vida del trabajador.

1.7.- Tendencia creciente en las remuneraciones

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *“Otra posible causa de la brecha entre pensión esperada y pensión recibida, es el comportamiento de las remuneraciones en los últimos años. Durante el año 2013, el Índice de Remuneraciones Reales promedió cerca del 4% de variación en 12 meses. Esta tendencia ha ido disminuyendo, al igual que las remuneraciones continúan mostrando un crecimiento en términos reales”.*

⁸ “Conocimiento del sistema de pensiones en Chile”, Documento de Trabajo N°296, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Julio 2009.

La pensión esperada se obtiene con los ahorros de toda la vida de una persona y la tasa de reemplazo se calcula, con las últimas remuneraciones del trabajador. Como la pensión se determina de los ahorros acumulados, esta pensión resultará en promedio baja, en relación a la última remuneración obtenida por el trabajador en su vida laboral. Según los datos de la tasa de crecimiento real de las remuneraciones del Año 2013⁹, se obtienen 2 efectos que son:

- Los sueldos año a año crecen en general, para los individuos en los tramos de edad analizados.
- El ingreso imponible de un hombre en edad de jubilarse, por ejemplo: en el Año 2014, los sueldos de los últimos 10 años, muestran un incremento, que puede ayudar a que la pensión final sea inferior a la esperada.

1.8.- Antiguo Sistema de Reparto y los efectos para su eliminación.

El sistema de Reparto o Antiguo Sistema de Previsión, se creó en el Año 1925, siendo un programa de seguridad social pionero en América del Sur. El Sistema de Reparto está compuesto por más de 30 Cajas de Previsión y cada una con normativa propia. Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *”El trabajador no podía elegir dónde cotizar, es decir, elegir la Caja de Previsión más conveniente, se afiliaban a la Caja de acuerdo a sus labores realizadas. El nivel de cotización, como los beneficios a la hora de pensionarse, dependían del sector económico donde trabajaba”* (Por ejemplo: Caja de Empleados Particulares, Empart, etc.). No

⁹ Fuente: INE

había una relación, entre lo aportado en la vida laboral y lo recibido a la hora del retiro.

Por lo expuesto anteriormente, se puede mencionar que el Antiguo sistema previsional, tenía fuertes síntomas de ineficiencias, que son:

- Un 13% del presupuesto se gastaba en administración.
- El pago de las pensiones registraba un déficit.

A principios de los años 1970, las pensiones se financiaba un 60% con las cotizaciones del trabajador y empleador, el restante 40%, con aporte estatal¹⁰. El Antiguo sistema de Reparto, representaba más de la mitad del gasto público en seguridad social en esa época y había evidencias que esto seguiría creciendo exponencialmente¹¹. Es por este motivo, que en el 1981, con el Decreto Ley N°3500, se creó el sistema de capitalización individual, generando así según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014) una *“estructura financiera que contribuiría a la sustentabilidad macroeconómica de largo plazo, que mejoró el sistema de previsión y al país”*.

Actualmente, existen trabajadores a punto de jubilar, que siguen cotizando en las antiguas Cajas de Previsión y su tasa de cotización es de 20,7% mensual de sus ingresos, a diferencia de las AFP que es el 13% aproximadamente. Cabe mencionar, que este sistema de Reparto, desaparecerá cuando el último trabajador cotizante del sistema antiguo se jubile.

¹⁰ Gaete, M.E., & Matthei, E. (1988). La privatización de la previsión social en Chile. Puntos de Referencia, 32.

¹¹ Piñera, José (1991), “El Cascabel al Gato. La Batalla por la Reforma Previsional”, Editorial Zig-Zag, Santiago.

El nivel de la pensión otorgada por este antiguo sistema, depende del número de años cotizados por el trabajador durante toda su vida laboral y que exige un mínimo de 10 años cotizados¹². La pensión a recibir en este sistema antiguo, depende de la densidad de los aportes y de la remuneración imponible por la cual cotizaron los trabajadores. De acuerdo a información del Instituto de Previsión Social (IPS), el número de imponentes sin pensión en las ex cajas de previsión, por no cumplir con la densidad de sus aportes, es cercano al 50% del total. Existe un gran porcentaje de personas, que quedan sin pensión, por no cumplir con los requisitos para obtenerla.

Para concluir, con el sistema de Reparto, quien cotiza por menor imponible o por menor tiempo, recibirá una menor pensión. Una de las reglas del antiguo sistema de Reparto, es si se tiene una baja densidad de cotización (es decir, menor fondo acumulado) podría llevar al afiliado, a no recibir pensión, al momento del retiro, perdiendo con ellos, todos los ahorros acumulados.

Por lo anterior, y según lo expuesto por (Candia & Cifuentes, 2014), se puede mencionar, que *“el financiamiento de un sistema de Reparto, depende de la población activa y su relación con la población pasiva. Debido al acentuado envejecimiento de la población que se registra en Chile, esta relación es cada vez más baja para nuestro país, decreciendo más acelerada que el promedio de los*

¹² En el caso del Servicio de Seguro Social (S.S.S.) se requieren como mínimo de 10 años de imposiciones para las mujeres y 20 años para los hombres, mientras que en CANAEMPU y EMPART son 10 años como mínimo, tanto para hombres como mujeres, además de tener la calidad de imponente activo al momento de solicitar jubilación.

países desarrollados. Esto podría afectar el equilibrio financiero del sistema de Reparto”.

Según afirma (Candia & Cifuentes, 2014) *“El sistema de Reparto puede cubrir riesgos con un mayor déficit fiscal, ya que el Estado, es quien lo cubre, como costo alternativo, con políticas públicas y generando un menor ahorro público”,* que perjudica el crecimiento económico del país.

(Ver Figura N°1 en Anexo 1).

1.9.- Marco Conceptual

1.9.1.- Pensión de vejez

Es uno de los beneficios previsionales consagrados en el D.L. N°3.500 de 1980, y que consiste en el derecho (no obligación) que tienen los afiliados al sistema a obtener 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 mujeres¹³.

1.9.2.- Sistema de capitalización individual

Corresponde a la cuenta donde cada afiliado se depositan sus cotizaciones previsionales. Dichas cotizaciones se capitalizan y ganan la rentabilidad en las inversiones que realizan las Administradoras, con los recursos de los Fondos. Al término de la vida activa, este capital es devuelto al afiliado o a sus beneficiarios sobrevivientes en la forma de pensión.¹⁴

1.9.3.- Cotizaciones Previsionales

Corresponde a los descuentos para jubilación de los trabajadores. Son Aportes monetarios que realizan los trabajadores y sus empleadores a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Instituto de Normalización Previsional (INP) y otras. Éstos tienen por objeto asegurar una pensión o beneficios previsionales al trabajador, para el término de su período activo¹⁵.

1.9.4.- Densidad de cotizaciones

Número promedio de meses del año, en los que se realizaron cotizaciones, dividido por 12 meses¹⁶.

¹³ <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-3551.html>

¹⁴ <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-article-2818.html>

¹⁵ <http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6077.html>

¹⁶ http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyname-586.html#__w3_pcGlosario_IndiceAlfabetico_1_grupo_t

1.9.5.- Desempleo

Situación de la persona que está en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o lo ha perdido ¹⁷.

1.9.6.- Inactividad

Persona que no desarrolla ninguna actividad, trabajo o movimiento ¹⁸.

1.9.7.- Encuesta CASEN

Es una encuesta de caracterización Socioeconómica Nacional, realizada por el Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de disponer de información que permita conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población, en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos ¹⁹.

1.9.8.- Trabajadores independientes

Es toda persona que en el ejercicio de su actividad, no depende de un empleador alguno, ni tiene trabajadores bajo su dependencia ²⁰.

1.9.9.- Trabajadores dependientes

Es toda persona que presta a un empleador sus servicios personales, intelectuales o materiales, bajo un vínculo de subordinación o dependencia y en virtud de un contrato de trabajo ²¹.

¹⁷ <http://es.thefreedictionary.com/desempleo>

¹⁸ <http://es.thefreedictionary.com/inactividad>

¹⁹ http://www.redatam.org/redchl/mds/casen/WebHelp/informaci_n_casen/descripci_n_y_objetivos_de_la_encuesta_casen.htm

²⁰ http://www.paritarios.cl/actualidad_codigo_del_trabajo.htm

²¹ http://www.paritarios.cl/actualidad_codigo_del_trabajo.htm

1.9.10.- Informalidad

Corresponde a todos los trabajadores que desarrollan su actividad al margen de las leyes y reglamentaciones laborales y tributarias de un país²² .

1.9.11.- Evasión previsional

Acción que se produce cuando un contribuyente deja de cumplir con su declaración y pago de las imposiciones de los trabajadores, según lo que señala la ley ²³.

1.9.12.- Elusión previsional

Acción que permite reducir la base imponible mediante la cual se calculan las Imposiciones de los trabajadores²⁴ .

1.9.13.- Esperanza de vida

Es la cantidad de años que vive una determinada población absoluta o total en un cierto periodo de tiempo²⁵ .

1.9.14.- Impuestos de Primera Categoría

Tributo anual que se aplica a las actividades del capital, clasificadas en los artículos 20 al 41 de la Ley de la Renta, sean industriales, comerciales, agrícolas, prestaciones de servicios, extractivas, etc²⁶ .

1.9.15.- Rentabilidad

Es la obtención de ganancias provenientes de una inversión o actividad económica²⁷ .

²² <http://www.encyclopediadelapolitica.org/Default.aspx?i=&por=t&idind=1501&termino=>

²³ <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/>

²⁴ <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/>

²⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Esperanza_de_vida

²⁶ http://www.sii.cl/aprenda_sobre_impuestos/impuestos/imp_directos.htm

²⁷ http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyname-586.html#i__w3_pcGlosario_IndiceAlfabetico_1_grupo_t

1.9.16.- Tasa de reemplazo

Corresponde al resultado 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 jubilación²⁸ .

1.9.17.- Sistema de Reparto

Corresponde a la cuenta donde cada trabajador se deposita sus cotizaciones previsionales, que 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 prestaciones²⁹ .

²⁸ http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyname-586.html#i__w3_pcGlosario_IndiceAlfabetico_1_grupo_t

²⁹ http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyname-586.html#i__w3_pcGlosario_IndiceAlfabetico_1_grupo_t

CAPITULO II: ANALISIS PREVISIONAL EN CHILE

2.1.- Reforma Previsional Año 2008

Según (CENDA, 2016), se crea producto de una promesa de campaña electoral, *“una Comisión Asesora Presidencial (Comisión Marcel), a la cual se le encomendó estudiar los posibles cambios al sistema previsional, generando así en el Año 2008 la Reforma Previsional (Ley 20.255)”*³⁰, que está compuesta de los siguientes pilares:

2.1.1.- Pilar Solidario

Según (CENDA, 2016), *“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”*³¹, que son: Pensión Básica Solidaria (PBS de Vejez e Invalidez) y el Aporte Previsional Solidario (APS de Vejez e Invalidez).

2.1.2.- Pensión Básica Solidaria (PBS - vejez)

Según (CENDA, 2016), esta pensión está destinada a quienes *“no tienen derecho a una pensión otorgada por algún régimen previsional”*³² y que cumplan los siguientes requisitos:

- Pertenecer al 60% de familias más empobrecidas del país
- Contar con ficha de protección social (no importa el puntaje)

³⁰ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

³¹ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

³² Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

- Tener 65 años de edad o más para solicitar la pensión (hombre y mujeres)
- Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile (continuos o discontinuos)
- Haber vivido en el país al menos los últimos 4 a 5 años anteriores a la solicitud

El monto de este beneficio es de \$ 89.764.- (mes Julio 2015) reajutable con el IPC de los últimos 12 meses.

2.1.3.- Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI- Invalidez)

Según (CENDA, 2016), esta pensión está destinada a *“las personas declaradas y que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o beneficiarios de una pensión de sobrevivencia”*³³ y que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener al menos 18 años de edad y ser menor de 65 años, ser declarado inválido por las Comisiones Médicas respectivas.
- Pertenecer al 60% de familias más vulnerables del país
- Acreditar 5 años continuos o discontinuos de residencia en Chile en los últimos 6 años anteriores a la fecha de la solicitud.

³³ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

2.1.4.- Aporte Previsional Solidario de Vejez (APS- Vejez)

Según (CENDA, 2016), es un “*aporte mensual en dinero que entrega el Estado que complementa las pensiones de vejez o sobrevivencia menores a la pensión máxima con Aporte Solidario*”³⁴. Las personas deben cumplir los siguientes requisitos:

- Tener 65 años de edad o más para solicitar la pensión (hombre y mujeres)
- Contar con ficha de protección social (no importa el puntaje)
- Tener a lo menos 20 años de residencia en Chile (continuos o discontinuos)
- Haber vivido en el país al menos los últimos 4 a 5 años anteriores a la solicitud.

Las personas que tienen derecho a este beneficio, deben recibir una pensión de vejez o sobrevivencia menor a \$ 291.778.- (monto bruto Julio 2015) ya sea de una AFP, Compañía de Seguros, IPS (ex INP) o una pensión de sobrevivencia por la Ley de Accidentes del Trabajo.

³⁴ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

2.1.5.- Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI)

Según (CENDA, 2016), es un *“aporte mensual en dinero que entrega el Estado que complementa las pensiones de invalidez, cuyo monto sea menor al de una PBS³⁵”*. Las personas deben cumplir los siguientes requisitos:

- Tener al menos 18 años de edad y ser menor de 65 años, ser declarado inválido por las Comisiones Médicas respectivas.
- Contar con ficha de protección social (no importa el puntaje)
- Acreditar 5 años continuos o discontinuos de residencia en Chile en los últimos 6 años anteriores a la fecha de la solicitud.

Las personas que tienen derecho a este beneficio, deben estar recibiendo una pensión de invalidez, de sobrevivencia o la suma de pensiones, menor a la del PBS.

2.1.6.- Cambios introducidos en el Pilar Solidario

Los cambios introducidos al Pilar Solidario con la Reforma del Año 2008, dan como resultado que el Estado aporta al sistema de pensiones, en conjunto con trabajadores y empleadores. (Ver Figura N°2 en Anexo 2).

2.1.6.1.- Trabajadores Independientes no obligados a cotizar

Según (CENDA, 2016), *“son aquellas personas naturales que se dedican de manera individual e independiente a desarrollar su profesión, arte, ciencia u oficio.”*

³⁵ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

*Existen 2 categorías de trabajadores independientes: Con Boletas de Honorarios y sin Boleta de Honorarios*³⁶.

2.1.6.2.- Trabajadores Independientes obligados a cotizar

Según (CENDA, 2016), en esta categoría se encuentran *“los trabajadores independientes, referidos en la Ley de la Renta (DL.824 Art. N°42), aquellos que emiten boletas de honorarios por sus ingresos provenientes del ejercicio de su profesión u ocupaciones, no comprendidas en la 1ª categoría de Renta. Es decir, técnicos, profesionales y aquellos que prestan un servicio que en el ejercicio de su trabajo no invierten capital, sino sus conocimientos o habilidades*³⁷.

2.1.6.3.- Mujeres y Previsión Social

Según (CENDA, 2016), *“la situación previsional de las mujeres evidencia la mayor vulnerabilidad de ellas en el sistema previsional chileno, como resultado de las labores domésticas no remuneradas y del retiro laboral de 5 años antes con respecto a los hombres*³⁸. Todo esto trae como consecuencia, una menor cantidad de dinero en sus fondos de pensiones y que se deben proyectar a una mayor cantidad de años, debido a que las mujeres tienen una mayor expectativa de vida que los hombres. Es por esta razón, que se ha creado una serie de beneficios para compensar el esfuerzo de las mujeres, con el fin de aumentar sus fondos de pensión en el futuro, que son los siguientes:

³⁶ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

³⁷ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

³⁸ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

2.1.6.4.- Bono por Hijo (Ley 20.255)

Según (CENDA, 2016), *“es un aporte en dinero que entrega el Estado y que se acumula en el fondo previsional de la madre, sea biológica o adoptiva, debido a que muchas mujeres dejan de trabajar para dedicarse a la crianza de los hijos, generando una disminución de sus fondos previsionales. Este beneficio se otorga una vez cumplidos los 65 años de edad y es equivalente al 10% de 18 meses de ingresos mínimos mensuales”*³⁹. Este beneficio es acreditable para todos los hijos nacidos en Chile y el ingreso mínimo que se calcula es del año del nacimiento.

2.1.6.5.- Compensación por Nulidad o Divorcio

Según (CENDA, 2016), *“es una medida que se estableció para compensar a las mujeres que se dedicaron a las labores del hogar y al cuidado de los hijos, por lo que dejaron de recibir ingresos y en consecuencia no contribuyeron al fondo de pensiones”*⁴⁰. Consiste en dividir los fondos que exista en el fondo de pensiones de uno de los cónyuges, cuando el juez considere que hubo menoscabo económico del otro cónyuge. *“El monto de la compensación por nulidad o divorcio no podrá ser mayor al 50% de lo acumulado en el fondo y corresponde sólo a las cotizaciones obligatorias acumuladas durante el matrimonio, incluidas las rentabilidades. Esta medida queda ejecutada por la sentencia de un juez, por lo*

³⁹ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴⁰ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

*que la AFP está obligada a traspasar el porcentaje de fondos del cónyuge compensado y/o abrir una cuenta en el caso de no tenerla*⁴¹.

2.1.6.6.- Bono al trabajo de la Mujer

Según (CENDA, 2016), este beneficio está dirigido a *“trabajadoras dependientes o independientes entre los 25 y 59 años, que mantengan sus cotizaciones al día*⁴² y que cumplan los siguientes requisitos:

- Pertenecer al 40% de familias más vulnerables del país.
- Contar con ficha de protección social igual o inferior a 113 puntos.
- Renta Bruta mensual inferior a \$ 423.685.- o Renta Bruta Anual inferior a \$ 5.084.214.- para el Año 2015.
- No pertenecer a empresas estatales (municipales) o que tengan un aporte igual o superior al 50% de aporte estatal.

2.1.6.7.- Trabajadores Jóvenes

De acuerdo a (CENDA, 2016), *“con la finalidad de promover e incentivar tanto el trabajo como el ahorro previsional, es que se han incorporado una serie de beneficios a los jóvenes trabajadores de 18 y 35 años y sus empleadores*⁴³.

Dichos trabajadores deben tener una remuneración igual o inferior a 1,5 veces el Ingresos mínimo mensual.

⁴¹ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴² Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴³ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

2.1.6.8.- Subsidio a la Cotización

De acuerdo a (CENDA, 2016), corresponde a *“un monto en dinero, que es depositado directamente en los fondos previsionales de cada trabajador contratado y que contribuye al ahorro de su cuenta de capitalización individual”*⁴⁴.

2.1.6.9.- Subsidio a la Contratación de Trabajadores Jóvenes

De acuerdo a (CENDA, 2016), corresponde a un *“aporte que entrega el Estado al empleador que contrate jóvenes trabajadores. El valor de este aporte es el equivalente a la mitad de una cotización previsional calculada sobre el Ingreso mínimo mensual”*⁴⁵.

2.2.- Pilar Contributivo Obligatorio

Según (CENDA, 2016), *“la afiliación y cotización a este pilar es obligatoria para los trabajadores dependientes e independientes que emiten boletas de honorarios a partir del Año 2018”*⁴⁶.

2.3.- Pilar Voluntario

Según (CENDA, 2016), este pilar *“brinda alternativas de ahorro complementario a la cotización obligatoria, permitiendo aumentar el monto de la pensión o anticipar la edad de pensión”*⁴⁷.

⁴⁴ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴⁵ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴⁶ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

⁴⁷ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

“Los instrumentos de ahorro de este pilar son: El Ahorro Previsional Voluntario Individual (APV, aportes de los cotizantes), Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC, aportes voluntarios de los empleadores), y la Cuenta de Ahorro Voluntario. Estas alternativas están asociadas a beneficios tributarios (hasta 50 UF mensuales exentas) o una bonificación estatal, o incluso permite hacer retiros parciales o totales de lo ahorrado antes del momento del retiro (pagando el impuesto asociado)”⁴⁸.

⁴⁸ Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

CAPITULO III: ANALISIS DE PERÚ, ARGENTINA, COLOMBIA, URUGUAY Y MÉXICO CON RELACION A SUS SISTEMAS PREVISIONALES

DESDE EL AÑO 1980 AL AÑO 2016

3.1.- Análisis previsional del Sistema Peruano en el Año 2016

Para estudiar el sistema previsional peruano, es necesario, explicar que existen 3 sistemas previsionales vigentes, que son: Sistema previsional Ley 20.530, Sistema previsional Ley 19.990 y Sistema previsional Ley 25.897.

3.1.1.- Sistema previsional Ley 20.530

Este régimen fue diseñado como sistema de reparto y cerrado, para los trabajadores del Estado, con carrera pública DL. 276. Según (Sociales, 2004) “*se le conoce como célula viva, que significa que cualquier incremento en las remuneraciones públicas, arrastra un aumento similar en las pensiones acordadas*”⁴⁹. Sólo pueden acceder a este sistema, los trabajadores del sector público que ingresaron a trabajar al Estado antes del Año 1962.

Para optar a pensión en este sistema, los trabajadores deben cotizar la cantidad de 30 años para los varones y 25 años para las mujeres, también cumpliendo así el tope 60 años de edad para los varones y 55 años las mujeres.

⁴⁹ Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú”

3.1.2.- Aportes al sistema previsional DL. 20.530

Según (BBVA, Año 2008), *“la tasa de contribución actual de este sistema es del 12% de la remuneración mensual, asumida en partes iguales por el Estado con un 6% y por los trabajadores con un 6%”*⁵⁰.

3.1.3.- Sistema previsional Ley 19.990

Según (Sociales, 2004), *“es el régimen del Sistema Nacional de Pensiones normado por Decreto Ley 19.990, actualmente a cargo de la Oficina de Normalización Previsional”*⁵¹. En este Sistema de Reparto, los trabajadores activos incorpora a los trabajadores del régimen laboral privado y a los empleados públicos que ingresaron al sistema posterior al 11 de Julio de 1962. El derecho a la pensión de jubilación se determina cumpliendo la edad de 65 años y teniendo como mínimo 20 años de aportes al sistema.

3.1.3.1.- Aportes al sistema previsional DL 19.990

Según (Sociales, 2004), *“la tasa de contribución actual de este sistema es del 13% de la remuneración mensual, asumida por parte del trabajador”*⁵². Al momento de pensionarse, se calcula de acuerdo a un porcentaje de la remuneración de referencia, salvo que ésta sea menor a la pensión mínima o superior a la máxima (857,36 Soles).

⁵⁰ Informe “Una mirada al sistema peruano de pensiones” diagnóstico y propuestas

⁵¹ Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú”

⁵² Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú”

La pensión mínima es de 415 nuevos soles. Para quienes obtuvieron una pensión antes de la regulación de los 20 años, la pensión mínima está en función a los años de aporte: 346 soles de 10 a 19 años, 308 soles con 6 a 9 años y 270 soles con 5 o menos años de aporte.

3.1.4.- Sistema previsional Ley 25.897

Según (BBVA, Año 2008), *“este sistema privado es de capitalización individual, a través de Administradores de Fondos de Pensiones (AFPs)”*⁵³, muy similar al que sistema previsional chileno. A este sistema se incorpora el trabajador mediante un contrato de adhesión y si empezó a trabajar posterior al Año 1996. El trabajador aporta el 10% de la remuneración mensual y puede pensionarse a los 65 años, según 4 modalidades que tienen las AFPs o si opta por una compañía de seguros, si no tiene los fondos suficientes o prefiere optar por jubilación anticipada por tener una actividad de riesgo.

El sistema previsional existente en el país vecino Perú, es muy similar al que funciona actualmente en Chile. Se ha aprobado el Oficio N°004-2016-PR en la ciudad de Lima, el 08/01/2016, se autoriza según (Perú, 2016), *“el retiro en forma adelantada de los fondos, a los afiliados al sistema previsional (CIC-SPP), modificando el Régimen Especial de Jubilación Anticipada, Decreto Supremo N°054-97-EF”*⁵⁴ y otorgando los siguientes beneficios:

⁵³ Informe “Una mirada al sistema peruano de pensiones” diagnóstico y propuestas

⁵⁴ Oficio N°004-2016-PR, de fecha 08/01/2016 de Perú

3.1.5.- Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados Ley N°29426, con vigencia hasta el 31/12/2018

Artículo N°1: *“El afiliado a partir de los 55 años de edad para los hombres y 50 años para las mujeres, podrán elegir entre percibir la pensión que le corresponda en cualquier modalidad de retiro o solicitar a la AFP la entrega hasta el 95,5% del total del fondo disponible en su cuenta individual (CIC). El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal⁵⁵”.*

Artículo N°4: *“El afiliado al SPP podrá usar el 25% del fondo acumulado en su cuenta individual de capitalización como garantía para la cuota inicial de un crédito hipotecario para la compra de una primera vivienda en cualquier momento de su afiliación⁵⁶”.*

Artículo N°5: *“El afiliado declarado con enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que solicite pensión por invalidez o por jubilación anticipada y que no cuente con beneficiarios de pensión de sobrevivencia, podrá solicitar adicionalmente la devolución de hasta el 50% de sus aportes, incluyendo su rentabilidad⁵⁷”.*

⁵⁵ Oficio N°004-2016-PR, de fecha 08/01/2016 de Perú

⁵⁶ Oficio N°004-2016-PR, de fecha 08/01/2016 de Perú

⁵⁷ Oficio N°004-2016-PR, de fecha 08/01/2016 de Perú

3.1.6.- Riesgo de compra de vivienda con crédito hipotecario, con cargo de garantía al Fondo de Pensiones Peruano

Según (Parlamentaria, 2014), *“el uso del 25% del fondo acumulado en el sistema peruano, como garantía para la cuota inicial de un crédito hipotecario para la compra de una primera vivienda, el artículo 4º de la Ley N°29426”*⁵⁸, se puede inferir que es una medida anti-técnica e inconstitucional, por los siguientes riesgos:

3.1.6.1.- Riesgo de crédito

Según (Parlamentaria, 2014), riesgo de crédito es *“la posible pérdida que podría asumir un intermediario financiero (prestamista) al otorgar un crédito a una contraparte (prestatario) y este último incumpla con dicha obligación acordada”*⁵⁹.

Ahora bien, lo que determina el monto del crédito otorgado al individuo, es su capacidad de pago, representada en sus ingresos mensuales, sean o no parte de una remuneración. Sin embargo, los intermediarios financieros solicitan garantías, como una forma de transferir este riesgo de crédito al individuo, que si bien actúa como un colateral y no fundamenta el crédito, se ejecuta en el caso de que el individuo no cumpla con las obligaciones de pago.

Por lo tanto, según (Parlamentaria, 2014), *“el aprobar que parte de los fondos de pensiones de los afiliados peruanos, sirva como una garantía para acceder a un crédito para vivienda, apunta a eliminar el riesgo de crédito para los intermediarios financieros, al poder ejecutar la garantía contenida en los fondos de pensiones del*

⁵⁸ Sistemas Previsionales en el Perú

⁵⁹ Sistemas Previsionales en el Perú

*prestatario. Esta medida, incide en favor de los intermediarios financieros y en perjuicio del afiliado (prestatario), puesto que a una eventual incapacidad de pago del crédito, reduciría el monto de la pensión en la etapa de vejez, debido a la ejecución de la garantía*⁶⁰.

3.1.6.2.- Riesgo moral

Según (Parlamentaria, 2014), el “*riesgo moral ocurre cuando un agente económico asume más riesgos cuando sabe que alguien más va a soportar la carga de ese riesgo*”⁶¹. En este caso, el utilizar una parte de los fondos de pensiones de los afiliados peruanos, como una garantía de crédito para la vivienda, producirá distorsiones en el comportamiento de los intermediarios financieros y de los afiliados en los siguientes términos:

3.1.6.3.- Intermediarios financieros

Según (Parlamentaria, 2014), “*los intermediarios financieros, se verían incentivados a otorgar más créditos, lo que a su vez, flexibilizaría los requisitos para el acceso al crédito de la vivienda, debido a la garantía amparada con el fondo de pensiones*”⁶². Dichos agentes pueden basar la otorgación de los créditos no en los ingresos percibidos sino, en el tamaño de fondo de pensiones que cuente el afiliado. Esto puede incidir en la elección de clientes que no tengan

⁶⁰ Sistemas Previsionales en el Perú

⁶¹ Sistemas Previsionales en el Perú

⁶² Sistemas Previsionales en el Perú

capacidad de pago y que cuenten con un fondo suficiente para garantizar el crédito solicitado.

3.1.6.4.- Afiliados al sistema de pensiones

Según (Parlamentaria, 2014), los afiliados *“se verían incentivados a descuidar el pago del crédito de vivienda en forma mensual, ya que cuentan con el fondo de pensiones como garantía y que puede ser ejecutada en cualquier momento por los intermediarios financieros”*⁶³. En caso del no pago, no afectaría de alguna manera el presupuesto del afiliado y no produciría cambios en el consumo mensual, por lo cual el afiliado no tendrá que modificar su nivel de vida actual. Este comportamiento, según (Parlamentaria, 2014), tendría *“un efecto real sobre el fondo de pensiones del afiliado, disminuyendo el monto de la pensión que recibirá en el futuro, pero que no es observable por el afiliado”*⁶⁴.

Por ello, la medida planteada ocasionaría un riesgo moral en los prestamistas (intermediarios financieros) y a los prestatarios (afiliados al sistema de pensiones), introduciendo externalidades negativas en la economía, al general efectos no deseados, en el sistema financiero y en el sistema de pensiones peruano.

3.2.- Análisis previsional del Sistema Argentino desde el Año 2003

En el Año 1990 el problema principal en Argentina, era la solvencia del sistema previsional. Luego con la Reforma del Año 1993, el objetivo principal es

⁶³ Sistemas Previsionales en el Perú

⁶⁴ Sistemas Previsionales en el Perú

profundizar la relación entre los aportes y los beneficios a percibir por los cotizantes. La Recesión del Año 1998 y la crisis del Año 2001, afectaron en Argentina, a que aumentara la desocupación, disminuyera el cumplimiento en las obligaciones previsionales y disminuyera la capacidad adquisitiva de los jubilados.

Por lo anterior, según (Grushka, 2009) “*se hace necesario, una Reforma que se lleva a cabo en el Año 2003, con el objetivo de ofrecer protección y seguridad económica a los adultos mayores*”⁶⁵, con las siguientes observaciones:

- Promover la formalización.
- Aumentar la cantidad de trabajadores con 30 años de cotizaciones para poder jubilar.
- Aumentar los programas asistenciales para la población sin recursos.
- La edad de jubilación es de 60 años para mujeres y 65 años para hombres.
- Cálculo de años para jubilar, es el promedio de los sueldos de 10 años antes del retiro.
- Porcentaje de aportes del trabajador, en el sistema de reparto es el 11% del salario y en el sistema capitalización individual es el 7% del salario mensual.

⁶⁵ Informe de “Sistema Previsional Argentino”, Crisis, Reforma y Crisis de la Reforma

3.3.- Análisis previsional del Sistema Colombiano desde el Año 1993

Según (Salvador, 1994) *“en el Año 1990 el sistema de seguridad colombiano era el más fragmentado de Latinoamérica, ya que contaba con más de 100 instituciones previsionales, donde el 70% de los trabajadores estaban en el Instituto de Seguros Sociales (ISS), el 5% en el Instituto de funcionarios públicos (CAJANAL) y el 25% en instituciones privadas”*⁶⁶.

Además, existía desigualdad entre los grupos asegurados, por ejemplo: las edades de jubilación del ISS estaba entre los 55 y 60 años, en cambio, en CAJANAL las edades estaban entre 45 y 50 años y otros fondos sólo requerían de 10 a 20 años de trabajo sin tener en cuenta la edad a jubilar. El Estado subvencionaba el 67% de los gastos administrativos de CAJANAL, en cambio, no contribuía el Estado en los gastos administrativos del ISS.

Por lo anterior, fue necesario implementar en Colombia, un sistema selectivo para las pensiones y la atención sanitaria, aprobándose este nuevo sistema en el Año 1993, que es muy similar al sistema previsional de Chile, con algunas observaciones que son las siguientes:

- Los asegurados menores de 35 a 40 años, son los que tienen optar por el nuevo sistema y los trabajadores que recién comienzan a laborar.

⁶⁶ Evaluación de la Reforma a la seguridad social en Chile

- Los asegurados que están en el antiguo sistema, pueden elegir el programa público (ISS) o el privado (SAFP) y cambiarse a cada uno de ellos, cada 5 años y hasta 10 años, antes de cumplir la edad del retiro.
- Los requisitos de jubilación en Colombia son: Se puede optar a jubilación en el sistema ISS, desde los 57 a 62 años, teniendo más de 20 años de cotización. En cambio, en el sistema privado, sólo requiere una cantidad específica ahorrada en la cuenta individual, no importando la edad o años trabajados.
- La Reforma del Año 1993 en Colombia, permite a los asegurados continuar en el ISS o pasar a una proveedora privada, que debe ofrecer un plan básico que cubra al asegurado y sus dependientes.
- En Colombia se realizaron Reformas graduales en varios años, Ley 100/1993, Ley 797/2003 y el acto legislativo 02/2005 junto a sucesivas reformas. La Tasa de contribución es del 16% del salario mensual.
- El mercado laboral colombiano, genera muy poco trabajo formal, lo que genera una alta rotación entre los estados laborales.

3.4.- Análisis previsional del Sistema Uruguayo desde el Año 1995

La Reforma del sistema de seguridad social en Uruguay, se lleva a cabo en el Año 1995, donde se determinó un sistema mixto de previsión, compuesto por el sistema antiguo de reparto y por el sistema de ahorro individual obligatorio. Uruguay es el 5° país, al igual que Chile, en introducir el sistema de capitalización individual, al sistema de pensiones de los trabajadores.

3.4.1.- Cambios en el Sistema Previsional Uruguayo posterior a la Reforma

Según (Garmendia, 2009), *“la ley 16.713 de septiembre de 1995, modificó el sistema previsional del Banco de Previsión social (BPS), perteneciente al Instituto Público de Seguridad Social, pasando del antiguo sistema de reparto a uno mixto, que integra este nuevo régimen, con un componente de ahorro individual obligatorio, que conforma el segundo pilar contributivo. El tercer pilar de ahorro, es de carácter voluntario, para los trabajadores de salarios que excedan lo definido por la normativa previsional. A esta reforma de previsión, se excluyó a los funcionarios como empleados bancarios, profesionistas, universitarios, notariales, fuerzas armadas y policías⁶⁷”*.

La Ley 16.713 fija tres niveles de los salarios para cotizar al sistema de reparto o a ambos sistemas de previsión, que son:

1° nivel (salario desde 870 USD) que corresponden a 4.5 salarios mínimos.

⁶⁷ Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

2° nivel (salario hasta 2.600 USD) que corresponde a 13.5 salarios mínimos.

Estos trabajadores están obligados a efectuar sus aportes en ambos sistemas previsionales, de reparto y de ahorro individual. Acceden al sistema de reparto, por el monto de los ingresos del 1° nivel y al de capitalización individual, por los ingresos del 2° nivel.

3° nivel (salario superior a 2.600 USD) no hay especificaciones obligatorias de optar a uno u otro sistema de previsión.

Los trabajadores que tienen salarios inferiores al 1° nivel, pueden optar a cotizar la mitad de sus aportes al sistema de reparto y la otra mitad al de capitalización individual.

Requisitos para optar a jubilación en Uruguay:

- Tener 30 años de cotización previsional y 60 años de edad para hombres y mujeres.
- El salario máximo, es el promedio de las remuneraciones de los últimos 10 años y el promedio mensual de los últimos 20 años.

Según (Garmendia, 2009), *“la Reforma de Septiembre del 2008 en Uruguay, es muy similar al sistema previsional de Chile”*⁶⁸, con algunas observaciones que son las siguientes:

⁶⁸ Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

- Al analizar la composición de los afiliados, *“el 70% corresponde al 1° tramo de aportación, en el que la afiliación a las AFAP no es obligatoria. Existe confianza en los aportantes en el nuevo sistema previsional, en vez de mantenerse en el viejo sistema. Casi la mitad de los afiliados al nuevo sistema, está entre los 26 años y 40 años de edad, el 60% son hombres y se observa una creciente participación de las mujeres en el mercado laboral”*⁶⁹.
- Uno de los objetivos de la Reforma del sistema Uruguayo, era *“controlar la carga fiscal de antiguo sistema previsional. El déficit del BPS, se habría triplicado entre 1990 y 1989 pasando de 0.8% a 2.6% del PIB”*⁷⁰. Las causas del incremento del déficit, se debieron a que las jubilaciones y pensiones eran entregadas con un reajuste similar al índice medio de los Salarios de la Economía, donde el aumento del envejecimiento de la población, la evasión previsional y el carácter extensivo de las prestaciones, hicieron que se cuestionara la viabilidad del sistema actual de pensiones en Uruguay.
- En Uruguay a diferencia de otros países de América Latina, la inversión de los fondos se realiza en mercados locales poco desarrollados y no existen multifondos con los dineros de los aportantes con inversión en el extranjero.
- Según (Garmendia, 2009) *“comparando con otros países de América Latina, los niveles de rentabilidad acumulada de los fondos de pensiones*

⁶⁹ Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

⁷⁰ Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

con respecto a los de sistemas de reparto puros, se observan mayores niveles de rentabilidad en los fondos de Uruguay, según información de (Palacios 2003)”⁷¹.

- En Uruguay, según (Garmendia, 2009), *“las AFAP cobran a sus afiliados por concepto de administración de fondos, por la prima del seguro previsional, una vez que el afiliado se retira, así como por la custodia de valores de los títulos de las inversiones”⁷².* El cobro por administración, tendría un componente fijo y otro variable, que se establece como un porcentaje del ingreso del afiliado.

3.5.- Análisis previsional del Sistema Mexicano desde el Año 1973-1997

En México existen actualmente dos sistemas previsionales, que son (IMSS) Sistema de pensiones de contribución definida y el (ISSSTE) que es el Fondo Nacional de Pensiones, los cuales han sufrido Reformas que son Ley del Seguro Social de 1973 (LSS-73) y la Ley Reformada de 1997 (LSS-97).

Una de las problemáticas en México, es el modelo macroactuarial, según (BBVA Bancomer SA, 2007), muestra *“cuánto más altas son las densidades de cotización de los afiliados, mejores serán las pensiones obtenidas del sistema previsional”⁷³.* Sin embargo, según (BBVA Bancomer SA, 2007) *“el esquema de contribución definida del IMSS, muestra que un gran número de afiliados, no cuenta con altas densidades de cotización, debido a su situación laboral que cambia con*

⁷¹ Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

⁷² Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay

⁷³ Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México, Visión y Propuestas de Reforma

frecuencia, pasando de ser empleados a desocupados o trabajadores independientes y viceversa.

La discrepancia entre el número de afiliados y de cotizantes activos, en un sistema de pensiones, es el resultado de condiciones económicas del país y del funcionamiento de sus mercados laborales.

En México, existe un sistema previsional de aportación obligatoria, similar al existente en Chile, con algunas observaciones que son las siguientes:

- El aporte mensual del trabajador es de un 6.5% del ingreso imponible y sólo aumenta hasta un 8.1% cuando se agrega la cuota social del Estado.
- Para obtener una pensión por cesantía o edad avanzada o vejez, se requiere acreditar la edad y el número de semanas de cotización. Los trabajadores afiliados a partir del 1° de Julio de 1997, deben cumplir los requisitos de la LSS-97, en tanto aquellos en proceso de transición entre los sistemas de pensiones, pueden optar por el régimen de pensión que más le convenga de acuerdo a la LSS-97 o la LSS-73.
- El siguiente cuadro N°2 muestra los sistemas previsionales de México:

Ley de 1973	Ley de 1997
Cesantía o edad avanzada	Cesantía o edad avanzada
500 semanas de cotización	1.250 semanas de cotización
Quedar privado de trabajo remunerado	Entre 60 y 64 años de edad, sin trabajo remunerado.
Vejez	Vejez
500 semanas de cotización	1.250 semanas de cotización Tener 65 años de edad.

- Según (BBVA Bancomer SA, 2007), *“bajo la LSS-73, las pensiones anuales por cesantía en edad avanzada y vejez, se determinan al combinar una cuantía básica e incrementos anuales de acuerdo al número de cotizaciones semanales, reconocidas con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización”*⁷⁴.
- Para determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario, el promedio de las últimas 250 semanas de cotización. Si el afiliado no tiene reconocidas esas semanas, se toma en consideración las acreditadas, siempre que sean suficientes para otorgar una pensión de invalidez o por muerte.
- El derecho a incremento anual, se adquiere por cada 52 semanas más de cotización. Los aumentos a la cuantía básica, se calculan de la siguiente manera: Se tiene derecho al 50% del incremento anual con 13 a 26 semanas reconocidas y con más de 26 semanas, se tiene derecho al 100% del incremento anual.

⁷⁴ Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México, Visión y Propuestas de Reforma

- Según (BBVA Bancomer SA, 2007), *“los trabajadores bajo la LSS-73, pueden retirar de su cuenta individual, el saldo acumulado en la cuenta SAR, desde el Año 1992 a Junio 1997 y el saldo de la subcuenta de aportaciones voluntarias”*⁷⁵.
- Según (BBVA Bancomer SA, 2007), *“los trabajadores bajo la LSS-97, pueden obtener en algunos casos una pensión, aún cuando cumplan de manera parcial los requisitos legales”*⁷⁶, por ejemplo:
 - a) Cuando el asegurado cumple con el requisito de edad, pero no de semanas de cotización, puede retirar el saldo de su cuenta individual en una sola vez, o bien continuar cotizando hasta cubrir las semanas necesarias.
 - b) Cuando el asegurado cumple con las semanas de cotización, tiene los fondos suficientes para adquirir una renta vitalicia superior a más del 30% de la pensión garantizada; y pueda cubrir la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.
 - c) Cuando el asegurado cumple con los requisitos legales de edad y cotización, pero sus recursos son insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado, tiene derecho a recibir del gobierno, la aportación complementaria. En este caso, la pensión se otorgará bajo el sistema de retiros programados.

⁷⁵ Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México, Visión y Propuestas de Reforma

⁷⁶ Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México, Visión y Propuestas de Reforma

- Con el sistema de ahorro para el Retiro en México, los afiliados tienen derecho a hacer retiros parciales del saldo de su cuenta individual, en dos casos específicos: matrimonio y desempleo.
 - a) Matrimonio: Las personas al momento de casarse, si cuentan con el mínimo de 150 semanas de cotización al IMSS, tienen derecho a un retiro parcial de la cuenta individual por un monto equivalente a 30 días de SMGVDF. Este derecho sólo puede realizarse por una vez y no para posteriores matrimonios.
 - b) Desempleo: Las personas que cuenten con un mínimo de 250 semanas de cotización al IMSS y que no hayan efectuado retiros por este concepto en los últimos cinco años, tienen derecho a retirar de la cuenta individual, la cantidad que resulte menor entre el 10% del saldo en la cuenta de ahorro para el retiro o 75 días de salario base de cotización al IMSS en las últimas 250 semanas.

CAPITULO IV: COMPARACION ENTRE EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO Y DE LATINOAMERICA

4.1.- CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE SUELDOS MINIMOS EN AMERICA LATINA

	Tipo de Moneda	Sueldo Mínimo	Conversión	Conversión Pesos Chilenos
Perú	EUROS	229.10	730.96	167,463
Argentina	EUROS	452.60	730.96	330,832
Uruguay	EUROS	308.80	730.96	225,720
Colombia	EUROS	233.20	730.96	170,460
México	EUROS	100.40	730.96	73,388
Chile	EUROS	329.50	730.96	240,851

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, en la página <http://www.datosmacro.com/>

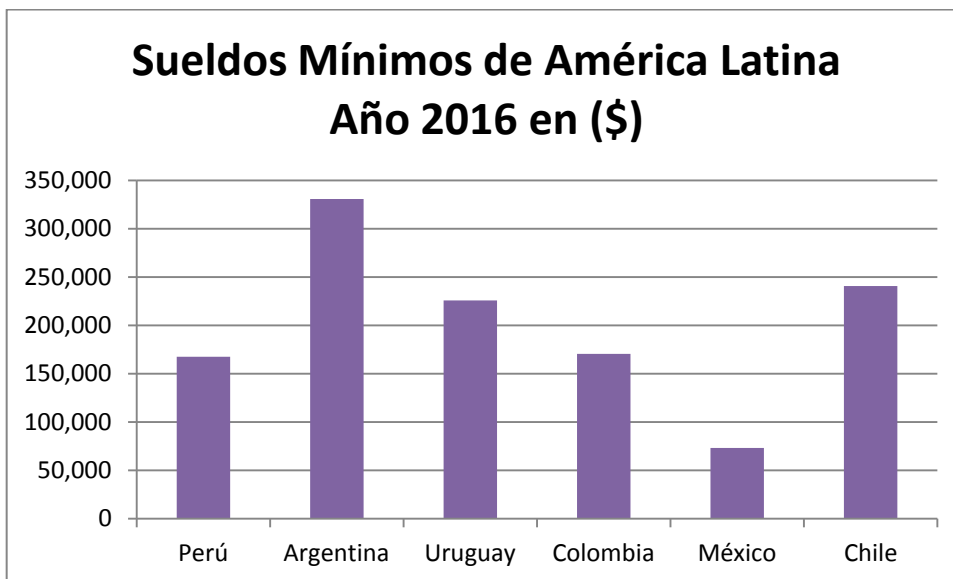


Gráfico N°1: Sueldos mínimos en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N° 1, podemos ver que los Sueldos Mínimos que reciben los trabajadores de América Latina, destacándose el valor mayor en el país de Argentina con un monto de 452.60 Euros y el valor menor en el país de México con un valor de 100.40 Euros.

Este valor menor del gráfico anterior, corresponde al Sueldo Mínimo que tiene México de 100.40 Euros, con respecto a los otros países en estudio. Dicho valor es fijado por el Estado Mexicano y produce una desmotivación en los trabajadores, para buscar empleos remunerados y con previsión, por lo cual, hace aumentar la informalidad en dicho país.

4.2.- CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE EDAD JUBILACION EN AMERICA LATINA

	EDAD JUBILAC. HOMBRES	EDAD JUBILAC. MUJERES	CANTIDAD DE AÑOS TRABAJADOS	ESP. DE VIDA HOMBRES	ESP. DE VIDA MUJERES
Perú	65 años	65 años	30 años cotizados	72.21 años	77.48 años
Argentina	65 años	60 años	30 años cotizados	72.64 años	80.21 años
Uruguay	60 años	60 años	30 años cotizados	73.69 años	80.76 años
Colombia	62 años	57 años	20 años cotizados	70.70 años	77.84 años
México	65 años	60 años	24 años cotizados	74.57 años	79.39 años
Chile	65 años	60 años	20 años cotizados	78.99 años	84.73 años

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, en la página <http://www.datosmacro.com/>

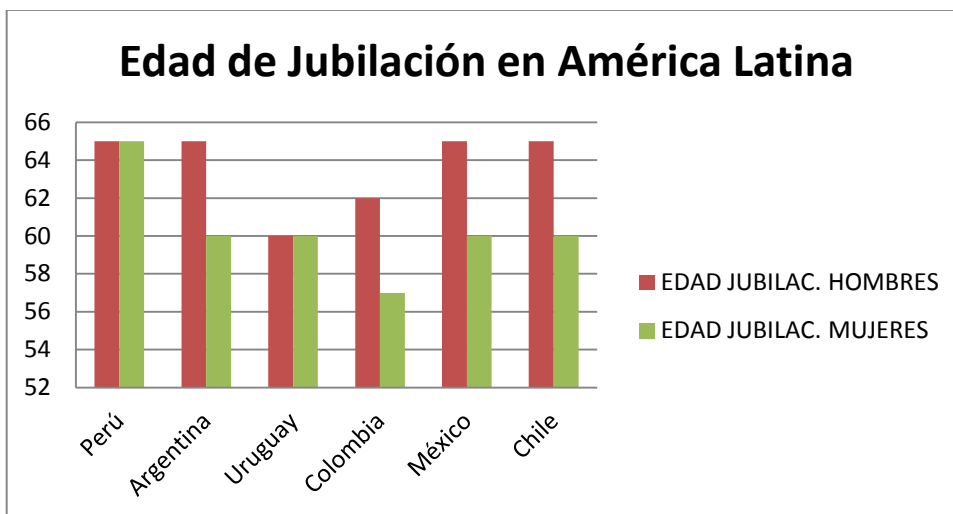


Gráfico N°2: Edad de Jubilación en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°2, podemos ver que el rango de edad para optar a jubilación en América Latina es de 60 a 65 años (entre hombres y mujeres activos), destacándose Perú con el rango de edad similar para hombres y mujeres de 65 años y Colombia, con el menor rango de edad para las mujeres de 57 años.

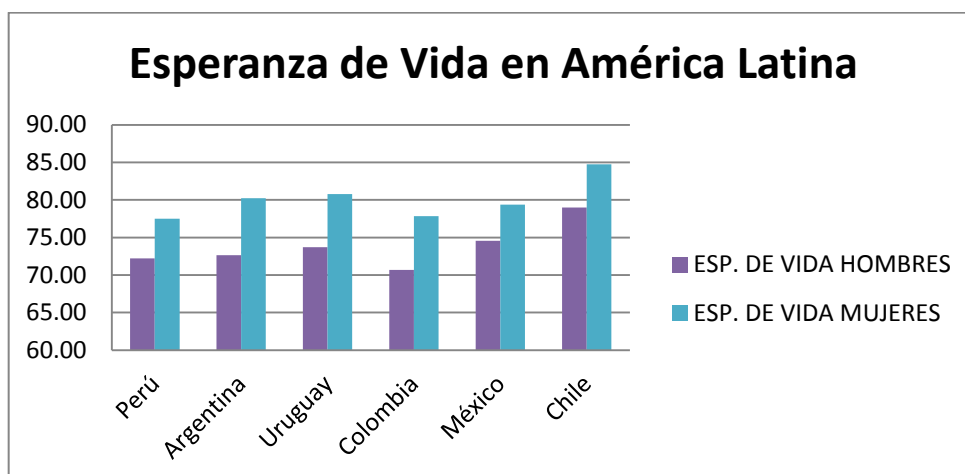


Gráfico N°3: Esperanza de Vida en América Latina Año 2016

En el Gráfico N°3, podemos ver que la esperanza de vida de hombres y mujeres en América Latina ha aumentado hasta los 80 años, destacándose Chile con la esperanza de vida mayor de 84.73 años en las mujeres y Colombia, con la esperanza de vida menor de 70.70 años en los hombres.

4.3.- CUADRO DE EQUIVALENCIAS APOORTE FONDO PENSIONES EN AMERICA LATINA

	COTIZACION TRABAJADOR	COTIZACION EMPLEADOR	APORTE DEL ESTADO	
Perú	12.74%			
Argentina	7.00%	16.00%		23.00%
Uruguay	15.00%	12.50%		27.50%
Colombia	3.88%	11.62%		15.50%
México	1.75%	6.90%	0.35%	9.00% AFP+SIST.PUBLICO
Chile	12.42%			

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, [Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones \(FIAP\)](#)

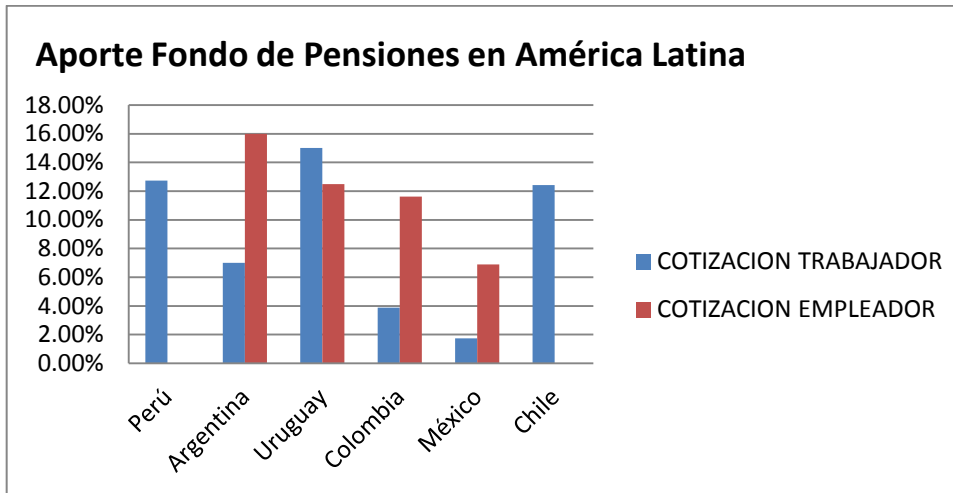


Gráfico N°4: Aporte al Fondo de Pensiones en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°4, podemos ver que el aporte mensual al fondo de pensiones en América Latina por parte del trabajador, destacándose México con el menor porcentaje de 1.75% y Uruguay con el mayor porcentaje de 15% por parte del trabajador. En el caso del aporte mensual del empleador, se destacan los países de Argentina con un 16% como porcentaje mayor y México con porcentaje menor de un 6.90%.

4.4.- CUADRO INGRESO BRUTO-PIB EN AMERICA LATINA AÑO 2016

	Tipo de Moneda	Ingreso Bruto Millon.	Crecimiento PIB
Perú	EUROS	176,438	4.00
Argentina	EUROS	493,279	-2.20
Uruguay	EUROS	47,357	1.50
Colombia	EUROS	255,088	2.00
México	EUROS	945,229	2.90
Chile	EUROS	223,168	1.60

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, en la página <http://www.datosmacro.com/>

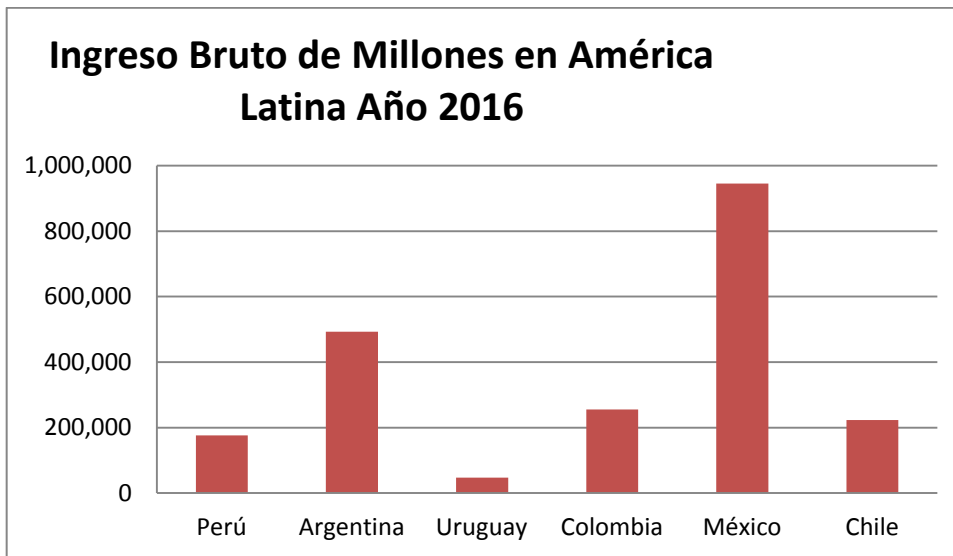


Gráfico N°5: Ingreso Bruto en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°5, podemos ver que el Ingreso Bruto en América Latina del Año 2016, destacándose Uruguay con un Ingreso menor de 47.357 millones de Euros y México con un Ingreso mayor de 945.229 millones de Euros.

PIB en América Latina Año 2016

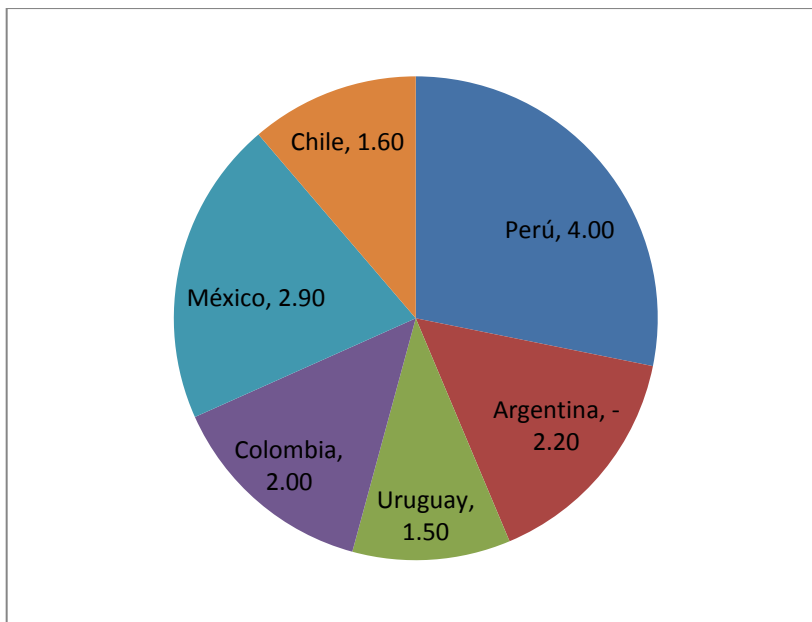


Gráfico N°6: PIB Anual en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°6, podemos ver que el PIB en América Latina del Año 2016, destacándose Argentina con un PIB negativo de 2.20 y Perú con un PIB mayor de 4.0.

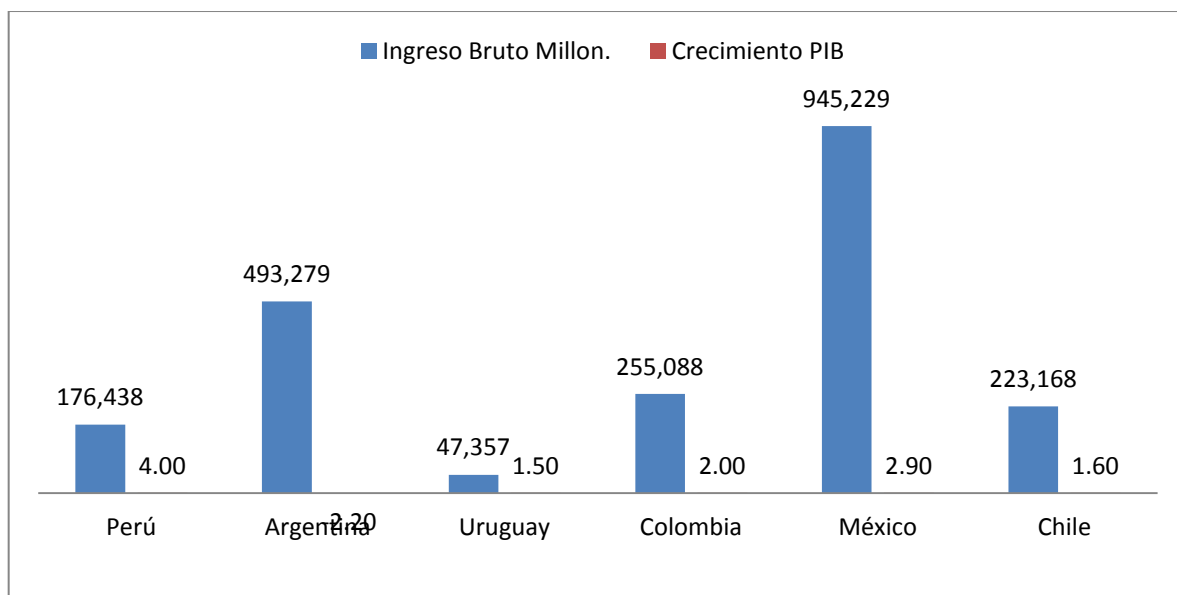


Gráfico N°7: Ingreso Bruto versus PIB en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°7, podemos ver que el Ingreso Bruto y el PIB en América Latina del Año 2016, destacándose Uruguay con un Ingreso Bruto menor de 47.357 millones de Euros y un PIB de 1.50, junto con México con un Ingreso Bruto mayor de 945.229 millones de Euros y un PIB de 2.90.

4.5.- CUADRO INDICE DE GINI EN AMERICA LATINA AÑO 2014-2015

	Indice de Gini
Perú	44.30
Argentina	42.70
Uruguay	41.70
Colombia	51.10
México	48.20
Chile	47.70

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, en la página <http://datos.bancomundial.org>

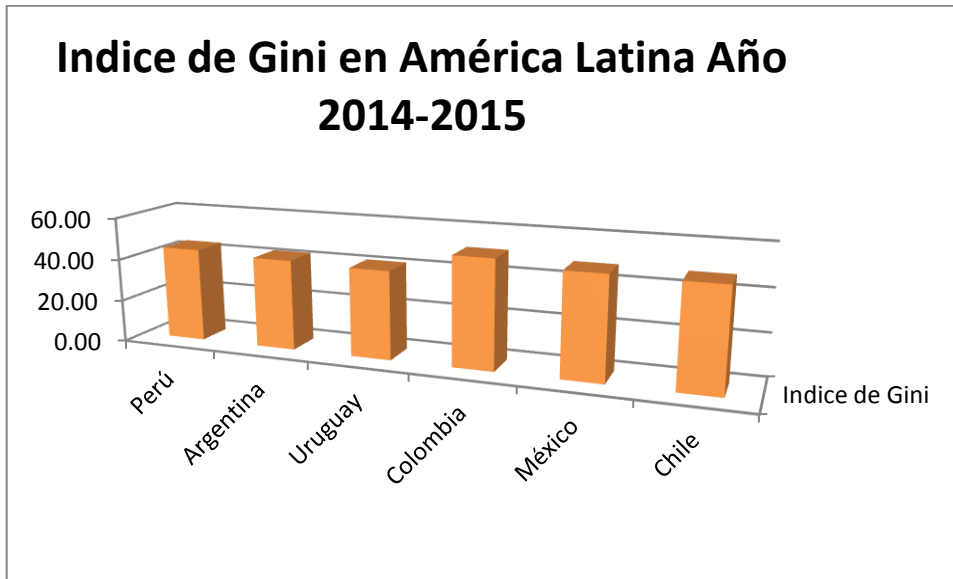


Gráfico N°8: Índice de Gini en América Latina Año 2014-2015.

En el Gráfico N°8, podemos ver el Índice de Gini en los países de América Latina, el cual refleja el factor de desigualdad en el Año 2014-2015, destacándose Colombia con un índice mayor de 51.10 y Uruguay con un índice menor de 41.70 con respecto a los otros países en estudio.

4.6.- CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE PENSIONES MINIMAS EN AMERICA LATINA

	Tipo de Moneda	Pensión Mínima		Conversión	Conversión Pesos Chilenos	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Perú	EUROS	113.790	132.770	730.96	83,176	97,050
Argentina	EUROS	394.640	174.107	730.96	288,466	127,265
Uruguay	EUROS	276.020	247.040	730.96	201,760	180,576
Colombia	EUROS	106.190	110.350	730.96	77,621	80,661
México	EUROS	37.500	39.286	730.96	27,411	28,716
Chile	EUROS	89.286	90.179	730.96	65,264	65,917

Fuente: Elaboración propia según datos obtenidos a la fecha de este Informe de Tesis Año 2016, en la página http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

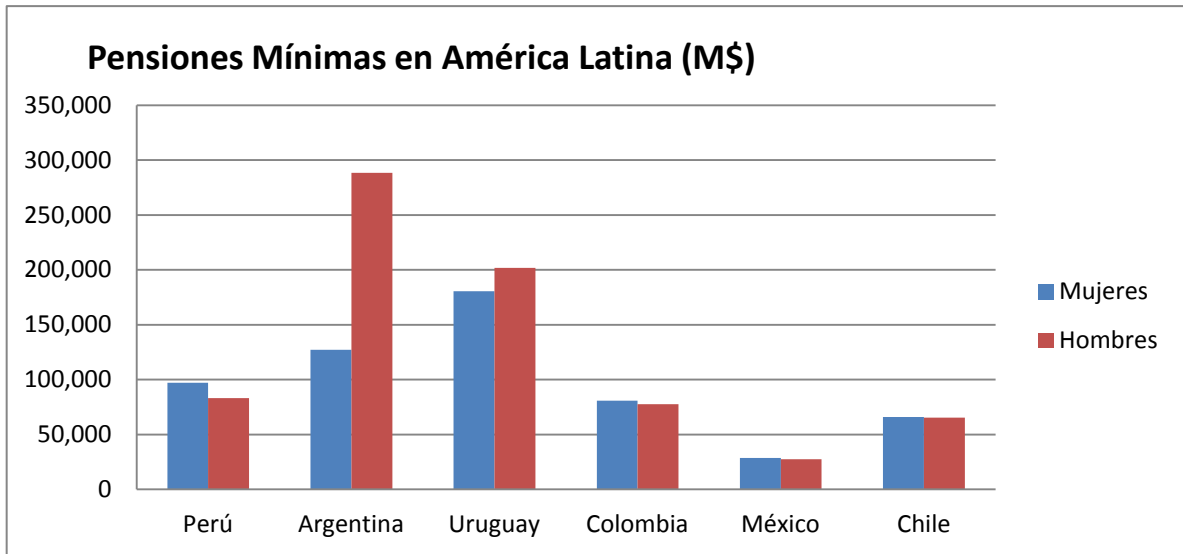


Gráfico N°9: Pensiones Mínimas en América Latina Año 2016.

En el Gráfico N°9, podemos ver que las Pensiones Mínimas en América Latina, diferenciadas entre hombres y mujeres, ubicándose las mayores en el caso de los hombres en Argentina con un valor de 394.640 Euros y México con un valor menor de 37.500 Euros. Las Pensiones Mínimas para el caso de mujeres, se destacan las mayores en Uruguay con un valor de 247.040 Euros y México con un valor menor de 39.286 Euros.

CONCLUSIONES

En la actualidad existen a nivel mundial, diversos esquemas de pensiones enfrentados a los mismos problemas y desafíos.

Dichas dificultades se pueden resumir en los siguientes efectos que son:

- La sostenibilidad financiera de los esquemas de reparto.
- La seguridad de los ingresos de retiro, que sean adecuados a los esquemas de capitalización.

La causa de estos efectos se debe a:

- El envejecimiento de la población, producido por el aumento de la expectativa de vida y la caída de la tasa de natalidad.
- Las crisis financieras y/o políticas de los países de América Latina, generando una mayor presión sobre los déficit previsionales y dando como resultado rentabilidades negativas o positivas en los sistemas de capitalización.

En este contexto global, podemos afirmar que la situación previsional de Chile es mejor que la de países con igual nivel de desarrollo.

Cabe mencionar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se ha puesto a trabajar en temas de reformas previsionales, considerando el aumento de las edades de retiro, reduciendo los beneficios en los sistemas de reparto y aumentando las tasas de contribución.

Según los estudios del Programa Libertad y Desarrollo y la Comisión Bravo, concluyen que las bajas pensiones en Chile, no se debe a problemas del sistema previsional en sí, sino a la falta de educación previsional de los afiliados y por la caída del retorno de los instrumentos de largo plazo en el mercado bursátil.

Por lo anterior, en este Informe fue necesario comparar los datos de América Latina y Chile, en los parámetros del sistema previsional, relacionados con: sueldo mínimo, edad de jubilación, esperanza de vida, tasas de cotización, Ingreso Bruto, PIB, Índice de Gini y Pensiones Mínimas, con la finalidad de determinar si Chile cuenta actualmente con el mejor sistema previsional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Serie Informe Económico Julio 2014/241 del Programa Económico Libertad y Desarrollo, Autor: Alejandra Candia D. y M. Cecilia Cifuentes H. (www.lyd.org), doi: ISSN 0717-1536

Serie Informe Sistema Previsional Chileno: Resultados Favorables en Comparación Internacional N°1.115 del 21 Junio 2013 del Programa Económico Libertad y Desarrollo (www.lyd.org), doi: ISSN 0717-1528

Candia & Cifuentes. (2014). Diagnostico del Sistema Previsional Chileno y Propuestas para su Perfeccionamiento. *Libertad y Desarrollo*, ISSN 0717-1536.

Candia & Cifuentes. (2013). AFP Estatal: Mal camino. *Libertad y Desarrollo*, ISSN 0717-1528.

Informe Final Comisión Bravo: Una primera mirada del 18/09/2015 (www.lyd.org)
doi: ISSN 0717-1528

Informe Pensiones: Avanzar, No Retroceder del 18/09/2015 (www.lyd.org)
doi: ISSN 0717-1528

Manual para la Formación de Monitores en Seguridad Social: Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo www.previsionsocial.gob.cl

Noticias del mes Septiembre 2015 de la página:

<http://lyd.org/centro-de-prensa/destacados/2015/09/sistema-previsional-en-chile-2/>

Oficio N°004-2016-PR, de fecha 08/01/2016 de Perú, Ley que modifica Decreto Supremo N°054-97-EF, “Régimen Especial de Jubilación Anticipada”.

Informe IV(1) de Oficina Internacional de Trabajo, “Piso de Protección Social para una globalización equitativa en inclusiva” 160399.pdf.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms

Informe de Australia: “Financial System Inquiry (2014)”:

<http://fsi.gov.au/publications/final-report/>

Informe de “Sistemas Previsionales en el Perú” del Centro de Investigación Parlamentaria.

Informe “Una mirada al sistema peruano de pensiones” diagnóstico y propuestas, Estudios Previsionales BBVA, Año 2008.

Informe Trimestral “Los Sistemas de Pensiones en el Perú” de Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales – MEF, Mayo de 2004.

Informe de “Sistema Previsional Argentino”, Crisis, Reforma y Crisis de la Reforma de Oscar Cetrángolo y Carlos Grushka, Buenos Aires, edición de Enero 2004.

Informe “Comparativo de Sistema Previsional Chileno-Colombiano”, material con fuente bibliográfica:

UTHOFF, Andras y SZALACHAMAN, Raquel. Sistema de pensiones en América Latina: diagnóstico y alternativas de reforma, Santiago de Chile, CEPAL-PNUD. 1991.

VALDÉS PRIETO, Salvador. Evaluación de la reforma a la seguridad social en Chile, Santiago de Chile, Universidad Católica de Chile, Año 1994.

Informe “Evaluación de la reforma del sistema de pensiones en Uruguay”, de Gonzalo Garmendia, Año 2009 ([versión impresa ISSN 0188-7653](#)).

Informe “Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México, Visión y Propuestas de Reforma”, realizado por Pensiones y Seguros América y Servicios de Estudios Económicos, de BBVA Bancomer, SA. Año 2007.

Informe “Tasas de cotización y Topes Imponibles en los países con Sistemas de Capitalización Individual”, de Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).

ANEXOS

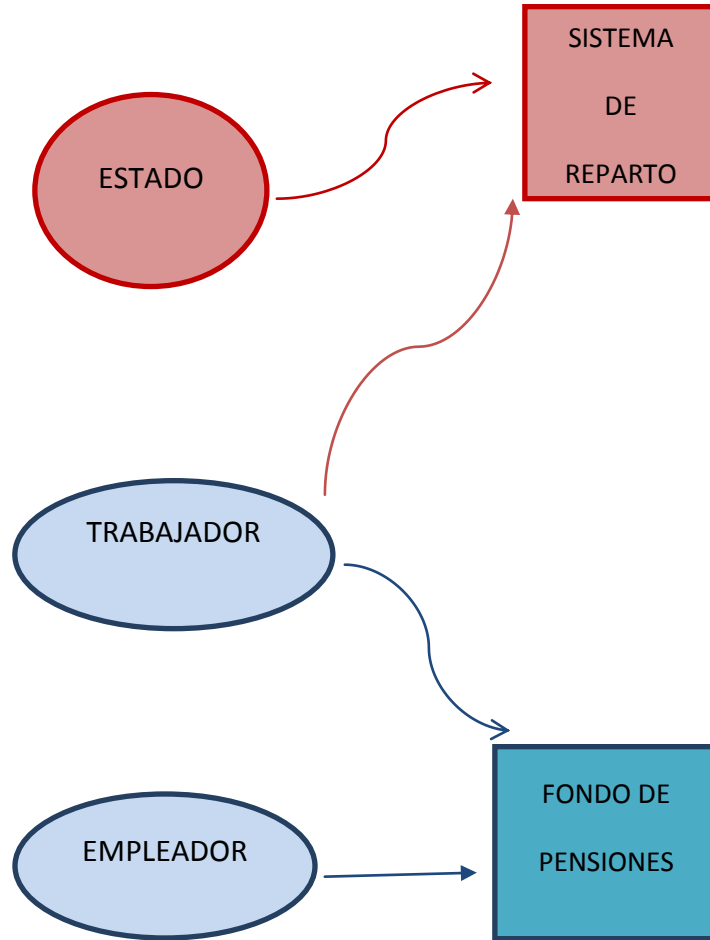


Figura N°1: Sistema de Pensiones en Chile, Año 1980.

ANEXOS

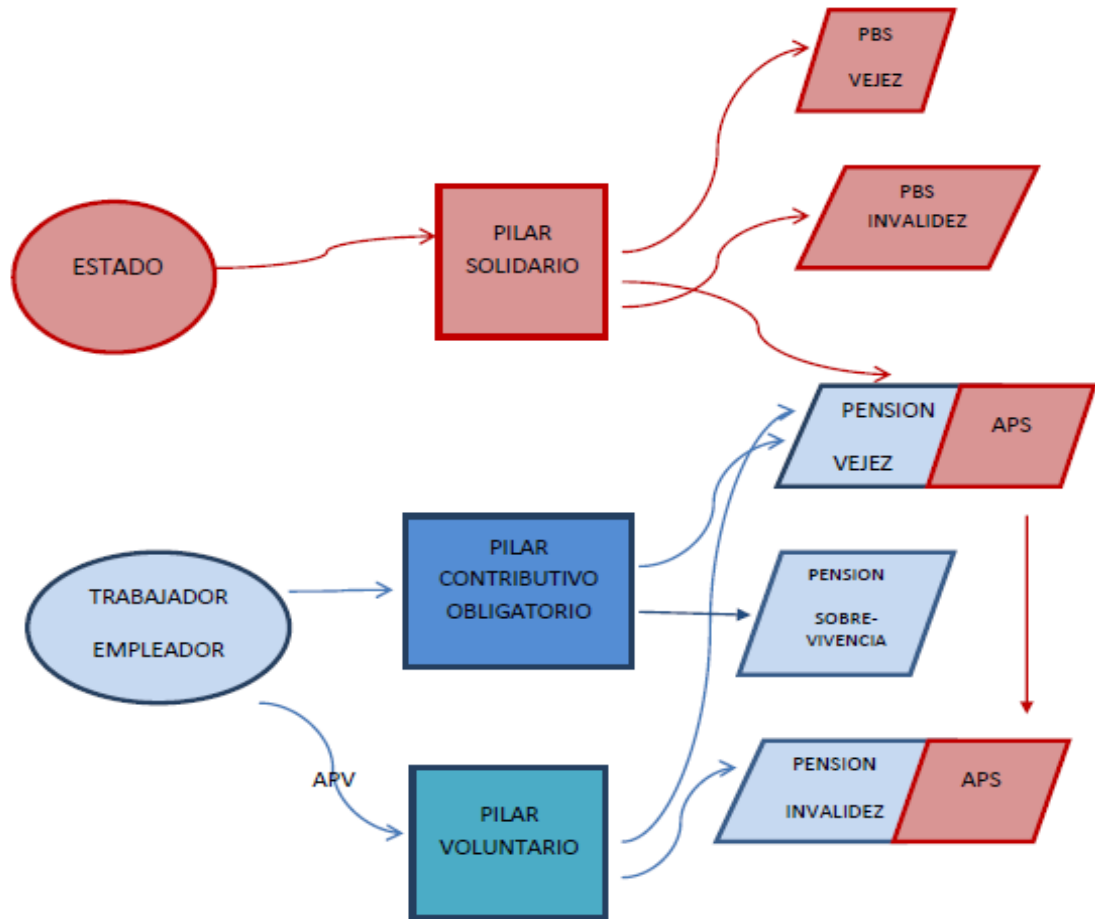


Figura N°2: Cambios en el Pilar Solidario en Chile, Año 2008.