



**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ANÁLISIS COMPARADO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE
JUBILACIÓN DE CHILE Y PAISES DE LATINOAMÉRICA**

**TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
ADMINISTRADOR PUBLICO Y AL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

VALENTINA VALENZUELA NUÑEZ

**Profesora Guía
MARIA ANGELICA PIÑONES SANTANA**

Valparaíso, enero 2017

INDICE

AGRADECIMIENTOS..... 5

RESUMEN 6

ABSTRACT 6

INTRODUCCIÓN 7

CAPÍTULO I. SEGURIDAD SOCIAL 9

 1.1 CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL..... 9

 1.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL..... 10

 1.3 TASA DE COTIZACIÓN 13

 1.4 TASA DE REEMPLAZO..... 13

 1.5 ORIGEN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN 15

 1.6 MODELOS DE SISTEMAS DE PENSIONES DE JUBILACIÓN 17

 1.6.1 SISTEMA DE REPARTO..... 18

 1.6.2 SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL..... 19

 1.7 SISTEMAS DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN PAÍSES DE LATINOAMÉRICA 20

CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN CHILE..... 22

 2.1 SISTEMA DE REPARTO EN CHILE..... 24

 2.2 SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL EN CHILE 27

 2.3 VARIABLES DEMOGRÁFICAS EN CHILE 30

CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... 34

 3.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 34

 3.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... 34

 3.3 OBJETIVOS..... 34

 3.3.1 OBJETIVO GENERAL..... 34

 3.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 35

 3.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 35

 3.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN 35

 3.6 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 36

 3.7 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN..... 37

3.8 TIPO DE ANÁLISIS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	38
---	----

CAPITULO IV. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN CHILE Y PAÍSES DE LATINOAMÉRICA. 39

4.1. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE CHILE	41
4.2. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE URUGUAY	43
4.3. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE COLOMBIA.....	44
4.4. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE PERÚ	46
4.5. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE MÉXICO	48

CAPITULO V: ANALISIS COMPARADO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE CHILE Y PAISES DE LATINOAMERICA 50

5.1 MODALIDAD DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES ESTUDIADOS	51
5.2 TASA DE COTIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LOS PAÍSES ESTUDIADOS	53
5.3 TASA DE REEMPLAZO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LOS PAÍSES ESTUDIADOS	54
5.4 APORTES DE LA TASA DE COTIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES ESTUDIADOS...	55
5.5 EDAD DE JUBILACIÓN DEL SISTEMA DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES ESTUDIADOS	56
5.6 COBERTURA DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES ESTUDIADOS.....	57
5.7 RENTABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES ESTUDIADO	60

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y DESAFIOS PARA EL ESTADO CHILENO 68

6.1 DESAFÍO EN CUANTO A LA MODALIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO	69
6.2 DESAFÍO EN CUANTO A LA TASA DE COTIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO	70
6.3. DESAFÍO EN CUANTO A LA TASA DE REEMPLAZO DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO	70
6.4 DESAFÍO EN CUANTO A LOS APORTE EN COTIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO	72
6.6 DESAFÍO EN CUANTO A COBERTURA UNIVERSAL DEL SISTEMA DE PENSIONES CHILENO.	73
6.7. DESAFÍO EN CUANTO A LA RENTABILIDAD NEGATIVA DE LOS FONDOS DE PENSIONES DEL SISTEMA CHILENO	74

BIBLIOGRAFÍA 76

ANEXOS:..... 79

ANEXO N° I: NORMAS LEGALES, LEY N° 30425	79
--	----

ANEXO N° II: REQUISITOS PARA OPTAR A PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE VEJEZ.....	80
ANEXO N° III: RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE PENSIONES	81
ANEXO N° IV: GANANCIAS PERCIBIDAS POR LAS AFP AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015.....	82

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer inmensamente a todas aquellas personas que me acompañaron en los cinco años de mi etapa universitaria y en cada desafío que me tocó enfrentar.

Agradezco principalmente a mi familia, pareja y amigos por haberme brindado su apoyo durante este proceso, en mis logros y derrotas, sin duda sin ellos nada de esto podría ser posible.

Por último, a la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Valparaíso, a sus profesores y administrativos, en general a la Universidad de Valparaíso, por formar profesionales con un rol público, regional y democrático. Entre ellos, a mi profesora guía, por aceptar este desafío y guiarme en todo momento.

RESUMEN

Después de casi cuarenta años del Sistema de Capitalización Individual en Chile, el descontento social ha estado presente en un sinnúmero de cuestionamientos, la viabilidad del Sistema de Pensiones de Jubilación, considerando que las promesas, de aquel entonces, no han cumplido las expectativas. De este modo, el debate acerca de la continuidad del sistema actual, se ha instalado en la agenda pública, generando diversas instancias para discutir acerca de la necesidad de un sistema que mejore los niveles de las pensiones y establecer nuevos desafíos del Estado de Chile. En función de la temática abordada, la presente investigación hace una comparación del sistema actual chileno, con países de Latinoamérica, realizando aportes y destacando lo mejor de los sistemas de jubilación de cada país, a modo de construir desafíos para el Estado de Chile.

Palabras claves: Sistema de Pensiones de Jubilación; Sistema de Capitalización Individual; Tasa de Reemplazo; Administradoras de Fondos de Pensiones; Estado de Chile, países Latinoamericanos.

ABSTRACT

After more than forty years of the individual capitalization pension system in Chile, social discontent has been present in a great number of questions; the viability of this pension system, considering the promises made during its first years, has not met expectations. Thereby, the debate about the continuity of the current system has positioned itself on the public agenda generating various instances to discuss a system that further improves pensions and establishes new challenges for the Chilean administration. Considering the subject that is being addressed, the present research makes a comparison between the current Chilean pension system and the ones that are operating in other Latin-American countries, making contributions to this debate and highlighting the best of the retirement systems in each country, in order to build new challenges for the State of Chile in this regard.

Keywords: Retirement pension system, individual capitalization system, replacement rate, Pension Fund Administrators (AFP), State of Chile, Latin American countries.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años en Chile han surgido una serie de movimientos sociales que han exigido al Estado una mayor responsabilidad en materia de seguridad social. Dentro de estas demandas, la que ha tomado un fuerte protagonismo durante este año es la relacionada al Sistema de Pensiones de Jubilación, donde una gran cantidad de personas, de manera crítica y propositiva, se ha organizado para exigir un cambio del actual sistema, producto principalmente a su incapacidad de garantizar pensiones suficientes para cubrir las necesidades de la vejez, y así mantener una buena calidad de vida.

Estas demandas, además de las evidentes deficiencias del actual sistema previsional, han obligado al Gobierno actual a asumir un desafío en esta materia, el cual es resolver los problemas de la desigualdad en la vejez y las bajas pensiones que han percibido los últimos jubilados del país desde la implementación del Sistema de Capitalización Individual en el año 1981. A este factor social y político, se adicionan factores demográficos y económicos que han afectado y podrían llegar a perjudicar el panorama de las pensiones en Chile, además del rol que debe asumir el Estado en esta materia. Es por lo anterior, que la presente investigación, pretende responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las diferencias y similitudes de los Sistemas de Pensiones de Jubilación de Chile y países de Latinoamérica al año 2016?

Con el fin de responder la pregunta anterior, se plantea como objetivo principal el análisis de la evolución del Sistema de Pensiones en Chile, a través de una comparación analítica con otras realidades Latinoamericanas. Además de identificar las principales potencialidades y limitantes de cada uno de los sistemas estudiados, todo esto con el fin de definir cuáles deben ser los desafíos del Estado chileno en materias de jubilaciones de vejez, con el objeto de mejorar el Sistema.

Los lineamientos principales de esta investigación se fundamentan con la definición de Sistema de Pensiones de Jubilación a nivel general, el origen de los sistemas previsionales en Latinoamérica, las modalidades de sistemas de seguridad social existentes y los objetivos que se pretende cumplir a cabalidad en relación a los principios universales expuestos más adelante, también se pretende abordar y entregar una definición completa y entendible de la tasa de cotización y tasa de reemplazo como indicadores de suficiencia y los factores que determinan su nivel.

A modo de comprender con facilidad este estudio, se desarrollara una contextualización histórica del Sistema de Pensiones en Chile, desde sus orígenes, teniendo en cuenta que es uno de los países latinoamericanos pioneros en implementar un sistema de seguridad social, dando cuenta de sus deficiencias, cambios de modalidades y reformas, hasta llegar a lo que hoy se conoce como Sistema de Capitalización Individual.

La metodología de investigación de este estudio comprende un estudio de tipo longitudinal, enfocado a la evolución del Sistema de Pensiones en Chile, el enfoque presentado es mixto, y cuenta con un diseño de investigación descriptivo, exploratorio y correlacional.

Para continuar, se llevara a cabo una contextualización del panorama actual del Sistema de Pensiones en realidades Latinoamericanas, entre ellas estará la de Chile, Uruguay, Colombia, Perú, y México, considerando aspectos demográficos, modalidades, aportes y temas presupuestarios destinados a pensiones, Todo esto, con el fin de comparar la suficiencia del sistema chileno en relación a otras realidades del mundo.

Finalmente, se desarrollaran una serie de conclusiones respecto a los resultados de dicha comparación de los Sistema de Pensiones, sus debilidades y fortalezas, y de esta manera responder asumir la importante labor que tiene el Estado chileno en materia de pensiones de vejez.

En términos globales, el presente trabajo de investigación dará a conocer la necesidad de realizar importantes cambios al Sistema de Pensiones, y en ese contexto, hace un esfuerzo en aquella dirección proyectando desafíos para los adultos mayores una vez que termine su etapa laboral.

CAPÍTULO I. SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Concepto de Seguridad Social

Según el diccionario de la Real Academia Española el concepto de seguridad social es un Sistema Público de prestaciones de carácter económico o asistencial, que atiende necesidades de la población, como las derivadas de la enfermedad, desempleo, la ancianidad, etc. (Real Academia Española, 2016)

El Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social define este concepto, como un conjunto de medidas que la sociedad entrega a sus integrantes con el propósito de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no solucionarse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, pensiones, entre otras.

La manera más común de identificar la seguridad social es a través de prestaciones y asistencia médica, sin embargo, esas son sólo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. La seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social y el bien común.

Actualmente, existe un consenso internacional respecto a la estimación de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

La seguridad social constituye una poderosa herramienta de lucha contra la exclusión y la pobreza extrema, surge en el seno del Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social. El proyecto determinado por CIESS, “Seguridad social para todos” tiene por objetivo orientar a las sociedades de los países de América Latina y el Caribe a construir una cultura de la seguridad social, de forma que la incorporen como un valor fundamental de sus estructuras sociales. (CIESS, 2014)

En Chile la Subsecretaría de Previsión Social¹, define Seguridad Social como un instrumento de justicia social. En caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia, el Estado ha determinado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social. A este conjunto se le llama Sistema Previsional, dispuestas para las personas que en las distintas etapas de su vida deban afrontar una contingencia que les impida generar ingresos. En este sentido lo que pretende es adelantarse o “pre ver” el futuro. (Subsecretaría de Previsión Social, 2015)

1.2 Principios fundamentales de la Seguridad Social

La creación del Sistema de Pensiones por parte de Bismarck, tenía por objetivo estratégico contrarrestar los avances de los movimientos revolucionarios que se comenzaban a surgir en el primer ciclo del imperio alemán; es evidente que ha sufrido radicales cambios en la actualidad. Es necesario mencionar que -si bien por parte de Bismarck se perseguía un objetivo afín a lo anterior- la estrategia se sustentaba en el mejoramiento del bienestar de la clase trabajadora, por medio del aseguramiento de ciertos derechos fundamentales para vivir, los que con sus coberturas permitían hacer menos sentido en la clase obrera de las teorías sociológicas revolucionarias formuladas por Marx y Engels. De esto se obtiene que, desde sus inicios, los seguros y las leyes afines tuvieran una dimensión social, que por medio de ciertas prestaciones mínimas, aseguraban a la población o a una parte de esta -en este caso la trabajadora-, el acceso y la cobertura de determinadas necesidades básicas de subsistencia. De acuerdo a lo anterior, tendría un sentido más amplio con los planteamientos realizados en el informe Beveridge, donde se consideraba que las personas, por el simple hecho de ser ciudadanas, ya tenían derecho a la seguridad social, caracterizando un carácter inclusivo y universalista de la expansión de los beneficios. Es fundamental recalcar, que estas necesidades vitales, al ser atendidas por el Estado, se consagrarán para tener cobertura permanente bajo la denominación de “derechos sociales”; como lo son la educación, la salud, la previsión social y por ende las pensiones.

¹ La Subsecretaría de Previsión Social es una entidad dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que tiene por finalidad preocuparse del adecuado funcionamiento del Sistema de Pensiones y de todas las normativas relacionadas con el área de la Seguridad Social

El Sistema de Pensiones en general ha sido considerado, desde sus primeros avances, un cambio de paradigma importante, ya que sus positivas significaciones sociales han contribuido a mejorar la calidad de vida, especialmente de la clase trabajadora; primeros beneficiados que, después de muchos años de poner a disposición su fuerza de trabajo, al fin obtienen ciertas retribuciones compensatorias que les ayudan a apalear sus enfermedades, potenciales daños derivados del trabajo y el envejecimiento, que a medida que progresa, va limitando el desempeño esperado en ciertas actividades. Posteriormente, también el Sistema de Pensiones de Jubilación amplía la cobertura para llegar a entender como beneficiados a todos los miembros de la sociedad. La inclusión se torna un pilar fundamental del sistema en la búsqueda del mayor alcance de beneficiados posible, al igual que la solidaridad que permiten sostener un sistema que se concibe en base al aporte de todos los trabajadores activos y beneficio de todos los que, si bien pudieron formar parte de la fuerza de trabajo, en ese mismo momento se encuentran en calidad de jubilados.

En la cobertura que plantean ambos pioneros hay diferencias en materia de seguridad social, pero también existe un consenso en la actualidad, se debe buscar garantizar de manera universal las pensiones que atiendan derechos sociales como el de previsión, pero también se destaca que es importante mantener una proporción entre los aportes efectuados por concepto de cotizaciones y el monto que se recibe al momento de jubilar. Esto puede considerarse una mezcla entre los principios de cobertura que planteaban tanto Bismarck como Beveridge; fusión que da lugar a una mixtura que garantiza cobertura para todos en virtud de los aportes efectuados individualmente. (Moreno, 2008).

A pesar de la existencia este tipo de diferencias, pueden identificarse objetivos al enfocarse directamente en Sistema de Pensiones de Jubilación; los que para el caso de este Sistema Mixto serían asegurar determinados ingresos que contribuyan al bienestar de la población en relación principalmente a vejez, con una cobertura universal que integre beneficios para todos los habitantes, pero que tengan relación con los aportes vía cotización que durante el periodo de actividad laboral haya realizado; manteniendo una equidad en la distribución de esos recursos que asegure la subsistencia o sobrevivencia con los montos asignados.

Además, la Organización Internacional del Trabajo - OIT- ha ido configurando una serie de principios básicos acerca de los Sistemas de Pensiones de Jubilación en sus distintos convenios, los que se resumen básicamente en: la universalidad en la cobertura; la

igualdad, equidad o uniformidad en el trato; la solidaridad y la redistribución del ingreso; la comprensividad y suficiencia de las prestaciones, también la unidad, responsabilidad del Estado mediante la eficiente participación en la gestión y finalmente la sostenibilidad financiera. (Mesa Lago, 2005)

Universalidad en la cobertura: Cabe hacer mención que Beveridge destaca el sistema como “un instrumento para abolir la pobreza”. Más tarde, la declaración de Filadelfia lo corrobora tácitamente por medio de una recomendación en la que se establece que el seguro social debía abarcar a todos los trabajadores asalariados, los independientes y todos los que tuviera a su cargo. También, la OIT declara que el Estado debe preocuparse de extender el alcance de la seguridad social a los habitantes.

Igualdad, equidad o uniformidad en el trato: Beveridge recomienda uniformar las tasas de cotizaciones, en busca de hacer el acceso más igualitario, eliminando la discriminación por tipos de empleo o montos de remuneraciones, donde quienes tenían mejores podían optar a un ahorro voluntario complementario.

La solidaridad y la redistribución del ingreso: En la perspectiva de Beveridge, todos los empleados deben afiliarse al sistema de seguridad social, a la vez que realizar aportaciones para contribuir a sustentarlo; existiendo además solidaridad intergeneracional y de personas saludables a enfermos. Llega a la conclusión de que no necesariamente mayor producción es solución ante pobreza, sino que es importante considerar una adecuada redistribución del producto.

Comprensividad y suficiencia de las prestaciones: Se comprende que la seguridad social debe ser amplia y que debiese cubrir todos los riesgos o contingencias sociales con prestaciones suficientes que aseguren un mínimo.

La unidad, responsabilidad del Estado mediante la eficiente participación en la gestión: Por parte de Beveridge se planteaba la unificación de la administración del sistema de seguridad social por parte del Estado; lo que si bien ha sufrido algunos cambios en la actualidad, mantiene la responsabilidad del este en referencia a la fiscalización o en materias de subsidiariedad de administradoras privadas.

Sostenibilidad financiera: Beveridge -en una visión sistémica de seguridad social- entiende que las realidades y los contextos históricos son variables, por lo que aclara que no es necesario que otros países intenten aplicarlo de manera instantánea; sino que es conveniente evaluar la factibilidad financiera y en base a ello, ir componiendo una

consolidación paulatina que vaya generando avances conforme se va contando con recursos. En un convenio, la OIT consideró importante que los estados hagan estudios periódicos en la materia, para poder asegurar el correcto funcionamiento como también la estabilidad económica (OIT, 2002) y en una conferencia trataron la ampliación de las fuentes de financiamiento en base al aporte tripartito de cotizantes o trabajadores, empresas y Estado (OIT, 2001).

1.3 Tasa de cotización

Este concepto se explica como la proporción de meses en los que distintos actores - empleado, empleador, Estado- efectúan un porcentaje de aportes previsionales mientras el afiliado se mantiene adscrito al Sistema de Pensiones de Jubilación. Dicho porcentaje se aplica a las remuneraciones imponibles de los trabajadores y van directamente a las cuentas de cada empleado, sujetas a la administración e inversión.

La manera más próxima en cuanto a la medición de estándares de calidad de un sistema de pensiones contributivo tiene relación directa con la eficiencia con la que transforma los aportes o las contribuciones en pensiones. En consecuencia, a mayor rentabilidad de los fondos administrados, mayor pensión contributiva se obtendrá. De esta manera, un sistema puede ser eficiente, sin embargo otorgan pensiones que no tienen relación alguna con los salarios que se recibían en la vida laboral. Lo anterior ocurrirá si es que la contribución en la vida laboral fue baja, porque la tasa de cotización fue pequeña, o bien existieron largos períodos de falta de contribución. No obstante, los sistemas de pensiones no son sólo contributivos. Estos suelen tener, un aporte estatal a las personas que no alcanzan con su ahorro a financiar una pensión mínima. Así, personas que por las razones que sean tienen salarios mínimos o bajos, interrumpen continuamente su situación de empleo, y de esta manera presentan lagunas previsionales, entre otras. (Ricardo Paredes, 2013)

1.4 Tasa de Reemplazo

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) definió la Tasa de Reemplazo como uno de los indicadores fundamentales para evaluar la eficacia en un sistema de pensión, pues permite determinar de manera objetiva cómo se ven afectados

los ingresos de una persona al pasar de la vida laboral activa, a otra totalmente pasiva, y por ende, como podrán mantener su nivel de vida durante su retiro.

Es apropiado tener en consideración que el valor de la Tasa Reemplazo depende de múltiples variables, ya sean económicos, demográficos, sociales, programáticos, incluso hasta políticos, es decir, los relativos al diseño, a la toma de decisiones en cuanto al mercado financiero y régimen de los sistemas de júbilo. (Gobierno de Mexico, 2014)

Los principales factores de las tasas de reemplazo pueden agruparse en dos grandes categorías:

Factores exógenos al sistema de pensiones: son aquellos factores que no están relacionados al “desempeño” del sistema de pensiones, sino que dependen de otros factores ajenos al mismo. Estos determinantes, por lo general, pueden modificarse a través de decisiones de políticas públicas y/o legales integran el monto de las aportaciones obligatorias; la densidad de cotización del trabajador que depende de la estructura del mercado financiero, la edad de retiro, los años de carrera laboral y la evolución salarial del empleado. (Gobierno de Mexico, 2014, pág. 2)

Factores endógenos al sistema de pensiones: comprende los factores que están directamente relacionados al “desempeño” del sistema de pensiones tales como los rendimientos que se generan en el sistema, las comisiones que cobran los fondos de pensión y la proporción del ahorro voluntario. (Gobierno de Mexico, 2014, pág. 3).

Por otra parte, el Banco Mundial indica que la Tasa de Reemplazo hace referencia al valor de la pensión como proporción del salario del empleado durante un período base, tal como los promedios del último año o el de los cinco últimos años anteriores al retiro, o bien el salario promedio durante toda la vida laboral.

Citando a dos autores de un estudio dirigido a la CEPAL, detallan que:

“Tasa de Reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y el nivel de ingresos con que se realizaron las aportaciones a lo largo del ciclo laboral del individuo. La aproximación utilizada habitualmente para calcularlas compara los salarios cotizables previos a la jubilación con los montos de pensión disponibles tras el retiro” (Durán Valverde & Peña, 2011)

$$\text{Tasa de Reemplazo} = \frac{X}{Y}$$

X= Ingreso de jubilación.

Y= Ingreso previo a la Jubilación.

Es importante hacer ciertas distinciones, estableciendo básicamente, la diferencia entre Tasa de Reemplazo Bruta y Tasa de Reemplazo Neta que emplea la OCDE:

- Tasa de Reemplazo Bruta: Es aquella que, para efectos del cálculo, considera la pensión bruta, a su vez que los ingresos brutos que se tenían al momento de formar parte de la fuerza de trabajo.

$$\text{Tasa de Reemplazo Bruta} = \frac{X}{Z}$$

Z= Ingresos brutos de empleo previo a la jubilación.

Tasa de Reemplazo Neta: Es aquella que, para efectos de su cálculo, considera la pensión neta que cada persona recibirá, y los ingresos netos, tomando en cuenta la exención de los impuestos pagados y las contribuciones o cotizaciones.

$$\text{Tasa de Reemplazo Neta} = \frac{X - \text{descuentos}}{R}$$

R= Remuneración laboral neta (con descuento)

De las anteriores definiciones es fundamental aclarar que no son las únicas, ni tampoco universalmente las más eficientes para su aplicación; ya que, por ejemplo, la Unión Europea cuenta con sus propios métodos de cálculo; al igual que algunos países, como el caso también de Chile, donde la Superintendencia de Pensiones y algunos autores particulares han perfeccionado sus propias metodologías. (Sociedad de Desarrollo Tecnológico USACH, 2014)

Ambos autores sostienen que la “tasa objetivo de reemplazo”, vendría siendo la tasa que uno podría esperar al momento de jubilar, es saludable mantener la relación en un 70% a un 80%; lo que ha sido cuestionado a la hora de mantener la estabilidad de los Sistemas de Pensiones de Jubilación en momentos de crisis. (MacDonald & Moore, 2011)

En términos generales se puede afirmar que este indicador muestra a cuánto se reduce el poder adquisitivo una vez que te jubilas, y con ello en cuánto se deben ajustar los gastos en virtud de esta nueva etapa de jubilación.

1.5 Origen del Sistema de Pensiones de Jubilación

En el siglo XIX comienzan una serie de sucesos sociales, uno de ellos, la organización de las clases trabajadoras, con el fin de hacer presión y exigir mejoras en las condiciones de trabajo como también otras materias afines a seguridad, además, sublevaciones de

clases burguesas. Esta época estuvo delimitada por la aparición de los movimientos obreros, como quedó plasmado en la historia inglesa, y por fenómenos revolucionarios como el intento de unificación alemana, la independencia de Bélgica, también las revoluciones de Francia y de Polonia; además de la Revolución Industrial. Es importante señalar, que después de la Revolución Industrial, los empleados quedaron completamente desamparados y a la deriva en materias de seguridad social. Las enfermedades profesionales no eran cubiertas por los empleadores, ya que se consideraban gastos adicionales que encarecían el proceso de producción; las alianzas entre trabajadores estaban prohibidas y los salarios eran muy bajos. (OIT, 2002)

En temas de pensiones de jubilación, es necesario detallar lo ocurrido en Alemania, donde a fines de siglo XIX nace el primer acercamiento a lo que hoy se conoce como seguridad social. Alemania en ese entonces, se unifica con Prusia, estableciendo un sistema federal con Bismarck como canciller federal y Guillermo I como rey.

Bismarck, que venía siendo embajador de Prusia previamente, hace frente a diversos conflictos que surgen en la época, los cuales tienen repercusiones económicas importantes; arrastraban una crisis económica de gran envergadura, importante escasez de viviendas en las ciudades y una serie de manifestaciones por parte de la sociedad que no los apoyaba; además de la potente irrupción del comunismo y otras fuerzas revolucionarias. Primeramente, se busca imponer leyes que mitiguen por la fuerza estas posibilidades; más al no contar con el apoyo suficiente del parlamento ni de Guillermo II, deciden poner en práctica una solución más conciliadora.

Según se consigna, esto consistía en tres proyectos presentados al parlamento: en el año 1883 un proyecto de “seguro obligatorio contra accidentes o enfermedades”, el que fue aprobado a mediados del mismo año, y cual protegía a los empleados en forma obligatoria ante eventuales enfermedades y a las mujeres de éstos en la maternidad, también en el año 1884 se aprueba la ley del seguro de accidentes de trabajo de los obreros y empleados de empresas industriales. En el año 1889 también se aprueba la ley del seguro de invalidez y vejez. (OIT, 2002)

Existieron avances significativos que representaron la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 y el nacimiento de la ley de seguridad social estadounidense, que vio la luz en el año 1935. Nueva Zelanda -que ya contaba con leyes en la materia-, este ejemplo, a los tres años posteriores también integra sus legislaciones

en una de seguridad social; lo que se hizo extensivo con mayor alcance al fin de la segunda guerra mundial, en el año 1945. (OIT, 2002)

El seguro social, en el que se postula como soluciones recomendadas la unificación de todos los sistemas de seguros sociales que coexistían en uno global, y también la extensión de los beneficiados. Respecto de los pilares; por una parte, se especifican asignaciones familiares o bien bonificaciones a personas que cuidan menores, también derechos que aseguren tratamiento y mejora de enfermedades con libre acceso a todos por igual, y por último propiciar continuidad en el trabajo, asegurando subsidios ante incapacidad o en periodos de recuperación (Riz Medina, 2011).

Posteriormente en el año 1944 nace la “declaración de Filadelfia”, con la que se pretende hacer extensiva la seguridad social a más países. Luego de cuatro años más tarde en 1948 se firma la “declaración universal de derechos humanos”, esta, amplía la cobertura de la seguridad social a todos ciudadanos, entendiendo la seguridad social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, por medio de una serie de medidas públicas, por ejemplo, cubrir enfermedades, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (OIT, 2002).

1.6 Modelos de Sistemas de Pensiones de Jubilación

Cada país, tiene definido un sistema de pensiones diferentes, los modelos de sistemas de pensiones de vejez, es considerada una variable que abarca el tipo de Sistema de Pensiones de Jubilación. Estos, pueden ser de Reparto Solidario, de Capitalización Individual o mixto, a su vez el mixto se divide en dos – complementario o excluyente-.

Según la OCDE, los países que pertenecen a la organización, han acelerado el ritmo de realización de reformas por modificar los modelos de pensiones, con el propósito de subsanar la deuda estatal insostenible y el gasto público en esta materia. (SURA Asset Management, 2014)

Las modalidades de pensión existentes, juegan un rol fundamental, pues son indispensables a la hora de contrarrestar los riesgos de pensión y aumentar el monto de los beneficios recibidos por los afiliados. Este tema irá adquiriendo una relevancia creciente, ya que estudios realizados a los sistemas de pensiones latinoamericanos

muestran avances, mediante reformas con la intención de mejorar las deficiencias significativas en esta materia.

1.6.1 Sistema de Reparto

Según la Biblioteca Nacional de Chile, se define Sistema de Reparto, como el régimen, en donde 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 prestaciones”. Es apropiado hacer énfasis que en este sistema, el monto de la pensión no se relaciona, necesariamente, con lo aportado durante la vida activa. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2012)

Los principales lineamientos del sistema son los siguientes:

- Los imponentes no tienen derecho a sus fondos, sólo a solicitar los beneficios legalmente definidos.
- La metodología de cálculo de las pensiones está asociado en base a las remuneraciones mínimas y a los años de imposiciones que haya enterado, por ende, no tiene relación con el monto total de aporte previsional.
- Las prestaciones previsionales recibidas por cada pensionado son financiadas con las cotizaciones recaudadas de los imponentes activos.

Según la superintendencia de Pensiones este régimen se diferencia del Sistema de Capitalización Individual, en que el financiamiento, este se compone con los aportes que realizan los empleados activos y el Estado. Se caracteriza por tener en general beneficios definidos. Por ejemplo, el monto de la pensión no se relaciona necesariamente con lo aportado durante la vida activa, sino con una definición distinta que puede calcularse de diferentes formas de acuerdo a cada país. (Superintendencia de Pensiones , 2013)

El Objetivo fundamental de este Sistema, es que la organización del sistema público de pensiones basarse principalmente en el compromiso que une la responsabilidad pública e individual para el mantenimiento del bienestar de los jubilados, donde el Estado organiza la protección y el ciudadano la ejecuta. (Ferretas, 2013)

El Sistema de Reparto se fundamenta en el Principio Universal de la solidaridad permanente, y se fundamenta en que los trabajadores activos cotizantes financian – en conjunto con aportes del Estado– las pensiones de los jubilados, por medio de cotizaciones sociales. Existe un contrato social implícito, esto significa que cuando los

activos se jubilen los nuevos que están en el mercado de trabajo harán lo mismo, es decir financiarán sus pensiones de jubilación. De esta manera se torna un sistema circular, que de no ser considerados factores demográficos, como por ejemplo, Una baja tasa de natalidad y el alza en la esperanza de vida, podría resultar perjudicial para este sistema.

1.6.2 Sistema de Capitalización individual

Según la Biblioteca Nacional de Chile, este sistema se caracteriza principalmente porque las pensiones son financiadas con los fondos acumulados en las cuentas de capitalización individual de cada afiliado. El saldo acumulado se conforma por las cotizaciones obligatorias – ya sean del empleado, del empleador y/o el Estado-, además de cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos. Si el afiliado tuviese ahorro voluntario, tiene la opción de traspasar estos fondos a su cuenta de capitalización traspasa además “la rentabilidad obtenida por el Fondo debido a las inversiones de la Administradora; el bono de reconocimiento; el aporte adicional de la AFP en el caso de pensiones de invalidez y sobrevivencia; y los aportes derivados del sistema de garantía de rentabilidad mínima”, a todo lo cual se le deducen los costos de las comisiones pagadas con cargo al Fondo al que se pertenece. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2012)

Por otra parte la Superintendencia de pensiones lo describe, como el sistema en el cual cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad.

En donde la pensión depende exclusivamente de cuanto se haya aportado durante la vida y de la rentabilidad del Fondo acumulado.

Y 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. (Superintendencia de Pensiones , 2013)

Este Sistema se basa en el principio económico de la ley del interés personal y exagera la inclinación natural al ahorro, que se manifiesta desde tiempos inmemoriales, cuando el hombre primitivo reserva parte de sus granos para protegerse de las malas cosechas, constituyéndose en un medio para solventar necesidades futuras. (Nugent, 2006, pág. 607)

Fundamentalmente este sistema es reconocido por tener una contribución establecida, es decir, dicha contribución es producto de las denominadas cotizaciones previsionales, las cuales corresponden a los depósitos periódicos que deben realizar en una cuenta de capitalización individual todos los trabajadores ocupados afiliados al presente Sistema Previsional, de manera de reunir recursos al momento de pensionarse.

Esta modalidad acabó con el paradigma tradicional de Seguridad Social colectiva, para incorporarse al modelo de economía de mercado, en el que la capacidad del individuo para enfrentar los riesgos sociodemográficos depende, principalmente, de la generación de sus propios ingresos y del ahorro y previsión para enfrentar el futuro. (CIEDESS, 1996)

1.7 Sistemas de Pensiones de Jubilación en países de Latinoamérica

Es apropiado identificar cuáles son los regímenes que priman en el resto del mundo, reconociendo principalmente las experiencias de los países de Latinoamérica. Se presentan sistemas de pensiones, tanto de reparto como de capitalización, y a su vez sistemas mixtos en el que conviven ambos regímenes.

Por ejemplo, en Brasil existen dos sistemas de reparto –destinados a empleados del sector público y privado por separado– y uno de capitalización de carácter voluntario regulado por organismos estatales. En tanto, en Perú, Colombia y Uruguay coexisten regímenes de reparto administrados por entidades públicas, y regímenes privados administrados por Administradoras de Fondos de Pensiones.

Por otra parte en Uruguay “los niveles de ingresos del trabajador/a determinan si cotiza solamente para el sistema de reparto o para ambos, si los ingresos son muy bajos, el trabajador/a sólo cotizará para el sistema de reparto, pudiendo tener la opción de cotizar en ambos componentes; en el caso que los trabajadores(as) sobrepasen los 4,5 salarios mínimos, están obligados a cotizar en el sistema de reparto y en el de capitalización individual” (López Tamayo, R., & Vidal Clemente, J, 2012)

Se identifica de esta manera, que en América Latina coexisten sistemas de seguridad social de reparto solidario con sistemas de capitalización individual, desarrollándose de esta manera, experiencias de regímenes mixtos que consideran un sólido predominio público de reparto, pero con modelos privados, complementarios y voluntarios de capitalización individual. De igual forma se destacan experiencias de sistemas tripartitos,

en el que las pensiones son financiadas con aportes del trabajador, del empleador y del Estado.

CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN CHILE

A comienzos del siglo XX, como propósito principal, Chile buscaba avanzar en la configuración del Estado y la consolidación de su economía, principalmente basada en los recursos naturales, de carácter capitalista y caracterizado por la alta inversión extranjera. Todo esto generó un importante cambio en la configuración socio-espacial del país, principalmente los procesos migratorios de los campesinos hacia la ciudad en busca de nuevas oportunidades laborales, lo que provocó importantes problemas de pobreza, salubridad, delincuencia, etc., además de las básicas condiciones laborales en las empresas nacionales y extranjeras, generaron lo que se conoce como la “Cuestión Social”, etapa en la cual los trabajadores iniciaron un proceso de organización e implantaron una serie de demandas que venían a exigir soluciones ante la desigualdad y la pobreza, lo que obligó al Estado en formación a dar respuesta a los problemas sociales, naciendo así el Estado de Bienestar². (Arellano, 1988)

De acuerdo a los anterior, Chile preponderó como uno de los primeros países en el desarrollo de la Seguridad Social en Latinoamérica, con un sistema normativo integral nacido en 1924 que fue evolucionando para “responder a las necesidades de agrupaciones de empleados y profesionales de manera segmentada y no orgánica, incorporando a los trabajadores dependientes a un sistema de cajas de previsión de carácter semi-público. Estos organismos, que en su gestión incluían directorios con participación social, se nutrían de las cotizaciones obligatorias que realizaban los trabajadores y empleadores -incluido el Estado en facultad de empleador-, lo que garantizaba al afiliado atención médica, pensión de invalidez y una jubilación a partir de cierta edad” (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015)

² El Estado de Bienestar dice relación con el conjunto de actividades desarrolladas por los Gobiernos que guardan relación con la búsqueda de finalidades sociales y redistributivas a través de los presupuestos del Estado. Se refiere, por tanto, a la actividad desarrollada por la Seguridad Social en cuatro frentes: transferencias en dinero (por ejemplo subsidios de desempleo o vejez), cuidados sanitarios (un sistema de salud universal y gratuito), servicios de educación (garantizar el acceso al conocimiento de todos los ciudadanos) y provisión de vivienda, alimentación y otros servicios asistenciales. (...) En este caso el Estado provee de seguridad social a todos los ciudadanos, con carácter universal, y sin tener en cuenta ni sus ingresos ni su condición laboral” (Sánchez, 2015).

En el primer Gobierno de Alessandri Palma (1920 – 1924), en respuesta al contexto de agitación ciudadana, se promulgaron las denominadas “leyes sociales”, lo que en materia de seguridad social significó la creación, a través de la ley N°4.054, del Seguro Obrero Obligatorio, lo que marcaría un precedente en Chile y en el resto de América Latina al ser el primer indicio de un Sistema de Seguridad Social. Junto con la Caja del Seguro Obrero, se crean la Caja de Empleados Particulares y la Caja de Empleados Públicos. Todas ellas tenían en común el establecimiento de algún mecanismo de seguro obligatorio para cubrir riesgos de invalidez, enfermedad y vejez (Arellano, 1988). Estas cajas –semifiscales– fueron creadas siguiendo el modelo corporativista de Bismarck, donde los seguros sociales estaban segmentados según profesión u ocupación, aspecto que desde el comienzo del Sistema de Seguridad Social, produjo grandes diferencias entre las diversas cajas y las prestaciones que los trabajadores recibían.

En cuanto a las pensiones de jubilación, el Sistema de Seguro Obrero Obligatorio establecía como edad de retiro los 65 años y su pensión se financiaba a través del empleado, el cual otorgaba un 2% de su salario; el empleador, el cual aportaba con un 3%; y el Estado, el cual aportaba un 1%. Para el caso de los Empleados Particulares, estos estaban obligados a aportar a un fondo individual de retiro, que posteriormente se amplió a indemnización por años de servicio. Estos aportes, más un seguro de vida, le daban derecho a recuperar los fondos acumulados después de 30 años de servicio y 50 años de edad (Arellano, 1988). Los fondos recaudados provenían tanto de aportes del trabajador como del empleador, con cotizaciones mayores a las de los afiliados a la Caja del Seguro Obrero, las cuales se encontraban entre un 20% y un 25% del sueldo.

Para ambos casos, se puede decir que -en cuanto a pensiones de vejez- operaba un sistema similar al de Capitalización Individual. En el caso de los Empleados Públicos, a estos se les pagaba una pensión de retiro a los 30 años de servicio.

Es necesario destacar que las pensiones por júbilo constituían parte de un sistema de beneficios entregados por las Cajas que estaban destinados a servicios de salud, indemnizaciones y subsidios o asignaciones familiares, por lo tanto, no existía un sistema exclusivo para las pensiones por vejez como lo es en la actualidad.

Tomando en cuenta lo anterior, cerca de la década del 50’, este sistema de seguridad social comienza a decaer, básicamente porque en un principio eran más los ingresos que los egresos, lo que generaron un excedente anual que se reservaba por la Caja y fue destinado principalmente a la inversión de servicios habitacionales, inversiones que

gradualmente fueron disminuyendo su rentabilidad, lo que produjo una disminución significativa en las pensiones. Esto, más al crecimiento del otorgamiento de prestaciones - aumentando los egresos-, los problemas que generaba la parcial Capitalización Individual y la necesidad de ampliar la cobertura y las prestaciones, bajo un contexto de problemas económicos ocasionados por la inflación, obligaron a modificar el Sistema de Seguridad Social.

Ya en el año 1952, se aprueban una serie de reformas que estaban destinadas a ampliar los beneficios sociales y a reemplazar drásticamente el sistema anterior por un Sistema de Reparto.

2.1 Sistema de Reparto en Chile

En Chile, el Sistema de Reparto se ejecutó desde los años 1952 hasta 1981. En este sistema perduró la segmentación a través las Cajas, estas seguían financiándose a través de los aportes de los activos laboralmente, del empleador y del Estado, sin embargo la inversión de los fondos que se traducían en prestaciones de servicios entre los que se encontraba la vejez, se modificó totalmente estableciéndose el Sistema de Reparto, las pensiones otorgadas por medio de las cajas poseían una relación directa con la remuneración base y los años trabajados, a pesar de ello, cada caja tenía regímenes previsionales distintos, por lo que se sostuvo la problemática del sistema anterior, las altas diferencias de las pensiones recibidas por los trabajadores. Dónde:

“(...) las pensiones que reciben los individuos pasivos de la sociedad resultan automáticamente a cargo de los activos. Estos últimos no reciben otra compensación que la expectativa de que cuando ellos lleguen, a su vejez, a ser pasivos, habrá otros activos que soportarán la carga de su pensión” Mardones, 1950, página 30 citado en (Arellano, 1988).

A finales de los años 60', existían 35 Cajas Previsionales con 150 regímenes previsionales diferentes, por ende se entiende que las grandes diferencias entre pensiones, por lo que se hacía apropiado unificar el sistema, lo que a pesar del intento no tuvo éxito en los gobiernos de los Presidentes Alessandri Palma, Frei Montalva y Allende. La afiliación obligatoria a alguna de las cajas existentes, dependía exclusivamente a la naturaleza de los servicios prestados, según se indica en las respectivas normativas orgánicas.

Esta afiliación, en general se distribuía de la siguiente manera:

- CANAEMPU³: los funcionarios de la Administración Pública, había funcionarios de algunas entidades públicas que tenían sus propias Cajas (Banco del Estado, Banco Central, empleados y obreros de las Municipalidades)
- EMPART⁴: se afiliaban trabajadores del sector privado en cuya labor “predominaba el esfuerzo intelectual por sobre el esfuerzo físico”. En virtud de leyes especiales, quedaron afectos trabajadores independientes como taxistas, actores de teatro, cine, radio y televisión, artistas circenses, cantantes, coristas, directores y ejecutantes de orquestas, coreógrafos, folkloristas, etc. a ser afiliados a EMPART.
- SSS⁵: se afiliaban todos los obreros, esto es, aquellos trabajadores del sector privado en cuya labor predominara el “esfuerzo físico sobre el intelectual”. Estaban afectos también determinados trabajadores independientes, como por ejemplo los artesanos, pequeños industriales, pequeños comerciantes fijos o ambulantes, personas que realizan oficios o prestan servicio directamente al público en calles, plazas, artistas, etc. (Superintendencia de Pensiones , 2013)

La existencia del sistema durante los primeros años, la proporción de trabajadores fue suficiente para financiar los beneficios de los pensionados. Pero las cosas fueron cambiando al pasar de los años, los cambios demográficos -que fueron reflejando una permanente disminución de la natalidad y un aumento en las expectativas de vida- revirtieron esta relación, provocando un fuerte desfinanciamiento del sistema.

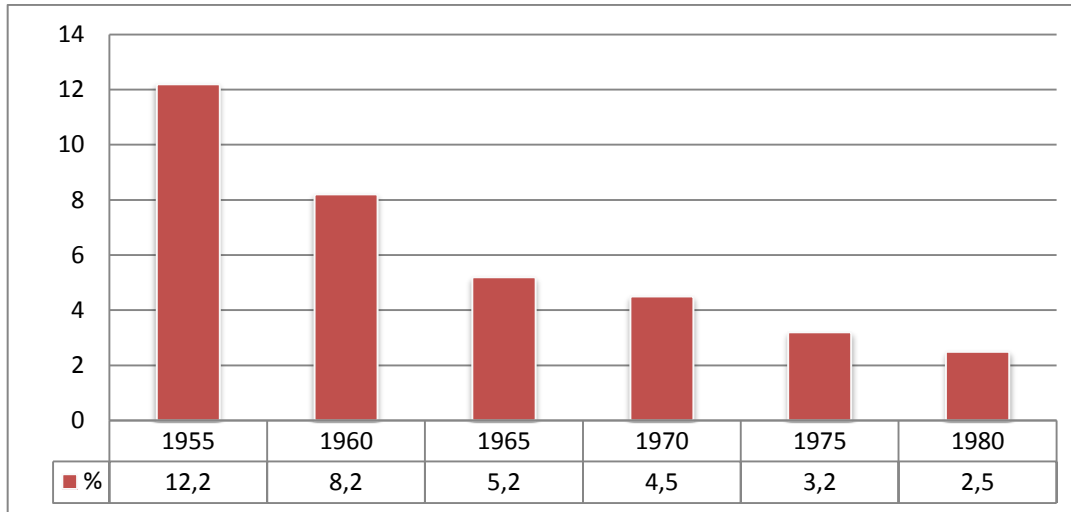
Mientras que en el año 1955 por cada 12,2 trabajadores cotizantes había 1 pensionado, en 1980 por cada 2,5 trabajadores cotizantes había 1 pensionado. Es decir, sólo en 25 años el costo de los trabajadores cotizantes se incrementó casi 5 veces. (Ilustración N° 1)

³ Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas

⁴ Caja de Previsión de Empleados Particulares

⁵ Servicio de Seguro Social.

Ilustración N° I. Chile Antiguo Sistema de Pensiones - Relación cotizantes/pensionados (número de empleados activos por cada pensionado)



Fuente: Elaboración propia, de acuerdo a datos obtenidos de la Asociación de AFP de Chile. (Asociación de AFP, 2015)

A medida que se fue desarrollando el sistema, se fueron incrementando cada vez más el número de cajas y regímenes previsionales. En el año 1979, existían aproximadamente 2.291.183 de cotizantes distribuidos de la siguiente forma: un 64,87% correspondía al Sistema de Seguro Social (SSS), un 17,59% a la Caja de Empleados Particulares (EMPART), un 11,62% a la Caja de Empleados Públicos (CONAEMPU), y un 5,9% a otras cajas de previsión (Fundación SOL, 2013).

A mediados de los años 80, se comenzaron a hacer duros diagnósticos sobre el Sistema de Reparto y los problemas de financiamiento siguieron creciendo y siendo aún más evidente, sobre todo porque el Estado estaba otorgando beneficios sin tener los recursos necesarios. A esto se le suma el grave problema de evasión por parte de las empresas y los trabajadores, los cuales llegaban a un acuerdo que les resultaba más económico a corto plazo, el que consistía en hacer las imposiciones por el mínimo legal hasta los últimos años de vida laboral, donde declaraban la remuneración real y desde ella se sacaba el cálculo para la pensión que recibirían una vez jubilados. Con ello se garantizaba un mejor sueldo líquido pero disminuían sus aportes previsionales futuros, lo que afectaba directamente al financiamiento del sistema.

Hacia el año 1980, se pagaban más de 1 millón de pensiones y se registraban 1.7 millones de contribuyentes, alcanzando una cobertura cercana al 75% de los ocupados (Informe Comisión Presidencial, 2015). Para este año las políticas mercantiles sobre los derechos sociales ya eran un hecho, al igual que el fracaso del Sistema de Pensiones de Jubilación, el cual se reforma a través del Decreto Ley 3.500, reemplazando el Sistema de Reparto por la Capitalización Individual.

2.2.- Sistema de Capitalización Individual en Chile

El nuevo Sistema de Pensiones, fue ejecutado por el D.L. N° 3.500, a comienzos de 1980 por un régimen de Capitalización Individual de los fondos de los afiliados y la administración privada de éstos, entidades denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), cuyo objeto fundamental es administrar un Fondo de Pensiones, y de esta manera financiar los beneficios del Sistema, el afiliado tiene la facultad de acumular determinadas cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, las cuales se acreditan en la Cuenta de Capitalización Individual del respectivo afiliado (Superintendencia de Pensiones, 2015)

Desde este periodo, el Sistema de Pensiones chileno se basa en la Capitalización Individual obligatoria del ahorro previsional, en donde cada afiliado posee una cuenta donde se depositan periódicamente sus ahorros previsionales, destacando la poca correspondencia entre el esfuerzo de ahorro realizado de una persona activa laboralmente y los beneficios en pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia que ésta recibe, esto sin perjuicio que el Estado pueda garantizar un aporte previsional solidario.

El Sistema de Capitalización Individual fue aplicado de manera obligatoria a todos los nuevos trabajadores del país que se incorporaron al mercado laboral, con posterioridad a la entrada en vigencia del mismo, con excepción de los funcionarios y miembros las Fuerzas Armadas y el Orden Público, los que mantuvieron su antiguo sistema.

La ley estableció el cobro de una comisión mensual a los empleados, correspondiente a una tasa del 10% de las remuneraciones y rentas imponible mensuales, con un tope reajutable de 64,7 Unidades de Fomento (UF), el cual es ahorrado en una cuenta de Capitalización Individual, que va aumentando de acuerdo a los aportes que realiza el trabajador y a la rentabilidad obtenida con la inversión de sus fondos. Es apropiado

destacar, que la administración de los fondos es privada y está a cargo de sociedades anónimas especializadas, llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones, -AFP⁶-

Cada trabajador cuenta con la libertad de libertad la administradora que será la encargada finalmente de gestionar sus ahorros previsionales, una vez afiliados, podrán cambiarse cuando lo deseen, así como la edad a la que quiere pensionarse -jubilación por vejez o anticipada- y la modalidad de pago de su pensión -retiro programado, renta vitalicia, renta temporal con renta vitalicia diferida y retiro programado con renta vitalicia-.

La Ley N° 19.975, comenzó a regir el 22 de febrero de 2002, y significó uno de los mayores cambios en el sistema previsional chileno, la creación de un esquema de múltiples fondos para la administración del ahorro obligatorio y voluntario. Es decir, las AFP asumen la administración de cinco fondos (ilustración N°2)

En cuanto a la rentabilidad de los múltiples fondos que cada administradora posee, cabe destacar que las cotizaciones previsionales de los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones conforman el Fondo de Pensiones que ésta debe administrar e invertir de la manera más ventajosa posible. Desde el instante en que las Administradoras de Fondos de Pensiones, recibe las cotizaciones de sus afiliados, los dineros son invertidos en diversos instrumentos financieros. Es por esto que la rentabilidad obtenida por el Fondo, es distribuida entre todas las Cuentas de Capitalización Individual de los afiliados, aumentándose de esta forma el ahorro previsional de cada empleado Para una mejor distribución de la rentabilidad entre las Cuentas de Capitalización Individual, el monto total del Fondo está expresado en cuotas. Cada afiliado es dueño de un determinado número de cuotas, de acuerdo al monto del capital acumulado en su Cuenta, el que le es informado cada cuatro meses, mediante cartolas cuatrimestrales.

A pesar de los cambios introducidos en la década de los ochenta, las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, preservaron sus respectivas modalidades, definidas por un sistema de reparto, con aportes del personal activo, de los pensionados y del Estado. De esta forma, para el financiamiento de las pensiones de los jubilados de las FF.AA. y de Orden y Seguridad, los primeros ceden un 6% de su remuneración o pensión, a lo cual se

⁶ Las AFP son el eje fundamental en el sistema de pensiones chileno, dado que son ellas las encargadas de “realizar la recaudación, cobranza de cotizaciones previsionales en caso de mora, inversión de los recursos, trámites de pensión y pago de pensiones en algunos casos. En general, son responsables de realizar todos los trámites que en relación a sus fondos sean solicitados por los afiliados. (Superintendencia de Pensiones, 2010)

suman los aportes fiscales. La institución encargada de estas materias para las Fuerzas Armadas es la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), para lo cual se vale de cuatro fondos: el Fondo Común de Beneficios, el Fondo de Desahucio, el Fondo de Medicina Curativa y el Fondo de Auxilio Social. Para las Fuerzas de Orden y Seguridad el Organismo encargado de la gestión de las pensiones es la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA). (Biblioteca del Congreso Nacional, 2012)

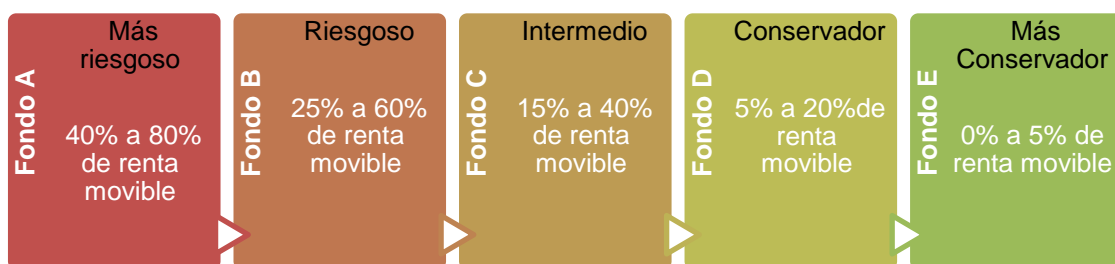
De esta manera se compone el Sistema previsional Mixto chileno, tornándose desigual, pues no contempla una unificación definitiva que garantice un mismo sistema para todos.

Hoy en día en Chile coexisten un sistema de capitalización individual y uno de reparto no contributivo, independientemente del régimen de las ex cajas.

Se conforma de la siguiente manera: el Pilar Contributivo, el Pilar Solidario y el Pilar Voluntario

- El Pilar Contributivo, está conformado por el componente de ahorro previsional obligatorio del sistema de capitalización individual.
- El Pilar Voluntario, está constituido por el componente de ahorro voluntario del sistema de Capitalización Individual (APV, APVC).
- El Pilar Solidario, es el pilar fundamental del sistema de pensiones, y está constituido por un componente de reparto no contributivo, es decir, las generaciones activas, a través del pago de impuestos, financian a quienes se encuentran en retiro y son el 60% más vulnerable en Chile. (Superintendencia de Pensiones , 2013)

Ilustración II: Tipos de fondos de pensiones según límites de inversión en renta variable



Fuente: Elaboración propia de acuerdo a estadísticas de la Superintendencia de Pensiones: (SAFP, 2016).

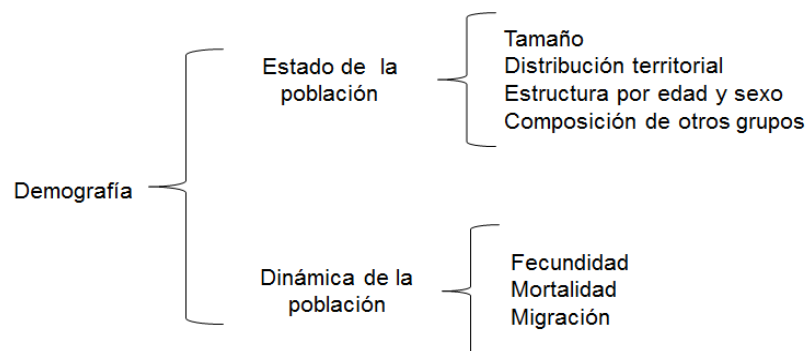
Cabe destacar entonces, que el Sistema de Capitalización Individual chileno está planteado en base a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza, un pilar contributivo de naturaleza obligatoria y un pilar de ahorro voluntario, los cuales pretenden asegurar un estándar de vida de calidad y prevenir la pobreza durante el término del ciclo laboral.

Por lo tanto, el Estado de Chile, en su rol subsidiario asignado por la Constitución, en conjunto con el sistema económico neoliberal imperante, al momento de llevar a cabo el Sistema de Capitalización Individual, dio origen a un organismo independiente y altamente especializado que lo ejecutara, llamado originalmente Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), posteriormente, denominada Superintendencia de Pensiones (SP), a través de la Ley N° 20.255, en marzo del año 2008, Convirtiéndose en el organismo contralor que representa al Estado, al interior del Sistema de Pensiones.

2.3 Variables Demográficas en Chile.

La demografía es una materia que estudia y analiza los fenómenos sociales. La característica principal de esta disciplina se centra en que los datos y estadísticas que aporta son primordiales para diseñar y planificar políticas para el desarrollo de las sociedades, dado que ofrecen una caracterización concreta y actual del estado de una población, así como también de su desarrollo y avance durante el tiempo.

Ilustración N° III: Variables Dinámicas que forman parte de la demografía



Fuente: Población y sociedad, aspectos demográficos, de acuerdo al informe del INE (INE, 2008)

El cambio poblacional que vive la mayoría de los países Latinoamericanos se ha convertido en un fenómeno global, especialmente para Chile, siendo uno de los países que ha envejecido de manera más veloz y se proyecta que seguirá haciéndolo a un ritmo desenfrenado. Sin embargo, se debe considerar el aumento permanente que ha experimentado la expectativa o esperanza de vida al nacer.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas, el concepto “esperanza de vida al nacer” se refiere a un indicador que expresa el número promedio de años que se espera viva una cohorte de recién nacidos, de acuerdo a las condiciones del riesgo de mortalidad del momento en estudio (INE, 2008). Esta variable, junto con las tablas de mortalidad, constituye elementos relevantes para el cálculo del monto de la pensión, ya que determina el rango dentro del cual se distribuirán los fondos acumulados por los afiliados. En tanto, en caso de mayor esperanza de vida, los ahorros acumulados deberán durar más, por lo que la pensión tiende a disminuir.

Otra variable que se desarrollara en el resto de los capítulos de esta investigación, es la tasa de natalidad de cada país, en Chile el Instituto Nacional de Estadísticas la define como una de las estadísticas vitales, pues presenta las cifras de nacimientos ocurridos en el país. Permiten conocer además anualmente la frecuencia, localización territorial y algunas características de los nacimientos. (INE, 2008)

La demografía en general, define la composición y cambio de la sociedad en que vivimos, cuantificando su estructura y dinámica de cambio. Las tendencias al cambio que se pueden observar de estudios realizados a las sociedades, permiten adecuar el diseño de políticas públicas a la velocidad que proporcionan los cambios que experimenta la población en la actualidad. Por esta razón, el uso de la demografía en el diseño de políticas públicas, permite caracterizar la población objetivo de tal modo que las medidas creadas sean consecuentes y acordes a la realidad social.

En la siguiente tabla queda expuesta la evolución de la esperanza de vida según género desde el año 1950 al 2025, en donde se denota que el sexo femenino supera a los hombres en cada año. Además hay que considerar que en Chile, la expectativa de vida de las mujeres históricamente ha sido mayor que la de los varones, adicionalmente a factores tan determinantes como; menor edad de jubilación -60 años-, el cuidado del hogar y el cuidado de los hijos, lo que genera, una brecha de acumulación menor y el hecho de vivir más ha repercutido directamente en la disminución de su pensión.

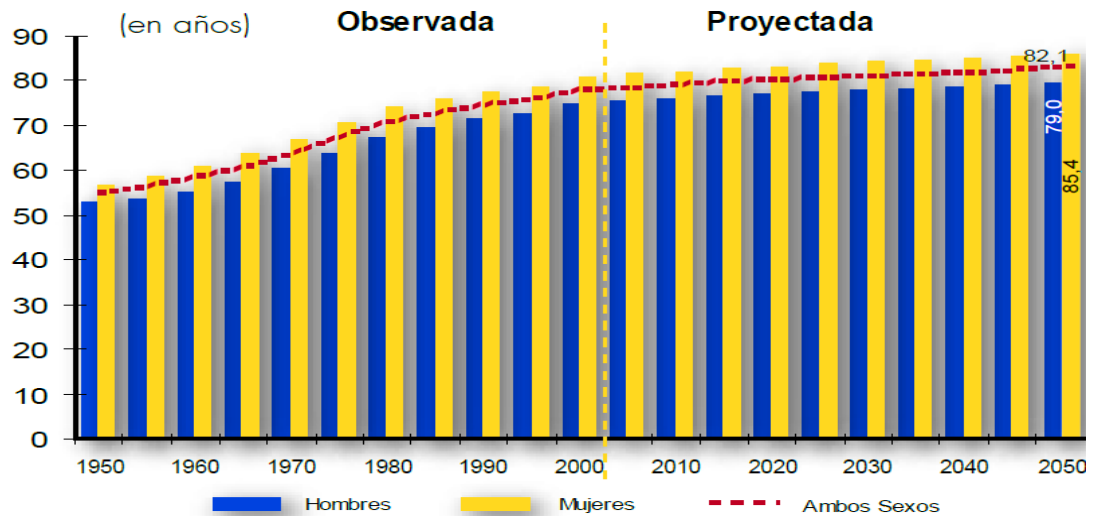
Tabla N° I: Esperanza de vida al nacer (en años), según género, comprendidos entre el periodo de 1950 y 2025

Periodo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
1950-1955	54,8	52,91	56,77
1955-1960	56,2	53,81	58,69
1960-1965	58,05	55,27	60,95
1965-1970	60,64	57,64	63,75
1970-1975	63,57	60,46	66,8
1975-1980	67,19	63,94	70,57
1980-1985	70,7	67,38	74,16
1985-1990	72,68	69,59	75,89
1990-1995	74,34	71,45	77,35
1995-2000	75,71	72,75	78,78
2000-2005	77,74	74,8	80,8
2005-2010	78,45	75,49	81,53
2010-2015	79,1	76,12	82,2
2015-2020	79,68	76,68	82,81
2020-2025	80,21	77,19	83,36

Fuente: Elaboración propia, en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas, Proyecciones y Estimaciones de Población, Total País. (INE, 2004)

A continuación, se logra apreciar en la Ilustración N°4, de qué manera ha evolucionado a través del tiempo este indicador y cuál será su proyección hacia la mitad del siglo XXI. De acuerdo a esto, los chilenos nacidos dentro de la primera mitad del siglo XXI, tendrán una expectativa de vida superior que los nacidos del siglo pasado. Por una parte tenemos esta variable de manera observada hasta la fecha, y además una proyección hasta el año 2050, en donde las mujeres alcanzarían los 85,4 aproximadamente, y los hombres los 79 años según este indicador demográfico.

Ilustración IV: Evolución histórica de la esperanza de vida al nacer, según género, entre 1950-2050



Fuente: Chile Hacia el 2050, Instituto Nacional de Estadísticas: (INE, 2015)

CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se desarrollaran los parámetros metodológicos implementados a lo largo de toda la investigación, tales como el tipo de investigación, el enfoque metodológico, así como también los tipos de instrumentos de recolección de datos y el análisis e interpretación de estos, todo lo anterior para dar respuesta a la problemática del estudio.

Por lo tanto, se espera un alcance que comprenda estudios descriptivos y correlacionales, con el fin de obtener una búsqueda específica de propiedades, características y rasgos importantes del tema a estudiar. De esta forma se apunta a conocer y analizar la relación entre dos o más conceptos o variables, en nuestro caso, establecer una comparación entre el sistema de jubilación chileno y países de Latinoamérica.

3.1 Problema de Investigación

Con el fin de otorgar un enfoque al estudio, se establece que “El planteamiento del problema y sus elementos son importantes porque proveen las directrices y los componentes fundamentales de la investigación; además, resultan claves para entender los resultados” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Para efectos de la investigación, se propone que la problemática es referida sobre las diferencias y similitudes del actual Sistema de Pensiones de Jubilación chileno y países de Latinoamérica al año 2016.

3.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las diferencias y similitudes de los Sistemas de Pensiones de Jubilación de Chile y países de Latinoamérica al año 2016?

3.3 Objetivos

Toda investigación, se fundamenta en base a objetos de investigación. “Es decir, sobre un ser existente, sobre un fenómeno objetivo y real de la sociedad, de la naturaleza inanimada o de la naturaleza viva” (Carvajal, 2013).

Los objetivos que orientaron la investigación realizada son los siguientes:

3.3.1 Objetivo General

El objetivo general que persigue el presente trabajo de investigación apunta a:

Analizar comparativamente el Sistema de Pensiones de jubilación de Chile y países de Latinoamérica al año 2016.

3.3.2 Objetivos Específicos

Para dar cumplimiento al objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos que proceden de él:

1. Describir el concepto de Seguridad Social y sus principales lineamientos.
2. Describir la evolución histórica de los Sistemas de Pensiones de Jubilación en Chile.
3. Describir el actual Sistema de Pensiones de Jubilación en Chile y países de Latinoamérica.
4. Identificar las similitudes y diferencias del Sistema de Pensiones de Jubilación de Chile y países de Latinoamérica del año 2016.
5. Identificar desafíos Gubernamentales en materia de Pensiones de Jubilación para el Estado Chile.

3.4 Justificación de la Investigación

Sin duda alguna se logra identificar un fuerte descontento en el sistema de pensiones de nuestro país. Cada afiliado nota que después de años de esfuerzos en el ámbito laboral, reciben bajos niveles de pensiones, y deben enfrentar esta etapa de sus vidas no de la mejor manera posible, esto se torna un problema público, considerando que la sociedad chilena tiende cada vez más a un envejecimiento de su población. Es en este sentido la seguridad social, particularmente el sistema de pensiones se vuelve primordial. De acuerdo a lo anterior, se pretenderá hacer frente a la problemática presentada, un análisis entre el sistema de pensiones actual chileno, y sistemas de pensiones a nivel Latinoamericano, lo cual permita generar las reflexiones necesarias para esbozar desafíos para el Estado de Chile en materia de pensiones.

3.5 Tipo de Investigación

El tipo de investigación se define como longitudinal, debido a que se hace un seguimiento de la evolución que ha tenido el Sistema de Pensiones de Jubilación en Chile y los Sistemas de Pensiones de países Latinoamericanos. Este tipo de estudio se dedica a

“recolectar datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Tales puntos o periodos por lo común se especifican de antemano.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 158)

Además, la investigación posee un diseño de tipo descriptivo, ya que según el propósito que tiene es “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 80). Por otro lado se establece que “Se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigador; cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, éstas se formulan a nivel descriptivo y se prueban dichas hipótesis” (Bernal Torres & Muñoz Razo, 2016, pág. 22). Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se establece que en esta investigación se hace una caracterización del Sistemas de Pensiones de Jubilación en Chile y países latinoamericanos, categorizando sus principales componentes.

Por otra parte su diseño es exploratorio, el cual “Ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 85). En función de la temática abordada, se establece que existe un contexto en específico, que en este caso es el Sistema de Pensiones de Jubilación y por otra parte se busca realizar aportes mediante propuestas específicas sobre la prospectiva que debe tener el Estado en esta materia.

Finalmente, se utiliza un diseño de investigación de carácter correlacional, la cual tiene como propósito *“mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables”* (Bernal Torres & Muñoz Razo, 2016, pág. 22). A lo largo de la investigación se hará un análisis comparativo de los Sistemas de Pensiones de Jubilación actual en Chile y de las distintas realidades de Latinoamérica.

3.6 Enfoque de la investigación

Cuando se enfrenta una problemática se necesita de una producción de conocimiento que nos permita obtener diversas alternativas y/o caminos de solución viables, es aquí

donde surge la investigación, entendida como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

La presente investigación se caracteriza por tener un enfoque de tipo mixto ya que, “... implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) predominando el enfoque cualitativo por medio de la recolección de antecedentes no cuantificables y por ende interpretables en función de los referentes conceptuales descritos en el marco teórico de la presente investigación, los que se complementan con variables cuantitativas dimensionadas a través de índices y estadísticas relacionadas con el tema de estudio.

En definitiva, ambos enfoques entregan posibilidades variadas y provechosas de realizar un estudio completo, por ejemplo: “la investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Además, entrega una un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos. Por una parte, la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

3.7 Variables de Investigación

Las variables de investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de una investigación, pues están directamente relacionados con los objetivos expuestos. Las variables, son los conceptos que forman parte del estudio, para este se han elegido siete variables que le darán un lineamiento en materias de pensiones, estas son; modalidad de los sistemas de pensiones, tasa de cotización, tasa de reemplazo, aportes en la tasa de cotización, edad de jubilación, cobertura y rentabilidad de los fondos de pensiones.

3.8 Tipo de Análisis e Instrumentos de Recopilación de Información

Para dar cumplimiento a los objetivos descritos anteriormente, es apropiado elegir una o más técnicas de investigación, entendida como las “estrategias empleadas para recabar la información requerida y así construir el conocimiento de lo que se investiga (...) La técnica propone las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación, de igual modo, proporciona instrumentos de recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos, y aporta a la ciencia los medios para aplicar el método” (Godínez, Paradigmas de investigación, 2013). Del mismo modo, lo que permite ejecutar la técnica es el instrumento, que muchas veces puede ser confuso. De acuerdo a lo anterior, se realiza un análisis comprendido la interpretación asignada a ciertos elementos en las distintas fuentes de información, además se incorporan datos estadísticos e índices procesados de manera cuantitativa. Por su parte, la recopilación de información se realiza en base a revisión de textos, la cual consistirá en consultar y obtener la bibliografía y otros materiales de ayuda para los propósitos de la investigación. Por ende la investigación se basará en la revisión de diversas fuentes oficiales, fundamentalmente la base documental disponible en el sitio web gubernamental de cada país en estudio.

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 53).

CAPITULO IV. SISTEMA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN EN CHILE Y PAÍSES DE LATINOAMÉRICA

En el presente capítulo, se expondrá el panorama Latinoamericano sobre el tipo de Sistema de Pensiones de Jubilación que existe a nivel del orbe, por lo que se realiza un diagnóstico de las distintas realidades de cinco países de América Latina. Entre los países estudiados y analizados se expondrá; Chile, Uruguay, Colombia, Perú y México, estos países, fueron seleccionados para el presente estudio, pues la característica principal es la significativa similitud entre la modalidad de sus Sistemas de Pensiones. Cabe destacar también, que cuatro ellos, conforman la Alianza del Pacífico⁷, además todos participan de alguna u otra forma en el acuerdo comercial MERCOSUR⁸- ya sea como países miembros, Estados asociados o países observadores-. Se consideran estos acuerdos y alianzas como parte del estudio, pues forman parte de factores exógenos al sistema de pensiones, pues, si bien no están relacionados al “desempeño” del sistema de pensiones, si dependen de otros factores ajenos al mismo. Estos determinantes, por lo general, pueden modificarse a través de decisiones de políticas públicas y/o legales integran el monto de las aportaciones obligatorias, como por ejemplo, la densidad de cotización del trabajador que depende de la estructura del mercado financiero, como también. Finalmente, para efectos de este estudio y a fin de aunar criterios se consideró el

⁷ La Alianza del Pacífico es una iniciativa de integración regional conformada por Chile, Colombia, México y Perú, oficialmente creada el 28 de abril de 2011. Sus objetivos son:

- Construir, de manera participativa, un área de integración para avanzar progresivamente hacia la libre circulación de bienes, servicios, capitales, personas y economía.
- Impulsar un mayor crecimiento, desarrollo económico y competitividad de las economías de sus integrantes, superar la desigualdad socioeconómica e impulsar la inclusión social de sus habitantes.
- Convertirse en una plataforma de articulación política, integración económica y comercial. (Alianza del pacifico, 2016)

⁸ El Mercado Común del Sur, más conocido como MERCOSUR, es un importante proceso de integración regional, conformado desde un comienzo por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, al cual se sumaron posteriormente Venezuela y Bolivia -ésta última en proceso de adhesión-, que se unieron para avanzar en conjunto por el bienestar de sus pueblos. (MERCOSUR, 2016)

Sistema de Capitalización Individual, de Reparto y Mixto, destacando que se han generado variaciones en el transcurso del tiempo, ya que se fueron adecuando a la actual situación contemporánea de cada país, tal como se observa a continuación.

América Latina es el escenario para el debate en relación la organización y objetivos de los sistemas de jubilaciones. La realidad ha mostrado que los regímenes de pensiones son parte de complejos sistemas de protección y organización social que están inmersos en un importante dinamismo. Por ende, y producto de sus consecuencias fiscales y sociales, no pueden quedar al margen sin ser adaptados a tiempo. En temas de reformas de los sistemas de jubilaciones y pensiones causó importante atención en la década del noventa, la experiencia de reforma en Chile en 1981 y el influyente rol de instituciones multilaterales de financiamiento - en especial el Banco Mundial con su informe "Envejecimiento sin crisis" de 1994 -. Se estima que aproximadamente en 12 países se han realizado reformas de carácter estructural en la región, es decir aquellas que no sólo cambian el régimen de financiamiento al introducir total o parcialmente cotizaciones definidas, sino que también incorporan la administración privada de los fondos de pensiones.

En toda Latinoamérica, los sistemas de pensiones de jubilación poseen elementos que apuntan a reemplazar los ingresos que se recibían en la vida laboral del trabajador, el propósito de estos componentes es proporcionar apoyo básico a los adultos mayores. Esta combinación se logró de manera implícita, puesto que los sistemas de pensiones eran formalmente contributivos y financiados en su totalidad a través de los regímenes de reparto, sin embargo en la práctica la mayoría contaba con pensiones mínimas o no contributivas, por esta razón se recibía además apoyo financiero proveniente de ingresos del fisco. Muchas reformas estructurales de la década del 90 introdujeron planes con múltiples pilares, cuyos componentes estaban separados de manera más clara y ordenada.

El desafío mayor en temas de pensiones en la actualidad en la mayoría de los países de América Latina, tiene que ver con la suficiencia del sistema, esta hace referencia al nivel de beneficios y a la capacidad de quienes los obtienen de mantener un rango "suficiente" de consumo. Finalmente, según datos recopilados de La Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, la sostenibilidad se entiende como la capacidad que tiene sociedad y el Estado de mantener los sistemas en funcionamiento sin ocasionar mayores inconvenientes en las cuentas fiscales. El sistema de Pensiones

de Jubilación, se ha transformado lentamente en un tema fundamental en el debate político de la región, principalmente por el cambio en la pirámide poblacional, la cual vislumbra un crecimiento en la población del adulto mayor, lo que lleva a plantear políticas fiscales significativas en las próximas décadas.

4.1. Sistema de Pensiones de Jubilación de Chile

Chile es pionero en llevar adelante una reforma de seguridad social. En el año 1981, fue el primer país América Latina que decide realizar un cambio estructural en el sistema de pensiones, llevando a los trabajadores desde un régimen de reparto a un régimen de Capitalización individual. Esta reforma implicó prácticamente la unificación de un sistema fragmentado en el que operaban 32 cajas de pensiones en cerca de un centenar de regímenes distintos a través de la implementación de un esquema de capitalización individual. Sin embargo la unificación no fue completa puesto que, las fuerzas armadas y de seguridad se mantuvieron hasta el día de hoy al margen de la reforma.

A modo de facilitar el cambio de sistema previsional se implementaron los llamados bonos de reconocimiento, estos son entendidos como

La conexión de unión financiero entre el antiguo y el nuevo sistema. El nuevo sistema está fundamentado en una cuenta personal, denominada “Cuenta de Capitalización Individual”, donde se recogen las cotizaciones obligatorias y voluntarias. Al cotizante le está permitido mantener una segunda “Cuenta de Ahorro voluntario”, cuyos recursos se pueden traspasar o no a la primera cuenta. (José Enrique Devesa, 2000)

Estos fondos pasaron a una administración privada, por lo que en el mismo año se crearon las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), quienes desempeñan un papel fundamental en el nuevo sistema que, a cambio de unas comisiones, gestionan las Cuentas de Capitalización Individual, invirtiendo los recursos en distintos fondos que generan algún tipo de rentabilidad. Además tiene la labor de mantener informados a sus afiliados periódicamente sobre el estado de sus cuentas y pagar las prestaciones en la modalidad de Retiro Programado.

Las cotizaciones de cada trabajador son recaudadas, acumuladas y administradas por la propia AFP, que las invierte en instrumentos financieros en los mercados según su propio criterio y según la normativa fijada por la “Comisión Clasificadora del Riesgo” para obtener un rendimiento y acumularlo en las cuentas individuales correspondientes. Existe un

mecanismo para garantizar una rentabilidad mínima, para lo cual cada Administradora crea un fondo llamado “Reserva de Fluctuación de Rentabilidad”.

Al momento de la jubilación, - 60 años para las mujeres, 65 años para los hombres- el o la afiliado/a , tiene la opción de optar por acceder a comprar una Renta Vitalicia a una Compañía de Seguros de Vida, elegir un Retiro Programado pagado directamente por la Administradora, o bien optar por una combinación de ambas.

Por otra parte, el papel que juega el Estado en el sistema de previsión chileno es el de cumplir un rol administrativo, financiero y supervisor, encargándose principalmente del pago de la pensión mínima y la pensión de subsistencia, los costes de transición y las prestaciones otorgadas por el antiguo sistema. (José Enrique Devesa, 2000)

Es fundamental destacar que la reforma chilena sirvió de ejemplo y guía para el resto de los países que se estudiarán a continuación, los cuales llevaron adelante reformas en materias de pensiones.

Tabla N° II: Análisis Sistema de Pensiones de Jubilación de Chile

Variables	Chile
Nº de Habitantes	16. 634 .603 habitantes
Edad de jubilación	H: 65 años / M: 60 años
PIB	3,4%
Natalidad	14,4%
Mortalidad	4,5%
Expectativa de vida	H: 85 años / M: 90 años
Sistema de Pensiones	Mixto
Tasa de Reemplazo	Hombres: 50,3% / Mujeres: 36,8
Tasa cotización	10%
Aportes	Bipartito : Empleado: 10% Estado: para los pensionados que pertenezcan al 60% más pobre de la población serán beneficiarios del primer pilar redistributivo.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos del Sistemas de Pensiones de Chile (SURA Asset Management, 2014); (FIAP, 2014); (José Enrique Devesa, 2000); (INE, 2014); (OCDE, 2012); (Superintendencia de Pensiones, 2016).

4.2. Sistema de Pensiones de jubilación de Uruguay

El sistema de previsión uruguayo tuvo una reforma en el año 1995, pasando a ser mixto complementario, puesto que una parte de las prestaciones recibidas por los afiliados proviene del régimen de reparto y otra parte del régimen de capitalización, es decir combina el sistema público, basado en el régimen de reparto, con un sistema gestionado por el sector privado -las Administradoras de Fondos Previsionales, AFAP-, basado en la capitalización individual.

La afiliación a uno u otro sistema depende del nivel de ingresos del afiliado, de forma que los trabajadores con ingresos mensuales inferiores a 5.000 pesos uruguayos deben contribuir en el régimen de reparto, excepcionalmente si optan al de capitalización, al que sólo podrán transferir el 50% de sus contribuciones. La parte de los ingresos comprendida entre 5.000 y 15.000 pesos sólo se pueden elegir al sistema de capitalización individual. Los trabajadores que obtengan ingresos mayores a los 15.000 pesos pueden ser destinados como aportaciones voluntarias al régimen de capitalización individual.

Este Sistema, requiere el cumplimiento de una rentabilidad mínima, sin embargo, a diferencia del resto de regímenes que han sido reformados, solamente es posible la contratación de una renta vitalicia con una Compañía de Seguros. (José Enrique Devesa, 2000, pág. 12)

Las prestaciones obtenidas por el sistema de reparto se financian con las contribuciones del empleador, del trabajador y con los impuestos establecidos por el Estado del país.

Al ser un sistema mixto, los afiliados al régimen de capitalización individual tienen derechos, en ambas prestaciones, ya sea las financiadas por el régimen de reparto, como a las prestaciones financiadas con el saldo de su cuenta de capitalización individual, en pensiones por jubilación, por edad avanzada, como además por jubilación de supervivencia.

El rol del Estado es garantizar a los afiliados al régimen de capitalización individual la rentabilidad mínima -si la Administradora no la pudiera cubrir- como también, el pago de las prestaciones previstas por el sistema de reparto. (José Enrique Devesa, 2000)

Tabla N° III: Análisis Sistema de Pensiones de Jubilación de Uruguay

Variables	Uruguay
Nº de Habitantes	3.431.555 habitantes
Edad de jubilación	H: 60 años / M: 60 años
Natalidad	14,26%
Mortalidad	9,33%
Expectativa de vida	H: 73 años / M: 83 años
PIB	8,2%
Sistema de Pensiones	Mixto
Tasa de Reemplazo	66% promedio hombre - mujer
Tasa cotización	18,334%
Aportes	Tripartito: Empleado: 10,834% promedio. Empleador: 7,5% Estado: beneficios no contributivo, para aquellas personas que no superan los 5000 pesos uruguayos.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos del Sistemas de Pensiones de Uruguay (SURA Asset Management, 2014); FIAP (FIAP, 2014); (José Enrique Devesa, 2000); (BPS, CENDA, ENS, 2014); (Durán Valverde & Peña, 2011)

4.3. Sistema de Pensiones de jubilación de Colombia

El sistema de previsión colombiano es denominado mixto; sin embargo, a diferencia de uruguayo, el reparto y la capitalización actúan como sistemas alternativos y paralelos y no complementarios.

En el año 1993, sistema de pensiones colombiano fue sometido a una reforma, sin embargo la ejecución de esta fue recién al año siguiente. Este régimen previsional de jubilación un sistema mixto alternativo y está compuesto por dos regímenes excluyentes (José Enrique Devesa, 2000):

- “El Régimen de Prima Media con Prestación Definida”, -Sistema de Reparto-.
- “El Régimen de Ahorro Individual”, -Sistema de Capitalización Individual-

Los aportes contributivos a la tasa de cotización tanto del empleado como del empleador se destinan al régimen seleccionado por cada afiliado. Si opta por el sistema de capitalización, existe la posibilidad de realizar contribuciones voluntarias -a cargo del

empleado y del empleador- que facilitan a los afiliados acumular un capital extra para sustentar las pensiones de jubilación. Este, al no estar ligado del sistema de Seguridad Social, su saldo no se considera para liquidar las prestaciones sociales. (José Enrique Devesa, 2000)

El dinero recaudado por el afiliado en su cuenta individual puede ser utilizado para comprar una Renta Vitalicia, para obtener un Retiro Programado, o bien una combinación de ambos.

El Estado asegura las pensiones en caso de fracaso, tanto de las Administradoras de Fondos de Pensiones como de las Compañías Aseguradoras, así como también cubre alguna suma que falte para los beneficiarios que no alcancen a cobrar una pensión mínima. (José Enrique Devesa, 2000)

Tabla N° IV: Análisis Sistema de Pensiones de Jubilación de Colombia

Variables	Colombia
Nº de Habitantes	48.203.000 habitantes
Edad de jubilación	H: 62 años / M: 57 años
Natalidad	15,77%
Mortalidad	5,87%
Expectativa de vida	H: 71 años / M: 78 años
PIB	3,5%
Sistema de Pensiones	Mixto
Tasa de Reemplazo	Hombres: 48,5% / Mujeres: 35,6
Tasa cotización	13% sistema público y 11,5% sistema privado
Aportes sistema público	Tripartito: Empleado: 4% Empleador: 9% Estado: programa de protección social para aquellas personas que se encuentren en situación de extrema pobreza, subsidio promedio corresponde 62.000 pesos colombianos.
Aportes sistema privado	Tripartito: Empleado: 4% Empleador: 7,5 Estado: programa de protección social para aquellas personas que se encuentren en situación de extrema pobreza, subsidio promedio corresponde 62.000 pesos colombianos.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos del Sistemas de Pensiones de Colombia (SURA Asset Management, 2014); (FIAP, 2014); (José Enrique Devesa, 2000); (BPS, CENDA, ENS, 2014); (Durán Valverde & Peña, 2011)

4.4. Sistema de Pensiones de jubilación de Perú

El sistema de seguridad social peruano, fue el segundo que se implementó en Latinoamérica, en 1993, es mixto alternativo. Al igual que el caso colombiano está compuesto por dos sistemas excluyentes:

- “El Sistema Nacional de Pensiones”, este debería actuar bajo el esquema de reparto de prima media escalonada y que corresponde al régimen preexistente.
- “El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones”, se sustenta en el régimen de capitalización, bajo la ejecución de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Las cotizaciones obligatorias tienen por finalidad cubrir la contingencia de jubilación y pagar de la prima para la contratación de los seguros de invalidez y supervivencia. Las aportaciones voluntarias -exclusivas para los afiliados al régimen de capitalización- son a cargo tanto del trabajador como del empleador y se registran en la Libreta Complementaria de Capitalización.

El afiliado al sistema privado puede optar -con el saldo acumulado en su cuenta individual- por: un Retiro Programado -pagado directamente por la Administradora-, una Renta Vitalicia Familiar -en la que se garantiza una pensión de supervivencia para sus Beneficiarios-, una Renta Vitalicia Personal y una combinación de Renta temporal con Renta Vitalicia Diferida. (José Enrique Devesa, 2000)

Finalmente en el presente año comenzó a regir en el país vecino una ampliación de las formas de retiros de pensiones. La nueva ley estipula que todas aquellas personas mayores de 65 años podrán retirar hasta el 95,5% de sus ahorros previsionales. (ANEXO N°1)

Al igual que en Chile, en Perú al cumplir la edad legal de jubilación, los afiliados recibirán una estimación preliminar de sus pensiones ya sea por cualquiera de las modalidades de estime conveniente-, renta vitalicia, retiro programado, entre otras opciones.

Lo importante de lo incorpora esta nueva ley, es la opción de retiro total y quienes opten por esta modalidad podrán retirar sus dineros 10 días hábiles después de iniciado el proceso. (El Peru diario oficial, 2016)

Tabla N° V: Análisis Sistema de Pensiones de Jubilación de Perú

VARIABLES	Perú
Nº de Habitantes	31.148.000 habitantes
Edad de jubilación	H: 65 años / M: 65 años
Natalidad	19,91%
Mortalidad	5,62%
Expectativa de vida	H: 72 años / M: 77,3 años
Sistema de Pensiones	Mixto
PIB	1,7%
Tasa de Reemplazo	Hombres: 50,3% / Mujeres: 49,3%
Tasa cotización	13% sistema público y 10% sistema privado
Aportes sistema público.	Bipartito: Empleado: 13% al sistema público. Estado: Programa nacional de asistencia solidaria, busca proteger a los mayores de 65 años con situación de vulnerabilidad y que no cubran sus niveles de subsistencia. El monto por persona es de 125 soles.
Aportes sistema privado	Bipartito: Empleado: 10% sistema privado público. Estado: Programa nacional de asistencia solidaria, busca proteger a los mayores de 65 años con situación de vulnerabilidad y que no cubran sus niveles de subsistencia. El monto por persona es de 125 soles.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos del Sistemas de Pensiones de Perú (SURA Asset Management, 2014); (FIAP, 2014); (José Enrique Devesa, 2000); (Durán Valverde & Peña, 2011); (El Peru diario oficial, 2016); (OCDE, 2012); (BPS, CENDA, ENS, 2014); (Durán Valverde & Peña, 2011)

4.5. Sistema de Pensiones de jubilación de México

El sistema de previsión de México tuvo un cambio sustancial en 1995, sustituyendo drásticamente al antiguo sistema por un sistema de capitalización ejecutado por las Administradoras de Fondos de Retiro (AFOREs). No obstante, los seguros de supervivencia e invalidez son administrados por el Estado por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Las cotizaciones obligatorias, tiene un aporte tripartito, distribuidas entre los empleados, el empleador y el Estado, también están presentes las cotizaciones voluntarias, estas, son incorporadas en la “Subcuenta de Aportaciones Voluntarias” o bien en la “Subcuenta de Vivienda” – dichos recursos son destinados a la compra de una vivienda por parte del afiliado-; ambas dentro del sistema de Capitalización individual.

La recaudación del dinero es destinada en cada cuenta individual, los afiliados tienen la opción de elegir por cobrar el monto acumulado en modalidad de un Retiro Programado, o como una Renta Vitalicia. El sistema de pensiones de México no obliga a cumplir con una rentabilidad mínima a las AFOREs; sin embargo en los fondos acumulados si se obliga. En la cuenta de capitalización individual del afiliado no le permiten contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado que le asegure una pensión y la adquisición de un seguro de supervivencia. El Estado, en caso de retiro programado, no pondrá el capital necesario hasta que se agoten los recursos de la cuenta individual del afiliado. (José Enrique Devesa, 2000)

Los principales programas Mexicanos se dividen en tres; en programas locales; programas federales; y “Pensión 65 y Más”. (José Enrique Devesa, 2000)

- **Programas locales:** su objetivo principal es garantizar un ingreso base, principalmente a la población de ingresos mínimos, pero han tendido a la universalidad. En el 2001 el Distrito Federal implementó el Programa de apoyo alimenticio, atención médica y medicamentos Gratuitos para la tercera edad, mayores de 70 años residentes.
- **Programas Federales:** estos programas es el primero que proporciona más claridad en una pensión no contributiva explícita que se desarrolla en el 2007 con el Programa “70 y más”. Este programa reemplazo al anterior de Zonas Rurales -

en el 2003- por lo que su población objetivo eran personas con 70 años o más habitando en localidades con hasta 2,500 habitantes.

- **Pensión Universal “65 y Más”**: ya para el año 2013 se determinó una ampliación del programa “70 y Más”, reduciendo la edad a 65 años, extendiendo el beneficio a 580 pesos (29% del SM). La pensión se la obtendrán mexicanos y extranjeros que demuestren una residencia de al menos 25 años en el país y que no cuenten con alguna pensión contributiva. (SURA Asset Management, 2014)

Tabla N° VI: Análisis Sistema de Pensiones de Jubilación de México

VARIABLES	México
Nº de Habitantes	127.017.000 habitantes
Edad de jubilación	H: 65 años / M: 65 años
Natalidad	18,79%
Mortalidad	4,79%
Expectativa de vida	H: 72 años / M: 78 años
Sistema de Pensiones	Capitalización Individual
Tasa de Reemplazo	Hombres: 44,2% / Mujeres: 43,3%
PIB	1,4%
Tasa cotización	6,5%
Aportes	Tripartito : Empleado:1,125% Empleador: 3.150% Estado: 0,225% de los ingresos.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos del Sistemas de Pensiones de México (SURA Asset Management, 2014); (FIAP, 2014); (José Enrique Devesa, 2000); (BPS, CENDA, ENS, 2014); (Durán Valverde & Peña, 2011) (OCDE, 2016)

CAPITULO V: ANALISIS COMPARADO DEL SISTEMA DE PENSIONES DE CHILE Y PAISES DE LATINOAMERICA

A lo largo del tiempo en los países estudiados de Latinoamérica han buscado responder de que manera entregar jubilaciones dignas, a los adultos mayores y de cómo hacerlas sostenibles a lo largo del tiempo. Es un hecho que las personas están viviendo más de lo que vivían hace 20 años atrás, es por eso que el tema de pensiones es aún más preocupante, sin embargo hay que reconocer que se ha experimentado un acelerado crecimiento de los programas contributivos y no contributivos de pensiones en los últimos años según lo que declara el Banco Mundial, - cobertura previsional a 11 millones de personas mayores de 65 años- básicamente estos han sido implementados por la necesidad de ampliar la cobertura y mejorar los beneficios entregados por los sistemas previsionales y de esta manera disminuir los niveles de pobreza en la vejez.

A pesar de ello no es suficiente, y la solución de los problemas de cobertura de los sistemas contributivos de pensiones es de largo plazo, porque depende directamente del desarrollo que vayan alcanzando los países y de los incrementos en el ingreso per cápita.

Por lo anterior se puede destacar que continuará en el tiempo la presión por estructurar y expandir programas no contributivos que otorguen beneficios a los adultos mayores que no tienen derecho a pensiones o estas son insuficientes para solventar niveles mínimos de sus vidas. Esto provocará una creciente importancia en un contexto contemporáneo, pues, el acelerado envejecimiento de la población se posiciona cada día más en los países estudiados, lo que implicará un aumento significativo de las personas de la tercera edad, por ende se debe ir incrementando paulatinamente la importancia política en materia de pensiones.

Con el objetivo de determinar un estudio analítico comparativo, se han elegido siete variables que le darán un lineamiento a la investigación en materias de pensiones. Estas son las siguientes:

- **Modalidad de Sistema:** Esta variable considera el tipo de Sistema de Pensiones de Jubilación que posea cada uno de los países estudiados. Estos pueden ser de Reparto Solidario, de Capitalización Individual o mixto – complementario o excluyente-.

- **Tasa de cotización:** Esta variable contempla el monto porcentual que reflejan los aportes contributivos a la cuenta de cada trabajador efectuados hasta el periodo que se encuentre adscrito al sistema previsional.
- **Tasa de Reemplazo:** Esta variable es entendida como fundamental para evaluar la eficacia en un sistema de pensión, permite determinar de manera objetiva cómo se ven afectados los ingresos de una persona al pasar de la vida laboral activa, a otra totalmente pasiva, y como consecuencia como podrán mantener su nivel de vida durante su retiro.
- **Aporte en cotización:** Esta variable determina proporcionalmente la distribución de la tasa de cotización del trabajador. Esta se puede conformar en dos modalidades, ya sea, Bipartita (aportes del empleado y el empleador) o Tripartita (aportes del empleado, el empleador y el Estado).
- **Edad de jubilación:** Esta variable trata sobre la edad de retiro laboral de los empleados. Es la edad tope en la cual un empleado se encuentra laboralmente activo, según lo que determine su sistema de pensión.
- **Cobertura:** Esta variable determina la cantidad de personas que se encuentran cotizando o han cotizado en alguno de los sistemas pensionales en base a la población económicamente activa (PEA). Esta cobertura puede ser determinada considerando a los cotizantes o bien a los afiliados al sistema.
- **Rentabilidad:** Según la Real academia esta variable determina la obtención de ganancias a partir de una cierta inversión. Por tanto la rentabilidad haga alusión a las ganancias económicas que se generan por medio de la utilización de determinados recursos.

5.1 Modalidad de los Sistemas de Pensiones estudiados

De acuerdo a la modalidad que presenta cada país es fundamental esclarecer que dentro de los países con modalidad mixta se encuentra Chile, Uruguay, Colombia y Perú, mientras que México es el único con modalidad de capitalización Individual.

Para comenzar con el análisis es fundamental destacar que en Chile coexisten dos modalidades de jubilación, por una parte se encuentra, el sistema de Capitalización Individual, administrado por instituciones privadas, y a su vez existe un sistema previsional de las Fuerzas Armadas administrado por la Caja de Previsión de la Defensa

Nacional (CAPREDENA). El sistema previsional de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile, por su parte, es administrado por la Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA). Como queda descrito anteriormente, en Chile no existe libertad de elegir por un sistema u otro, es más bien impuesta. De esta manera, la igualdad, principio Universal de seguridad social, no es considerada en el sistema previsional de jubilación chileno.

Por su parte en Perú, el programa de solidaridad entregado por el Estado, tiene un objetivo básicamente asistencial y no propiamente previsional. Su popularidad genera la probabilidad que sea utilizado como una herramienta política, y no como un instrumento previsional pensado y estructurado desde una perspectiva de largo plazo y con una implementación apropiada dentro del sistema de pensiones.

Cabe destacar además la reforma implementada en Perú el pasado abril de este año, en donde se amplió la modalidad de retiros de las pensiones, esta nueva opción, entrega la posibilidad de que el afiliado pueda retirar un 95,5% de sus dineros 10 días hábiles después de haber iniciado el proceso.

Por otra parte, en Colombia, el Estado promulgó la ley que reformó el sistema previsional en el año 1993 que era prioridad lograr la cobertura universal por medio de dos mecanismos para proteger a las personas de la tercera edad de los problemas económicos asociados a la vejez: por una parte se creó uno preventivo, caracterizado en programas contributivos, y otro de tipo asistencial. Una característica fundamental que se destaca entre algunos de los países estudiados, es que parte de este financiamiento proviene del Fondo de Solidaridad Pensional, en donde los recursos son obtenidos a partir de un impuesto que se aplica a las cotizaciones de los empleados de mayores salarios.

Uruguay por su parte, es el país que tiene los porcentajes más bajos en cuanto a cobertura de los programas que entrega el Estado -aproximadamente 7%-, fruto del amplio alcance que tienen los pilares uno y dos contributivos. El rol de estos programas es, focalizado únicamente en los sectores más vulnerables y de escasos recursos. Sin embargo, se destaca por su alto porcentaje del PIB que destina a pensiones, superando con creces a todos los países estudiados con un 8,2% de este.

En Colombia, por ejemplo se estima que desde hace 10 años los recursos estatales destinados al financiamiento del sistema de reparto se han estabilizado en un 3,5% del PIB. En la gran mayoría de los casos, este gasto es solventado con recursos del

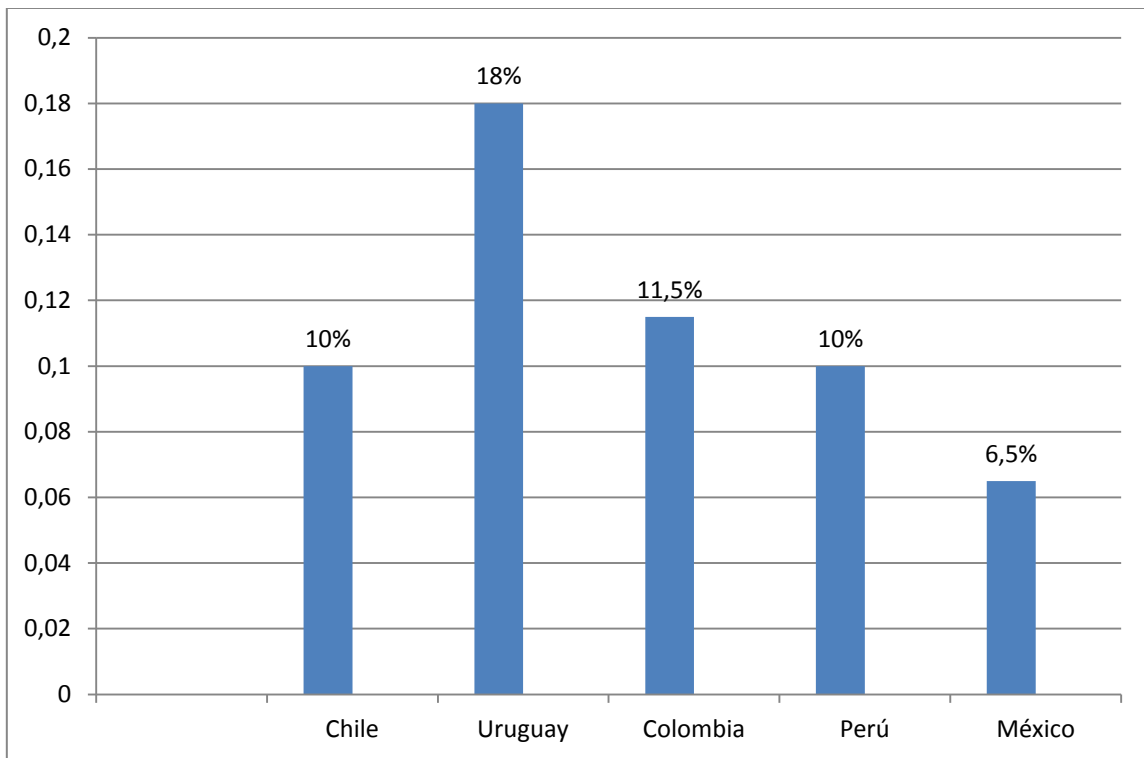
presupuesto público, excepto en Uruguay y Colombia. En este último el financiamiento proviene desde una subcuenta de subsistencia en el Fondo de Solidaridad de Pensiones. Al mismo tiempo el Fondo de Solidaridad Pensional obtiene sus recursos de un impuesto progresivo, el cual corresponde al 1% y 2% del salario de los empleados que tienen sueldos superiores a cuatro y dieciséis salarios mínimos legales, respectivamente, y además de aportes del presupuesto del país. (SURA Asset Management, 2014)

Finalmente en México, es fundamental destacar que de los países en análisis, es el único que presenta una modalidad de Capitalización Individual, en donde el Estado destina el PIB más bajo de la región de acuerdo a los cinco países analizados, pues presentan solo un 1,4% del presupuesto estatal para materias de jubilación. En cuanto a los programas no contributivos, hay que destacar la reforma del año 2013 en donde amplía el programa “70 y Más”, reduciendo la edad a 65 años, extendiendo el beneficio a 580 pesos mexicanos (29% del SM). La pensión se la obtendrán mexicanos y extranjeros que demuestren una residencia de al menos 25 años en el país y que no cuenten con alguna pensión contributiva. (SURA Asset Management, 2014)

5.2 Tasa de cotización del Sistema de Pensiones de los países estudiados

La tasa de cotización es un indicador fundamental, para determinar el monto de las pensiones, esta juega un rol importante para la estimación de la tasa de reemplazo, en donde la posibilidad de alcanzar una pensión más alta es aumentando las semanas cotizadas en la etapa laboral, así como en el monto de esta misma. En la siguiente ilustración se demuestran las tasas de cotización de cada país, sin considerar el porcentaje por seguros y comisión a las administradoras, es decir solo es considerado el porcentaje desinado a pensiones de jubilación, en donde se da cuenta que México es el país que menos tasa de cotización destina a este fin con un 6,5%, mientras que Uruguay es el país que tiene un porcentaje mayor de un 18% aproximadamente.

Ilustración N° V. Tasa de cotización a los fondos de capitalización individual de los 5 países en estudio.

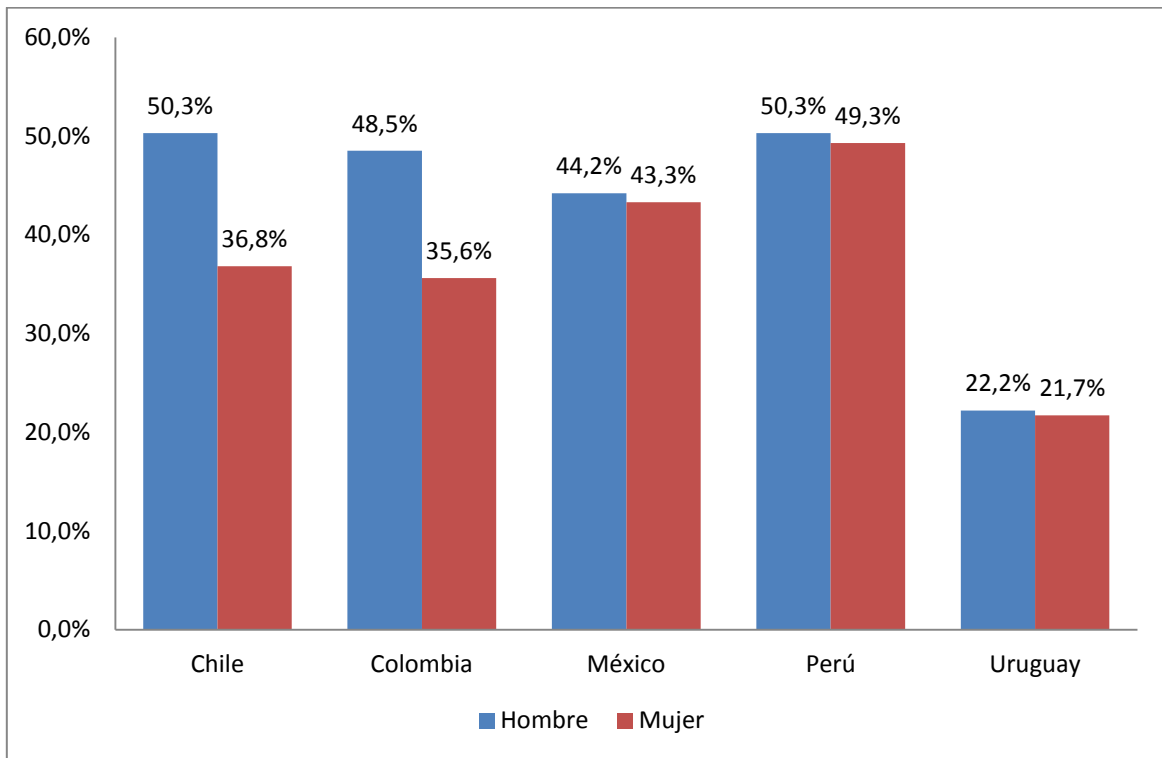


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de distintas páginas web y textos de los cinco Sistemas de Pensiones en estudio (SURA Asset Management, 2014); (FIAP, 2014); (OCDE, 2016) (El Peru diario oficial, 2016); (BPS, CENDA, ENS, 2014); (INE, 2014); (OCDE, 2012)

5.3 Tasa de Reemplazo del Sistema de Pensiones de los países estudiados

Uno de los indicadores fundamentales para conocer la calidad de las pensiones en el actual sistema previsional dice relación con el cálculo de la Tasa de Reemplazo (TR) y la magnitud de la brecha entre hombres y mujeres según la densidad en las cotizaciones, independientemente de la calidad de la remuneración recibida durante la vida activa. En él la figura se puede apreciar que las estadísticas reflejan que efectivamente las Tasas de Reemplazo de las mujeres resultan menos auspiciosas, en relación a la Tasa de Reemplazo de los hombres en todos los países estudiados de Latinoamérica.

Ilustración N°VI: Estimación Tasa de reemplazo bruta sobre remuneración promedio de los 10 últimos años, Sistema de Capitalización Individual



Fuente: Elaboración propia en base a los estudios realizados por FIAP. (FIAP, 2014)

5.4 Aportes de la tasa de cotización de los Sistemas de Pensiones estudiados

Para el presente estudio comparativo, es fundamental determinar los aportes que realiza cada ente integrante que conforma la tasa de cotización, es por esto que a modo de mayor entendimiento se dividieron los aportes de cada país, ya sea de manera bipartita, o tripartita, clasificados según una modalidad pública o privada.

Donde se demuestra que dentro de los países con modalidad mixta se encuentra Chile, Uruguay, Colombia y Perú, mientras que México es el único con modalidad de capitalización Individual, sin embargo obtiene aportes de tres entes- empleado, empleador y Estado- , al igual que Colombia y Uruguay, mientras que Chile y Perú solo cuentan con aportes bipartitos.

Tabla N° VII: Aportes en la tasa de cotización de los Sistemas de Pensiones estudiados

Chile	Bipartito:
	Empleado: 10% promedio.
	Estado: para los pensionados que pertenezcan al 60% más pobre de la población serán beneficiarios del primer pilar redistributivo
Uruguay	Tripartito:
	Empleado: 10,834% promedio.
	Empleador: 7,5%
	Estado: beneficios no contributivo, para aquellas personas que no superan los 5000 pesos uruguayos
Colombia	Tripartito:
	Empleado: 4 % sistema público y 3% sistema privado
	Empleador: 9% sistema público y 7,5% sistema privado
	Estado: programa de protección social para aquellas personas que se encuentren en situación de extrema pobreza, subsidio promedio corresponde 62.000 pesos colombianos.
Perú	Bipartito:
	Empleado: 13% sistema público y 10% sistema privado promedio
	Programa nacional de asistencia solidaria, busca proteger a los mayores de 65 años con situación de vulnerabilidad y que no cubran sus niveles de subsistencia. El monto por persona es de 125 soles
México	Tripartito:
	Empleado: 1,125%
	Empleador: 3,150%
	Estado: 0,225% de los ingresos

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados de las paginas gubernamentales oficiales de cada país.

5.5 Edad de jubilación del Sistema de los Sistemas de Pensiones estudiados

Este indicador es fundamental, pues este es el que determina el acceso a la pensión de jubilación, como se puede apreciar a continuación, esta varía según cada país analizado, e internamente además presenta una diferencia entre géneros, como en el caso de Chile, y Colombia, mientras que en Uruguay, Perú y México, mantiene una igualdad de género a la hora de acceder al monto de la pensión.

Tabla N°VIII: Edad de jubilación por país.

País	Chile	Uruguay	Colombia	Perú	México
Edad de jubilación	H: 65 años / M: 60 años	H: 60 años / M: 60 años	H: 62 años / M: 57años	H: 65 años / M: 65 años	H: 65 años / M: 65 años

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados de las paginas gubernamentales oficiales de cada país.

5.6 Cobertura de los Sistemas de Pensiones estudiados

“La seguridad económica de la población y su bienestar dependen en gran parte de la cobertura de los sistemas previsionales de pensiones y de salud, en especial para los hogares y familias de menores recursos” (CEPAL, 2000)






En el presente análisis se presentan la cobertura de los programas contributivos y los no contributivos.

Por una parte es fundamental hacer mención la manera de medir la cobertura de los programas contributivos, esta se mide a través del número de afiliados, en relación a la fuerza de trabajo y también se considera indicador de cobertura, el número de cotizantes sobre la fuerza de trabajo. (Superintendencia de Pensiones, 2010)

De acuerdo a los países analíticamente estudiados, se puede dar cuenta que Uruguay es el país que obtiene el mayor % de cotizantes, sin embargo hay que tener presente que es un país pequeño, con una densidad de población baja, por ende su % de personas que cotizan en el sistema de pensiones está directamente relacionado a esas proporciones.

Por otra parte se encuentra el % de cotizantes más bajo, el caso de México, pues su sistema de capitalización individual fue implementado hace aproximadamente 20 años, pues es un sistema que tiene poca antigüedad de implementación. Francisco Gutiérrez Zamora, presidente del comité técnico nacional de seguridad social del Instituto Mexicano de ejecutivos de Finanzas, indica que existe un grave problema con las personas que reciban pensiones del periodo de transición, (Ley de 1973 IMSS), con los que estén bajo el sistema de capitalización, pues estas pensiones serán totalmente desiguales, ya que todas las personas que no están afiliados al IMSS provocaran un costo social muy alto, pues 6 de cada 10 personas son informales, y a través de los impuestos muchas veces se paga estas pensiones.

Ilustración N°VII: Porcentaje de Afiliados de acuerdo a cada país en estudio

País	Afiliados	Cotizantes	% de cotizantes
Chile 	9, 525,048	5, 339,165	56.1
Uruguay 	1, 209,876	763,486	63.1
Colombia 	11, 738,942	4, 557,114	38.8
Perú 	5, 249,716	2, 334,992	44.4
México 	44, 552,912	14, 191,563	31.9

Fuente elaboración propia con datos recopilados del FIAP, (FIAP, 2014)

Por otra parte, en cuanto a la cobertura de los programas no contributivos de cada país, es decir de aquellos beneficios que entrega el Estado para solventar los gastos de la población de jubilados mas desposeídas, se puede determinar que la población más cubierta es la de Chile, hay que tener en consideración que del 60% más vulnerable de los pensionados, se cubre un 57% aproximadamente, destinando un 0,72% del PIB para este destino, luego está Colombia que representa un 21% de la población cubierta de estos programas no contributivos, finalmente es apropiado destacar que siendo el segundo país que aporta más PIB –después de Chile- con un 53% de este, solo cubre un 7% de la población más necesitada en temas de pensiones. Para optar a estos beneficios estatales existen requisitos necesarios que cumplir, como por ejemplo, en el caso chileno pertenecer al 60% más vulnerable de la población, tener 20 años de residencia en el país, etc. Por su parte en Perú, al igual que Chile y Uruguay se deben tener 65 años de edad

para optar a una prestación asistencial, en este último país, no se debe tener ingresos que superen el valor de la prestación no contributiva, (ANEXO N°2)

Tabla N° IX: Prestaciones no contributivas en los cinco países estudiados en el año 2014

País	Monto		Cobertura población ⁹	Costo del programa	
	USD mes	% salario min		% PIB	Origen fondos
Chile¹⁰	156	38%	57%	0,72%	PP ¹¹
Colombia¹²		11%	21%	0,11%	PP + IMP.L ¹³
Perú¹⁴	45	17%	20%	0,41%	PP
Uruguay¹⁵	299	77%	7%	0,53%	PP + BPS ¹⁶
Mexico	74	50%	18%	0.03%	DF
Dist. Fed¹⁷.	43-117	9%-45%		0.02%	Estado
Estatad¹⁸					
65 + ¹⁹					

Fuente: Como fortalecer los Sistemas de Pensiones. (SURA Asset Management, 2014)

⁹ La cobertura está medida sobre la población que tiene la misma o mayor edad que la exigida para recibir el beneficio

¹⁰ El monto corresponde a la prestación básica solidaria. La cobertura y el porcentaje del PIB son del 2013.

¹¹ PP es presupuesto del sector público.

¹² La asignación es un promedio y no es igual para todos los beneficiarios. La cobertura y el porcentaje del PIB corresponden al 2013. El costo se refiere a los recursos solicitados.

¹³ IMP. L es impuesto al trabajo.

¹⁴ El porcentaje del PIB es el presupuesto de Pensión 65 para el año 2014.

¹⁵ La cobertura y el porcentaje del PIB corresponden al 2013.

¹⁶ BPS es el Banco de Previsión Social, que administra el Régimen de Jubilación por Solidaridad Intergeneracional en Uruguay.

¹⁷ Cifras del 2013 correspondientes a la pensión alimentaria.

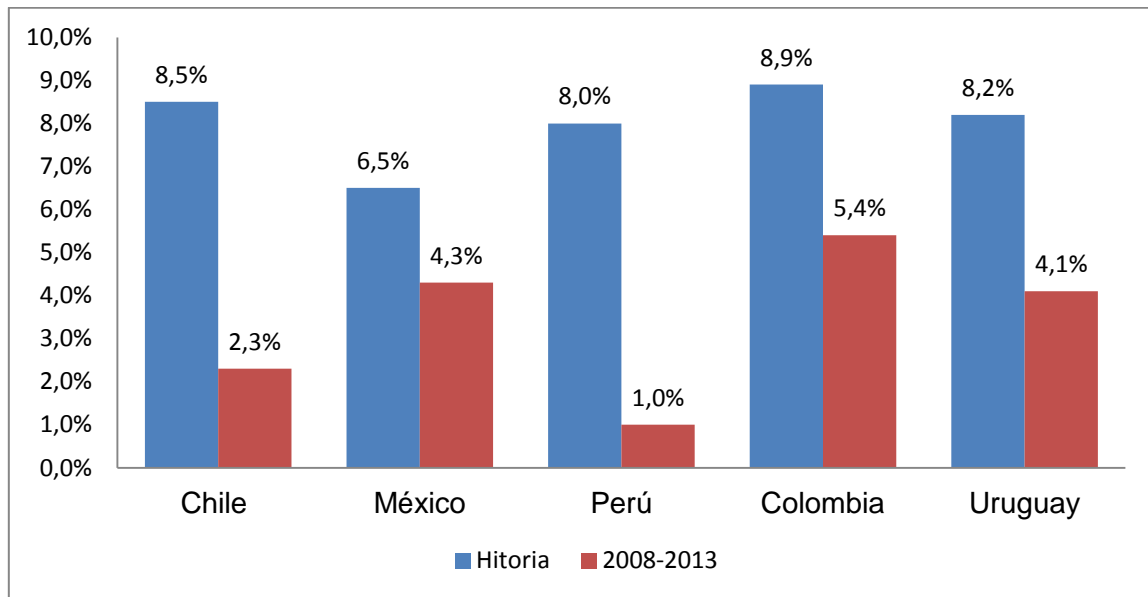
¹⁸ Cifras del 2012

¹⁹ El porcentaje del PIB es el presupuesto de la pensión universal "65 y más" para el año 2014. La cobertura es sobre la población objetivo

5.7 Rentabilidad del Sistema de Pensiones estudiado

La rentabilidad fidedigna de los fondos ha registrado una evolución descendente -véase el período 2008-2013 en la figura n° 5 siguiendo las tendencias Latinoamericanas, existen ciertas restricciones a la diversificación de las inversiones que imponen las normativas establecidas en algunos países, como por ejemplo el bajo desarrollo de los mercados. En caso de mantenerse los mínimos niveles de rentabilidad en el mediano y largo plazo, genera una disminución en los montos de pensión. Además existe un tema muy importante en cuanto a las rentabilidades de los fondos, en el caso de Chile por ejemplo, a pesar de tener rentabilidades bajas, lo que genera más revuelo es que a pesar de aquello, las administradoras de fondos siguen obteniendo utilidades, no siendo afectadas por rentabilidades negativas que genera el sistema. (ANEXO N°3 Y N°4)

Ilustración N° IX: Rentabilidad promedio anual de los fondos de pensiones desde inicios del sistema de capitalización individual, hasta diciembre de 2013



Fuente: Como fortalecer los Sistemas de Pensiones. (SURA Asset Management, 2014)

Tabla N°X: Análisis de los sistemas de pensiones de los países seleccionados según variables

Variables	Chile	Uruguay	Colombia	Perú	México
Modalidad de Sistema de Pensiones de Jubilación	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto	Capitalización Individual
Características principales del Sistema	<p>Administración privada de fondos (AFP)</p> <p>Libre elección de la administradora de fondos.</p> <p>Pilares: Solidario, contributivo obligatorio de capitalización individual y contributivo</p>	<p>-Combina el sistema público, basado en el régimen de reparto, con un sistema gestionado por el sector privado -las Administradoras de Fondos Previsionales, AFAP-, basado en la capitalización individual.</p>	<p>Es un sistema mixto alternativo y está integrado por dos regímenes excluyentes:</p> <p>-“El Régimen de Prima Media con Prestación Definida”, que está sustentado en el reparto.</p> <p>-“El Régimen de Ahorro Individual”, basado en la capitalización.</p>	<p>Está compuesto por dos sistemas excluyentes:</p> <p>-“El Sistema Nacional de Pensiones”, este debería actuar bajo el esquema de reparto de prima media escalonada y que corresponde al régimen preexistente.</p>	<p>El sistema de previsión mexicano fue reformado en el año 1995, cambiado drásticamente a un sistema de capitalización ejecutado por las Administradoras de Fondos de Retiro (AFOREs).</p>

	voluntario			-“El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones”, se sustenta en el régimen de capitalización, bajo la ejecución de las Administradoras de Fondos de Pensiones.	
	Nº total AFP: 6				
Edad de jubilación	H: 65 años / M: 60 años	H: 60 años / M: 60 años	H: 62 años / M: 57años	H: 65 años / M: 65 años	H: 65 años / M: 65 años
Expectativa de vida	H: 85 años / M: 90 años	H: 73 años / M: 83 años	H: 71 años / M:78 años	H: 72 años / M: 77años	H: 72 años / M: 78 años
Tasa de natalidad	14,4% por cada 1.000 hab.	14,26% por cada 1.000 hab.	15,77% por cada 1.000 hab	19,91% por cada 1.000 hab	18,79% por cada 1.000 hab
Tasa de mortalidad	4,5% por cada 1.000 hab.	9,33% por cada 1.000 hab	5,87 % por cada 1.000 hab.	5,62 % por cada 1.000 hab.	4,79% por cada 1.000 hab

Cotización total y distribución (%)	10%, cuenta de capitalización individual.	18,334% cuenta de capitalización individual.	11,5 cuenta de capitalización individual y 13% sistema público.	10%. Cuenta de capitalización individual y 13% sistema público.	6.275%, cuenta de capitalización individual.
Tasa de Reemplazo (%)	H: 50,3% / M: 36,8%	66% promedio H-M	H: 48,5% / M: 35,6%	H: 50,3% / M: 49,3%	H: 44,2% / M:43,3%
Gasto social (% del PIB)	3,4 % del PIB	8,2% del PIB	3,5 % del PIB	1,7% del PIB	1,4 % del PIB

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados de las páginas gubernamentales oficiales de cada país.

Es fundamental tener como referente ciertos indicadores significativos que den cuenta de qué país se encuentra en un mayor o mejor nivel con respecto a su Sistema de Pensiones, lógicamente no hay que olvidar que cada Sistema se adecúa a su propia realidad. En relación de lo anterior los indicadores que esbozan la factibilidad del Sistema se agrupan en tres principales: *“El 40% idoneidad, 35% sostenibilidad y 25% integridad. Cada uno mide ciertas características del país y de su Sistema de Pensiones para evaluar, en cierto modo, lo adecuado o no de cada sistema.”* (Melbourne Mercer Global Pension, 2015).

Considerando el estudio anterior, se puede dar cuenta que el resultado no se contrapone con la información obtenida. Por otra parte, el hecho de considerar la Tasa de Reemplazo, permite tomarlo como un indicador relevante al momento de conocer la calidad de las pensiones de jubilación. Es por esto que se realiza el comparado entre los países mencionados anteriormente.

En primer lugar, se hace un contraste entre Uruguay y Chile, por un lado los uruguayos poseen un Sistema de Pensiones de Jubilación Mixto, el caso chileno desde 1981 tiene un Sistema de Capitalización Individual, en donde con el tiempo se ha sometido a reformas que lo ha convertido en un Sistema de carácter Mixto, debido a que se basa en tres pilares fundamentales: solidario, contributivo obligatorio de capitalización individual y contributivo voluntario.

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

Un aspecto en estudio es la Tasa de Reemplazo, para el caso de Uruguay ésta es de un 22,2% para hombres y 21,7% para mujeres, lo cual es una cifra bastante negativa si lo comparamos con el caso de Chile, donde la tasa supera el 50,3% para hombres y 36,8% para mujeres.

Otro aspecto necesario de reflejar, que Uruguay gasta en pensiones más del doble que el promedio regional en relación a su Producto Interno Bruto (PIB) y duplica el porcentaje regional de población mayor a 65 en relación a las personas en edad laboral, según el informe “Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe”, destinan un 8,2% de su PIB al gasto público jubilatorio -unos US\$ 4.500 millones-, mientras que el promedio de América Latina y el Caribe es 3,1% del PIB. Por otro lado, los uruguayos mayores de 65

años representan el 25% de la población en edad laboral, mientras que en Chile alcanzan el 16%, y en la región, esa relación en promedio es de 12,3%. Hay que tener presente que, el país más viejo de América Latina y el Caribe a nivel demográfico es Uruguay, con una tasa de dependencia de solamente cuatro, mientras que Chile está por debajo de siete.

Finamente, es importante destacar que desde el año 2005 hasta la fecha, Uruguay ha experimentado un período excepcionalmente alto de formalización de la actividad económica y el empleo. En particular, el número de puestos cotizantes al BPS se expandió desde aproximadamente 916 mil en el año 2004, hasta prácticamente 1,5 millones de puestos cotizantes en 2013. Esto implicó que, aún en un contexto de fuerte generación de empleo, la tasa de no registro a la seguridad social pasó de representar el 40,7% del total de ocupados en el país en el año 2004, a ubicarse en el 24% en una década después. (BPS, CENDA, ENS, 2014). Mientras tanto en Chile el incremento en la cobertura se produjo principalmente por la incorporación de la Pensión Básica Solidaria (PBS), que cubre al 30% de la población mayor a 65 años, la cobertura femenina de la PBS es de 36,3% y la masculina de 22,3%.

La edad de jubilación entre los dos países es similar, considerando que en ambos la jubilación es a los 60 años para el caso de las mujeres, solamente se difiere al caso de las hombres, ya que en Chile es hasta los 65 años de edad, lo cual extiende la posibilidad de ahorro para aumentar sus pensiones futuras.

En segundo lugar se toma en cuenta la situación de Chile y Colombia, ambos poseen un Sistema de Pensiones de Jubilación mixto. En Colombia la reforma del sistema de seguridad social implicó el diseño de un esquema dual, por una parte cuenta con un régimen de capitalización en base a cuentas individuales y, por el otro, con un régimen de reparto gestionado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS) de naturaleza pública. La reforma gestionó una unificación del sistema de seguridad anterior, que combinaba esquemas diferenciados para trabajadores públicos y privados, como un conjunto muy importante de cajas independientes que cubrían a trabajadores de empresas o sectores específicos. Como ya se vio anteriormente, Chile posee un Sistema de Capitalización Individual, el cual se reformó el año 2008, pasando así a adquirir características de un sistema Mixto. La edad de jubilación entre de Chile y Colombia difiere un poco, pues como se conoce en Chile, los hombres lo hacen a los 65 años, mientras que los colombianos a los 62, mientras que las chilenas se jubilan a los 60 años, y las

colombianas a los 57 años de edad. Por otro lado, Colombia es uno de los países que destina porcentaje de su PIB más cercano al que destina Chile, el cual porcentualmente se refleja en un 3,5% en y Chile 3,4% del PIB.

Con respecto a la Tasa de Reemplazo, posee un 48,5% para hombres y 35,6% para mujeres, lo cual lo no difiere mucho del caso chileno, 50,3% para hombres y 36,8% para mujeres en este ámbito.

La comparación que existe entre Chile- Perú, es relevante mencionar que su sistema de seguridad social está compuesto por dos sistemas excluyentes: “El Sistema Nacional de Pensiones”, este debería actuar bajo el esquema de reparto de prima media escalonada y que corresponde al régimen preexistente, y además de un “El Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones”, se sustenta en el régimen de capitalización, bajo la ejecución de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Por otro lado y tal como vimos anteriormente, el caso chileno en sus inicios partió con este Sistema pero con el tiempo fue sometido a reformas estructurales a sus pilares fundamentales los cuales han contribuido a que este sea de carácter Mixto.

La primera gran diferencia es la tasa de reemplazo en las mujeres, pues en los hombres, ambos países se equiparan al 50% aproximadamente, mientras que para ellas, Chile deja bastante que desear, alcanzando sólo un 36,8% y en Perú alcanzan un 49,3%, lo que llama considerablemente la atención pues es el país que más se acerca a una igualdad en cuanto a género en términos porcentuales de la tasa de reemplazo. Otro de los puntos destacables es la edad de jubilación, no existe diferencia de género en la edad legal de jubilación para los hombres, en ambos países la edad de retiro es al cumplir los 65 años, mientras que para las mujeres hay una diferencia de 5 años, pues las peruanas lo hacen a los 65 años, al igual que los hombres, mientras que en Chile terminan su etapa laboral al cumplir los 60 años de edad. Lo anterior, permite que las mujeres en el caso peruano puedan ahorrar mayor cantidad de dinero para su jubilación.

En cuanto a la expectativa de vida varía entre ambos países, pues en el caso de los hombres chilenos alcanzan los 85, mientras que para los peruanos los 72 años de edad, así mismo las mujeres poseen también una considerable diferencia, siendo en Chile a los 90 años, y en Perú a los 77 años de edad.

Finalmente, se tiene el caso Chile- México, aquí es importante destacar que México se caracteriza por tener un sistema de seguridad basado en el sistema de previsión mexicano que fue reformado en el año 1995, cambiado drásticamente a un sistema de

capitalización ejecutado por las Administradoras de Fondos de Retiro (AFOREs). Mientras que en Chile se ejecuta un sistema mixto. La edad de jubilación entre de Chile y México difiere un poco, pues como se conoce en Chile, los hombres lo hacen a los 65 años, y las chilenas lo hacen a los 60 años, mientras que en México, tanto el género masculino como el femenino lo hacen a los 65 años. En cuanto a la Tasa de Reemplazo, posee un 44,2% para hombres y 43,3% para mujeres, lo cual lo difiere un poco del caso chileno, ya que para los varones es de 50,3% y 36,8% para mujeres en este ámbito. Para terminar cabe mencionar que el sistema de pensiones de México sólo tiene un componente de capitalización, por lo que el total de las cotizaciones se destina al financiamiento de éste programa -incluyendo el seguro de invalidez y sobrevivencia- este seguro lo administra un programa público; sin embargo, como no hay cotizaciones para pensiones de vejez a un programa público, y las pensiones de invalidez y sobrevivencia se financian en parte con el saldo acumulado en cuentas individuales, se clasifica al sistema de pensiones mexicano como sólo con componentes de capitalización.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y DESAFIOS PARA EL ESTADO CHILENO

En Chile se reconoce una fuerte molestia y disconformidad con ciertos rasgos o pilares del modelo de pensiones, queda reflejado en las manifestaciones que se dieron a lo largo de todo el país, durante el año 2016. Esencialmente a las bajas pensiones que éste entrega, y la baja calidad de vida de los adultos mayores. Producto de estas evidencias, existe una fuerte posibilidad de cuestionar la viabilidad del Sistema de Pensiones de Jubilación chileno, por estas razones que se les solicita a las autoridades que tomen carta en el asunto y puedan incluir el tema en la agenda pública.

A modo de comprender mejor las deficiencias que el sistema presenta en relación con los demás sistemas de pensiones estudiados internacionalmente. A nivel Latinoamericano, es fundamental tener una visión general que incorpore el entorno y su potencial influencia, en cada uno de los casos analíticamente comparados, puesto que cada cual cuenta con una modalidad de sistema que lo distingue, donde cuatro de ellos son mixtos, y uno de capitalización individual, sus tasas de cotización fluctúan entre un 10% hasta un 18% aproximadamente, en donde se desglosa aportes bipartitos o tripartitos, además se detallan cada uno de los miembros que aportan a este porcentaje. La edad de retiro es otro importante factor que caracteriza a cada uno de los países, en donde se presentan similitudes o discordancia entre géneros. Como no nombrar la cobertura y las tasas de reemplazo que generan gran revuelo entre los países analizados, en esta última variable, se demuestra efectivamente que las mujeres resultan menos auspiciosas, en relación a la Tasa de Reemplazo de los hombres en todos los países estudiados de Latinoamérica.

Finalmente la rentabilidad es un indicador que influye directamente a los afiliados de cada sistema, en el cual está en juego del mercado financiero, las cifras verdes o rojas que a lo largo de los años se puedan obtener.

Uno de los argumentos en que se sustentan quienes abogan por la desigualdad y falta de equidad que genera el sistema, es la existencia de los distintos sistemas de pensiones que conviven en el país de forma privativa y discriminatoria, a causa de la existencia de dos sistemas, por una parte tenemos el reparto de las Fuerzas Armadas y de orden público, este sistema está destinado única y exclusivamente para grupos selectos de la población, y que además perciben aportes estatales más altos, y por otra parte tenemos

el sistema de Capitalización Individual que por cierto está afiliada gran parte de la población que constituyen la fuerza de trabajo en Chile.

La relación existente en base al análisis internacional, es una preocupación que va en aumento producto de los efectos de la cobertura universal ahora y a largo plazo de las pensiones en la región, es fundamental considerar el bienestar económico y por sobre todo la calidad de vida de los adultos mayores globalmente, pues hay que tener presente que nadie está ajeno a este tema de importancia internacional.

Es por estas razones, que todos los antecedentes tienden a la necesidad de generar cambios, considerando la experiencia internacional, los principios universales aceptados en la materia y las variables consideradas en el estudio.

Hay un desafío latente por parte del gobierno de Chile, este debe ser claro, transparente y eficaz, que se fundamente en brindar las mejores soluciones a este conflicto social que se ha posicionado como uno de los más significativos en el último tiempo, generando cambios progresivos y sistemáticos que aseguren un impacto positivo para todos los trabajadores y jubilados de Chile.

Bajo la premisa de mejorar las pensiones de los empleados en Chile y con el propósito de contrarrestar la desigualdad mediante el aporte solidario intergeneracional con posibilidad de aportes en cuentas de capitalización individual, como desafío se pretende nuevamente una universalización del régimen previsional, con lo que se busca subsanar gradualmente las deficiencias de éste por medio de las variables descritas anteriormente.

6.1 Desafío en cuanto a la modalidad del Sistema de Pensiones Chileno

En primera instancia, en cuanto a las modalidades de los sistemas de pensiones comparadas con Chile, de los cinco países, sólo México cuenta con un sistema de capitalización individual. Chile a modo de desafío, debiese abordar la disolución de CAPREDENA y DIPRECA, dando paso a la unificación definitiva que garantice un mismo sistema para todos, cumpliendo con el Principio Universal de igualdad como el caso mexicano.

Otro punto importante en la modalidad del sistema de pensiones chileno tiene que ver con el ahorro voluntario, este es un factor fundamental de los sistemas de pensiones, su principal propósito es complementar el monto de las pensiones que se obtendrá del ahorro obligatorio previsional. Así, de esta manera mediante ese ahorro adicional, los

trabajadores aumentarán el saldo acumulado destinado a financiar su retiro y a su vez se incrementará su tasa de reemplazo. Para evaluar un sistema de pensiones es fundamental considerar las variables determinantes de este, es necesario ampliar los horizontes y no sólo sesgarse por la comparación entre el sueldo recibido en la etapa laboral, versus el monto después del retiro, sino que también preocuparse por lo que pasa en nuestro entorno y que factores influyen para esto.

6.2 Desafío en cuanto a la Tasa de cotización del Sistema de Pensiones Chileno

Un desafío importante y de los más arriesgados, es incrementar la tasa de cotización obligatoria, pues expertos de la OCDE, aseguran que lo más óptimo e ideal para Chile es aumentarla de un 10% a un 15% como mínimo, todo esto pensando en el 70% de la tasa de reemplazo prometida por José Piñera al momento de instaurar este sistema. De acuerdo a la comparación con los países estudiados a nivel Latinoamericano, hay que tener presente que Chile se encuentra entre el grupo que tiene la tasa de cotización más baja, al igual que Perú y México, no así Uruguay y Colombia, sus tasas fluctúan entre un 13% y un 18% aproximadamente. Sin duda alguna este aumento en la cotización debe ir de la mano en un incremento en el salario mínimo en Chile. Cabe destacar además, que de acuerdo al aumento en la tasa de cotización, se debe considerar cuantos serán los años en que este porcentaje sometido a rentabilidades ya sean positivas o negativas, se deberá distribuirse en el futuro una vez retirado del mercado laboral.

6.3. Desafío en cuanto a la Tasa de Reemplazo del Sistema de Pensiones Chileno

En Chile existe un gran desafío en lo que se conoce como tasa de reemplazo, puesto que lo prometido en un momento, fue una expectativa muy alta a lo que hoy representa la realidad, al implementar este sistema de capitalización, la tasa de reemplazo alcanzaría el 70%, en carrera completa, según la OCDE Chile estaría bajo los estándares del promedio de los países miembros de esta organización internacional, lo que deja bastante que desear, se calculó además que en el año 2012, las personas que hubiesen cotizado toda su etapa laboral, obtendrían una tasa de reemplazo 64,3% para los hombres y un 50% para las mujeres, pero este cálculo dista una brecha muy alta de lo que realmente ocurre en la realidad, pues la posibilidad que una persona cotice durante toda su vida, sin tener la más mínima laguna previsional se considera más bien extraordinario.

Según los cálculos que realizó la Comisión Asesora Presidencial sobre sistema de pensiones, liderada por el economista David Bravo, el cual entrega un cálculo por periodos de la vida laboral del trabajador, este estudio calcula la tasa de reemplazo neta tanto para hombres como para mujeres, según tramos de meses realizados, en el tramo bajo de cotización la brecha para Chile es muy alta en comparación con los países de la OCDE, pues alcanzarían un promedio de 30,9%, mientras que en Chile los hombres obtendrían un 20,1%, y las mujeres un 19,6%.

Para el tramo medio alto, se consideran cotizaciones por el 67,6% de la vida laboral, con la cual para el caso de ellos obtendrían un 52,1%, y las mujeres un 51,7% del ingreso promedio. Para el caso de Chile los hombres alcanzarían apenas un 35,7% y las mujeres no superarían un 28,9%.

De acuerdo a lo anterior, ¿por qué en Chile las tasas de reemplazo son tan bajas?, la inquietud es clara y hay respuestas concretas, una de ellas es el éxito económico del país, que permite que los trabajadores más antiguos, se beneficien con aumentos de sueldos, esto trae como consecuencia que los salarios finales que perciben las personas sean mucho más alto que el promedio de su vida laboral.

Por otra parte se tiene la baja edad de retiro en comparación con los países estudiados. No hay que dejar a atrás los datos demográficos de esta investigación, en donde estudios del INE indican que la longevidad de los chilenos ha aumentado, por ende el ahorro previsional debe distribuirse en más años de vida, una vez jubilados. Una variable que está directamente relacionada con la baja tasa de reemplazo, es la baja tasa de cotización, en donde la perspectiva internacional comparada, deja bastante que desear en el caso chileno, existe una fluctuación entre un 13% a un 18% aproximadamente en las tasas que cotizan otros países Latinoamericanos como el caso de Uruguay y México. Sin ir más lejos no hay que dejar de mencionar como factor influyente la informalidad laboral que causa largos periodos sin cotización, especialmente entre los jóvenes y mujeres. Finalmente no se puede dejar afuera los programas sociales focalizados que entrega el gobierno a los más pobres de país, pues estos muchas veces incentivan la evasión previsional.

6.4 Desafío en cuánto a los Aporte en cotización del Sistema de Pensiones Chileno

Como bien se conoce, Chile cuenta actualmente con un sistema de carácter mixto, con aportación bipartitas, en donde el empleado aporta el 10% de cotización al fondo que estime conveniente, ya sea a uno de mayor riesgo o más conservador, además se encuentran los aportes del Estado, en donde entrega un subsidio asistencial de pensiones al 60% más vulnerable de la población mayor de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombre. El desafío es potente, el monto de la aportación para el retiro juega un rol fundamental a la hora de acumular recursos en la cuenta individual del empleado.

Existe una relación directa, si las aportaciones son mínimas o bajas, consecuentemente, aunque exista un sistema de pensiones que funcione de la mejor manera posible, no es factible obtener un monto suficiente para alcanzar una tasa de reemplazo adecuada y una pensión digna, que además deberá financiar más años considerando el aumento en la esperanza de vida.

Por ende según los datos recopilados del presente estudio, como reto para el sistema de pensiones chileno, lo más adecuado es que las aportaciones provengan de parte de los tres entes principales, es decir que además de los aportes del empleado, y el Estado, se sumen los del empleador, conformando un aporte tripartito, aumentando de esta forma la tasa de cotización en donde se toma como ejemplo y se destaca los países con estas distribuciones, como el caso de México, Colombia y Uruguay. A pesar de que Chile cuenta con aportes del Estado, este se reduce exclusivamente a los adultos mayores más desposeídos del país, por ello se recomienda a ampliar ese aporte y que sea igualitario para toda la población mayor a 65 años de edad.

6.5 Desafío en cuanto a la edad de jubilación del Sistema de Pensiones Chileno

La edad de retiro de los afiliados es otro indicador esencial, ya que se relaciona directamente con la tasa de cotización y la de reemplazo, es una de las variables que determina el número de años que deberá financiar la pensión.

Como es sabido en las últimas décadas la esperanza de vida se ha incrementado en toda Latinoamérica, por lo que las necesidades de ahorro para solventar la etapa de jubilación también han incrementado. Al respecto, y a modo de desafío se estima conveniente un aumento en la edad de jubilación de las mujeres a 65 años de edad, igualando la edad legal de los hombres -65 años-. Pues según estadísticas de la esperanza de vida, indican

que la estimación porcentual de la mujer se ha incrementado, y hoy están viviendo hasta los 90 años de edad aproximadamente, demostrando de esta manera, que los factores demográficos tienen una importante incidencia a la hora de tomar decisiones gubernamentales, que sin duda alguna no se pueden ignorar, por otra parte existen otros factores importantes, como por ejemplo, la igualdad de género y la comparación analítica realizada con países Latinoamericanos, destacando la edad de jubilación, como lo es en el caso de México y Perú quienes, apuntan y cumplen con uno de los Principios Universales de la seguridad social, la igualdad.

6.6 Desafío en cuánto a Cobertura Universal del Sistema de Pensiones Chileno.

Para comenzar, es importante considerar la cobertura del sistema de pensiones, como uno de los temas pendientes que tienen los gobiernos de turnos al momento de administrar.

En temas de cobertura hay que tener presente que ni la relación de afiliados sobre la fuerza de trabajo, ni la proporción de cotizantes respecto de dicha fuerza constituyen medidas adecuadas de cobertura. Es por eso, que al considerar como medida de cobertura a los afiliados activos, se estaría sobreestimando la cobertura efectiva, ya que se incorpora en esta medida a todas aquellas personas que ingresó al sistema en alguna etapa de su vida laboral y no se encuentra pensionado ni fallecido, por lo cual no necesariamente percibirá en su totalidad los beneficios del sistema, ya que éstos están directamente relacionados con las cotizaciones efectuadas.

Además, es necesario considerar que si se utiliza la estadística de cotizantes, se estaría subvalorando la cobertura realmente efectiva, pues, sólo incluye a aquellos afiliados que cotizaron en un mes en específico en cuanto a remuneraciones devengadas en los meses anteriores, por lo que se puede estar excluyendo a trabajadores dependientes que sí recibirán los beneficios del sistema, aun cuando no hayan efectuado cotizaciones en un mes en particular. (Superintendencia de Pensiones, 2010)

En términos particulares, uno de los desafíos principales es para aquellos sectores que poseen una mayor tasa de inactividad, uno de ellos es el género femenino, en donde se produce estas lagunas previsionales, por factores socialmente arraigados, en donde son ellas las que se dedican muchas veces al cuidado del hogar y la crianza de los hijos. Es fundamental que la sociedad cambie de mentalidad y deje atrás ese pensamiento

machista e ideales retrógrados, de esta manera se puede contribuir con pequeños granos de arena para que la mujer hoy en día tenga una mayor inserción laboral.

Por otra parte están los sectores más vulnerables, en donde el problema recae en los bajos nivel de ingresos, en donde muchas veces obtienen estos salarios de trabajos informales. En general los desafíos orientados a estos grupos, están destinados en aumentar la inserción al mercado laboral de la manera más formal posible, se sustenta primordialmente en que al aumentar la tasa de ocupados, favorece de manera potencial tanto a la persona como al Estado, al producirse una disminución en los programas sociales que entrega el gobierno en materias de pensiones. Por último es importante hacer mención al Principio de Universalidad en la cobertura, el cual declara que el Estado debe preocuparse de extender el alcance de la seguridad social a todos los habitantes del país. Para dar termino a esta variable y de acuerdo a la comparación internacional es Uruguay el país que obtiene el mayor porcentaje de cotizantes, alcanzando un 63%, lo sigue Chile con un 56%, y finalmente en contraste de estos porcentajes, se encuentra el de México, el cual representa el porcentaje más bajo de los cinco países estudiados, no superando el 32%, debido a que su sistema de capitalización individual fue implementado hace aproximadamente 20 años, por ende es un sistema prácticamente nuevo.

6.7. Desafío en cuanto a la Rentabilidad negativa de los Fondos de Pensiones del Sistema Chileno

Como último y gran desafío para el Estado de Chile en materia de pensiones, es mejorar las reformas que permitieron que la absorción de las rentabilidades negativas fueran asumidas única y exclusivamente por el empleado, cabe recordar que desde la reforma de 1999 bajo el Gobierno de Eduardo Frei, se estableció que el promedio de la rentabilidad paso de 12 a 36 meses, lo que facilita a las AFP nunca compensar por baja rentabilidad, además se modificó el artículo N° 39 de la ley que definía que en el caso de rentabilidad negativa, se traspasa la absorción de pérdidas total a las personas, a través de la creación de multifondos, antes de estos cambios, todos pertenecían a un fondo único, el "C", pero como hoy existen pérdidas, estas deben ser asumidas por el afiliado. Posteriormente en el año 2008, bajo el primer mandato de la Presidenta Michelle Bachelet, se produjo cambios sustantivos que beneficiaron a las AFPs, en donde se eliminó la compensación por pérdida y baja rentabilidad, derogándose además el mecanismo que aseguraba rentabilidades mínimas del sistema. (El mostrador, 2013) Todos estos cambios y modificaciones en la ley, perjudicaron considerablemente al

afiliado, por lo tanto, a modo de reto, sería bueno tomar alguna medida que facilite la compensación por cifras rojas en los fondos, una de ellas, sería que tanto el afiliado como las administradoras de fondos, se hicieran cargo de estas rentabilidades negativas, que por lo demás, no son favorables para ninguno de los entes que conforman este sistema. De alguna forma las AFPs, deben hacerse cargo de los dineros que administran, y de acuerdo a las comisiones que ellas cobran por este servicio, también debiesen asumir cuando por motivos extraordinarios ocurran estas pérdidas.

Para finalizar, el principal desafío del Estado en materia de pensiones es volver a garantizar la seguridad social y pensiones de jubilación, como un derecho social que esté en línea con los Principios Universales, en base a lo que se prometió al momento de su implementación, que si bien buscan una factibilidad técnica, también consideren una preocupación social que trascienda meras cifras, y que articulado a una serie de cambios estructurales multidisciplinarios, se logre contribuir a contrarrestar la desigualdad del país, así como también las utilidades desmedidas de las administradoras y en principal medida las bajas pensiones de jubilación que reciben los empleados después de tantos años constituyendo la fuerza de trabajo. Este es un desafío que se debe asumir entre todos, la manera más óptima para conseguirlo es lograr una reforma profunda en el sistema de pensiones chileno, en donde todos los actores involucrados participen del diálogo y busquen alcanzar un acuerdo amplio. Sólo así se asegurará que los trabajadores y trabajadoras de Chile tengan un sistema de pensiones justo que reconozca el trabajo de toda una vida.

BIBLIOGRAFÍA

- AIOS, (. I. (2007). La capitalización individual en los sistemas de pensiones de América latina.
- Arellano, J. P. (1988). *Corporación de Estudios para Latinoamérica (CIEPLAN)*. Obtenido de http://www.cieplan.org/media/publicaciones/archivos/41/Capitulo_2.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional. (13 de Noviembre de 1980). *Ley Chile*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7147>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (15 de Febrero de 2002). *Ley Chile*. Obtenido de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=194918>
- Biblioteca del Congreso Nacional. (17 de Marzo de 2008). *Ley Chile*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269892>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2005). *El sistema previsional en Chile*. Santiago: Departamento de estudios, extensión y publicaciones.
- CIEDESS. (1996). *Modernización de la seguridad social en Chile*. Santiago de Chile: Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social.
- Economía y Negocios. (11 de Agosto de 2016). Recuperado el 15 de Septiembre de 2016, de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=279464>
- Embajada de los países bajos en España. (s.f.). *Información sobre la seguridad social*. Obtenido de Embajada de los países bajos, España: <http://espana.nlembajada.org/asuntos-clave/asuntos-sociales/informacion-sobre-la-seguridad-social.html>
- Embajada Países Bajos. (2016). *Información sobre la Seguridad Social*. Obtenido de Embajada de los países bajos, España: <http://espana.nlembajada.org/asuntos-clave/asuntos-sociales/informacion-sobre-la-seguridad-social.html>
- Ferretas, F. A. (2013). *Sistemas Públicos de pensiones, su adaptabilidad en su seguridad*". Madrid.
- Guillermo Arthur Errazuriz, P. d. (abril de 2014). <http://www.fiapinternacional.org>. Recuperado el 15 de septiembre de 2016, de <http://www.fiapinternacional.org>: http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/charla_guillermo_arthur_reunion_sura_evolucion_fps_en_el_mundo_abril_2014.pdf

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.
- López Tamayo, R. &. (2012). Viabilidad política de un sistema de pensiones alternativo a las AFP. Concepción: Flacso Chile, Universidad de Concepción.
- Mesa Lago, C. (2005). Las reformas de salud en América Latina y el caribe: su impacto en los principios de Seguridad Social. CEPAL, documentos de proyectos N°63.
- Nugent, R. (2006). La seguridad social: Su historia y sus fuentes. .
- Observatorio Parlamentario. (24 de Octubre de 2014). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de <http://observatorio.bcn.cl/asiapacifico/noticias/sistema-pensiones-australia-chile>
- OCDE. (2012). *Estadísticas gasto público de vejez*. Recuperado el 2016 de Septiembre de 2016, de <http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>
- OIT. (2001). Valuación financiera y actuaria de la caja de seguro social.
- OIT. (2002). *Convenio sobre la seguridad social*. Organización internacional del trabajo y Asociación internacional de la seguridad social. Obtenido de http://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang-es/index.htm
- Real Academia Española. (2016). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=XTrIaQd>
- Reyes, C. (17 de 09 de 2015). *Edad y montos promedios de jubilación por géneros*. Recuperado el 12 de 09 de 2016, de Edad y montos promedios de jubilación por géneros: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/09/655-647736-9-mujeres-entre-2010-y-2014-edad-de-jubilacion-bajo-de-63-a-61-anos.shtml>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2015). *Seguridad Social como un derecho humano*. Obtenido de Seguridad Social como un derecho humano: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/>
- Subsecretaria de Previsión Social. (abril de 2016). <https://www.previsionsocial.gob.cl>. Recuperado el 14 de septiembre de 2016, de <https://www.previsionsocial.gob.cl>: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios->

previsionales/estadisticas-previsionales/informe-estadistico-semestral-de-seguridad-social/Segundo-Semestre_2015.pdf

ANEXOS:

ANEXO N° I: Normas legales, Ley N° 30425

583802	NORMAS LEGALES	Jueves 21 de abril de 2016 /	El Peruano
LEY N° 30425			
EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA			
POR CUANTO:			
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA: Ha dado la Ley siguiente:			
LEY QUE MODIFICA EL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL SISTEMA PRIVADO DE ADMINISTRACIÓN DE FONDOS DE PENSIONES, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO 054-97-EF, Y QUE AMPLÍA LA VIGENCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE JUBILACIÓN ANTICIPADA			
Artículo 1. Prórroga del régimen especial de jubilación anticipada			
Prorrógase el régimen especial de jubilación anticipada para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones, creado por la Ley 29426, hasta el 31 de diciembre de 2018.			
Artículo 2. Incorporación de la Vigésimo Cuarta Disposición Final y Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones			
Adiciónase la Vigésimo Cuarta Disposición Final y Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones con el texto siguiente:			
"Opciones del afiliado			
VIGÉSIMO CUARTA.- El afiliado a partir de los 65 años de edad podrá 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 de Capitalización (CIC) en las armadas que considere necesarias. El afiliado que ejerza esta opción no tendrá derecho a ningún beneficio de garantía estatal. Lo dispuesto en el párrafo anterior se extiende a los afiliados que se acojan al régimen especial de jubilación anticipada".			
Artículo 3. Incorporación de un último párrafo al artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones			
Incorpórase un último párrafo al artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, con la siguiente redacción:			
"Obligación del empleador de retener los aportes			
Artículo 34.- (...) Las pretensiones que buscan recuperar los aportes efectivamente descontados a los trabajadores y no abonados o depositados por el empleador en forma oportuna a la AFP son imprescriptibles".			
Artículo 4. Incorporación de un párrafo final al artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF			
Incorpórase un párrafo final al artículo 40 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF, con el texto siguiente:			
"Alcances			
Artículo 40.- (...)			
		Excepcionalmente 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 afiliación. (...)".	
		Artículo 5. Incorporación del artículo 42-A al Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF	
		Incorpórase el artículo 42-A al Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF, con el texto siguiente:	
		"Jubilación anticipada y devolución de aportes por enfermedad terminal	
		Artículo 42-A.- Procede también la jubilación anticipada y devolución de aportes por enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer. Procede también la jubilación anticipada cuando el afiliado padezca de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que reduzca su expectativa de vida, debidamente declarada por el comité médico evaluador calificado por la SBS, no obstante no reúna los requisitos señalados en el artículo 42 de la presente Ley y siempre y cuando no pueda acceder a una pensión de invalidez. En caso de que el afiliado declarado con enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer que solicite pensión por invalidez o por jubilación anticipada a que se refiere el párrafo precedente, no cuente con beneficiarios de pensión de sobrevivencia, podrá solicitar adicionalmente la devolución de hasta el cincuenta por ciento (50%) de sus aportes, incluyendo su rentabilidad. En este último caso la cotización de su pensión se efectuará considerando el retiro de los aportes antes referidos".	
		Artículo 6. Vigencia La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.	
		POR TANTO:	
		Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día tres de diciembre de dos mil quince, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.	
		En Lima, a los quince días del mes de abril de dos mil dieciséis.	
		LUIS IBERICO NÚÑEZ Presidente del Congreso de la República	
		NATALIE CONDORI JAHUIRA Primera Vicepresidenta del Congreso de la República	
		1370639-I	
		PODER EJECUTIVO	
		AGRICULTURA Y RIEGO	
		Modifican R.M. N° 0134-2016-MINAGRI mediante la cual se constituyó Grupo de Trabajo para la Transferencia de Gobierno del Ministerio de Agricultura y Riego (periodo 2011 - 2016)	
		RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0162-2016-MINAGRI	
		Lima, 19 de abril de 2016	

Fuente: (El Peru diario oficial, 2016)

ANEXO N° II: Requisitos para optar a pensiones no contributivas de vejez

País	Prestaciones	Requisitos	Montos mes
Chile	Pensión Básica Solidaria (PBS)	65 años; sin derecho a pensión; residencia 20 años; integrar grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de población	USD 156
Colombia	Programa de Protección Social al Adulto Mayor	3 años menos que edad de pensión por vejez en el sistema general de pensiones; niveles 1 y 2 de SISBEN ²⁰ e ingreso personal < = a 32% de salario mínimo mensual; residencia nacional durante últimos 10 años	USD 35 ²¹
Perú	Pensión 65	65 años; personas en pobreza extrema según SISFOH ²²	USD 45
Uruguay	Prestación Asistencial	70 años; personas carentes de recursos para costear necesidades vitales; no tener ingresos que superen valor de la prestación no contributiva	USD 299 o diferencia para alcanzar este monto
Uruguay	Subsidio BPS ²³	Personas carentes de recursos para costear necesidades vitales de hogares con carencias críticas en condiciones de vida; 65<=Edad	USD 299 o diferencia para alcanzar este monto

²⁰ Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales.

²¹ La asignación es un promedio y no es igual para todos los beneficiarios

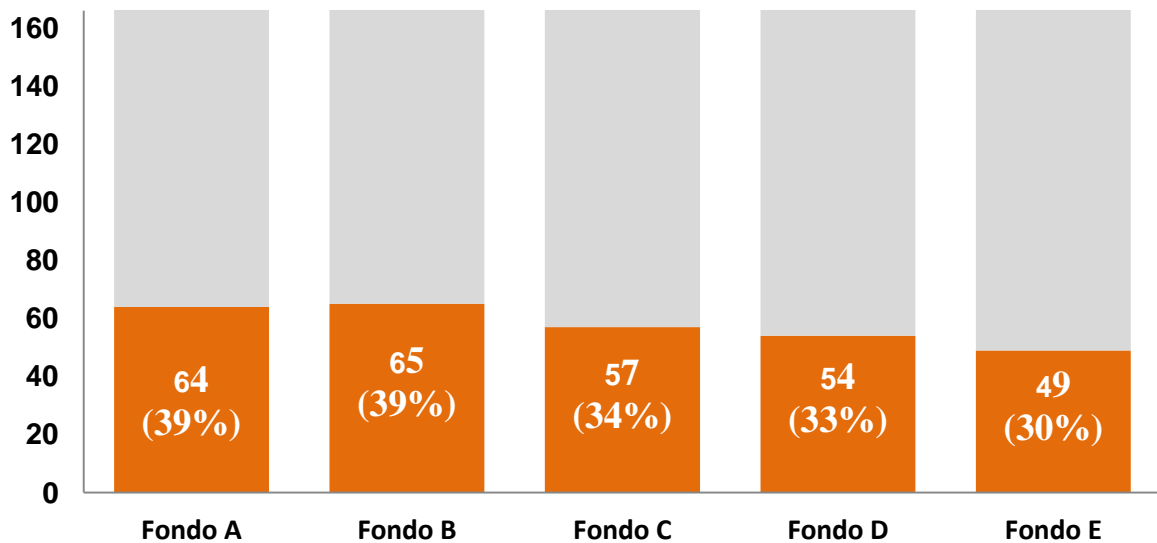
²² SISFOH obtiene información de los potenciales beneficiarios de las municipalidades y utiliza un algoritmo para decidir su elegibilidad.

²³ Banco de Previsión Social

México	Pensión Universal “65 y Más”	65 años; no recibir beneficios de un programa contributivo o no contributivo	USD 45
---------------	------------------------------	--	--------

Fuente: Como fortalecer los Sistemas de Pensiones. (SURA Asset Management, 2014)

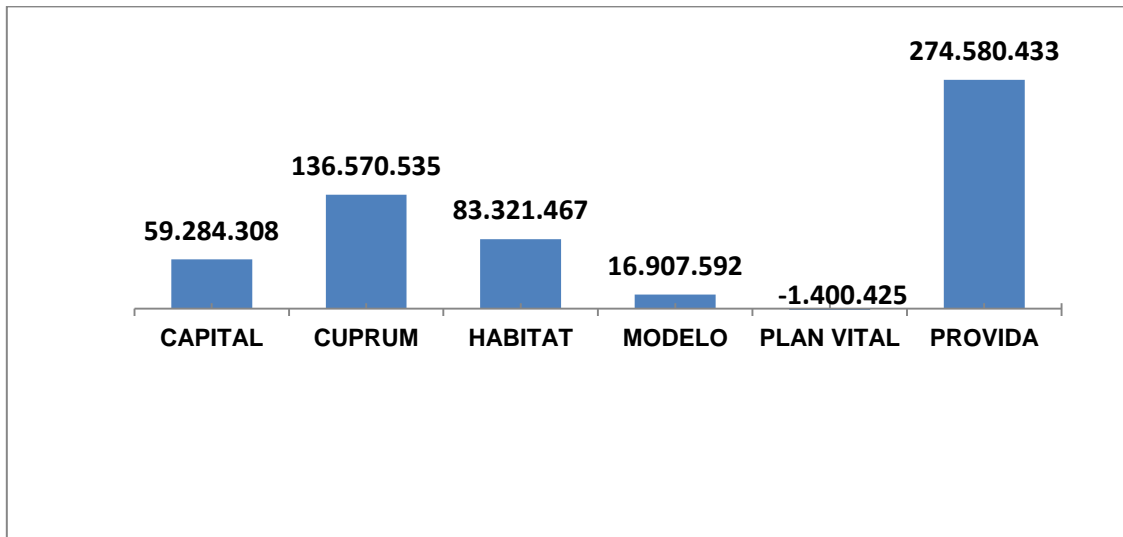
ANEXO N° III: Rentabilidad de los fondos de pensiones



■ Número de meses con rentabilidad negativa

Fuente: Diario La Tercera

ANEXO N° IV: Ganancias percibidas por las AFP al 31 de Diciembre de 2015



Fuente: Superintendencia de Pensiones. (Superintendencia de Pensiones, 2016)