



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
TECNICO UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SEMINARIO DE GRADO

ANÁLISIS COMPARATIVO DE SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

Profesor : Juan Carlos Yevenes.

Alumnos : Miguel Agustín Muñoz González.

Cristiani Rodrigo Meneses Pacheco.

Chillan, 10 de Enero 2017



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMAS ESPECIALES DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

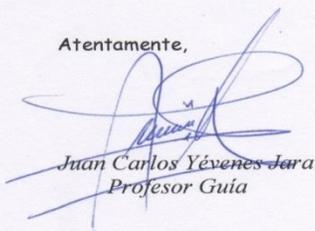
Chillán, enero 20 del 2017.

Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Técnico Universitario en Administración, denominada "*Análisis comparativo del sistema de Pensiones en Chile*", de los alumnos Miguel Agustín Muñoz González y Cristianí Rodrigo Meneses Pacheco.

Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Técnico Universitario en Administración y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 6.5 puntos (escala de 1 a 7).

Atentamente,


Juan Carlos Yébenes Jara
Profesor Guía


Edinson Cornejo Saavedra
Profesor Informante


Constanza Olgún Gutiérrez
Coordinadora




Alvaro Acaña Hormazabal
Jefe Carrera Ingeniería Comercial



CC. - Jefe Carrera Ingeniería Comercial
- Alumno
- Archivo

Tabla de contenido

I-ANTECEDENTES GENERALES	- 7 -
II-DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	- 10 -
III-OBJETIVOS.....	- 12 -
1- OBJETIVO GENERAL	- 12 -
2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- 12 -
IV-RELEVANCIA SOCIAL	- 13 -
V-MARCO TEÓRICO.....	- 14 -
Seguridad Social	- 14 -
Pensión de vejez.....	- 15 -
Pensión de Vejez Anticipada.....	- 16 -
Pensión Mínima Garantizada por el Estado.....	- 16 -
Pensión Básica Solidaria de vejez.....	- 17 -
Requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria:	- 17 -
Sistema Público de Pensiones.....	- 18 -
Sistema Privado de Pensiones	- 19 -

Mercado de Capitales.....	- 19 -
Ahorro Previsional Voluntario (APV).....	- 21 -
Cuotas de Fondos Mutuos	- 21 -
Seguro de Vida con APV	- 21 -
Cuotas de Fondos de Inversión	- 22 -
VI-METODOLOGÍA.....	- 24 -
VII-FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	- 25 -
VIII-DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	- 26 -
IX-DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES.....	- 27 -
Sistema de Reparto de Pensiones	- 27 -
Afiliación al Sistema de Reparto: Ex Cajas de Previsión	- 27 -
Sistema de Capitalización Individual	- 31 -
Descripción de los Sistemas afiliación al Sistema de AFP	- 31 -
Beneficios en el Sistema de AFP.....	- 33 -
X-MODALIDADES DE PENSIÓN	- 33 -
Retiro Programado.....	- 33 -

Retiro Temporal con Renta Vitalicia Diferida.....	- 33 -
Renta Vitalicia Inmediata	- 34 -
Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado	- 34 -
Renta Vitalicia Diferida.....	- 35 -
Sistema Multi-Pilar.....	- 37 -
XI-CRITERIOS DE COMPARACIÓN.....	- 39 -
1- RENTABILIDAD V/S AHORRO	- 39 -
Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Ingreso Mínimo	- 39 -
Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Título Técnico	- 47 -
Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Título Profesional.....	- 55 -
2- REQUISITOS PARA PENSIÓN	- 63 -
XII-COYUNTURA NACIONAL	- 64 -
No + AFP	- 64 -
Propuestas de No + AFP a el Gobierno	- 67 -
Felices y Forrados.....	- 70 -

XIII-LAS PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS AL SISTEMA DE AFP.....	- 77 -
XIV-COMISIÓN ASESORA PRESIDENCIAL SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES (COMISIÓN BRAVO).....	- 81 -
XV-LAS PROPUESTAS MÁS RELEVANTES:.....	- 90 -
XVI-AUMENTO DEL 10% DE LA PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA.....	- 93 -
XV-DATO RELEVANTE	- 94 -
“En 2020 en Chile habrá casi tantos adultos mayores como niños”.....	- 94 -
XVI- CONCLUSIONES.....	- 97 -
XVII- BIBLIOGRAFÍA.....	- 100 -
XVIII-WEB GRAFÍA.....	- 100 -

I-Antecedentes Generales

En los últimos años los sistemas de pensiones a nivel mundial han estado bajo profundo análisis, desde principios del siglo pasado la seguridad social ha cumplido un rol importante en la sociedad y el estado ha sido protagonista de la provisión de vejez, invalidez y muerte.

Desde su inicio el sistema de pensiones ha estado administrado por el estado y principalmente se ha financiado con impuestos o contribuciones. El sistema tradicional es el de reparto donde los trabajadores en actividad financian a los trabajadores en estado pasivo pero su forma de financiamiento ha sido cuestionada en relación a su viabilidad en el tiempo debido al envejecimiento de la población, cada año aumenta la edad promedio de vida, por lo tanto sería necesario contribuciones e impuestos más altos para cubrir los gastos necesarios para las pensiones.

En Chile, en el año 1980 se cambió del sistema de reparto a sistema de capitalización individual, administrado por entidades privadas denominadas AFP¹. Países de América Latina y de Europa del este adoptaron este sistema debido a sus fortalezas en comparación con el sistema de reparto, pero el problema que se presenta en Chile debido a la mala distribución de los ingresos y por la baja densidad de las cotizaciones, en el caso de los hombres por trabajos independientes y en el caso de las mujeres por su baja participación en un informal mercado laboral, consecuencia de esto es bajos ahorros para la vejez.

En el año 2008 la Presidenta Michelle Bachelet promulgó una reforma al sistema de pensiones, donde el sistema de AFP se mantiene como el eje previsional pero se introducen

¹ AFP Administradora de Fondo de Pensiones.

medidas para mejorar la cobertura del pilar de prevención de la pobreza, aumento en la densidad de las cotizaciones, incrementar la intensidad de la competencia en la industria de las AFP.

El sistema chileno está compuesto por 3 pilares básicos: un pilar de prevención de la pobreza, un pilar contributivo de carácter contributivo y un pilar de ahorro voluntario, a través de estos componentes se busca garantizar que las personas puedan llevar un estilo de vida similar entre la etapa de vida laboral activa y el periodo de jubilación como también disminuir la pobreza en la tercera edad.

El pilar solidario tiene como objetivo prevenir la pobreza en situaciones de vulnerabilidad, está conformado por una pensión no contributiva, la PBS² y la APS³.

El pilar contributivo obligatorio es la capitalización financiera de cuentas individuales administradas por empresas de giro único (AFP). Es un esquema de contribución definida, donde la tasa de aporte se mantiene constante y los beneficios se calculan con formulas en función del saldo acumulado por cada individuo al momento del retiro.

Como complemento existe el pilar de ahorro voluntario, también administradas por las AFP, por fondos mutuos, entre otras, está diseñado de manera tal que los ahorros destinados a estos productos se encuentran exentos de impuestos a la renta en aquellos años en que los depósitos son realizados, los intereses generados por estos ahorros también están exentos de impuestos pero las pensiones financiadas con estos recursos son consideradas como ingreso para efecto de impuesto, acá los individuos pueden retirar sus ahorros antes de la jubilación pero pagando impuestos y un castigo por retiro anticipado.

² **PBS** *Pensión Básica Solidaria.*

³ **APS** *Aporte Previsional Solidario.*

- Pilar de Prevención de Pobreza

Existe una relación directa en la contribución definida de las AFP, estas son el historial de aporte de una persona, la frecuencia y montos de los aportes y los beneficios que estos aportan. Las pensiones son inferiores cuando los individuos experimentan largo periodos sin cotizar, cuando se afilian al sistema de forma tardía o cuando cotizan por un mínimo que no tiene relación con el ingreso real. La reforma del año 2008 garantiza que todos los individuos pertenecientes al 60% más pobre tendrán acceso a una pensión básica independiente de su historia contributiva y financiada por el estado.

- Pilar Contributivo Obligatorio

Basado en capitalización individual y con relación directa entre historial de aportes y la frecuencia, momento y monto de los aportes. La ley fija depósitos periódicos en una tasa de 10% de las remuneraciones y rentas imponibles mensuales con un tope de 60 UF de acuerdo a la ley 20.255, la parte de las remuneraciones destinada a cotizaciones previsionales están exentas de impuestos.

- Pilar Ahorro Voluntario

Los individuos pueden optar a una amplia gama de instituciones del mercado de capitales para la administración de los ahorros voluntarios y depósitos convenidos. Estos ahorros están exentos de impuestos, lo cual ha desarrollado en las personas, sobretodo de la clase media, un incentivo.

II-Descripción del Proyecto

El sistema de capitalización individual actualmente se encuentra en cuestionamiento por posible desconocimiento de su funcionamiento, lo que genera en la sociedad altos índices de descontento.

El usuario no comprende por qué no se puede volver al sistema antiguo de pensiones; que entiende como “mejor opción”, aquí nace la razón de realizar la investigación, con el fin de esclarecer ambos modelos de pensiones y compararlos, proyectar su viabilidad y su resultado de forma directa en la pensión recibida por el pensionado.

Investigar las fuentes de información y describirla de manera fidedigna, comentar la visión de los diferentes sectores políticos y su postura frente a la aplicación de ambos sistemas, la participación del sector privado, entre otras variables, serán factor de análisis con el fin de que los resultados sean objetivos.

Describir el mercado de capitales que tiene un rol importante en el sistema actual del sistema de pensiones predominante en el país, es importante para la comprensión del funcionamiento de los diferentes tipos de fondo y los riesgos y beneficios que cada uno tiene. El presente estudio entrega los resultados de un análisis comparativo entre el antiguo sistema de reparto y el actual sistema de capitalización individual para las pensiones de vejez. La investigación permite comprender las principales características de ambos sistemas remarcando las similitudes y diferencias en sus requisitos, la participación del estado, el rol del empleador y del trabajador y otras características relevantes que se mencionaran dentro de este trabajo.

Para poder realizar este trabajo es necesario tener una base teórica que explique el funcionamiento de los sistemas, las condiciones sociales y económicas de cada época, la participación del estado y de los ciudadanos, el comportamiento del mercado de capitales y sus instrumentos, los diferentes tipos de fondos con los que cuentan las AFP, las cajas de previsión más representativas del sistema de reparto, las diferentes definiciones de seguridad social, la definición de riesgo y rentabilidad y su implicancia en el entendimiento del trabajador pronto a jubilar y el ya jubilado.

Para esto se establecieron un objetivo general y objetivos específicos, con el fin de establecer un paralelo entre ambos sistemas, así poder describir, comparar y definir las distintas variables presentadas por ambos sistemas y su repercusión en el trabajador activo y el trabajador pasivo.

Dentro de la metodología se utilizó la investigación descriptiva, ya que se busca detallar características y propiedades de la relación entre ahorro v/s pensión.

Finalmente se presentan las conclusiones obtenidas una vez terminado el estudio. Esta contempla dilucidar y determinar las ventajas y desventajas de cada sistema, contribuir a una mejor comprensión de su funcionamiento y sugerir mejoras y/o ajustes para mejoras en la pensión recibida.

III-Objetivos

1- Objetivo General

“Comparar sistema de reparto con sistema de capitalización individual en Chile”.

2- Objetivos Específicos

-Describir ambos sistemas.

-Identificar criterios de comparación de los sistemas en estudio.

-Comparar beneficio económico de ambos sistemas y su viabilidad en 20 años.

-Ventajas y desventajas de ambos sistemas de pensiones.

IV-Relevancia Social

Esta investigación es relevante en la actualidad para cualquier individuo que desee información acerca del funcionamiento del sistema de pensiones, así poder comprender la manera en que sus ahorros son invertidos y las ventajas y desventajas de cada fondo.

Comprender el modo de en que opera el actual sistema de AFP es de vital importancia para todos los individuos, debido a que están los ahorros previsionales de toda la vida invertidos en él para posterior recibir una pensión en los tiempos de trabajador pasivo. Entender el funcionamiento de ambos sistemas puede contribuir en la visión que tiene cada uno de los sistemas de pensiones, entiéndase reparto y capitalización individual.

El impacto político y social que ha causado la problemática de las pensiones, ha generado diversas paralizaciones, exigiendo soluciones y cambios inmediatos. Existe mucho cuestionamiento en el ambiente hacia el sector político y su manejo de las políticas sociales imperantes en el país y la lentitud en las respuestas.

V-Marco Teórico

En Chile actualmente está implementado el sistema de capitalización individual para las pensiones de vejez, estos últimos años la ciudadanía ha experimentado un malestar generalizado por el monto de las pensiones, lo que se ha convertido en disconformidad, reflejada contra las AFP y contra el Estado.

Antiguamente, y para ser más exactos entre los años 1952 y 1973 el sistema de pensiones en Chile se regía por un sistema de reparto, sistema donde los trabajadores debían cotizar mes a mes de sus sueldos imponibles como también sucede actualmente con las AFP, la diferencia radica principalmente en que en esta última, los ahorros se capitalizan a través de la inversión en instrumentos financieros mediante la gestión de la AFP para generar rentabilidad, en contraste en el sistema de reparto los ahorros se iban a un fondo común para financiar mes a mes a los trabajadores jubilados, en simples palabras con el sueldo de los trabajadores activos se financia la jubilación de los trabajadores pasivos.

Seguridad Social

En primera instancia se deberá conceptualizar el término de seguridad social, debido a que este se encuentra en constantes procesos de modificación para adecuarse a las realidades de las distintas sociedades, Beveridge (1942) realizó un informe sobre seguridad social posguerra, este se titulaba “Informe al parlamento acerca de la seguridad social y de las prestaciones que de ella se derivan”, donde menciona que *“todo ciudadano en edad laboral debe pagar una serie de tasas sociales semanales, con el objetivo de poder establecer una serie de prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, jubilación y otras. Así se permitirá asegurar un nivel de vida mínimo por debajo del cual nadie debe caer”*.

Podetti, define a la Seguridad Social como “conjunto de medidas técnicas, regulado por normas jurídicas, con fundamento en la solidaridad y en la responsabilidad personal y social, tendiente a liberar al hombre de la opresión de la materia, mediante el otorgamiento de prestaciones cada vez que se configuren contingencias sociales que afecten desfavorablemente el nivel de vida de las personas protegidas, sus familias a cargo y quienes estén a su cargo”. (Podetti; 1982: 180).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define la seguridad social como “Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas perdidas por causa de incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), o para obtener trabajo remunerado o por causa de la muerte del jefe de familia. La seguridad de los medios de vida debería organizarse, siempre que fuese posible, sobre la base del seguro social obligatorio y las necesidades que no estén cubiertas por el seguro social obligatorio deberían estarlo por la asistencia social” (OIT; 2000 (b):5)

Se entiende que se responsabiliza al estado de mejorar el bienestar social de la población, solventando económicamente al ciudadano que por alguna razón necesita intervención por parte de este, el conflicto nace en la forma y aplicación del sistema de pensiones, sobre todo las de carácter social.

Pensión de vejez

En relación con el seguro social, es un pago temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, que establecida por una ley, se hace acreedora de

una cantidad económica, ya sea por sistemas públicos de previsión nacionales o por sistemas de previsión privada. (MINTRAB)⁴

La pensión de vejez se define como un beneficio previsional que consiste en el derecho (no obligación), que tienen los afiliados al sistema de previsión, sea pública o privada, de recibir una pensión de carácter económico al momento de su jubilación. (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres).

Pensión de Vejez Anticipada

La Pensión de Vejez Anticipada es un beneficio en virtud del cual los afiliados podrán pensionarse antes de cumplir la edad legal requerida, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

Obtener una pensión igual o superior al 70% del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, debidamente actualizadas en los últimos diez años anteriores al mes en que se acogen a pensión.

Obtener una pensión igual o superior al 150% de la Pensión Mínima de Vejez Garantizada por el Estado.

Pensión Mínima Garantizada por el Estado

En el sistema de fondo de pensiones, el estado garantiza una pensión mínima siempre que el afiliado cumpla con los requisitos que establece el D.L N°3.500 de 1980 y que la suma de

⁴ **MINTRAB** *Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.*

todas las pensiones, rentas y remuneraciones imponibles que este percibiendo el pensionado sean inferiores a dicha pensión.

Requisitos para acceder a la pensión mínima garantizada:

20 años de cotizaciones en cualquiera de los sistemas previsionales.

Pensión Básica Solidaria de vejez

Permite a quienes no tienen derecho a una pensión en algún régimen previsional acceder a un monto de \$93.543.

Éste se reajustará automáticamente el 1 de julio de cada año, en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de los últimos 12 meses, contados desde el último reajuste. No obstante, cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.

Requisitos para acceder a la Pensión Básica Solidaria:

-Tengan, a lo menos, 65 años de edad al momento de la solicitud.

-No tengan derecho a percibir pensión en ningún régimen previsional, ya sea en calidad de titular o como beneficiario de pensión de sobrevivencia.

-Integren un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población determinado por el Puntaje de Focalización Previsional, lo cual significa que:

-Deben contar con un puntaje menor o igual a 1.206 puntos.

Este puntaje se obtiene de la información que entrega el Ministerio de Desarrollo Social por la calificación del RSH⁵ y el SII⁶.

Quienes aún no han sido encuestadas para obtener la ficha tienen que solicitar este trámite en su municipio.

Acrediten residencia en el territorio chileno por un período de 20 años (continuos o discontinuos), contados desde que cumplieron 20 años de edad. Hayan vivido en el país al menos cuatro de los últimos cinco años anteriores a la solicitud. Al respecto, cabe destacar que:

-El requisito de residencia podrá ser homologado a las personas que registren 20 años o más de cotizaciones en algún sistema previsional chileno.

-Los beneficiarios que están inscritos en la oficina nacional de retorno y diplomáticos (aplicable sólo a chilenos) podrán conmutar los años de exilio como residencia.

-Este beneficio está sujeto a un proceso de revisión por parte del IPS, destinado a verificar que el beneficiario mantiene todos los requisitos exigidos por la ley.

Sistema Público de Pensiones

Un sistema público de pensiones es donde el estado administra los recursos con el fin de asegurar y garantizar protección social frente a riesgos laborales como desempleo, accidente de trabajo, enfermedad y vejez u otras circunstancias sobrevenidas de dependencia.

⁵ **RSH** Registro Social de Hogares.

⁶ **SII** Servicio de Impuestos Internos.

Los criterios empleados en este sistema son reparto, que se caracteriza por ser intergeneracional e intrageneracional. Los sistemas públicos contienen ya sea pensiones contributivas (en esta cuentan la cuantía cotizada a lo largo de la vida laboral, años, etc.) pensiones indirectas derivadas de aportaciones de terceros (viudedad, orfandad) y pensiones no contributivas que responden a necesidades sociales y que no requieren cotización previa.

Sistema de Reparto: Sistema que se basa en que los trabajadores activos financian a las personas pasivas, o sea dinero que entra vía cotizaciones por parte del trabajador y del empleador y que sale vía pensiones.

Sistema Privado de Pensiones

El sistema privado de pensiones responde exclusivamente a la capitalización producida por ahorro y rendimiento que se obtenga a la fecha de prestación.

Busca dinamizar la inversión de los recursos acumulados con el ahorro, retroalimentados con su capitalización, en diferentes clases de instrumentos financieros del mercado de capitales.

Se puede complementar con el Ahorro Previsional Voluntario (APV), mecanismo de ahorro que permite a trabajadores dependientes e independientes ahorrar por sobre lo cotizado.

Mercado de Capitales

El mercado de capitales es donde se coordinan la oferta y demanda de capital financiero en sus más variadas formas (dinero y valores o activos financieros), surgiendo intermediarios especializados, regulados y controlados. Es decir, es el conjunto de regulaciones, instituciones, prácticas e individuos que forman una estructura tal que permite a los oferentes vender recursos a los demandantes de estos.

Para la realización de venta y compra de dinero o recursos se idearon mecanismo como la deuda o las acciones, que otorgan derechos y obligaciones diversas a quien las adquiere, por lo tanto tienen diferente precio dependiendo también de sus características, por ejemplo si una empresa necesita dinero para financiar un nuevo proyecto de inversión (demandante de recursos) busca a alguien que esté interesado en prestar dicho dinero a un cierto precio (oferente de recursos).

Los recursos se pueden vender en forma de acciones al oferente, en este caso pasaría a ser socio capitalista de la empresa, o solicitando un préstamo al oferente donde este pasaría a ser acreedor de la empresa. Dependiendo la forma que tiene el capital el mercado puede ser de valores o financiero, en el primero la oferta y demanda es a través de valores mobiliarios y en el segundo a través de ofertantes y demandantes de dinero.

El mercado de capitales chileno se organiza en tres grandes sectores clasificados de acuerdo al ente regulador encargado de su supervisión:

El de la administradora de fondos de pensiones, que recibe recursos de los cotizantes, estos ofrecen recursos principalmente a través de compra de bonos, es decir, compra de deuda. Estas instituciones están reguladas por la SAFP⁷.

El de los bancos, quienes demandan recursos de los depositantes y ofrecen recursos al mercado a través de créditos principalmente, la regulación está a cargo de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

⁷ **SAFP** Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

El mercado de valores y seguros, donde se agrupan todas las instituciones que transan valores de oferta pública, entre estos están las administradoras de fondos mutuos y de inversión, las bolsas de valores, los corredores y agentes de valores, los depósitos de valores, etc. y a las compañías de seguros.

Ahorro Previsional Voluntario (APV)

El ahorro previsional voluntario permite que mediante un esfuerzo de ahorro adicional al que la ley exige, los trabajadores afiliados a alguna AFP ya sean dependientes o independientes y los imponentes de algunos de los regímenes administrados por el IPS⁸, mejoren el monto de su futura pensión o adelanten la fecha de su jubilación.

Cuotas de Fondos Mutuos

Títulos que representan la inversión de una persona natural o jurídica en un fondo mutuo. Las cuotas pueden estar expresadas en pesos (Moneda Corriente Nacional) u otra moneda extranjera.

Seguro de Vida con APV

Otorga una indemnización a los beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado por una causa cubierta por la póliza y permite el ahorro de una suma de dinero asociada al sistema previsional.

⁸ **IPS** Instituto de Previsión Social.

Cuotas de Fondos de Inversión

Cuotas de participación que representan los aportes de los inversionistas en un fondo de inversión. Los trabajadores que se decidan por realizar cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos, deberán manifestar su voluntad en la Entidad elegida o ante un representante o persona autorizada por aquélla, mediante la suscripción del formulario denominado " Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario".

También deberán suscribir dicho formulario quienes deseen traspasar parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósitos convenidos a las AFP o institución autorizada que desee.

Los recursos acumulados, por concepto de cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario podrán ser retirados o traspasados, total o parcialmente, a cualquiera de las AFP o instituciones autorizadas.

El trabajador o pensionado que decida efectuar el retiro total o parcial de fondos, deberá llenar una "Solicitud de Retiro" en cualquier agencia de la correspondiente Entidad, en que mantenga depositados sus recursos, presentando su cédula nacional de identidad. La que también podrá efectuarse mediante el uso de Internet, según lo autorice la Superintendencia correspondiente.

Cuando el trabajador presente solicitud de pensión en su AFP, deberá indicar a ésta, las AFP y las Instituciones Autorizadas en las cuales mantiene recursos originados en depósitos convenidos y, a su vez, señalar aquéllas desde las cuales desea traspasar recursos (cotizaciones

voluntarias, depósitos de APV y depósitos de APVC⁹ para pensionarse y sus respectivos montos. Asimismo, la AFP deberá solicitar a las Instituciones Autorizadas o Administradoras de Fondos de Pensiones indicadas por el trabajador los recursos, utilizando el formulario "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional Voluntario".

⁹ **APVC** Ahorro Previsional Voluntario Colectivo.

VI-Metodología

Para llevar a cabo la investigación de este estudio se ha decidido realizar una investigación descriptiva, dado que resulta ser la más apropiada para este trabajo.

Frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Danke, 1986). Mide y evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia, describir lo que se investiga.

Es por esto que la investigación que más se adecua a este trabajo es un estudio descriptivo la cual otorgará la información que se requiere del tema a analizar y con ello se obtendrá datos relevantes para la descripción de un hecho en particular que es realizar un paralelo entre el sistema de pensiones antiguo (Reparto) y el nuevo (Capitalización Individual) con todas sus características.

VII-Formulación de la Hipótesis

Según la información investigada acerca del sistema de pensiones, y de haber profundizado en sus características y su funcionamiento.

Plantemos la siguiente hipótesis:

“Las personas cotizantes y no cotizantes que quieren mejorar sus pensiones de vejez, no tienen conocimientos del funcionamiento del sistema de pensiones actual, y menos de cómo interactuar con el”

VIII-Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que se utilizara en este trabajo es de carácter no experimental y es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. RH Sampieri (1991) explica lo siguiente es decir donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979, p.116).” La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos a las condiciones”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente esta investigación se realizo a los distintos participantes del sistema de pensiones (AFP) y a las cajas de pensiones del sistema de reparto que tienen sistemas de cálculo de pensiones previamente establecidos por ley, describiendo tal situación y no manipulándolas para ver el resultado.

IX-Descripción de los Sistemas de Pensiones

Sistema de Reparto de Pensiones

Es aquel sistema en que el financiamiento de las pensiones se efectúa con los aportes que realizan los trabajadores activos, el empleador y el Estado. Se caracteriza por tener en general beneficios definidos. Es decir, 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 al país en particular.

En el caso de Chile, esto dependía de las características de la caja previsión a la que se perteneciera y con el cumplimiento de ciertos requisitos que le daban derecho a una pensión previamente definida.

Afiliación al Sistema de Reparto: Ex Cajas de Previsión

Obligatoria y dependía de la naturaleza de los servicios prestados, según se indica en las respectivas normativas orgánicas. En general se afiliaban a CANAEMPU 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).

A EMPART se afiliaban trabajadores del sector privado en cuya labor "predominaba el esfuerzo intelectual por sobre el 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 orquesta, coreógrafos, folkloristas, etc. a ser afiliados a EMPART.

En cuanto al Servicio de Seguro Social (SSS), se afiliaban todos los obreros, esto es, aquellos trabajadores del sector privado en cuya labor pre dominadora el esfuerzo físico sobre el intelectual. Estaban afectos también al régimen del SSS 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 la calle, plazas artísticas, etc.

Como puede apreciarse, desde su inicio el antiguo Sisma estableció deferencias entre obreros y empleados, hecho que con el tiempo significó una profunda desigualdad tanto en los requisitos de acceso a las pensiones, como en el cálculos de las mismas.

AÑO	%DCTO PREVISIONAL								
	SERVICIO SEGURO SOCIAL			EMPART			CANAEMPU		
	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL
1968-1973	7,25	14,25	21,50	9,00	17,00	26,00	11,00	5,00	16,00
1974-1977	7,25	15,95	23,20	9,00	17,00	26,00	11,00	5,00	16,00
1978	7,25	15,95	23,20	10,16	15,00	25,16	11,00	5,00	16,00
1979-1979	7,25	15,70	22,95	10,16	14,75	24,91	11,00	4,75	15,75

Fuente: Cheyre (1991)

Incluye las cotizaciones por concepto de pensiones y las enteradas al fondo de Revalorización de Pensiones.

En 1980 el D.L N°5.501 estableció que las cotizaciones pasarían a ser de cargo total de los trabajadores y fijo bonificaciones compensatorias para mantener el monto líquido de las remuneraciones pero no eran utilizables para cálculo de pensiones.

A contar de esa fecha, la Cotización para fondo de pensiones en el ex SSS fue de 19,1% de cargo exclusivo del trabajador; 20.15% en la ex EMPART; y en la ex CANAEMPU, el porcentaje fue del 19,03%.

En el caso de las ex cajas, el Estado contribuía con un aporte aproximado de un 30% del financiamiento total de las pensiones. El cálculo de las pensiones se hacía como regla general, sobre la base del promedio de las remuneraciones imponibles registradas durante cierto lapso (12, 24,36 o 60 meses) en relación con el tiempo de cotizaciones.

Institución	Requisitos	Monto
SSS	-Hombre: 65 años. -Mujer: 55 años. -Semanas de Cotizaciones: 800. -Densidad de Cotizaciones: 0.5.	-50% Sueldo Base.+1%Sueldo Base por cada 50 semanas en exceso sobre las primeras 500 semanas -No puede exceder de un 70% del sueldo base.
CANAEMPU	-Hombres y Mujeres: 65 años -Semanas de Cotizaciones: 520.	-Sueldo Base * N° de años de servicio/30 -No puede exceder el sueldo base.
EMPART	-Hombre : 65 años -Mujer: 65 años (menos 1 año por cada 5 de servicio, con un máximo de 5 años)	-Sueldo Base * N° de años de cotizaciones/35 -No puede exceder del sueldo base.

Existía un grupo de trabajadores del sector público y otros grupos minoritarios, cuyas pensiones se reajustaban igual que los sueldos que percibían los trabajadores en actividad. Había pensiones que se calculaban sobre la base de la última remuneración percibida en la actividad, a la fecha de cese de funciones.

En algunas cajas se requería ser imponente al momento de cumplir la edad para solicitar el beneficio. Existían requisitos respecto al número de años cotizados para acceder a los beneficios. Se fueron entregando otro tipo de prestaciones y ayudas, además de préstamos hipotecarios, los que paulatinamente fueron mermando los fondos de las ex cajas de Previsión.

Sistema de Capitalización Individual

En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta individual donde se deposita sus cotizaciones previsionales, las cuales se Capitalizan y ganan la rentabilidad. Se caracteriza por tener una contribución definida. Es decir, la pensión depende estrictamente de cuanto se haya aportado en su vida y de la rentabilidad del fondo acumulado.

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. En el caso de Chile, el Sistema es administrado por entidades privadas, administradores de fondo de Pensiones (AFP), que son fiscalizados por la Superintendencia de Pensiones.

Existe, en el caso de Chile, un seguro de invalidez y sobrevivencia que tiene un beneficio definido para sus beneficiarios.

Descripción de los Sistemas afiliación al Sistema de AFP

La afiliación también es obligatoria, pero no hace diferencias entre tipo de actividad del trabajador. La afiliación al sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida de la persona, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, o que cambie de AFP.

Desde 2008, con la reforma previsional, los trabajadores dependientes nuevos que inician labores son asignados como afiliados a la AFP que ofrezca la menor comisión por depósito de cotizaciones.

Los trabajadores dependientes que cotizaban en el antiguo sistema tienen la opción de afiliarse al sistema de pensiones del D.L 3.500.

Trabajadores independientes: a partir del 1 de enero de 2012 están obligados a cotizar, con una gradualidad para la afiliación y cotización obligatoria, que termina el 1 de enero 2015 , desde cuando se establece la obligación de cotizar sobre el 100% de la renta imponible sin excepciones

Financiamiento de los Beneficios

La pensión se financia con el saldo acumulado en la cuenta individual constituido por:

- Aportes a la cuenta de capitalización individual: cotizaciones obligatorias (10% de la renta imponible aportado íntegramente por el trabajador.), Ahorro Previsional Voluntario (APV), depósitos convenidos con el empleador.
- Rentabilidad de las inversiones de los fondos de pensiones.
- Cuando corresponda, fondos provenientes de la liquidación del bono de Reconocimiento.

A contar de las Remuneraciones devengadas en julio de 2011 pagadas en agosto del mismo año, la obligación de pagar el seguro de invalidez y sobrevivencia (SIS) es de cargo del empleador y corresponde actualmente a un 1.41% del sueldo imponible.

Adicionalmente, los afiliados deben pagar una comisión a la AFP por administración, la que es libre, salvo en el caso de las AFP adjudicataria de la licitación de afiliados, que deben mantener la comisión por el período licitado. En la actualidad, el Estado, a través del pilar solidario contribuye a financiar (Pensión Básica Solidaria) y complementar (Aporte Previsional Solidario) las pensiones del sistema, tanto del régimen antiguo como en el de capitalización individual.

Beneficios en el Sistema de AFP

Pensión de Vejez: Tienen derecho, pero no la obligación, de pensionarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida, esto es, 65 años de edad para los hombres y 60 años en el caso de las mujeres. La obtención de este beneficio no tiene otros requisitos.

Pensión V ejez Anticipada: La ley permite pensionarse anticipadamente, siempre y cuando el afiliado logre financiar una pensión igual o superior a un porcentaje del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo y de la pensión mínima garantizada por el Estado.

X-Modalidades de pensión

Retiro Programado

Es la modalidad de pensión que paga la AFP con cargo a la Cuenta de Capitalización Individual del afiliado. El monto de la pensión se calcula y actualiza cada año en función del saldo de la cuenta individual, la rentabilidad de los fondos, la expectativa de vida del afiliado y/o la de sus beneficiarios y la tasa vigente de cálculo de los retiros programados. Lo anterior significa que el monto de la pensión varía cada año, disminuyendo con el tiempo. En caso de que fallezca, con el saldo remanente se continuará pagando pensiones de sobrevivencia a sus beneficiarios y si éstos no existen, los fondos que eventualmente quedaren se pagarán como herencia.

Retiro Temporal con Renta Vitalicia Diferida

Al optar por una renta temporal, el afiliado contrata con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual fija reajutable en UF, a contar de una fecha posterior al

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

Renta Vitalicia Inmediata

Es aquella modalidad de pensión que contrata un afiliado con una Compañía de Seguros de Vida, obligándose dicha Compañía al pago de una renta mensual, fija en UF, para toda la vida del afiliado y fallecido éste, a sus beneficiarios de pensión. En esta modalidad la AFP traspasa a la Compañía de Seguros de Vida los fondos previsionales del afiliado para financiar la pensión contratada. Por lo tanto, al seleccionar una renta vitalicia, el afiliado deja de tener la propiedad de sus fondos. El afiliado puede optar por esta modalidad sólo si su pensión es mayor o igual al monto de la Pensión Básica Solidaria. En esta modalidad, el afiliado tiene la posibilidad de solicitar Condiciones Especiales de Cobertura para mejorar la situación de sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, en caso de que fallezca.

Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado

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

Renta Vitalicia Diferida

Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida es aquella modalidad de pensión por la cual el afiliado o sus beneficiarios contratan con una Compañía de Seguros de Vida el pago de una renta mensual a contar de una fecha futura, determinada en el contrato de Renta Vitalicia Diferida, y convienen con la Administradora, una renta temporal durante el período que medie entre la fecha de selección de la opción y la fecha en que la Renta Vitalicia Diferida comenzará a ser pagada por la Compañía de Seguros con la que se celebró el contrato.

Para efectos de lo anterior, la administradora traspasará la prima contratada y retendrá en la respectiva cuenta de capitalización individual, los fondos suficientes para pagar la renta temporal.

Tipo de riesgo	Reparto	Capitalización
Longevidad	Estado	Pensionado y Compañía de Seguro
Oportunidad de cotizaciones	Estado y Pensionado	Pensionado
Trayectoria Salarial	Estado y Pensionado	Pensionado
Desempeño Financiero	Estado	Pensionado, AFP, Compañía de Seguro y el Estado

Solvencia	Estado, Trabajadores Activos y Pensionado	Compañía de Seguros y el Estado
Toma de Decisiones	Estado y Pensionado	Pensionado
Operativo	Estado, Trabajadores y Pensionado	Administradora, Trabajador y Pensionados

Sistema Multi-Pilar

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

Se tiene, así, el Pilar Contributivo, el Pilar Solidario y el Pilar Voluntario.

El Pilar Contributivo, está constituido por el componente de ahorro previsional obligatorio del sistema de capitalización individual.

El Pilar Voluntario, 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 más vulnerables. Lo que vemos al día de hoy es que el Pilar Solidario, construido el año 2008 ha cumplido con los objetivos que perseguía respecto de dar sustento a nuestros adultos mayores más vulnerables.

En otros países los componentes de reparto son contributivos y se financian entonces con un impuesto al trabajo de las generaciones activas. Al analizar los montos de pensión contributiva actual y las proyecciones de pensiones futuras, no se está alcanzando el nivel de beneficios que las personas esperan del sistema.

Tipo de Riesgo	Multipilar
Longevidad	Pensionado, Compañía de Seguro y el Estado
Oportunidad de Cotización	Pensionado y Estado
Trayectoria Salarial	Pensionado y Estado
Mercado Financiero	Pensionado, Administradora, Compañía de Seguros y Estado
Solvencia	Compañía de Seguro y el Estado
Toma de Decisiones	Pensionado y el Estado
Operativo	Administradora, Trabajador, Pensionado y el Estado

*El Estado mitiga riesgos de aquellos más vulnerables.

XI-Criterios de Comparación

1- Rentabilidad v/s Ahorro

Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Ingreso

Mínimo de \$257.500.

Para realizar el cálculo de rentabilidad se uso la formula $M = (C(1 + i)^n - 1)/i$

Cuadro N°1 Trabajador con Ingreso de \$257.500

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA		PENSION PESIMISTA	%
\$ 257.500	HOMBRE	18	NO	-	A	\$ 462.764	5,457	\$ 1.056.174	7,445	\$ 141.284	2,410
					B	\$ 431.478	5,286	\$ 853.354	6,940	\$ 163.171	2,800
					C	\$ 393.341	5,055	\$ 654.867	6,302	\$ 202.093	3,360
					D	\$ 310.096	4,460	\$ 436.962	5,315	\$ 207.952	3,430
					E	\$ 262.618	4,030	\$ 337.493	4,070	\$ 197.894	3,300

En el cuadro N°1 se analizo un trabajador cuyo ingreso está basado en el sueldo mínimo, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 18 años, por ende su edad laboral es de 47 años, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, o sea 47 años cotizando en el mismo fondo, sin cónyuge y sin APV, en el escenario esperado su promedio es de \$372.059, con un peak de \$462.764 y en el peor de los casos \$262.618,- en el escenario optimista un promedio de \$667.770, alcanzando un peak de \$1.056.174 en el peor de los casos \$337.493 y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$182.479, siendo la opción más baja en este ultimo de \$141.284 y las mas alta \$207.952.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 2.41% y un 7.44%.

Cuadro N° 1.1 Trabajador con Ingreso de \$257.500 y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 638.287	\$ 1.452.425	\$ 196.151
B		\$ 596.149	\$ 1.175.067	\$ 226.538
C		\$ 544.470	\$ 899.498	\$ 280.756
D		\$ 430.427	\$ 606.656	\$ 288.710
E		\$ 364.605	\$ 468.558	\$ 274.746

En el cuadro N°1.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV, se utilizo la siguiente fórmula para medir en forma porcentual el impacto de este ahorro en la pensión, la formula es $((V2-V1)/V1) \times 100$ en la que V1 representa el valor pasado o inicial y V2 representa el valor presente o final, el resultado queda reflejado en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1.1.1 Variación % en Ingreso con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	37,9	37,5	38,8
	B	38,2	37,7	38,8
	C	38,4	37,4	38,9
	D	38,8	38,8	38,8
	E	38,8	38,8	38,8

En este caso el trabajador adiciona a su cotización un APV de \$10.000, o sea un casi 40% adicional del descuento legal, teniendo una rentabilidad promedio de 37.5%, en la relación no obtiene saldo positivo.

Cuadro N° 1.2 Trabajador con Ingreso de \$257.500 y Cónyuge

RENDA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 257.500		18	SI	18	A	\$ 398.014	5,085	\$ 903.453	7,075	\$ 121.038	1,990
					B	\$ 370.856	4,905	\$ 734.765	6,580	\$ 140.738	2,390
					C	\$ 337.802	4,670	\$ 563.739	5,940	\$ 172.792	2,940
					D	\$ 266.192	4,070	\$ 376.512	4,945	\$ 178.142	3,030
					E	\$ 225.441	3,640	\$ 290.899	4,295	\$ 169.081	2,899

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, única variable analizada en este caso, ya que el trabajador tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, los mismos 47 años en el mercado laboral, sin APV pero ahora con cónyuge, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$319.661, alcanzando un peak de \$398.014 y en el peor de los casos \$225.441, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$573.874, alcanzando un peak de \$903.453 y en el peor de los casos \$290.899 y en el escenario pesimista un promedio de \$156.358, con un peak de \$178.142 y en el peor de los casos \$121.038. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge notamos un leve decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria cuando el trabajador tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre 1.99% y 7.1%.

Cuadro N° 1.2.1 Trabajador con Ingreso de \$257.500, con Cónyuge y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 549.789	\$ 1.244.622	\$ 168.043
B		\$ 513.033	\$ 1.010.424	\$ 195.394
C		\$ 468.196	\$ 776.302	\$ 239.896
D		\$ 369.554	\$ 522.730	\$ 247.324
E		\$ 312.991	\$ 403.870	\$ 234.743

En el siguiente cuadro al trabajador con cónyuge se le agrega como variable un APV de \$10.000 de forma permanente en el tiempo, se utilizo la misma fórmula para calcular su variación porcentual quedando de la siguiente manera:

Cuadro N° 1.2.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	38,1	37,8	38,8
	B	38,3	37,5	38,8
	C	38,6	37,7	38,8
	D	38,8	38,8	38,8
	E	38,8	38,8	38,8

El trabajador adiciona \$10.000 como APV, correspondiente a un 40% aproximado de su cotización legal, teniendo una rentabilidad promedio de 38%, en la relación de su aporte versus su rentabilidad el saldo no es positivo.

Cuadro N° 1.3 Trabajador Mujer con Ingreso de \$257.500

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 257.500	MUJER	18	NO		A	\$ 257.853	4,550	\$ 575.319	5,990	\$ 86.935	1,050
					B	\$ 243.670	4,420	\$ 483.491	5,566	\$ 98.025	1,400
					C	\$ 223.750	4,210	\$ 366.670	4,876	\$ 118.909	1,929
					D	\$ 181.191	3,720	\$ 252.248	3,930	\$ 123.096	2,030
					E	\$ 156.279	3,370	\$ 199.657	3,330	\$ 118.816	1,930

En el cuadro N°1.3 se analizó un trabajador cuyo ingreso económico está basado en el sueldo mínimo, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 18 años, por ende su edad laboral es de 42 años recordando que la edad de jubilación de la mujer es a los 60 años y no a los 65 como los hombres, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, o sea 47 años cotizando en el mismo fondo, sin cónyuge y sin APV, en el escenario esperado su promedio es de \$212.549, con un peak de \$257.853 y en el peor de los casos \$156.279, en el escenario optimista un promedio de \$375.477, alcanzando un peak de \$575.319, en el peor de los casos \$199.657 y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$109.156, siendo la opción más baja en este último de \$86.935 y la más alta \$123.096.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 1.05% y un 5.99%.

Cuadro N° 1.3.1 Trabajador Mujer con Ingreso de \$257.500 y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 357.332	\$ 791.737	\$ 120.696
B		\$ 337.994	\$ 669.347	\$ 136.093
C		\$ 310.605	\$ 509.066	\$ 165.087
D		\$ 251.557	\$ 350.209	\$ 170.900
E		\$ 216.070	\$ 277.194	\$ 164.958

En el cuadro N°1.3.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 1.3.2 Variación % con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	38,6	37,6	38,83
	B	38,7	38,4	38,83
	C	38,8	38,8	38,83
	D	38,8	38,8	38,83
	E	38,3	38,8	38,83

El trabajador adiciona \$10.000 como APV, correspondiente a un 40% aproximado de su cotización legal, teniendo una rentabilidad promedio de 38%, en la relación aporte versus rentabilidad el saldo no es positivo.

Cuadro N° 1.4 Trabajador Mujer, con Ingreso de \$257.500 y Cónyuge

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 257.500	MUJER	18	SI	18	A	\$ 246.850	4,440	\$ 551.309	6,300	\$ 82.949	1,800
					B	\$ 233.257	4,320	\$ 462.105	5,900	\$ 93.657	2,130
					C	\$ 214.177	4,120	\$ 351.028	5,270	\$ 113.833	2,600
					D	\$ 173.439	3,620	\$ 241.658	4,400	\$ 117.565	2,675
					E	\$ 149.593	3,260	\$ 191.323	3,850	\$ 113.698	2,600

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, única variable analizada en este caso, ya que el trabajador tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, los mismos 42 años en el mercado laboral, sin APV pero ahora con cónyuge, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$203.463, alcanzando un peak de \$246.850 y en el peor de los casos \$149.593, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$359.485, alcanzando un peak de \$551.309 y en el peor de los casos \$191.323 y en el escenario pesimista un promedio de \$104.340, con un peak de \$117.565 y en el peor de los casos \$82.949. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge existe un notorio decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria cuando el trabajador tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación.

Cuadro N° 1.4.1 Trabajador Mujer, con Ingreso de \$257.500, Cónyuge y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 342.153	\$ 759.736	\$ 115.163
B		\$ 323.596	\$ 640.844	\$ 130.029
C		\$ 297.327	\$ 487.349	\$ 158.041
D		\$ 240.794	\$ 335.505	\$ 163.221
E		\$ 207.687	\$ 265.623	\$ 157.853

En el cuadro N°1.4.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 1.4.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	38,6	37,8	38,8
	B	38,7	38,7	38,8
	C	38,8	38,8	38,8
	D	38,8	38,8	38,8
	E	38,8	38,8	38,8

El trabajador adiciona \$10.000 como APV, correspondiente a un 40% aproximado de su cotización legal, teniendo una rentabilidad promedio de 38%, en la relación aporte versus rentabilidad el saldo no es positivo.

Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Título

Técnico con Ingreso Promedio de \$500.000

Cuadro N° 2 Trabajador Técnico con Ingreso de \$500.000

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 500.000	HOMBRE	23	NO		A	\$ 649.303	5,385	\$ 1.416.285	7,485	\$ 219.715	2,290
					B	\$ 615.438	5,239	\$ 1.201.307	7,048	\$ 249.618	2,665
					C	\$ 567.237	5,015	\$ 919.541	6,332	\$ 305.692	3,255
					D	\$ 461.053	4,435	\$ 638.309	5,340	\$ 315.615	3,385
					E	\$ 397.784	4,015	\$ 505.945	4,700	\$ 305.162	3,255

En el cuadro N°2, se analizó un trabajador cuyo ingreso económico está basado en un sueldo promedio de \$500.000, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 23 años, por ende su edad laboral es de 42 años, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, o sea 42 años cotizando en el mismo fondo, sin cónyuge y sin APV, en el escenario esperado su promedio es de \$538.163, con un peak de \$649.303 y en el peor de los casos \$397.784, en el escenario optimista un promedio de \$936.277, alcanzando un peak de \$1.416.285 y en el peor de los casos \$505.945, y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$279.160, siendo la opción más baja en este último de \$219.715 y la más alta \$315.615.

El trabajador en este caso obtiene una rentabilidad entre un 7.48% y un 2.29%.

Cuadro N° 2.1 Trabajador Técnico con Ingreso de \$500.000 y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 775.503	\$ 1.683.467	\$ 263.658
B		\$ 735.636	\$ 1.433.189	\$ 299.542
C		\$ 678.452	\$ 1.098.461	\$ 366.830
D		\$ 555.520	\$ 760.982	\$ 378.738
E		\$ 477.286	\$ 607.134	\$ 366.195

En el cuadro N°2.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 2.1.1 Variación % con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	19,4	18,9	20,0
	B	19,5	19,3	20,0
	C	19,6	19,5	20,0
	D	20,5	19,2	20,0
	E	20,0	20,0	20,0

Como queda reflejado en el cuadro N° 2.1.1 el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 19%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente el mismo 19%.

Cuadro N° 2.2 Trabajador Técnico con Ingreso de \$500.000 y Cónyuge

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 500.000	HOMBRE	23	SI	18	A	\$ 535.591	4,850	\$ 1.176.127	6,993	\$ 181.274	1,720
					B	\$ 507.301	4,702	\$ 996.283	6,548	\$ 205.048	2,090
					C	\$ 467.159	4,470	\$ 760.424	5,818	\$ 249.985	2,665
					D	\$ 378.944	3,878	\$ 527.178	4,810	\$ 258.307	2,770
					E	\$ 326.851	3,450	\$ 417.205	4,152	\$ 248.777	2,650

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, única variable analizada en este caso, ya que el trabajador tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, los mismos 42 años en el mercado laboral, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$443.169, alcanzando un peak de \$535.591 y en el peor de los casos \$326.851, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$775.443, alcanzando un peak de \$1.176.127 y en el peor de los casos \$417.205 y en el escenario pesimista un promedio de \$228.678, con un peak de \$258.307 y en el peor de los casos \$181.274. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge notamos un leve decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria de el trabajador que tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación.

El trabajador en este caso obtiene una rentabilidad entre un 6.99% y un 1.72%.

Cuadro N° 2.2.1 Trabajador Técnico con Ingreso de \$500.000, Cónyuge y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 640.380	\$ 1.404.232	\$ 217.529
B		\$ 606.954	\$ 1.190.551	\$ 246.058
C		\$ 559.395	\$ 907.520	\$ 299.982
D		\$ 454.608	\$ 632.252	\$ 309.968
E		\$ 392.220	\$ 500.647	\$ 298.533

En el cuadro N°2.2.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 2.2.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	19,6	19,4	20,0
	B	19,6	19,5	20,0
	C	19,7	19,3	20,0
	D	20,0	19,9	20,0
	E	20,0	20,0	20,0

Como queda reflejado en el cuadro N° 2.2.2 el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 19%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente el mismo 19%.

Cuadro N° 2.3 Trabajador Técnico Mujer con Ingreso de \$500.000

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 500.000	MUJER	23	NO		A	\$ 358.063	4,360	\$ 738.422	5,737	\$ 135.319	1,800
					B	\$ 341.560	4,235	\$ 636.150	5,330	\$ 148.676	2,050
					C	\$ 318.025	4,059	\$ 508.066	4,710	\$ 177.554	2,520
					D	\$ 265.535	3,579	\$ 364.471	3,797	\$ 186.445	2,650
					E	\$ 233.884	3,250	\$ 296.136	3,170	\$ 179.519	2,550

En el cuadro N° 2.3, se analizó un trabajador cuyo ingreso económico está basado en un sueldo promedio de \$500.000, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 23 años, por ende su edad laboral es de 37 años, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, en el escenario esperado su promedio es de \$303.413, con un peak de \$358.063 y en el peor de los casos \$233.884, en el escenario optimista un promedio de \$508.649, alcanzando un peak de \$738.422 y en el peor de los casos \$296.136, y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$165.503, siendo la opción más baja en este último de \$135.319 y la más alta \$186.445.

El trabajador en este caso obtiene una rentabilidad entre un 5.73% y un 1.80%.

Cuadro N° 2.3.1 Trabajador Técnico Mujer con Ingreso de \$500.000 con APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 429.019	\$ 881.118	\$ 162.383
B		\$ 409.440	\$ 758.391	\$ 178.411
C		\$ 381.520	\$ 609.680	\$ 213.065
D		\$ 318.642	\$ 437.365	\$ 223.735
E		\$ 280.661	\$ 355.363	\$ 215.423

En el cuadro N°2.3.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 2.3.2 Variación % con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	19,8	19,3	20,0
	B	19,9	19,2	20,0
	C	20,0	20,0	20,0
	D	20,0	20,0	20,0
	E	20,0	20,0	20,0

Como queda reflejado en el cuadro N° 2.3.2 el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 19%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente el mismo 19%.

Cuadro N° 2.4 Trabajador Técnico Mujer con Ingreso de \$500.000 y Cónyuge

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 500.000	MUJER	23	SI	18	A	\$ 335.785	4,190	\$ 696.077	6,060	\$ 125.996	1,600
					B	\$ 320.257	4,070	\$ 599.582	5,680	\$ 139.536	1,880
					C	\$ 289.135	3,810	\$ 447.207	4,931	\$ 165.978	2,340
					D	\$ 248.913	3,410	\$ 342.958	4,245	\$ 174.106	2,480
					E	\$ 219.243	3,060	\$ 277.915	3,700	\$ 167.987	2,370

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, única variable analizada en este caso, ya que el trabajador tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, los mismos 37 años en el mercado laboral, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$282.667, alcanzando un peak de \$335.785 y en el peor de los casos \$219.243, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$472.748, alcanzando un peak de \$696.077 y en el peor de los casos \$277.915 y en el escenario pesimista un promedio de \$154.721, con un peak de \$174.106 y en el peor de los casos \$125.996. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge notamos un leve decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria de el trabajador que tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación, además se acrecienta su baja debido a la cantidad de años como cotizante.

El trabajador obtiene una rentabilidad entre un 6.06% y un 1.60%.

Cuadro N° 2.4.1 Trabajador Técnico Mujer con Ingreso de \$500.000, con APV de \$10.000 y Cónyuge

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 402.413	\$ 830.308	\$ 151.196
B		\$ 383.986	\$ 715.662	\$ 167.443
C		\$ 357.691	\$ 572.649	\$ 199.173
D		\$ 298.696	\$ 411.549	\$ 208.928
E		\$ 263.092	\$ 333.499	\$ 201.584

En el cuadro N° 2.4.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 2.4.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	19,8	19,3	20,0
	B	19,9	19,4	20,0
	C	23,7	28,1	20,0
	D	20,0	20,0	20,0
	E	20,0	20,0	20,0

Como queda reflejado en el cuadro N° 2.4.2 el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 20%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente el mismo 20%.

Cotizaciones v/s Rentabilidad de la Pensión en el Caso de un Trabajador con Título

Profesional con Ingreso Promedio de \$800.000

Cuadro N° 3 Trabajador Profesional con Ingreso Promedio de \$800.000

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PESION PESIMISTA	%
\$ 800.000	HOMBRE	25	NO	--	A	\$ 901.335	5,325	\$ 1.857.648	7,367	\$ 314.659	2,180
					B	\$ 858.393	5,185	\$ 1.595.987	6,944	\$ 356.634	2,565
					C	\$ 796.574	4,968	\$ 1.270.859	6,304	\$ 432.604	3,155
					D	\$ 657.450	4,405	\$ 892.569	5,295	\$ 453.753	3,300
					E	\$ 574.034	4,010	\$ 722.303	4,681	\$ 437.886	3,190

En el cuadro N°3 se analizó un trabajador cuyo ingreso económico está basado en un sueldo profesional promedio de \$800.000, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 25 años, por ende su edad laboral es de 40 años, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, sin cónyuge y sin APV, en el escenario esperado su promedio es de \$757.557, con un peak de \$901.335 y en el peor de los casos \$574.034, en el escenario optimista un promedio de \$1.267.873, alcanzando un peak de \$1.857.648 y en el peor de los casos \$722.303 y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$399.107, siendo la opción más baja en este último de \$314.659 y la más alta \$543.753.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 7.37% y un 2.18%.

Cuadro N° 3.1 Trabajador Profesional con Ingreso de \$800.000 y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 903.116	\$ 1.862.014	\$ 314.969
B		\$ 860.049	\$ 1.599.123	\$ 357.253
C		\$ 798.068	\$ 1.273.204	\$ 433.187
D		\$ 658.571	\$ 894.315	\$ 454.430
E		\$ 574.951	\$ 723.561	\$ 438.567

En el cuadro N°3.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 3.1.1 Variación % con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	0,2	0,2	0,1
	B	0,2	0,2	0,2
	C	0,2	0,2	0,1
	D	0,2	0,2	0,1
	E	0,2	0,2	0,2

Como queda reflejado en el cuadro N° 3.1.1, el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 0.2%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente un 12.5%.

Cuadro N° 3.2 Trabajador Profesional, con Ingreso de \$800.000 y Cónyuge

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PENSION OPTIMISTA	%	PENSION PESIMISTA	%
\$ 800.000	HOMBRE	25	SI	18	A	\$ 732.425	4,721	\$ 1.515.379	6,800	\$ 257.343	1,550
					B	\$ 696.867	4,576	\$ 1.298.877	6,365	\$ 287.721	1,900
					C	\$ 646.233	4,359	\$ 1.030.561	5,710	\$ 346.224	2,480
					D	\$ 532.592	3,780	\$ 729.342	4,710	\$ 364.689	2,630
					E	\$ 464.011	3,370	\$ 591.147	4,095	\$ 351.147	2,520

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, 40 años en el mercado laboral, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$614.426, alcanzando un peak de \$732.425 y en el peor de los casos \$464.011, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$1.033.061, alcanzando un peak de \$1.515.379 y en el peor de los casos \$591.147 y en el escenario pesimista un promedio de \$321.425, con un peak de \$364.689 y en el peor de los casos \$257.343. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge notamos un leve decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria de el trabajador que tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación, además se acrecienta su baja debido a la cantidad de años como cotizante.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 6.80% y un 1.55%.

Cuadro N° 3.2.1 Trabajador Profesional con Ingreso de \$800.000, con APV de \$10.000 y Cónyuge

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 733.885	\$ 1.519.965	\$ 257.717
B		\$ 698.221	\$ 1.301.294	\$ 288.064
C		\$ 647.451	\$ 1.032.562	\$ 346.849
D		\$ 533.512	\$ 730.504	\$ 365.244
E		\$ 464.762	\$ 592.114	\$ 352.040

En el cuadro N° 2.4.1 el trabajador impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 3.2.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	0,2	0,3	0,1
	B	0,2	0,2	0,1
	C	0,2	0,2	0,2
	D	0,2	0,2	0,2
	E	0,2	0,2	0,3

Como queda reflejado en el cuadro N° 3.2.2, el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 0.2%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente un 12.5%.

Cuadro N° 3.3.1 Trabajador Profesional Mujer con Ingreso Promedio de \$800.000

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PESION OPTIMISTA	%	PESION PESIMISTA	%
\$ 800.000	MUJER	25	NO		A	\$ 495.623	4,250	\$ 996.192	6,113	\$ 196.718	1,720
					B	\$ 476.172	4,148	\$ 870.146	5,754	\$ 217.063	2,000
					C	\$ 446.454	3,969	\$ 701.175	5,180	\$ 255.550	2,450
					D	\$ 377.759	3,515	\$ 511.784	4,335	\$ 268.830	2,590
					E	\$ 335.553	3,180	\$ 421.456	3,815	\$ 260.982	2,500

En el cuadro N° 3.3.1 se analizó una trabajadora mujer, cuyo ingreso económico está basado en un sueldo profesional promedio de \$800.000, con una densidad de cotizaciones del 100%, su inicio en el mercado laboral es al cumplir los 25 años, por ende su edad laboral es de 35 años, los distintos fondos están calculados en una línea, sin modificar variables, sin cónyuge y sin APV, en el escenario esperado su promedio es de \$426.312, con un peak de \$495.623 y en el peor de los casos \$335.553, en el escenario optimista un promedio de \$700.151, alcanzando un peak de \$996.192 y en el peor de los casos \$421.456 y en el escenario pesimista tiene un promedio de \$239.829, siendo la opción más baja en este último de \$196.718 y la más alta \$268.830.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 6.11% y un 1.72%.

Cuadro N° 3.3.2 Trabajador Profesional Mujer con Ingreso de \$800.000 y APV de \$10.000

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 496.662	\$ 998.950	\$ 196.900
B		\$ 477.146	\$ 872.212	\$ 217.350
C		\$ 447.343	\$ 703.052	\$ 256.018
D		\$ 378.450	\$ 512.742	\$ 269.195
E		\$ 336.127	\$ 422.243	\$ 261.405

En el cuadro N° 3.3.2 la trabajadora impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 3.3.3 Variación % con APV

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	0,2	0,3	0,1
	B	0,2	0,2	0,1
	C	0,2	0,3	0,2
	D	0,2	0,2	0,1
	E	0,2	0,2	0,2

Como queda reflejado en el cuadro N° 3.2.2, el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 0.2%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente un 12.5%.

Cuadro N° 3.4 Trabajador Profesional Mujer con Ingreso de \$800.000 y Cónyuge

RENTA	SEXO	EDAD	CONYUGE	EDAD CONYUGE	FONDO	PENSION ESPERADA	%	PESION OPTIMISTA	%	PESION PESIMISTA	%
\$ 800.000	MUJER	25	SI	18	A	\$ 460.552	4,100	\$ 929.882	5,928	\$ 182.447	1,510
					B	\$ 442.393	4,051	\$ 815.741	5,582	\$ 201.203	1,790
					C	\$ 414.641	3,769	\$ 653.706	4,993	\$ 236.695	2,235
					D	\$ 350.720	3,311	\$ 477.030	4,150	\$ 249.202	2,350
					E	\$ 311.533	2,989	\$ 393.117	3,630	\$ 240.831	2,280

En el siguiente cuadro, se muestra el comportamiento de las pensiones cuando el mismo trabajador tiene cónyuge, variable analizada en este caso, tiene el 100% de densidad en las cotizaciones, 35 años en el mercado laboral, en el escenario esperado su promedio de pensión es \$395.968, alcanzando un peak de \$460.552 y en el peor de los casos \$311.533, en el escenario optimista el promedio de pensión es \$653.895, alcanzando un peak de \$929.882 y en el peor de los casos \$393.117 y en el escenario pesimista un promedio de \$220.076, con un peak de \$249.202 y en el peor de los casos \$182.447. Al comparar el escenario del trabajador con y sin cónyuge notamos un leve decrecimiento en las pensiones, esto se debe a que un % de la cotización obligatoria de el trabajador que tiene cónyuge se destina a seguro de degravamen y gastos administrativos empleados en caso de la muerte del cotizante, donde la pensión se traspasa a cónyuge o a los hijos dependiendo de la situación, además se acrecienta su baja debido a la cantidad de años como cotizante.

La rentabilidad de sus ahorros se encuentra entre un 5.92% y un 1.51%.

Cuadro N° 3.4.1 Trabajador Profesional Mujer con Ingreso de \$800.000, con APV de \$10.000 y Cónyuge

FONDO	APV	PENSION ESPERADA	PENSION OPTIMISTA	PENSION PESIMISTA
A	10000	\$ 461.520	\$ 931.598	\$ 182.793
B		\$ 443.299	\$ 817.284	\$ 201.643
C		\$ 415.468	\$ 655.451	\$ 237.125
D		\$ 351.362	\$ 477.969	\$ 249.602
E		\$ 312.065	\$ 393.824	\$ 241.229

En el cuadro N° 3.3.2 la trabajadora impone agregando a su cotización legal \$10.000 de forma permanente en APV.

Cuadro N° 3.4.2 Variación % con APV y Cónyuge

	FONDO	V %PENSION ESPERADA	V % PENSION OPTIMISTA	V % PENSION PESIMISTA
VARIACION %	A	0,2	0,2	0,2
	B	0,2	0,2	0,2
	C	0,2	0,3	0,2
	D	0,2	0,2	0,2
	E	0,2	0,2	0,2

Como queda reflejado en el cuadro N° 3.4.2, el trabajador en todas las condiciones de los fondos posibles, su pensión aumenta en promedio un 0.2%, pero la relación entre el aporte adicional y la rentabilidad no es positiva, su aporte es aproximadamente un 12.5%.

2- Requisitos para Pensión

REQUISITOS	SISTEMA DE CAPITALIZACION INDIVIDUAL	SISTEMA DE REPARTO
EDAD DE JUBILACIÓN	65 años hombres y 60 mujeres	65 años hombres y 55 mujeres
DENSIDAD DE COTIZACIONES	Al menos 1 cotización	Entre 500 Y 800 semanas
NACIONALIDAD(OBLIGATORIA)	Si	Si
RENTABILIDAD	Si	No
SEGUROS	Si	No
FINANCIAMIENTO	Aporte a Cuenta Individual	Pozo Común
PARTICIPACIÓN DEL ESTADO	Pensiones Basicas Solidarias	30% al pozo
MONTO DE COTIZACIÓN	10%	20% en promedio
AHORRO VOLUNTARIO	SI	No
RENTABILIDAD POST JUBILACIÓN	SI	No
COMICIÓN ADMINISTRATIVA	SI	No
TOMA DE DESICIONES	El Pensionado y Estado	Estado
OPORTUNIDAD DE COTIZACIONES	Pensionado	Estado y Pensionado

Comparativa de los requisitos que se deben cumplir para optar a la pensión en ambos sistemas, junto a la participación del empleador, el trabajador y el estado.

XII-Coyuntura nacional

No + AFP

Son un grupo de ciudadanos y ciudadanas que se preocupan de que pasara con nuestra vejez ya que nuestro nivel de vida se deteriorará sustancialmente, dado que jubilaremos por una AFP (administradora de fondo de pensiones), con una pensión que será la tercera parte de lo que hoy ganamos.

En la totalidad de los países desarrollados y en casi la totalidad de los países afiliados a la OCDE¹⁰, existen sistemas públicos de pensiones, cuyas jubilaciones alcanzan a un promedio 70% de los Ingresos obtenidos durante la etapa laboral y los sistemas privados de pensiones son complementarios al público y en ningún caso lo sustituyen, como es el caso Chileno, dónde el único sistema al cual tienen opción de afiliarse los trabajadores(as) son las AFP'S. Los sistemas públicos de pensiones, son Administraos por el Estado, además de ser de carácter tripartito, esto es que para el financiamiento de Las pensiones contribuyen el empleador, el estado y el trabajador.

Bajas Pensiones

Las AFP'S, han generado un marketing a nivel mundial de que es un sistema exitoso, situación que Discrepa de la realidad al ver los resultados de las pensiones obtenidas por los trabajadores(as). En promedio las pensiones de los trabajadores cotizantes activos alcanzan un 38% de los ingresos que obtenían en su vida activa, y en el caso de las mujeres es más dramático,

¹⁰ OCDE *Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico*

las pensiones sólo alcanzarán en promedio a un 28% de los ingresos que recibían en su vida laboral.

Las AFP'S, son bancos encubiertos de los empresarios más ricos de nuestro país y de algunas trasnacionales, utilizando los fondos previsionales para que estos puedan expandir sus inversiones y concentrar aún más el capital en pocas manos y constituyendo verdaderos monopolios en diversos sectores económicos administrados por algunas “familias” por ejemplo; Familia Lucsik (Banco Chile, Mineras), Paulmann (Jumbo, Supermercados entre otros), Familia Solari (Falabella, cadenas de supermercados), Grupo Angelini (Copec, forestal Arauco entre otros), Familia Matte (Hidroaysén), entre otros.

Lobbismo Político o el arte de la corrupción

Las AFP'S para mantener su legitimación y no ser cuestionadas en su actuar, captan a diversas personalidades del mundo político y autoridades de gobierno, de cualquier tendencia política con tal de mantener su monopolio previsional.

Falta de Competencia

Los creadores de las AFP'S, señalaron que estas instituciones serían competitivas, como consecuencia pelearían por brindar mejores pensiones y servicios a los ciudadanos(as), al principio llegaron a ser más de 20, pero en el presente sólo existen 6 AFP'S, no existiendo una mayor diferencia entre una u otra, es decir no existe prácticamente tal competencia y se constituyen en un Oligopolio, esto es que pocas empresas prestan un servicio, se apoyan mutuamente y ejercen poder de mercado fijando precios más altos y anulando la competencia. Es cierto que existe una Superintendencia de Pensiones organismo fiscalizador de carácter público

(Ex Superintendencia de AFP'S) pero casi todos los superintendentes, luego de terminar sus funciones se han ido a trabajar directa o indirectamente a las AFP'S, recibiendo suculentos salarios o dietas o a empresas relacionadas, todo esto socava cual el poder fiscalizador, que al final se convierte en un saludo a la bandera.

Reforma Previsional Fraudulenta

La Reforma Previsional impulsada en el año 2008, que bien pudo ser la esperanza de hacer un cambio significativo al sistema previsional Chileno, permitiendo la libertad de afiliación para cotizar en un sistema público de pensiones, al final resultó ser en la legitimación del sistema privado de pensiones, Quedando como único sistema previsional del país, convirtiendo la seguridad social en un negocio lucrativo para las AFP'S y empresas vinculadas. Pero un pésimo negocio para los trabajadores(as) que tendrán que conformarse con pensiones miserables y que además serán subsidiadas por el Estado,

Siempre y cuando cumplan con los requisitos por el Estado de pertenecer al 60% más pobre de la población.

Propuestas de No + AFP a el Gobierno

A continuación se describen las principales propuestas del movimiento:

-El Sistema de Reparto es el Más Eficiente para Tener Mejores Pensiones: En el documento entregado al gobierno, la agrupación explica que este sistema puede ser establecido con parte de las cotizaciones actuales: "Destinando las cotizaciones actuales a Reparto se pueden duplicar las pensiones de inmediato sin gasto fiscal y sin cargar a las PYME¹¹ con más cotizaciones".

-No Buscan Expropiar los Fondos de las Cuentas Individuales: Así lo aclararon en el texto desde la agrupación, asegurando que "respetaremos los fondos actuales".

-Una Nueva Institución: Con el fin de evitar que más adelante se realicen "abusos" o se usen los fondos con un fin de distinto a garantizar pensiones, que sea autónoma, similar al Banco Central, que tenga por fin gestionar el fondo colectivo.

-No Son Contrarios al Ahorro: Solo deseamos que sea eficiente y terminen los abusos y el uso de nuestro ahorro forzoso para inversiones en empresas que dañan el medio ambiente, que tienen prácticas anti sindicales, carecen de negociación colectiva, o se coluden en los mercados que operan.

¹¹ **PYME** Empresa pequeña o mediana en cuanto a ingresos, patrimonio y número de trabajadores

-El Mercado Obligatorio de Cuentas de APV no es un Sistema de Pensiones: Respecto a este mercado, aseguran que termina excluyendo a la mayoría de la población de la chance de autofinanciar una pensión digna.

-Las AFP's Estigmatiza a los Adultos Mayores: Obligan a este grupo etario a identificarse "como pobre y pertenecer a las familias más pobres de Chile". Aunque se reconocen ayudas como el Pilar Solidario.

-Se Debe Resguardar la Sostenibilidad Financiera del Sistema: Como también se debe resguardar la solidaridad en el financiamiento, la universalidad, la igualdad de trato, la equidad de género, la integralidad y suficiencia de sus prestaciones, la unidad y la participación.

-Se Respetarán los Derechos que han Obtenido los Cotizantes Bajo el Actual Sistema: Esto será reflejado en la propiedad del ahorro acumulado, "el cual debiera contribuir al componente autofinanciado de la pensión de ese afiliado".

-Privilegio de la Capitalización Colectiva: Se deben evitar muchos abusos en materia del cobro de comisiones y otros gastos que perjudican directamente los fondos de los trabajadores, sin brindarles la información adecuada.

-El sistema Público debería Construirse en Base a las Sigüientes bases:

*Aportes tripartitos para el financiamiento de un Sistema de Reparto.

*Uso de las contribuciones para el pago de pensiones y sobre esta base construir un "Fondo de Reserva Previsional Colectivo", cuyo objetivo permita enfrentar las contingencias derivadas del mismo.

*Determinación de una fórmula que combine condiciones y beneficios definidos para establecer pensiones dignas y justas para los afiliados e implementada a partir de una estructura que se construya desde un piso digno con aporte estatal, hasta un tope de ahorro Voluntario.

*Desarrollo de una institución pública autónoma sin fines de lucro, transparente y con control de ciudadanos para la administración de los diferentes componentes del sistema, con participación de los afiliados.

*Estudios actuales periódicos.

*Control por parte de la Contraloría General de la República, y de auditores independientes.

Felices y Forrados

Felices y Forrados nace como idea tras la crisis sub-prime de 2008, en la cual miles de chilenos fueron testigos de cómo sus fondos de pensión sufrieron millonarias pérdidas que llegaron incluso al 40% del total de sus ahorros (en suma, alrededor de 60 mil millones de dólares) ; lo que significó en la mayoría de los casos, ver imposibilitada la opción de jubilarse en el plazo proyectado y la obligación de prolongar su vida laboral por varios años.

Felices y Forrados es un emprendimiento que busca impactar en la comunidad Chilena, educando en temas que no todos se atreven a mostrar y así recuperar la cultura del ahorro. Cuentan con un equipo multidisciplinario altamente capacitado y que todos tienen una fuerte convicción de que Chile puede ser un mejor país, donde cada Chileno va a ser protagonista del destino nacional, en lugar de solamente ser un testigo de éste.

En Felices y Forrados ofrecen un modelo fácil de usar, que te permitirá aumentar la rentabilidad de tus fondos de pensión por medio de la entrega de información concreta en el momento oportuno.

Gino Lorenzini es el creador de la fórmula de “Felices y Forrados”, dicha fórmula mezcla los conocimientos adquiridos como Ingeniero Comercial de la Universidad Alberto Hurtado, con sus años de experiencia gerencial, así como el estudio de un magíster en Finanzas en la Universidad de Chile en plena crisis del año 2008.

Bautizamos nuestro servicio como «Felices y Forrados», para difundir nuestra filosofía: Primero la gente debe buscar su felicidad personal y familiar, y el dinero llegará

Como consecuencia de esta búsqueda. Nuestra meta es acabar con la “cultura de la deuda” que impera en nuestro país, cambiándola por una “cultura del ahorro” que nos permita obtener la libertad para perseguir nuestros proyectos a futuro.

Misión

Brindar información financiera de alta calidad, asertividad y compromiso ético, en un lenguaje simple, focalizada a todos los trabajadores, sin distinción de cargos. La

Finalidad es que, a través de nuestras oportunas sugerencias de cambio de portafolio, todos los trabajadores consigan una jubilación de excelencia en 20 años de uso de nuestra estrategia y así todos seamos Felices y Forrados.

Visión

Ser el informe diario financiero web más masivo, innovador, creíble y rentable en Chile. Maximizamos la rentabilidad de los trabajadores chilenos por sobre los intereses particulares. Demostraremos con resultados que todos podemos ser Felices y Forrados. Nuestros trabajadores tendrán el mejor ambiente laboral, flexibilidad online, divertido, creativo y adaptado a las necesidades familiares y personales de la generación, exigiendo focalización en el logro de los objetivos y trabajo en equipo, sorprendiendo constantemente a las instituciones actuales y rompiendo paradigmas de gestión preexistentes en la sociedad.

Las propuestas de felices y forrados que neutralizarían incentivos perversos en sus inversiones (AFP).

Para los analistas financieros, dentro y fuera de la industria de la administración de pensiones, la medida de castigar con la devolución de comisiones cuando la rentabilidad de los fondos es negativa puede ser un arma de doble filo.

Un 8,3% de rentabilidad real anual han tenido en promedio los fondos de pensiones desde la creación del sistema previsional, según datos de la Asociación de AFP. Ese es el nivel que las administradoras quieren preservar, y por lo cual la medida de la devolución de comisiones por retornos negativos planteada por el Gobierno genera reparos dentro de la industria, en especial por la forma en que esto se haría y que aún no está definida.

Los que rechazan esta medida la califican de populista y que "no tiene ninguna lógica económica y no es utilizada en ninguna parte del mundo, además que los únicos perjudicados serán los afiliados". Explican que para lograr el alineamiento de intereses, el método utilizado en otros países es el cobro de una comisión sobre saldo, "y en algunos fondos específicos cobrar un "success fee" (tarifa de éxito) si se supera una meta de rentabilidad. Pero nunca devolver las comisiones si la rentabilidad es negativa en un período de tiempo determinado." Otros actores de la industria consideran que imponer un castigo por rentabilidades negativas devolviendo las comisiones cobradas, provocará incentivos a buscar portafolios sub-óptimos (los de menor eficiencia), con lo que disminuye la probabilidad de tener pérdidas. Esto se traduciría "irremediamente" en menores rentabilidades para los afiliados y posteriormente en pensiones más bajas. Otro riesgo es que la medida genere incentivos equivocados tales como que las propias administradoras impulsen traspasos al Fondo E, en el que hay menor riesgo de pérdidas.

Incluso, dicen podría incentivarse a acortar el "duration"(duración) de este fondo para bajar más la probabilidad de pérdidas, lo cual generaría menor rentabilidad y habrían más afiliados "en el Fondo que no les corresponde".

Analistas financieros no ligados al sector AFP también consideran poco viable la propuesta. Para el economista y académico Carlos Budnevich, la idea no es buena desde el punto de vista económico. "Se genera un incentivo muy grande para que las AFP inviertan en activos muy poco riesgosos. Así evitan episodios donde la rentabilidad puede ser negativa.

Es un incentivo a disminuir la toma de riesgo y por ende, las inversiones con mayor retorno esperado, lo que puede ir en detrimento de lo que queremos lograr que es obtener mejores pensiones".

Para el CEO de Felices y Forrados Gino Lorenzini, en cambio, esta es una de las mejores medidas presentadas por la Presidenta Bachelet, porque "hay un incentivo claro a que las AFP tengan una buena gestión del riesgo de su portafolio. Agrega que si esta medida se hubiera implementado hace 10 ó 15 años, las administradoras habrían tenido que restituir hasta US\$ 300 millones a los afiliados por concepto de comisiones.

Incentivos Futuros

Dentro del sector han manifestado interés por mayores incentivos para lograr una mejor rentabilidad en el futuro considerando que actualmente la normativa vigente les prohíbe a las administradoras distanciarse demasiado unas de otras respecto a los retornos de los fondos lo que produce el llamado "efecto manada".

No está descartado seguir la tendencia mundial para aumentar la rentabilidad de fondos, que es incrementar considerablemente las alternativas de inversión incluyendo entre otros infraestructura, las que ya están planteadas en el proyecto de ley que amplía las posibilidades de inversión y que está actualmente en trámite en el Congreso.

Desde la industria afirman que las AFP ya han aumentado las colocaciones en Private Equity¹², pero aclaran que para poder diversificar aún más esta cartera, hay que pagar una alta comisión.

"La misma que hoy es cuestionada, diciendo que es oculta", agregan.

Lorenzini concuerda que deberían ampliarse los límites, en especial los mínimos para invertir. "Las AFP dejaron de hacer una estrategia activa por el efecto manada, y en el histórico, el fondo A casi siempre se ha mantenido en el límite del 80% de renta variable".

Sostiene que a la propuesta falta agregarle el incentivo de que la AFP pueda cobrar una mayor comisión en el caso que rente sobre el promedio para romper con ese efecto, a modo de premio por rentabilidad. "Las AFP deben tener un incentivo tanto para disminuir riesgo como para rentar sobre el promedio, que debería ser un 2% adicional", señala.

Algo similar plantea Budnevich al proponer evaluar una comisión sobre saldo que premie al fondo mientras más aumenta su rentabilidad. "Al contrario cuando el fondo va en caída, el porcentaje de la comisión se ajusta. Se cobraría según cuánto renta el fondo de pensiones. Sería un análisis interesante de hacer, y podría ser más neutro", dice. Respecto a la posibilidad de ampliar los límites de inversión, aclara que hay que analizarlo cuidadosamente porque las

¹² **Privaty Equaty** es un tipo de actividad financiera que consiste en la adquisición, por parte de una entidad especializada en capital inversión del paquete mayoritario de acciones de una sociedad.

restricciones existentes se fijan para tomar resguardos de decisiones que tengan riesgos excesivos para las AFP. "Esos límites que se han flexibilizado en diversas oportunidades se revisarán ahora, y siempre se puede hacer, pero de ahí a liberarlo completamente hay que ser muy cuidadoso", sostiene.

El Efecto Manada

Según estableció el DL 3.500 que regula a las AFP, las inversiones que se efectúan con los recursos de los Fondos de Pensiones tienen como único objetivo la obtención de una rentabilidad adecuada y segura.

Para garantizar la rentabilidad mínima en cada Fondo se creó una "Reserva de Fluctuaciones de Rentabilidad", que se expresó en cuotas del respectivo Fondo de Pensiones. La norma hasta antes de 2008 establecía que la exigencia de rentabilidad mínima genera una penalización de acuerdo al comportamiento relativo. El parámetro de comparación en este caso es la rentabilidad promedio del Sistema de Pensiones de AFP, por lo que si una administradora no quiere incurrir en la penalización, ¡mita lo que el promedio de las AFP hace.

Sin embargo, dentro de la Reforma Previsional de 2008, este Fondo de Reserva de Fluctuación, que protegía en caso de pérdida, se eliminó. Al dejarse sin efecto dicen algunos analistas, se amplificó el efecto manada, "al quedar la amenaza mucho más grande para la AFP", dice Gino Lorenzini. Así todas las AFP deciden colocar sus inversiones en los mismos lugares y obteniendo las mismas rentabilidades.

A partir de eso, existe esta coordinación de que no haya una distancia considerable en las rentabilidades que obtienen las seis AFP de manera que puedan tener ganancias o pérdidas dentro

de un marco nivelado, o las entidades más grandes han recurrido, dicen algunos, a copiarse los portafolios.

XIII-Las propuestas de los Partidos al sistema de AFP

“No hay una fórmula mágica” para mejorar el sistema de pensiones, advirtió el pasado 28 noviembre del 2016 el gobierno, que promueve una AFP estatal. Vista como una solución insuficiente y en medio de la presión ciudadana, distintos partidos de gobierno plantean sus propias propuestas de cambio.

Por distintos flancos, la demanda de una nueva reforma al sistema de pensiones esta pensionando al ejecutivo. Ayer, la propia presidenta tuvo que abordar el tema, al ser consultada por la multitudinaria marcha contra las AFP. “desde el inicio de mi gobierno hemos escuchado esa demanda y nos hemos puesto en marcha para enfrentarla” dijo la presidenta Bachelet.

La puesta en marcha a la que se refería la mandataria era el proyecto para crear una AFP estatal y al trabajador de la comisión bravo que busca generar nuevas propuestas para cambiar el sistema, pero no bajo esta administración. Ambos son compromisos de su programa de gobierno, ambos están en “stand by” y ambos se consideran insuficientes por los parlamentarios de la propia Nueva mayoría.

Desde la DC la timonel Carolina Goic dijo que la AFP estatal derechamente “no cumple el objetivo de resolver la situación de la pensiones” y a su par del PS, Isabel Allende, planteó sumar aportes del Estado y las empresas a las cotizaciones de los trabajadores.

El tema se instalo en la agenda política y ya se proyecta como una de las banderas de lucha de las próximas elecciones presidenciales. El ex mandatario Ricardo Lagos, de hecho, cuestiono que los trabajadores –dueños de fondos- no indican en su administración.

La presión de cambiar el sistema de pensiones también se abordó en una nueva reunión de los timoneles de partido del oficialismo, que acordaron plantearlo al ejecutar en la reunión de comité político. En paralelo, en el congreso se acordó ver el tema en una comisión bicameral de trabajo.

Por ahora, distintos grupos de parlamentarios -incluida la oposición-, elaboran sus propias propuestas para cambiar el sistema. Esto, pese a que el ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, advirtió que en el tema “no hay una solución de varita mágica”.

Un grupo de diputados DC ingresaron al Congreso un proyecto de un acuerdo para solicitar a la Presidenta de la República que, en virtud de sus facultades constitucionales, “tenga a bien enviar un mensaje a tramitación parlamentaria, el cual permita a los cotizantes del sistema de AFP el retiro de hasta un 25% de sus fondos previsionales para ser destinados a la adquisición de un bien inmueble por parte de los mismos”. La misma medida se aprobó en Perú.

Entre quienes suscriben el proyecto están los diputados Marcelo Chávez, Ricardo Rincón y el jefe de bancada, Fuad Chahín. Precisan que con esto no buscan validar el sistema de AFP, sino lo contrario.

Diputados del PS, el PPD y la DC presentaron el viernes un proyecto de reforma constitucional al numeral 18 del artículo 19 de la Carta Magna que busca establecer un Sistema de Seguridad Social que sea “administrado por el Estado y por corporaciones sin fines de lucro, con libertad de elección del sistema, con cotizaciones obligatorias aportadas en forma tripartita por el Estado, empleadores y trabajadores”.

Su propuesta busca establecer constitucionalmente, además, que la jubilación no pueda ser inferior al sueldo mínimo, que hoy corresponde a \$ 257.500 y establecer también una pensión básica solidaria para quienes no coticen o lo hagan irregularmente.

Un grupo transversal de diputados de la Nueva Mayoría, independientes y un legislador RN, presentó, a fines de mayo, una iniciativa que busca eliminar el beneficio de las AFP en cuanto a los intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas. “Los reajustes e intereses, incluidos los recargos a que se refieren los incisos décimo primero y décimo segundo (del decreto ley N° 3.500, de 1980), serán abonados conjuntamente con el valor de las cotizaciones en la cuenta de capitalización individual del afiliado”, dice el artículo único del proyecto, que establece también que “serán de beneficio de la Administradora sólo las costas de cobranza”.

También a través de una reforma constitucional al artículo 19, un proyecto que se encuentra en tramitación desde 2015 presentado por senadores PPD, RN e independientes, busca establecer “un régimen previsional de capitalización, solidario y tripartito, con una aportación inicial del Estado que deberá materializarse al momento del nacimiento de la persona o de su ingreso a la actividad laboral”.

Entre las propuestas que han alcanzado cierto nivel de consenso al interior de la UDI, y que planean transformar en un proyecto de ley, está la de que las personas puedan utilizar un porcentaje “mínimo” de su fondo en “ciertos casos especiales, o incluso a modo de crédito”, según explica el diputado Felipe de Mussy.

Desde la UDI también consideran relevante aumentar los recursos destinados al pilar solidario -en lo que coincide con otras colectividades- y elevar en tres o cuatro puntos el porcentaje de cotización, hoy en 10%, pero con cargo al empleador.

Dentro de la UDI y RN hay consenso en que una de las medidas que deben estudiarse es la de aumentar la edad de jubilación, de 65 para hombres y de 60 para mujeres. Ayer, el timonel Hernán Larraín afirmó que “hay que entrar a los temas de fondo; la sobrevivencia de las personas y el porcentaje de la cotización”.

También desde la bancada DC se pidió, al titular de Interior, Mario Fernández -en una reunión que sostuvieron hace varias semanas-, ingresar una ley corta para cambiar el sistema con que se calculan los montos de jubilación en base a las tasas de mortalidad. Esto, pues detectaron una discrepancia de casi diez años entre la esperanza de vida proyectada por el Instituto Nacional de Estadísticas y las cifras que utilizan las superintendencias de Pensiones y de Valores y Seguros para hacer el cálculo.

XIV-Comisión asesora presidencial sobre el sistema de pensiones (Comisión Bravo)

Trabajo de la comisión

La Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, fue constituida con fecha 29 de abril de 2014, por medio del Decreto Supremo N° 718, del Ministerio de Hacienda, suscrito por la Presidenta de la República, el Ministro de Hacienda y la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

La Comisión estuvo integrada por 24 miembros, nacionales e internacionales, quienes desarrollaron su labor ad honorem. Su mandato fue estudiar el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley N° 3.500 de 1980 y modificado por la Ley N° 20.255 de Reforma Previsional de 2008 con el objeto de realizar un diagnóstico acerca de su actual funcionamiento y de elaborar propuestas que resuelvan las deficiencias identificadas.

El conjunto de acciones que ha llevado a cabo la Comisión con el fin de responder a su mandato, ha apuntado a traducir la intencionalidad de la Presidenta de la República, manifestada en el discurso el día de su creación, el 29 de abril de 2014:

“...Estamos iniciando un proceso fundamental de reflexión y de debate para que las chilenas y chilenos cuenten con un Sistema de Pensiones digno y adecuado a sus necesidades. Un proceso que queremos que sea altamente participativo, pero también de muy alto nivel técnico, y que nos permita hacernos cargo de las claras insuficiencias de nuestro sistema previsional...”.

Desde la Reforma de 2008, el actual Sistema de Pensiones puede ser caracterizado como un sistema que integra un Pilar Solidario, financiado con impuestos generales, con uno de capitalización individual financiado con las contribuciones que cada individuo hace a su cuenta individual, y por tanto, incluye beneficios autofinanciados y subsidiados, por vejez, invalidez y sobrevivencia. De esta manera, el sistema aborda los objetivos de distribuir el consumo a lo largo de la vida y aliviar la pobreza en la vejez.

Bajo este esquema, el actual sistema civil de pensiones entrega prestaciones que dependen del historial de contribuciones que logren los afiliados y de los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias. Este último ha contribuido al alivio tanto de la pobreza como de la indigencia de los adultos mayores.

En el diagnóstico realizado por la Comisión, se advierte que un 50% de los pensionados, entre los años 2007 y 2014, recibe pensiones iguales o inferiores a \$82.650, considerando en este monto el Aporte Previsional Solidario. Otro aspecto que se recoge en el diagnóstico es una brecha importante entre los montos de pensión de hombres y mujeres. Mientras la mitad de las mujeres obtiene pensiones iguales o inferiores a los \$42.561, los hombres reciben pensiones de \$112.333 o inferiores. Lo anterior se explica en parte por la diferencia en la edad legal de jubilación de las mujeres y la edad a la que se tiene acceso a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias

Si se observa la capacidad de la pensión de cumplir con el objetivo de suavizar consumo, se tiene que el 50% de los pensionados recibe pensiones que, como máximo, equivalen al 34% de su salario promedio de los últimos diez años. Este resultado, conocido como tasa de reemplazo, también difiere significativamente entre hombres y mujeres. Mientras la mitad de los hombres

obtienen, bajo la definición anterior, tasas de reemplazo igual o inferior al 60%, la mitad de las mujeres recibe tasas de reemplazo que alcanzan como máximo un 31%.

Los resultados anteriores se dan en un escenario donde gran parte de los actuales pensionados fueron imponentes de las antiguas Cajas de Previsión, Sistema de Pensiones existente previo a la reforma de 1980, y por lo tanto, no representan fielmente los resultados generados bajo un sistema puro de capitalización individual. Al respecto, se tiene que las tasas de reemplazo proyectadas para la generación de pensionados de los años 2025 y 2035 llegarían a un promedio de 39%, y para el 50% de los pensionados no superarían el 37%.

A nivel comparado, las tasas de reemplazo actuales y proyectadas del Sistema Chileno de Pensiones se encuentran por debajo de los parámetros internacionales. En contraste con los países miembros de la OCDE, cuyas tasas de reemplazo netas son en promedio igual a 66% para hombres y 65% para mujeres con historiales de cotización completos, Chile se encuentra por debajo en 18 puntos porcentuales en el caso de los hombres y en 28 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Sin embargo, al estimar las tasas de reemplazo para diferentes densidades de cotización, se observa una disminución de las brechas entre Chile y la OCDE para los tramos inferiores, lo que releva la importancia del Sistema de Pensiones Solidarias para los grupos con menor capacidad de ahorro.

Coincidentemente con estos datos, la mayor parte de la ciudadanía, un 70%, cree que las pensiones que entrega el sistema no alcanzan a financiar un nivel de vida adecuado.

La cobertura del sistema, en cuanto a la capacidad que éste tiene para afiliar y mantener contribuyendo a la población en edad de trabajar, tiene directa relación con la suficiencia de los montos de pensión que posteriormente se otorgan. Del total de ocupados, un 69,3% cotiza

regularmente, sin embargo, las densidades⁵ de cotización no superan el 50% para el total de la población afiliada (la mitad de los hombres tiene una densidad de cotización menor al 47.5%, y en el caso de las mujeres, la mitad de ellas tiene densidades igual o menor al 12,8%) lo cual se asocia a trayectorias laborales en empleos independientes o informales, a períodos de desempleo y a los años de inactividad laboral a lo largo del ciclo de vida. Adicionalmente, la tasa de cotización para el fondo de pensiones es de un 10% de la remuneración imponible y es relativamente baja tanto en comparación con la existente a nivel internacional⁶ como con las que exhibió el sistema antiguo de pensiones. Lo anterior sumando a los problemas de evasión y elusión hacen que la acumulación de ahorros para la vejez durante la vida activa se vea fuertemente mermada para un porcentaje significativo de la población, especialmente mujeres y sectores de menores ingresos.

Los sistemas de pensiones no son neutros respecto al contexto en que operan. El envejecimiento de la población chilena genera un impacto directo en la suficiencia de las pensiones. La ganancia en sobrevida hace que los ahorros acumulados a lo largo de la vida activa deban ser distribuidos en un mayor número de años de vida pasiva, y al mismo tiempo, den respuesta a la mayor vulnerabilidad y dependencia asociada al envejecimiento.

El rol de la industria previsional es crucial en la eficacia y eficiencia con que se capturan los ahorros de la población y se transforman en futuras pensiones. Al respecto, existe evidencia de baja competencia en precio entre las AFP, existiendo sólo un 20% de cotizantes afiliados actualmente en las AFP que ganaron la licitación introducida por la Reforma de 2008 y por lo tanto, un 80% sigue pagando comisiones mucho más elevadas.

Por otro lado, la rentabilidad real bruta (sin descuento de comisiones) anual promedio de los fondos de pensiones entre los años 1981 y 2013 ha sido de 8,6%, la que es históricamente alta en comparación a los rendimientos que se esperaban cuando se diseñó el sistema (4%). Sin perjuicio de ello, la rentabilidad efectivamente percibida por los individuos, aunque importante, está por debajo de lo que tradicionalmente se ha publicitado como rentabilidad bruta de los fondos, debido a la existencia de comisiones que pagan los afiliados por las cotizaciones que realizan.

En la etapa pasiva, mientras se recibe el pago de la pensión correspondiente, el riesgo que asume el afiliado dependerá de la modalidad de pensión a la que accede. El retiro programado entrega pensiones que son decrecientes en el tiempo, lo cual va en contra del objetivo de suavizar consumo y expone a los afiliados al riesgo de inversión de los fondos y de longevidad. Sin embargo, permite a las personas mantener la propiedad de sus fondos. Por su parte, la modalidad de rentas vitalicias, que si bien cubre al afiliado ante cambios en las expectativas de vida, lo expone a un elevado riesgo asociado al ciclo económico y a la tasa de interés vigente al momento de jubilar.

El Sistema de Pensiones incluye reglas que afectan de manera diferente a hombres y mujeres, en desmedro de las últimas. Una de estas son las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo utilizadas para calcular las pensiones y que se construyen en base a la esperanza de vida de hombres y mujeres (actualmente, y de acuerdo al INE, la esperanza de vida al nacer es de 76 años para los hombres y 81 años para las mujeres). Lo anterior sumado a las distintas edades legales de jubilación para hombres y mujeres (65 y 60 años, respectivamente), conlleva a que las mujeres tengan un período de acumulación menor que el de los hombres, al mismo tiempo que tienen una expectativa de vida mayor. Ambas reglas tienen por consecuencia generar pensiones auto

financiadas diferenciadas entre hombres y mujeres para un mismo nivel de contribución. A esto se suma la baja inserción laboral de las mujeres, la mayor proporción de períodos de inactividad en sus trayectorias laborales (asociados a la desigual distribución de las tareas de cuidado en el hogar) y las condiciones más precarias que afectan a las que participan del mercado laboral. Todo esto lleva a las mujeres a acumular un menor fondo de pensiones. Finalmente, debe también considerarse que pese a que el Bono por Hijo introducido con la Reforma de 2008 permitió brindar un reconocimiento parcial al cuidado de hijos e hijas, es insuficiente para reconocer integralmente el trabajo de cuidados no remunerado que se ejerce, prioritariamente por mujeres, en el cuidado de la infancia, personas mayores y con alguna discapacidad o enfermedad crónica en períodos más extensos del ciclo de vida.

El gasto originado por la transición iniciada en 1981 (bonos de reconocimiento, déficit operacional y garantía estatal de pensión mínima) llegó a ser casi un 5% anual del PIB en 1984; y ha ido disminuyendo a medida que se han pagado la mayor parte de los costos asociados al cambio de sistema. Es importante destacar que la reforma previsional de 1981 (D.L. N° 3.500) significó un gran esfuerzo de administración de las finanzas públicas, y producto de las condiciones políticas de Chile durante los ochenta fue posible ajustar el presupuesto fiscal para generar la holgura necesaria para implementar la transición entre ambos esquemas. El costo fiscal de la reforma fue asumido por el Estado mediante una combinación de reformas tributarias, recortes de gastos, y emisión de deuda. Se estima que una parte relevante del financiamiento de la transición ya ha sido asumido por las generaciones actuales a través del ajuste fiscal, aun cuando el costo de la transición recién se extinguirá alrededor del año 2050.

Los costos asociados al sistema actual derivados de la reforma de 2008 se computan por separado. La explicitación de las garantías y su financiamiento en la Ley de Presupuestos de cada

año ha permitido financiar de manera sustentable la Reforma Previsional de 2008, siendo el gasto efectivo incluso menor al proyectado. El Pilar Solidario lo financia el Estado a partir de fondos generales que recauda a través de impuestos, los que a su vez provienen en un 43% del impuesto a la renta y un 45% del impuesto al valor agregado.

Ante los actuales resultados del sistema, la Encuesta de Opinión encargada por la Comisión, revela una marcada ausencia de legitimidad social sobre el mismo. Un altísimo porcentaje de la población cree que sólo un cambio total al sistema de AFP ayudaría a mejorar las pensiones (72%), considerando que la mayor responsabilidad en las bajas pensiones la tienen las AFP (66%). No obstante, un 79% de las personas que emitieron opinión en la encuesta está de acuerdo con la creación de una AFP Estatal y un 69% se cambiaría a ella si existiera. En el proceso de Participación Ciudadana, según lo reportado en los Diálogos Ciudadanos y en las Audiencias Públicas, hubo una crítica mayoritaria al sistema de capitalización individual por su origen en dictadura, por las promesas no cumplidas de tasa de reemplazo, y por su funcionamiento. En particular en las Audiencias Públicas se indicó que el Sistema actual de Pensiones no adhiere a los principios de solidaridad, suficiencia y universalidad considerados en el Convenio 102 sobre la seguridad social de la OIT.

Una descripción breve de los elementos claves de cada propuesta se detalla a continuación:

Propuesta Global A

La propuesta global A aborda el mandato presidencial construyendo a partir de la Reforma de 2008 por medio de políticas que se refuerzan mutuamente, se introducen gradualmente y están diseñadas para perdurar en el tiempo, a fin de que el sistema entregue

mayores pensiones hoy y pueda, al mismo tiempo, mantener sus promesas a los futuros pensionados. La propuesta fortalece el Sistema de Pensiones Solidarias, al (1) aumentar significativamente la pensión solidaria y (2) universalizar su cobertura. Financia este aumento (3) a través de impuestos y (4) de una nueva cotización de 2% de cargo del empleador destinada a un Fondo Solidario. Introduce cambios sustantivos al componente de ahorro, introduciendo (5) una nueva contribución de 2% de cargo del empleador destinada a las cuentas de capitalización individual y (6) una AFP Estatal con estrictas reglas de gobernanza y (7) nuevas medidas para reducir las comisiones de las AFP. Mejora la equidad de género, al (8) compartir las contribuciones de las parejas año a año, (9) equiparar las edades legales de jubilación entre hombres y mujeres en el tiempo e (10) implementar tablas de mortalidad unisex.

Propuesta Global B

La propuesta global B transforma el actual esquema de pensiones solidarias en un seguro social que pasa a ser la parte central del Sistema de Pensiones con financiamiento tripartito. Se organizará a través de cuentas ciudadanas de seguridad social (que podrán tener la forma de cuentas nocionales), y se mantienen tanto la pensión básica solidaria como el componente de capitalización individual para los ingresos más altos de aproximadamente el 50% de los trabajadores. La propuesta permitirá elevar las pensiones de los actuales pensionados al construirse un fondo solidario con aportes de trabajadores, empleadores y recursos del Estado. Se universaliza la cobertura de la pensión básica solidaria, excepto para aquellos de muy altos ingresos. El nuevo seguro social se financia con la contribución del 10% de todos los cotizantes, con un tope de \$350 mil, un 3% a 4% de incremento en la cotización de cargo de los empleadores, y complementado por aportes fiscales. El nuevo componente de seguro social permitirá facilitar la inclusión de trabajadores independientes, aliviar las desigualdades de género,

mejorar la solidaridad entre intergeneracional del sistema, diversificar la exposición al riesgo y centralizar la administración de cuentas.

Propuesta Global C

La propuesta global C sugiere reemplazar el sistema actual, convirtiéndolo en un esquema de reparto y asume que los afiliados actuales del sistema de AFP son transferidos a este, junto a sus contribuciones y fondos, a cambio de una pensión mejor, definida, de por vida y no discriminatoria. La PBS y las pensiones muy bajas del sistema de reparto antiguo serán incrementadas de forma inmediata en al menos un 100%. El monto completo de contribución será usado como ingreso para pagar las pensiones contributivas, sin usar subsidios estatales. La edad de retiro efectiva (actualmente en 70 años) se reduce a sus límites legales (65/60), y se mantiene así (en un escenario alternativo se aumenta gradualmente por dos años desde 2030). En promedio, los beneficios de pensión se incrementarán en un 75% - 100%. Las tasas de contribución no se aumentan hasta el año 2035, y luego se incrementan a un 25%. No se requiere de impuestos adicionales, todo lo contrario, como se pone fin a los subsidios monetarios directos e indirectos, se genera un ahorro fiscal anual del orden del 1,8% del PIB.

XV-Las propuestas más Relevantes:

Fortalecer y ampliar el Sistema de Pensiones Solidarias

- Propuesta 1: Aumentar la cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias a al menos el 80% de la población.
- Propuesta 2: Aumentar el monto de la Pensión Básica Solidaria y de la Pensión Máxima con Aporte Solidario en 20%.
- Propuesta 3: Cambiar el mecanismo de acceso a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias desde el actual Instrumento Técnico de Focalización (basado en la Ficha de Protección Social) a un test de afluencia (riqueza).
- Propuesta 9: Establecer una nueva cotización previsional de cargo del empleador del 4%.
- Propuesta 10: Establecer que al menos una fracción de esta mayor cotización de 4% de cargo del empleador se destinará a un fondo solidario.
- Propuesta 13: Elevar el límite máximo de las cotizaciones para pensiones desde el actual tope (73,2 UF) al que está vigente para efectos del Seguro de Cesantía (109,8 UF).
- Propuesta 15: Aumentar las actuales bajas multas a los empleadores que descuentan y no traspasan las cotizaciones de los trabajadores.
- Propuesta 16: Extender el período de cotización obligatorio hasta la edad de retiro efectiva del mercado laboral, en caso que ésta sea posterior a los 60 años en el caso de las mujeres y los 65 años en el caso de los hombres.

- Propuesta 17: Introducir cambios a la normativa de APVC (Ahorro Previsional Voluntario Colectivo), de forma que se logre que un mayor número de empresas y sindicatos lo utilice.
- Propuesta 18: Equiparar la edad de retiro entre hombres y mujeres.
- Propuesta 19: Revisar periódicamente la edad de jubilación.
- Propuesta 20: Incorporar un incentivo para quienes posterguen su edad de retiro entre los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias.
- Propuesta 21: Establecer un subsidio al empleo de personas mayores en términos equivalentes al actual Subsidio al Empleo Juvenil.
- Propuesta 26: En el marco de los actuales cinco multifondos, restringir el acceso al fondo A.
- Propuesta 27: En el marco de los actuales cinco multifondos, reducir los riesgos máximos a que pueden estar expuestos los ahorros previsionales de los (las) trabajadores(as) a partir de veinte años antes de cumplir la edad legal de jubilación.
- Propuesta 28: Disminuir de 5 a 3 el número de multifondos (eliminando los Fondos A y E).
- Propuesta 31: Crear una AFP estatal que compita con las mismas reglas que el resto de las AFP, conforme a la propuesta legislativa existente en el Congreso.
- Propuesta 34: Establecer que la partición de los fondos de pensiones en caso de divorcio, al ser considerada por parte de un juez, sea en partes iguales.
- Propuesta 37: Incrementar la cobertura de educación inicial de calidad (salas cunas y jardines infantiles), facilitando la inserción laboral femenina.
- Propuesta 38: Crear el Sistema de Protección Integral de las Personas Mayores.
- Propuesta 39: Crear e implementar una ley de dependencia.

- Propuesta 43: Fortalecer al Instituto de Previsión Social (IPS).
- Propuesta 46: Establecer que las Administradoras de Fondos de Pensiones deban mantener programas de educación previsional.
- Propuesta 52: Evaluar el uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por nivel educacional o ingreso promedio.
- Propuesta 53: Revisar las actuales tablas de mortalidad, ajustándolas a las expectativas de vida publicadas por el INE.
- Propuesta 54: Derogar la incompatibilidad indicada en el art. 12. D.L. 3.500, para pensionados por invalidez, cautelando que el monto de pensión no decaiga como consecuencia del cambio a una pensión de vejez.
- Propuesta 56: Aumentar la sobre cotización de trabajos pesados y semipesados de cargo del afiliado y del empleador.
- Propuesta 57: Establecer que los beneficios que se obtienen en función de las leyes N° 19.123, Ley N° 19.980 (Ley Rettig), Ley N° 19.234 (Ley de Exonerados Políticos) y Ley N° 19.992 de 2004 (Ley Valech) no sean considerados pensiones sino indemnizaciones que permitan reparar, posibilitando un mejor acceso a los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias.

El costo fiscal anual estimado por la Comisión asciende a 0,4 % del PIB, que corresponde a un monto cercano a los US\$1.000 millones.

Adicionalmente, se estima que estas propuestas, de implementarse, se traducirían en aumentos en pensiones y en tasas de reemplazo. Estas últimas se incrementarían en el caso de los hombres en aproximadamente 13,5 puntos porcentuales, mientras que el incremento en las tasas de reemplazo para las mujeres sería del orden de 29 puntos porcentuales.

XVI-Aumento del 10% de la Pensión Básica Solidaria

Según indicó la Presidenta Bachelet durante su discurso sobre el proyecto de Ley de Presupuesto 2017, más de 1,3 millón de personas "verán mejorado el aporte que hace el Estado a su pensión". La Presidenta Michelle Bachelet dio a conocer el proyecto de Ley de Presupuesto 2017, que fue ingresado el 30 de septiembre y anunció que con él aumentarán en 10% la Pensión Básica y el Aporte Previsional Solidarios. "Propondré un proyecto de ley para que este aumento se haga efectivo a partir del 1° de Enero del próximo año. Así, más de 1 millón 300 mil personas que están en el pilar solidario, verán mejorado el aporte que hace el Estado a su pensión".

¿En qué consiste el aumento y Qué es?

Según describe el sitio gubernamental Chile Atiende, es un beneficio monetario mensual al que pueden acceder todas las personas que no tengan derecho a una pensión en algún régimen previsional y cumplan los requisitos determinados por la ley.

Este beneficio contempla dos tipos de pensiones, ambos con un valor de \$93.543: de vejez y de invalidez. Es decir, el aumento será de \$9.354 llegando a \$102.897.

XV-Dato relevante

“En 2020 en Chile habrá casi tantos adultos mayores como niños”

Según cifras del INE, Índice de Adultos Mayores por cada 100 menores de 15 años llegará a 87,84 en seis años más.

Un documento dado a conocer por la Organización Mundial de la Salud en el marco del Día Mundial del Adulto Mayor, señala que en 2050, el 22% de los habitantes del planeta tendrá sobre 60 años y que 400 millones de personas tendrán sobre los 80 años.

La expansión de este rango etario en el globo también es un fenómeno que se replica en Chile. Según cifras del INE, el próximo año el llamado Índice de Adultos Mayores, que mide cuántas personas de 60 o más años hay por cada 100 menores de 15 años llegará a 73, cifra que aumentará a 87,8 en 2020. Incluso, en la Región de Valparaíso, el índice llegará a los 103 en 2020 Daniela Thumala, sicóloga del Observatorio Social del Envejecimiento y la Vejez de la U. de Chile, explica que el proceso de envejecimiento en los países desarrollados fue paulatino y les permitió adecuarse a esta nueva realidad. En Chile está a la vuelta de la esquina y no queda mucho tiempo para prepararse. “Esto nos plantea desafíos a todo nivel. En políticas públicas, por ejemplo, se debe asegurar que los adultos mayores se mantengan integrados en distintos niveles a la sociedad con acceso a la salud, educación, participación política y justicia”, señala.

Precisamente, para la OMS, el rápido envejecimiento de la población presenta desafíos especiales y no sólo en salud, sino también en el desarrollo de servicios y ambientes amigables con los mayores. Contar con entornos físicos y sociales más amigables y reinventar las suposiciones que se tiene de la vejez para que las sociedades fomenten su participación y visibilidad.

Thumala comparte la mirada. Según ella, no todos los adultos mayores son dependientes, sino que en su mayoría son autónomos, pero en Chile todavía existe el concepto de que vejez es sinónimo de achaque y deterioro y por lo mismo se discrimina, “sin tomar en cuenta que en algún momento todos llegaremos a ser adultos mayores”. La proyección del INE señala que para el 2020 la esperanza de vida de los chilenos en promedio será de 79,7 años: 77,3 para los hombres y 82,1 años para las mujeres.

Preparación

Otro índice del INE, llamado de Dependencia Demográfica, y que representa la cantidad de personas dependientes económicamente menores de 15 años y mayores de 60 por cada cien individuos entre 15 y 59 años, muestra que para el año 2020 habrá 58,8 menores de 15 y mayores de 60 por cada cien personas entre los 15 y 59 años.

Thumala dice que la cantidad de personas que se podrían dedicar a atender a los adultos mayores con dependencia son cada vez menos. “La familia está cambiando, es más pequeña y la mujer ya no se queda en casa cuidando a los hijos, padres o suegros. Ella trabaja fuera de casa y es difícil atender a los mayores en caso de que se vuelvan dependientes. La familia por sí misma no podrá cumplir con el aseguramiento de la calidad de vida de los adultos mayores”, dice.

Ante eso, la clave, agrega, es la preparación individual y familiar. “Hay que comenzar a pensar desde ya qué haremos cuando seamos mayores, después de jubilar. Hay que tomar medidas de autocuidado, hay enfermedades que son crónicas a esa edad que se pueden prevenir, prepararnos para tener buenas habilidades sociales, establecer relaciones sociales que sean significativas en esa etapa ”A” juicio de Herminia González, del Programa Interdisciplinario de Investigación sobre Cuidados, Familia y Bienestar de la U. Alberto Hurtado, el aspecto sanitario

de alguna manera se está cubriendo, pero falta todavía una mirada más sociocultural de los cuidados de este grupo en la que se considere no sólo la dependencia de los adultos mayores, sino también sus tradiciones y costumbres. “La mirada socio-sanitaria es un reto y tiene que ver con un concepto de ‘ciudadanía’ que es auto-reconocerse en una sociedad que pone la vida en el centro, en un sistema que todos somos dependientes en un mayor o menor grado de otros”, señala. En esa visión, dice González, el Estado debe ayudar a proveer esos recursos de cuidado cuando la familia no puede entregarlos.

A juicio de Herminia González, del Programa Interdisciplinario de Investigación sobre Cuidados, Familia y Bienestar de la U. Alberto Hurtado, el aspecto sanitario de alguna manera se está cubriendo, pero falta todavía una mirada más sociocultural de los cuidados de este grupo en la que se considere no sólo la dependencia de los adultos mayores, sino también sus tradiciones y costumbres. “La mirada socio-sanitaria es un reto y tiene que ver con un concepto de ‘ciudadanía’ que es auto-reconocerse en una sociedad que pone la vida en el centro, en un sistema que todos somos dependientes en un mayor o menor grado de otros”, señala. En esa visión, dice González, el Estado debe ayudar a proveer esos recursos de cuidado cuando la familia no puede entregarlos.

XVI- Conclusiones

Como resultado de la presente investigación, se concluye que el sistema de reparto como sistema nacional de pensiones no es el adecuado en estos momentos, principalmente por la tasa de longevidad actual y por la desigualdad de los ingresos, también se deben considerar la cantidad de personas que evaden el pago de las cotizaciones aprovechando la falta de fiscalización y/o vacíos legales. Con el pasar de los años existirán más personas en etapa pasiva que personas activas, además se deben considerar mayor cantidad jóvenes que ingresan a cursar estudios superiores, lo que retrasa el ingreso al mercado laboral, por lo tanto el financiamiento del fondo común para las pensiones se estanca.

El actual sistema de pensiones atraviesa una crisis principalmente por falta de conocimientos y algunos vacíos que deben ser prontamente cubiertos, como la responsabilidad de las administradoras en caso de pérdidas, el asesoramiento oportuno del movimiento de los ahorros dentro de los fondos por parte de la administración, participación del estado en proyectos que mejoren la densidad de las cotizaciones para el trabajador en caso de cesantía, mayor fiscalización y mayores penalizaciones a todo aquel que busque evadir pago y obligaciones previsionales entre otras.

Se puede concluir en base los criterios aplicados, que el sistema de capitalización individual tiene como beneficio para los pensionados la rentabilidad, sus ahorros están en constante movimiento generando rentabilidad que beneficia directamente la pensión del trabajador, en comparación al sistema de reparto donde no existía rentabilidad de los ahorros.

El otro criterio a considerar son los requisitos de ambos sistemas, donde se puede concluir que el sistema de capitalización trae mayores beneficios para el trabajador, ya que consta de un

seguro, tiene participación en sus ahorros y por lo tanto en su pensión, y debe registrar al menos una cotización para recibir pensión, ya sea básica solidaria, en el anterior sistema como mínimo se debían tener 500 semanas de cotizaciones, no existían seguros y no tenían los trabajadores dominio sobre lo ahorrado.

Recomendaciones

-Crear una institución pública con funciones administrativas y operativas similares a las que ejerce actualmente la administradora de fondos de cesantía (AFC), donde el estado cree por medio de una aseguradora una subvención para el trabajador que por motivos de salud de él o de un familiar directo, o que sea despedido por necesidad de la empresa quede desempleado, dicha subvención sería empleada en el pago de las cotizaciones de un periodo determinado mientras este trabajador se encuentre cesante, para no ver afectado con lagunas previsionales su pensión.

- Crear un beneficio tributario para todo empleador que participe con un aporte adicional a la cotización del empleado.

-Si entre el empleador y el trabajador existe algún tipo de colusión que tenga como finalidad evadir el pago de las cotizaciones o disminuir su monto, tendrían sanción el empleador con beneficios tributarios y el trabajador con beneficios estatales para él y su grupo familiar.

-Es una obligación del Estado y de las administradoras educar al ciudadano en aspectos previsionales, se deberían crear instancias de educación previsional para mejorar los niveles de desinformación de los ciudadanos.

- Las comisiones que paga el trabajador a la AFP debiesen ser una parte como base y otra variable, para que tenga relación directa con las ganancias y/o pérdidas del periodo.

-El estado debe generar una subvención a la mujer para complementar la desigualdad en la pensión que genera jubilar antes que los hombres y que su tasa de mortalidad también sea superior, el hombre jubila a los 65 años y su tasa de mortalidad es hasta los 85 años, por lo tanto ahorra más dinero y recibe pensiones más altas por concepto de tiempo, ya que es menor su tiempo como trabajador pasivo, la mujer trabaja hasta los 60 años pero su tasa de mortalidad es hasta los 90 años, por ende ahorra menos y sus ahorros se reparten en mas años, como consecuencia su pensión es menor, se debe generar igualdad de condiciones para mejorar su calidad de vida.

XVII- Bibliografía

- Baca, G, (Septiembre 2014) “Evaluación de proyectos”.
- Cifuentes, H., Arellano, P., Walker, F. (Diciembre de 2013), “Seguridad Social Parte General y Pensiones”.
- Berstein, S. (Febrero 2010), “El sistema chileno de pensiones”.
- Afiliación al sistema de pensiones, D.L N° 3.500 de 1980.
- Compendio de Pensiones, Libro II, cotizaciones previsionales.
- Compendio de Pensiones Libro IV, fondos de pensiones y regulación de conflicto de intereses.
- Compendio de Pensiones, Libro V, Aspectos administrativos y operacionales de las administradoras de fondos de pensiones y del instituto de previsión social.
- ZURITA, S. y JARA, C. (1998). “Desempeño Financiero de Fondos de Pensiones.” Serie Documentos de Trabajo N°276. Centro de Estudios Públicos.
- Chaparro, A. y Foxley, J. (2010). “El desempeño ajustado por riesgo de los multifondos de pensiones en Chile”.

XVIII-Web grafía

- www.ine.cl
- www.spensiones.cl
- http://www.svs.cl/portal/prensa/604/articles-21568_doc_pdf.pdf
- www.bcn.cl
- <http://anterior.ips.gob.cl/index.php>