ANTECEDENTES DEL INFORME FINAL: CAPÍTULO 8

AUDIENCIAS PÚBLICAS:

DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS VOLUMEN 1

COMISIÓN ASESORA **PRESIDENCIAL**
SOBRE EL SISTEMA DE **PENSIONES**
www.**comision-pensiones**.cl

COMISIÓN PRESIDENCIAL PENSIONES

DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS A LAS AUDIENCIAS PÚBLICAS, VOL.1
Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones

Primera edición, septiembre de 2015
I.S.B.N.: 978-956-358-961-0

EJECUCIÓN Y EDICIÓN
Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones
Las fotografías son gentileza de la Comisión Presidencial sobre el Sistema de Pensiones

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines no comerciales, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se indique la cita bibliográfica del documento.

Impreso en Chile/Printed in Chile

COMISIÓN PRESIDENCIAL PENSIONES

DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS A LAS AUDIENCIAS PÚBLICAS, VOL.1

Septiembre, 2015

En este capítulo se compilaron los documentos entregados por las 78 Audiencias Públicas en Santiago concecedidas entre el 28 de mayo 2014 y 14 de Agosto 2014.

Como parte del proceso de Audiencias Públicas en Santiago se solicitó a todos los exponentes la elaboración de un documento de no más de 10 páginas, que contuviera sus principales planteamientos. Este documento podía incluir todas las materias que los invitados desearan exponer, en la medida que estuvieran contenidas en el mandato de la Comisión.

La Comisión se reservó el derecho de editar los documentos recibidos a objeto de separar aquellas materias que no estén consideradas en su mandato y de ajustarlos a la extensión máxima de 10 páginas.

Índice

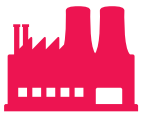
- **1. Organizaciones Sindicales y Colegios Profesionales 10**
  - Audiencia Central Unitaria de Trabajadores (CUT) 11
  - Audiencia Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) 17
  - Audiencia Unión Nacional de Trabajadores (UNT) 21
  - Audiencia Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP) 23
  - Audiencia Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile (CONUTT) 27
  - Audiencia Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (FENPRUSS) 32
  - Audiencia Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS) 35
  - Audiencia Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM) 39
  - Audiencia Confederación Nacional de Sindicatos y Federación de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros, Automotrices y Ramos Conexos en Chile (CONSFETEMA) 48
  - Audiencia Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH) 51
  - Audiencia Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicios (CONSTRAMET) 55
  - Audiencia Confederación Nacional de Taxis Colectivos de Chile (CONATACOCH) 59
  - Audiencia Federación de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH) 63
  - Audiencia Colegio de Profesores 66
  - Audiencia Colegio Médico 68
  - Audiencia Sindicato Interempresas de Trabajadores de Naves Especiales y Regionales 71
  - Audiencia Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE) 75
  - Audiencia Sindicato Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR) 80
  - Audiencia Sindicato Unitario de Trabjadoras y Trabajadores de Casa Particular (SINDUCAP) 83
  - Audiencia Sindicato de Futbolistas Profesionales de Chile (SIFUP) 91

- 2. Organizaciones Gremiales 93
  - Audiencia Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Chile 94
  - Audiencia Asociación de Mutuales A.G. 104
  - Audiencia Asociación de Administradoras de Fondos Mutuos de Chile A.G. 110
  - Audiencia Asociación de Aseguradores Chile A.G. 118
  - Audiencia Confederación de la Producción y del Comercio 126
  - Audiencia Asociación Gremial de Asesores Previsionales 130
- 3. Organismos Internacionales 137
  - Audiencia Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 138
  - Audiencia Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) 143
  - Audiencia Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) 151
  - Audiencia Banco de Previsión Social de Uruguay (BPS) 159
  - Audiencia Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 167
  - Audiencia Organización Internacional del Trabajo (OIT) 179
- 4. Organizaciones y Movimientos Sociales 186
  - Audiencia Asociación de Consumidores y Usuarios de Servicios Previsionales de AFP y Entidades Afines (ACUSA AFP AC) 187
  - Audiencia Movimiento Ciudadano Aquí la Gente 195
  - Audiencia Movimiento por la Diversidad Sexual (MUMS) 191
  - Audiencia Coordinadora Nacional No + AFP 207
- 5. Administradoras de Fondos de Pensiones 214
  - Audiencia AFP Modelo S.A. 215
  - Audiencia AFP Capital S.A. 222
  - Audiencia AFP Provida 228
  - Audiencia AFP Habitat 230
  - Audiencia Principal Financial Group 238
  - Audiencia AFP Cuprum 239
  - Audiencia Asociación AFP 243

DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS A LAS AUDIENCIAS PÚBLICAS

VOLUMEN 1

1. Organizaciones Sindicales y Colegios Profesionales



- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)
- Confederación General de Trabajadores Públicos y privados (CGTP)
- Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile (CONUTT)
- Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (FENPRUSS)
- Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS)
- Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM)
- Confederación Nacional de Sindicatos y Federación de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros, Automotrices y Ramos Conexos de Chile (CONSFETEMA)
- Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH)
- Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicios (CONSTRAMET)
- Confederación Nacional de Taxis Colectivos de Chile (CONATACOCH)
- Federación de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)
- Sindicato Interempresas de Trabajadores Oficiales de Naves Especiales y Regionales
- Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE)
- Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR)
- Sindicato Unitario de Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular (SINDUCAP)
- Sindicatos de Futbolistas Profesionales de Chile (SIFUP)

Audiencia Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

PARTICIPANTES:

Bárbara Figueroa (Presidente)
Nolberto Díaz (Vicepresidente Nacional)
Ana María Muñoz (Encargada de la Secretaría de Previsión Social)
Laura San Martín (Encargada de Salud Laboral)
Etiel Moraga (Encargado de Educación y Capacitación)
Ángela Rifo (Vicepresidenta de la Mujer)

Nuevo Sistema de Pensiones en Chile

Responsable Político: Barbara Figueroa (Presidenta CUT) y Ana María Muñoz (Encargada de la Secretaria de Prevision Social CUT). Responsable Técnico: Fernando Carmona Alert (Economista Fundacion de Ideas y Estudios Laborales

Introducción

Los sistemas previsionales son parte de lo que se ha denominado la "Seguridad Social". La seguridad social surge en el último tercio del siglo XIX y se coloca en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección a los trabajadores. Actualmente, existe una consagración del derecho a la previsión social como un Derecho Humano. Dicha declaración se encuentra en el artículo 9 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Este derecho busca asegurar condiciones de vida a toda persona y debe concordarse con el derecho al trabajo, ya que ambos están dirigidos a asegurar un nivel de vida digno.

La seguridad social y los sistemas previsionales en particular, representan un pacto social, cuyo objeto es que la vejez de la población se viva en condiciones dignas. Lo relevante de éste acuerdo social, es que las generaciones no sólo compartirán la responsabilidad de la protección en la vejez intrageneracionalmente, sino también intergeneracionalmente, es decir, entre miembros de distintos cohortes generacionales.

Desde otro ángulo, y en relación a la importancia de integración social para el desarrollo de las democracias, las políticas públicas en materia de seguridad social, y en particular de previsión social, deben tener en cuenta la vinculación del ciudadano con el sistema político y social. Un sistema previsional que permita a las personas sentirse seguras al momento de su vejez, ayuda a la consolidación de la democracia.

La función pacificadora de los sistemas de previsión social, es esencial dentro de los sistemas de producción capitalista. Mas aún tomando en consideración los grandes niveles de exclusión social que ha producido el neoliberalismo. El clima de tensión social se halla constantemente marcado no sólo por el temor a la desocupación, los despidos, la vejez, la incapacidad física, las enfermedades, sino que también por una tensión a flor de piel que hace que la mas mínima reivindicación localizada, pueda generar grandes estallidos sociales, que pongan en riesgo el futuro de la democracia.

2. Marco

El vínculo estrecho entre empleo y protección social tiene una larga historia en la sociedad contemporánea. Este vínculo se asienta en la convicción de la centralidad del trabajo como mecanismo de inclusión, acceso al bienestar y dialéctica de aportes y reconocimientos de las personas. Esta articulación supone la capacidad de modernización de la estructura productiva y el dinamismo económico necesarios para acercarse al pleno empleo, mayoritariamente formalizado y con contribución a la seguridad social, con períodos breves de entrada y salida que podrían cubrirse, en términos de costos e ingresos para las personas, con aportes de distintas fuentes, incluido el gasto público social. El vínculo entre empleo y protección social implica también que los actores tienen roles definidos en un marco institucional de negociación y equilibrio de poderes, donde el Estado cumple un rol esencial para garantizar dicho equilibrio, de tal modo que el progreso productivo se traduzca en beneficios compartidos entre dichos actores.

Este modelo de articulación entre empleo y protección social se vinculó a la idea de Estado de bienestar que surgió con fuerza a partir de los años cincuenta en distintos países europeos. En los fundamentos que dieron origen a los Estados de bienestar, las personas recorrían la ruta del empleo y, en ese recorrido, obtenían la protección que necesitaban frente a distintas situa-

ciones, como la enfermedad o el retiro. Así, se consolidó una noción de protección asociada el empleo o basada en el empleo formal, mediante la que se buscaba proteger a los trabajadores y sus familias frente a riesgos asociados al empleo o la falta de él o al ciclo de vida, básicamente el retiro, a través de la seguridad social.

En América Latina la desigualdad en materia de empleo y protección social es el resultado de distintos factores que en buena medida están asociados. Para el autor el principal nudo está en la abismante diferencia salarial entre los distintos quintiles, esto se puede explicar por distintos rasgos de nuestra economía o de su base productiva, pero lo cierto es que el fondo del problema es la notable desigualdad en la distribución de los ingresos, con el salario como factor fundamental de los ingresos de una familia del primer al cuarto quintil. Para dar pasos significativos en la reducción de la desigualdad en materia de salarios, empleo y protección social se requiere, inevitablemente, avanzar hacia una mayor participación de los trabajadores en el producto de su trabajo.

Pero la transmisión de la desigualdad estructural en el mercado de trabajo y en la protección no es lineal. La capacidad de los países de atenuarla depende del grado en que la institucionalidad laboral y la arquitectura de la protección social tengan la capacidad de responder adecuadamente a la estructura de riesgos. También depende del grado en que las acciones en uno y otro campo estén alineadas en objetivos comunes. Y por supuesto, los márgenes fiscales y las capacidades político e institucionales tienen que ver y mucho con el éxito de los países para reducir las desigualdades.

De esta forma se buscaba que el sistema de previsión tuviera un carácter redistributivo de los ingresos, acortando la brecha de ingresos en la sociedad. Para esto se utilizaba preferentemente un sistema de pensiones de reparto que tenía un carácter profundamente social, el que luego ha sido transformado hacia un sistema de capitalización individual. Es interesante notar que este último sistema se aplicó primero en Chile a partir del año 1981, por lo tanto las primeras generaciones bajo este sistema de pensiones exclusivamente están aún por venir, pero ya es posible vislumbrar las fallas de este sistema. También es interesante notar el vínculo entre sueldo y pensiones, pues es uno de los nudos que no se toca al hablar de fallas en el sistema de pensiones.

3. Critica

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

» Capitalización Individual

» Administración Privada de los Fondos

» Libre Elección de la Administradora

» Rol del Estado

Vamos a repasar ahora las principales críticas al sistema de capitalización individual, que se ocupa actualmente en Chile.

3.1. Transición de la desigualdad

El esquema de capitalización individual genera fondos que son función de los aportes. Estos aportes dependen de la capacidad de ahorro de cada individuo durante toda su vida laboral. Este modelo se convierte en una correa de transmisión de la desigualdad en los ingresos, prolongando de esta manera la creciente desigualdad en los ingresos hasta la vejez, el estado se hace a un lado de su responsabilidad en la disminución de la desigualdad.

Desde el punto de vista la productividad del país, considero que cada uno de los trabajadores desde su particular puesto de trabajo, son participes y necesarios en la creación del PIB del país, es necesario reconocer este aporte y redistribuir estos ingresos en los momentos de jubilación.

Con el pilar solidario se busca atenuar esta situación, pero francamente es insuficiente el esfuerzo hecho por el estado, pues la pensión no alcanza para solventar los principales gastos de la vejez.

Es importante también resaltar que los aportes son sacados de la capacidad de ahorro de los

trabajadores, pero esto se transforma en una paradoja para los trabajadores que ganan el salario mínimo o uno muy cercano, pues es claro que no tienen espacio de ahorro. Por lo que optaran por la informalidad, estos trabajadores van a beneficiar los ingresos presentes por sobre el ingreso futuro, pues sus ingresos no alcanzan a llegar al consumo mínimo necesario para su subsistencia.

En los modelos del ciclo de vida, sabemos que el desahorro de los años de jubilación proviene de ahorro de los años de trabajo, este es punto crítico del modelo, pues los salarios no permiten un ahorro tal que de paso a una jubilación digna. Esto toda vez que sabemos que existen altos niveles de endeudamiento crediticio, una abismante desigualdad en los ingresos y salarios que no alcanzan a superar la línea de la pobreza para una familia tipo de los primeros quintiles.

3.2. Transparencia

Se argumenta que las ventajas del sistema de capitalización respecto al de reparto en lo referente a su incidencia en la oferta de factores productivos residen en que aquí el es más transparente en cuanto a la relación entre contribuciones y beneficios. Pero si los beneficios del sistema de reparto se distribuyen con arreglo a las contribuciones hechas durante la vida laboral, esos efectos perniciosos sobre la oferta de trabajo, el incentivo a jubilarse antes de tiempo, o el ahorro no tendría por qué darse.

4. Propuesta: Sistema de Pensiones Justo, Libre, Solidario y de Reparto.

Los actuales sistemas de financiación de protección social se enfrentan con dos grandes retos. Se dice que están mal preparados para hacer frente al envejecimiento de la población y también que la carga financiera que se impone a los trabajadores de todos los países ha alcanzado los límites máximos que pueden permitirse.

El alargamiento de la esperanza de vida y la caída de la natalidad a partir de los años ochenta, darán lugar a cambios considerables en la composición demográfica a partir de 2020. Entre ellos, aquí destacamos que el cociente entre los mayores de 65 años y la población potencialmente activa (con edades comprendidas entre los 15 y 65 años) aumentarán notablemente.

Estos retos son los que están analizando los principales asesores del gobierno para poder reformar el sistema de capitalización individual, principalmente se han ido decantando hacia una tasa mayor de aporte de los trabajadores. La propuesta transita en una aumento entre el 3 % y 4 %, donde se busca una mixtura en el aporte de los trabajadores y empleadores.

Nuevamente los economistas neoclásicos están tratando el problema particular sin pensar en los efectos macroeconómicos de un aumento de la demanda agregada, con una disminución de la fuerza laboral. Es posible pensar que en un esquema estático, el aumento de demanda agregada va a fomentar un aumento de la producción agregada, provocando una mayor demanda de trabajo, aumentando los salarios, provocando una mayor base de cotización.

4.1. Pensión Justa

Cualquier sistema, con independencia de su naturaleza y régimen financiero, debe proporcionar una "pensión suficiente o justa" para que la población jubilada pueda cubrir sus necesidades de consumo durante los últimos años de su ciclo vital.

En los modelos de ciclo vital, dicho concepto podría identificarse con la renta necesaria para garantizar un nivel de consumo constante a lo largo de todo el ciclo vital. Si aceptáramos que el consumo esta parcial o muy determinado por el entorno social en que se mueven los individuos, podríamos identificar la pensión suficiente o justa como aquella que permite el acceso a un consumo asociado con un determinado estándar de vida.

Resulta lógico, establecer algún tipo de conexión, más o menos atenuada en función de las percepciones sociales de la época, entre la idea de pensión justa y salario percibido durante la etapa activa.

Es difícil fijar objetivos explícitos sobre pensiones de sustitución, si bien en Chile se ha establecido en el colectivo que la tasa de reemplazo ideal es de 70 %, en Alemania se ha propuesto una pensión de sustitución del 67 % y el caso de Finlandia es de 60 %. En este debate cabe puntualizar que una diferencia fundamental entre Chile y países de Europa es el nivel de salarios medios,

ninguna de estas tasas de reemplazo va a servir de mucho si el nivel de salarios de referencia del 50 % de la población es menor a 300 mil pesos. Si podemos decir que en la medida que el nivel promedio de ingresos suba la tasa de reemplazo requerida será menor.

Desde una perspectiva analítica, iniciar la reflexión sobre los sistemas de seguridad social destacando su objetivo fundamental tiene un doble propósito. El primero, insistir en que un sistema de pensiones tiene que proporcionara renta para consumir, el segundo establecer un parámetro objetivo que permita la comparación entre los dos métodos de aseguramiento.

4.2. Sistema de Pensiones Libre

Una característica del sistema previsional chileno es que, a pesar de ser obligatorio y regulado por el Estado. La regulación es parcial, no contemplándose fijación de precios ni una excesiva regulación sobre las inversiones a realizar con los fondos de los afiliados. El sistema supone que gran parte de los incentivos individuales se producen por la capacidad de los afiliados de discriminar entre las opciones que les ofrecen las AFP por medio de la competencia.

La verdad es que el sistema muestra características inequívocas de estar actuando como un monopolio, por lo cual en realidad las AFP se estarían convirtiendo en un sistema más bien ineficiente, que limita el rol del mercado, con un grupo de consumidores cautivos, donde la imposición de precios mayores que los de equilibrio. Este abuso se maquilla con el derecho de los trabajadores a elegir su AFP, dándole un barniz de libertad e indeterminación.

El problema radica en la integración vertical y horizontal de la industria, provocando un gran poder de mercado de las AFP frente a sus consumidores cautivos, donde se ve claramente una tendencia a la concentración. Esta es la desprotección que provoca este sistema, donde los trabajadores tienen derechos aparentes frente a una industria que no tiene un contrapeso estatal adecuado.

Es evidente que ante esta situación cabe hacerse la pregunta de ¿como solucionar esta situación?, la respuesta es de una obviedad exasperante, el único actor capaz de sacar al sistema de la concentración y poder monopólico es el Estado.

Toda vez que el Estado no actúa en función de las ganancias económicas del sistema, sino más bien en el interés de las pensiones justas de la población. Que el estado pueda asegurar niveles mínimos de tasas de reemplazo, así como poder utilizar capital y recursos humanos instalados para bajar los costos de administración. Con la incorporación del estado estamos en condiciones de combatir la concentración y darle características de real libertad al sistema de pensiones.

4.3. Sistema de Solidario y de Reparto

Ante este problema proponemos reponer un sistema de pensiones de reparto, veamos como se caracterizaría este sistema y los beneficios asociados que tiene. El individuo no cotiza para su propia pensión, cotiza para pagar la pensión de los que ya están jubilados, es evidente que la masa de trabajadores va a ser mayor que la de jubilados, lo que no es evidente es que todos los trabajadores coticen, para solucionar esto debiéramos imponer la cotización obligatoria. Pero existe un problema de informalidad del trabajo que nos impide percibir cotizaciones de todos los trabajadores, en este punto creo que es vital acortar la brecha salarial, está probado que un aumento del salario mínimo provoca una disminución del trabajo informal, esta es la importancia de disminuir la desigualdad de ingresos.

Las cotizaciones y prestaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de cotizaciones de los activos. Esto nos permite asegurar un continuo de pensión a todos los jubilados, ya no están sujetos a la contingencia laboral, sino que sigue el camino del crecimiento del país.

Permite pagar pensiones de jubilación desde el momento en que se crea el sistema. El sistema desde su primer día de recaudación el sistema permite pagar la jubilación de quienes se pongan bajo este sistema de pensiones. El sistema de reparto tiene una rentabilidad implícita derivada del crecimiento de la base de cotización, en base al crecimiento económico (productividad) y crecimiento demográfico (número de cotizantes). Por lo tanto no es solo la variable

demográfica la que nos interesa, sino también la variable de crecimiento del país, es evidente que esto hace de este modelo un modelo más estable. Además el sistema de reparto protege a las pensiones frente a la inflación, ya que los salarios reales se mantienen constantes por lo que las contribuciones de los activos están indexadas por la inflación.

El sistema de reparto se caracteriza como un acuerdo o contrato intergeneracional por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación también ellos recibirán la pensión. El carácter de seguro surge a través de un intercambio de promesas entre generaciones a través de un "contrato social" implícito. Este modelo es abiertamente un quiebre con las lógicas neoclásicas de la mano invisible, para que el estado recupere su rol y la sociedad avance hacia una mayor igualdad.

4.4. Envejecimiento de la Población

El problema del envejecimiento de la población al que estamos asistiendo en la mayoría de los países desarrollados ha pasado a convertirse, en los últimos tiempos, es el argumento-guía para justificar los sistemas de capitalización individual sobre los de reparto.

Durante los próximos cincuenta años nos vamos a enfrentar, por un lado, a una jubilación de los niños nacidos en la década de los 50 y el aumento en la esperanza de vida de las personas. El resultado final será un aumento considerable del gasto de pensiones, por lo tanto enfrentamos el dilema de aumentar las cotizaciones o disminuir las prestaciones para hacer frente al gasto.

Es evidente que debemos aumentar las cotizaciones, pero con una composición mayor de empleadores y estado. Así mismo un requisito ineludible para enfrentar esta situación es aumentar los niveles de salarios medios, pues nos llevan a requisitos de tasas de reemplazo menores y cotizaciones menores en consonancia.

5. Conclusiones

Un nuevo sistema de pensiones es una reflexión nacional, que la Central Unitaria de Trabajadores llama a hacer de cara a la ciudadanía, debemos superar los debates que se conocen solo por los medios de comunicación de masas. Hoy los movimientos sociales marcan el devenir de los cambios en nuestra sociedad, empujando las barreras de lo posible en nuestra realidad, este debate era impensado hace 20 años, pero hoy no solo es justo sino que urgente. Entendemos este debate vinculado con la reforma laboral, enmarcado en un ciclo del trabajo virtuoso donde es esencial un sistema de pensiones dignas, también entendemos que está ligado al debate de productividad y de calidad del empleo.

Ante un incipiente inicio de un ciclo social y político para nuestro país, que la comisión escuche con mucha atención los debates que se hagan a nivel nacional y regional, buscando el necesario feedback de las políticas sociales con sus beneficiarios, donde debemos buscar en conjunto las soluciones a los altos costos de vida en las regiones. Debemos buscar un debate más que de cifras, sino dandole un rostro humano, donde un mercado del trabajo precario se reproduce en las pensiones, principalmente por una especie de "caja negra" existente en el sistema previsional. Lo anterior dado que el sistema de AFP está configurado como un esquema de ahorro forzoso, donde 1 de cada 3 pesos ingresados al sistema se usa para pagar las pensiones, el resto va a parar a mercado de capitales donde no existen criterios de inversión que sean consistentes con las preferencias de los dueños de los fondos, se hace un acto de fe en las administradoras que la realidad no ha respaldado. Las cotizaciones obligatorias son dos veces los beneficios pagados y aumentan a una tasa creciente que en los últimos siete años supera el 10 por ciento anual promedio y crecen cada vez más rápido que los beneficios. Continuarán creciendo velozmente, al ritmo de la fuerza de trabajo, que crece aceleradamente debido a la favorable demografía propia de una economía emergente, y del aumento de salarios, esto parece cada vez más un esquema ponzi.

A ello hay que agregar la creciente formalización del mercado laboral, que es todavía muy precario. En promedio, la fuerza de trabajo cotiza un mes de cada dos. Las personas que cotizan cambian constantemente, a medida que acceden y dejan trabajos asalariados de muy corta duración, con períodos de trabajo por cuenta propia y cesantía intermedios. Las mujeres entran y salen constantemente de la fuerza de trabajo.

Los beneficios, en cambio, van disminuyendo su ritmo de crecimiento, cuya tasa de largo plazo tiende a igualar el ritmo de aumento en el número de adultos mayores, que en Chile promedia 3,5 por ciento por año en la década en curso, tasa que se reducirá a 2,7 por ciento anual entre 2010 y 2050.

El sistema previsional fracasó, ya no podemos discutir solamente retoques, debemos instalar una nueva visión que integre nuevos elementos a la política de pensiones. Entendemos que el cambio de sistema previsional va a requerir un proceso, donde consideramos que un primer paso es la instalación de un sistema mixto, nos referimos a terminar con la primacía del sistema de capitalización individual, haciendolo convivir con un sistema de reparto. Superar el actual sistema previsional de capitalización individual, es un paso necesario para derrotar la desigualdad y dotar de una nueva institucionalidad al mundo del trabajo.

Audiencia Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)

PARTICIPANTES:

Raúl De la Puente

POR UNA VERDADERA SEGURIDAD SOCIAL: "NUESTRO DERECHO A UNA PENSION DIGNA"

I.- Declaración de Principios:

"Demandamos una profunda Reforma Previsional que asegure una vejez digna para todos/as los/as chilenos/as fundada en la solidaridad y que elimine la concepción mercantil del actual sistema. Un nuevo sistema bajo administración estatal, con participación de todos los actores involucrados, que privilegie la solidaridad, y considere los aportes del Estado, empleadores y trabajadores."

"Chile Un País de Mayorías", Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF, Santiago de Chile, Agosto de 2005, Págs.11 y 14.

II.- Presentación ANEF:

La ANEF es una Confederación que agrupa 200 Asociaciones de Funcionarios de todos los Ministerios, Instituciones, Reparticiones y Servicios Públicos de la Administración Central del Estado y cuenta con una representación de 70.000 trabajadores. Su misión principal es la defensa de los derechos y la representación de los intereses de nuestros asociados, pero a la vez propone un sindicalismo sociopolítico y busca ser parte del debate sobre los problemas del país e influir en la toma de decisiones de relevancia nacional, para favorecer la construcción de una sociedad más democrática, justa e igualitaria.

A nuestros afiliados como trabajadoras y trabajadores del Sector Público, les anima un sentido social trascendental y una vocación de servicio público, Por eso estamos en todos los rincones a lo largo y ancho del país para garantizar el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos y trabajamos junto a los pobres y su realidad. Lo que nos hace conocer las necesidades y demandas de los más postergados. Cotidianamente constatamos el agudo y estremecedor impacto de la desigualdad.

III.- El rol histórico de la ANEF:

Desde su Fundación, Clotario Blest Riffo, líder en la lucha por conseguir más justicia y solidaridad en el Sistema Previsional Chileno.

Tucapel Jiménez, presidente mártir de la ANEF y victima de la Dictadura, lideró el rechazo a la implantación coercitiva del sistema de capitalización individual.

La ANEF criticó la millonaria campaña publicitaria para convencer y forzar a millones de trabajadores a afiliarse a las AFP. CAMPAÑA DE EL QUEDADO y realizó seminarios, foros en todo el país y publicó inserciones en la prensa llamando a los trabajadores a no cambiarse de sistema.

El Grupo de los 10 que integraba T. Jimenez, señaló: "A nuestro juicio la persistencia en imponer el sistema de capitalización individual, está destinado exclusivamente a entregar más oxígeno al mercado de capitales, dentro del sistema neoliberal ya implantado y constituye el último eslabón en la escala de expropiación y explotación de los trabajadores".

Entre otros, Luis Aguilar abogado, dirigente ANEF e INP, en los años 90 fue el gran impulsor del estudio para solucionar el Daño Previsional. Luego el año 2000 nuestro Consejo Previsional elaboró la propuesta ANEF sobre la Reforma al Sistema Previsional Chileno.
Participamos con nuestra Propuesta en la Comisión Marcel.

IV.- La seguridad social: un derecho humano fundamental:

La Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia. DERECHO FUNDAMENTAL y un DERECHO HUMANO BASICO. (Carta Fundamental de Derechos Humanos, Declaración de Filadelfia, Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, y Convenios OIT)

V.- El Fracaso de las AFPs

- No cumple con su principal promesa, dar pensiones dignas
- Solo da pensiones a una minoría de Chilenos/as
- Pierden Chilenos y chilenas y ganan unos pocos grupos económicos
- Un sistema que es una gran carga para el Estado de Chile.
- Discriminación Aberrante a las mujeres chilenas.
- Transgrede estándar Internacionales
- El promedio de las pensiones que otorgan las AFPs no superan los $ 185.000 y el 60% de los trabajadores al pensionarse reciben menos de esta cifra.
- La Tasa de reemplazo es de solo un 33%
- La Cobertura actual solo alcanza al 53% de los Trabajadores (as)
- Este sistema está sujeto a las crisis económicas nacionales e internacionales y sus pérdidas se solventan con cargo a los fondos de los trabajadores (as) (años 2007 – 2011)

VI.- Fracaso de las AFPs en nuestro sector ha llevado a buscar soluciones parciales.

- Conquista del gremio de Gendarmería, adscrito a ANEF, que logra retornar al personal desde el sistema de A.F.P. a DIPRECA.
- LEY 19.553, Otorga Bono de Retiro de 6 meses.
- LEY 19.882, Otorga Bono de Retiro de 9 y 10 meses.
- LEY 20.212, Otorga Bono de Retiro por Estamentos (311 UTM Auxiliares y Administrativos, 404 UTM a Técnicos y 622 UTM a Profesionales, Directivos y Fiscalizadores)
- LEY 20.305, Bono Post Laboral.
- LEY 20734, Otorga Bono 395 UF y complementa Ley 19.882 otorgando 11 meses a Hombres y Mujeres
- Otros Sectores de Funcionarios (as) Públicos, (Municipales, Consultorios obtienen paliativos de este mismo tipo.)

VII.- Normas internacionales en materia de seguridad social

Convenios 35 y 102 de la OIT en materia de vejez y pensiones ratificado por Chile, son los que establecen:

- Contribución de asegurados, empleadores y poderes públicos.
- Administración del seguro: Instituciones sin fines de lucro.
- Participación de los representantes de los asegurados en las instituciones administradoras.

Se Transgreden estándares Internacionales: El Estado Chileno debe responder a la crítica realizada internacionalmente por la OIT sus observaciones efectuadas el año 2000 y en forma reiterada hasta el año 2012, señalan: "incumplimiento de normas internacionales aceptadas por Chile en lo referente a: un sistema de pensiones administradas por organizaciones sin fines de lucro; participación de los representantes de los Trabajadores en la administración del sistema, aporte patronal de recursos al sistema de seguros".

VIII.- Situacion de los/as trabajadores (as) del sector ANEF

El 70% tiene empleos temporales, precarios y sin carrera funcionaria: Contratos y Honorarios.

La brecha salarial se ha duplicado en la última década.

Funcionarios/as de la DGAC y otros cotizantes AFP del Ministerio de Defensa: Desde 1985 cotizan sólo por un 60% de su remuneración.
Honorarios que realizan funciones permanentes: Sin previsión ni salud, ni derechos laborales y sindicales.

Funcionarios que perciben Asignación de Zona (no imponible): Afecta mayormente a las zonas extremas, disminuyendo la tasa de reemplazo. Abandonan región cuando jubilan.

Funcionarios (as) despedidos en el Gobierno de Sebastián Piñera y que estaban cercanos a jubilar que requieren solución.

IX.- Chile cambió la ciudadana empoderada exige sus derechos sociales

» Frente al actual modelo de Sociedad que fomenta el individualismo y el consumismo, exacerbando la competencia. Que discrimina, estratifica y excluye.

» Frente al mercado y el capital que son el centro de este modelo, cuyo motor es el lucro y que concentra la riqueza en pocas manos:

» El año 2011 irrumpen los Movimientos Sociales interpelando al Sistema Político, exigiendo cambios estructurales, un nuevo paradigma que no esté basado en el lucro, sino en una Sociedad de Derechos. La ANEF Participa y se hace parte activa de este proceso.

X.- ANEF, por un nuevo sistema público de pensiones:

Principios y Características que debe cumplir el nuevo sistema previsional

» Crear un sistema de reparto, solidario y colectivo administrado por el Estado (IPS).

» Con Aporte de Trabajadores (as), Empleadores y Estado.

» Con Participación de los trabajadores (as) en la Administración de los Fondos.

» Un Sistema de Pensiones sin Fines de Lucro.

» Reivindicación el rol del Estado y de sus instituciones públicas (IPS)

» Solución al Daño Previsional

XI.- Un nuevo sistema de pensiones, que sus principales caracteristicas garanticen:

1. Cobertura Universal
2. Sin discriminación de género.
3. Permanentes en el tiempo
4. Definidas con anterioridad
5. Suficientes para una vejez digna
6. Con tasas de reemplazo de a lo menos un 70%, respecto de sus remuneraciones en actividad.

Fondo Previsional Contributivo, de Reparto, Colectivo y Solidario

» De Administración Estatal (IPS)

» Participación de trabajadores organizados.

» Destino de los Fondos: Desarrollo del país.

» Pensión: tasa de reemplazo de a lo menos 70%

» Reposición del Fondo de Desahucio Voluntario

Formas de Financiamiento Tripartito:

» Aporte de los imponentes

» Aporte del empleador

» Aporte del Estado

» Rentabilidad de las inversiones

» Con garantía Estatal

XII.- Rol del instituto de previsión social, IPS en el nuevo modelo

» Continuador legal del actual IPS

» Recaudación de todos los fondos previsionales

» Pago de los beneficios.

» Administración del Fondo.
- El Estado debe fortalecer al IPS con una infraestructura y una planta de personal adecuada para entregar un servicio de alta calidad para la ciudadanía.

XIII.- Conclusiones:

» Nuestra última Asamblea ratificó de manera unánime el rechazo al sistema de capitalización individual, sea administrado por instituciones privadas o estatales y reiteró nuestra propuesta histórica a favor de un sistema de reparto, publico, colectivo y solidario.

» Reafirmamos que la creación de una AFP. Estatal, consagra el sistema actual, legiti-

mando el lucro, la especulación financiera y el individualismo.

- En casi todos los países del mundo y especialmente en los OCDE, el sistema público, solidario y de reparto, es el régimen mayoritario y la base del sistema de pensiones.

- Las AFP no son un sistema de previsión sino de ahorro forzoso de los trabajadores en beneficio de los grandes grupos financieros.

- Los aportes de Afiliados cotizaciones obligatorias (2.7 billones) + otros aportes de afiliados (0.43 billones) = 3.14 billones de pesos

- La suma de pensiones y otros beneficios pagados por AFP y Cía. de Seguros = 1.41 billones de pesos (de ellas el 60 % las pagan con fondos del públicos 0.85)

- La suma de pensiones y otros beneficios pagados por el Estado= 1.98 billones de pesos (Ex INP, FFAA, Solidarias, asistenciales, etc.)

- Total=3.4 billones

- El Flujo de cotizaciones previsionales es estable y creciente en el tiempo, a una tasa anual entre 1990 y 2008 de 6.2 %

- El ritmo de crecimiento de los adultos mayores entre 1990-2008 en Chile es de 3% anual.

- Ó sea el ritmo de crecimiento de las cotizaciones duplica el ritmo de envejecimiento.

En el sector público los funcionarios (as) de planta y que tienen estabilidad laboral, con promedio de 35 años de servicio, obtienen los mismos magros resultados que el resto de los chilenos (as). Aquí se demuestra que es solo una excusa, que las miserables pensiones otorgadas por las AFPs, tienen su causa en lagunas previsionales y bajos sueldos.

Demandamos UN NUEVO SISTEMA PREVISIONAL, basado en los principios de la Seguridad Social. Al mismo tiempo se hace necesaria reparar a todas las víctimas de las AFPs, que hoy ya pensionadas viven en la pobreza.

El objetivo final de este nuevo sistema es el otorgamiento de pensiones dignas. Lo que significa avanzar en la disminución de la desigualdad en nuestro país, haciendo un ejercicio de justicia y reconocimiento a los chilenos que han dado toda una vida de trabajo a la construcción del Chile de hoy.

Audiencia Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

PARTICIPANTES

Segundo Steilen (Presidente)
Luis Palominos (Secretario General)
Luis Aravena (Tesorero)
Rosana Guzmán

Introducción

Para la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, sería más fácil plantear el término inmediato de las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, y exigir la implementación de un nuevo sistema previsional. Sin embargo, somos conscientes de que tan drástico cambio no es tan fácil como muchos plantean. Creemos, en cambio, que se debe hacer un estudio profundo para avanzar en la creación de un nuevo sistema previsional, que garantice pensiones dignas para todos los trabajadores. No podemos, como sociedad, ser indiferentes al hecho de que actual sistema de las Administradoras de Fondo de Pensiones no ha cumplido ni cumplirá con las perspectivas que se prometieron cuando éstas se crearon, de entregar pensiones dignas de alrededor de un 70% a quienes han cumplido una vida de trabajo, pues en la mayoría de los casos se llega a un tercio del sueldo percibido al momento de la jubilación.

Creemos que tanto al Estado como al empresariado les corresponde jugar un rol importante en el mejoramiento las pensiones de los trabajadores, mientras se hace un estudio que recoja las mejores experiencias de otros países para crear las bases que permitan implementar un sistema previsional, más justo y solidario. ¿Y por qué el Estado y el empresariado?, porque fue el Estado el que creó e implementó el sistema previsional que nos rige, beneficiando al empresariado y liberándolo de la obligación de pagar parte importante de la cotización previsional de los trabajadores. Más aún, los trabajadores tuvieron prácticamente nulas posibilidades de elegir sistema previsional y muchos que pertenecían a las antiguas Cajas de Previsión fueron engañado u obligados a migrar al nuevo sistema.

Al empezar la discusión sobre la reforma previsional, la Unión Nacional de Trabajadores, con seriedad y responsabilidad hacia los trabajadores de nuestro país, aporta las siguientes propuestas:

1.- Aumento progresivo de las cotizaciones

2.- Reincorporación al antiguo sistema

3.- Garantía de los fondos previsionales

4.- Participación de los cotizantes

1.- Aumento cotización progresiva (hasta llegar a un 6%)

Proponemos que tanto el Estado como los empleadores aporten al incremento de las cotizaciones. Entendiendo que es un costo adicional, proponemos para que no sea traumático, que ese aporte se haga de modo progresivo. Dicho eso, nuestro proyecto significa un aumento de 2% para 2015 con aportes del 1% del Estado y el 1% de los empleadores; para los años 2016 y 2017 se aumentará con el mismo mecanismo y porcentaje, para alcanzar un aumento real de 6%. Con esto más el 10% que aportan los trabajadores, alcanzaríamos un ahorro previsional de 16% de las remuneraciones imponibles, con lo cual mejorara sustancialmente la situación de cada trabajador.

2.- En caso de reincorporación al antiguo sistema

Si un trabajador que haya permanecido al menos un año en el antiguo sistema previsional, desea retornar a él, el Estado se hará cargo de completar la diferencia de cotizaciones que signifique el reintegro de estos trabajadores al antiguo sistema.

3.- Garantía de los fondos previsionales

Proponemos legislar para que las AFP garanticen que las cuentas individuales de los trabajadores no registren pérdidas. Como sabemos, el actual sistema de pensiones permite que las AFP inviertan los ahorros de los afiliados en el mercado de acciones y la compra de bonos, situación que en periodos de crisis mundial, regional o interna, ocasiona pérdidas considerables en la cuenta individual de los afiliados a las AFP. Ante esta eventualidad, proponemos que la empresa destine el 50% de sus utilidades para compensar

las pérdidas derivadas del cambio de escenario económico o de una mala decisión de inversión.

4.- Participación y fiscalización de los cotizantes

Curiosamente, el Sistema Previsional permite que las Administradoras de los fondos de los trabajadores puedan invertir en acciones u bonos, pero no permite ni considera que éstos -los verdaderos dueños de los fondos-, tengan representantes en los directorios de las AFP. Por supuesto, los trabajadores tampoco cuentan con algún mecanismo que les permita fiscalizar el quehacer de las AFP.

Por tal razón, y a efecto de que exista más transparencia y control en la administración e inversión de los Fondos Previsionales de los trabajadores, es que debe elegir entre los afiliados de cada AFP a un representante para que fiscalice cómo se invierten los fondos previsionales de los trabajadores. Dicho representante deberá ser cotizante activo, integrará el directorio por dos años y podrá ser reelegido sólo por un período más.

Otras consideraciones:

1.- Rechazo al aumento de edad para jubilar

La Unión Nacional de Trabajadores UNT, rechaza categóricamente la idea de legislar para aumentar la edad de jubilación rechazo que argumentamos de la siguiente manera:

a. Dentro de las políticas de las empresas, en especial aquellas de trabajo pesado, le ponen término al contrato de los trabajadores antes de cumplir la edad para jubilar por considerarlos no aptos para realizar dichas labores; por lo tanto mucho de estos trabajadores terminan su vida laboral en trabajos menos remunerados, como empresas de aseo, guardias u otros, lo que significa que sus ahorros previsionales en vez de subir, bajan.

b. Retrasar la edad de jubilación significará, por otro lado, que tengamos más jóvenes desempleados, por la falta de liberación de cupos de trabajo.

c. Por último, por muy globalizado que esté el mundo, no se nos puede comparar con los trabajadores europeos o americanos, porque las diferencias de remuneraciones son muy grandes en comparación con las nuestras y, en segundo, lugar porque no existe una política como país que apunte a cubrir universalmente a las personas de la tercera edad.

2.- La creación de una AFP estatal

Para la Unión Nacional de trabajadores, la creación de una AFP estatal no es otra cosa distinta a lo que hoy tenemos, porque se tendrá que regir por DL. 3.500, con las únicas dos diferencias es que será administrada por personeros que designe el Estado y podrá cobrar comisiones más bajas que el resto de las AFP pero, en general, no significa un cambio profundo para mejorar el sistema actual.

Audiencia Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP)

PARTICIPANTES

José Luis Guzmán
María Eugenia Ureta
Marta Albornoz
José Ortiz

Valoramos esta instancia, que aunque limitada nos permite discutir y opinar sobre el sistema previsional, ya que no podemos olvidar que el actual se impuso sobre la base de la fuerza, en medio de un sistema represivo en que la mayoría de los trabajadores se vio en la obligación de adherir, bajo la amenaza del despido.

¡En un régimen democrático, jamás se hubiera podido imponer!

Los que exponemos somos una confederación que agrupa a trabajadores del sector privado, de los sectores de servicios, alimentación, metal, pesqueros, manipuladoras de alimentos, jardineros, trabajadores del plástico un importante número de ellos trabaja para el Estado, pero contratados por privados, con salarios de hambre, producto de la licitación de servicios estatales a privados.

Muchos de nuestros asociados están condenados a recibir cuando terminen su vida laboral, el aporte solidario del Estado para poder alcanzar la pensión mínima, ya que también estos trabajadores son y han sido maltratados, de hecho una parte no menor recibe un salario líquido de $172.000, no porque no tengan un oficio, sino porque son los salarios que se pagan en este sector.

Este es un subproducto de la subcontratación de los servicios estatales, que se inició en la época de la dictadura.

Los trabajadores chilenos, requerimos un sistema de pensiones de reparto, solidario, público y con financiamiento tripartito, que cumpla con la promesa del Estado de otorgar pensiones iguales o superiores al 70% del último sueldo en actividad del trabajador, y que cumpla con los compromisos internacionales asumidos por Chile sobre la materia.

Un sistema de pensiones que debe ser administrado por el Estado, con participación tripartita en la dirección del organismo administrador del sistema, con aportes de los empresarios, los trabajadores y el Estado, donde el aporte de los trabajadores no sea superior al 50% de la cotización total, que asegure a los trabajadores tener ingresos suficientes para vivir una vejez digna, al término de su vida laboral. En otras palabras, volver a establecer un sistema de pensiones basado en los principio de seguridad y no del lucro.

El viejo sistema de reparto estatal que entregaba pensiones pudo haber tenido muchas deficiencias, como la dispersión de cajas y beneficios, las numerosas y engorrosas exigencias, pero si tenía una virtud, entregaba pensiones, en función al nivel de desarrollo del país, el costo de administración no era abusivo como hoy, pese a todas las críticas interesadas que todavía tiene todo lo estatal, había una administración que no tenía fines de lucro, con un costo de administración aceptable, o sea, formaba parte de lo que se entiende como un sistema de seguridad social.

El sistema de ahorro forzoso actualmente vigente, llamado fondo de pensiones, creado en 1981, en plena dictadura, previa declaración de ilegalidad en 1978, de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores privados, y los pensionados, ha sido durante toda su existencia una estafa permanente, permitiendo utilidades fabulosas e ilegitimas a los grupos financieros y pensiones miserables a los imponentes.

La dictadura anunció con bombos y platillo, que el objetivo del llamado nuevo sistema de pensiones era disminuir el costo del sistema previsional para el Estado, que según la dictadura estaba en 10.000 millones de dólares.

Se dijo en ese momento que abarataría y mejoraría la administración de sistema de pensiones, que tenían como es conocido, un costo de administración del 7%.

Prometieron que este nuevo sistema tendría un mejor y más económico costo de administración que el sistema estatal, que los trabajadores tendrían una pensión equivalente al 70% o más del

último sueldo en actividad, que la rentabilidad mínima real sería superior al 4%, que habría una previsión libre.

José Piñera E. prometía "Una previsión libre, pero a la vez solidaria; una previsión justa, pero a la vez eficiente; una previsión para todos; esa es la meta de la reforma provisional".

Cuál ha sido la realidad, una completamente diferente, el actual sistema tiene un triple costo para el Estado:

1. Debe pagar los bonos de reconocimientos.

2. Debe pagar el seguro estatal para las pensiones que no alcanzan a llegar a la pensión mínima.

3. Tiene que pagar la pensión básica solidaria, todo con un cargo al presupuesto de la nación.

Todo esto sin recibir ningún tipo de aporte directo de los afiliados, mientras tanto las AFP reciben los ingresos de los trabajadores de los cuales ocupan sólo una pequeña parte en pagar pensiones insuficientes.

No tiene ningún sentido que permanezca el negocio privado de las AFP, ya que el Estado financia casi ¾ partes de las pensiones.

La otra promesa, la de bajar los costos de administración, no se cumplió, dichos costos subieron como ya es sabido desde el 7% a más del 30% de las aportaciones, con una administración que le renta a los trabajadores menos de lo que ellos pagan.

La tercera promesa, los administradores privados serían mejores y más eficientes que el Estado.

Promesa incumplida, los trabajadores han tenido que financia una administración usurera y mala, que no ha cumplido la promesa de rentabilizar los fondo más de un 4% real, como se prometió, no sólo no los rentabilizó, sino que ni siquiera cubrió los costos de su administración de 30,%, que es el valor que cobraban las más caras, ni el 26,6% que cobraban otras.

La llamada previsión libre, solidaria, justa, eficiente, jamás existió.

La promesa de previsión libre se convirtió en un ahorro forzoso, del cual no se puede salir, los trabajadores están atrapados en este sistema que cobra caro y entrega pensiones miserables, que en su mayoría no supera un tercio del sueldo en actividad, tiene a todos los afiliados prisioneros de dicho sistema, ya que no pueden cambiarse del actual al antiguo sistema, que paga pensiones superiores. Una muy bonita forma de entender la libertad.

Los administradores del sistema privado se han apropiado y enriquecido con el cobro de miles de millones de dólares de los cotizantes a través del cobro de las comisiones fijas y variables, por la administración deficiente que ha entregado, como ya lo señalamos las rentabilidades obtenidas por el sistema no alcanzan a cubrir ni siquiera el costo de administración, que por año han pagado los trabajadores, ni siquiera el actual costo de 15,4%, menos lograron cubrir los costos de administración anteriores que en muchos casos superaban el 30%.

Según las informaciones conocidas entregadas por CENDA, anualmente las AFP reciben USD$ 6570 millones de dólares por concepto de cotizaciones, mientras tanto las AFP y las compañías de seguros pagan cerca de un millón de pensiones, las que tienen un costo de UDS$ 3930 millones de dólares, por tanto anualmente les queda un excedente de USD$ 2639 millones de dólares anuales, recursos suficientes para mejorar las pensiones.

Si en vez de entregarle sus fondos a las AFP los trabajadores hubieran depositado sus fondos en el Bancoestado, en UF, tendrían hoy un montón acumulado superior a lo que tienen en sus cuentas individuales de las AFP, y el 13% que les descontaban estarían ahora en su poder. En cambio las AFP y su burocracia de ejecutivos neoliberales sólo han generado pérdidas a la gran mayoría de los afiliados por sus políticas de inversión segura, han hecho una administración desastrosa de los fondos, provocando pérdidas a todos los fondos de ahorro.

El costo de las comisiones del sistema de AFP son muy superiores al costo estatal del sistema de reparto, entre 7 y 9%. Reiteramos las AFP cobraron por años comisiones por administración de 30% y más, o sea más de 4 veces el costo estatal, de cual eficiencia nos pueden hablar.

Como es conocido el actual sistema mantuvo por años misión fija de 29,9%, por cada cotización, más de $320, otras $690 (Julio, Agosto, Septiembre 2008).

En definitiva los trabajadores por cada $1000 que ganaban, destinaban $130,6 para su pensión, de los cuales sólo $100, iban a su fondo personal, los $30,6 restantes se van a la AF¨P, como costo de administración, o sea, un 30,6% de sus cotizaciones.

Nos preguntamos qué pasaría en cualquier empresa productora o de servicios en donde los administradores cada año tienen menos ingresos que los aportes de los socios, sin duda que esto administradores no seguirían sus funciones.

Pero en las AFP no ocurría eso, mientras la rentabilidad supuesta del sistema durante toda su existencia entre 1981 y el 2014 ha sido en promedio 8,57%, los trabajadores pagaban 30% por la administración, o sea, los afiliados han estado pagando a las AFP 72% más de lo que las AFP le retornan a sus cuentas.

Esto que tan pomposamente las AFP llaman retorno, no es tal, esto es pérdida, ya que le devuelven a los imponentes en rentabilidad tan sólo un 28% de lo que los trabajadores efectivamente pagan por costo de administración, esto es una tremenda estafa.

Nos cobran caro y hacen mal su trabajo, entre Noviembre de 2007 y Octubre de 2008 estos administradores hicieron perder a los cotizantes cifras siderales, el 45,07%, a los cotizantes del fondo A, y un 34,18% a los del fondo B. Despilfarraron más de 10 años de cotizaciones de los trabajadores, pero no fue la única pérdida, el año 2011, otra vez volvieron las pérdidas, algunos dicen pero hay años en que las rentabilidades fueron positivas, claro, para eso nos cobraban, eso fue lo que nos prometieron, rentabilidades, más dinero, o menos, no pérdidas disfrazadas como rentabilidades negativas.

Este sistema ha sido administrado pesimamente mal, los trabajadores tienen hoy menos dinero que el que corresponde que tengan y nadie se ha hecho responsable, no hay nadie enjuiciado por esta catástrofe, es más hay unos cuantos que quieren seguir con esta estafa.

Los administradores del sistema se supone que son especialista en economía y finanzas, que conocen bien su profesión a diferencia de los imponentes al sistema, por lo que debían conocer lo que acontecería con la economía, además recibían suculentos sueldos para ello y provocaron millonarias pérdidas a los trabajadores que les confiaron sus ahorros.

Lo más extraño y divertido ahora, es que la asociación de administradoras de fondos de pensiones, consideran que para resolver las bajas pensiones que pagan, debemos aportar aún más dinero, dicen hay que subir las cotizaciones y los años de edad para pensionarse, esta actitud de los administradores es definitivamente incorregible.

El costo de administración cobrado no ha sido compensado con la rentabilidad del sistema, los trabajadores han estado por años pagando de más para que les administren mal, para que les pierdan parte de sus aportes, pero los dueños de las AFP tienen ganancias siderales, eso no lo entiende nadie sensato. Los cobros de comisiones que explican las inmensas ganancias de AFP y compañías de seguros, no tiene justificación alguna.

Los administradores privados que iban a resolver el problema no lo hicieron, si se enriquecieron a manos llenas, en una sociedad normal deberían ser enjuiciados, condenado y presos.

La razón entonces de las bajas pensiones no es como dice la industria, y por algunos sectores, por la falta de cotizaciones, por los bajos salarios, o porque vivimos más, ya que si bien efectivamente la mayoría de los trabajadores tienen salarios miserables y algunos viven más, el asunto de fondo es que la promesa no podía cumplirse, se engañó al país desde un comienzo.

Era imposible obtener una rentabilidad suficiente para compensar un 30% del costo de administración y un 4% real de rentabilidad, no hay muchos negocios que renten todo eso en el mundo.

La promesa de pensiones equivalente al 70% del último salario en actividad, tampoco se cumplió y lo que se está pagando por las AFP son pensiones equivalentes a 33% del último salario en actividad para las mujeres y un poco más para los hombres.

Sólo un dato concreto sobre esta situación que viven los pensionados de las AFP, hay miles de ellos, la profesora Ruth Marina Latorre García, RUT 6.259.618-k, trabajó 40 años, su sueldo al momento de su retiro era de $ 693.538, su pensión de retiro programado actualmente $235.000, es decir, un 33,88% de su suelto, lo serio de todo esto es que esto no es la excepción, es la regla.

Claramente no estamos sólo ante una administración deficiente, no, lo que acontece es que el sistema no fue creado para entregar pensiones, sino para otras cosas como la de potenciar el ahorro interno y el mercado de capitales, al mismo tiempo que para que un grupo se enriqueciera vía la apropiación de parte del ahorro de los trabajadores, por la vida cobro de comisiones usureras y sin contrapartida.

Reiteramos nuestra propuesta.

El camino de salida a la actual situación es terminar con el sistema de AFP y construir un sistema de reparto solidario, como el que tienen la mayoría de los países en el mundo, y el mismo que tienen las Fuerzas Armadas y Gendarmería, dándole al IPS un papel relevante en la reconstrucción del sistema de reparto.

Como en la mayoría de los países de la OCDE, y muchos otros cercanos, en donde funciona un sistema de pensiones de la modalidad de reparto, donde el financiamiento tripartito, de carácter solidario es el determinante, asegurando montos razonables de tasa de reemplazo y el ahorro individual sólo es complementario y voluntario.

Uruguay un país vecino nuestro, pequeño, su sistema de pensiones mayoritariamente es de reparto, el banco de previsión social administra el 87% de las cotizaciones, es un sistema obligatorio de reparto intergeneracional, se pensiona a los 60 años de edad, hay muchos países más que tienen este mismo sistema, diríamos que la mayoría y funcionan ¿Por qué en Chile no debía funcionar?

Consideramos que el camino para resolver la situación de crisis que vive el sistema de pensiones va por reconstruir el sistema de pensiones de reparto.

Audiencia Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile (CONUTT)

PARTICIPANTES

Raúl Seguel (Secretario General)
Boris Guerrero (Vicepresidente)
Hernán Orellana (Vicepresidente)

Lo primero que deseamos expresar es nuestra preocupación, por la no presencia de representantes de los trabajadores en esta importante Comisión Asesora Presidencial, sobre Sistema Previsional, Creemos que es sano y necesario para su presencia para el análisis y evaluación del actual sistema previsional y la generación de una propuesta para un nuevo sistema de pensiones. Lo anterior lo manifestamos con el respeto que nos merecen los actuales miembros de esta comisión y esperamos que su trabajo permita llegar a la conclusión, que chile y sus trabajadores, necesitan con urgencia un sistema previsional con pensiones dignas; y que no genere aún más pobres en Chile, como el actual.

Deseamos manifestar que nosotros hemos tenido la oportunidad de compartir opiniones e ideas en materia previsional con la Fundación Progresa y con su autorización, queremos apoyarnos en parte de sus posiciones en relación a un nuevo sistema de pensiones para chile, como también en el diagnóstico que hacen del actual sistema de pensiones en Chile.

Como Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile – CONUTT, deseamos precisar en la génesis de las AFP, sus objetivos ocultos y de cómo ha afectado y afectara a los trabajador@s chileno@s, si se mantiene el nefasto sistema previsional que nos impusieron en la Dictadura Militar Fascista.

Se crean las AFP en la década de los 80, las cuales no son un sistema de previsión, si no de ahorro forzoso para los trabajadores, en beneficio de los grandes grupos financieros.

A los trabajador@s chilen@s se les impuso por la vía de la fuerza, un sistema previsional que se apropia de sus dineros para la seguridad social. Al cabo de más de 30 años de funcionamiento de las AFP, no han dado cumplimiento con su principal promesa, entregar pensiones digna en la actualidad y para las futuras generaciones.

Este sistema está sujeto a las crisis económicas nacionales e internacionales y sus pérdidas se solventan con cargo a los fondos de los trabajadores (as) (años 2007 – 2011).

A. Administradoras de Fondos de Pensiones: Diagnóstico

1. Origen del sistema de AFP

- El Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) forma parte de una de las principales reformas implementadas durante el Gobierno militar, siendo sus principales creadores José Piñera y Miguel Kast.

- En la década de los 80, el sistema de pensión chileno (sistema de administración pública) sufrió su primera gran transformación, pasando de ser un sistema de reparto a un sistema de capitalización individual, a cargo de instituciones privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

- Los nuevos afiliados se vieron inducidos a ingresar a él, no solo por presiones de sus empleadores y una propaganda incontrarrestable, sino por el fuerte aumento que obtenían en su salario líquido al cambiarse, pudiendo continuar en el sistema anterior los que no desearon cambiarse de sistema, además de los miembros de las FFAA y de Orden, que sí conservaron su sistema previsional. Desde 1988, el sistema de administración pública, antiguo sistema, es administrado por el Instituto de Normalización Previsional (INP), hoy Instituto de Previsión Social (IPS).

2. Origen del sistema de AFP

- El nuevo sistema instaurado funciona en base a planes individuales de ahorro obligatorio, de carácter privado (10% de la renta imponible del trabajador, con un tope de 72.3 UF). El Estado cumple únicamente un rol regulador, a través de la Superintendencia de Pensiones, además de garantizar una pensión mínima a aquellos trabajadores que no acumulan el fondo mínimo suficiente para pensionarse.

» Este sistema descansa en el supuesto según el cual la expansión de la inversión financiera garantizará la acumulación de capital privado, necesario para asegurar la supervivencia del sistema de capitalización individual. Supuesto equivocado y absolutamente superado en la actualidad.

3. Objetivo inicial del sistema de AFP Reducir el gasto público en materia previsional.

» Aparte de soportar el alto costo de la transición (financiamiento de las pensiones del sistema antiguo y de los bonos de reconocimiento), el Estado ha debido solventar el costo creciente de la previsión de FFAA y de Orden.

» A esta situación se ha sumado el financiamiento del Pilar Solidario creado por la ley 20.255. Hoy el financiamiento fiscal a la previsión está muy distante de la promesa hecha en 1980 en orden a que la capitalización individual sería capaz de auto sustentarse y aliviar significativamente la carga fiscal.

» Por el contrario, el panorama actual se caracteriza por una carga creciente que deberá afrontar el Estado sin los recursos que le procuraba el sistema de reparto.

» Nuestros adultos mayores, que están sufriendo el problema de pensiones insuficientes de las AFP, han sido doblemente castigados, pues corresponden a la generación que aparte de financiar su propia pensión con sus ahorros ha debido soportar el costo de la transición.

4. Objetivo inicial del sistema de AFP Mejorar el acceso a financiamiento y capital.

» El sistema de las AFP permitiría ampliar el sector financiero y por lo tanto, fomentar la reinversión a nivel nacional. Si bien este objetivo se cumplió en un inicio, las AFP pueden invertir hasta el 80% de sus fondos en instrumentos financieros internacionales, con todos los riesgos que eso conlleva y que pudieron observarse materializados en plenitud en el año 2008, cuando en 11 meses el Fondo A obtuvo pérdidas por sobre el 40%.

» En un inicio las inversiones estuvieron restringidas a un conjunto muy acotado de instrumentos elegibles, principalmente deuda pública y privada (Gobierno, Banco Central). Sin embargo, a partir de 1990 se sumaron las cuotas de fondos de inversión y las rentas fijas extranjeras, para en 1994 incorporar las rentas variables extranjeras.

5. Objetivo inicial del sistema de AFP Mejorar la tasa de reemplazo:

» Si bien al crearse el Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), se prometieron tasas de reemplazo cercanas al 70%, lo cierto es que la tasa de reemplazo de las pensiones de los trabajadores de ingresos medios alcanza, según la OECD, un 52% en hombre y un 42% en mujeres.

» A su vez, la pensión promedio en mayo de 2014, fue de 8.13 UF, vale decir aproximadamente 195.000 pesos, monto inferior al propio sueldo mínimo. Nótese que la pensión promedio por vejez fue, en mayo de 2014, de 7.49 UF es decir de aproximadamente 178.000 pesos.

6. Objetivo inicial del sistema de AFP a) Comisiones y costos de administración de las AFP

» Uno de los aspectos más cuestionado de las AFP dice relación con la comisión adicional cobrada por concepto de costos de administración.

» Esta representa entre el 4.7% y el 15.4% de las cotizaciones obligatorias, según la administradora, versus el costo de mantención del antiguo sistema de reparto que oscilaba entre un 7% y un 9% de las cotizaciones individuales.

» Las comisiones suelen ser presentadas por la AFP, de manera engañosa, como un porcentaje aplicado al ingreso total imponible sin transparentar lo que representan en términos de cotización obligatoria.

b) Comisiones y costos de administración de las AFP

» Las comisiones cobradas por las AFP representan entre un 4.7% y un 15.4% de las coti-

zaciones obligatorias, dependiendo de la empresa considerada, porcentaje del todo escandaloso. Es evidente que los afiliados no dimensionan el impacto real de los cobros efectuados por concepto de administración sobre sus fondos individuales.

» Es importante destacar que estos costos responden, en los hechos, a gastos asociados a la comercialización de las AFP más que a servicios de asesoría financiera a los afiliados.

c) Comisiones y costos de administración de las AFP

» Peor aún, el fondo del afiliado debiese tener una rentabilidad superior a 15.4% para recién recuperar el gasto en comisión, que se traduce en una perdida en cotización individual. Sin embargo, el año pasado las AFP experimentaron una rentabilidad promedio de 6.8%.

» Por otro lado, la comisión es excesiva si se compara con las comisiones cobradas por otro tipo de servicios financieros de inversión, por ejemplo con las Comisiones pagadas por los Fondos de Pensiones por inversiones en fondos nacionales como porcentaje de la inversión en fondos nacionales, donde el promedio es el 1%.

» En el sistema actual, no obstante las altas comisiones cobradas por las AFPs, es el afiliado quien asume el riesgo de la inversión realizada por la Administradora. Lo anterior es particularmente grave puesto que el único mecanismo de sanción que tiene el afiliado es cambiarse de administradora, asumiendo la eventual perdida.

7. Ausencia de corresponsabilidad de las AFP y Sector Empresarial.

» El Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) es particularmente perverso en la medida que las AFP no se hacen cargo de una mala gestión.

» En otras palabras, no existe corresponsabilidad en caso de una mala gestión de los fondos. Lo anterior quedó particularmente en evidencia el año 2011, cuando la rentabilidad real de los fondos A, en promedio considerando todas las AFP, fue de -11.13%, mientras las AFP tuvieron una rentabilidad de aproximadamente 400 millones de USD, cifra significativamente inferior a la de 2010 pero que refleja que en ningún caso las AFP asumen la perdida asociadas a malas colocaciones.

» DECLARACION Y NO PAGO DE COTIZACIONES: Otro factor que el sistema adolece y que genera pérdidas sustánciales a los trabajador@s, es la declaración y no pago de las cotizaciones. Esta franquicia que tiene el empresariado, a nuestro juicio, demuestra lo inhumano del sistema y como a través de él se usufructúa.

8. Diagnóstico

» Por tanto, a raíz de todo lo anterior, es posible señalar que el sistema de capitalización individual fracasó en su objetivo inicial de mejorar las pensiones, puesto que:

» No ha sido capaz de generar los niveles de pensión prometidos y ni siquiera una pensión promedio digna, con tasas de reemplazo superiores al 50%.

» No es sustentable toda vez que el gasto público en pensiones amenaza niveles insoportables sin una drástica reforma estructural que redefina la forma de gestionar los ahorros previsionales.

» No garantiza que los fondos se inviertan en Chile, menos en inversiones con alta rentabilidad social.

B. Propuesta Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile - CONUT

Consideraciones

» Es evidente que el Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) ha fracasado en su objetivo de reducir el gasto público en materia previsional. Esto debido a que el Estado debe soportar el fracaso del Sistema respecto de los sectores más pobres a través del Pilar Solidario de la Ley 20.255, siendo evidente que las bajas pensiones de los sectores no amparados por dicho sector, requerirán

de una solución que no puede surgir desde la capitalización individual. El Estado subsidia a aquellas personas que no cuentan con fondos suficientes para pensionarse.

» A su vez, si bien el sistema de AFP cumplió, en sus inicios, con el objetivo de aumentar el acceso a financiamiento y capital, lo cierto es que expuso las pensiones de los trabajadores a los vaivenes financieros, siendo el trabajador el que asume todo el riesgo financiero. Peor aún, los ahorros de los chilenos han sido utilizados al servicio de las grandes empresas, cuando podrían haber sido utilizados para desarrollar nuevos polos de inversión, en Chile, con importante rentabilidad social y económica futura.

» Pero mucho más relevante es que el sistema no haya sido capaz de garantizar pensiones dignas como se prometió, menos aún cumplir con la promesa de generar pensiones equivalentes al 70% de las últimas remuneraciones imponibles.

Propuesta de CONUTT – Nuevo Sistema de Pensiones para Chile

a. Se requiere crear un Sistema Público, de Reparto, Solidario y de Financiamiento Tripartito.

b. Administrado por el Estado, a través del Instituto Previsional Social (IPS).

c. Con aporte tripartito de los trabajadores, empleadores y el estado.

d. Donde los trabajadores tengan participación en la administración de los fondos.

e. Este sistema nuevo de pensiones debe ser sin fines de lucro.

f. El Estado debe recuperar su rol social y garantizar la seguridad social como derecho fundamental de los trabajador@s.

g. Se deben alcanzar tazas de remplazo de a lo menos un 70%, respecto de sus remuneraciones en actividad.

h. Creemos que este derecho fundamental debe estar garantizado en la Constitución Política / Nueva Constitución Política / Asamblea Constituyente

i. Este sistema no generaría costos de implementación elevados, puesto que podría ser administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), que ya cuenta con infraestructura y personal a lo largo de todo Chile.

Propuestas Reafirmada por Convenios Internacionales de la OIT

Creemos que el estado chileno debe ser consecuente y hacerse cargo de los compromisos contraídos a nivel internacional, en materia de seguridad social. Los convenios N° 35 y 102 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establecen:

» Aporte de los asegurados, empleadores y estado.

» La Administración del seguro debe ser por instituciones sin fines de lucro.

» Los asegurados deben tener participación en las instituciones administradoras.

Transición a un Nuevo Sistema Previsional

Entendiendo que todo este cambio a un nuevo sistema de pensiones, puede requerir un proceso de transición, que a nuestro juicio no puede ser mayor en tiempo a los años del actual periodo presidencial (marzo – 2018).

En relación a lo anterior significa que las AFP dejan de tener la potestad exclusiva sobre la capitalización individual. Se debe velar por lo siguiente en este periodo de transición:

» Regular las comisiones y rentabilidad de las empresas que administren fondos previsionales: se propone establecer un límite a las comisiones que cobren las empresas que administren fondos previsionales, por concepto de costos de administración. Estos no podrán ser superiores al 3% del aporte previsional mensual efectuado. Las empresas que administren estos fondos deberán competir en base a las menores comisiones cobradas, la mejor calidad de servicio y la rentabilidad de sus inversiones, pero respetando el límite del 3% mencionado.

» Co-responsabilidad: en caso de rentabilidad negativa por un periodo superior a tres

meses, se propone que las empresas que administren capitalizaciones individuales asuman su cuota de responsabilidad en el mal manejo de las inversiones, distribuyendo parte de sus utilidades.

- Regular la inversión extranjera: considerando las sucesivas y recientes crisis económicas internacionales, así como la ausencia de regulación en los mercados financieros, es imperativo reducir o eliminar la exposición de los fondos privados a los vaivenes financieros internacionales.

- NO A LA AFP - Estatal: esta iniciativa nos parece antagónica con la demanda de la mayoría ciudadana, que exige un nuevo sistema previsional. Por ello señalamos que la AFP – Estatal y él envió del Proyecto Ley por parte de la Presidenta de la Republica, Sra. Michelle Bachelet Jerias, no ayuda a generar un debate serio y responsable. Creemos que enviar un proyecto de esta naturaleza, donde ya, por parte del gobierno había acuerdo de crear esta Comisión Asesora Previsional, que a nuestro juicio debiera generar una propuesta integral, no es sano para la democracia.

Por todo lo anteriormente señalado, consideramos que la creación de una AFP Estatal no resuelve en nada el problema de fondo del sistema actual, que es la ausencia de solidaridad. Al contrario, solo consagra un sistema que reproduce la desigualdad de origen y que significa una transferencia de recursos al sector privado, quien goza de utilidades exorbitantes, al tiempo que los trabajadores deben asumir rentabilidades bajísimas.

Audiencia Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (FENPRUSS)

PARTICIPANTES

Gabriela Farías (Presidenta Nacional)
Yamil Aserie (Vicepresidente Nacional)
Rosa Domínguez (Segunda Vicepresidenta Nacional)
Mario Villanueva (Coordinador Zonal de RM)
Carlos Verdugo

Desde dónde nos paramos

La Federación Nacional de Profesionales Universitarios de la Salud, Fenpruss, ha hecho un voto político de defensa de la seguridad social, que en el caso de la previsión incluye la convicción de que sólo es posible otorgar una vejez digna a quienes han aportado al crecimiento y desarrollo del país, sus trabajadores y trabajadoras, entregándoles una jubilación que lo permita.

De allí nuestro interés en presentar nuestra posición frente al debate respecto al sistema de pensiones en Chile, debate del que no somos ajenos ya que formamos parte de la Coordinadora No más AFP y adherimos a sus postulados.

En esta oportunidad, nos permitimos presentarnos ante la Comisión con las particularidades de nuestro sector: Somos funcionarios y funcionarias profesionales de salud del sector público. Nuestras características como cotizantes no son las de los trabajadores y trabajadoras del sector privado, nosotros tenemos antigüedad y permanencia en el sistema, por lo que tenemos alta densidad y continuidad de cotizaciones.

Somos parte de lo que habitualmente llaman «clase media», por lo que no estamos dentro de los parámetros que se utilizan para otorgar beneficios o complementos por parte del Estado, y en ese sentido, «nos la tenemos que arreglar solos/as».

La Seguridad Social

Observamos que las sociedades occidentales y los países con mayor historia, han concluido la importancia que tiene la seguridad social en el desarrollo de una sociedad moderna donde la solidaridad es la base para disminuir las desigualdades sociales. En ese sentido adherimos a la definición de "Seguridad Social" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que señala que *«La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.»*

Para Fenpruss, la seguridad social debe considerarse un derecho, imprescindible para el bienestar y protección del ser humano. Los entes administradores de estos beneficios deben procurar la mayor eficiencia de sus recursos para lograr esos fines (y no otros). No puede considerarse un bien de consumo ni mucho menos generador de lucro.

Principios y características de un sistema previsional justo

- Público, de administración estatal, con participación de las y los trabajadores,
- Cobertura universal,
- Financiamiento tripartito: trabajadores, empleadores y Estado
- Solidaridad intergeneracional, en que los trabajadores activos financian a los pasivos
- Que no discrimine, especialmente en el caso de la mujer trabajadora, que es el único grupo al que se calculan sus pensiones con tablas de mortalidad diferenciadas, que resultan en menores pensiones en razón de su mayor expectativa de vida. Además son un grupo vulnerable, ya que en general cotizan menos, en forma tardía y por ingresos inferiores.
- Que entregue beneficios permanentes en el tiempo, pensiones vitalicias
- Pensiones contributivas con tasas de reemplazo de al menos 70% del total de la remuneración.
- Conocidas con anterioridad

La capitalización individual no fue la solución

El sistema de capitalización individual es un sistema de ahorro forzoso que no resuelve los problemas de jubilación. Bajo su lógica individualista, el monto de pensión se basa en lo que una persona logró ahorrar. Si logró ahorrar poco, la pensión será baja, independiente de que haya trabajado toda su vida, e independiente de la remuneración que tuvo.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores públicos, las pensiones del sistema de AFP son evidentemente más bajas que en el sistema antiguo («de reparto») –aproximadamente 1/3-, a pesar de cotizar permanentemente.

Ejemplo de la diferencia entre la remuneración y la jubilación se entregan en el anexo 1, que corresponde a liquidaciones de sueldo, colillas de pago de pensión y simulaciones oficiales de profesionales socios y socias de Fenpruss que jubilaron o jubilarán por AFP y de socias que jubilaron por el IPS (ex INP).

Nos parece pertinente recordar que, cuando se creó el sistema de capitalización individual, nuestros compañeros y compañeras de trabajo fueron presionados a cambiarse. Fue una política de Estado (de facto) y sufrieron el acoso por parte de sus jefes, y amenazas de despido. Aquellos que se cambiaron «de buena fe», lo hicieron porque el sistema se presentó bajo «publicidad engañosa» avalada por el Estado, ya que la promesa era «pensiones más altas (que el sistema de reparto) con menor cotización». Además, a los funcionarios y funcionarias se les subcotizó desde el año 81 al 93.

Nuestra realidad a más de 30 años de existencia de las AFP, es que quienes jubilan hoy son más pobres que quienes jubilaron por sistema de reparto. El proceso de crecimiento de la economía nacional ha más que triplicado el PIB y las pensiones han disminuido a un tercio.

La capitalización individual no fue la solución

-Y, al parecer, su intención no fue nunca resolver el problema de la jubilación…-.

"Cuando se le dice a la gente que se va a jubilar con una pensión equivalente al 70 por ciento más o menos de su sueldo en actividad y no se le cumple… cuando resulta que los descuentos soportados por el trabajador en su remuneración durante la vida laboral activa son simplemente una exacción y no un ahorro,… cuando el sueño de una vejez digna se convierte en pesadilla, la previsión social se convierte en un gigantesco engaño." (José Piñera, El cascabel al gato. 1991 - argumentando en contra del antiguo sistema de reparto)

Acerca de la AFP Estatal

Como señaló la propia Presidenta Bachelet, la AFP Estatal no resuelve el problema de las bajas pensiones. Una AFP estatal reproduce el mismo sistema de capitalización individual, no resuelve las bajas pensiones pues las tasas de reemplazo se mantendrán, no hay aporte del empleador ni del Estado.

Nuestras propuestas:

Consideramos que existen medidas de carácter urgente, y deben ser tomadas inmediatamente:

1. Eliminar el cálculo de pensiones por expectativa de vida. El Estado debe buscar las fórmulas para asegurar la pensión de por vida.

2. Generar una fórmula inmediata que permita que las actuales pensiones tengan una tasa de reemplazo mínima aceptable de al menos el promedio de los países de la OCDE.

3. El Estado debe comprometerse YA a ratificar los convenios 102 y 128 respecto a normas de seguridad social.

4. Implementar medidas que aseguren el pago de imposiciones por parte del empleador. (Aunque no nos afecta directamente, es una situación grave que afecta a las y los trabajadores)

En segundo término, existen medidas reparatorias que deben implementarse en el corto plazo:

1. Generar la posibilidad legal de retornar al sistema antiguo (IPS), toda vez que aún existe la posibilidad de retorno cumpliendo requisitos, lo que puede ampliarse.

2. Generar la posibilidad legal de afiliarse al sistema antiguo (IPS). Quienes ingresamos al sistema posterior al año 81, no tuvimos LIBERTAD de elegir.

Y por último, hay medidas de solución definitiva que deben generarse para lograr resolver el problema de las pensiones de manera permanente:

1. El Estado de Chile debe crear un sistema de seguridad social que cumpla con los principios de universalidad, solidaridad e integralidad.

2. Derogar el Decreto Ley 3500.

3. Crear un sistema único de reparto solidario, con aporte tripartito: Estado, empleador y trabajador/a, manteniendo las y los trabajadores el porcentaje de cotización actual.

4. Traspaso de los fondos acumulados en las AFP al nuevo sistema

5. Que este sistema otorgue pensiones vitalicias con una tasa de reemplazo mínima de 70%.

Audiencia Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS)

PARTICIPANTES

Víctor Silva
Roberto Alarcón
Carmen Contreras (Secretaria General)

Introducción

Transcurridos más de 30 años desde que se impuso el actual Sistema Previsional chileno aún sigue siendo un tema de preocupación excepcional en los periodos pre electorales, a pesar de haber sido objeto de una reforma recientemente hace 5 años. Lamentablemente, si bien el proceso de reforma marcó un hito importante en la discusión sobre el Sistema de Seguridad Social chileno, lo que quedó reflejado durante la participación que se estableció en la discusión de la Reforma a través del Consejo Asesor Presidencial, creado para tales efectos, ésta no significó cambios importantes a la industria de las AFP, por cuanto las propuestas provenientes , especialmente del mundo social, no fueron recogidas a excepción de aquellas materias relacionadas con el pilar solidario, hasta esa fecha ausente, pero que sin embargo su incorporación sólo compromete al Estado mediante la entrega de una serie de subsidios como la Pensión Básica Solidaria de vejez Invalidez, aporte previsional solidario, incentivos tributarios, incentivo a trabajadores jóvenes entre otros, en su gran mayoría tendientes a fortalecer el actual Sistema de AFP al incorporarle un mayor número de cotizantes, pero en ningún caso a corregir la ineficiencias del sistema y cumplir con las expectativas y promesas generadas a partir de su creación.

A partir de las primeras pensiones generadas por el actual sistema Previsional del DL. 3500, quedó claramente establecido el retroceso provocado en las condiciones de vida de los pensionados en relación con aquellos que se pensionan por el antiguo Sistema, quienes en promedio obtienen una pensión equivalente a 2 ½ veces a la de un trabajador de las mismas características en el nuevo Sistema.

A lo anterior debemos agregar el déficit importante de asalariados estables que cotizan permanentemente, situación para lo cual la reforma usó como medio de corrección la pensión básica solidaria para el 60% más pobre de la población, entre los que se incluyen la gran masa de trabajadores que no cotizan regularmente, situación en la que una vez más es el Estado quien sale a cubrir esta deficiencia del actual Sistema de Pensiones del DL. 3500, aunque sólo sea para garantizar una pensión mínima a través de la cual se le da el mismo trato a quienes jamás han trabajado remuneradamente versus aquellos que después de largos años de esfuerzo, ya sea por la informalidad de su trabajo o las bajas remuneraciones terminan en esta misma situación.

El caso de la mujer trabajadora es aún más desigual ya que al percibir una menor remuneración y cotizar por una menor cantidad de años debido a sus expectativas de vida, difícilmente bajo el actual sistema podrá optar a una renta vitalicia que le garantice de por vida una pensión por sobre la mínima, por lo que la mayoría de ellas termina cayendo en la garantía estatal que comprende la pensión básica solidaria, siempre y cuando una vez terminados sus ahorros y después de cumplir 65 años acceda a ésta formando parte del 60 % más pobre.

En resumen no hay duda que la eficiencia del sistema previsional chileno está fuertemente cuestionada desde todos sus ámbitos, por lo tanto su mejoramiento ya no pasa ni por aumentar la cotización, ni menos por salvar la responsabilidad social que tiene con sus afiliados, en que a través de la última reforma ha quedado demostrado que el gran gasto en materia de pensiones sigue siendo del Estado y ante la desigual distribución de las ganancias de la industria de las AFP, la baja rentabilidad del sistema, entre otros factores, no hay garantía que a mayor cotización se vayan a generar mejores pensiones. Por otra parte y a pesar de la creación de los Multifondos, el actual sistema tampoco da señales de competencia ya que cada uno de éstos está diseñado para un determinado perfil de cotizantes, con limitaciones incluso de edad, para decidir sobre a qué fondo optar y/o permanecer. Demás está decir que es el único sistema de negocio en que no funciona la libre competencia, por ser un sistema único, obligatorio, discriminatorio y de afiliación irrevocable. Además es

el único sistema de ahorro que no ofrece una rentabilidad mínima garantizada a sus afiliados o clientes como ocurre en cualquier entidad financiera, sin embargo cobra anticipadamente por la administración.

En este marco una real reforma al actual sistema de pensiones no sólo debe contemplar modificaciones a la estructura y funcionamiento de la industria de las AFP, si no incorporar como base de dicha reforma, elementos mínimos de seguridad social que garanticen derechos humanos fundamentales, tales como la alimentación, salud, vivienda, medicamentos y todo cuanto elemento constituya aliviar el estado de necesidad de impedir la miseria durante el periodo de falencia post laboral. Estas consideraciones que son componentes importantes del convenio 102 de 1959 de la OIT y la resolución 67 del mismo organismo, se suman a los contenidos sobre seguridad social de otros convenios internacionales como lo son 35-36-37-38 que está siendo actualmente violentados bajo el actual sistema de pensiones.

En referencia a lo anterior, a partir del año 86 en adelante, existe documentación enviada desde la propia OIT, que plantea observaciones al gobierno de Chile sobre la materia, es más a partir de la Conferencia de Ginebra del año 2000, se hace presente al gobierno de Chile el incumplimiento de estos convenios de seguridad social, acompañando recomendaciones al respecto por parte de dicha Organización Internacional.

En la misma dirección de lo expuesto anteriormente, estimamos necesario que en la construcción de una real reforma al sistema previsional chileno, se consideren elementos propios de la Constitución, como lo son el derecho a la seguridad social (Art. 19 N° 18) cuya redacción no permite a los ciudadanos hacer uso del soberano derecho a elegir el sistema previsional que deseen, contrario a lo que existe en educación o salud en que sí se puede elegir libremente entre el sistema público o privado (Art. 19 N° 9).

Estos hechos que más que una definición técnica, corresponden a una decisión política para reponer a los ciudadanos derechos elementales tales como: el derecho de igualdad ante la ley, (Art. 19 N° 2) igualdad de protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (Art. 19 N° 3), (Art. 19 N° 22) discriminación arbitraria del estado en materia económica, al dejar algunos sectores al margen del sistema de pensiones obligatorio para otros (fuerzas armadas). Todos estos derechos que se violentan inciden directamente en el Art. 19 N° 18 sobre el derecho de la Seguridad Social, por lo tanto no pueden quedar al margen en la discusión de una reforma al sistema previsional, independientemente de la importancia e incidencia de los factores económicos que involucra.

En consideración a los planteamientos expuestos y por cuanto el sistema previsional del DL 3500 no está concebido para generar pensiones dignas, ni tampoco otorga cobertura a la mayoría de sus afiliados haciendo cada vez más onerosa la carga al Estado en materia de pensiones, Proponemos un sistema alternativo de pensiones radicado en el Instituto de Previsión Social como entidad aún vigente para estos efectos.

Fundamentación de la Propuesta

Este problema no se visualiza pueda ser resuelto dentro del sistema en las condiciones que opera actualmente, ni menos por vía de las posibles modificaciones que se han publicado en el último tiempo como parte de una nueva reforma previsional dentro del mismo actual sistema, las que según el análisis antes descrito, están más bien dirigidas a regular ciertos componentes tales como las comisiones, rentabilidad y por la misma vía intentar mejorar o incorporar el concepto de transparencia y participación de los cotizantes, intentos que ya se hicieron a través de la última reforma sin que tuvieran mayor incidencia en la mejoría de las pensiones. Con esta afirmación declaramos de plano que una AFP estatal tampoco apunta en la dirección correcta y lo que se requiere es un nuevo sistema de pensiones alternativo al actual.

La búsqueda de una solución en esta dirección permitirá dar auge al verdadero concepto de libre competencia, en una de las pocas áreas económica en que éste no se aplica y sin lesionar los intereses de la industria de AFP ya que a estas entidades les es indiferente el traspaso de los fondos a otra institución para el pago de pensiones como ocurre actualmente con las compañías de seguros, en el caso de las rentas vitalicias.

Otro elemento a considerar en una propuesta que surja de una iniciativa como la que se está

generando, radica en tener presente lo ocurrido con el estudio y posterior propuesta del senador Sr. Andrés Zaldivar, dirigido a reparar el daño previsional de los empleados públicos que terminó siendo conocido como FOSTRAR y que en esa oportunidad con características y propuestas de financiamiento distintas, se proponía para el conjunto de los trabajadores del sector público y privado mediante la creación de un Fondo único de pensiones.

Al respecto, es importante tener presente que la iniciativa antes señalada, fue validada por el Senado de la república y la Cámara de Diputados, dando origen a un proyecto de acuerdo (Nº 602 sesión primera del 2 de Octubre del 2001) mediante el cual se requirió patrocinio del ejecutivo a un proyecto de ley sobre derecho a opción en materia de jubilación para empleados públicos. Petición que lamentablemente fue desestimada en su oportunidad, a pesar del amplio respaldo que transversalmente tuvo dicha iniciativa lo que indica que no basta con estudiar distintas alternativas, sino más bien éstas deben contar con el respaldo de los verdaderos afectados por el actual sistema, que son los trabajadores afiliados a él, para lo cual es requisito fundamental se sientan ampliamente identificados con la Propuesta que se presente ante el Ejecutivo.

De acuerdo al análisis de la situación antes descrita, teniendo presente además que la última reforma al sistema de pensiones, si bien permitió garantizar una pensión básica de carácter solidario para aquellas personas que esporádicamente o nunca han trabajado asalariadamente, además de entregar una serie de subsidios de parte del Estado. Ésta no generó ningún mejoramiento dirigido a las pensiones de los millones de trabajadores que cotizan regularmente, con la sola excepción del aporte previsional solidario que si bien está dirigido a las pensiones más bajas, no mejora ni corrige los exiguos montos de las pensiones que otorga el actual sistema las que no superan el 40% de la tasa de reemplazo en relación a la renta en ejercicio como lo demuestra el cuadro que a continuación presentamos, donde claramente queda demostrado que en ningún caso el aporte previsional solidario permite alcanzar el valor de la pensión máxima de $ 255.000 que la ley actualmente contempla.

Cálculo de los Aportes Previsionales Solidarios

SITUACIÓN ACTUAL A JULIO 2012
APS v = PBS v – (FA x P BASE)
PBS = $ 75.000.-
PMAS = $255.000.-
FA = 0,294

P BASE	APS	PENSIÓN FINAL
$ 10	$ 74.997	$ 75.007
$ 10.000	$ 72.060	$ 82.060
$ 30.000	$ 66.180	$ 96.180
$ 50.000	$ 60.300	$ 110.300
$ 100.000	$ 45.600	$ 145.600
$ 200.000	$ 16.200	$ 216.200
$ 250.000	$ 1.500	$ 251.500

Tanto el aporte del Estado en esta materia, como las propias pensiones básicas solidarias que garantiza, entre otros aportes y subsidios que elevan el gasto del Estado en materia previsional, se expresan principalmente por la ineficiencia del sistema de fondos de pensiones que traspasa su responsabilidad de baja cobertura y exiguas pensiones al Estado, como único garante de la Seguridad Social, liberando a las empresas administradoras de los fondos de los trabajadores de toda responsabilidad frente a sus afiliados.

En la misma dirección de lo expuesto anteriormente, existen otras áreas de la administración de los fondos de pensiones en que el sistema traspasa la responsabilidad directamente al afiliado, mediante los Multifondos donde la responsabilidad inicial recae en el trabajador que elige a cuál de ellos se incorpora, sin contar con la información debida y oportuna que le permita hacer efectivo un cambio de fondo, como la ley lo contempla, para anteponerse a una eventual pérdida de sus ahorros por la baja rentabilidad e incluso rentabilidad negativa en que pueda caer el fondo al cual se encuentra adscrito.

Otro elemento que afecta la rentabilidad de los fondos, y que se ha agravado en el último tiempo, dice relación con el cambio de encaje para

cubrir las pérdidas de los fondos de los trabajadores provocado por la modificación al DL 3500 el año 2002, oportunidad en que se eliminaron los artículos 37º al 40º bajando del 5 al 1% el encaje para cubrir dichas pérdidas, situación que en el tiempo repercute fuertemente en el monto de las pensiones que otorga el Sistema, cuya tasa de reemplazo promedio no alcanza el 40%, situándose muy lejos del 70% que el propio sistema ofrece y prometió desde sus inicios.

Bajo estos antecedentes un nuevo sistema previsional que compita con las actuales administradoras de fondos de pensiones, debe contar con un Fondo Solidario dirigido a proteger a aquellos trabajadores que ya sea por el mal funcionamiento del mercado laboral, la naturaleza de sus labores o por el tipo de contrato tienen una baja densidad de cotizaciones, no alcanzando bajo las actuales condiciones a obtener una pensión básica que garantice cubrir al menos los gastos mínimos de sobrevivencia en su vida post laboral, tales como tratamientos médicos, insumos, alimentación, etc. Necesidades para las cuales un Fondo solidario podría transformarse en una situación definitiva y de carácter universal. De igual forma este Fondo podría cubrir la diferencia de cotizaciones que afecta a la mujer trabajadora, especialmente respecto de su baja tasa de reemplazo sin aumentar su edad de jubilación.

Propuesta

Creación de un "Sistema Público de Pensiones" que garantice:

Libertad de afiliación (para actuales y futuros cotizantes)

Pensiones equivalentes al menos al 75% (del monto que resulte mayor entre la última renta en ejercicio y el promedio de rentas imponibles de los últimos 10 años)

Fondo de desahucio (con el pago íntegro de los años cotizados)

ESTRUCTURA	FINANCIAMIENTO
Creación de un sistema público de pensiones radicado en el I.P.S.(Instituto de Previsión Social) que contemple un Fondo Solidario para garantizar una pensión básica de carácter universal sin requisito de años, dirigida a los trabajadores (as) que por la naturaleza de sus contratos y tipos de labores, no cotizan regularmente	» Cotización del trabajador (igual 10% actual) » Aporte del Estado (en función de las pensiones mínimas de las cuales sea liberado) » Aporte del empleador (continuidad del aporte actual x S. Desempleo) » Diferencia de cotizaciones de los actuales afiliados a las AFP. Que opten por jubilar a través del nuevo sistema. » Bonos de Reconocimiento(no liquidados) » Rentabilidad de los fondos invertidos en instrumentos reajustables con garantía estatal. » Mesa de Inversiones que permita asegurar una rentabilidad real y permanente

Audiencia Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM)

PARTICIPANTES

Esteban Maturana (Presidente)
Patricia Rivera (Vicepresidenta)
Carolina Espinoza (Secretaria General)
Mirta Inostroza (Tesorera)
Aurora Araos
Jury Novoa
Fernando Kursán
Gabriela Flores
Claudio Jiménez
Cristina Sandoval
Gislena Reyes

Introducción

En Chile existe al presente un sistema mixto de jubilaciones y pensiones, integrado por un componente público, el IPS (heredero de las antiguas instituciones de la seguridad social chilena tales como el ISS y las distintas cajas de previsión como la CANAEMPU) y un componente privado integrado por las AFP. En el ISP están afiliados trabajadores que optaron por no incorporarse a las AFP antes de que se impusiera la obligatoriedad de afiliarse a una AFP a quienes se incorporaran al mundo del trabajo a partir de la puesta en escena del DL 3.500, a contar de entonces, el componente público está en proceso de extinción, objetivo incorporado en la estrategia diseñada por los progenitores del modelo AFP. A la fecha, la gran mayoría de las y los trabajadores asalariados dependientes están afiliados a alguna de las AFP, a las que además se han incorporado trabajadores independientes en los últimos años.

Teniendo claro que el régimen previsional imperante hasta los 80 adolecía de dificultades que ameritaban reformas sustantivas, a nuestro entender lo que se impuso en dictadura no contribuyó en absoluto a resolver las dificultades en cuestión, muy por el contrario, creó un modelo que, al contrario de lo que sus ideólogos prometieron, ha condenado a millones de trabajadores a una condición de miseria previsional, dadas las magras pensiones que otorga a la inmensa mayoría de quienes se han jubilado bajo dicha modalidad y para quienes se han hecho cargo de su administración, les ha significado cuantiosas ganancias transformando al conjunto de las AFP en un poder económico de proporciones constituyéndose a nuestro entender, en un grave riego para el ejercicio pleno de la democracia en Chile.

Es por ello que para la CONFUSAM, la Reforma Previsional constituye un complejo desafío en lo social, en lo político y en lo económico, desafío que exige la participación más amplia posible del concierto de las organizaciones que representan a la ciudadanía, siendo impresentable que se impongan nuevas transformaciones al régimen previsional chileno contemplando únicamente los intereses de las cúpulas económicas y políticas nacionales.

Confirma lo anterior el que ya en el anterior Gobierno de Michelle Bachelet se llevó a cabo una Reforma Previsional la que, desde nuestra mirada y a la luz de la evidencia de los años recientes, tal cual manifestamos en su momento, fue un mero maquillaje al modelo de las AFP por cuanto se mantuvieron intactos los pilares que lo sustentan y para los millones de afiliados, las expectativas de lograr una jubilación decente al término de su vida laboral siguen siendo escasas, por no decir nulas.

Nuestra postura desde la lógica de los principios

Nos parece necesario plantear nuestros puntos de vista respecto de la reforma a la que aspiramos partiendo de un mínimo abordaje desde lo valórico dando a conocer nuestros principios en materia previsional.

A nuestro entender, la protección social constituye un derecho humano esencial y en este contexto, es una obligación del Estado garantizar que toda persona que habite en el país acceda a la plena realización de dicho derecho sustentado en los siguientes principios:

Universalidad: Toda persona tiene derecho a la protección social sin discriminación de ninguna clase.

Solidaridad: Quienes tienen mayores ingresos deben contribuir con los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

Integralidad: Las personas deben acceder a todas las prestaciones contempladas dentro de un régimen de protección social.

Participación: Debiendo contemplar la participación permanente de todos los actores sociales, políticos y económicos involucrados.

Eficiencia: Asegurando el uso más racional de los recursos disponibles en función de los objetivos globales del régimen de protección social.

La protección social es el objetivo central de los sistemas de seguridad social, no siendo por la tanto un objetivo a considerar el lucro como componente del mismo, lo que no significa que no se deba atender permanentemente a la necesidad de garantizar su sostenibilidad financiera buscando para ello las alternativas más viables.

Nuestra mirada sobre las AFP

1.- Origen del modelo: Las AFP nacidas en Chile en la década de los 80 fueron una imposición a las y los millones de trabajadores del país bajo la dictadura, o sea, bajo manu militari sin mediar debate alguno respecto de las características del modelo ideado por los economistas del régimen cuyos intereses nunca fueron los propios de las y los trabajadores asalariados del país y si se mostraron muy cercanos a los de los grandes empresarios quienes fueron en definitiva los grandes beneficiados. Ya este solo hecho del ilegítimo origen de las AFP es un serio cuestionamiento a su existencia que, sumado a los magros resultados en materia de jubilaciones para sus afiliados, debieran haber sido justificación más que suficiente para que bajo la democracia recuperada gracias al esfuerzo de millones de chilenas y chilenos, los sucesivos gobiernos elegidos por el voto popular decidieran replantearse su existencia y plantear una reforma previsional a objeto de entregar a la gente que creyó en ellos, condiciones de jubilación dignas.

2.- Características esenciales de las AFP: Las AFP se sustentan en el modelo de capitalización individual que supone que cada persona se jubila con una tasa de reemplazo condicionada a su capacidad individual de ahorro durante su vida laboral y en dependencia de los años de vida restantes calculados al momento de acceder a su jubilación. En una trayectoria que ya permite precisar con claridad qué es posible esperar del modelo en cuestión, más allá de las promesas iniciales de sus promotores en su mayoría no cumplidas, la evidencia ha demostrado que sus resultados en relación con su objetivo de entregar jubilaciones a sus afiliados, son francamente deplorables dadas las características del mercado laboral chileno cuyos bajos salarios promedio, frecuentes lagunas, sumadas a la discriminación por sexo, determinan que la inmensa mayoría de quienes se jubilen accedan a tasas de reemplazo equivalentes a una tercera parte o menor de sus remuneraciones en activo si es que se logra contar con una cantidad de cotizaciones previsionales suficientes para acceder a ella.

Las AFP se basan en la lógica del mercado para el manejo de los fondos depositados de modo obligatorio en las cuentas de capitalización individual. Cada administradora invierte los fondos de sus afiliados en distintos instrumentos bursátiles sin tomar en cuenta la opinión de sus miles de afiliadas y afiliados quienes corren los riesgos asumiendo ganancias y pérdidas, mientras los administradores solo asumen ganancias. El objetivo de los dueños de las AFP es en definitiva, el lucro, hecho en sí mismo no cuestionable, lo que sí es cuestionable es que sus negocios se hacen con dineros que no son propios sino que son propiedad de las y los miles de afiliados y afiliadas.

Las AFP son obligatorias para toda persona que accede al trabajo sin posibilidad alguna de optar entre ellas o el IPS dado que, a pesar de que la dictadura y sus secuaces elevaron a la categoría de principio la libre elección inherente al modelo económico neoliberal, dicho principio para el tema previsional no rige.

Las AFP acumulan un capital que a la fecha ya se acerca a los U S $ 200 mil millones de dólares, cifra que constituye el mayor poder económico existente en el país y que a nuestro juicio, las transforma en un poder cuyo peso en la toma de decisiones políticas y económicas en el país en materias que tienen que ver con áreas que sus administradores consideran sensibles, es ciertamente decisivo.

En definitiva las AFP son a nuestro juicio un inmenso negocio creado durante la dictadura que, con capitales cuantiosos construidos con el aporte de millones de trabajadores ha servido para financiar a las grandes empresas naciona-

les y a la banca, las que han podido acceder a cuantiosos préstamos a tasas sumamente preferenciales, mientras los dueños de los capitales acumulados en las AFP solo pueden acceder a pensiones miserables en la mayoría de los casos.

Nuestra propuesta en materia previsional

A.-Consideraciones previas

Desde la recuperación de la democracia en Chile una de las demandas que permanentemente se ha planteado a las autoridades para avanzar en la construcción de una sociedad más justa, es la de llevar a cabo una profunda reforma al sistema previsional heredado de la dictadura poniendo como principio inspirador en la construcción del mismo, la concepción de la previsión como un derecho social fundamental y una obligación del Estado, lo que a su vez supone la imposibilidad de dejar al libre albedrío del mercado el futuro previsional de las y los millones de trabajadores del país.

Desde la recuperación de la democracia en Chile una de las demandas que permanentemente se ha planteado a las autoridades para avanzar en la construcción de una sociedad más justa, es la de llevar a cabo una profunda reforma al sistema previsional heredado de la dictadura poniendo como principio inspirador en la construcción del mismo, la concepción de la previsión como un derecho social fundamental y una obligación del Estado, lo que a su vez supone la imposibilidad de dejar al libre albedrío del mercado el futuro previsional de las y los millones de trabajadores del país.

Sucesivos gobiernos de la Concertación, incluido el primero de la actual Presidenta Bachelet, no acogieron las posturas de las organizaciones que mayoritariamente reclamaban un nuevo sistema previsional. Argumentos para negar dicha opción apuntaron en los primeros gobiernos democráticos a la necesidad de garantizar gobernabilidad política en riesgo dada la permanencia del dictador en el cargo de Comandante en Jefe del Ejército y considerando que cambios radicales en el modelo económico neoliberal impuesto, atentarían contra ella. En años posteriores, ya consolidada la transición a la democracia, la línea argumental apuntaría a la falta de piso político legislativo para modificaciones legales que exigen altos quorum en el Parlamento, condición que dio pie a que se llevaran a cabo iniciativas denominadas reformas previsionales pero que en la práctica, mantuvieron intactos (por no decir que más bien fortificaron) las bases del modelo de capitalización individual.

Chile, país cuyo modelo económico ha generado profundas desigualdades dada la tendencia concentradora de la riqueza en pocas manos condición inherente a las reglas de juego del neoliberalismo llevado a su máxima expresión, exige, además de políticas de salud, educación y vivienda que permitan equilibrar la balanza en favor de los sectores más desprotegidos y que constituyen la gran mayoría nacional, reformas profundas en el ámbito laboral y dentro de ellas, la reforma previsional es un anhelo a nuestro juicio hace ya años considerado impostergable.

Al presente existe coincidencia de opiniones respecto de que el sistema previsional chileno demanda cambios profundos, coincidencia que involucra no tan solo a las y los millones de afiliados a las AFP, siendo que los propios controladores han expresado reiteradamente la urgencia de cambios. Como es de suyo obvio, si bien hay coincidencias en la necesidad de cambios en el modelo, lo cierto es que para los controladores de las AFP dichos cambio pasan por profundizar en el modelo imperante realizando modificaciones que aseguren su sostenibilidad financiera en el mediano y largo plazo, haciéndose cargo de los complejos problemas que impone el envejecimiento de la población de la población, hecho que genera un cambio en la correlación de trabajadores activos que contribuyen a financiar las pensiones y de trabajadores incorporados a la fase pasiva que reciben los beneficios sin contribuir, correlación que en algún momento podría significar incluso la quiebra del sistema, riesgo por cierto poco gravitante el Chile pero que a no dudarlo, deberá ser tomado en consideración en próximas décadas.

En la lógica de los administradores de las AFP, una reforma previsional hoy debiera contemplar dos elementos básicos a saber, aumento de la cotización mensual de las y los afiliados además de aumentar la edad de la jubilación dado el significativo aumento en la expectativa de vida de las personas. Por supuesto, nuestra organización rechaza ambas opciones desde la certeza de que un aumento en la cotización mensual, dado el carácter de negocio lucrativo y poco

regulado de las AFP, solo podría contribuir a incrementar las ya cuantiosas utilidades percibidas por dueños de dicho negocio y, el aumento en la edad de jubilación sería inaceptable en un país en el que sectores como las FF AA y los miembros del Congreso Nacional gozan de condiciones de jubilación sustantivamente superiores a las grandes mayorías de trabajadores asalariados del país.

El actual Gobierno se ha planteado introducir modificaciones al sistema de las AFP asumiendo la necesidad de que se otorguen pensiones más dignas a las y los trabajadores del país, reconociendo además que el modelo de capitalización individual exhibe problemas que debieran ser corregidos, postura que por cierto compartimos, sin embargo, la única propuesta concreta conocida, además de la instalación de una comisión para la reforma previsional, es la de crear una AFP estatal, suponiendo que dicha fórmula, bajo la lógica de la mayor competencia en el ámbito del mercado de las AFP tendría como resultado una mejoría en las condiciones actuales de jubilación. Esta propuesta no es compartida por la CONFUSAM, organización que es una de las integrantes de la Coordinadora NO + AFP. Tenemos la certeza de que aspirar a mejorías en las condiciones de jubilación al amparo de una nueva institución "pública" similar a cualquier otra AFP privada y que se regiría por las mismas características propias al modelo de capitalización individual no puede ser considerada como la solución al drama previsional de millones de trabajadores que aspiran a una jubilación digna. Pretender que una AFP estatal podrá corregir las falencias del modelo de capitalización individual es equivalente a pretender que una institución como Bancoestado sea la solución a las necesidades financieras de las y los millones de chilenas y chilenos cuyos ingresos obligan al endeudamiento para aspirar por ejemplo a la casa propia. Como todos sabemos, Bancoestado tiene un comportamiento con su clientela similar al de cualquier otra institución bancaria que opere en Chile.

Existen temores, fundados en la historia reciente de reformas sociales (educación, salud), de que los cambios al sistema actual de jubilaciones y pensiones que pretenden sectores influyentes del país, ya sean del Gobierno, sean de los empresarios, sean de los partidos políticos de uno y otro signo, no impliquen más que simples maquillajes a lo existente lo que no sería ni más ni menos que la concreción del proyecto neoliberal de reducir la responsabilidad y la acción del Estado en el ámbito social, llevándola a un mero carácter subsidiario. No es casualidad que las reformas estructurales al sistema previsional en Chile se impusieran bajo la égida de la dictadura militar más violenta de la historia reciente, sólo en tales condiciones era posible imponer en el país del reformas estructurales propiciadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, destruyendo toda la historia previa de un Estado Benefactor (el Estado Docente Asistencial) que inspiraba su quehacer en la doctrina de Seguridad Social clásica, doctrina inspirada en los principios de universalidad de la cobertura, en los principios de universalidad de la cobertura, de solidaridad en el financiamiento y de responsabilidad social del Estado además del principio de la contribución tripartita (trabajadores, empleadores, Gobierno) al financiamiento de los beneficios sociales esenciales que el país debe garantizar a la ciudadanía.

B.- Propuesta de la CONFUSAM para la Reforma Previsional

Al reflexionar sobre una reforma al sistema previsional chileno una condición ineludible en el debate es hacer claridad sobre qué se está planteando y sobre cuáles son los objetivos de la reforma en ciernes.

Para la CONFUSAM, Chile debe construir un verdadero sistema de previsión social sustentado en la doctrina de la Seguridad Social clásica, planteando que sería de una irresponsabilidad mayúscula restringir la reforma a algunos cambios superficiales a fin de dejar contentos, sobretodo, a los dueños de las AFP, en particular, y al mundo empresarial y sus testaferros en el Congreso y en los partidos políticos, en general. A qué dudar que más allá de la posibilidad real de poder imponer una reforma superficial, tal situación sólo contribuiría a incrementar los crecientes grados de insatisfacción y de frustración social, cuyas consecuencias no son para nada desconocidas para quienes en alguna oportunidad se han preocupado por conocer la dinámica de los procesos sociales y políticos de la humanidad.

Sobre el tema de la Seguridad Social, es preciso también invocar el convenio 102 de la OIT que plantea algunos ejes esenciales a considerar:

- Responsabilidad del Estado.
- Participación en la gestión.
- Carácter equitativo y colectivo de la financiación. (Solidaridad)

La Seguridad Social está además definida como un Derecho Humano básico y en este contexto, es obligación fundamental de un Estado democrático garantizar la protección social de toda la ciudadanía a lo largo del ciclo vital de cada ser humano, con particular énfasis en aquellas etapas de mayor fragilidad de la persona siendo por cierto una de dichas etapas la vejez, protección que debe garantizarse al margen de la condición política, económica, social, racial, cultural y religiosa de cada quien.

En razón de su condición de política de protección social que debe tener cobertura universal, la administración y gestión de la previsión no puede, ni debe quedar entregada a la condición de un negocio lucrativo en manos de empresas privadas.

Es imprescindible hacerse cargo de las condiciones laborales actuales en las que se construirá una propuesta de Reforma Previsional. En efecto, contra las posibilidades de una jubilación digna atentan las condiciones de un mercado de trabajo caracterizado por niveles crecientes de informalidad y precarización en el empleo, por los fenómenos de tercerización y de subcontratación, así como por las graves discriminaciones a la mujer y a los grupos étnicos.

Como otra característica derivada del modelo económico neoliberal imperante, otro determinante a tomar en cuenta de la sociedad actual, es la distribución francamente regresiva de la riqueza, fenómeno que más allá de discursos y medidas de carácter superficial, no ha sido siquiera contenido en su progresión por los gobiernos de la Concertación.

Siendo responsabilidad del Estado y de la sociedad garantizar el derecho a la previsión, a su financiamiento debe contribuir tanto trabajadores y trabajadoras, como empleadores y el Estado. Sólo bajo esta modalidad de financiación, que permite la constitución de un fondo de reparto, es posible incorporar la solidaridad a la previsión social.

Al calor de los conceptos previamente vertidos, nos parece oportuno señalar que para nuestra organización, el debate sobre la reforma a la previsión social debe en primera instancia tener un carácter esencialmente político dado que, a nuestro juicio lo que está en discusión, no es si se mejora o no la situación de las pensiones bajo el modelo de capitalización individual administrado por las AFP, sino cómo somos capaces de recuperar para Chile un verdadero Sistema de Seguridad Social que garantice entre otros beneficios, una jubilación digna. En tal expectativa, las AFP no pueden ser consideradas como la base para lograr dicha aspiración que responde a una esperanza legítima de la inmensa mayoría ciudadana y que hoy, en democracia, debe ser respondida por quienes ejercen el poder desde las distintas instituciones que componen el Estado.

Aspectos Legales

En Chile debiera existir una ley que regule toda la temática relativa a la Previsión Social. No es sostenible jurídicamente que una política pública de la trascendencia que tiene la previsión social, esté regulada por un decreto ley.

Desde nuestra perspectiva el D L 3.500 es inconstitucional e ilegítimo.

Inconstitucional por cuanto no garantiza la libertad de elección del sistema previsional que cada ciudadano estime conveniente pese a existir dos sistemas, uno público (INP) y otro privado (AFP). Al respecto, cabe recordar que en nuestro país la ciudadanía puede optar por ley entre la salud pública o la privada, igual condición que se aplica a la educación en todos sus niveles.

Ilegítimo dado que fue instalado bajo un régimen de facto, a espaldas de la ciudadanía y en beneficio de una minoría afín a dicho régimen. No es casualidad que en los directorios de las AFP estén presentes conocidos personajes (17 ex ministros) que trabajaron para, y apoyaron a, la dictadura.

Por lo expuesto, nos parece esencial que los poderes Ejecutivo y Legislativo se entreguen de lleno a la tarea de legislar una ley que regule a fondo el tema de la Seguridad Social en Chile.

El financiamiento de la Previsión Social

Toda sociedad que se respete a sí misma debe generar las condiciones que permitan a quienes

cumplen su ciclo laboral productivo gozar de una vejez digna. Lo mismo es válido para aquellos que por una u otra circunstancia queden sin posibilidades de trabajar por invalidez antes de cumplir la edad de jubilación. También es preciso hacerse cargo de quienes, siendo dependientes de una persona que trabaja, dicha persona, por muerte o por invalidez, pierde su capacidad de sostén.

En el mundo actual uno de los dilemas que enfrentan los países es el de la sostenibilidad financiera de los sistemas de previsión social, sistema de costo creciente el que obviamente debe ser solventado por quienes están en condiciones de trabajar. Ahora bien, producto del avance de la ciencia, uno de los desafíos planteados en los últimos años, se genera a partir de la mayor (y en algunos casos, mejor) expectativa de vida de las personas, determinando que la correlación entre activos y pasivos esté inclinándose progresivamente hacia una presencia mayor de personas en etapa pasiva.

Resultado de ello es la presión cada vez mayor hacia las economías de los países del gasto en previsión social, condición a tomar en cuenta en la propuesta que en definitiva se construya para financiar el sistema de pensiones.

Siendo obvio que el financiamiento de la previsión social debe ser asumido por la ciudadanía activa en la producción de bienes y servicios, es importante dejar en claro que debe ser el conjunto de los actores productivos quienes concurran a ello, no solamente las personas, y no solamente hacia su propia previsión futura.

Dicho de otra manera, creemos que tanto trabajadores, como empleadores y gobiernos, deben contribuir equitativamente y solidariamente a financiar la previsión social.

A más de veinticinco años de funcionamiento del modelo de capitalización individual, está más que demostrado que dicha modalidad no es capaz de garantizar ni pensiones dignas a cada persona en lo individual, ni mucho menos es posible lograr la sostenibilidad financiera que una previsión social digna exige, sino es con cargo creciente al presupuesto fiscal.

A fin de lograr un sistema de previsión social sostenible desde la perspectiva financiera, nos parece oportuno proponer que por cada trabajador(a) en activo, se cotice un porcentaje ascendente al 10% de su salario, con cargo al propio trabajador(a). A este porcentaje se debe sumar un aporte del empleador que debería ser de un 2.5% del salario de cada uno de sus trabajadores, más un 2.5% de cargo del Estado. Sobre el punto específico del aporte patronal, bueno es recordar que hasta el año 1981 dicho aporte era obligatorio.

Del 15% total que cada trabajador(a) cotice para previsión social, un 10% debe contribuir a crear su propio fondo y el 5% restante debe aportarse a un Fondo de Reparto Solidario que contribuya a financiar prestaciones previsionales más decentes que las que se entregan en la actualidad.

A partir de ese mismo Fondo de Reparto Solidario se puede avanzar en el problema de la equidad de género, otorgando a la mujer trabajadora una bonificación especial destinada a que al jubilarse a los 60 años, su capital previsional se vea mejorado sustantivamente, contribuyendo a incrementar su pensión futura. Asimismo, este fondo de reparto de carácter solidario debería contribuir a resolver el problema de la baja densidad de las cotizaciones tanto de trabajadores como de trabajadoras, problema que como es sabido, tiene su explicación en los problemas que genera un mercado laboral con grados crecientes de flexibilidad laboral y de informalidad. La acción del fondo solidario debiera vincularse a la acción del seguro de desempleo, por ejemplo.

La administración de los fondos previsionales

Existiendo en Chile una administración pública (INP) y otra privada (AFP) de los fondos previsionales, las comparaciones muestran con claridad que la administración pública, además de otorgar mejores pensiones a sus afiliadas(os), es además, muchísimo más barata que la privada. En efecto, si se comparan las utilidades del INP, que ascienden a una cuarta parte de las que obtienen las AFP, no puede menos que las empresas privadas que administran fondos previsionales constituyen un negocio más que lucrativo. Lo anterior se fundamenta más al comparar los montos promedio ($ 147.293) de las pensiones otorgadas por el INP, muy superior al que entregan las AFP ($ 95.928).

El mayor costo de la administración privada de los fondos previsionales no tiene en absoluto que ver por tanto, con la entrega de más y mejores pensiones, sino con la obtención de ganancias escandalosas y con cargo a fondos que no son de su propiedad y con los que además se realizan grandes negocios e inversiones, tanto en Chile como en el exterior, poniendo en riesgo capitales que les son ajenos, sin que los administradores pierdan un centavo.

Desde nuestra convicción de lo inmoral de lucrar a partir de necesidades sociales, proponemos que la administración de las contribuciones previsionales pase a manos de instituciones sin fines de lucro. En este marco, las AFP debieran constituirse en una opción complementaria para quienes, desde sus mayores posibilidades de ingresos, deseen mejorar sus pensiones futuras.

Al margen de que entendemos a las AFP en un rol complementario, y siendo que ya mencionamos en la introducción como un punto a abordar el de la composición de los directorios de dichas empresas, en este tema, nuestra propuesta apunta a transparentar la administración de las mismas, lo cual exige garantizar la representación en sus directorios de representantes de los afiliados y afiliadas con voz y voto en la toma de decisiones, complementando dicha participación con una norma legal que regule la gestión de tales directorio, así como también con una mayor fiscalización de parte de la autoridad pública. Es de todo punto de vista necesario que la participación en directorios de representación de afiliados y afiliadas a las administradoras de fondos de pensiones cuente con el peso suficiente para que sea capaz de contrapesar la situación actual. Esta propuesta está en línea coherente con la lógica creciente de protección a los derechos de los consumidores. Es preciso asimismo generar mecanismos de control sobre los cobros excesivos por concepto de comisiones que las AFP cobran por administración de las cuentas de capitalización individual. Los menores costos por concepto de comisiones debieran redundar en mejoría de los fondos de capitalización de quienes opten por complementar su pensión afiliándose a una AFP. También mencionamos como un serio riesgo para la salud de la democracia chilena la existencia de un oligopolio que concentra un poder económico que a nuestro juicio, es capaz de poner en jaque la soberanía democrática nacional, además por cierto de transformarse en un actor cuya gravitación sobre la economía del país no es, ni razonable económicamente hablando, ni deseable políticamente. En la perspectiva de neutralizar esta verdadera "Espada de Damocles" sobre la democracia erigida por la dictadura, nuestra propuesta es abrir a bancos, compañías de seguros y a otras instituciones financieras, la administración de los fondos previsionales para quienes deseen optar a mejorar sus posibilidades de jubilación en instituciones con fines de lucro, poniendo además frenos legales a la tendencia oligopólica de las AFP.

Siempre en relación con la administración de fondos previsionales y, sobre la base de la necesidad de construir un respaldo solidario a la previsión social, proponemos la creación de una institución estatal, de derecho público y sin fines de lucro, la que debería administrarse de manera tripartita, es decir, con la participación de representantes de los empleadores, de las organizaciones de trabajadores, así como del Gobierno, para administrar el 5% de cotización adicional con cargo a empleadores y Estado que propusimos en párrafos anteriores. En dicha perspectiva, es válido considerar que dicha instancia de administración estatal sea el actual INP, o un banco estatal de previsión creado a tal efecto.

El fondo de reparto solidario propuesto deberá incrementarse con los llamados fondos de rezago.

Un problema que deberá también enfrentarse en una propuesta de reforma previsional es el que dice relación con la evasión del pago de las cotizaciones de los trabajadoras y trabajadores, evasión que alcanza cifras superiores a los 450 millones de dólares, en su mayor parte irrecuperables hoy y que lesionarán gravemente las posibilidades de jubilación de miles de trabajadoras(es). Este problema debe ser enfrentado tanto desde el punto de vista legal normando el pago obligatorio y efectivo de las cotizaciones previsionales de parte del empleador, como desde el punto de vista económico a fin de recuperar las cotizaciones no pagadas hasta la fecha asumiendo por cierto la necesidad de soluciones que tomen en cuenta que una cantidad significativa de la deuda previsional corresponde a las PYME.

A futuro, la legislación deberá contemplar severas sanciones para empresarios que no paguen

las cotizaciones previsionales descontadas a sus trabajadoras y trabajadores. Dentro de las medidas que desincentiven la evasión previsional deberán contemplarse incluso penas aflictivas severas, además de sanciones económicas, incluyendo por cierto la pérdida total de beneficios tributarios a las empresas que evadan pago de cotizaciones previsionales.

Rechazamos aquellas propuestas que pretenden crear nuevas formas de lucro con las cotizaciones previsionales de trabajadoras y trabajadores constituyendo empresas privadas con fines de lucro que intermedien la cobranza de las contribuciones. Dicha tarea deberá quedar en manos de instancias que dependan ya sea de una superintendencia, o de sea de otra institución sin fines de lucro creada a tal fin.

Sobre las y los afiliadas y afiliados al sistema previsional

El futuro sistema previsional deberá garantizar cobertura universal a trabajadoras y trabajadores, haciéndose cargo de las características actuales del mercado laboral en el que existen modalidades crecientes de trabajo dependiente con contratos de planta o a plazo fijo, trabajadoras(es) por cuenta propia, con boletas de servicios, part time, temporeras(os), teletrabajo, asesoras del hogar, etc. Ciertamente nos parece de suyo ineludible que se asuma la tarea doméstica como un trabajo que debe ser considerado como tal, y no como una condición inherente a las obligaciones culturales del ser mujer.

Una de las causas de la baja densidad de las cotizaciones y de la baja cobertura del sistema previsional es la posibilidad que ofrece el sistema actual a los trabajadores independientes, por cuenta propia, con boleta de servicios y otras modalidades, de no pagar cotizaciones previsionales. En la propuesta definitiva que se construya, deberán contemplarse mecanismos tanto vía incentivos económicos y/o tributarios, como vía legal a fin de que toda persona que trabaje, aporte para su previsión social, aporte que deberá ser obligatorio.

En definitiva, una de las mayores aspiraciones de trabajadoras y trabajadores es lograr al final de su ciclo laboral activo, una pensión digna. Se debe considerar al momento de reflexionar en una reforma previsional, que producto de las actuales condiciones de vida, las y los trabajadoras y trabajadores tienen una mayor expectativa de vida que hace algunas décadas, lo que supondrá además un mayor tiempo de sobrevida desde el momento de incorporarse al sector pasivo dependiente, lo que obviamente se traducirá en un mayor costo para el sistema como ya señaláramos en párrafos previos. Para la persona que jubila, el paso al sector pasivo en muchos casos implica un mayor gasto, entre otras causas, por las pésimas condiciones de vida y salud a que somete el modelo económico actual a la tercera edad. Por tanto, una de las exigencias a la reforma que se propone es que la misma deberá garantizar una pensión digna a cada persona que se jubile. En el peor de los casos, el monto mínimo de una pensión (el de la pensión estatal mínima) deberá ser igual al ingreso mínimo nacional, actualmente de $ 127.500. Deberá además aliviarse la exigencia de 240 cotizaciones para acceder al beneficio de la pensión mínima estatal, siendo nuestra propuesta que dicha exigencia sea de 180 cotizaciones. Respecto de trabajadoras y trabajadores que cumplan las exigencias para pensionarse en relación con el total de cotizaciones, entendemos que es una aspiración razonable una pensión equivalente (o Tasa de Reemplazo) al 70% del promedio de sus remuneraciones en activo en el curso de los últimos 12 meses.

Al finalizar presentamos ejemplos de funcionarias de la APS (Atención Primaria de Salud) jubiladas después de más de 40 años de servicio ininterrumpidos.

Nombre	RUT	Profesión	Remune-ración en Activo $	Fecha Jubilción	Monto Pensión $
Sonia Quezada Orellana	6.087.050-0	Técnico Paramédico	699.340	ago-08	144.299
María Lucero Valenzuela	6.264.631-4	Matrona	1.751.203	ene-10	306.000
Gladys Lizana Gática	6.227.345-3	Asistente Social	1.894.570	oct-10	312.648
Cecilia Novoa Novoa	5.362.036-1	Asistente Social	1.808.305	oct-10	245.308
Clida Rivas Espósito	5.819.076-4	Técnico Paramédico	771.709	oct-10	168.000
Carmen Astorga Valdenegro	5.743.520-8	Técnico Paramédico	669.678	oct-10	149.495
Olga Serra García	6.057.019-1	Técnico Paramédico	762.499	ene-10	167.000
Eliana Maureira Briones	6.363.726-7	Técnico Paramédico	680.000	abr-11	159.000
Angélica Díaz Garrido	5.612.227-3	Nutricionista	2.058.338	oct-10	310.000

Audiencia Confederación Nacional de Sindicatos y Federación de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros, Automotrices y Ramos Conexos en Chile (CONSFETEMA)

PARTICIPANTES

Salvador Castro (Presidente del Consejo Ejecutivo)
Nelson Araya (Vicepresidente)
Julio Romero (Director)
Eduardo Apey (Secretario de la Comisión de Seguridad Social)

Acuerdo de Copiapó, 31 de Julio de 2013

Las 76 Organizaciones Sindicales participantes y representantes de las Regiones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y Región Metropolitana abajo firmantes y las Confederaciones y federaciones chilenas afiliadas a Industri-All Global Unión, quien reúne a más de 50 millones de afiliados en el mundo, hemos acordado cambiar el actual sistema de pensiones en Chile (A.F.P) por el daño y perjuicio que ha originado a los actuales afiliados y a los cotizantes futuros.

Se acuerda lo siguiente:

En la actualidad somos los trabajadores(as) los pilares del Sistema Previsional son nuestros fondos, somos los usuarios y los legítimos beneficiarios, en definitiva somos la esencia del sistema, sin embargo no tuvimos participación en su creación, no participamos en la administración, ni mucho menos en las cuantiosas utilidades que genera no sólo la administración de los fondos previsionales, sino de las empresas relacionadas, creadas para sacar provecho. No es posible que seamos sólo los trabajadores(as) los que debamos financiar total y absolutamente nuestra previsión, incluida su mantención.

El trabajador(a), para quien la Pensión de Vejez seguirá constituyendo su fuente principal de ingresos, desconoce en su vida laboral cuál será el monto de su futura pensión, es más se nos ha dicho que podría alcanzar un 30 a un 35 por ciento de las rentas actuales, incluso menos.

El sistema privado de pensiones después de 32 años de funcionamiento ha demostrado su fracaso y hoy lo rechazamos por que no favorece a los trabajadores(as) y sólo genera cuantiosas utilidades a los grupos económicos y por sobretodo es un sistema éticamente cuestionable donde el Estado debe intervenir.

Los Trabajadores(as) chilenos rechazamos categóricamente cualquier intento por aumentar las edades para pensionarse, tanto de hombres como de mujeres.

Cotización Tripartita:

Los empleadores tienen la obligación de aportar para la previsión de los trabajadores(as) como lo señala la OIT, la cual señala que el 10% es insuficiente para obtener una pensión digna. Según la OIT el sistema instaurado en Chile se aparta de las normas laborales establecidas por las normas internacionales en materia de seguridad social. En estos se establece que el costo previsional no puede superar el 50 % por parte de los trabajadores, que la pensión se paga con carácter permanente y no hasta que se agoten sus Fondos.

Los Trabajadores(as) requieren de un sistema previsional tripartito y solidario donde aporten Los Empleadores, los Trabajadores y el Estado, como lo recomienda la O.I.T y como ocurre en la mayoría de los países del mundo.

La figura de cotización para los fondos de pensiones de los afiliados al sistema debe ser de un 5 % de cargo de los empleadores, de un 5% de cargo del Estado y de un 10% de cargo de los trabajadores.

Eliminación de la Comisión Fija

Esta comisión es de carácter regresivo afecta enormemente las pensiones de los trabajadores(as). Amplios sectores han reconocido sus inconvenientes, por lo tanto es una medida que no admite demora en su eliminación.

Eliminación de Sistema de Declaración y No Pago

No se debe permitir más que los empleadores descuenten y retengan los pagos de las cotizaciones, estos deben realizar los pagos al más

breve plazo y no como se les permite hasta hoy entre 10 y 13 días. Además se le debe quitar la opción de declarar y no pagar, los valores descontados es dinero de los trabajadores(as), por lo tanto debe ser entregado en las cuentas individuales de los afiliados, lo que ha ocurrido en muchos casos es apropiación indebida de los dineros descontados. No existen razones valederas para que se siga cometiendo este abuso legal con las cotizaciones previsionales de los trabajadores(as)

Se debe considerar medidas al más breve plazo para que aquellos empleadores inescrupulosos paguen las deudas que por este concepto han sufrido los afiliados.

Pensión Mínima Garantizada

Se requiere de una pensión digna garantizada, que permita mantener la calidad de vida durante la vejez.

Pensión de Invalidez

Se debe modificar la ley en el sentido de aceptar que todo tipo de invalidez; sea parcial o total debe ser vitalicia y no transitoria, ya que esto trae como consecuencia que el trabajador(a) que estando pensionado por invalidez en un primer dictamen, en el segundo baja a menos del 50 % y esto significa que aquel trabajador se queda sin pensión de invalidez y sin trabajo, ya que nadie le dará trabajo a una persona que estuvo con pensión de invalidez. El carácter temporal que se ha dado a las pensiones de invalidez es contrario a un sistema de pensiones y está más de acuerdo con un sistema de salud en donde rigen las licencias sin pérdida del empleo. Se propone que todo sistema de pensión debe ser permanente y no transitorio.

Rentabilidad Garantizada

Debe garantizarse que los fondos previsionales de propiedad de los trabajadores (as) tengan una rentabilidad mínima garantizada, asignándoles un reajuste mínimo igual al IPC. De lo contrario pueden ser muy perjudicados los trabajadores(as) que deban jubilarse en un año en que la rentabilidad real resulte negativa. Se debe crear un fondo de garantía con parte de las utilidades obtenidas por aquellos que administran nuestros fondos. También estos ahorros de los trabajadores (as) deberían contar con la garantía estatal, como sucede con los depósitos en los sistemas financieros.

Firman el Acuerdo de Copiapó las organizaciones concurrentes:

- Confederación Nacional Trabajadores mineros-metalúrgicos y automotrices de Chile (CONSFETEMA)
- Confederación de trabajadores del cobre (Contratistas de Codelco)
- Confederación de Funcionarios de la salud municipalizada (CONFUSAM)
- Federación Minera de Chile
- Central Unitaria de Trabajadores (Provincial Copiapó)
- Federación Nacional del Hierro
- Federación Nacional de Sindicatos de distribución Eléctrica afines y otros.
- Federación de Sindicatos de Atacama.
- Sindicato de Trabajadores de Minera Candelaria
- Sindicato de trabajadores Lumina Copper Caserones Chile
- Sindicato de trabajadores Minera los Pelambres
- Sindicato de trabajadores Minera Tres Valles (VALE)
- Sindicato de trabajadores CAP Cerro Negro
- Sindicato de trabajadores CAP Mina el Romeral
- Sindicato de trabajadores Mantos Verde
- Sindicato de trabajadores Minera el Tesoro
- Sindicato de trabajadores Mantos Blancos
- Sindicato de trabajadores de Inchalam

- Sindicato de trabajadores N° 1 CAP Planta de Pellet
- Sindicato de trabajadores Planta Matta (ENAMI)
- Sindicato de Trabajadores Geovitas
- Sindicato de trabajadores de Asmeco(Div. Mantos Verdes)
- Sindicato de Trabajadores Inter-Empresas de Enami-Fun. Paipote
- Sindicato de trabajadores de Sodexo
- Sindicato de Trabajadores Besalco (Cía Mra San Jose)
- Sindicato de trabajadores Movitrans
- Sindicato de trabajadores línea 6 Taxis Colectivos
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Eléctrica Atacama (Emelat)
- Sindicato de Trabajadores de Empresa sanitaria Atacama (Emssat)
- Sindicato de trabajadores Correos de Chile (Copiapó)
- Sindicato de trabajadoras Manipuladoras de alimento (Copiapó)
- Sindicato de trabajadores Centro Formación técnica (UDA)
- Asociación de juntas de jardines infantiles (AJUNJI)
- Sindicato de trabajadores Empresa Pietro de Petris
- Asociación de Empleados Municipales (ASEMUCH)
- Sindicato de trabajadores de tiendas Almacenes Paris
- Amautas, Organismo no gubernamental
- Movimiento Asambleas del Pueblo (MAP)

Audiencia Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH)

PARTICIPANTES:

Zoila Bustamante
Cristian Tapia
Sara Garrido
Alberto Millaquén

Presentación

La Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile, Conapach, es una organización integrada por sindicatos de trabajadores independientes de pescadores artesanales distribuidos en el país de Arica a Puerto Williams constituida el 7 de agosto de 1990 y que recogió un proceso de asociación a nivel nacional que se venía gestando desde el primer Congreso Nacional de Pescadores Artesanales realizado en 1948.

La pesca artesanal se caracteriza por su gran diversidad en materia de especies a capturar, tecnologías utilizadas y oficios que determinan no sólo una gran riqueza cultural y de saberes en torno al mar, sino también condiciones de trabajo con particularidades a considerar en materia previsional como el carácter temporal de la explotación pesquera, la existencia del contrato a la parte que regla las relaciones entre armadores (dueños de embarcación) y pescadores propiamente tales (la tripulación) que no tiene el carácter de contrato de trabajo, el aprendizaje del oficio al interior de la familia.

Los pescadores artesanales que son trabajadores por cuenta propia tienen bajos niveles de participación del sistema de pensiones y se estima que alrededor de un 8% de los inscritos en el Registro Artesanal se encuentra imponiendo en el sistema de pensiones.

Durante la década del '60, se vivió la experiencia de las Cooperativas Pesqueras quienes recaudaban la parte correspondiente a cotizaciones, cumpliendo la función de recaudación y pago de ellas. De esta experiencia debe rescatarse la creación de una cultura previsional en el sector pesquero de esa época que hoy prácticamente no existe.

Conapach impulsó a través del FEP una iniciativa de difusión de la reforma previsional que nos permitió establecer que el sistema de previsión compuesto por las AFP no se adecúa a las características de temporalidad, que tienen los pescadores artesanales y postulamos un nuevo sistema en que el Estado contribuya a construir pensiones dignas para todos los chilenos.

1. Pesca Artesanal.

La pesca artesanal se define legalmente como *"la actividad pesquera extractiva realizada por personas naturales que, en forma personal, directa y habitual, trabajan como pescadores artesanales inscritos en el Registro Pesquero Artesanal, con o sin el empleo de una embarcación artesanal.*

Sin perjuicio de lo anterior, se considerará también como pesca artesanal la actividad pesquera extractiva realizada por personas jurídicas que estén compuestas exclusivamente por personas naturales inscritas como pescadores artesanales en los términos establecidos en esta ley. Esta excepción será aplicable sólo a armadores y a organizaciones de pescadores artesanales."

De acuerdo al Registro Pesquero Artesanal que administra el Servicio Nacional de Pesca los pescadores artesanales inscritos ascendían a 91.395 personas al 31 de diciembre de 2013.

Además, dentro de la pesca artesanal, la ley reconoce categorías de pescador artesanal: armador artesanal, pescador artesanal propiamente tal, buzo, recolector de orilla, alguero o buzo apnea.

a) Armador artesanal: es el pescador artesanal, la persona jurídica constituida en los términos establecidos en el inciso segundo de este numeral o la comunidad en los términos que establece el Código Civil, propietarios de hasta dos embarcaciones artesanales.

Esta categoría de armador artesanal se relaciona directamente con la embarcación artesanal distinguiéndose las siguientes tipos: bote, lancha menor hasta 12 metros de eslora (largo de la embarcación), lancha mediana de 12 a 15 metros de eslora y lancha mayor de 15 a 18 metros de eslora.

Conforme el Servicio Nacional de Pesca, al 32 de diciembre de 2013 existían 12.662 inscripciones de armadores de embarcaciones artesanales.

Esta categoría se caracteriza por que los armadores de lanchas de eslora superior a 15 metros, están obligados a declarar en primera categoría.

Por su parte, los armadores de lanchas menores y botes no se encuentran obligados a declarar en primera categoría.

Lo anterior determina que para los armadores de lanchas medianas y mayores estarán obligados a cotizar por ser contribuyentes de primera categoría, ascendiendo solo a 1.160 personas.

b) Pescador artesanal propiamente tal: es aquel que se desempeña como patrón o tripulante en una embarcación artesanal, cualquiera que sea su régimen de retribución.

Corresponde a la dotación de la embarcación, pudiendo el armador detentar además la calidad de pescador propiamente tal.

De acuerdo al Registro Pesquero Artesanal que administra el Servicio Nacional de Pesca los pescadores artesanales inscritos ascendían a 54.503 personas al 31 de diciembre de 2013.

Del total de pescadores artesanales propiamente tales, aproximadamente 12.000 personas se desempeñan en lanchas medianas y mayores, existiendo normalmente en este segmento contratos de trabajo con el armador, o contratos de embarque asociados a la emisión de las boletas de honorarios que permitirá aplicar la obligatoriedad de cotización de los trabajadores independientes o por cuenta propia.

Los 42.000 pescadores que no se desempeñan en las lanchas se encuentran prácticamente en su totalidad fuera del sistema previsional y no le será aplicable la obligatoriedad de cotización de los trabajadores por cuenta propia.

c) Buzo: es la persona que realiza actividad extractiva de recursos hidrobiológicos mediante buceo con aire, abastecido desde superficie o en forma autónoma.

De acuerdo al Registro Pesquero Artesanal que administra el Servicio Nacional de Pesca los buzos inscritos ascendían a 14.593 personas al 31 de diciembre de 2013.

De este segmento debe considerarse que un número importante, cifrado en 7.000 buzos compatibilizan las actividades pesqueras con servicios en otras actividades marítimas como la acuicultura o la infraestructura portuaria que han incorporado buzos al sistema previsional a través de contratos de trabajo.

d) Recolector de orilla, alguero o buzo apnea: es la persona que realiza actividades de extracción, recolección o segado de recursos hidrobiológicos.

De acuerdo al Registro Pesquero Artesanal que administra el Servicio Nacional de Pesca en esta categoría los inscritos ascendían a 40.386 personas al 31 de diciembre de 2013.

Este segmento se caracteriza por la ausencia total de obligatoriedad de cotizar a partir del 2015, debido a que no son contribuyentes de primera categoría y no emiten boletas de honorarios.

Esta categoría es la que concentra el mayor número de mujeres 17.922 que representa el 88% de las mujeres inscritas en el Registro Artesanal (20.401).

Estas mujeres normalmente se identifican como "dueñas de casa" pese a desempeñar la actividad pesquera artesanal.

Al igual que en la categoría de buzos y pescador propiamente tal, es posible encontrar personas incorporadas al sistema previsional al realizar trabajos ocasionales en otras actividades económicas.

En síntesis, de los 91.395 personas inscritas como pescadores artesanales, sólo 13.160 personas, el 14% pudieran verse obligadas a cotizar por ser contribuyentes de primera categoría o emitir boletas de honorarios o por encontrarse ya cotizando en calidad de trabajador dependiente.

2. Condiciones de la Pesca Artesanal a considerar para efectos previsionales.

2.1. La temporalidad de la actividad pesquera artesanal en la actualidad.

Las principales especies de interés comercial se encuentran con estados de explotación críticos

como la merluza común y austral, el congrio dorado y la raya que de una administración libre hasta la década de los '80, han pasado a limitaciones al esfuerzo pesquero, congelamiento de la flota, períodos de veda y el establecimientos de cuotas de captura que han significado disminuciones en sus ingresos ya que esta menor oferta, no ha redundado en alzas significativas de los precios.

Lo anterior, ha transformado la actividad pesquera artesanal en una actividad no continua, sino temporal que afecta la necesaria continuidad que requiere la cotización para obtener una pensión digna.
En el sector pelágico que corresponde a ese número reducido de pescadores artesanales que se les hará obligatoria la cotización capturan especies como jurel, sardina común y anchoveta, tienen temporadas que no superan los 7 meses de trabajo.

En el caso de la flota merlucera se ven afectados por períodos de veda de uno a dos meses y bajas drásticas de las cuotas que hacen difícil estimar que sólo con una campaña de concientización se logrará gatillar su incorporación al sistema de las AFP.

2.2. La concepción del trabajo y su régimen de retribución.

La pesca artesanal tradicionalmente en todo el mundo ha sido la unión de esfuerzos para realizar la actividad pesquera, el aporte de la embarcación, de las artes de pesca y el trabajo realizado por las personas constituye la unidad básica, siendo el armador no el dueño de la empresa, sino uno de los factores que se han reunido en torno a la pesca.

En materia de distribución de las utilidades, rige la distribución a la parte, en base a la valoración que se realiza de los aportes efectuados por cada uno, embarcación, insumos, artes de pesca, trabajo.

La ley de pesca a instancias de nuestra Confederación reconoció la existencia de la sociedad a la parte definiéndola en los siguientes términos en el artículo 2º numeral 62)

"62) Contrato a la parte o Sociedad a la parte: *Forma de asociación destinada a la realización de actividades extractivas que considera el aporte de los socios en embarcaciones, materiales, implementos, financiamiento y trabajo y el posterior reparto de las utilidades que genera la jornada de pesca en función de la contribución que cada persona realizó, de conformidad con las siguientes reglas:*

a) Sólo podrán participar pescadores artesanales propiamente tales inscritos en el Registro Pesquero;

b) La embarcación que se aporte deberá estar inscrita en el Registro Pesquero en la pesquería respectiva;

c) Determinar en forma previa al viaje de pesca las partes en las cuales se distribuirá el resultado de la operación pesquera y los gastos que se descontarán;

d) Los gastos que se pueden descontar sólo podrán ser en víveres, combustibles, lubricantes, en la operación pesquera de recursos pelágicos, así como los gastos directos que irroga un viaje de pesca tales como carnada y descarga en las demás operaciones pesqueras.".

La existencia de la sociedad a la parte como sistema de organización y distribución de la actividad pesquera tiene la gran virtud que valora igualmente a los distintos factores capital-trabajo y les asigna un valor asociado a la contribución de cada uno, no colocando al capital en una posición de preponderancia sobre los demás, como ocurre con las relaciones laborales conceptualizadas precisamente por la existencia del vínculo de subordinación y dependencia.

En términos concretos, la sociedad a la parte paga mejor el trabajo que en régimen laboral dependiente pero tiene el inconveniente de que no se han establecido efectos previsionales que permita incorporar a la pesca artesanal al sistema previsional.

2.3. Ausencia de una cultura previsional en el sector pesquero artesanal.

En el primer gobierno de la presidenta Bachelet impulsó la reforma previsional, nuestra Confederación con financiamiento del Fondo de Educación Previsional desarrolló un proyecto de difusión de la reforma y del sistema previsional

realizando jornadas de extensión en que participaron directamente 2.000 pescadores en las regiones III, V, VIII y X a quienes se presentaron de manera principal, los beneficios de la cotización previsional para los trabajadores independientes, incluyendo la incorporación de la ley de accidentes del trabajo, los beneficios y cobertura de Fonasa.

Esta experiencia permitió concluir que si bien, los pescadores aspiran a gozar de una pensión de vejez digna, los beneficios establecidos por la reforma no lograron en estos años de aplicación, la incorporación voluntaria al sistema previsional, no aumentaron las cotizaciones en el sector.

3.- Aspiraciones de la pesca artesanal en materia previsional.

3.1. Un cambio del sistema actual en que el Estado comprometa a sus ciudadanos a otorgar una pensión digna a todos las personas del país.

3.2. Un sistema que no castigue los períodos de inactividad cuando estos es característica de la actividad productiva desarrollada.

3.3. Que existan aportes del Estado a la cotización de los trabajadores por cuenta propia en base a estímulos a la cotización individual.

Audiencia Confederación de Trabajadores Metalúrgicos de la Industria y Servicios (CONSTRAMET)

PARTICIPANTES:

Horacio Fuent (Constramet)
Antonio Gálvez (Constramet)
Manuel Ahumada (CTC)
Gustavo Tapia (Fed. Minera)
Mario Díaz (Fed. Banco Santander)

Proposición de un Nuevo Sistema Previsional

Introducción

La seguridad social, en especial la previsión y la salud, son bienes sociales imprescindibles para el bienestar y protección del ser humano, razón por la cual los entes administradores de estos beneficios fundamentales, deben tener por objeto exclusivo procurar el máximo rendimiento de sus recursos para tales fines.

La satisfacción de las necesidades previsionales y de salud, no puede realizarse eficazmente si las instituciones a cargo de su administración, tienen por objeto el lucro, aunque lo disfracen publicitariamente.

Actualmente, ambos sistemas están administrados en un porcentaje significativo por empresas con fines de lucro- léase AFP e ISAPRES respectivamente-, que pertenecen a accionistas quienes exigen la máxima rentabilidad por sus inversiones[1]. Los administradores entonces orientan sus esfuerzos a maximizar la rentabilidad de la empresa en desmedro de los trabajadores, sin alcanzar el objetivo de protegerlos. Bajo esta óptica, la previsión social se convierte en un excelente negocio comercial, similar al de los Bancos sin ningún sentido social. De acuerdo a los datos de la Superintendencia de Pensiones, desde que nace el sistema (1981) hasta diciembre de 2013, las administradoras de fondos de pensiones han percibido como ganancia directa (utilidades) la suma total de: $2.895.599.934.853 (2,8 billones de pesos; US$5.568 millones)[2].

Sistema de Capitalización Individual con Administradores Privados y con Lucro

A partir de la reforma al Decreto Ley 3.500 elaborado por la dictadura, se instala el lucro en materia previsional por sobre la protección social que un sistema de este tipo debe tener, en definitiva, lo que hoy en día tenemos los trabajadores no es un sistema de seguridad social sino que tenemos un sistema de ahorro forzoso que ha servido no para entregar pensiones, sino que, fundamentalmente para el fortalecimiento del mercado de capitales, beneficiándose de esta forma con nuestros ahorros a las empresas más grandes de este país. De hecho, de acuerdo al análisis de los datos de la Superintendencia de Pensiones, en lo relativo a la cartera de inversiones en Chile, se desprende que, apenas 20 empresas (10 bancos y 10 empresas), perciben US$38.650 millones de dólares, es decir prácticamente 14,2 puntos del PIB, por lo tanto casi 5 veces lo que espera recaudar la reforma tributaria actualmente en curso cuando esté en régimen.

1 En el caso de las pensiones, se administran en un 100% por instituciones con fines de lucro.

2 Fuente: Fundación SOL, cartilla derechos, Pensiones.

Tabla 1: **Las 10 empresas IPSA y los 10 prinicipales bancos donde las AFP invierten más recursos en Chile**

Empresa	Total en Millones de Dólares	Nombre Banco	Total en Millones de Dólares
CENCOSUD	1.587	BANCO SANTANDER	3.746
ENDESA	1.794	BANCO DE CHILE	5.695
LATAM	1.302	BANCO DEL ESTADO	5.460
ENERSIS	1.984	CORPBANCA	1.687
FALABELLA	826	BCI	3.567
COLBUN	766	SCOTIABANK CHILE	2.429
COPEC	756	BBVA	1.836
SOQUIMICH	216	SECURITY	812
AESGENER	713	BANCO ITAU CHILE	1.803
CMPC	572	BANCO BICE	1.099
Total 10 Empresas	**10.515**	**Total 10 Bancos**	**28.135**

Fuente: Fundación SOL, datos Superintendencia de Pensiones (2013, 2014)

Además, las AFP tienen una conexión directa con el poder político, tal como lo denunciara el diario electrónico El Mostrador, muchas ex - autoridades han participado de los directorios de las AFP, robusteciendo vínculos entre partidos políticos y el negocio de las AFP. El ex presidente de la Democracia Cristiana, Ricardo Hormazábal denunciaba en este mismo medio[3] que: "*hacer cambios es muy difícil cuando financian el 48 % de las campañas de la UDI y RN y el 14 % de los gastos de los partidos de la oposición (Concertación). Las AFP no son parte de una política de seguridad social. Se crean como negocio ¡y qué gran negocio! Con la plata de los trabajadores controlan las empresas más grandes: bancos, seguros, retail, energía, telecomunicaciones, universidades privadas y estatales*"

Sistema y Pensiones Bajísimas

A lo largo de estos más de 30 años de la imposición de este sistema y sin haberle hecho ningún cambio de fondo, durante los gobiernos que sucedieron la dictadura, nos encontramos que el sistema está absolutamente fracturado o quebrado, a partir de la promesa de que este sistema aseguraba el 70% de la ultima remuneración de los trabajadores[4] y que eliminaría los vicios del antigua sistema, pasando este de ser un sistema solidario de reparto y estatal, con aporte patronal conjuntamente con los trabajadores, a un sistema de capitalización individual, de ahorro forzoso.

Esto trajo como consecuencia que nuestros fondos previsionales, estuvieran al libre albedrío del mercado, y ello provocó una pérdida, que solo

3 El Mostrador. "El Poder Político y Económico detrás de las AFP" (04/07/2013)

4 Piñera, J. En su libro "El Cascabel al Gato". Disponible en: http://www.hacer.org/pdf/Pinera00.pdf

en el año 2008 llegó a US$37.500 millones[5] y a eso habría que agregar lo ocurrido con las pérdidas - debido a la estafa - de la Polar (promedio de $76.000 por cada cotizante[6]). Esto debido básicamente a la nula inspección-fiscalización- de los organismos del Estado como podría ser la misma Superintendencia. De este modo se invierten nuestros dineros, sin ver los altos riesgos que significan para los fondos de los trabajadores.

Es más, de acuerdo a la información de la Superintendencia, el promedio de pensiones otorgadas por este nuevo sistema al mes de abril de 2014 equivale al 32% de la última renta imponible y el promedio de las 992.384 pensiones pagadas es de $192.561, tomando en cuenta que el 60% de estas pensiones otorgadas están financiadas por el Estado por la vía del bono de reconocimiento, la pregunta es entonces, en cuanto quedaran las pensiones que no tengan bono de reconocimiento, de acuerdo a los estudios efectuado por el CENDA la proporción de la jubilación a obtener es que por cada $20 millones ahorrados el trabajador podrá obtener una pensión de $100.000, esto indica que el sistema no asegura la vejez digna. Es más, de acuerdo a la misma Superintendencia, los cotizantes al nuevo sistema superaban los 9.000.000, pero solo cotiza mensualmente el 50% de estos. Este hecho da cuenta de la precariedad de este sistema y del empleo en Chile. De hecho, de acuerdo a las estimaciones de la OCDE, en su último informe "Panorama de las Pensiones 2013", la tasa de reemplazo para los hombres llega a un 41,9% de la última remuneración, considerando un escenario sin lagunas previsionales. En el caso de las mujeres, la situación es aún peor, y la tasa de reemplazo llega sólo a un 33%.

Considerando las pensiones de vejez pagadas por las AFP, es decir la modalidad retiro programado[7], el monto promedio en abril de 2014 llega a $137.170. Además, en el 90% de los casos, se percibe una pensión menor a $142.638 (un 68% del salario mínimo)[8], dando cuenta aquello, del total fracaso del actual sistema.

Las empresas administradoras de nuestros fondos, no asumen ninguna responsabilidad frente a las perdidas y en definitiva son los trabajadores los que tiene que asumir este fracaso de las administradoras. Por otro lado, ni hablar de las escandalosas comisiones que nos cobran por esta mala administración de nuestros fondos, más sospechoso aún, es que los dueños de las AFP primero no rinden cuentas a los dueños del capital (los trabajadores) de este nefasto manejo de sus fondos. En los hechos el sistema de AFP, opera como una especie de casino, en el cuál la casa – es decir las administradoras – nunca pierde.

Todos estos hechos han creado un ambiente de incertidumbre en el futuro de los fondos previsionales de los trabajadores, ya que nuestros dineros estarían siendo depositados en un casino financiero, donde se pierde más que se gana. Esta incertidumbre de millones de trabajadores, ha sido instalada por este sistema que opera bajo el marco de políticas neoliberales, en definitiva lo que tenemos es un sistema de ahorro forzoso que ha servido como ya lo hemos descrito anteriormente para el fortalecimiento de mercados capitales, pero no para entregar pensiones dignas a los trabajadores.

Otra situación que es importante decir es que este sistema por ley les da la posibilidad a los empresarios de declarar y no pagar las cotizaciones previsionales, lo que se llama hoy día morosidad previsional y que a diciembre de 2013, acumula US$2.477 millones[9], dinero que afectara la pensión de los trabajadores ya que esta no está depositada en sus cuentas. A lo anterior, se le debe añadir los rezagos, los que acumulan US$260 millones por planillas mal hechas[10], e incluso el fondo de cesantía que entró en vigencia el 2002 acumula US$77 millones (datos al 31 de diciembre de 2012 de la Superintendencia de Pensiones).

5 CENDA

6 Fuente: Cooperativa, cálculos Fundación CIEDES, noticia recuperada de: http://www.cooperativa.cl/noticias/economia/empresas/la-polar/la-polar-fraude-le-costara-76-mil-pesos-a-los-cotizantes-de-afp-solo-en-junio/2011-06-30/073458.html

7 La modalidad Renta Vitalicia es pagada por las compañías de seguro.

8 Datos oficiales de la Superintendencia de Pensiones, Fundación SOL.

9 Informe de Deuda Previsional, Superintendencia de Pensiones. Diciembre de 2013.

10 Cotizaciones impagas originadas por Descuadratura de Planillas

No + AFP

En consecuencia, los trabajadores no estamos de acuerdo con ninguna solución que esté dentro del abanico de las políticas neoliberales ya que ese marco es precisamente el que ha sido incapaz de garantizar pensiones dignas tras casi 34 años de vigencia del sistema de capitalización individual. Por esto es que rechazamos cualquier intento de modificar este sistema siguiendo bajo la lógica del modelo neoliberal; en esta senda, rechazamos las proposiciones que hemos escuchado, o hemos visto a través de la prensa, tanto por los dueños de las AFP, la derecha política y económica e incluso dentro del programa de la Nueva Mayoría, como por ejemplo las siguientes:

- La Creación de una AFP estatal.
- El aumento de la edad para pensionarse tanto para hombres y mujeres.
- El aumentar la tasa impositiva a un 30% de nuestra remuneración[11] y bonos como movilización, colación u otro bono que no sea hoy imponible y todas las medidas que surjan dentro de la mismo lógica del mercado y del lucro, y no sobre la base con sentido social y colectivo que resuelva los problemas de fondo e instale el principio de seguridad social como un derecho según los estándares internacionales.

La Propuesta

Ante esta realidad, los trabajadores y trabajadoras nos comprometemos a luchar por la necesidad imperiosa de la construcción de un nuevo instrumento o sistema de previsión social:

- Que sea público, solidario: de carácter contributivo, pero bajo un esquema de reparto, es decir con tasas de reemplazo conocidas con anterioridad.
- Sistema donde los trabajadores activos financian las pensiones de las personas que entran en fase de jubilación.
- Que no se discrimine a la mujer.» Que entregue pensiones vitalicias con un mínimo de un 70% de tasa de reemplazo y que la pensión mínima se igual al sueldo mínimo. Para este fin se propone un aporte basal estatal que asegure el acceso universal, a todas las personas de una pensión equivalente a dicho monto, el financiamiento de este pilar universal sería a través de impuestos generales y no sobre descuentos a los salarios. Para este fin, se requiere un plan fiscal, que permita garantizar estas pensiones mínimas. El plan fiscal debe ser estructurado en base a impuestos progresivos a la renta (donde los que más dinero ganan, más impuestos pagan).
- Financiamiento tripartito, sobre este punto es necesario recuperar el aporte patronal que teníamos los trabajadores de nuestro país hasta antes del año 81, de acuerdo a los convenios N° 102 y 128 de la O.I.T., convenios que el Estado chileno aún no ratifica. Se trata entonces de que el gobierno o estado de Chile ratifique estos convenios internacionales, que estipulan que las cotizaciones de cargo de los asalariados, no deberán exceder del 50% del total del costo de la cotización, se trata entonces de la construcción de un sistema que garantice un pasar digno para los trabajadores en sus últimos días de vida.

11 El sistema de AFP cobra una comisión sobre el total de la remuneración y no sólo sobre el monto administrado.

Audiencia Confederación Nacional de Taxis Colectivos de Chile (CONATACOCH)

PARTICIPANTES:

Hector Sandoval
Mauricio Mora Letelier
Robinson Zamorano
Ernesto Guzmán Silva
David Singh Vásquez

Trabajador Independiente

En Chile, la situación real de los trabajadores independientes es difusa, debido a que la condición tributaria de independiente y su condición laboral, no siempre coincide. Existe un grupo importante de personas que realiza trabajos bajo condiciones de dependencia, pero que entregan boletas de honorarios, por lo cual, en términos tributarios y previsionales, se les considera como trabajadores independientes.

Es conveniente tener en cuenta que la diferencia entre empleadores y trabajadores por cuenta propia es mucho más pequeña de lo que se puede pensar, y una misma persona puede cambiar de segmento fácilmente. Transformarse en empleador o microempresario, a partir de ser un trabajador por cuenta propia es un camino que muchos exploran.

Caracterización de los Trabajadores Independientes:

De acuerdo a la información que entrega la Superintendencia de Pensiones en su Ficha Estadística Previsional N°18 de Mayo 2014, la cantidad de trabajadores independientes que cotizaban al 31 de marzo de 2014, alcanzaba a 231.233, lo que representa un 2,4% del total de cotizantes (9.634.711).

Gráfico 1:

Afiliados y Cotizantes (al 31 de Marzo de 2014)

Afiliados y Cotizantes (al 31 de Marzo 2014)

Estadísticas Generales	
N° Afiliados Totales	9.634.711
Variación afiliados 12m	2,8%
N° Cotizantes Totales	5.030.927
Variación cotizantes 12m	2,1%
Ingreso Promedio cotizantes ($)	598.549
Ingreso Promedio cot. Hombre ($)	643.134
Ingreso Promedio cot. Mujer ($)	533.674
Variación Real Ing. Promedio 12m	3,2%

- Del total de cotizantes, un 97,6% es trabajador dependiente.
- Un 58,6% del total de cuentas están asignadas a la estrategia de inversión por defecto.
- El promedio de densidad de cotizaciones de los últimos 12 meses fue de 52,5%.

Al interior de los trabajadores independientes por cuenta propia, es posible encontrar tres subgrupos. En primer lugar, aquellos por cuenta propia calificados como profesionales y técnicos.

En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia no calificados, correspondiente a aquellos que no son profesionales ni técnicos, pero que tienen un ingreso superior al mínimo. A este grupo pertenecen los taxistas y taxis colectivos. Por último, existen también aquellos trabajadores no calificados que no son profesionales ni técnicos y, además, tienen un ingreso inferior al mínimo.

Del total de trabajadores independientes que se encuentran afiliados al sistema de pensiones, las cifras históricas muestran que sólo un 33,7% cotizan regularmente.

Caracterización de los Taxistas y Taxistas Colectivos por la EPS[12] 2009[13] :

» **Características Previsionales de los Taxistas y Taxis Colectivos:** El 47,5% de los taxistas y taxistas colectivos pertenecientes a la categoría de conductores están afiliados al sistema de pensiones, pero, sólo un 17,5% contribuye a éste. En el caso de quienes son trabajadores por cuenta propia, solo el 35,1% cotiza en el sistema, a pesar de que un 62,4% se encuentra afiliado.

» **Categorías Ocupacionales por Género:** Del total de los taxistas y taxistas colectivos, un 79,9% corresponden a hombres, mientras que un 20,1% son mujeres.

» **Categorías por Edad:** Un 58,1% de los taxistas y taxistas colectivos poseen una edad entre 45 y 60 años. Es posible apreciar una tendencia al no retiro de los taxistas y taxistas colectivos, fenómeno que es concordante con las preferencias de los trabajadores independientes.

» **Nivel Educacional:** La gran mayoría se concentra entre los 8 y 12 años de estudio. Esta información resulta un poco confusa, dado que los datos entregados por el INE señalan que un 57,9% de los conductores de medios de transporte y personas, poseen enseñanza media completa, lo cual hace pensar que los años de escolaridad sean superiores a los presentados en la EPS 2009.

» **Bien Raíz:** Es probable que por la variabilidad de los ingresos, y la dificultad para demostrarlos, la cantidad de taxistas y taxistas colectivos que poseen bien raíz es muy inferior a la cantidad de empleados que lo poseen.

» **Ahorro:** La capacidad de ahorro es muy reducida. Esto se da por la falta de visión futurista, ya que buscan satisfacer necesidades inmediatas, lo que les imposibilita economizar para la vejez.

» **Deudas:** Sobre el 70% de los taxistas y taxistas colectivos se encuentran con deudas. Esto demuestra la economía de subsistencia en que viven, donde el sentido del ahorro es muy poco frecuente. El lema parece ser "vivir el día a día", sin mayor preocupación por el futuro.

» **Seguro de Vida:** En forma consecuente con todo lo antes indicado, menos de 1/5 poseen seguros de vida. Este hecho se condice con la mirada de corto plazo.

» **Razones para no Cotizar en el Sistema de Pensiones:** La principal razón (50%) es porque no están obligados. Con esto se percibe, esencialmente, que para estos trabajadores la previsión no es un tema que requiera atención inmediata, ni menos que se convertirá en un beneficio futuro. Un 9,1% declara no conocer el sistema, siendo ésta su razón principal de no afiliación, y otro 9,1% señala que el dinero no les alcanza para poder cotizar.

» **Principal Instrumento de Ahorro:** Los taxistas y taxistas colectivos confían en que al concluir su vida laboral, obtendrán una pensión del INP, pensión de AFP, o pensión básica solidaria, lo cual les permitirá obtener recursos en su vejez.

» **Fecha de Jubilación o Retiro de la Actividad:** La mayor parte de los taxistas y taxistas colectivos trabajarán hasta que la salud se los permita. Esto es una consecuencia de la baja o nula cotización. No obstante, esto responde al aumento de la esperanza de vida y a los cambios demográficos.

Cotización Obligatoria:

Para entender la propuesta de cotización obligatoria es necesario asumir que los individuos son poco previsores, es decir, que no poseen una visión sobre el futuro en el corto plazo. No previenen la disminución de sus ingresos al final de su

12 EPS: Encuesta de Protección Social

13 Fuente: Análisis a la cotización previsional obligatoria para trabajadores independientes: taxistas y taxistas colectivos. Seminario de Título, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, Profesor Reinaldo Sapag Chain, Diciembre de 2010.

vida laboral, por ende, no ahorran lo necesario para mantener el nivel de consumo promedio a lo largo de sus vidas.

En el caso de los taxistas y taxistas colectivos, se debe tener presente que su cotización en el sistema de pensiones es voluntaria, y además, de que una gran mayoría no realiza una declaración para el impuesto a la renta. Es por esta razón, que el Estado debería diseñar una metodología a través de la cual sea posible aportar los recursos necesarios para la cotización, con la finalidad de evitar que todas estas personas lleguen a convertirse en beneficiarios de las pensiones solidarias.

Los taxistas y taxistas colectivos, generalmente, son una carga para el Estado. Ellos generan pocos ingresos y muchas veces son inestables. Tienen un horizonte de planificación de corto plazo y su probabilidad de cotizar en el sistema de pensiones es baja. Para ellos es difícil ahorrar para la vejez, generalmente son jefes de hogar y la única fuente que aporta un ingreso familiar. Por lo tanto, el hecho de incentivarlos a cotizar en el sistema de pensiones no logrará aumentar su cobertura y éstos necesitarán a futuro del apoyo del Estado.

El hecho de obligar a los taxistas y taxistas colectivos a cotizar en el sistema de pensiones pareciera ser una necesidad. Sin embargo, los altos costos de la obligatoriedad y el alto grado de desconocimiento del sistema previsional provocan dudas respecto al pleno funcionamiento de la Reforma.

Finalmente, dada la alta edad promedio que poseen los participantes en el sector taxista colectivo, el fomentar su contribución activa al sistema de pensiones, no cambiará en forma significativa el monto de la pensión final a obtener, dada la baja densidad de cotizaciones que han tenido en su vida.

Propuesta sobre los Contenidos que debe Contener una Futura Reforma al Sistema de Pensiones

1. Las normas contenidas en el actual sistema de pensiones, después de la reforma del año 2008, establecen que se descontara las cotizaciones a los trabajadores independientes en el mes de abril del año siguiente, con ello se espera lograr un aumento en la densidad de cotización, pero no entrega cobertura de salud, accidentes del trabajo, subsidio por enfermedad y resguardo a su grupo familiar, porque se está realizando con posterioridad.

2. La falta de incentivos para que los cotizantes voluntarios tomen la decisión de cotizar es real, porque no pueden acceder en forma inmediata al subsidio por enfermedad, acceso a la salud, accidentes del trabajo, cobro de asignación familiar, etc., a pesar de pagar lo mismo que los trabajadores dependientes.

3. A los trabajadores de nuestro rubro, que nunca han cotizado y tienen más de 40 años de edad, les resulta más rentable ahorrar su dinero o consumirlo, que aportarlo a la seguridad social, porque de acuerdo al actual sistema jamás van a lograr ahorrar el dinero suficiente para acceder a una renta del 50% de la pensión básica solidaria.

4. Es probable que algunos de nuestros trabajadores que tuvieron cotizaciones en su juventud, y que por ende poseen bono de reconocimiento, podrían haber llegado a pasar la barrera de la pensión básica solidaria, sin embargo, muchos de ellos ya se encuentran pensionados por jubilación anticipada, invalidez, o por la ley de exonerados.

5. Es válido preguntarse: ¿Que va a ocurrir en chile, cuando a partir del año 2022 se terminen los trabajadores que tenían bono de reconocimiento, y jubilen solo con sus cotizaciones en el sistema de cotización individual? Ahí sí que las pensiones van a ser catastróficas.

6. La AFP estatal no es ninguna solución, ya que con ello solo se va a legitimar el sistema de Afp, lo que es una muy mala señal.

7. Desafortunadamente la última reforma previsional, que vino a solucionar la precaria situación de la población más vulnerable de nuestra sociedad, se transformó en un incentivo perverso para que la población más madura dejara de cotizar, o mantenerse al margen del sistema de pensiones.

8. Las cotizaciones también son llamadas "imposiciones", porque si no fuese obligatorio para los trabajadores dependientes el cotizar, una gran parte de ellos no lo haría, y aun así, a pesar de ser obligatorio, muchos cotizan por el mínimo a pesar de tener ingresos muy superiores a ese valor.

9. Creemos en primer lugar que la cotización para los más jóvenes dependientes, independientes y cotizantes voluntarios debe ser obligatoria, ya que en caso contrario, cualquier solución va a ser "Pan para hoy, y hambre para mañana".

10. Se debe variar este sistema de capitalización individual, por un sistema en que convivan, el sistema privado actual con fuertes aportes del estado y un sistema de reparto tradicional, en los cuales se vayan incrementando a partir de ahora con aportes de los cotizantes, los empleadores y el estado, de tal forma que cada uno decida en que sistema quiere o le conviene continuar, teniendo la oportunidad de definir libremente en un lapso de tiempo donde se quedara definitivamente.

11. Se podría pensar que el estado debería invertir demasiado dinero para contar con sistemas como los planteados, pero cuánto gasta en salud, pensión básica solidaria, pensión complementaria, pensiones de invalidez hoy, sin ninguna posibilidad de aportes por parte de los otros dos actores importantísimos como son los trabajadores y los empleadores.

12. Esta Comisión tiene la enorme responsabilidad de definir con mucho criterio y visión de futuro, el como:

- Se va a resolver en lo inmediato el reducido monto de las pensiones;
- Se va a enfrentar esto mismo a partir del 2022 cuando hubiesen jubilado ya todos quienes tienen hoy bono de reconocimiento;
- Se soluciona el tema de salud y seguridad para los trabajadores independientes que se les descontaran sus cotizaciones en periodos vencidos;
- Se obliga a los cotizantes voluntarios que creo la reforma del año 2008 a cotizar;
- Se crea sistemas valederos en la actualidad y sustentables en el tiempo.

Creemos que es una responsabilidad de todos, el evitar que a futuro nos tengamos que arrepentir, por no haber tomado las medidas necesarias, para que nuestro país no viva el inmenso flagelo de tener mayoritariamente una población "Vieja, Pobre y Enferma"

Audiencia Federación de Funcionarios de la Universidad de Chile (FENAFUCH)

PARTICIPANTES

Cristina Tapia (Presidenta)
Abraham Pizarro (Secretario General)
Miriam Barahona (Vicepresidente)
Fernando Ulloa (Director)

La Federación de Funcionarios de la Universidad de Chile FENAFUCH, es una organización de carácter nacional y representa al personal no académico de la Universidad de Chile. Nuestra misión es mejorar las condiciones sociales y laborales de nuestros representados, velando también por las herramientas que estarán a la mano del trabajador cuando este deba desvincularse de la Institución. En este contexto y desde hace ya varios años, hemos estado preocupados y haciendo lo que nos es posible, para mejorar las condiciones de aquellos trabajadores que se pensionan través de las AFPs.

Dada las deplorables pensiones que recibe este personal, nuestro planteamiento con respecto al actual sistema de pensiones en Chile, es bastante crítico y propone la creación de un sistema de reparto y solidario:

¿Por qué somos contrarios al sistema AFPs?

» Las AFPs entregan pensiones miserables, condenan al trabajador a una vejez precaria y a una progresiva pobreza.

» Más del 88,6% de las pensiones que entregan las Afp son igual o inferior a $143.590.-(*)

» Al momento de jubilar, el monto de las pensiones equivale aproximadamente al 35 % del sueldo en actividad. (*)

» Si analizamos los números que dan cuenta de los recursos que aportan los trabajadores al sistema v/s las pensiones que estamos están recibiendo al cabo de 35 o 40 años de servicio, podemos colegir que los dueños de las AFPs o quienes las administran, están lucrando con nuestras cotizaciones.

» Cuando el país enfrenta una crisis, las pérdidas las asumen los trabajadores y las ganancias los dueños de las AFPs.

¿Qué ha pasado durante los últimos años?

» Los aportes de los Afiliados por cotizaciones obligatorias, suman unos 4.3 billones de pesos (más 0.4 billones en aportes voluntarios).

» La suma de pensiones y otros beneficios pagados por AFP y Compañías de Seguros, equivalen a unos 2.3 billones de pesos (de ellas el 50 % las pagan con fondos del Fisco).

» Si analizamos las cifras precedentemente señaladas, es posible afirmar que: Terminar con el sistema de AFP no es un costo para el Estado sino más bien un beneficio. Si continúa pagando lo mismo en pensiones, implica que recaudará un extra de más de 3 Billones (6 mil millones de dólares).

Situación que afecta a los Funcionarios de las Universidades del Estado

El personal de las Universidades del Estado y como ocurre en general con todos los empleados de la Administración de Estado, luego de 30 o más años de cotizaciones, obtienen pensiones equivalentes a un tercio o menos de su última renta en actividad, dañando drásticamente su calidad de vida, luego de pensionarse.

Esta situación se produce por dos factores:

» La fórmula utilizada para el cálculo del Bono de Reconocimiento (*) y

» El hecho que durante muchos años, se les cotizó solo por una parte de su renta.

En los años 1987 y 1993 se dictaron leyes que corrigieron esta discriminación, beneficiando a los que se quedaron en las antiguas cajas, pero no AFP. A partir del año 1987, a los EEPP se les

(*) Datos Fundación Sol, mayo 2014.
(*) Estudio Cenda situación empleados públicos

(*) Estudio Asociación Gremial AFP, año 2000.

empezó a cotizar por su total imponible, no así los funcionarios Universitarios que solo lo pudieron hacer a partir del año 1993.

Propuestas

- Mejorar las pensiones de quienes ya se han jubilado a través del sistema AFP, considerando la dramática y precaria situación económica que están viviendo

- Optimizar las condiciones de jubilación de los trabajadores que están en vías de desvincularse. Para cumplir con este objetivo nos planteamos dos alternativas:

- Una que dé solución en el corto plazo y otra a operar en el largo plazo, cuya finalidad es dotar al país de un sistema previsional público que entregue pensiones dignas a todos sus trabajadores.

Alternativa de Largo Plazo Sistema Previsional Público

- Crear un sistema público de reparto, solidario y colectivo, basado en los principios de seguridad social.

- Que garantice una pensión digna de a lo menos el 70% del promedio de las últimas 36 rentas en actividad, luego de 30 o más años de cotizaciones.

- Que tenga cobertura universal.

- Que sea sin discriminación de género.

- Que no lucre con las necesidades de la gente.

- Que sus fondos sean utilizados exclusivamente para fines previsionales.

- **Libertad Previsional.** Cada trabajador debe tener derecho a elegir su sistema previsional, así como ocurre – por ejemplo – con la Salud y la Educación.

- **Cotización Tripartita.** Establecer un sistema de cotización tripartita con aportes del Empleador, el Estado y el Trabajador. Los porcentajes podrían ser por partes iguales o diferentes, partiendo de la base del 10% actual con costo para el trabajador.

- **Reposición del Fondo de Desahucio Voluntario**

Propuestas para una Solución en el Corto Plazo

- **Fondo Solidario.** Que sobre la base de las AFPs se establezca un fondo solidario que garantice el 70% de la tasa de reemplazo, considerando el promedio de las últimas 36 rentas para los trabajadores que hayan cotizado 30 o más años de servicio. Este fondo debiera ser financiado con los Fondos de Reserva de Pensiones que tiene el Estado y con parte de las utilidades de las AFPs.

- **Obtención de beneficios sin discriminación.** Debe garantizarse a todos los pensionados – independiente de su sistema previsional – los beneficios que entrega el Estado, como por ejemplo Bonos de Invierno, Aguinaldos de Fiestas Patrias, Navidad y otros.

- **Justicia y solución al Daño Previsional.** Que se permita optar a todos los trabajadores públicos, activos o pasivos, al momento de jubilar por la edad legal, la vuelta voluntaria al sistema previsional antiguo –hoy IPS-.

- **Bono Postlaboral** (Ley 20.305). Que se amplíe la cobertura y aumente en un 100% el monto del bono postlaboral, lo que permitiría en el corto plazo de manera concreta, mejorar las pensiones de los funcionarios, activos y pasivos, de la Administración del Estado (incluidos el personal universitario).

- **Resguardo de los Fondos Previsionales.** El Estado de Chile debe resguardar los intereses de los trabajadores frente a cualquier crisis internacional que se produzca y así evitar lo ocurrido el año 2008 cuando los trabajadores perdieron millones de pesos de sus fondos de capitalización individual.

AFP Estatal

La creación de una AFP Estatal sin derogar el Decreto Ley 3.500, no es una solución para mejorar las pensiones; por el contrario, esta iniciativa perpetúa el sistema privado de pensiones de las AFP, legitimando el lucro, la especulación financiera y el ahorro forzoso de los trabajadores en beneficio de los grandes grupos económicos.

Finalmente, hacemos un llamado a los integrantes de la Comisión Pensiones para que al momento de adoptar acuerdos y buscar soluciones para mejorar las pensiones del Sistema Previsional Privado, se piense en los trabajadores que han cotizado durante muchos años y que en su momento pertenecían a la clase media, pero luego, al pensionarse pasan a ser parte de los sectores más vulnerables de este país.

Audiencia Colegio de Profesores

PARTICIPANTES:

Jaime Gajardo (Presidente Nacional Colegio de Profesores)
Mario Aguilar (Prosecretario Nacional Colegio de Profesores de Chile)
Gustavo Mendez (Director Colegio de Profesores de Chile)

Minuta AFP

Muchas propuestas circulan en el mundo político y empresarial chileno sobre el sistema de AFPs. Todas ellas coinciden en no romper la lógica de capitalización individual. Sus cambios se resumen en aumento a cotizaciones mensuales, reforma a la discriminación hacia la mujer, aumento de cotizantes en AFPs a través de la inserción de quienes trabajan bajo boleta de honorarios, una AFP estatal, bajas en los costos de administración de las AFPs, etc.

Datos

A Enero de este año, el millón veinte y cuatro mil ochenta y seis chilenos pensionados en todas las modalidades (vejez, vejez anticipada, invalidez y sobrevivencia), tienen un ingreso promedio de $ 184.259.- pesos y que el aporte del Estado a mejorado transformándolas en $ 197.726 pesos. Estas cifras contrastan con el ingreso promedio de los chilenos que cotizan y que actualmente es de $ 640.821.- lo que implica que la "tasa de reemplazo" en promedio no supera el 29%. (Tasa de reemplazo que representa el porcentaje de la pensión obtenida respecto del salario que se tenía antes de pensionarse).

Roberto Fuentes, Gerente de Estudios de la Asociación de AFP, dijo el 6 de marzo en radio ADN, señaló que de acuerdo a sus estudios, para obtener una jubilación de $500 mil se requiere al menos $93 millones acumulados, es decir que por cada $20 millones acumulados se obtiene una pensión menor a $108 mil.

Si el sueldo bruto de un profesor de educación básica es de 495.093 pesos. Y el promedio de la tasa de reemplazo es de 29%, entonces un profesor jubila con 143.576. Es decir, luego de trabajar toda su vida, su situación se vuelve aún más precaria.

A esto debemos sumar que según datos de la propia asociación de municipalidades, estas acumulan una deuda con los profesores por no pago de previsiones de 70 mil millones de pesos.

Además, el 40% de los profesores del sector municipalizado se encuentran a "contrata". Provocando vacíos en las cotizaciones producto de la inestabilidad laboral.

Problemas estructurales

a) Un sistema extremadamente caro para el trabajador/a:

b) Todos los chilenos/as hemos aportado entre 1982 – 2008 37.4 billones de pesos en cotizaciones obligatorias.

c) En igual periodo las AFPs y Cía. de Seguros, se han embolsado 12.5 Billones de pesos.

d) Ósea 1 de cada 3 pesos que cotizo de manera obligatoria queda en manos de las empresas.

Ello incluye

- Comisiones Administración (hay comisiones de administración y costos de administración)
- La diferencia entre primas de rentas vitalicias y Rentas vitalicias efectivamente pagadas
- La diferencia entre primas pagadas de seguro de invalidez y sobrevivencia y seguros efectivamente pagados

1. Los salarios no son iguales en el tiempo

- Cada trabajador al iniciar su actividad laboral gana siempre cifras muy menores si se compara con el salario que termina al jubilar.
- Las AFPs exigen que tus 10 primeros años van a significar el 60% de tu pensión.
- Por lo tanto este salario además de recuperar la inflación acumulada debe recuperar el valor que el trabajador tiene al terminar su vida laboral.

2. 5º Discriminación Aberrante a las mujeres chilenas.

En el antiguo sistema público de pensiones, una mujer tiene derecho a jubilar a los 60 años, con una pensión vitalicia idéntica a la de un hombre de 65 con el mismo sueldo y número de años contribuidos, cualquiera sea su estado civil y número de cargas.

En las AFP, en cambio, un hombre soltero de 65 obtiene hoy aproximadamente un tercio más de pensión que una mujer soltera de 60 años con el mismo fondo acumulado. Aún si ella renuncia a su derecho a jubilar a los 60 años y posterga esta decisión a los 65, la pensión del hombre resulta aproximadamente un sexto mayor. La solución no es aumentar la edad.

3. 7º Transgrede estándar Internacionales

El gobierno debe responder a la crítica realizada internacionalmente por la OIT sus observaciones efectuadas el año 2000, señalan: "incumplimiento de normas internacionales aceptadas por Chile en lo referente a

i) un sistema de pensiones administradas por organizaciones sin fines de lucro;

ii) participación de los representantes de los Trabajadores en la administración del sistema,

iii) aporte patronal de recursos al sistema de seguros".

4. ¿Qué Sistema de Pensiones requiere Chile?

Un Sistema de Reparto Solidario

Para el colegio el financiamiento debe ser tripartito, asumiendo el Estado y los empleadores la mayor parte de las cotizaciones.

Retiro a los 30 años de servicio, puesto que la profesión docente posee condiciones extremas en relación a la salud mental , donde los casos de Burnout son frecuentes , y la prevalencia de enfermedades como la afonía y disfonía, varices y enfermedades musculo – esqueléticas , o depresión y estrés, sobrepasan la media para la población de referencia (UNESCO, 2006)

Debe crearse, mientras no cambie el actual sistema de prensiones, un plan de retiro permanente que otorgue un bono compensatorio a los docentes en edad jubilar, lo cual dará mayor movilidad al sistema. a la vez que reparará la jubilación de miseria que obtienen los docentes que actualmente salen del sistema ($200 mil promedio).

Características a considerar

1. Uno que garantice tasas de reemplazo sobre el 70%.

2. Un sistema que considere la opinión de las organizaciones de trabajadores/as y la ciudadanía.

3. Uno que cumpla con las obligaciones firmadas en tratados Internacionales por Chile.

4. Uno que NO lucre con las necesidades de la gente.

5. Uno que sea sustentable en el tiempo y no dependa de transferencias del Estado como base para pagar pensiones.

Audiencia Colegio Médico

PARTICIPANTES

José Miguel Betancourt
Sergio Rojas
Hugo Bertoloto

Introducción

Para el Gremio Médico, es un imperativo estatutario velar por la existencia de un sistema de pensiones que otorgue una real protección durante las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia de sus afiliados.

En efecto, el artículo 3, letra d) de sus estatutos, faculta al colegio para representar ante los poderes públicos las repercusiones que pueda tener la legislación vigente y la reforma que se proyecta sobre las condiciones del trabajo médico y la seguridad social.

Antecedentes Generales del Trabajo Médico:

De acuerdo a un estudio encargado por el Colegio Médico al Instituto de Sociología de la PUC, se determinó el lugar donde se desempeñan los médicos: el 15% trabaja solamente en el sector público de salud; el 32% se desempeña exclusivamente en el sector privado de salud; un 51% se desempeña en ambos sectores a la vez y un 2% se encuentra inactivo. Por consiguiente, un 66% de los médicos trabaja total o parcialmente en el sector público.

Esta caracterización de la inserción del médico en el mundo laboral, determina que sus aportes previsionales derivan principalmente de su trabajo funcionario formal con contrato en el sistema público y su labor médica en el sector privado generalmente es retribuida a través de honorarios, que se excluyen de los aportes previsionales.

Conforme a la remuneración que perciben en el sector público, los topes imponibles, horas contratadas y las falencias del sistema actual, los médicos jubilan con pensiones que no tienen ninguna relación con los sueldos percibidos durante su vida activa, tanto así que los médicos continúan trabajando con posterioridad a su edad de jubilar y se han generado dos leyes de incentivo al retiro en los últimos 5 años para promover la movilidad laboral de médicos muchas veces ancianos y enfermos.

Por otro lado, esta situación contrasta con aquellos médicos que permanecieron en el antiguo sistema y que han jubilado por el INP, cuya pensión es comparable a lo percibido en el servicio público durante su último período activo, 3 a 6 veces mayor a lo otorgado por las AFP, igual situación prevalece en relación a los médicos que jubilan en Capredena o Dipreca.

Opinión de los Médicos Afiliados

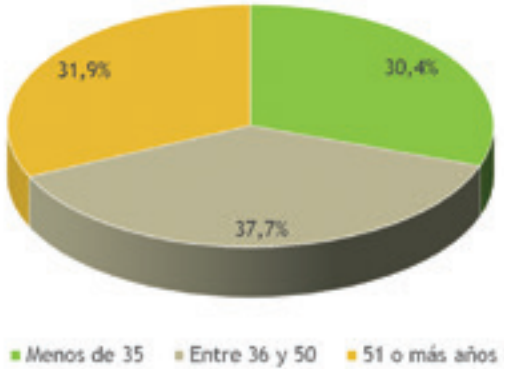
Al aceptar el colegio médico la invitación a participar en una presentación a la Comisión de Reforma al Sistema de Pensiones, se consideró que la mejor manera de obtener la opinión de los médicos asociados sobre este punto, fue levantar una consulta que respondieron 1.200 médicos a través de la página web de la institución.

La intención de la consulta fue captar la sensibilidad de los médicos frente al sistema actual de pensiones y su percepción del modelo que debiera regir esta materia. En otras palabras no se trata de reflejar un estudio técnico, sino la posición del gremio respecto a las políticas públicas relacionadas con las pensiones.

La consulta fue respondida por un 61,6% de hombres y un 38,4% de mujeres de acuerdo a los siguientes rangos de edad:

- menores de 35 años 30,4%
- entre 36 y 50 años 37,7%
- mayores a 50 años 31,9%

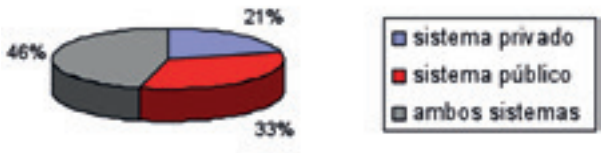
Gráfico 1:
¿Entre que rango se encuentra su edad?



De las personas que respondieron la consulta:

» sistema privado 21%
» sistema público 33%
» ambos sistemas 46%

Gráfico 2:
¿En que tipo de organización se desempeña actualmente?



De acuerdo a estos antecedentes, participaron de la encuesta un 68% de médicos menores de 50 años a los cuales afecta directamente cualquier modificación al sistema de pensiones.

1. Respecto de la satisfacción que muestran los médicos en relación al Sistema Previsional actual de capitalización individual o uno de reparto o mixto, el resultado fue el siguiente:

» mantener un sistema de capitalización individual 18,1%
» cambiar a un sistema de reparto 27,7%
» cambiar a un sistema mixto (individual y reparto) 54,2%

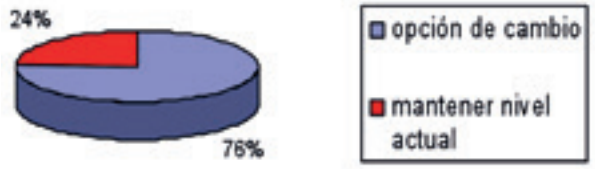
Gráfico 3:
Con la idea de cambiar su situación al momento de pensionarse, usted estaría de acuerdo con:

En consecuencia solamente el 18,1% está de acuerdo en mantener el sistema tal cual está ahora, un 27,7% es partidario de restituir a un sistema puro de reparto y un 54,2%, o sea mayoritariamente, es partidario de cambiar el sistema actual de pensiones por un modelo mixto.

Bajo ese paradigma, que importa la creación de un sistema nuevo mixto, que considere una parte individual y una parte solidaria, un 52,4% de los médicos están dispuestos a aumentar la cotización obligatoria para pensión entre 5 a 10 puntos porcentuales.

Bajo el nuevo esquema, un 76% de los médicos consultados estaría dispuesto, para mejorar las pensiones, aumentar el tope imponible o incluir en el sueldo imponible todas las asignaciones sin excepción o una combinación de las soluciones anteriores y solo un 24% responde que prefiere mantener los actuales niveles de cotización.

Gráfico 4:
Opción de cambio en los aportes y edad de pensión



Se abrió un espacio en la consulta para que los médicos, en forma libre, expresaran la opinión que le merece el sistema actual de pensiones y las opiniones más recurrentes fueron las siguientes:

1. Las AFP debieran ser responsables de las pérdidas en los Fondos de Pensiones

2. Se debe crear un fondo de pensiones sin fines de lucro

3. Terminar con los contratos a honorarios y cotizar por todas las asignaciones

4. Incorporar aportes del empleador al fondo solidario de pensiones

5. Disminuir las comisiones que cobran las AFP

6. Mejorar la regulación del estado en el lucro de las AFP

7. Ofrecer capacitación a los médicos en temas previsionales

8. Transformar los depósitos de las cuentas de capitalización individual de $ a UF

9. Incorporar el concepto de porcentajes de Cotizaciones diferidos por edad

10. Crear un sistema de jubilación similar al de las FFAA, en cuanto a edad y monto de jubilación o crear un solo sistema previsional sin privilegios

Conclusión

Los médicos son partidarios de mutar a un sistema mixto de pensiones, con la creación de un fondo solidario al que concurran aportes de los trabajadores, empleadores y estado, que coexista con un fondo individual aportado por el trabajador.
Para estos efectos, los médicos están dispuestos a aumentar los niveles actuales de cotización y los topes imponibles.

Audiencia Sindicato Interempresas de Trabajadores de Naves Especiales y Regionales

PARTICIPANTES:

Juan Carlos Gonzales	(Expositor)
Eric Riffo	(Expositor)
Hugo Roa	(Tripulantes)
Arturo Arteaga	(Tripulantes)
Oscar Alvear	(Acompañante)
José Maldonado	(Acompañante)

Integrantes:

Sindicato Interempresas de Trabajadores Oficiales de Naves Especiales y Regionales de la MMN Región del Bio Bío.

Año de Formación	: 1969
Nº de Socios	: 521 socios afiliados.
Composición	: Oficiales de Cubierta y Puente de Naves Especiales de Pesca

Sindicato Interempresas de Oficiales Motoristas de la MMN

Año Formación	: 1968
Nª de Socios	: 520 Socios Afiliados
Composición	: Trabajadores del área de Maquinas de Naves Pesqueras y de MMN

Sindicato Interempresas de trabajadores tripulantes de naves especiales

Año de Formación	: 1965
Número de afiliados	: 1.050
Composición	: Trabajadores Tripulantes de cubierta de las naves de pesca Industrial

Características de la actividad que desarrollamos

Escenario en que se desarrolla:

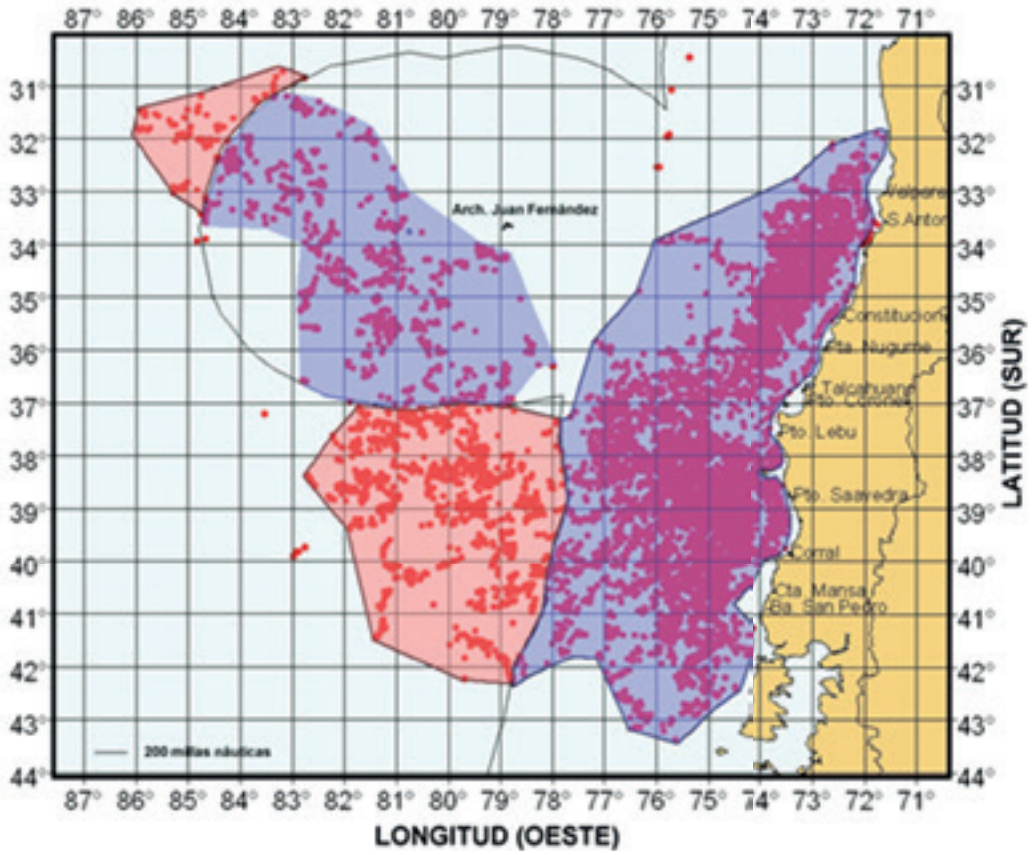
- Totalmente apartados de los centros urbanos, en un área geográfica que puede llegar hasta las 1.500 millas marinas, aproximadamente a 150 horas de navegación, a una velocidad promedio de 10 millas por hora, son 6,25 dias del puerto más cercano,
- Sin posibilidad de auxilio alguno en caso de algún siniestro,
- Sin los medios o conocimientos necesarios para la atención de un enfermo o accidentado grave, o algún desperfecto de la nave,
- Sin descansos, sin horarios definidos, incomunicados familiar y socialmente.
- Camarotes como espacio personal no mayores a dos metros cuadrados, y un total de 60 metros cuadrados para un promedio de 18 personas, como espacio de convivencia.
- Con condiciones climáticas malas habitualmente por desarrollarse en latitudes australes

Cabe hacer presente que en algunos casos en pos de conseguir su objetivo (pescar) una nave puede llegar a permanecer por más de veinte días en operación en la alta mar.

La zona geográfica en la cual se desarrolla la actividad, está constituida por el área espacial en la cual se distribuye la especie a capturar

Gráfico 1:

Latitudes que se opera en últimos 20 años



Accidente con resultado de muerte, por motivos de lejanía en que la nave operaba

- PesqueroToyita año 2011 accidente en cubierta, con resultado de muerte después, de un par de horas de atención por paramédicos de barcos de la flota extranjera, por no contar las naves nacionales, con los medios para absorber una situación de esa naturaleza.

- Grandes posibilidades de no alcanzar a salvar, una vida humana por una apendicitis tratada a destiempo.

Regulaciones que nos afectan

Requisitos para embarcar: Se debe contar física y sobre todo médica para el oficio, condición que se debe acreditar cada cierto período de tiempo, ante la Autoridad Marítima.

Normas específicas: Se debe estar en posesión de la Matrícula o Título expedido por la Autoridad Marítima, después de cumplir con las exigencias y requisitos que se encuentran establecidos para su otorgamiento.

Estar al día con los cursos de seguridad OMI (Organización Marítima Internacional)

- Código del Trabajo
- Reglamento de Trabajos a Bordo de las Naves Pesqueras
- Ley de Navegación
- Decreto 90
- Reglamento de Orden y Disciplina
- Ley de pesca

Ejemplo 1

Si un Oficial de Cubierta, Maquinas, o tripulante, no tienes sus cursos formación profesional, de seguridad o salvamento al día, exigidos por la Autoridad Marítima, o de exigencia por convenios internacionales, no puede ejercer profesional o laboralmente a bordo de las naves de pesca

Ejemplo 2

Si no demuestra competencia psíquica, y física desde la evaluación médica tampoco puede ejercer; esto como requisito obligatorio de la Ley de Navegación, esta evaluación médica es anual, y obligatoria, desde el ingreso a la actividad laboral

Ejemplo 3

Ley de pesca castiga e infracción desde el aspecto pecuniario, y penal alos Capitanes, por infracciones a la ley de pesca, por efectuar descarte, anunciados de pesca, e infracciones por pesca en áreas no coincidentes con sus permisos de extracción

Ejemplo 4

Responsabilidades civiles y penales, por accidentes a bordo de naves de pesca a Capitanes responsables de la nave.

Nuestra actual e histórica problemática

Deterioro Prematuro: Principalmente conforme a los escenarios en que se desarrolla la actividad, los embarcados sufren de un desgaste y deterioro físico prematuro, lo que se confirma por los rangos etarios de los embarcados, los tipos de enfermedades de estos y la cantidad de pensionados por vejez que existen en el sector.

Los trabajadores embarcados se encuentran afectados por el desempeño de su oficio con enfermedades que afectan los órganos de los sentidos, oídos, y los órganos del movimiento, columna vertebral en la zona cervical, lumbar y rodillas.

Existe copulativamente una gran cantidad de agentes nocivos en el lugar de trabajo de los embarcados, de los que podemos identificar los siguientes:

- el movimiento de la superficie de trabajo
- el sobreesfuerzo físico
- la calidad ambiental en que coexiste la humedad presente, con los bruscos cambios de temperatura
- el agente de riesgo síquico producto del ruido ambiental continuo y
- la carencia de descanso oportuno que afecta principalmente el sistema nervioso.
- el factor de riesgo ergonómico con elementos no corregibles del oficio
- el trabajo nocturno
- superficies inestables
- sobreesfuerzo

Además de otros como; el factor de riesgo sicosocial en tanto el trabajador embarcado labora sin horarios definidos de trabajo, sometido a mala calidad y poca duración de las horas destinadas al sueño, a lo cual se añade una casi siempre deficiente calidad de relación con la empresa y la ausencia familiar y finalmente el factor de riesgo cronológico constituido por la excesiva cantidad de horas al servicio del empleador.

En resumen trabajo pesado, en su más alta calificación 5 x 2, es decir una rebaja de 2 años por cada cinco de trabajo, sobre la edad mínima de jubilación, 65 años.

Trabajo pesado

¿Qué es?

- Ley 19.404:
- «Aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan, provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral»
- Sentido (Guía Técnica):
- Aquél que supera algún límite establecido como aceptable en los ámbitos físico, cog-

nitivo o psíquico. Este "límite aceptable" se define en función del conocimiento científico actualmente disponible»

¿A quienes afecta e incluye?

- Los que producen un desgaste orgánico excepcional, por requerir esfuerzo físico excesivo.
- Los que se realizan habitualmente a temperaturas excesivamente altas o bajas.
- Los que se ejecutan habitual o íntegramente de noche.
- Las labores subterráneas o submarinas
- Los que se desarrollan en alturas superiores a los 4.000 msnm.

Antiguo Régimen previsional consideraba los siguientes elementos para su reconocimiento:

Metodología:

- Informe Técnico solicitado a la Seremi de Salud
- Decide Director Nacional de Instituto de Previsión Social

Requisitos:

- Mínimo de 23 años de cotizaciones
- No haber cedido (ni cobrado) el Bono de Reconocimiento
- Importante: Carácter retroactivo

Decreto Ley 3500 1981:

- Crea Sistema de Capitalización Individual bajo Administradoras de Fondos de
- Pensiones (AFP)
- Cajas de Previsión y SSS se fusionan bajo administración de Instituto de Normalización
- Previsional (INP)
- Problemas:
  Permanencia en INP: Permitió seguir computando tiempo para rebaja de edad de jubilación por ejecución de trabajo pesado.

  Cambio a AFP: No se computa tiempo de ejecución de trabajo pesado (Inequidad)

Ley Nº 19.404 de 1995: 14 años mas tarde de la creación de D.L. Nº3500.

- Modifica D.L. Nº 3.500
- Busca revertir problema de inequidad
- Calificación de Trabajo Pesado:
  - Afiliados a AFP.
  - Afiliados a INP
- Carácter prospectivo
- Crea Comisión Ergonómica Nacional.

Pensiones

Salud de los Trabajadores

Actualmente la salud de los trabajadores, conforme a los escenarios en que SE desarrolla el oficio, lógicamente es muy mala, existen algunas enfermedades que son claramente atribuibles al trabajo de a bordo, pero ha sido infructuoso lograr este reconocimiento.

Existe una gran cantidad de trabajadores enfermos que, teniendo los fondos suficientes en sus cuentas previsionales, no han podido pensionarse, producto al carencia de humanización del sistema y la tenaz oposición económica de las compañías de seguros.

En el sector de los tripulantes existe solamente un trabajador que se pensiono por vejez estando en ejercicio. Lamentablemente nadie más ha llegado a los 65 años trabajando a bordo, y la estadística dice que a bordo existen sólo 15 trabajadores que tienen 55 años, de un universo de más de 500.

Muy viejos para trabajar, pero muy jóvenes para pensionarse. No se pueden pensionar ni hacer uso de licencias médicas. Ni embarcar.

A quienes afecta

Dotaciones: Constituidas por los Tripulantes, Oficiales Patrones de Pesca y Oficiales Motoristas

Rangos etarios de los embarcados: En el caso de los tripulantes es entre los 25 y 50 años, en el caso de los Patrones de Pesca es entre los 45 y 55 años y, en el caso de los Motoristas es entre los 45 y los 55 años de edad que mantienen entre 15 y 25 años de servicio activo en las naves de la flota industrial y actualmente la totalidad son imponentes de las AFP

¿Hoy es posible Jubilar, haciendo Justicia a los trabajadores de nuestro sector, como reconocimiento a su sobresfuerzo, en una actividad reconocida por la OIT como una de las más agresivas de mundo, con una renta igual al 70%, del promedio de los últimos 10 años?

Creemos que no; este sistema de Capitalización individual, no reconoce a nuestra actividad, profesión u oficio, como un trabajo distinto, que indudablemente genera, un envejecimiento prematuro, en lo físico y psíquico, acortando, las expectativas de vida de los trabajadores, no hace justicia al termino jubilación, ya que este proviene de júbilo, y actualmente con este sistema de previsión, no habrá pensionados "jubilosos".

Se hace estrictamente necesario una intervención de parte del Estado, a través de este gobierno, para generar una solución a quienes hoy están perdiendo su trabajo, efecto del actual estado de las pesquerías, valga decirlo, promesa del Gobierno anterior; en trámite de la ley de pesca; quedando en la indefensión, sin poder reconvertirse, ser demasiados viejos para nuestro selectivo medio laboral, y muy "jóvenes" para jubilar; y a la vez establecer, en cualquier sistema de previsión, los cambios que permitan a las generaciones futuras, hacer realidad, el poder jubilar y retirarse después de una dura vida laboral, a la edad promedio, de nuestros pares, en el resto del mundo, 52 a 55 años, Argentina y España, respectivamente.

La Solución

Modificación Legal al Decreto Ley 3.500: Modificación específica, para que los trabajadores embarcados y que cuenten con algunas características especiales como edad y antigüedad en el sector

- sean evaluados en su estado de salud por la Comisión de Sanidad Naval (COSAN).
- edad mínima necesaria, como exigencia básica para la evaluación, debe ser los 50 años
- antigüedad mínima necesaria de desempeño en el sector, 20 años.
- hacer posible Garantizar a partir de la edad de jubilación, un 70% mínimo, del promedio de la renta de los últimos 10 años.

Para terminar, la impotencia, de tener importantes fondos previsionales, estar sin trabajo, en una edad donde laboralmente no somos competitivos desde la perspectiva curricular, en cuanto a la edad, y deterioro físico, nos tiene en una situación más que incomoda, desesperados para ser más acertados, ya que creemos que políticas públicas, aplicadas al sistema previsional, en el año 1981, con la promesa de que haría efectiva una jubilación con una tasa de retorno del 70% como mínimo, hoy no es una realidad, es decir el bien común no es una meta alcanzada en la aplicación de esta política, que se dejo en manos de privados, sin responsabilidades vigiladas desde el estado a favor de sus contribuyentes, y de la sociedad en general, no haciendo diferencias entre trabajadores de un sector u otro de la economía nacional, como se hacía en el antiguo sistema previsional, a través de la formación de Cajas que eran representativas de sus beneficiarios y trabajadores.

Audiencia Sindicato de Actores de Chile (SIDARTE)

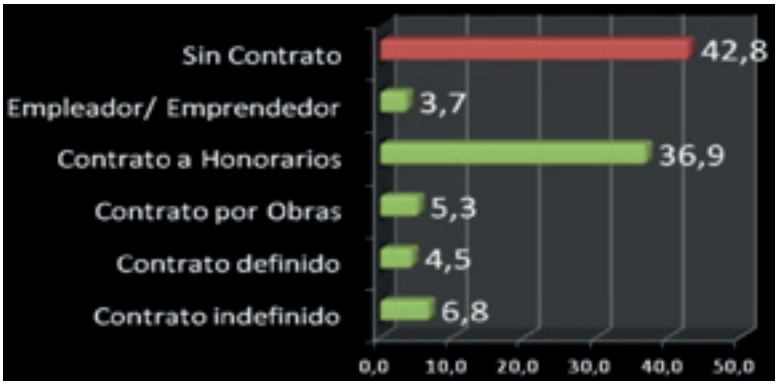
PARTICIPANTES:

Andrea Gutierrez
Ana María López
Juan Carlos Zambrano

Situación Laboral de los Actores y Actrices

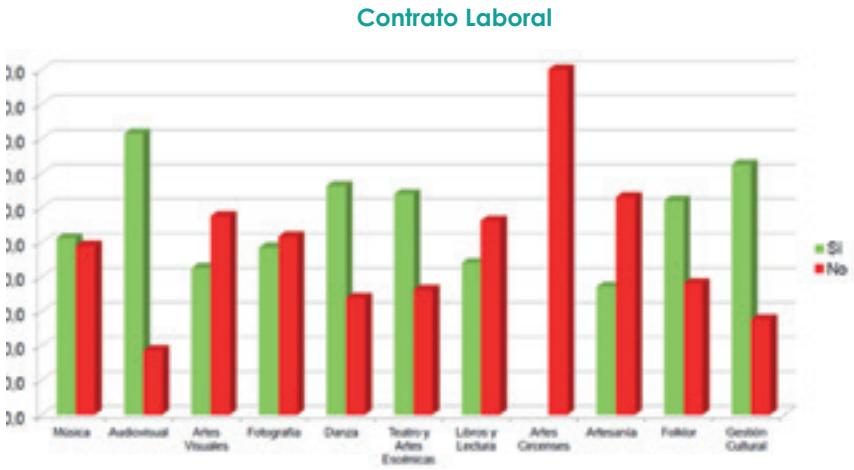
Respecto a la situación contractual, los trabajadores de la cultura y las artes declaran trabajar mayoritariamente Sin Contrato o bien a Honorarios. Los menos, son Empleadores o cuentan con Contrato Definido.
La Ley N°19.889 permite que el contrato de un trabajador de las artes o del espectáculo sea de

Gráfico 1:



Estudio Caracterización y Situación Previsional de los Artistas y Trabajadores de la Cultura Escuela de Periodismo. UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE 2012.

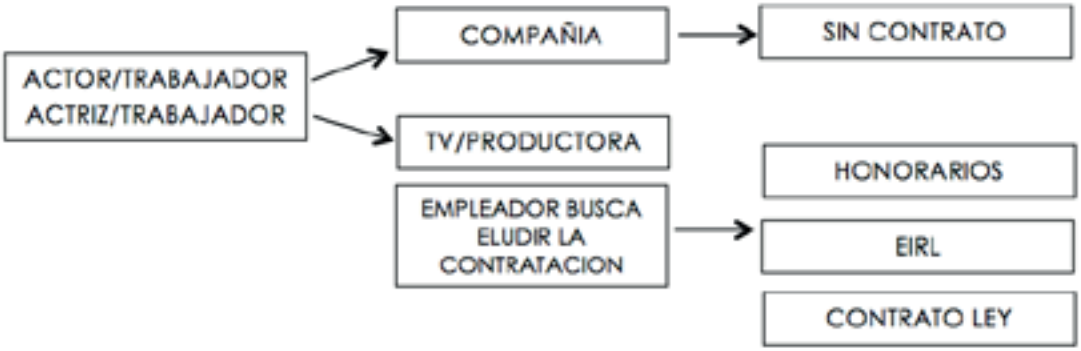
Gráfico 2:



Estudio Caracterización y Situación Previsional de los Artistas y Trabajadores de la Cultura Escuela de Periodismo. UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE 2012.

Gráfico 3:

¿Por qué es tan baja la contratación?



duración indefinida, a plazo fijo o por obra, temporada o proyecto. Salvo en el primer caso, el contrato llegará a su fin sin derecho a indemnización cuando se cumpla el plazo, la obra o el proyecto estipulado

La actual situación laboral de los trabajadores de las artes y el espectáculo es de alta precariedad y bajos salarios. Aún más, aunque aumentáramos la formalización laboral, la situación de cobertura previsional seguiría siendo escasa.

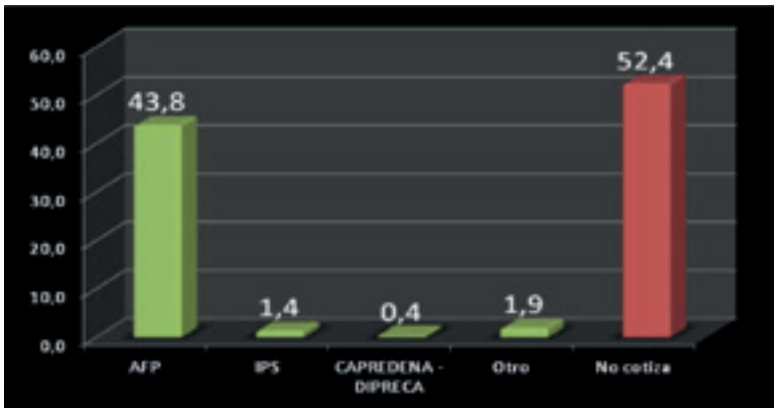
Situación Prvisional de los Actores y Actrices

Se observa que un porcentaje mayor de éstos no cotiza en ningún Sistema Previsional y cuando cotiza lo hace solo en relación a la duración del contrato y no regularmente, lo que produce lagunas previsionales.

Estudio Caracterización y Situación Previsional de los Artistas y Trabajadores de la Cultura Escuela de Periodismo.

Gráfico 4:

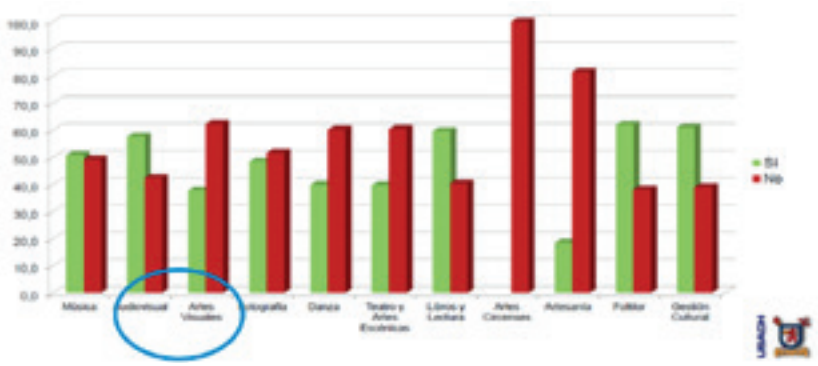
Cotiza en Sistema de Pensiones



UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE 2012.
Estudio Caracterización y Situación Previsional de los Artistas y Trabajadores de la Cultura Escuela de Periodismo.

Gráfico 5:

Cotiza en sistema de pensiones y actividad



UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE 2012.

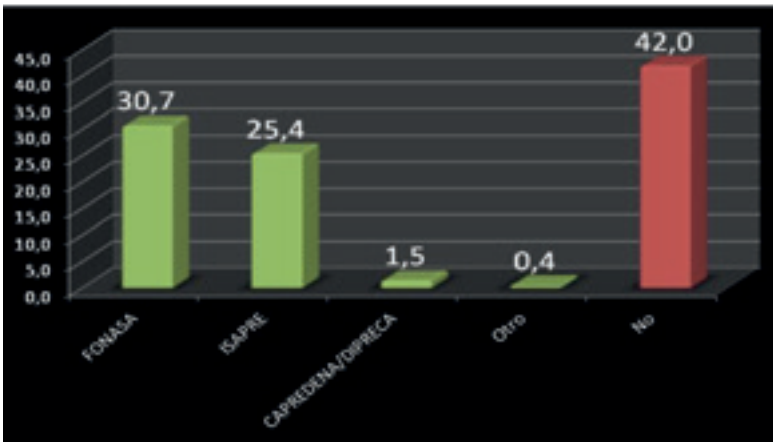
Situación de Cobertura en Salud de los Actores y Actrices

Nuevamente un alto porcentaje de trabajadores de la cultura y las artes declara no cotizar en el Sistema de Salud; sin perjuicio de los que sí lo hacen optando preferentemente por el Sistema Público de Salud.

Esto ya que La Ley 18.469 que regula el ejercicio del derecho a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, establece a través de su artículo 5, que los trabajadores de artes y espectáculos, contemplando la particularidad del contrato de trabajo (por proyecto, temporada o faena), se incorporan al sistema de salud pública en calidad de afiliados, ejerciendo el derecho a percibir tanto prestaciones médicas, como subsidios por incapacidad laboral. Se establece excepcionalmente, que los trabajadores de artes y espectáculos mantendrán su calidad de afiliado, por el periodo de 12 meses siguientes a partir de la última cotización, denominado periodo de afiliación extendida o pasiva.

Estudio Caracterización y Situación Previsional de los Artistas y Trabajadores de la Cultura Escuela de Periodismo.

Gráfico 6:



UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE 2012.

Conclusión

Dada la situación laboral del sector, el actual sistema previsional del país NO ES ADECUADO para los trabajadores actores/actrices y los trabajadores artistas y trabajadores de la cultura, en general.

Deseamos proponer a esta Comisión la necesidad de avanzar rápidamente a un nuevo sistema basado en la solidaridad, el reparto, la sostenibilidad, que cuente con aporte también del empleador, que permita administración y entrega de pensiones por parte del Estado. Es decir un sistema previsional real y no sólo un ahorro individual forzado para la vejez, administrado por privados.

En el caso de los trabajadores de las artes actores/actrices, y dada su particularidad laboral, deseamos proponer dos ámbitos de estudio para abordar esta situación antes señalada:

Primero: el estudio de la creación de un fondo previsional que cubra las lagunas previsionales de estos trabajadores, tal como sucede hoy con FONASA, en el caso de la cobertura de salud. Los recursos de este fondo podrían asignarse como producto de una ley de limitación de exención de IVA a espectáculos artísticos y otros, como se ha propuesto por SIDARTE y otras organizaciones. Este proyecto de Ley busca restituir el cobro de IVA por concepto de entrada a los Mega espectáculos que se dan en el país (Madonna, Paul Mccartney, Daddy Yankee etc…) este IVA podría permitir la recaudación de Fondos que aporten a cubrir las lagunas previsionales y dignificar las bajas pensiones de los trabajadores de las artes del país.

Segundo: estudiar el sistema previsional de los actores de Uruguay, que guardando las distancias, pude servir como antecedente para elaborar un sistema previsional para los trabajadores de las artes y el espectáculo de nuestro país, urtilizando un sistema de computos anual que permite rendir a un Instituto Previsional, las horas de trabajo.

Ambas propuestas buscan abrir un camino que permita avanzar en una real garantía de seguridad social para quienes contribuyen durante toda una vida al desarrollo de la cultura y la identidad de Chile.

Audiencia Sindicato Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR)

PARTICIPANTES:

Christian Lagos
Bernardo Neira
Nolberto Flores
Josué Novoa

Líneas Generales de una Propuesta

Consideraciones iniciales:

- Construir un sistema de reparto con un Fondo Común Previsional, que no es sino un clásico mecanismo de seguros, mediante el cual las cotizaciones de los trabajadores, en actividad, más el aporte de los empleadores, se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados. En este sistema el Estado aporta una Pensión Universal para cada persona, que sirve de base más los aportes mencionados anteriormente que realiza la población activa.

- Dicho esquema ha demostrado su solidez y sustentabilidad otorgando pensiones muy decentes a lo largo de más de un siglo a poblaciones mucho más maduras que la chilena.

- Eso permitiría mejorar las pensiones al nivel del Ex INP sin aumentar las cotizaciones actuales y con un excedente grandísimo a favor del fisco, que permitiría entre otras cosas financiar la educación gratuita y todo ello sin tocar el fondo.

Como era el sistema antes

- Junto a tres cajas de previsión principales para el sector civil –obreros (SSS), empleados particulares, (EMPART), empleados públicos civiles (CANAEMPU)- y dos para los funcionarios del orden castrense (capredena) y policial (dipreca).

- Se crearon un importante número de cajas para atender a grupos de trabajadores con mayor poder de presión, (Ej. Portuarios: TRIOMAR). A fines de los años 60 se llegó a 150 regímenes de previsión. Lamentablemente este sistema también tenía diferencias en los beneficios de pensiones siendo las del seguro obrero las más bajas.

Cotización tripartita: Empleador, trabajador y Estado.

- En ellas el aporte del trabajador era entre el 10 y el 12% del sueldo y el del patrón superaba el 20%, lo que daba en las cajas más grandes el 30% del sueldo en conjunto.

- La cobertura, es decir % de trabajadores cotizando del total de los trabajadores activos llegó a ser en 1973 del 77,7%, con 3,3 activos por cada pasivo jubilado (en el actual sistema sólo alcanza al 55%, porcentaje que el Sistema de reparto ya conseguía el año 1935).

Si tomamos como ejemplo el año 2008…

- Los aportes de Afiliados cotizaciones obligatorias (2.7 billones) + otros aportes de afiliados (0.43 billones) = 3.14 billones de pesos

- La suma de pensiones y otros beneficios pagados por AFP y Cia de Seguros = 1.41 billones de pesos (de ellas el 60 % las pagan con fondos del públicos 0.85)

- La suma de pensiones y otros beneficios pagados por el Estado= 1.98 billones de pesos (Ex INP, FFAA, Solidarias, asistenciales, etc)

- Total=3.4 billones

- Así terminar con el sistema de AFP no es un costo para el Estado sino mas bien un beneficio, si continua pagando lo mismo en pensiones, implica que recaudará un extra de 3.1 billones y deberá pagar extra solo 0.5 billones.

- Excedente: $2.580.000.000.000 = US 5.160 Millones

- El Flujo de cotizaciones previsionales es estable y creciente en el tiempo, a una tasa anual entre 1990 y 2008 de 6.2 %. El ritmo de crecimiento de los adultos mayores entre 1990-2008 en Chile es de 3% anual, es decir el ritmo de crecimiento de las cotizaciones duplica el ritmo de envejecimiento

- Ha llegado el momento de terminar con este sistema abusivo, que a lo largo de tres déca-

das ha venido expropiando las contribuciones de los trabajadores a la seguridad social, mientras el Estado debe cargar con casi todas las pensiones. Las AFP no son un sistema de previsión sino de ahorro forzoso de los trabajadores en beneficio de los grandes grupos financieros.

» A marzo de este año se han pagado más de 82 mil millones de pesos, entre los diferentes tipos de pensión que paga el Pilar Solidario de carga Estatal, llegando a 1.238.520 chilenos y chilenas. De ellos, el 47% recibe una Pensión Básica Solidaria (es decir, no tiene derecho a pensión en el sistema de AFP) y equivale a un 54% del dinero invertido por el Estado en el total de este pilar.

Escenario eliminando las AFP

El balance financiero de terminar con las AFP sería el siguiente, basado en las cifras de aportes y beneficios del año 2012:

» El Estado recuperará todos los aportes de los afiliados y el fisco al sistema de AFP, las que sumaron 5,8 billones de pesos el año 2012.

» Ello le permitirá hacerse cargo de los beneficios pagados por las AFP mismas, que ese año sumaron 0,85 billones de pesos, incluidas las GEMP (Garantías Estatales de Pensiones Mínimas) y otros subsidios a esas pensiones.

» Adicionalmente deberá continuar pagando los APS (Aportes previsionales solidarios) de todas las pensiones del sistema privado, que ese año sumaron 0,17 billones de pesos.

» Las compañías de seguros deberán continuar pagando las rentas vitalicias, puesto que se apropiaron de la totalidad de los fondos de pensiones de quienes los contrataron.

» El costo total de estos beneficios que debería continuar pagando el Estado, suma 1,1 billones de pesos por año, lo cual dejará un excedente primario a beneficio fiscal, de 4,7 billones de pesos. Esa es la cifra en dinero efectivo que anualmente se transfiere a los administradores del sistema, AFP y compañías de seguros, y a los mercados financieros. Con parte de ese excedente, el fisco puede duplicar el monto de las pensiones que actualmente reciben los jubilados del sistema privado, incluidos GEMP y APS, los que sumaron 2,3 billones de pesos el año 2012. De este modo se pueden igualar aproximadamente, las pensiones de los jubilados del actual sistema privado, con las que perciben sus colegas con trayectorias laborales similares, que lograron permanecer en el sistema público de reparto.

» Todo lo anterior, dejaría un excedente bruto anual, de poco más de 2,4 billones de pesos, a beneficio fiscal. Todo ello sin aumentar las cotizaciones, ni tocar el fondo de pensiones el que puede quedar de reserva para el futuro.

Nuestra propuesta de cambio de sistema

Un Sistema de reparto solidario con cotización tripartita:

» Empleador aporta del sueldo imponible total sin tope en UF.

» Trabajador aporta del sueldo Imponible total sin tope en UF.

» Estado: Pensión Universal equivalente a 300 mil pesos.

» A esta pensión base se suman el fondo de cotizaciones.

» Trabajadores públicos pensión garantizada al 75% de su ingreso actual.

» A los sectores que deben jubilarse antes por su condición de trabajo pesado, trabajo de riesgo y alto riesgo que no pueden jubilarse más allá de los **55 años**, por las condiciones laborales de exigencia física y en malas condiciones laborales, en ambientes contaminados, etc.

» Estos sectores son trabajadores del subcontrato de las faenas asociadas a la exportación y a los sectores extractivos.

Los seis principios fundamentales que debe poseer un sistema de seguridad social y que son reconocidos internacionalmente son:

(1) Universalidad en la cobertura

(2) Igualdad, equidad o uniformidad en el trato

(3) Solidaridad y redistribución del ingreso

(4) Comprensividad y Suficiencia de las prestaciones

(5) Unidad, responsabilidad del Estado, eficiencia y participación en la gestión

(6) Sostenibilidad financiera

» El objetivo y efecto general de la seguridad social debe ser la redistribución del ingreso de forma horizontal y vertical. En la horizontal, los activos transfieren recursos a los pasivos. En la vertical, los grupos de alto ingreso transfieren a grupos de bajo ingreso a través de las cotizaciones. Además debe comprenderse un sistema solidario intergeneracional.
» En los sistemas de pensiones con prestaciones definidas basadas en el reparto, el riesgo se asume colectivamente.

Calculo de las pensiones

El cálculo de la pensión debe ser aquel que considere los años de la vida laboral y los ingresos del trabajador.

Trabajadores precarizados

» El 24% de los trabajadores en Chile con contrato por obra o faena, plazo fijo, honorarios, arroja una población de 1 millón 200 mil trabajadores que se concentran en áreas como la construcción y la agricultura. De una fuerza de trabajo de 8 millones 378 mil. Aún nos quedan 1 millón 678 mil sin ningún tipo de contrato.

» La propuesta para ellos, trabajadores precarios, subcontratados a plazo fijo, por obra o faena, a honorarios, por cuenta propia, sin contrato, pescadores artesanales, pirquineros, agricultores de la agricultura familiar campesina, etc.

» Debe ser calculada su pensión con el aporte universal más un promedio de los años de vida laboral y sus ingresos con un porcentaje igual de aporte que para los sectores con contrato indefinido. Los meses que no tengan imposiciones se les aportará en equivalencia a la cotización promedio del sistema de reparto.

» El empleador deberá aportar para complementar la contribución mensual para jubilación.

Trabajadores con daño previsional

» El total de personas afectadas en realidad son 196.033 empleados públicos que fueron forzados a traspasarse al sistema de AFP antes de 1993. Estos son datos de la Contraloría General de la República. Eso significa que la mitad de los empleados públicos (A.C) actuales está afectada por este daño previsional. En otras palabras, uno de cada dos funcionarios públicos tiene este problema y evidentemente hay que resolverlo. De estas personas hay 174.000 que todavía no jubilan y 21.000 personas que ya jubilaron con daño previsional.

Reparación daño previsional

» Es la de crear un sistema de un fondo solidario en el cual cuando la persona opta por la jubilación en el sistema antiguo y estando en el nuevo se produce el efecto contrario a lo que pasa hoy en día con el Bono de Reconocimiento, cuando una persona pasa del viejo sistema al nuevo sistema. Es decir, hacer un efecto regresivo con un Bono de Reconocimiento que tendrían que entregar las AFP hacia el sistema antiguo formándose un fondo solidario que respondería al sistema antiguo de jubilación para aquella persona que opte. Según cálculos de Cenda varía entre 9 millones y 41 millones lo más dañados.

Funcionarios públicos activos

» Ahora bien, las cotizaciones de los funcionarios públicos se hicieron sobre bases imponibles mensuales menores que las reales, con lo cual durante varios años los aportes a los fondos de pensiones representaron cantidades mínimas y por consiguiente hubo una capitalización individual nula de los empleados. Se cotizaba sobre el 30% o un poco del ingreso.

» La propuesta es que el Estado aporte y el trabajador también, a eso le agregamos el bono de reconocimiento propuesto para los funcionarios con daño previsional.

Audiencia Sindicato Unitario de Trabjadoras y Trabajadores de Casa Particular (SINDUCAP)

PARTICIPANTES:

Emilia Solis (Presidenta)
Victoria Miranda
Luis Jara
Amalia Pereira
Patricia Hidalgo
Bernardita Muñoz
Rodrigo López

1. Antecedentes de la Problemática Previsional en Chile

» Las estimaciones de las pensiones por medio de las AFP de los trabajadores y trabajadoras cotizantes, alcanzarán en promedio a un tercio de sus actuales ingresos salariales, lo cual conlleva a una baja en las condiciones de vida en los trabajadores/as que jubilan. Una de las principales falencias que ha manifestado el actual sistema de pensiones, es altamente vulnerable a las crisis financieras internacionales, lo cual quedó en evidencia con la crisis financiera mundial durante el año 2008, en la cual los trabajadores(as) llegaron a perder en pocos meses hasta un 40% de sus ahorros previsionales y durante el año 2011 las pérdidas totales de los fondos de pensiones alcanzaron los U$25.000 millones de dólares.

» Un estudio desarrollado en la Universidad Arcis[1], sobre personas de ingresos medios que cotizan periódicamente en las AFP, dio cuenta que sus pensiones proyectadas alcanzarían a una Tasa de Reemplazo[2] (TR) promedio de un 38% en relación a lo que hoy ganan, en el caso de la mujer la situación es peor, llegando la tasa de Reemplazo a un 28%[3] y muy por debajo de las pensiones que se obtienen en los países de la OCDE, donde las TR de las pensiones fluctúan a un 64%[4] y los empleadores son parte activa para el financiamiento de las pensiones. En otras palabras, en Chile los ingresos de los trabajadores(as) en promedio, decrecerán en promedio en un 62%, y en el caso de las mujeres hasta un 71% una vez que estos(as) se jubilen, es decir, un empobrecimiento sustancial de las personas que participan activamente en el sistema contributivo de pensiones.

» En Chile las AFP son la única alternativa que tienen los trabajadores/as que ingresan al mercado laboral para imponer en el sistema previsional, sistema regido por una normativa legal desarrollada durante la dictadura militar que instauró y a la vez impuso el sistema de capitalización individual. Hay que considerar que este sistema a la fecha no tiene legitimidad ciudadana, porque no fue aprobado en el congreso que es el espacio en el cual las leyes pasan para su aprobación o no en un espacio democrático a través de los representantes elegidos por los ciudadanos.

» No obstante a lo anterior, a 24 años transcurridos desde el inicio de los gobiernos democráticos, no se ha logrado una reforma estructural que cambie la lógica del funcionamiento de capitalización individual, que pese a que la Reforma Previsional del 2008, que si bien es cierto instauró las Pensiones Básica Solidarias y con ello la posibilidad de un conjunto de ciudadanos/as pudiera acceder a una pensión, aún sigue persistiendo y agudizándose el problema de las bajas pensiones que otorgan las AFP´S.

2. Caracterización de las Trabajadoras de Casa Particular

» Las Trabajadoras de Casa Particular (TCP) son una de las ocupaciones más antiguas en Chile y en el mundo en general y uno de los sectores más discriminados en materia la-

1 Rodrigo López T. y Álvaro Rodríguez, Envejecimiento en Crisis, Las Pensiones de la Clase Media, Universidad ARCIS, 2007, Santiago de Chile.

2 Tasa de Reemplazo (TR): Es el cociente entre la pensión y el ingreso laboral promedio de los últimos k años antes de jubilar.

3 Rodrigo López T. y Álvaro Rodríguez, Envejecimiento en Crisis, Las Pensiones de la Clase Media, Universidad ARCIS, 2007, Santiago de Chile.

4 OECD, Pension At A Glance 2011, Retirement-Income Systems In OECD and G20 Countries, 2011

boral, en cuando condiciones de trabajo se refiere en lo que es jornada laboral, salarios y hasta hace pocos años, también en los feriados legales.

» Actualmente en Chile existen más de 313.840[5] Trabajadoras de Casa particular, de las cuales se concentran principalmente en 3 regiones, un 47% se desempeña en la RM, un 11,4% en la Región de Valparaíso y un 8,8% en la Región del Bío Bío el porcentaje restante se divide en el resto del país.

» El marco legal en Chile define a las Trabajadoras de Casa Particular como aquellas personas que "se dedican en forma continua, sea a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas, en trabajos de aseo o asistencia propios del hogar. Por ejemplo: empleadas domésticas ("nanas"), mozos, niñeras, choferes, jardineros o cocineras".

Existen tres factores que caracterizan a este tipo de ocupación:

» **El Género**, principalmente las personas que se desempeñan en este oficio son mujeres y un pequeño porcentaje varones-

» **La Informalidad**, más de la mitad de las Trabajadoras de Casa Particular lo hacen sin contrato de trabajo y por ende sin derechos a las redes de protección social/laboral.

» **Bajos Salarios**, las Trabajadoras de Casa Particular reciben bajos salarios, hasta el 2010 recibían un salario mínimo en un 40% inferior al slario mínimo nacional.

» **La falta de fiscalización**, no existe fiscalización por parte del Estado hacia los empleadores de las trabajadoras de Casa Particular. Los fiscalizadores no pueden ingresar a los domicilios donde se desempeñan las trabajadoras/es.

» **Jornadas Laborales extensivas**, actualmente las trabajadoras tienen jornadas laborales extendidas de 12 hrs. de lunes a sábado.

» **Salud en el Trabajo**, las características del empleo son de trabajo pesado, teniendo que hacer múltiples funciones en el hogar. Aseo integral del hogar, jardín, cuidado de enfermos ancianos y niños de Seguridad Laboral, este Organismo Administrador de la Ley 16.744, cuando una trabajadora tiene un accidente o enfermedad laboral, estas se catalogan como como obreras y por ende deben atenderse en los centros de salud pública, con todo lo que eso implica en cuanto falta de oportunidad y calidad en la atención.

» En resumen podríamos señalar que las Trabajadoras de Casa Particular se desempeñan en condiciones de empleo precario y por ende se consideran un grupo de trabajadoras vulnerables.

3. Características de la Estructura de Cotizaciones de las Trabajadoras de Casa Particular

Tabla 1: **Estructura de Cotizaciones a la Previsión Social**

Ítem	Tasa
Cotización AFP	11,48 (1)
Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)	1,26 (2)
Indemnización Sustitutiva	4,11(3)
Salud(Fonasa)	7 (4)
Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. ISL	0,95% (5)

(1),(3),(4) Costo del Trabajador (2) y (5) Costo del Empleador

» La estructura de cotizaciones de las Trabajadoras/as de Casa Particular tiene algunas especificidades, en primer lugar en gran medida está condicionada por los bajos salarios, se estima que casi la totalidad de las que cotiza para la previsión social, se encuentra afiliada a Fonasa. Por otra parte otra particularidad es que estas no tienen derecho a indemnización por años de servicio como los trabajadores en general regidos por el código del trabajo, a cambio, el empleador cotiza un porcentaje del salario de la Trabajadora que se denomina Indemnización Sustitutiva, correspondiente al 4,11% mensual, que se va acumulando cobrándose a todo evento y la obligación de pagar el aporte indemnizatorio concluye al cumplir el contrato de trabajo 11 años de vigencia.

5 Fuente: INE: Ocupados por Tipo de Categoría Ocupacional Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013

4. Impacto en las cotizaciones en las Trabajadoras de Casa Particular

Tabla 2: **Cobertura Previsional de las Trabajadoras de Casa Particular**

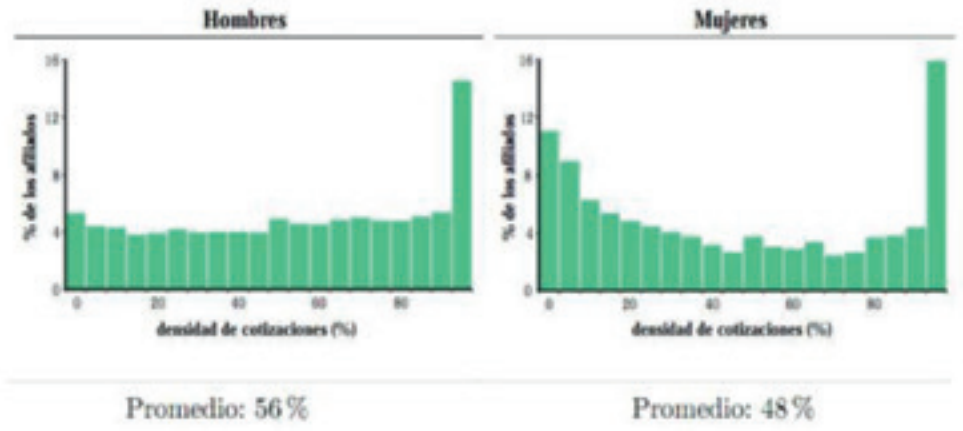
Cobertura Previsional	Número Total	%
Cotizantes	145.801 (1)	46,5
No Cotiza	168.039	53,5
Total Trabajadoras/as de Casa Particular	313.840 (2)	100,0

Fuente: (1) ISL Marzo 2014; (2) INE Trimestre Noviembre a Enero (2013-2014)

» Como se puede observar en la tabla N°2, el 53% de las Trabajadoras no cotiza. Lo cual implica que no alcanzarán a obtener la a la pensión mínima, sino que tendrán que conformarse con la Pensión Básica Solidaria, financiada totalmente por el Estado que en el presente alcanza a $82.058.

Gráfico 1:

Densidad de las Cotizaciones



Fuente: Berstein, Larrain y Pino (2006)

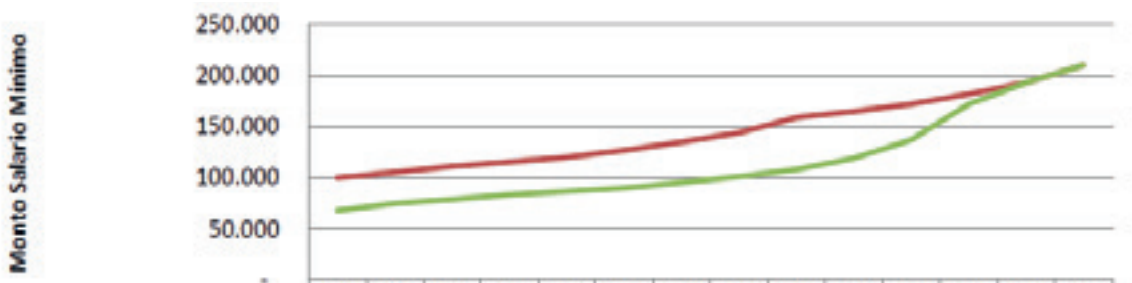
» De Acuerdo a al gráfico N° 1 las mujeres cotizan en promedio menos que los hombres, alcanzando una densidad de un 48%, en relación a los hombres que lo hacen en un 56%, esto en meses se traduce en 5,8 meses de cotización en el año las mujeres y 6,7 los hombres. Dada la feminización de las Trabajadoras de Casa Particular se puede estimar entonces que las trabajadoras que efectivamente cotizan lo hacen en promedio 5,8 meses en el año e incluso podría ser menos por las condiciones de vulnerabilidad laboral en que se encuentra este tipo de ocupación y relacionado con la falta de fiscalización por parte del Estado. Y bajo la lógica del sistema de capitulación Individual mientras a menor cotización, menor es el ahorro acumulado y por ende menor el monto de la pensión.

» Cabe destacar además que las mujeres cotizan 5 años menos que los hombres y esto equivale también a diferencias en los fondos acumulados en donde las mujeres bajo el sistema de capitalización individual se ven perjudicadas.

5. Impacto del Salario en las Pensiones la Trabajadoras de Casa Particular

Gráfico 2:

Evolución del Salario Mínimo de las Trabajadoras/es de Casa Particular comparado con el Salario Mínimo Nacional.



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Salario Mínimo Nacional	100.	105.	111.	115.	120.	127.	135.	144.	159.	165.	172.	182.	193.	210.
Salario Mínimo TCP	67.8	75.0	79.1	83.4	86.7	90.0	95.6	101.	108.	119.	136.	172.	193.	210.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los Salarios Mínimos aprobados en el Congreso Nacional.

» El salario mínimo de las Trabajadoras de Casa Particular ha sido históricamente inferior al del Salario Mínimo Nacional, solamente considerando desde el año 2000 hasta el 2010 la diferencia en promedio ha sido un 40%. Lo anterior ha sido por cierto una discriminación histórica hacia las TCP, cuyas consecuencias también impactan el monto de la pensión de la trabajadora. Es decir, por una parte tienen salarios bajos e históricamente se les ha cotizado por un monto inferior al salario mínimo nacional. A partir del 2011 ya no existen las diferencias entre el Salario Mínimo de las Trabajadoras de Casa Particular con el Salario Mínimo Nacional.

» En segundo término en el presente que ya se ha equiparado el salario mínimo de las TCP con el mínimo nacional, se presenta que del universo de las trabajadoras que cotizan, lo cual es menos de la mitad del total de trabajadoras, al 69%[6] de ellas se les impone en promedio por un salario igual o inferior al salario mínimo, considerando que para el año 2013, el salario mínimo alcanzó a los $210.000 y el salario promedio de las TCP llegó a los $233.202[7], esta situación también tiene un impacto negativo en lo que va a ser el monto de pensión de la Trabajadora de Casa Particular. Los Salarios Bajos también es una de las causas de las bajas pensiones de del Sistema AFP, no el único por cierto.

» Cabe destacar que el 50% de los trabajadores/as a nivel nacional gana menos de 263.473[8]. Por lo tanto la situación previsional de más del 50% de la población ocupada no dista mucho de la situación de las Trabajadoras/as de Casa Particular en cuanto a salarios y bajas pensiones se refiere.

6 ISL, Los Salarios de las Trabajadoras de Casa Particular a marzo de 2014

7 Fuente: ISL, Salarios Promedios a marzo de 2014

8 Fuente: INE, Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, Diciembre de 2013

6. Las Pensiones delas Trabajadoras de Casa Particular en el Sistema AFP

Tabla 3:

Simulación Comparativa de las Pensiones de las TCP según Años de Cotización en AFP (Por Renta Programada)

Promedio Años Cotización TCP	Salario Promedio TCP$	Fondos Acumulados$	Monto de Pensión$	Tasa de Reemplazo%
10	233.000	3.903.259,00	16.000	7%
19	**233.000**	**9.946.450,00**	**41.444**	**18%**
30	233.000	22.602.692,00	94.178	40%

Supuestos: Trabajadora inicia su vida laboral a los 21 años; Esperanza de vida 80 años, tiempo a financiar 240 meses: Rentabilidad Promedio: 4,5%. No se considera subsidios del Estado.

- Al observar la tabla N°3, por ejemplo, si una Trabajadora de Casa Particular su densidad de cotizaciones es de un 48%, lo equivaldría a 19 años de cotización, y su promedio salarial es $233.000, su pensión final sería de $41.444, que equivale a una Tasa de Reemplazo de un 18%.

- En el mejor de los casos si hubiese cotizado durante 30 años su pensión final sería $94.178, lo cual sería $12.126 más que la Pensión Básica Solidaria, que en el presente llega a $82.052.

- Por lo anterior, una Trabajadora de Casa Particular dada su Trayectoria Previsional promedio, tendría una pensión por si misma de 41.444 que es un 50% inferior de lo que es la Pensión Básica Solidaria. En este sentido el Sistema de Capitalización Individual no genera pensiones que les permitan a las trabajadoras vivir una vejez acorde a los ingresos obtenidos durante su vida laboral, implicando un empobrecimiento en un 82% promedio. Nos encontramos entonces con mujeres cuyos empleos se caracterizan por ser precarios, con bajos niveles de protección social/laboral y en cuya vejez se perpetuará y acrecentará su pobreza con pensiones bajas y que las mantendrían por debajo de la línea de la pobreza si no fuera por los subsidios que recibirán del Estado.

7. Propuesta Para un Cambio de Sistema de Previsional en Chile

- El Sistema de Capitalización individual no responde a las necesidades previsionales de las Trabajadoras de Casa Particular y en general para los trabajadores de salarios bajos, puesto que las AFP´S, que son seguros privados de ahorro forzoso no son capaces entregarles pensiones dignas y suficientes[9] que les permitan mantener su nivel de vida una vez que jubilen y por el contrario se ven forzadas a seguir trabajando, de lo contrario se ven inmersas en la pobreza con pensiones que en el corto plazo finalmente serán financiadas en un 100% por el Estado. Por lo tanto las TCP, proponen un Sistema de Pensiones de Reparto Solidario, con financiamiento Tripartito y Administrado por el Estado.

A) Sistema de Pensiones

- Las Trabajadoras de Casa Particular proponen que el Sistema de Pensiones en Chile, parta con un sistema de Reparto Solidario, en el cual los ingresos producto de las cotizacio-

9 Suficiente, tiene que ver con el principio de la Seguridad Social de la Suficiencia, que dice relación que las pensiones deben permitir mantener los niveles de vida similares a los obtenidos durante el ciclo de vida laboral.

nes sean efectivamente para pagar pensiones y no para especular con los fondos de las trabajadoras/as en el mercado financiero. Este sistema es financiado por las cotizaciones de los trabajadores/as activos, con el compromiso que cuando estos jubilen las generaciones más jóvenes financiarán sus pensiones. Es un sistema de cotizaciones definidas y con prestaciones definidas.

B) Financiamiento del Sistema

» Chile es uno de los pocos países de la OCDE y Latinoamérica donde el sistema de pensiones es de cargo del trabajador/a[10], esta situación contraría los convenios de la OIT 102 y 128. En donde señala que la cotización de cargo del trabajador/a para el financiamiento de laspensiones no deberá exceder el 50% del costo total de la cotización. En los países de la OCDE el promedio de cotización alcanza a un 20%, de los cuales un 8% es de cargo del trabajador/a y el 12% es de Cargo del Empleador [11].

» Por lo anterior se propone que el financiamiento del Sistema debe ser tripartito, es decir con aporte del Trabajador, Empleador y el Estado, para llegar a una cotización de un 20% como es el promedio de los países desarrollados.

» Por otra parte se debe añadir el aporte del Estado puede ser a través de impuestos generales, como en el presente lo hace con las Pensiones Básicas Solidarias o a través de una cotización proporcional al salario de los trabajadores/as. Considerando que mientras más bajo es el salario debería ser mayor el aporte.

C) Administración del Sistema

» Cuál sería la finalidad de que las AFP´S administren el sistema de pensiones y en el caso de las TCP, tengan que pagarles una comisión mensual a las administradoras, si es finalmente el Estado quien en el corto plazo financiará su pensión. La única explicación es que las cotizaciones de las trabajadoras/as sirven a las mismas AFP´S para hacer caja para las diversas empresas para las cuales invierten, pero que no les deja ningún mayor beneficio a las trabajadoras, como lo es entregar una pensión suficiente/digna.

» Por lo anterior se propone que la Administración del Sistema de Pensiones sea de cargo del Estado a través del IPS, sin cobro de administración.

D) Reducir la Edad de Jubilación para la Trabajadora de Casa Particular

- Las Trabajadoras/as de Casa Particular de desempeñan en condiciones de empleo precario, realizando labores que en largo plazo generan daños a la salud como enfermedades osteo-musculares y mentales. Las primeras se producen por la realización de movimientos repetitivos realizados en sus unidades laborales/hogares tales como, lavado, planchado, jardín, limpieza de vidrios, aseo, y las segundas, las enfermedades mentales se producen por la exposición a riesgos psicosociales al estar tan estrechamente relacionadas a las familias en las cuales prestas sus servicios, vinculadas al estrés laboral, acoso laboral y sexual entre otros. Por lo anterior se fundamenta en la baja de la edad de jubilación de las Trabajadoras de Casa Particular a 55 años.

E) Propuesta de Estructura del Sistema de Pensiones en Chile

Gráfico 3:
Estructura del Sistema de Pensiones

10 Cabe destacar que desde el 2011 que sólo el seguro de Invalidez y Sobrevivencia es de cargo del Empleador, que equivale al 1,26% del salario bruto

11 Fuente: ISSA,"Social Security Programs Throughout the World: Europe 2012", Washington, DC (2)Fuente: OCDE, 1997

» Cómo se puede observar en el gráfico N°3 sobre la propuesta de la Composición del Sistema de Pensiones, se puede señalar que en primer lugar existe un pilar solidario que debe ser universal como países desarrollados como nueva Zelanda entre otros, en este caso las Trabajadoras de Casa Particular deben partir con un mínimo de Pensión que es el monto de la Pensión Básica Solidaria, en el presente el monto alcanza a $82.058, se complementa a ese monto de pensión del pilar contributivo de Reparto Solidario, que se va de acuerdo a los años cotizados por parte de la Trabajadora hasta un máximo de 30 años. Si llegara a completar los 30 años, esta puede obtener el 70% de su salario promedio. Por ejemplo, si la trabajadora ingresa al mercado del trabajo a los 20 años y cotiza de corrido por 30 años, teniendo un ingreso promedio de $210.000 su pensión alcanzará al monto de $147.000, más el complemento de la Pensión Básica Solidaria que son 82.052, alcanzará a un monto total de $229.054. En cuanto al pilar tres es un sistema complementario para quienes quieren mejorar aún más sus pensiones mediante el ahorro, no obstante, en el caso de las TCP, sería un sistema prácticamente inutilizable por los bajos salarios. Ver tabla N°5.

Tabla 5:

Monto de Pensión para la Trabajadora de Casa Particular sobre la base de Sistema de Reparto

Años de Cotización	Pensión$	Pensión Propia + Solidaria	Años de Cotización	Pensión$	Pensión Propia + Solidaria
30	147.000	229.054	14	68.600	150.654
29	142.100	224.154	13	63.700	145.754
28	137.200	219.254	12	58.800	140.858
27	132.300	214.354	11	53.900	135.958
26	127.400	209.454	10	49.000	131.058
25	122.500	204.554	9	44.100	126.158
24	117.600	199.654	8	39.200	121.258
23	112.700	194.754	7	34.300	116.358
22	107.800	189.854	6	29.400	111.458
21	102.900	184.954	5	24.500	106.558
20	98.000	180.054	4	19.600	101.658
19	93.100	175.154	3	14.700	96.758
18	88.200	170.254	2	9.800	91.858
17	83.300	165.354	1	4.900	86.958
16	78.400	160.454	-	-	82.058
15	73.500	155.554			

Fuente: Elaboración propia, sobre base de Prestaciones Definidas

» En conclusión, en Chile existen más más de 313.840[12] trabajadoras de Casa Particular, menos de la mitad de ellas cotiza regularmente el sistema de pensiones, siendo un 46%[13], y las que cotizan lo hacen con un sueldo promedio de 233.000[14]. En suma un segmento de trabajadoras que gana y cotiza poco.

» En el mediano y largo plazo aunque una Trabajadora de Casa Particular cotice de

12 Fuente: INE: Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013

13 Fuente: INE: Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013

14 Fuente: ISL Salarios de las Trabajadoras de Casa Particular a marzo de 2014

manera permanente vida no alcanzará a obtener una pensión mínima y el estado tendrá que financiar su pensión. Entonces si el Estado financiará su pensión porqué entonces las trabajadoras deben de cotizar en las AFP, un ahorro forzoso de un 11,48% en promedio cuando al principio y final el Estado es quien financiará sus pensiones. Se agrega a ello que esto no es sólo un problema de las Trabajadoras de Casa Particular sino del 50% de los trabajadores/as del país cuyos salarios son inferiores a los 263.473.

» No obstante a lo anterior el problema de las bajas pensiones no es sólo de los bajos salarios, sino que también de las bajas cotizaciones para el financiamiento de las pensiones y lo que es más de fondo la propia lógica de funcionamiento del Sistema de Capitalización Individual, que en definitiva es un Seguro Privado de Ahorro Forzoso, con fines de lucro que deja los fondos de los trabajadores/as expuestas a la especulación de los mercados financieros internacionales y nacionales. Sistema que por lo demás trasgrede todos los principios de Seguridad Social, como lo es la Universalidad, Solidaridad, Suficiencia, entre otros.

» Por lo anterior, En este contexto, es fundamental que se posibilite la libertad de afiliación previsional través de la cual las personas puedan optar entre permanecer en un sistema de Reparto Solidario, financiado de manera tripartida y administrado por el Estado.

Audiencia Sindicato de Futbolistas Profesionales de Chile (SIFUP)

PARTICIPANTES

Sergio Villegas (Secretario)
Jorge Morales (Abogado)
Carlos Soto (Presidente)

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y MARCO JURIDICO

ANTES DEL D.FL. N° 1 de 1970. Ausencia de normativa legal especial (Código del Trabajo de 1931). Usos y costumbres de clubes (por ejemplo jornada de trabajo y premios por resultado) y reglamentos asociaciones nacionales e internacionales (derecho federativo). La relación laboral entre el futbolista profesional y su club se regulaba por los usos y costumbres de los clubes empleadores y crecientemente por los reglamentos y bases que dictaba al respecto la Federación de Fútbol de Chile, teniendo como base la normativa de la Federación de Fútbol Asociado.

D.F.L. N° 1 de 1970. Primera normativa legal especial. Estableció que la relación entre el club y el deportista profesional tiene el carácter de contrato de trabajo, rigiéndose por sus normas especiales y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias; que los contratos se extinguen por plazo que convengan las partes; excepción a la jornada ordinaria; remuneración variable por resultado ("bonificación especial permanente"); derecho sindicalización de los deportistas profesionales; norma previsional especial.

En el ámbito previsional estableció que los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñen actividades conexas, serian imponentes de la ¨Caja de Empleados Particulares.

Ley 17.662 de 1972. Estableció recargar en 10% las entradas de espectáculos de futbol profesional para cotizaciones previsionales de jugadores y trabajadores conexos. Autorizó a la Asociación Central de Futbol (actual Asociación Nacional de Futbol Profesional, ANFP) para percibir un recargo del 10% sobre las entradas de espectáculos de futbol previsional, pagando directamente a la Caja de Empleados Particulares las cotizaciones patronales que el D.F.L. N° 1 impone a los clubes de futbol previsional, con un tope máximo de base imponible de un sueldo vital mensual.

A partir de los precitados D.F.L. N° 1 y Ley 17.662, desde 1972 y hasta comienzos del década del 2000 la ANFP (no los clubes) cotizó a favor de lo jugadores de futbol profesional y trabajadores que desempeñan actividades conexas, conforme a planilla remitida por los clubes, primero en la Caja de Empleados Particulares y luego en su sucesor legal el INP.

REGLAMENTO ANFP. Contratos prorrogables por sola voluntad del club empleador en contradicción con D.F.L. N° 1 y Código del Trabajo (contrato de trabajo es una convención entre empleador y trabajador).

D.F.L. 3.500 de 1980. Estableció el SISTEMA DE AFP. Nuevo sistema previsional. Derogación orgánica de norma previsional DFL N° 1, en cuya virtud todos los trabajadores que ingresaran a trabajar después del 31.DIC.1982 debían cotizar en el nuevo sistema de AFP.

En el futbol profesional no se aplicó el nuevo sistema previsional, no obstante la derogación orgánica del sistema creado por el D.F.L. N° y la Ley N° 17.662. Los clubes de futbol profesional simplemente incumplieron, sin excepción, las obligaciones previsionales que en su calidad de empleadores les impuso el nuevo sistema previsional, y la ANFP (que es una corporación privada cuyos únicos socios son precisamente los clubes empleadores) continuó aplicando los referidos preceptos derogados del D.F.L. N° 1 y de la Ley 17.662.

El nuevo régimen previsional recién comenzó a aplicarse paulatinamente, a instancias de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo solicitadas por el SIFUP, desde comienzo de la década de los 2000, y plenamente a partir del 2003, luego de que la Corte Suprema estableciera su plena aplicabilidad al sector en sucesivos fallos.

LEY 20.019. Marco jurídico sociedades anónimas deportivas. Establece exigencia de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a S.A.D.P. bajo sanción de desafiliación federativa. LEY 20.178 de 2007. Capítulo especial del Códi-

go del Trabajo: Contrato especial del deportista profesional y trabajador que desempeña actividades conexas.

II.- HISTORICA DISCRIMINACIÓN PREVISIONAL PERJUDICIAL PARA LOS JUGADORES DE FUTBOL PROFESIONAL Y TRABAJADORES DE ACTIVIDADES CONEXAS

Los antecedentes previamente expuestos ilustran que en nuestro país existió, en las décadas de 1970, 1980 y 1990, en incluso entrada la década del 2000, una discriminación histórica perjudicial y desamparo, en el ámbito previsional, para los jugadores de futbol profesional y los trabajadores que desempeñan actividades conexas, por las siguientes vías que enunciamos someramente:

1. Legislación especial perjudicial (D.F.L. N° 1 y Ley 17.662). Los futbolistas de futbol previsional y trabajadores de actividades conexas, sufrieron un evidente perjuicio con la legislación especial precitada, al establecer esta un tope de la base para cotizar irrisorio (1 sueldo vital mensual) y, además, liberar a los empleadores (clubes de futbol profesional) de cotizar, radicando dicha obligación en otro ente, esto es, la Asociación Central de Futbol (hoy ANFP); y con cargo a un recargo del 10% en las entradas que pagaba el público para acceder a los espectáculos de futbol profesional. Sistema único y perjudicial para los trabajadores del sector;

2. No aplicación del nuevo sistema previsional de AFP. Al perjuicio antes señalado, se agregó su exclusión fáctica del nuevo sistema previsional de AFP, por la vía de su no fiscalización al sector por parte del Estado, durante más de 20 años (periodo 1982-2003) y la continuidad indebida de la aplicación de normas legales derogadas (D.F.L. N° 1 y Ley 17.662), incluyendo en ello al sucesor legal de la Caja de Empleados Particulares, INstituo de Normalización Previsional (INP, hoy Instituto de Previsión Social). Este organismo continuó recibiendo las cotizaciones de la ANFP hasta el año 2003, en vez de instar a los otros organismos del Estado para que cumplieran con su obligación de fiscalizar la aplicación al sector de nuevo sistema previsional.

III.-BASES PARA UNA PROPUESTA PRELIMINAR

Considerando el perjuicio histórico enunciado someramente, planteamos como Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales, SIFUP, las siguientes bases para una propuesta que permita subsanar los perjuicios históricos y el desamparo previsional de los trabajadores del sector afectados y, además, avanzar en la formulación de una nueva normativa previsional, esto último, en el marco de la reforma previsional global en actual estudio:

1. LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN EN EL IPS SOBRE ACTUAL ESTADO DE SITUACIÓN DE SISTEMA DE COTIZACIONES DEL DFL N° 1 y LEY 17.662, PARA ELABORAR DIAGNOSTICO AL RESPECTO.

2. A PARTIR DE LO ANTERIOR, ESTUDIO DE FORMULA LEGAL DE REPARACION PREVISIONAL DEL ESTADO, CONSIDERANDO EL DESAMPARO Y PERJUICIO HISTORICO DE LOS FUTBOLITAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES CON ACTIVIDADES CONEXAS.

3. INCORPORAR EN EL NUEVO SISTEMA PREVISIONAL EN ESTUDIO, LA COMBINACIÓN DEL AHORRO INDIVIDUAL CON UN COMPONENTE DE SOLIDARIDAD, QUE EQUILIBRE EN ALGUNA MEDIDA LAS FUTURAS PENSIONES, CONSIDERANDO LA DISPARIDAD DE NIVELES DE REMUNERACIÓN ENTRE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS, AL IGUAL QUE ENTRE LOS TRABAJADORES EN GENERAL.

2. Organizaciones Gremiales

» Asociación Gremial de Cajas de Compensación

» Asociación de Mutuales A.G.

» Asociación de Administradoras de Fondos Mutuos de Chile A.G.

» Asociación de Aseguradores de Chile A.G.

» Asociación Gremial de Asesores Previsionales

» Confederación de la Producción y del Comercio (CPC)

Audiencia Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Chile

PARTICIPANTES

Rogelio González	(Presidente de las Cajas de Chile)
Eusebio Pérez	(Vicepresidente de las Cajas de Chile)
Macarena Carvallo	(Directora de Proyectos Estratégicos)
Marco Rivera	(Gerente de Estudio y Desarrollo de las Cajas de Chile)

Resumen ejecutivo

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar forman parte del Sistema de Seguridad Social de nuestro país. Son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que tienen por objeto administrar, respecto de sus afiliados, prestaciones de seguridad social que promueven el bienestar social y familiar, acción que desarrollan desde 1953. Actualmente las Cajas de Compensación tienen 6.323.411 afiliados, a los cuales les otorgan prestaciones legales, beneficios y créditos sociales.

Las propuestas que se formulan a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones son las siguientes:

1) Permitir a las Cajas de Compensación ser administradores del Ahorro Previsional Voluntario (APV), ya que poseen una experiencia exitosa en la captación de ahorro y en su gestión a través de Administradoras de Fondos para la Vivienda (AFV), logrando comparativamente rentabilidades similares y comisiones menores que el Sistema AFP.

El liderazgo de las Cajas de Compensación en la administración del ahorro para la vivienda, se ha conseguido, principalmente, por el esfuerzo constante realizado en la apertura de cuentas de ahorro y por la atractiva rentabilidad obtenida por los ahorrantes, comparadas con la generada por otras opciones de ahorro de similar riesgo y condiciones existentes en el mercado, tales como depósitos a plazos, fondos mutuos, entre otros.

Las actividades realizadas por las Cajas, que han tenido como consecuencia el desarrollo de las AFV, han provenido de diversas fuentes, tales como el aumento de cobertura geográfica, la implementación de recaudación de aportes a través de internet, diversas campañas de difusión comercial, la asesoría que prestan para la obtención de los subsidios habitacionales y la oferta de crédito hipotecario de que disponen, entre otras.

2) Permitir a las Cajas de Compensación actuar, respecto de los trabajadores independientes, como entidades recaudadores de las cotizaciones que deben pagar estos trabajadores y ser compensadoras de los beneficios a que ellos tienen derecho.

Finalmente, la incorporación de las Cajas de Compensación de forma más activa en el Sistema Previsional, tendrá efectos positivos en aumentar el desarrollo y competencia del instrumento de ahorro previsional voluntario, que junto con la experiencia como participantes de la Seguridad Social, son elementos que garantizan la entrega de mejores beneficios para sus afiliados.

Introducción

El siguiente informe fue elaborado para ser presentado ante la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, con el objetivo de formular aportes que las Cajas de Compensación podrían realizar al Sistema de Pensiones, basado en la capitalización individual, contenido en ley N° 3.500, de 1980.

El citado aporte consiste en dos propuestas orientadas, la primera, a incentivar y extender las opciones que tienen los trabajadores afiliados para el esfuerzo adicional de ahorro voluntario que realizan con el propósito de mejorar sus pensiones; y, facilitar la incorporación al Sistema de Seguridad Social de los trabajadores independientes. En concreto, se propone que las Cajas de Compensación sean facultadas para administrar el Ahorro Previsional Voluntario de sus afiliados y puedan ser recaudadoras de las cotizaciones previsionales de los trabajadores independientes.

En efecto, las Cajas de Compensación, como administradoras de servicios sociales, son participantes del Sistema de Seguridad Social del país desde 1953 y conforman un colectivo representado por 4.901.915 trabajadores y 1.421.496 pensionados, a quienes entregan prestaciones legales, beneficios sociales en dinero y en servicios, y crédito social.

En tal condición, las Cajas de Compensación han adquirido una importante experiencia en la captación y gestión de los ahorros que sus afiliados realizan con el propósito de acceder a una vivienda, como es el caso de los fondos gestionados a través de las Administradoras de Fondos para la Vivienda, labor que realizan desde el año 1995. Como resultado, debe destacarse que la rentabilidad obtenida para los fondos ha sido similar y las comisiones inferiores al Sistema AFP, durante el año 2013.

Por lo expuesto, es perfectamente factible que las Cajas de Compensación participen en la administración del Ahorro Previsional Voluntario, con condiciones económicas favorables para sus afiliados. Asimismo, podrían ejercer un rol importante en la formalización de trabajadores independientes si, como se postula, sean ellas las encargadas de recaudar las cotizaciones previsionales de este segmento de la población laboral.

Las Cajas de Compensación

Como se señaló, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar forman parte del Sistema de Seguridad Social de nuestro país. Constituidas como corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, tienen por objeto administrar, respecto de sus afiliados, prestaciones de seguridad social que promueven el bienestar social y familiar, conforme lo establece la Ley 18.833. Elemento distintivo de sus sistemas de gobierno es que en sus directorios participan los estamentos empresariales y laborales.

La existencia de las Cajas data en nuestro país desde 1953. Actualmente, existen 5 Cajas de Compensación: Los Andes (1953), Los Héroes (1955), Gabriela Mistral (1956), La Araucana (1968) y 18 de Septiembre (1969). El Estatuto General que rige el funcionamiento de las Cajas, define que el área de acción de estas instituciones se desarrolla en tres niveles complementarios y que son los siguientes:

Administración de los regímenes de prestaciones legales: El Estado delega la administración de una parte de los fondos de seguridad social en las Cajas, para el pago de las asignaciones familiares, subsidios por incapacidad laboral (licencias médicas y pago de pre y postnatal) y subsidios por cesantía, entre otros.

Otorgamiento de prestaciones de bienestar social: Las Cajas, con cargo a los excedentes que obtienen, entregan beneficios sociales y familiares a sus beneficiarios, tales como bonos por nacimiento, escolaridad, matrimonio y fallecimiento, becas de estudio, convenios médicos, uso de centros recreacionales y vacacionales, y acceso a programas de educación superior.

Crédito social: Sistema que permite a los beneficiarios acceder a financiamiento para satisfacer necesidades del trabajador relativas a vivienda, bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, contingencias familiares y otras de análoga naturaleza. La ley, asimismo, ha facultado a las Cajas para otorgar préstamos destinados a la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios, los que deben garantizarse con la primera hipoteca constituida sobre la vivienda objeto del contrato. Las condiciones de otorgamiento de los créditos son iguales para todo tipo de afiliado y la población que accede a esta prestación, pertenece mayoritariamente a los sectores socioeconómicos C2, C3, D y E.

La pertenencia a las Cajas no tiene costo para el trabajador ni para el empleador. Las empresas se pueden adherir con el acuerdo mayoritario de sus trabajadores, en tanto que los pensionados, que pueden afiliarse individual y voluntariamente, deben aportar hasta un 2% de su pensión.

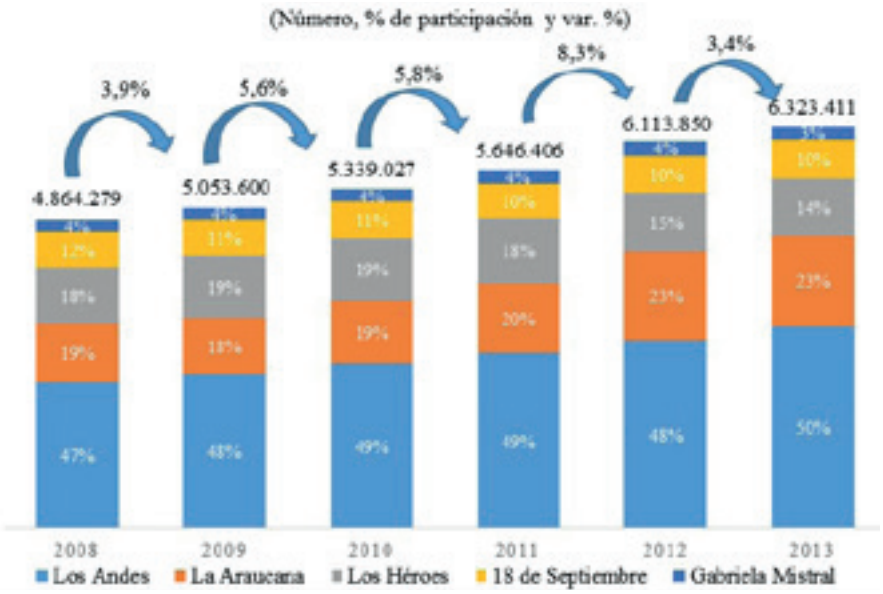
En un comienzo, sólo los trabajadores dependientes del sector privado podían ser afiliados de las Cajas, situación que fue modificándose en el tiempo vía modificaciones legales que incorporaron otro tipo de afiliados, tales como pensionados, empleados del sector público, independientes y jubilados de las Fuerzas Armadas y de Orden. La búsqueda de una mayor cobertura poblacional, responde a la necesidad de universalizar el sistema e incentivar la formalización de sectores laborales no suficientemente cubiertos por la seguridad social.

En un panorama general, el número total de afiliados a las Cajas presenta un crecimiento estable con una tasa promedio de 5,2% anual entre el 2008 y 2013. Además, se observa que la Caja Los Andes concentra la mayor cantidad de afiliados con un 50% en el 2013. Le siguen en participación la Caja La Araucana con un 23%, Los Héroes con un 14%, 18 de Septiembre con un 10%; y, Gabriela Mistral con un 3%.

Gráfico 1:

Número total de afiliados

(Número, % de participación y var. %)



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe destacar que las entidades que participan en la Asociación Gremial de Cajas de Compensación (Los Andes, Araucana, 18 de Septiembre y Gabriela Mistral), representan un 86% del total de afiliados.

Además, un 77% de los afiliados pertenece al segmento trabajadores asalariados y un 23% al de pensionados. En materia de género, se encuentra que un 58% son hombres y un 42% mujeres.

En la tabla 1 se muestra un resumen de las operaciones, por cuenta del Estado, que realizan las 5 Cajas. Se puede observar que el mayor monto asociado a las transacciones se encuentra en las licencias médicas, que corresponden a 588 millones de dólares. Luego, el segundo mayor monto se lo adjudica el subsidio maternal, correspondiendo a 227 millones de dólares. A continuación, le siguen las Asignaciones Familiares, que si bien son las mayores en número, presentan un monto asociado de 68 millones de dólares. Por último, se ubica el subsidio de cesantía con 0,3 millones de dólares.

Tabla 1: **Operaciones prestaciones legales de Cajas de Compensación en 2013**

Transacciones	Número	Monto* (millones de US$)
Asignaciones Familiares	8.384.460	68,2
Licencia Médica	1.445.995	588,8
Subsidio maternal	188.356	227,1
Subsidio cesantía	11.553	0,3
TOTAL	**10.030.364**	**884,4**

Fuente: Suseso

Los beneficios sociales son prestaciones adicionales en dinero, destinadas a apoyar económicamente a los trabajadores afiliados para superar contingencias, eventualidades o gastos de carácter social, tales como asignaciones de natalidad, reembolso de matrículas, asignaciones y becas de estudios para discapacitados, fallecimiento, tanto del afiliado, cónyuge e hijo, entre otros beneficios.

La tabla 2, muestra el número total de beneficios pagados por los miembros de la Asociación Gremial de Cajas de Compensación, según tipo para el año 2013. A nivel general, se puede observar que el mayor número de beneficios se concentra en Salud con 12.079.002 beneficios pagados. Luego, le siguen Recreación con 1.165.280, Educación con 671.266 beneficios, Otros Beneficios con 476.316, Contingencia con 232.624; y, por último, se encuentra el área de Deportes con 118.527 beneficios.

Tabla 2: **Operaciones beneficios sociales de Cajas de Compensación en 2013**

Transacciones	Número	Monto* (millones de US$)
Salud	12.079.002	45,4
Recreación, turismo y cultura	1.165.280	46,8
Educación	671.266	35,2
Otros beneficios	476.316	11,6
Contingencia	232.624	11,8
Deportes	118.527	2,3
TOTAL	**14.743.015**	**153,1**

(*) Corresponde al gasto neto en prestaciones adicionales que realizan las Cajas para sus afiliados y familias. Incluye el pago de los beneficios no retornables cuyo monto ascendió a $22.315 MM.
Fuente: Cajas de Chile A.G.

Finalmente, en materia de crédito social, el flujo anual de colocaciones efectuadas durante el año 2013 alcanzó a 2.369.204 operaciones, por un monto de US$ 2.568 millones. Con las cifras anteriores, el stock de colocaciones de crédito social del sistema de Cajas de Compensación fue de US$ 3.232 millones, monto que representa un 3,6% del endeudamiento de los hogares, según el Informe de Estabilidad Financiera del Banco Central.

Tabla 3: Operaciones de crédito social de Cajas de Compensación en 2013

Caja	Número	Participación	Monto (millones de US$)	Participación
De los Andes	1.816.992	76,7%	1.519	59,1%
La Araucana	292.993	12,4%	554	21,6%
Los Héroes	140.966	5,9%	283	11,0%
18 de Septiembre	105.727	4,5%	192	7,5%
Gabriela Mistral	12.526	0,5%	19	0.8%
TOTAL	**2.369.204**	**100%**	**2.568**	**100%**

Fuente: Suseso

Propuestas

A continuación, se presentarán dos propuestas orientadas a utilizar la capacidad y experiencia de las Cajas de Compensación para fortalecer el ahorro previsional de sus afiliados. En primer lugar, se analizará y describirá en detalle la potencial incorporación de las Cajas de Compensación como administradores de Ahorro Previsional Voluntario. En segundo lugar, se explicará la propuesta destinada a incorporar a las Cajas de Compensación como agentes recaudadores de cotizaciones previsionales de los trabajadores independientes.

4.1) Propuesta N°1: Las Cajas de Compensación administradores de APV

4.1.1) Descripción del Ahorro Previsional Voluntario

El objetivo del Ahorro Previsional Voluntario es incrementar el monto acumulado en la cuenta de capitalización individual, con el objeto de aumentar el monto de la pensión, anticipar la fecha de jubilación o compensar periodos no cotizados.

El Ahorro Previsional Voluntario es una alternativa de ahorro adicional al ahorro obligatorio en las Administradoras de Fondos de Pensiones y existe como opción individual y colectiva. Adicionalmente, existen los Depósitos Convenidos que son montos acordados entre trabajadores y empleadores, pagados por éste último. Las principales características son:

Ahorro Previsional Voluntario individual (APV): los trabajadores, dependientes o independientes, afiliados al Sistema de Pensiones pueden realizar voluntariamente depósitos en su cuenta individual. El propósito es incrementar el capital previsional, para acceder a una mejor pensión en el futuro. Los aportes originan beneficios tributarios, los cuales se distinguen en dos modalidades: i) bonificación fiscal anual equivalente al 15% del total de ahorro del año, con tope de 6 UTM; y, ii) aportes que permiten rebajar los impuestos a la renta de manera mensual, con un tope de 50 UF o 600 UF anual.

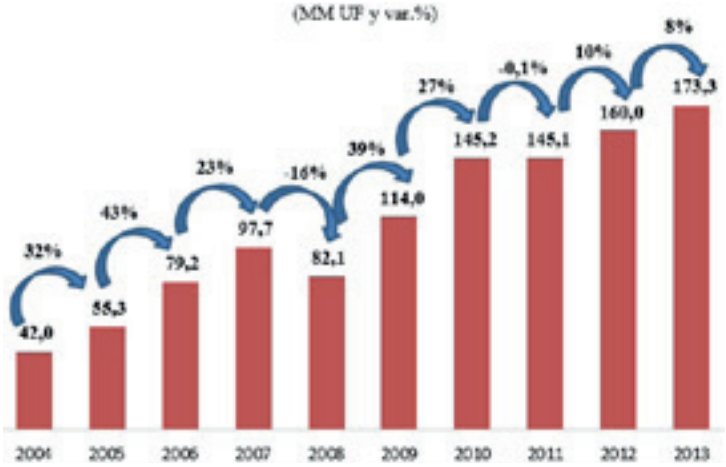
Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC): los depósitos en la cuenta del afiliado provienen de un acuerdo entre trabajadores y la empresa, para que ambas partes aporten monetariamente. El APVC se origina en un contrato suscrito por el empleador y una entidad de ahorro, cuya vigencia se inicia cuando se hayan incorporado, a lo menos, el 15% de los trabajadores. Los aportes que efectúan los trabajadores tienen los mismos beneficios tributarios del APV. Una ventaja del instrumento colectivo, por sobre el individual, es que se puede lograr una comisión más baja en el proceso de negociación entre el empleador y la institución financiera.

Depósitos Convenidos (DC): el trabajador puede convenir con su empleador el depósito de sumas en dinero en su cuenta de capitalización individual, con el único propósito de incrementar el monto de su pensión de vejez. Los depósitos son realizados por el empleador, por cuenta del empleado, con un límite anual de 900 UF que no constituye renta para efectos tributarios y los fondos acumulados no pueden ser retirados por el afiliado antes de pensionarse.

En relación al número de cuentas totales de ahorro previsional voluntario, se observa que éstas eran 396.631 en el 2004 y 1.373.753 en el año 2013, siendo 3,5 veces superior con una tasa de crecimiento promedio de 14,8% en el periodo. A su vez, el saldo o monto acumulado en las cuentas alcanzó a UF 42 millones (US$1.300 millones) en el 2004 y a UF 173 millones (US$ 7.610 millones) en el 2013 con una tasa de crecimiento promedio real de 17,1%.

Gráfico 2:

Saldo acumulado total APV



Fuente: SVS, SAFP, SBIF

El APV fue flexibilizado como mecanismo de ahorro voluntario en la Ley N° 19.768 del 7 de noviembre del 2001. La ley flexibilizó las condiciones de retiro de las cotizaciones voluntarias enteradas en las AFP, amplió las alternativas de inversión y permitió efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en varias instituciones autorizadas.

Las instituciones autorizadas, fiscalizadas por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros son: Bancos, Administradoras de Fondos Mutuos, Compañías de Seguros de Vida, Administradoras de Fondos para la Vivienda y Administradoras de Fondos de Inversión. A su vez, la Superintendencia de Valores y Seguros se encuentra facultada para autorizar a otras instituciones y planes de ahorro con este mismo fin.

En concreto, el número total de cuentas de APV es 1.373.753, las cuales están concentradas en las AFP con un 65% de participación, seguido por los Fondos Mutuos y Compañías de Seguros con alrededor de un 12%. En contraste, los Fondos para la Vivienda ostentan la menor participación con un 0,1%, correspondiendo a 1.920 cuentas, las cuales en su mayoría son DC, a diferencia del resto de las instituciones que tienen en su mayoría cuentas APV.

Además, en la tabla 4 se muestra que el monto total de APV es 173 millones de UF en diciembre del 2013, equivalente a US$ 7.610 millones. En particular, la participación de las AFP es 56,5%, inferior a la cifra alcanzada por número de cuentas. Las Compañías de Seguros, por su parte, registran una participación de un 19%, superior a la cifra de 12% en número de cuentas. La explicación sobre las diferencias encontradas en la participación de las instituciones, en relación al número y monto de los depósitos, se debe a que las Compañías de Seguros captan cuentas con un monto promedio de 200 UF, cerca de 2 veces superior al monto promedio de las AFP.

Tabla4: **Saldo depósitos por tipo de ahorro previsional voluntario según institución, dic. 2013**

	APV MM UF	Participa-ción	D.Convenido MM UF	Participa-ción	Total MM UF	Participa-ción
AFP	55,8	52,3%	42,1	63,1%	97,9	56,5%
Bancos	0,1	0,1%	0,0	0,0%	0,1	0,0%
Compañia de Seguros	24,3	22,8%	8,5	12,8%	32,9	19,0%
Fondos Mutuos	14,4	13,5%	7,2	10,7%	21,6	12,4%
Fondos para la vivienda	0,1	0,1%	0,1	0,2%	0,2	0,1%
Intermediarios de valores	11,9	11,2%	8,8	13,2%	20,8	12,0%
TOTAL	**106,6**	**100%**	**66,8**	**100%**	**173,3**	**100%**

Fuente: SVS, SAFP, SBIF

Por otra parte, se observa que el APV representa un 86% del número de cuentas, mientras que el DC un 14%. Igualmente, en el caso de los montos de los depósitos, el APV baja a un 61,5% de participación y el DC sube a un 38,5%.

Por consiguiente, las razones que explicarían por qué la industria del ahorro voluntario se concentra mayoritariamente en las cuentas APV, en relación a DC, se debe a que los DC son más rígidos, ya que deben ser ofrecidos por igual a todos los trabajadores. A su vez, los montos acumulados solo pueden ser retirados al momento de la jubilación, sin que exista incentivo para que sean promovidos por parte de las empresas.

4.1.2) Las Cajas de Compensación y los Fondos para la Vivienda

Las Cajas de Compensación tienen experiencia en la administración de cuentas y en la gestión de Fondos para la Vivienda. La característica principal de estos fondos es que son un instrumento de ahorro, cuyo destino es la adquisición de viviendas, formando parte de las funciones que legalmente pueden realizar las Cajas en orden a facilitar el acceso a vivienda de sus afiliados.

La ley N°19.281, de diciembre de 1993, establece normas sobre arrendamiento de viviendas

con promesa de compraventa o Leasing Habitacional. Esta legislación facultó a las Cajas para constituir y ser parte de tres tipos de sociedades: Administradoras de Fondos para la Vivienda, Sociedades Inmobiliarias y Sociedades Securitizadoras.

Las Administradoras de Fondos para la Vivienda (AFV), fiscalizadas por la SVS, tienen por objeto administrar -mediante contrato especialmente celebrado para tal efecto- el o los fondos para la vivienda que constituyen las instituciones recaudadoras, Cajas de Compensación principalmente. Si bien el objetivo principal de la ley es establecer un sistema alternativo de adquisición de vivienda, mediante la acumulación de recursos en una cuenta de ahorro, cualquier persona puede abrir una o más cuentas con el sólo objeto de constituir ahorro, pudiendo también ser utilizadas para postular al sistema de subsidio habitacional tradicional.

Adicionalmente, la Ley N° 19.768, del año 2001, facultó a las AFV para ofrecer y administrar planes de Ahorro Previsional Voluntarios. La SVS en su resolución exenta N° 396 del año 2002, autorizó los APV que ofrecen estas administradoras.

En consecuencia, las AFV son las encargadas de administrar los fondos constituidos por los titulares de las cuentas de ahorro para la vivienda abiertas en las Cajas de Compensación; y, los APV contratados por el público con la AFV, directamente.

Entonces, la AFV cobra comisiones a las Cajas de Compensación por la administración de las cuentas de los ahorrantes del fondo para la vivienda y a los titulares de los planes de APV. En ambos casos, la comisión es proporcional a la rentabilidad de los fondos, más una comisión fija por cuenta. Por lo tanto, los ingresos de la administradora están en directa relación con el número de ahorrantes, el tamaño del fondo y la rentabilidad de éste.

Las Cajas de Compensación son líderes indiscutidos en la industria de las AFV, con una participación de mercado de un 92% de los fondos administrados. En particular, la Caja Los Andes posee un 85% de participación, seguido por InterCajas (agrupación de Caja Araucana, Los Héroes y 18 de septiembre) con un 7%; y, los Otros, con un 8% que corresponden a los AFV de los bancos BBVA, Estado y Scotiabank (ex-Desarrollo).

Tabla 5: **Número de cuentas y saldo por institución, dic. 2013**

Institución	Cuenta	Participación	Monto (millones de US$)	Participación
Caja Los Andes	297.678	83,7%	6,2	84,8%
InterCajas	43.900	12,3%	0,5	7,3%
Otros	13.953	3,9%	0,6	7,9%
Total	355.531	100%	7,3	100%

Fuente: SVS

Las inversiones de las AFV son efectuadas, preferentemente, en instrumentos de renta fija, teniendo como principal objetivo la obtención de una rentabilidad superior a la competencia relevante para este tipo de ahorro, con un nivel de riesgo similar. En particular, la tabla 6 muestra que el retorno en renta fija promedio de las Cajas alcanzó al 4,3% real, similar al 4,5% alcanzado por el fondo E del sistema AFP en el 2013. Lo anterior, se explica por el mayor plazo promedio que tienen las carteras de las AFP.

Tabla 6: **Rentabilidad renta fija por institución, año 2013**

AÑOS	Rentabilidad
Capital	4,5%
Cuprum	4,5%
Habitat	4,4%
Modelo	4,3%
Planvital	4,6%
Provida	4,5%
Sistema AFP, fondo E	**4,5%**
Caja Los Andes	4,2%
InterCajas	4,9%
Cajas de Compensación	**4,3%**

Fuente: SAFP y SVS

Es importante destacar que las cuentas de ahorro de la Caja de Compensación Los Andes han mantenido la considerable ventaja comercial, respecto de las comisiones cobradas por otras administradoras, al definir dicho parámetro como un porcentaje de la rentabilidad real generada por los recursos ahorrados en la respectiva cuenta del afiliado.

Las comisiones de las Cajas de Compensación por la administración de las cuentas de ahorro para la vivienda son las siguientes:

Tabla 7: Valor de las comisiones de las cuentas administradas de las Cajas de Compensación

Cajas de Compensación	Tipo de comisión
Los Andes	11% sobre rentabilidad real, equivalente a 0,46% sobre el saldo anual en el año 2013.
Araucana	0,08% sobre saldo promedio mensual, equivalente a 0,96% sobre saldo anual.
18 de Septiembre	0,097% sobre saldo promedio mensual, equivalente a 1,16% sobre saldo anual.

Fuente: SVS

A modo de comparación, en la tabla 8 se observa que las Cajas de Compensación cobraron una comisión promedio de un 0,5%, inferior al 0,6% promedio cobrado por el Sistema AFP en APV.

Tabla 6: **Valor de las comisiones de las cuentas administradas por institución, dic 2013**

AÑOS	Rentabilidad
Institución	Comisión*
Capital	0,51%
Cuprum	0,70%
Habitat	0,55%
Modelo	0,50%
Planvital	0,51%
Provida	**0,56%**
Sistema AFP	0,59%
Cajas de Compensación	0,50%
Cajas de Compensación	**4,3%**

Fuente: SVS, SAFP
*La comisión es un promedio ponderado según saldo acumulado

En síntesis, el liderazgo en las AFV de las Cajas de Compensación se ha conseguido, principalmente, por el constante esfuerzo realizado en la apertura de cuentas de ahorro y por la atractiva rentabilidad obtenida por los ahorrantes, comparadas con la generada por otras opciones de ahorro de similar riesgo y condiciones existentes en el mercado, tales como depósitos a plazos, fondos mutuos, entre otros.

Las actividades realizadas por las Cajas que han tenido como consecuencia el desarrollo de las AFV, han provenido de diversas fuentes, tales como el aumento de cobertura geográfica, la implementación de recaudación de aportes a través de internet, la asesoría que prestan a sus afiliados para postular a los subsidios habitacionales, el otorgamiento de crédito social hipotecario y diversas campañas de difusión comercial.

Claramente, las Cajas de Compensación han adquirido una interesante experiencia en la gestión de cuentas de ahorro delegadas por las AFV, como también participan indirectamente en la administración de carteras por ser dueñas de las AFV, cuyas rentabilidades son similares y comisiones más bajas que el sistema de AFP.

4.1.3) Propuesta N°1: Explicación

En consecuencia, la primera propuesta orientada a incentivar mayor competencia en la captación y gestión de los ahorros para pensiones, consiste en autorizar a las Cajas de Compensación para abrir y mantener cuentas de ahorro previsional voluntario, de acuerdo con las normas de la Ley 3.500, con el objeto de recibir el ahorro voluntario que efectúen sus titulares, a fin de acumular fondos suficientes para financiar su jubilación. Así, las Cajas de Compensación podrán abrir y mantener las cuentas de ahorro previsional voluntario para sus propios afiliados y para otras personas que lo soliciten.
Obviamente será necesario explicitar una serie de condiciones para el funcionamiento y administración de las cuentas de APV, tales como exigencias de capital y reservas mínimas, objeto social exclusivo, requisitos de liquidez, relación deuda capital, clase de activos en que podrán invertir los fondos captados según corresponda, políticas de gestión y control de riesgos, transparencia y entrega de información, entre otros.

Un aspecto positivo relacionado con el hecho que las Cajas de Compensación participen abiertamente en la administración de APV, es que permitirá fomentar un mayor desarrollo y utilización del Ahorro Previsional Colectivo y los Depósitos Convenidos como instrumento previsional, ya que estas entidades mantienen una estrecha relación con más de 84.000 empresas adherentes, que representan a 4.901.915 trabajadores dependientes. Ver esquema.

Gráfico 3:

Esquema de APV en las Cajas de Compensación

4.2) Propuesta N°2: Cotizaciones previsionales de independientes

La segunda propuesta se refiere a la posibilidad de que las Cajas de Compensación actúen, respecto de los trabajadores independientes, como entidades recaudadores de las cotizaciones que deben pagar estos trabajadores y ser compensadoras de los beneficios a que ellos tienen derecho.

Actualmente, las Cajas están facultadas, conforme lo establece el artículo 19, N°4, de la Ley N° 18.833, para recaudar y controlar la declaración y pago de las cotizaciones que los empleadores deben enterar con motivo de los regímenes previsionales que administran estas entidades.

Por su parte, en la propuesta que se formuló ante el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, constituida en marzo de 2006 (Comisión Marcel), se postuló que un incentivo

importante para la formalización de los trabajadores independientes, estaba representado por la combinación de beneficios potenciales a que este segmento laboral podría acceder, si se lograba su afiliación al sistema de Cajas de Compensación. Según el Ministerio de Economía, el número de independientes formales alcanza a los 912.000, de los cuales cerca de un 42,8% cotiza a los sistemas de seguridad social, ya sea regular o esporádicamente.

Por otra parte, la Ley N° 3.500, al permitir la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, impuso a este sector la obligación de cotizar también para la salud, reconociéndoles el derecho a continuar afectos a los regímenes del Sistema Único de Prestaciones Familiares y de Subsidios de Cesantía.

En consecuencia, en las condiciones actualmente vigentes para la afiliación de independientes, evidentemente resulta difícil que este sector perciba las ventajas que el sistema previsional les puede brindar, a través de los beneficios, prestaciones y servicios que otorgan las Cajas de Compensación, lo cual podría resolverse si estas entidades actuaran, al igual como lo hacen respecto de sus empresas afiliadas, como recaudadoras y compensadoras de las cotizaciones previsionales que deben enterar estos trabajadores y los beneficios a que los mismos tienen derecho.

Sin duda que asignarle esta responsabilidad a las Cajas constituirá un incentivo, para que sean ellas mismas las que promuevan una mayor captación de este tipo de trabajadores, a quiénes no solamente proveerán con los servicios sociales que administran, sino que, también, créditos y asesorías, necesarios para potenciar los emprendimientos en nuevos negocios.

Conclusiones

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar forman parte del Sistema de Seguridad Social de nuestro país. Son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que tienen por objeto administrar, respecto de sus afiliados, prestaciones de seguridad social que promuevan el bienestar social y familiar, acción que desarrollan desde 1953. Actualmente, las Cajas de Compensación tienen 6.323.411 afiliados, a los cuales les otorgan prestaciones legales, beneficios y créditos sociales, entre otros.

Las necesidades de los afiliados son variadas, lo que se explica principalmente porque sus trabajadores, pensionados y empresas conforman un grupo heterogéneo. Es por ello que las Cajas buscan entregar, de manera competitiva, la mejor combinación de beneficios, servicios y prestaciones, con el propósito de agregar valor a quiénes conforman el colectivo que atienden.

En relación con la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, las propuestas formuladas se circunscriben a que las Cajas de Compensación sean consideradas como administradoras del Ahorro Previsional Voluntario, ya que han acumulado una experiencia exitosa en la gestión de los Fondos para la Vivienda, con rentabilidades similares y comisiones menores que el Sistema AFP.

Se propone, además, que las Cajas de Compensación actúen, respecto de los trabajadores independientes, como entidades recaudadoras de las cotizaciones que deben pagar estos trabajadores y compensadoras de los beneficios a que ellos tienen derecho.

Finalmente, la inserción de las Cajas de Compensación de forma más activa en el Sistema Previsional, tendrá efectos positivos en aumentar el desarrollo y competencia del instrumento de ahorro previsional voluntario que, junto con la experiencia como participantes de la Seguridad Social, son elementos que garantizan la entrega de más y mejores beneficios para sus afiliados.

Audiencia Asociación de Mutuales A.G.

PARTICIPANTES:

Ernesto Evans
Jorge Mandiola

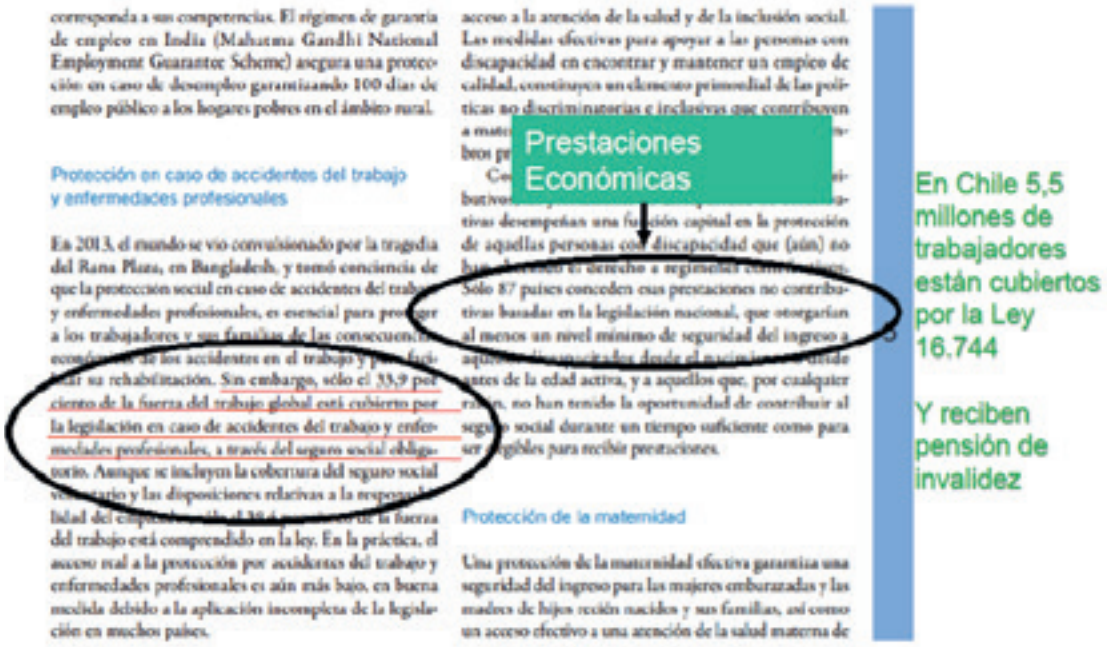
Contexto del Proyecto de Ley 16.744 sobre la que expondremos algunos reparos

Las mutuales de seguridad del accidente de Chile son las instituciones privadas sin fines de lucro encargadas de las acciones de prevención de riesgos y de los servicios y tratamientos de accidents del trabajo y enfermedades profesionales. Creadas por la Ley N° 16.744 sobre accidents de Trabajo y Enfermedades Profesionales del 1 de ferero de 1968

Gráfico 1:

Gráfico 2:

Informe Mundial OIT sobre Protección Social 2014 2015



corresponda a sus competencias. El régimen de garantía de empleo en India (Mahatma Gandhi National Employment Guarantee Scheme) asegura una protección en caso de desempleo garantizando 100 días de empleo público a los hogares pobres en el ámbito rural.

Protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

En 2013, el mundo se vio convulsionado por la tragedia del Rana Plaza, en Bangladesh, y tomó conciencia de que la protección social en caso de accidentes del trab y enfermedades profesionales, es esencial para pro ger a los trabajadores y sus familias de las consecuenc económicas de los accidentes en el trabajo y pa facilitar su rehabilitación. Sin embargo, sólo el 33,9 por ciento de la fuerza del trabajo global está cubierto por la legislación en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a través del seguro social obligatorio. Aunque se incluyen la cobertura del seguro social voluntario y las disposiciones relativas a la responsabilidad del empleador [illegible] de la fuerza del trabajo está comprendido en la ley. En la práctica, el acceso real a la protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es aún más bajo, en buena medida debido a la aplicación incompleta de la legislación en muchos países.

acceso a la atención de la salud y de la inclusión social. Las medidas efectivas para apoyar a las personas con discapacidad en encontrar y mantener un empleo de calidad, constituyen un elemento primordial de las políticas no discriminatorias e inclusivas que contribuyen a mate- bros pr

Ce- ri- buciv a- tivas desempeñan una función capital en la protección de aquellas personas con discapacidad que (aún) no ha [illegible] derecho a regímenes contributivos. Sólo 87 países conceden esas prestaciones no contributivas basadas en la legislación nacional, que otorgarían al menos un nivel mínimo de seguridad del ingreso a aquellas personas que [illegible] desde el nacimiento o desde antes de la edad activa, y a aquellos que, por cualquier razón, no han tenido la oportunidad de contribuir al seguro social durante un tiempo suficiente como para ser elegibles para recibir prestaciones.

Protección de la maternidad

Una protección de la maternidad efectiva garantiza una seguridad del ingreso para las mujeres embarazadas y las madres de hijos recién nacidos y sus familias, así como un acceso efectivo a una atención de la salud materna de

Gráfico 3:

Prestaciones Económicas: Número de Pensiones Vigentes de la Ley N° 16.744 según Entidad: 2014

Tabla 1:

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PROMEDIO
A.O.S.	**8.764**	**8.921**	**9.050**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**8.908**
Por Accidentes de Trabajo	7.869	8.021	8.153										8.021
Por Enfermedad Profesional	895	900	897										887
C.Ch.C.	**7.958**	**8.086**	**8.200**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**8.081**
Por Accidentes de Trabajo	7.310	7.438	7.550										7.431
Por Enfermedad Profesional	648	648	650										649
I.S.T.	**2.628**	**2.686**	**2.764**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**2.693**
Por Accidentes de Trabajo	2.475	2.533	2.612										2.540
Por Enfermedad Profesional	153	153	152										153
Subtotal Mutuales	**19.350**	**19.680**	**20.014**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**19.682**
Por Accidentes de Trabajo	**17.654**	**17.982**	**18.315**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**17.984**
Por Enfermedad Profesional	**1.696**	**1.701**	**1.699**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**1.699**
I.S.L.(ex INP) (*)	**11.898**	**11.856**	**11.880**										**11.885**
Total	**31.248**	**31.539**	**31.894**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**31.567**

(*) Incluye N° de pensiones por accidentes de trabajo y por enfermedad profesional.

Contexto de la ley

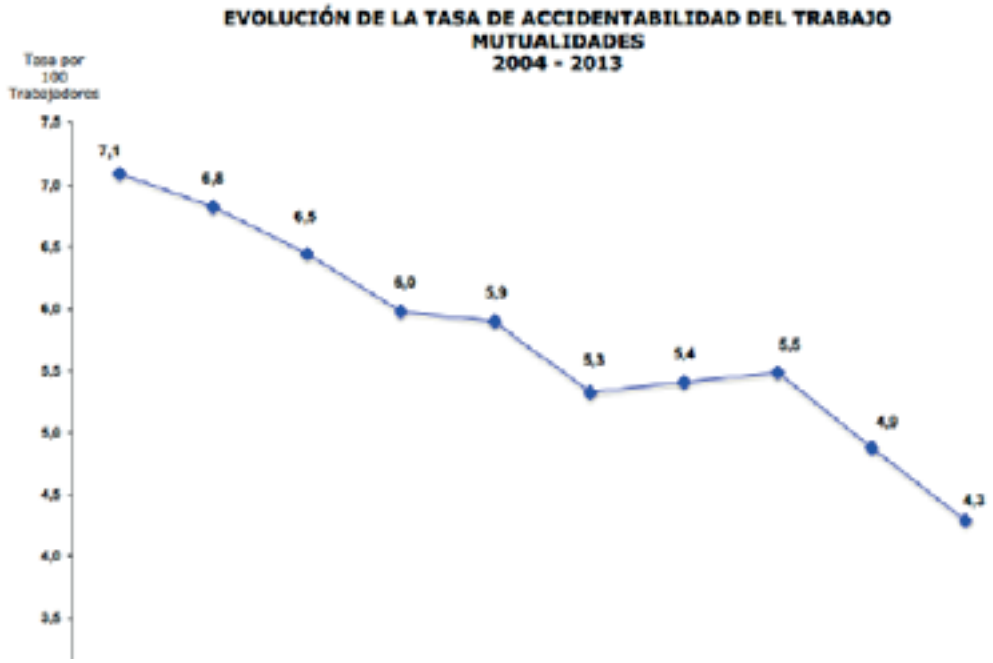
Rescate de los mineros en octubre 2010, encendió el debate sobre las condiciones laborales, particularmente en Pymes

¿Qué pasó después del 2010?

Accidentabilidad 2013

Gráfico 4:

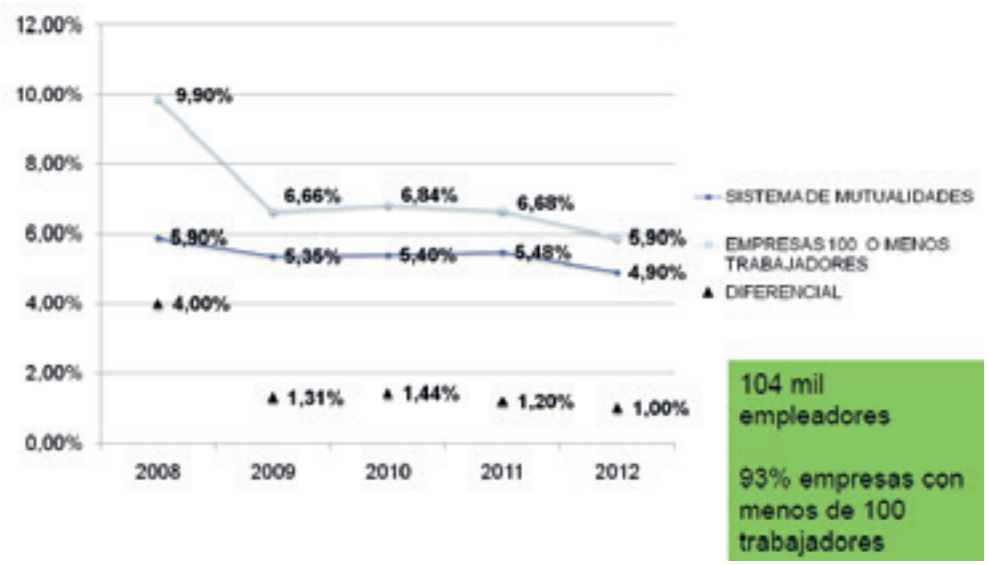
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD DEL TRABAJO
MUTUALIDADES
2004-2013



Fuente: Boletines estadísticos SUSESO

Accidentablidad Comparada: Mejor Desempeño de las Pymes

Gráfico 5:



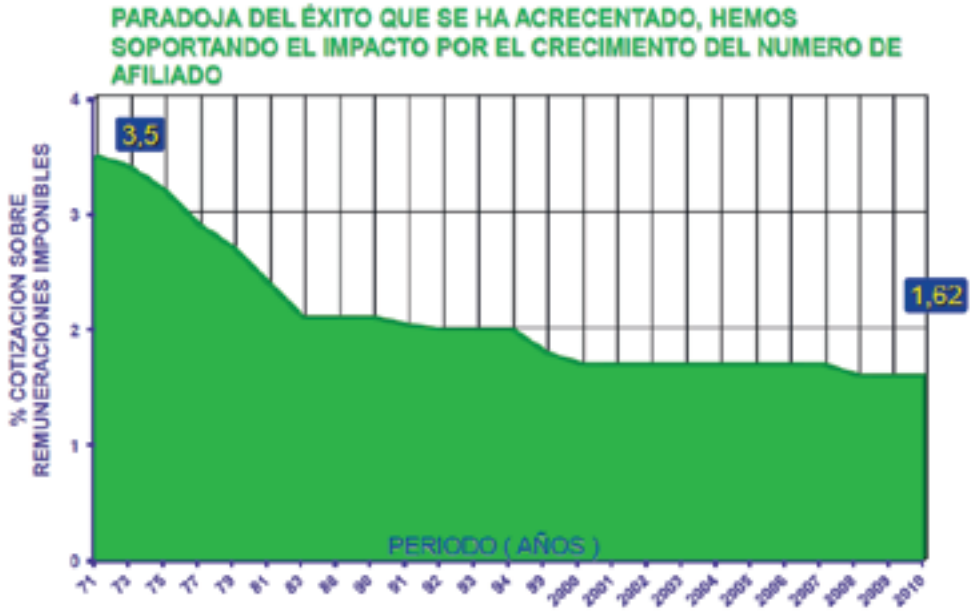
Fuente: Asociación Mutualidades, estadísticas excluyen el ISL

Síntesis: 4 Tendencias en el Sistema de Mutualidades

Gráfico 6:

Tasa de Cotización – Promedio Anual Sistema Mutual

Gráfico 7:



Al 2014…

Evaluación inicial del proyecto de Ley que reforma la Ley 16.744 de accidentes laborales, sobre todo los efectos no desedos en pensiones y fondos de reserva

1. Se termina la distinción entre obreros y empleados en el ISL: Ahora todos los trabajadores afiliados al ISL, cualquiera que sea la naturaleza de los servicios que ejecuten, tendrán la misma cobertura médica y preventiva frente a los riesgos laborales.

Los convenios de atención médica que el ISL suscriba con terceros deberán ajustarse a lo que disponga reglamento emanado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito también por los Ministerios del Trabajo y de Hacienda.

Cuando lo solicite el ISL, y sujeto al pago de tarifas establecidas en los aranceles vigentes, los Servicios Publicos de Salud deberán suscribir convenio.

Gráfico 8:

Aspectos Positivos: Fiscalización

Aspectos Complejos y Necesarios de Evaluar Técnicamente

Pensiones de invalidez

Se asegura que el monto de las pensiones de invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no disminuya cuando el beneficiario respectivo deba pensionarse por vejez en el Sistema de Pensiones del D.L N° 3.500. Para esto, y cuando corresponda, la entidad administradora del seguro debe aportar el capital faltante en cuenta de ahorro previsional del beneficiario.

Conyuge Sobreviviente (Viudo)

Se otorga derecho a pensión de sobrevivencia al cónyuge sobreviviente y al padre de hijos no matrimoniales de la causante. Hoy tiene derecho el viudo si es inválido.

Restricción de Edad Eliminado

Se elimina la restricción de edad (sobre 45 años) para que la viuda tenga pensión vitalicia. Hoy este beneficio es para las viudas mayores de 45 años y las menores de esa edad tienen derecho a pensionar por 1 año, que se prorroga mientras tengan a su cargo hijos que le causen asignación familiar (hasta los 18 o 24 si siguen estudios). Actualmente se condiciona la percepción de la pensión a no contraer nuevas nupcias; en el proyecto se elimina esa condición.

Estando de acuerdo que existe un problema, las mutualidades deberán crear o aumentar reservas. No existen informes técnicos o financieros actuales que respalden el financiamiento permanente de estas obligaciones económicas. Estas mayores obligaciones económicas impactan también al ISL (impacto presupuesto fiscal).

Aspectos Negativos Reforma 16.744

Artículo 53; Se agrega un suplemento/bono en caso de que la pensión de vejez no sea suficiente. Esto representa una gran carga económica para las mutuales. Además, no se les entrega financiamiento para este nuevo gasto.

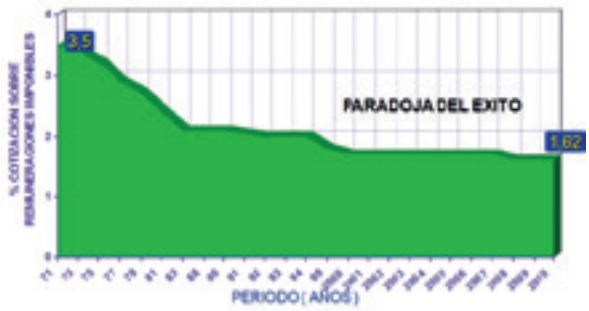
El organismo administrador del seguro hace los aportes para el financiamiento de las pensiones de vejez de sus pensionados por invalidez profesional, para que éstos tengan derecho al goce de pensión de vejez. Durante el periodo en que gozan de pensión de invalidez 16.744, no se producen lagunas.

Argumento N°1

Reconocemos la existencia de un problema. Pero no la solución de mezclar un sistema previsional como el de la Ley 16.744 a otro como el 3.500.

Argumento N°2

Gráfico 9: **Taza de Cotización - Promedio Anual Sistema Mutual**

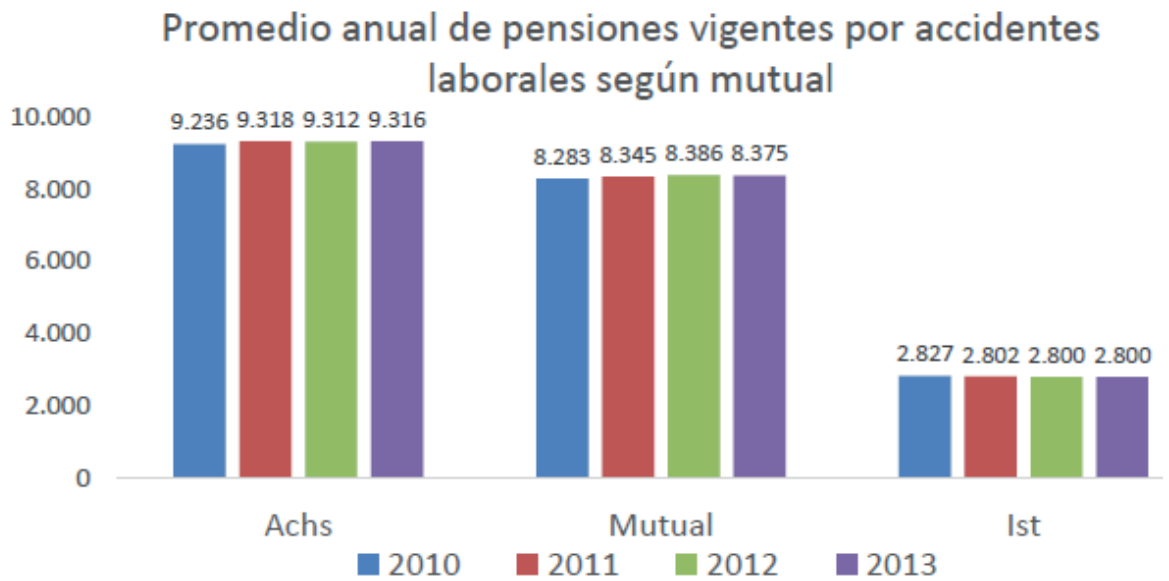


Dada la paradoxa del éxito, pone en riesgo el sistema de mutualidades.

Argumento N°3

Evitar el arbitraje que se tome ventaja de una diferencia de precio entre dos o más mercados, y ocurriese si hay la percepción que las mutuales ofrecen mejores pensiones.

Gráfico 10: **Promedio anual de pensiones vigentes por accidentes laborales según mutual**



Audiencia Asociación de Administradoras de Fondos Mutuos de Chile A.G.

PARTICIPANTES

Mónica Caballini (Gerente General)
María Paz Hidalgo (Directora)
Juan Pablo Lira (Director)
Macarena Ossa (Subgerente de Desarrollo)

Resumen Ejecutivo

Existe evidencia de que las tasas de reemplazo del modelo previsional chileno, están lejos de las expectativas que busca cubrir, tasas que además, se encuentran bajo el promedio de países OCDE. Factores como los cambios demográficos, los resultados financieros de los mercados y la informalidad del mercado laboral han ido en desmedro del modelo previsional, por lo que necesariamente, promover y fortalecer el ahorro previsional voluntario es clave.

La industria de fondos mutuos considera que las medidas que se tomen para mejorar el modelo previsional, deben apuntar a fortalecer la capacidad de ahorro de los trabajadores, promoviendo de manera efectiva el ahorro previsional voluntario colectivo, para lo cual se proponen las siguientes medidas:

1. Eliminar la tasa mínima de adhesión.

2. Permitir segmentar planes para trabajadores considerando criterios objetivos adicionales a la antigüedad del trabajador, como por ejemplo, edad y tipo de trabajo que se desempeña, para que una vez cumplidos los requisitos por otros trabajadores, estos puedan acceder a los mismos beneficios.

3. Diferenciar vesting en función de ingresos de los trabajadores, estableciendo que para el grupo de mayores ingresos, el vesting sea de 5 años desde cada aporte y para el de menores ingresos, se mantenga el escenario actual.

4. Establecer afiliación automática, esto con el objetivo de facilitar la adhesión.

5. Generar incentivos tributarios para la adhesión de empresas.

6. Flexibilidad de tope de ahorro previsional voluntario en todas sus modalidades, permitiendo que el límite para los depósitos convenidos sea utilizado para APVC, junto con incrementar su límite, lo cual se traduce como un beneficio destinado a aquellas personas de menores ingresos.

7. Incrementar tope para el APV.

Además de estas medidas específicas, la Asociación de Administradoras de Fondos Mutuos de Chile sostiene que es primordial el establecimiento de programas de educación financiera, ya que a través de ellos será posible motivar a la población a involucrarse en sus pensiones.

Introducción

El sistema de pensiones vigente, financiado mediante capitalización individual y administrado por el sector privado, tuvo su origen con la publicación del Decreto ley N° 3.500 en noviembre de 1980. Uno de los objetivos principales de este sistema es garantizar un ingreso estable a las personas que han terminado con su etapa laboral, procurando aproximarse a aquel percibido durante su vida activa.

Este sistema se encuentra organizado en torno a tres pilares complementarios entre sí:

i. Pilar solidario;

ii. Pilar contributivo obligatorio centrado en la capitalización individual;

iii. Pilar de ahorro previsional voluntario que ofrece diversos instrumentos de ahorro y beneficios complementarios.

El pilar voluntario provee un mecanismo de ahorro adicional a las cotizaciones obligatorias para que un trabajador, dependiente o independiente, aumente sus fondos y cuente con una mejor pensión al momento de su retiro, o bien le permite anticipar la edad de pensión.

Los instrumentos de ahorro de este pilar son el ahorro previsional voluntario individual (APV), el

ahorro previsional voluntario colectivo (APVC) y la cuenta de ahorro voluntario, alternativas que están asociadas a beneficios tributarios o una bonificación estatal, también es factible hacer retiros parciales o totales de los montos ahorrados antes del momento del retiro.

Resulta fundamental que el sistema permita, facilite y genere las condiciones y mecanismos adecuados para las cotizaciones voluntarias por parte de los trabajadores, considerando que su objetivo es únicamente el de mejorar las condiciones previsionales de éstos.

Si bien existe acuerdo respecto a que el sistema no entrega el nivel de pensiones que se estimó al momento de ser instaurado en 1980, lo cierto es que existen diversas posturas respecto a las causas y formas de dar solución a esta problemática.

Por otro lado, y más allá de las medidas que se adopten en pos de perfeccionar el pilar solidario y el contributivo obligatorio, el mecanismo de ahorro previsional voluntario se presentará siempre como un medio alternativo e indispensable para mejorar las pensiones de los trabajadores. En este sentido, el impacto del APV sobre las pensiones puede ser significativo para aumentar la pensión que se obtiene del sistema obligatorio, y cuanto antes se comience a hacer APV más considerable es su efecto. De ahí la importancia de facilitar y simplificar su acceso, asegurarlo como mecanismo efectivo de ahorro, y proporcionar beneficios fiscales y tributarios adecuados.

Estudios han analizado el impacto del ahorro previsional voluntario en las pensiones, evidenciando que si un hombre comienza a hacer APV a los 30 años de edad, su tasa de reemplazo total se incrementa en 37 puntos porcentuales y para una mujer, aumenta en 32 puntos porcentuales[1].

Con el objeto de perfeccionar el sistema de pensiones chileno, la reforma previsional implementada el año 2008, contempló entre sus objetivos **profundizar los mecanismos de ahorro previsional voluntario**, creando un mecanismo de ahorro previsional voluntario colectivo, a través del cual los ahorros realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores. Adicionalmente, se introdujeron mejoras en materia tributaria para el ahorro previsional voluntario individual, la que se extiende al ahorro previsional voluntario colectivo.

En este documento se destacarán los factores claves que se consideran en la industria de fondos mutuos para el desarrollo del APV y el APVC como un mecanismo para mejorar las pensiones de los trabajadores.

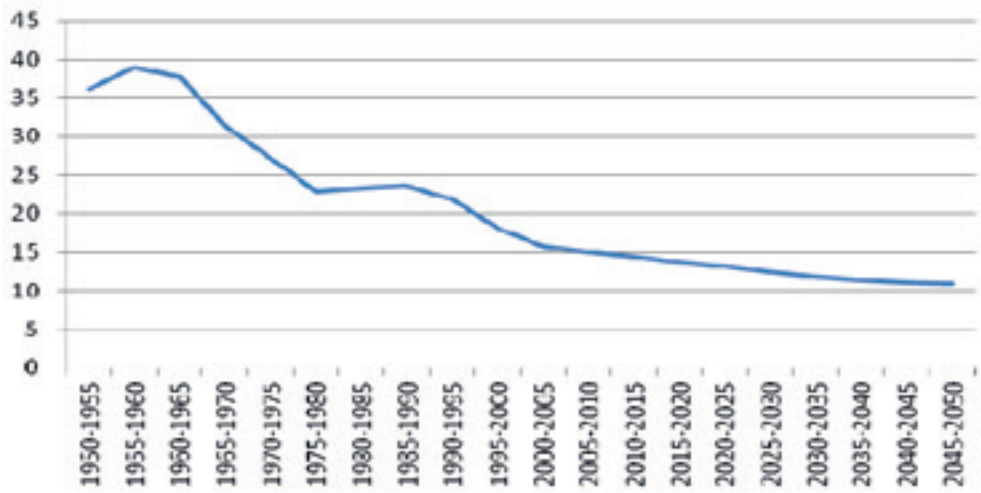
Contextualización

Durante las últimas décadas la población chilena ha presentado considerables cambios demográficos, los cuales necesariamente tendrán implicancias en el futuro económico y social para el país. Dentro de estos cambios, es necesario destacar la disminución continua de la tasa de natalidad, la que hacia el año 1950 era de 36,1 por 1.000 habitantes y como se muestra en el gráfico n°1, ha mostrado una acentuada caída, llegando a incluso esperarse que para el año 2050 sea de 10,9 por cada 1.000 individuos, es decir, un 70% menos que en la década del 50.

1 Augusto Iglesias, "Ahorro Previsional Voluntario", en Libro FIAP 2010.

Gráfico 1:

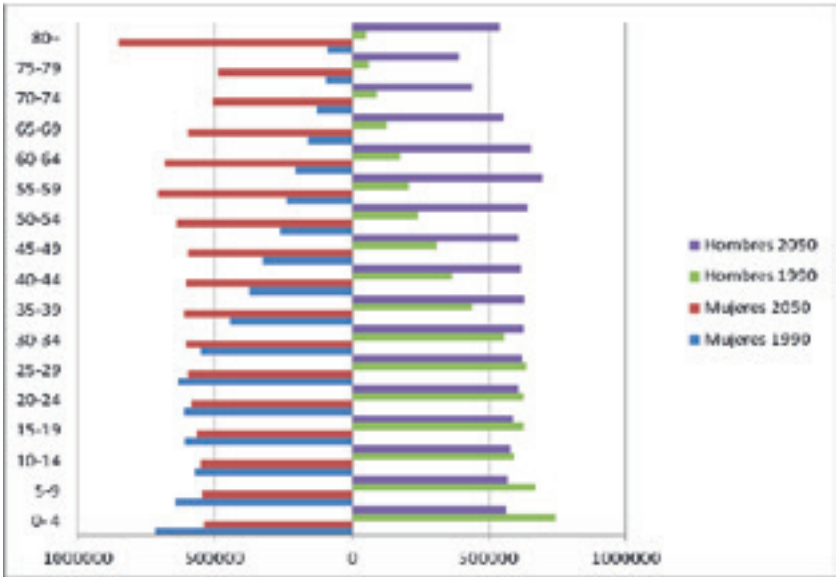
Tasa bruta de natalidad por quinquenio



En el largo plazo, la mencionada baja tasa de natalidad, junto al incremento en la esperanza de vida, la que pasó de 54,8 años a 82,14 en el período de 1950 al 2050, tendrá necesariamente un impacto en la estructura de la pirámide poblacional, efecto que se traduce en que los individuos se concentrarán en rangos de mayor edad tal como se aprecia en el gráfico n°2. Para el año 2050, se espera que la población mayor de 60 años sea el 28% del total, muy distinto al escenario que se vivía en 1950, donde dicho grupo representaba sólo el 7% (en 1990 era el 9%).

Gráfico 2:

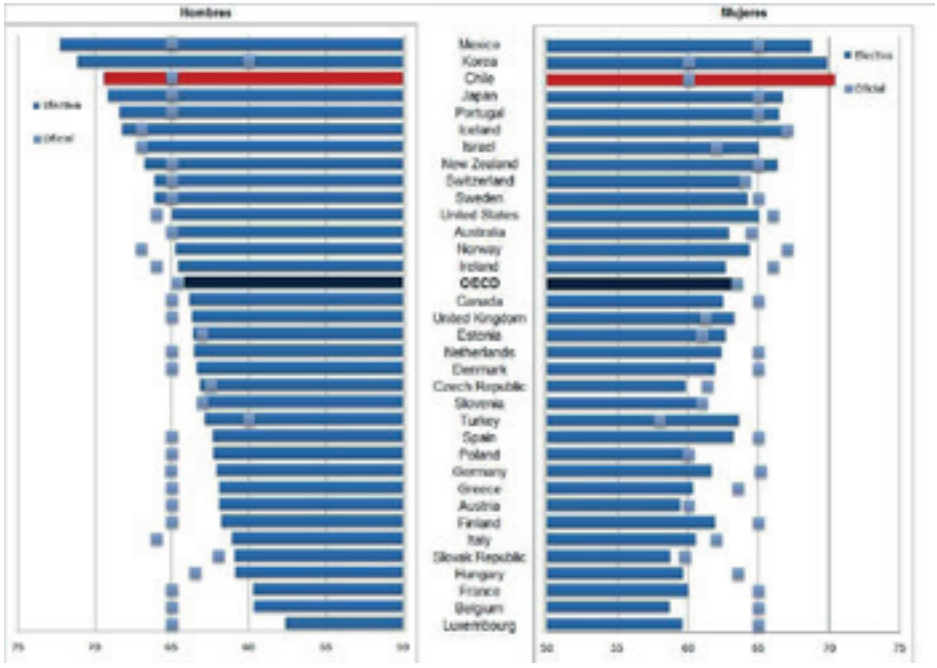
Pirámide de la población



Estos cambios demográficos presentan un desafío para el modelo previsional, ya que necesariamente para mejorar las pensiones, debe existir un aumento en el ahorro de los trabajadores, desafío aún mayor si se considera que las edades de retiro (gráfico n°3) están lejos de las expectativas de vida, por lo que dada la longevidad de la población, los ahorros deben distribuirse en más años.

Gráfico 3:

Edades de retiro

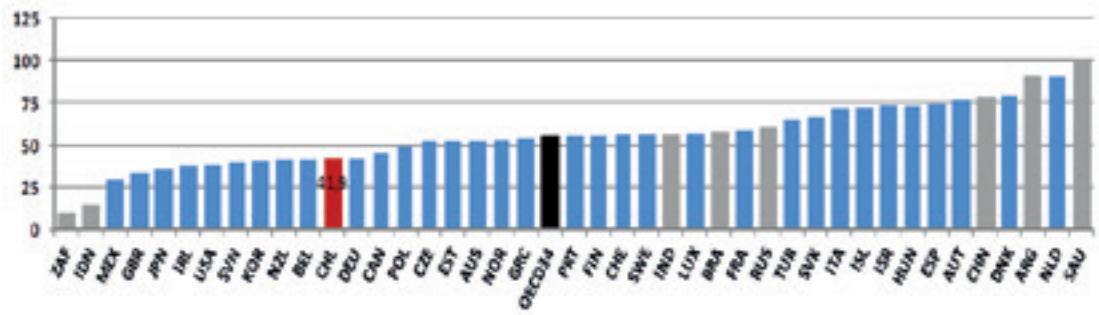


Fuente: OECD (2013), Pensions at a Glance 2013.

Para poder caracterizar al sistema de pensiones, se debe observar la tasa de reemplazo, indicador que para ingresos promedios sugiere que Chile se encuentra bajo la media de países de la OECD, siendo de un 41,9 versus un 54,4 respectivamente para los hombres. Este escenario es aún menos auspicioso para las mujeres, ya que alcanzan un 33 versus 54,3 de países OECD. En el gráfico n°4 y n°5, se visualizan las tasas de reemplazo de ingresos promedios, junto a ingresos bajo y superior a la media, donde se refleja que para el caso de individuos con rentas sobre el promedio las tasas de reemplazo son aún más bajas.

Gráfico 4:

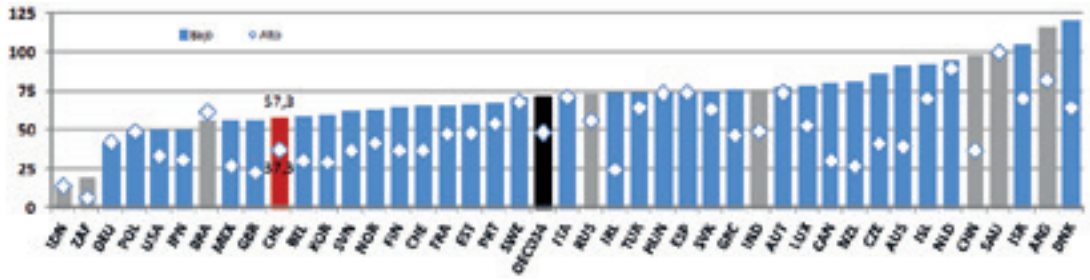
Tasas de reemplazo ingresos promedios



Fuente: OECD (2013), Pensions at a Glance 2013.

Gráfico 5:

Tasas de reemplazo para personas con remuneraciones altas y bajas



Fuente: OECD (2013), Pensions at a Glance 2013.

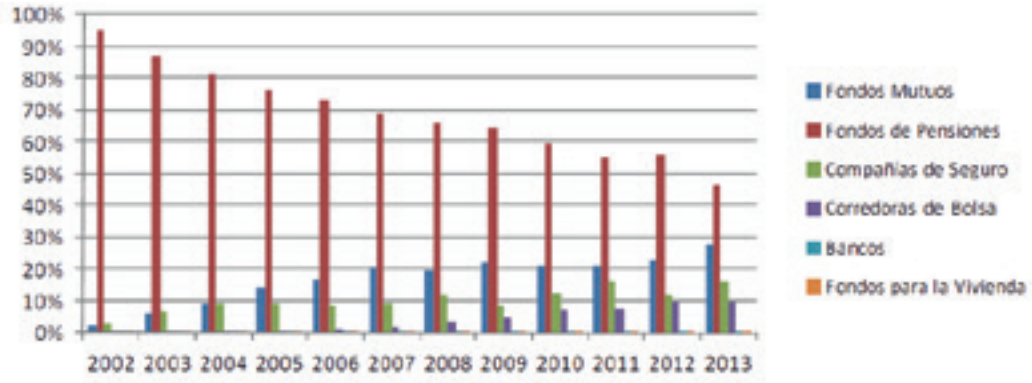
Las bajas tasas de reemplazo del sistema de pensiones han derivado en la consecuente discusión de cómo mejorar el modelo, concordando en que el origen de los problemas radican en la longevidad de la población; los bajos retornos del ahorro financiero en el mundo; la baja tasa de cotización obligatoria del 10%; la edad mínima de jubilación; y en la informalidad laboral que se refleja en largos períodos sin cotizaciones. Adicionalmente, pese al aumento en las tasas de empleabilidad, no existe correlación con la existencia de empleo protegido, esto es con contrato de trabajo.

En función de los factores mencionados, se han planteado diversas opciones para incrementar el monto de las pensiones, sin embargo, se considera que las medidas a tomar deben contemplar la educación financiera, ya que a través de ella se posibilitará que la población tome conciencia respecto a la importancia de ahorrar durante su etapa laboral para mejorar sus pensiones. Además, se sostiene que sin duda las reformas deben apuntar a promover y fortalecer el ahorro previsional voluntario (APV).

Bien es sabido que desde que ingresaron nuevos actores a la administración del APV, éste se ha visto fortalecido y ha incrementado su penetración en el mercado del ahorro, pasando de administrar sobre MM$371.000 el año 2002, a superar los MM$4.033.089 a fines del 2013, concentrando el ahorro de más de 1.373.753 partícipes y evolucionando positivamente en términos de desconcentración de la industria (gráfico n° 6).

Gráfico 6:

Evolución participación de mercado industria de APV



Con la reforma previsional del año 2008, se creó el APVC, mecanismo de ahorro donde los ahorros realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores, con las siguientes características:

- Un plan APVC se establece por acuerdo entre cada empresa y sus trabajadores, y siempre que concurra a esta decisión una proporción significativa de los trabajadores. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que adhieran al respectivo plan.

- Se contemplan aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.

- Los empleadores no podrán discriminar entre los trabajadores, tanto respecto del acceso a dichos planes, como respecto de la proporción del aporte del empleador en relación al aporte del trabajador.

- Los términos de la oferta son definidos por el empleador.

- La oferta de los planes es voluntaria por parte de los empleadores, sin embargo, una vez vigente un contrato, el empleador se obliga a realizar los aportes comprometidos. Los trabajadores tienen el derecho y no la obligación de adherir a los contratos o planes ofrecidos por el empleador en forma individual.

Estos planes establecen derechos de propiedad a favor del trabajador sobre sus propios aportes y sobre los aportes que en su beneficio haga el empleador, sujeto a una permanencia mínima del trabajador en la empresa. La totalidad de los recursos aportados por el empleador se devengarán a favor del trabajador una vez cumplido dicho período mínimo.

En dicha reforma, se mantuvo el beneficio tributario vigente para el APV, pero además, se creó un incentivo dirigido a la clase media, lo que se traduce en lo siguiente:

- Aquellos trabajadores que hayan optado por no hacer uso del beneficio tributario al momento de aportar sus recursos y destinen todo o parte del saldo de sus depósitos de APV o APVC a adelantar o incrementar su pensión, tendrán derecho, al momento de pensionarse, a una bonificación de cargo del Estado. El monto de esta bonificación será el equivalente al 15% de lo ahorrado por el trabajador por concepto de APV o APVC, que aquél destine a adelantar o incrementar su pensión.

- La bonificación se entregará para los aportes de APV o APVC efectuados durante el respectivo año calendario, que no superen en su conjunto la suma equivalente a diez veces el total de cotizaciones obligatorias efectuadas por el trabajador, dentro de ese mismo año.

- En cada año calendario, la bonificación no podrá ser superior a 6 UTM, correspondientes al valor de la UTM vigente el 31 de diciembre del año en que se efectuó el ahorro.

Por lo tanto existen alternativas tributarias para APV y APVC, donde el trabajador puede elegir el régimen que afectará a sus aportes, en consideración al pago o exención de impuestos al momento del aporte o retiro de los recursos de ahorro voluntario, pudiendo optar por uno de los siguientes regímenes tributarios:

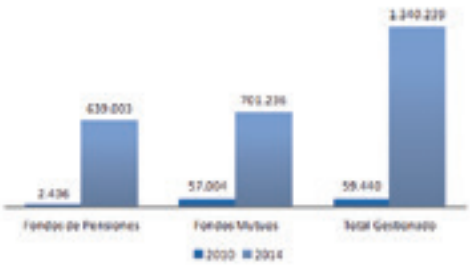
- Hacer uso del beneficio tributario al aportar los recursos al plan. Esto implica que los aportes de los trabajadores se descontarán de la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta. Como contrapartida se pagará impuesto al momento del retiro, en base al impuesto único que actualmente los afecta.

- No hacer uso del beneficio tributario al momento de aportar recursos de ahorro voluntario y sólo tributar por la rentabilidad de dichos recursos al momento del retiro de los fondos, en forma equivalente al tratamiento tributario que aplica a la cuenta de ahorro voluntario (Cuenta 2).

En septiembre de 2008, las Superintendencias de Bancos, de Pensiones y Valores y Seguros, mediante normativa conjunta (NCG N° 227 de la SVS) establecieron regulaciones comunes en relación a la administración del ahorro previsio-

nal voluntario colectivo para todas las entidades autorizadas a administrar este tipo de ahorro. Al respecto, se establecieron una serie de requisitos, los cuales, a la fecha, han sido cuestionados en cuanto a su procedencia en términos de facilitar e impulsar dicho mecanismo de ahorro, esto en consideración a la baja demanda que ha tenido este producto, llegando a administrar un saldo total de MM$1.340 (gráfico n°7) con tan sólo 128 contratos y 1.193 partícipes, por lo que se deben promover medidas que permitan incentivar el uso de este mecanismo de ahorro previsional.

Gráfico 7:
Ahorro Previsional Colectivo (M$)



Las principales falencias del modelo de APVC radican en la carencia de incentivos para el empleador, existiendo requerimientos que impiden que se utilice como un instrumento de gestión de recursos humanos. Adicionalmente, coexisten definiciones normativas que llevan a que el proceso de adherencia de trabajadores sea complejo.

Para incentivar a las empresas se proponen las siguientes medidas:

1. Eliminar la tasa mínima de adhesión: actualmente no puede ser inferior al menor valor entre el 15% de los trabajadores de la empresa y 100. Al no existir éste mínimo se elimina el costo de desmotivación por parte de los trabajadores cuando no se alcanza y también se potencia la creación de planes en empresas de menor tamaño.

2. Permitir segmentar planes para trabajadores considerando criterios objetivos: la norma exige planes igualitarios para todos los trabajadores, sin perjuicio de que el empleador pueda ofrecer contratos que contemplen aportes diferenciados del empleador a mayor antigüedad del trabajador. Se estima pertinente que los empleadores puedan segmentar planes conforme a otros criterios debidamente establecidos. Por ejemplo, edad y tipo de trabajo que se desempeña, para que una vez cumplidos los requisitos por otros trabajadores, estos puedan acceder a los mismos beneficios. Lo anterior, permitiría lograr menor rotación y mayor formalidad del empleo, junto con evitar la discriminación a la población más vulnerable en edad cercana a la jubilación, premiar cargos críticos y diferenciar para retener a segmentos deseados.

3. Diferenciar vesting en función de ingresos de los trabajadores: actualmente el tiempo que debe transcurrir para que el trabajador adquiera la propiedad de los recursos provistos por el empleador, se establece en 24 meses desde que se firma el contrato para aquellos firmados previos a junio del 2011 y, para los suscritos posterior a dicha fecha, el vesting es de 24 meses por cada aporte enterado por el empleador. Con el objetivo de proporcionar mayor flexibilidad laboral al grupo de menores ingresos, retener cargos críticos y que el APVC sea una herramienta de recursos humanos efectiva, se propone diferenciar el vesting conforme a lo siguiente:

a. Mayores ingresos: 5 años desde cada aporte

b. Menores ingresos: mantener 2 años desde cada aporte

c. Se propone corte de mayores y menores ingresos en MM$2,5 o en el tramo de impuesto de 15%.

4. Establecer afiliación automática, con el objetivo de facilitar la adhesión: con el objetivo de facilitar la participación y minimizar la pasividad en el ahorro, junto con fortalecer el compromiso de parte del empleador con sus trabajadores, es que se propone replicar modelos como los de Reino Unido y Nueva Zelanda, donde existe la adhesión automática. No obstante, se deben disponer de las definiciones pertinentes para que un trabajador pueda desistir de hacer APVC si es que así lo estima y también disponer de las evaluaciones correspondientes para asegurar suitability.

5. Generar incentivos tributarios para la adhesión de empresas: con el fin de disminuir el costo de matching para trabajadores de menores ingre-

sos, junto con favorecer la creación de planes para rentas menores, es que se propone que las empresas puedan rebajar un porcentaje de lo aportado a sus trabajadores de menor ingreso como crédito fiscal al impuesto de primera categoría, lo cual se sugiere sea decreciente en la medida de que aumente el salario del trabajador, estableciéndose un crédito del 35% para salarios de 10 UF y disminuir el crédito hasta el 5% para salarios de 100 UF. Al mismo tiempo, se propone que el monto que será sujeto de crédito sea considerado por el estado para determinar la pensión base del trabajador.

6. Flexibilidad de tope de ahorro previsional voluntario en todas sus modalidades: para incentivar los aportes de parte del trabajador, se propone que se utilice el límite de depósitos convenidos para APVC como un beneficio destinado a aquellas personas de menores ingresos y así también el APVC se vuelve más atractivo en relación a los depósitos convenidos por la opción de liquidez:

a. Mantener tope conjunto de 1.500 UF para APV, APVC y DC

b. Incrementar tope por trabajador que suscriba plan APVC: UF 1.200

7. Incrementar el tope para el APV: en cualquier monto significaría un incentivo al ahorro para quienes tienen conciencia de la importancia de mejorar sus tasas de reemplazo. Esta medida va a favor de la competitividad en la industria de ahorro y en línea con la mayor desconcentración de los proveedores.

Audiencia Asociación de Aseguradores Chile A.G.

PARTICIPANTES

José Manuel Campusano	(Presidente)
Jorge Claude	(Vicepresidente)
Francisco Serqueira	(Asesor legal)
Carolina Grunwald	(Gerente de Estudios)
Carola Zelada	(Prensa)
Dalal Haladi	(Prensa)
Ximena Azócar	(Prensa)

1. ¿Quiénes Somos?

El 4 de septiembre de 1899 se funda la Asociación de Aseguradores de Chile. El objetivo: unificar esfuerzos en pos del desarrollo de la actividad aseguradora en el país y así contar con un ente representativo de la opinión del sector., Por ello, más de cien años la constituyen en uno de los gremios más antiguos tanto de Chile como de Latinoamérica. En la actualidad, la Asociación de Aseguradores de Chile A.G. reúne a 52 Compañías de Seguros que representan sobre el 99% del total de primas de seguros en el país.

Con certeza se puede afirmar que el sector asegurador es un actor importante en el plano económico y social de Chile, cuyas actividades producen un significativo impacto en el desarrollo del país. Así, por ejemplo, en el año 2013, el total de primas alcanzó al 4,2% del Producto Interno Bruto de Chile y millones de chilenos se mantuvieron ligados al sector a través de una o más coberturas al amparo de casi cinco millones de pólizas en el sector de seguros de vida y cerca de doce millones de pólizas en el sector de seguros generales. Hoy en día, existen más de 60 millones de seguros contratados en nuestro país; existen casi 50 millones de personas aseguradas con seguros de vida y más de 10 millones de pólizas de seguros generales vigentes.

En el mismo año 2013, las indemnizaciones, los reembolsos, las rentas y las prestaciones en general que brindaron las mencionadas pólizas a los asegurados, superaron los US$ 8.800 millones de dólares. Y lo anterior sin mencionar que dentro de los últimos 4 años, el sector asegurador pagó cerca de US$ 10.000 millones de dólares derivados de los lamentables acontecimientos sísmicos ocurridos en nuestro país dentro de ese período.

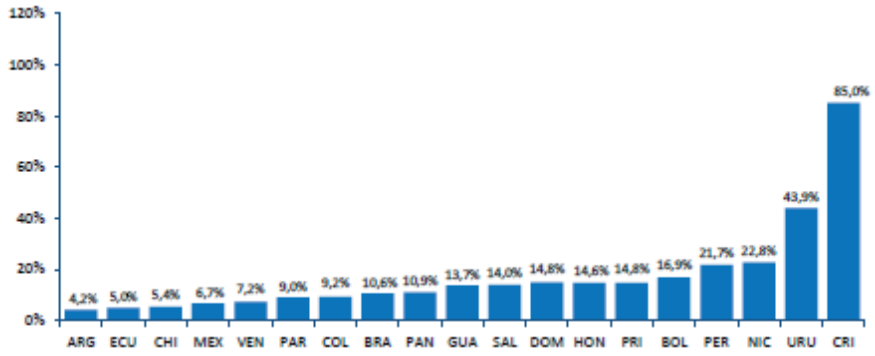
Así, el rol del Seguro es fundamental tanto en el desarrollo industrial y comercial, como en la seguridad del patrimonio familiar, en la mantención de las familias y en la salud y pensiones de miles de chilenos. Los seguros entregan mayor certidumbre al momento de tomar decisiones y frente a las contingencias que amenazan la vida, la salud, los bienes y en general el patrimonio de las personas, de la pequeña, mediana y gran empresa, de la infraestructura y de los grandes proyectos que hacen de Chile un país con futuro. El Seguro contribuye y fomenta la creación de nuevas riquezas, además, aporta en el mercado financiero, toda vez que las Compañías Aseguradoras deben invertir las reservas técnicas que deben constituir para garantizar el pago de sus compromisos. Al invertir grandes sumas, incrementan el ahorro nacional y ayudan a activar la economía del país.

Ahora bien, en el año 2002 y mediante la iniciativa de las Compañías de Seguros, se aprobó el Código de Autorregulación y se redactó el Compendio de Buenas Prácticas Corporativas, los que tienen como objetivo mejorar el servicio al cliente, promover las buenas prácticas entre las empresas y fortalecer las instituciones ligadas a la industria aseguradora. Adicionalmente, para poner en práctica las directrices de estos documentos a las que se comprometieron formalmente las compañías, nació el Consejo de Autorregulación. El gremio asegurador se quiso autoimponer esta instancia, motivado por la voluntad de avanzar hacia los más altos estándares de transparencia y buenas prácticas corporativas. Asimismo, se creó la figura del Defensor del Asegurado, cuyas resoluciones son obligatorias para las compañías de seguros, pero no así para los asegurados que recurren a esa instancia, quienes pueden aceptar el veredicto del Defensor o iniciar acciones ante los órganos arbitrales o judiciales que procedan. La concurrencia y tramitación ante el Defensor del Asegurado es gratuita para los asegurados y sus beneficiarios. En concordancia con la necesidad de autorregulación, la industria de los seguros en Chile ha demostrado un compromiso por la competencia, lo cual es demostrado por los bajos niveles de concentración del mercado de los seguros en Chile, siendo éste uno de los más competitivos en Latinoamérica. Según el Índice

de Herfindahl, la industria aseguradora chilena es de las más desconcentradas y competitivas de Latinoamérica. Como se aprecia en el siguiente gráfico 1, en el año 2012 nos ubicamos en el puesto número 3, luego de Argentina y Ecuador.

Gráfico 1:

Índice de Herfindahl para Latino América/[1] (año 2012).



Fuente: Latinoinsurance

2. Rol en el Sistema Previsional: Acumulación y Desacumulación.

Un aspecto que es muy propio del sector de Seguros de Vida en Chile, es el rol que cumplen las entidades aseguradoras en el Programa de Pensiones de la Seguridad Social.

En efecto, los Seguros participan en dicho Programa tanto en el período de acumulación como en la etapa de desacumulación.

En lo que respecta al rol que nos cabe en el período de acumulación, este se presenta a través dos mecanismos, como pasa a expresarse:

El primero es el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia de los afiliados, y que las Administradoras de Fondos de Pensiones deben contratar para todos los afiliados, hombres y mujeres en forma conjunta, mediante un proceso de licitación bianual. En el caso de los trabajadores dependientes, la prima de este seguro es de cargo de los empleadores. En virtud de esta protección, las compañías de seguros de vida adjudicatarias completan el ahorro que no alcanzaron a acumular los afiliados declarados inválidos o que fallezcan durante su vida laboral, con el objeto que el propio afiliado o sus beneficiarios puedan financiar sus respectivas pensiones de invalidez o de sobrevivencia, según corresponda. Sobre 5 millones de chilenos están adscritos a este Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, que paga en torno a 1.500 siniestros mensuales, según las cifras del Departamento de Invalidez y Sobrevivencia.

El segundo instrumento lo representan las Pólizas de Seguro de Vida con Ahorro Previsional Voluntario, que consisten en un instrumento que, además de la protección propia de un seguro de vida, le permite al afiliado asegurado conformar paulatinamente un fondo que utilizará para mejorar su pensión. Existe una bonificación estatal para incentivar este ahorro. Hoy contamos con aproximadamente 152.000 pólizas vigentes de Seguros de Vida con Ahorro Previsional Voluntario.

Por otro lado, en lo que corresponde al rol que nos compete durante el período de desacumulación, las compañías de seguros de vida ofrecen la modalidad de pensión de rentas vitalicias previsionales como una alternativa al Retiro Programado ofrecido por las AFP, o como parte de las modalidades de renta temporal con renta vitalicia diferida o de retiro programado con renta vitalicia inmediata. Una fórmula muy usada por los afiliados es recurrir a la renta vitalicia con período garantizado. En las modalidades de rentas vitalicias, la prima se paga por el afiliado o sus beneficiarios utilizando recursos del saldo acumulado en la cuenta previsional individual y la pensión pertinente se expresa en Unidades de Fomento para toda la vida del afiliado o hasta

que sus beneficiarios cumplan con los requisitos legales, según sea el caso. Actualmente se registra una cifra cercana a 500.000 pensionados bajo la modalidad de renta vitalicia.

3. Características del Sistema Previsional chileno

El actual Sistema de Pensiones chileno, sustentado en un Pilar Solidario, un Pilar Obligatorio y un Pilar Voluntario, se fundamenta en características que es factible destacar como atributos, como son, por ejemplo, la equidad social manifestada a través del Pilar Solidario; la propiedad de los recursos previsionales por parte de los afiliados en el Pilar Obligatorio y Voluntario; la administración operativa a cargo del Estado en el Pilar Solidario y por parte de entidades privadas en los Pilares Obligatorio y Voluntario; la igualdad legal y de reglas para todos los afiliados y beneficiarios, sean trabajadores privados o públicos; y la conducción responsable que durante muchos años las autoridades competentes han realizado para hacer del sistema un programa uniforme, sólido, sustentable y transparente. Dadas estas características que destacan en el presente de nuestro país, cuán lejano y distinto nos parece lo vivido hace medio siglo, cuando dado que la base legislativa de la seguridad social se encontraba en 219 leyes, 78 decretos con fuerza de ley, 10 decretos leyes, 157 decretos supremos y 18 reglamentos, se señaló que como principales consecuencias "de la inadecuada manera de legislar" se encontraban la desigualdad de trato para los diferentes grupos en materia de prestaciones que condujeron a la existencia de privilegios en desmedro de otros grupos y de la comunidad; los graves y repetidos problemas de financiación de las prestaciones; los numerosos conflictos jurídicos relacionados con la vigencia, alcance e interpretación de los diferentes textos legales; la existencia de numerosos vacíos legales pese a la frondosidad legislativa, y que, en muchos casos, los decretos y reglamentos excedían las disposiciones de las leyes que dieron origen a su dictación[1]. A su vez, que sólido y sustentable nos parece el presente sin perjuicio de los problemas que obviamente deben solucionarse, si recordamos que el 30 de Agosto de 1968, en un mensaje al Congreso del señor Presidente de la República, se señaló que "Mucho se ha dicho acerca del problema previsional en Chile. Se está de acuerdo unánimemente que él es malo. Voces de los más distintos y antagónicos credos políticos así lo han proclamado. Los diversos técnicos lo han reconocido. No se trata propiamente de un Sistema de Seguridad Social. Todo es asistemático en nuestro régimen previsional. El ha sido el producto de innumerables cuerpos legislativos que ya exceden el número de 600, dictados todos ellos, con muy buenos propósitos, por cierto, pero sin ninguna visión de conjunto. Tales cuerpos legales han dado origen a aproximadamente 30 sistemas diferentes de pensiones de antigüedad, más de 30 regímenes diferentes de pensiones de invalidez y 31 sistemas de pensiones de vejez, todos ellos distintos entre sí, y en todos cabe observar toda clase de discriminaciones, privilegios e injusticias irritantes."

Pero -a todo lo indicado- cabe agregar que cuando aquellos antiguos regímenes sufrieron una disminución en la relación entre trabajadores activos y trabajadores pasivos, se produjo un problema estructural de desfinanciamiento de las pensiones y por lo mismo una baja de las pensiones a pagar y un gran impacto en las arcas fiscales, como por ejemplo ocurrió en la más grande institución previsional de las épocas pasadas (el Servicio de Seguro Social), en donde la relación Activos/Pasivos pasó de 10,8 en el año 1960 a 2,2 en el año 1980, cifra imposible de soportar para un régimen de pensiones basado en el reparto de sus flujos de cotizaciones.

4. Diagnóstico

En 1980 Chile introdujo una profunda reforma al sistema de pensiones, donde los trabajadores generan su propio ahorro para la vejez, y los fondos obligatorios son administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Cabe mencionar que esta reforma generó en su momento una enorme presión sobre las cuentas públicas del país, por cuanto el Estado se hizo cargo del sector pasivo, sin contar con los flujos de cotizaciones previsionales de los trabajadores activos. Asimismo, a los trabajadores que se cambiaron al nuevo sistema y cumplían con los requisitos legales, se les emitió un Bono de Reconocimiento por las cotizaciones que habían efectuado en el anterior sistema.

El sistema de pensiones se encuentra todavía en una etapa de maduración, la reforma lleva 33

1 Comisión de Estudios de la Seguridad Social .Informe sobre la Reforma de la Seguridad Social Chilena. Informe N° 12. Punto 7.3. 1961-1962.

años de operación, se ha perfeccionado permanentemente, y recién se están pensionando los primeros afiliados que financiaron sus beneficios de vejez sólo con los saldos acumulados en las cuentas de capitalización individual. Si bien el sistema tiene grandes atributos para trabajadores, beneficiarios, la economía del país y las finanzas públicas, una arista que debe abordarse es el monto de las pensiones de vejez que emanan del mismo, las que a nuestro juicio son afectadas por tres grandes problemas, que son los siguientes:

Ahorro: el ahorro previsional es insuficiente producto de los vacíos de cotizaciones que presentan los afiliados durante su vida activa, de la diferencia significativa del monto cotizado al comienzo y al final de la vida laboral (consecuencia de los significativos aumentos de las remuneraciones reales) y de una cultura previsional o previsora muy precaria. La acumulación de fondos depende del promedio de los salarios de la vida laboral de una persona, incluyendo lo que se cotiza en los primeros años de la vida laboral, pero es común que las expectativas que tengamos de nuestra pensión no hagan referencia a esos primeros salarios, sino a los últimos. Sin embargo, la persona ha contribuido mensualmente a su ahorro previsional en función del ingreso imponible que tenía en cada período. Se produce así un desajuste entre lo realmente ahorrado y la expectativa de la persona. Otro elemento dentro de esta causa, es la baja densidad de cotizaciones originada por las lagunas previsionales. Si bien se trata de un problema del mercado del trabajo, en la práctica afecta el nivel de las pensiones. En Chile, la proporción de la vida laboral en que las personas cotizan es más o menos un 55%[2] para los hombres y para las mujeres por debajo de eso.

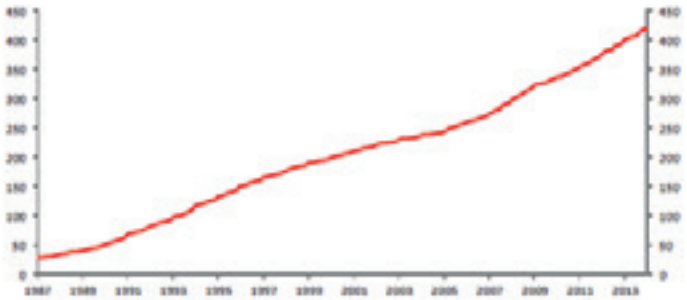
Longevidad: notorio aumento en las expectativas de vida de los pensionados desde la fecha de jubilación. En efecto, desde que se creó el sistema hasta esta fecha, las expectativas de vida de los chilenos al momento de jubilar han aumentado significativamente. Vale decir, si en 1981 una persona al jubilar requería financiarse una pensión por los siguientes 156 - 205 meses (en promedio), en la actualidad esa necesidad ha aumentado a 239 – 353[3] meses.

Las sucesivas bajas en las tasas de interés. Por otra parte, si las tasas de interés bajan, se producen dos efectos principales: Por un lado provoca la disminución en la rentabilidad de los fondos de la cuenta de capitalización individual; por el otro, si la rentabilidad esperada de las inversiones baja, las AFPs y las aseguradoras pueden ofrecer una menor pensión.

Finalmente, como un elemento a considerar en lo que respecta a la relación entre ahorro efectivo y expectativas, válido para la insuficiencia del ahorro, hay que anotar que considerando el Índice de Remuneraciones, se observa que en los últimos 20 años, las remuneraciones promedio se han multiplicado por 4,2 veces[4], lo cual es una gran noticia para el país, pero afecta al ahorro previsional, porque al principio de la vida laboral, el trabajador promedio cotizó por montos inferiores, sobre una base inferior.

Gráfico 2:

Índice de Remuneraciones promedio anual (Abril 1993=100)



Fuente: Banco Central de Chile

2 www.safp.cl, (2005) Documento de trabajo N°12.

3 Se usaron las tablas Rentas Vitalicias 85 y 2009.

4 Banco Central de Chile (1993=100)

5. Propuestas

Frente a los elementos consignados en el Diagnóstico, nuestras Propuestas son las siguientes:

a) Para aumentar el ahorro:

a.1) Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC):

Es una herramienta disponible, vigente en la normativa legal aplicable y que es necesario utilizar. Su desarrollo será determinante para aumentar el ahorro y con ello las pensiones de vejez. Fomentar la contratación de APVC en todo tipo de colectivos laborales, privados y públicos, cualesquiera sea el tamaño de la empresa u organismo, contribuirá a lograr una mejor pensión futura. Si bien en este caso pueden no requerirse cambios legales, en la práctica es un tema que pensamos debería ser abordado. Es importante que este producto se vuelva atractivo, de modo de fomentar, en conjunto con el empleador, la contratación del APVC. Respecto de este último punto, hemos identificado seis aspectos que quisiéramos destacar:

a.- "Vesting": Una condición necesaria para potenciar el APVC y convertirlo en una herramienta atractiva para los empleadores, es incorporar un incentivo al empleador para que pueda retener a sus trabajadores más allá del período de aprendizaje. Pensamos que el plazo para que los fondos aportados por el empleador pasen a propiedad del afiliado debería ser mayor al actual y escalonado.

b.- No discriminación: Los distintos trabajadores, en una misma organización, tienen distintas necesidades y distintas realidades previsionales, por lo que separar entre grupos determinados, de forma no arbitraria, haría sentido. De esta manera, en un contexto en que la ley permite que una empresa tenga varios contratos de APVC, resulta fundamental que la norma permita ofrecer distintos tipos de contratos en base a distintos criterios objetivos. Esto se traduce además en una disminución de los requisitos mínimos de adhesión.

c.- Enrolamiento Automático: Consideramos importante reconsiderar esta iniciativa, dado el alto impacto previsto en las tasas de adhesión. Según la experiencia en Estados Unidos, donde el 2006 se incorporó esta medida con resultados muy favorables, la tasa de adhesión promedio ha aumentado en más de 20 puntos. El impacto se estima mayor en un mercado como el nuestro, que es inmaduro en relación con el estadounidense.

d.- Educación: Con el objetivo de aumentar la adhesión, a través de acciones educativas, se puede promover el tema previsional entre los empleados. Para esto se requieren acciones concretas y obligatorias del empleador, como ocurre con las materias relacionadas con la "prevención" de accidentes laborales.

e.- Incentivos tributarios: Tal como se ha planteado en ocasiones anteriores, y dado que pensamos que el APVC debería ser una solución masiva, reiteramos nuestro planteamiento de generar un crédito (parcial o total) de los aportes del empleador a un plan APVC, con el impuesto de Primera Categoría (algo similar al SENCE). Este incentivo podría ser temporal (por ejemplo, por cinco años), de manera que se inicie el proceso, que luego seguiría con su propia inercia.

a.2) Seguro Obligatorio de Lagunas Previsionales:

En la misma línea de lo anterior, para poder hacer que el Sistema de Pensiones pague mejores pensiones, hay que hacerse cargo de las lagunas previsionales que provocan la disminución de las cuentas individuales de ahorros previsionales de cada trabajador. Hay estudios que afirman que esta sería la principal causa del desacoplamiento entre las expectativas y la pensión real Para resolver esto, proponemos la creación de un Seguro Obligatorio de Lagunas Previsionales, el cual se licitaría, sería costeado por el empleador o mixto y consistiría en un seguro que, en caso que el trabajador quede cesante, se le pague un porcentaje del promedio de cotización en los últimos doce meses, siempre y cuando el asegurado haga uso del Seguro de Cesantía. El pago se deberá hacer a la cuenta de ahorro previsional del afiliado.

Este seguro de Lagunas Previsionales podría cubrir por un plazo y monto a definir. El seguro se activa cuando la persona realiza al menos un retiro de su Cuenta Individual de Cesantía o del Fondo de Cesantía Solidario, lo cual garantiza que la persona esté cesante, haciéndose de suma relevancia la coordinación que exista

entre las aseguradoras y la Administradora del Fondo de Cesantía y obligando al asegurado a estar inscrito en la entidad antes mencionada.

a.3) Póliza Previsional Integral para Trabajadores Independientes:

Si bien la Reforma del año 2008 introduce la obligación para los independientes de cotizar por los ingresos que perciben, en la práctica se constata que muy pocos lo están haciendo durante esta transición. Pensamos que en este mercado, tal como ocurrió en el APV, es sano que se introduzca más competencia. Por ello, proponemos que se eliminen las trabas que tienen los independientes para hacer APV sin antes haber cotizado en una AFP, y que puedan "saltar" directamente a un plan APV especial para ellos, que no permita hacer retiros. En el mercado de seguros, se podría desarrollar una Póliza Previsional Integral para Trabajadores Independientes, que ofrecería las mismas coberturas (ahorro, SIS) que tiene los trabajadores dependientes. Es del caso recalcar que no se plantea reemplazar una obligación por otra, sino simplemente abrir la gama de opciones para estas personas, y permitir un mayor ámbito de competencia entre actores. El seguro con ahorro buscaría entregar la misma protección que ofrece una AFP: pensión en caso de vejez, de invalidez y de fallecimiento, dado el pago de una prima. Este seguro con componente de ahorro[5] funcionaría de la misma manera y con las mismas características que el seguro existente, con una cláusula adicional en caso de invalidez. Debería considerar el mismo tratamiento tributario con que cuentan los empleados cuando cotizan en una AFP, así como también se debería permitir que las aseguradoras ofrezcan estas cuentas de ahorro previsional para los trabajadores o cotizantes independientes que así lo decidan como elección propia. La póliza propuesta, por tener un carácter previsional, debería ser expresamente autorizada por la Superintendencia de Valores y Seguros.

a.4) Cultura Previsional o Cultura Previsora: Si la vejez es un proceso inherente al ser humano, resulta incongruente que sólo sea parte de nuestras preocupaciones cuando el proceso ya es irreversible, sumando a ello que nuestras expectativas de vida se han incrementado y se incrementarán aún más en los próximos años. Las diversas políticas públicas sobre adultos mayores que se han instalado en el país son acertadas y seguramente surgirán más en los próximos años, pero no debe dejarse de lado que en paralelo a las medidas de asistencia o protección estatal, la cultura colectiva del trabajador activo debería también asimilar que la responsabilidad individual frente a la inminente vejez es una cuestión real, necesaria y socialmente obligatoria. Así como los procesos de educación formal tienen como objetivo mejorar la calidad de vida futura de los educandos, así también la educación para la vejez tendrá como objetivo convencer de la necesidad de ocuparse a tiempo de la calidad de vida que tendremos en la etapa final, luego del término de la actividad laboral. Esta es la política pública que anhelamos con el objeto que las futuras generaciones tengan una mejor cultura previsional, creada y fomentada con la suficiente antelación. A no dudar, si esto se logra, se alcanzará un impacto positivo en las pensiones de vejez.

b) Para hacerse cargo de la longevidad:

b.1) Seguro de Dependencia (de protección a la tercera edad):

El envejecimiento de la población, las menores tasas de natalidad, las nuevas estructuras familiares y los retrasos en el inicio de la entrada a la fuerza de trabajo efectiva están dando lugar al rápido cambio en la sociedad con un aumento exponencial en la cantidad de adultos mayores y con una disminución de los miembros familiares que los pueden cuidar. Sabemos que en ese grupo de la población se va produciendo un deterioro progresivo. Tal deterioro tarde o temprano tiene efectos en las cosas que el adulto mayor podrá o no realizar y en los costos de cuidarlo. Cuando se llega al punto de no poder realizar las actividades diarias, se hace necesaria la ayuda de un tercero para vivir, momento en el que el adulto mayor se convierte en dependiente. La dependencia se define como "un estado en el que las personas, debido a una pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, necesitan asistencia o ayuda significativa para manejarse

5 Es un plan que tiene como objetivo la conformación de un ahorro. Se define en aportaciones periódicas. Tienen incluida una cobertura por fallecimiento (Seguro de Vida) y se puede contratar una cobertura para Invalidez. De esta forma se garantiza que el ahorro se cumpla. Si el ahorrante (en este caso asegurado) fallece o se invalida antes de cumplir con su objetivo el ahorro se completa por la compañía de seguros.

en la vida diaria"[6] y en general se mide el grado y la cantidad de las limitaciones para desempeñar actividades básicas de la vida diaria (ABVD) para saber la severidad de la dependencia.

Nuestro país, al igual que los desarrollados, está viviendo una etapa avanzada de transición al envejecimiento de su población. Desde 1970 se verifica un crecimiento sostenido de los adultos mayores y desde 1990 casi se ha multiplicado esta población, de modo que en la actualidad los adultos mayores representan un 15% de la población total, con más de 2 millones y medio de personas. Las proyecciones dejan a Chile como el país con más adultos mayores en Sudamérica para el 2025, año en que se esperan 1,3 veces más adultos mayores que personas jóvenes. La esperanza de vida al nacer ya supera los 78 años y cuando han cumplido 60, supera a la de la población general en al menos 3 años. Dados los costos que genera una persona dependiente para su familia o para el Estado (la mayoría de los adultos mayores de menores ingresos dependen del sistema público de salud, se ve que incluso doblan a los dependientes del sistema privado), es necesario anticiparse y buscar soluciones.

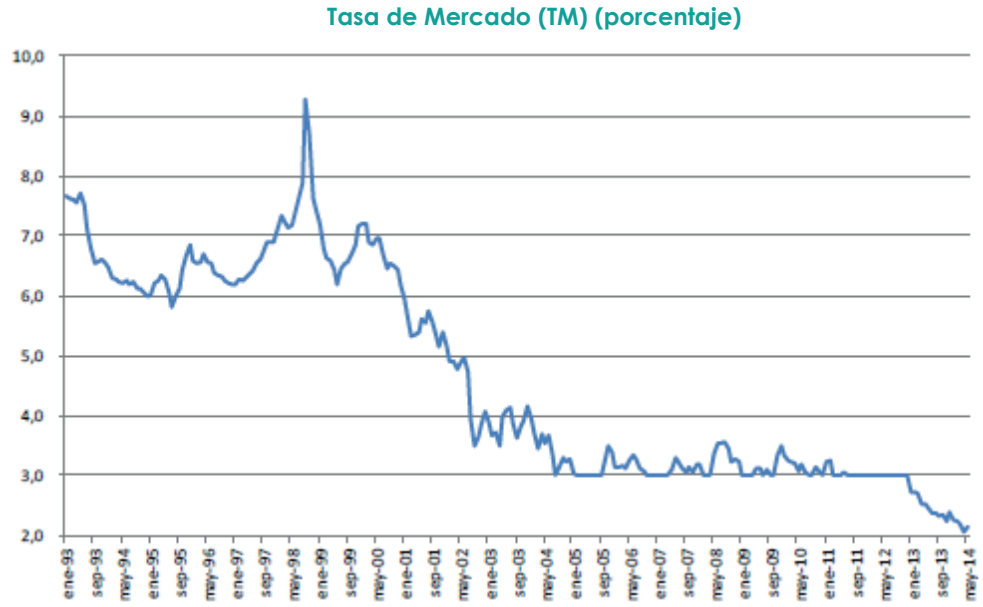
b.2) Incentivo al trabajo para mayores de 55 años:

En línea con lo anterior, también creemos de suma importancia el desarrollo de políticas públicas que incentiven el trabajo para personas mayores de 55 años. Así, se podrá por una parte retrasar la edad de jubilación, al tiempo que se mejora la pensión del individuo. Dado que muchas personas ejercen labores físicas, es necesario pensar en un gran plan de "reinvención" o "reconversión", para que esas personas puedan capacitarse y optar a labores físicamente menos exigentes.

c) Para tratar con las bajas en las tasas de interés:

Aún con la persistente baja en las tasas de interés que se ha observado en los últimos años (gráfico 3), que afecta a las pensiones, los compromisos con los pensionados se han cumplido íntegra y oportunamente.

Gráfico 3:



Fuente: SVS

6 Consejo de Ministros de la Unión Europea.

Sin embargo, existen en la actualidad una serie de regulaciones que introducen inflexibilidades y dificultan o al menos afectan al monto de las pensiones de vejez. Por ejemplo, creemos que, en un contexto de la nueva normativa del Capital Basado en Riesgos, sería beneficioso ajustar las reservas de las Compañías en pos de mejores pensiones.

6. En Resumen:

- Las Compañías de Seguros cumplen un Rol Importante en el Sistema Previsional Nacional.
- Como Industria, hemos introducido altos niveles de competencia -en beneficio de los afiliados- en aquellos segmentos en los que hemos estado presentes (como por ejemplo: el SIS y el APV).
- Como hemos señalado, si bien las pensiones hoy no están acordes con las expectativas, existen varias iniciativas que podrían contribuir a perfeccionar esta situación. En este documento se han planteado varias de ellas.
- Finalmente, reafirmamos nuestro interés en continuar colaborando con las distintas iniciativas que puedan surgir, con miras a seguir siendo un actor relevante en nuestro sistema de pensiones.

Audiencia Confederación de la Producción y del Comercio

PARTICIPANTES:

Andrés Santa Cruz (Presidente)
Fernando Alvear (Gerente General CPC)

1.Los principios

Los principios que deben inspirar el sistema de pensiones, a nivel social y económico, para la Confederación son:

1. El sistema debe garantizar una pensión mínima digna. La pensión debe tener relación con los ingresos percibidos durante la vida laboral y con el esfuerzo de ahorro que la persona realizó.

2. Las reformas al sistema deben fortalecer el ahorro previsional y prolongar la vida laboral.

3. Es crucial preservar el giro único de los administradores, para evitar conflictos de interés que hagan perder credibilidad al sistema (esto es especialmente relevante dado que el giro único ha sido materia de discusión).

2. El diagnostico ¿Cómo ha funcionado el sistema?

El diagnóstico sobre el tema previsional es que se ha cumplido el objetivo básico: administrar eficientemente los fondos protegiendo el interés de los afiliados.

1. Los fondos han sido manejados con prudencia y sin discrecionalidad, con sólidos índices riesgo-retorno y ha existido un marco institucional que ha ayudado en este objetivo.

Rentabilidad multifondos (agosto 2002 – diciembre 2013)	
Fondo A (más riesgoso)	6,7% anual real
Fondo E (menos riesgoso)	4,0% anual real

Rentabilidad histórica (1981 – 2013)	
Fondo C 8,8% anual real	8,8% anual real

2. Las AFP han contribuido a fortalecer el Ahorro Nacional y eso ha ayudado a financiar el desarrollo del país incorporando a los trabajadores e instituciones como AFP.

Este crecimiento se evidenció en un estudio de Corbo y Schmidt-Hebbel (2003). En el estudio indican que el crecimiento promedio del país entre 1981-2001 fue de 4,6% y cerca de 10% se explica por la reforma previsional.

Además, del total de los fondos acumulados:

a. 65% proviene de rentabilidad obtenida por los fondos

b. 35% proviene de cotizaciones de afiliados o sus empleadores

Gráfico 1:

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

3. La Reforma de 2008 que creó el Pilar Solidario incorporó a todas las personas con participación muy precaria.

Este pilar es una decisión país, que apunta a lograr una vejez digna a todos, por lo que debe financiarse vía presupuesto, y no como una carga laboral. Hay que notar que se apunta en la dirección correcta, si bien, los montos de pensiones actuales no dan para la idea de pensión digna, lo importante es que esta medida apunta en la dirección correcta.

Ilustración 1:

Las críticas serían hacia las AFP y autoridad:

1. Se considera que tanto las AFP como la autoridad no han sido proactivos en educar e informar a la población sobre el funcionamiento del sistema. Se identifica que hay desinformación en la discusión previsional, la gente está respondiendo a los slogans y titulares y esto los lleva a tomar posturas erradas. Se valoran positivamente las instancias con expertos como la comisión Bravo, porque permiten que se pueda tomar decisiones informadas, profesionales y técnicas. Sin embargo, existe una falencia de información importante con la opinión pública.

2. En la reforma de 2008 se contempló la entrega de recursos para proyectos de educación previsional (en los que como CPC hemos participado), pero no ha sido suficiente y esto se debe profundizar.

3. Diagnóstico: Preocupaciones

Las preocupaciones que vemos como empresarios son:

1. Nueva realidad económica y social ha generado expectativas por encima de los beneficios que el sistema de AFP puede ofrecer. Este cambio es una realidad, cuando partió el sistema era distinto. Este cambio fue drástico e importante, sin embargo, se considera de positivo impacto, pero hay expectativas mayores de los actores a lo que ofrece el sistema.

2. La tasa de cotización actual no es suficiente para acumular los recursos necesarios para obtener una pensión acorde con el promedio de las remuneraciones de los últimos 5 años. En el colectivo, la gente espera una tasa de reemplazo cercana al 70% (de los últimos 5 o 10 años, el valor considerado no siempre es el mismo).

3. Propuestas de retorno al sistema de reparto, con su incuestionable impacto fiscal y alto costo para trabajadores y empresas. Esto sería de alto costo para el país y al mirar experiencias internacionales el impacto fiscal es negativo y complicado.

4. Propuestas de expropiación de recursos individuales acumulados por los trabajadores chilenos. A pesar de ser propuestas poco populares o marginales se quiere expresar la preocupación por este tipo de propuestas.

5. Proporción trabajadores activos/pasivos hoy es de 6:1, en 15 años más será de 3,3:1. Es cuestionable el cómo los trabajadores activos financiarán a los pasivos, cuando la realidad es que la expectativa de vida de los hombres aumentó entre 1981 al 2013 en 46% y aumentó en 34% para las mujeres.

También parece conveniente señalar que los parámetros con los que se creó el sistema han sido superados:

a. Aumento de la expectativa de vida

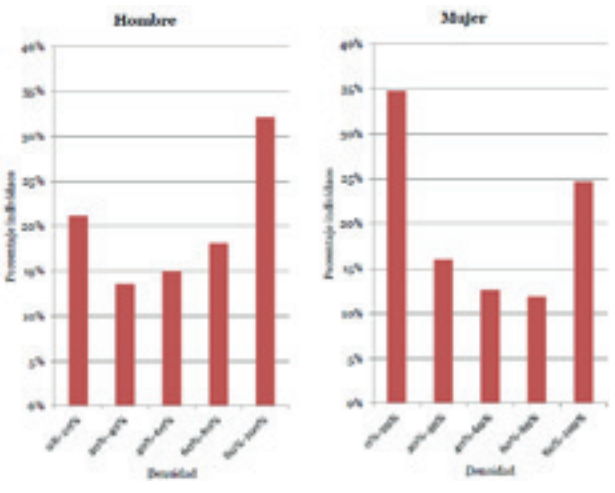
Tabla de expectativa de vida vigente	Expectativas de vida (años) a la edad legal de pensión	
	Hombre	Mujer
	65 años	60 años
1981	13,0	21,1
2013	19,1	28,4
Cambio % 1981-2013	46%	34%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

Al parecer ha habido políticas que han incentivado que los hombres vivan más, pero aun así no se han podido igualar las expectativas de vida entre ambos géneros.

b. Baja densidad de cotizaciones

Gráfico 2:



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

Si se observa la densidad de las cotizaciones son bajísimas, por ejemplo en los hombres, más del 20% de la población tiene una densidad de cotización que no supera el 20% y solo el 33% de los hombres tienen densidad entre 80 y 100%; mientras que en las mujeres casi el 35% de ellas tiene densidad entre 0% y 20%. La baja densidad de cotización es un problema relevante en esta materia.

c. Aumento significativo de remuneraciones reales

El crecimiento promedio anual ha sido 2,67% últimos 20 años y en los últimos años ha sido mucho más explosivo.

El crecimiento de las remuneraciones reales sumada a las expectativas de vida que aumentan, generan que se dificulte mucho mas la posibilidad de tener tasas de reemplazo del 70% sobre el salario de los últimos 5 años.

4. Las propuestas

Frente a la realidad presentada es necesario enfocarse en ciertos aspectos para lograr que las pensiones tengan los retornos que la gente espera. Las propuestas de la CPC son:

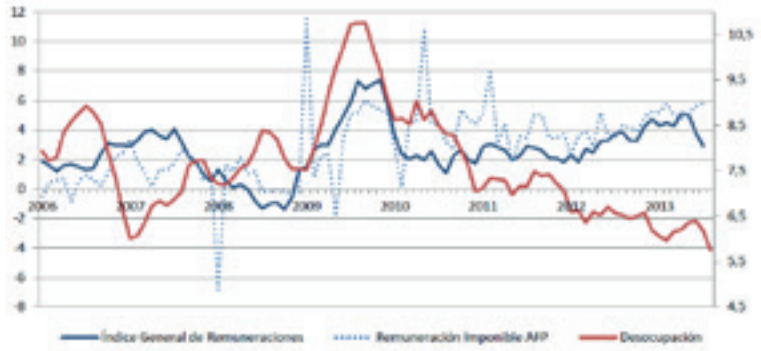
1. Elevar gradualmente la tasa de cotización sobre las remuneraciones, desde el 10% actual hasta un 13%-15% en el plazo de 5 años, de cargo compartido entre el trabajador y el empleador. RES Pública indica aumentar al 13%, otros actores indican al 15%, la propuesta presentada es aumentarla, al menos en un 13%. Por otra parte, si esa cotización extra es de cargo del empleador o trabajador se debe discutir, tal vez será regulada con el mismo mercado laboral.

2. Restringir el uso del mecanismo de declaración y no pago (DNP) por parte de los empleadores. La opinión personal es que esto corresponde a apropiaciones indebidas, salvo algunas situaciones puntuales, que no deben ser permitidas.

3. Elevar sustancialmente el techo de cotización. Esto beneficiaria al grupo que esta sobre el techo de cotización.

4. Establecer mecanismos para resolver la baja densidad de cotizaciones provocada por lagunas previsionales, como subsidios estatales.

Gráfico 3:



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

5. Restringir o eliminar las remuneraciones no imponibles, como ocurre para efectos tributarios, es decir, cotizar por el 100% de la remuneración. Con esta medida, el monto de las pensiones serán mayores.

6. Facilitar y estimular el ahorro previsional a cuentas de terceros, lo que contribuye a fortalecer el ahorro nacional como un todo. Incentivar que este ahorro comience antes también, ya sea para los hijos (padres coticen para hijos) o los trabajadores.

7. Incorporar a los trabajadores independientes al régimen previsional, estimulando tributariamente su cotización.

8. Subir la edad de jubilación de los hombres a 67 años y de las mujeres a 65-67 años, en un plazo de 5 años. Sin lugar a dudas es necesario; la edad exacta puede variar, lo importante es aumentarla. La edad de jubilación de la mujer no está respondiendo actualmente a sus mayores expectativas de vida, por lo que no es entendible que se jubilen antes. A los 65 años ahora las personas son útiles, incluso quienes siguen trabajando se mantienen mejor. Por lo que es una medida viable.

9. Estimular tributaria y laboralmente a los empleadores por la contratación o conservación de los trabajadores en edad de jubilar.

10. Ajustar periódicamente el monto de las pensiones otorgadas por el Estado bajo el sistema solidario, para satisfacer las necesidades de los que han tenido un acceso precario al mercado laboral.

11. Promover políticas de educación previsional en el corto plazo, que abarque toda la población, que expliquen el sistema y las reformas a implementar. Las personas no han entendido la importancia de cotizar y que le impongan efectivamente; hay casos en los que ellos piden a sus empleadores que les impongan por menos. Independientemente, de haber mayor fiscalización, se debe promover la educación previsional.

En resumen, se considera que el sistema ha sido exitoso pero tiene falencias importantes. Las expectativas de las personas son la tasa de reemplazo del 70%. Sin embargo, las bajas densidades, las expectativas de vida y el aumento de las remuneraciones reales, no han permitido lograr ese objetivo. Esto crea demandas en la gente. A largo plazo, las medidas propuestas son aumentar la tasa de cotización y aumentar la edad de jubilación. En el corto plazo hay que buscar mecanismos que permitan mejorar la situación de los pensionados y que incentiven la cotización de todos los trabajadores, especialmente en las edades más tempranas

Audiencia Asociación Gremial de Asesores Previsionales

PARTICIPANTES

Jaime Sagredo (Presidente)
Daniel Bautista (Vicepresidente)
Anne Katherine Clark (Tesorera)
Adolfo Molina (Delegado)
Alda Ortiz (Secretaria)

Quienes Somos

El año 2008 se crea la figura legal del Asesor Previsional (Ley Nº 20.255 del 17 de marzo 2008) en la cual se nos incorpora formalmente al sistema previsional.

Somos un grupo de profesionales a lo largo del país, con el único interés en común de entregar la asesoría personal e integral a cada uno de los afiliados y su grupo familiar que así lo requieran. Como nuestro trabajo nos exige mantenernos al día en materia normativa, se nos exige actualizar nuestros conocimientos quinquenalmente para asegurar la calidad de nuestra labor.

Si bien el éxito de nuestro trabajo en vida pasiva pareciera ser un resultado netamente comercial y medirse únicamente por la obtención de un mejor monto en la pensión, nuestra labor va más allá de una simple estrategia de negociación con los diferentes partícipes del sistema como las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Compañías de Seguros de vida y otros.

Nosotros somos los que escuchamos a las personas en su momento más vulnerable, expresar sus miedos y enfrentarse a sus nuevas realidades, donde deben confesarnos sus debilidades con la esperanza de que podamos ayudarlos a enfrentar una realidad donde ya no hay mucho que hacer. Las personas depositan su confianza en nosotros y esperan recibir la orientación profesional correspondiente ya que cada uno vive una realidad de necesidades y expectativas diferentes.

Presentación de la Problemática

La razón que nos convoca a todos los que estamos participando de esta Comisión son las bajas pensiones que están obteniendo nuestros trabajadores pensionados como resultado de sus ahorros previsionales en sus tiempos laborales y se ha dado la explicación de que ha sido producto del bajo ahorro y, por lo tanto, se están dando muchas fórmulas para aumentarlo. Sin embargo, esta no es la única razón por la cual las pensiones están siendo tan bajas. En muchos casos, el ahorro se hizo, pero el empleador no lo depositó, con lo cual lo que hubo fue una estafa masiva hacia los trabajadores del que nadie se ha hecho cargo.

Por otro lado, en el día a día de nuestro trabajo nos hemos encontrado con tres temas recurrentes que están afectando seriamente a la baja las pensiones de nuestros afiliados:

1.- Las Compañías de Seguros, responsables de pagar más del 60% de las pensiones de Rentas Vitalicias Previsionales autofinanciadas, bajan semanalmente las tasas de descuento, lo que hace bajar cada vez más las pensiones ofrecidas en los Certificados de Ofertas del SCOMP.

2.- El sistema de Cálculo de pensiones de Retiro Programado y Rentas Temporales está permitiendo que una persona a los 80 años mantenga más del 50% de su fondo previsional sin repartir.

3.- Las Compañías de Seguros están ofreciendo prácticamente las mismas pensiones entre sí en los Certificados SCOMP con lo cual este documento no está generando la competencia que esperaba que se lograra en el mercado, lo que va en desmedro de las pensiones, ya que a menor competencia, menor pensión.

Propuestas con su Fundamentación

1. Eliminación de la Declaración y No Pago de la Cotización Previsional por parte del Empleador

Este beneficio fue creado de manera transitoria en la crisis de 1982 de manera que el Empleador pudiera cumplir con su obligación previsional reconociendo la deuda a través de la Declaración mientras lograba juntar los fondos para poder cumplir con la obligación.

Con el tiempo, el beneficio se fue masificando de tal manera que se convirtió en un préstamo forzado del cual el trabajador no tenía poder de

decisión sobre ellos y en muchos casos, ni siquiera el conocimiento al respecto.

El uso de este beneficio, fue generadora, finalmente, de grandes lagunas previsionales ya que el empleador, con el tiempo, fue incapaz de devolver los montos adeudados a sus trabajadores producto de los altos factores de actualización de capitales y de la gran cantidad de empresas y microempresas que no pudieron salir adelante en esa época.

Como ejemplo, podemos indicar que una empresa que haya dejado de pagar sus cotizaciones previsionales en el año 1982, debe pagar hoy 9,43 veces su deuda para ponerse al día.

2. Comisión de Intermediación de Pensión debe ser de costo de las Compañías de Seguros y Administradoras de Pensiones y no de cargo de los afiliados ya que constituye un derecho de afiliado.

En la actualidad, el D.L. 3.500 en su art. 179 indica expresamente que los honorarios de la intermediación de Pensión (Asesoría Previsional) deben ser pagados con cargo a la cuenta de capitalización individual del afiliado en el caso del Retiro Programado, sin embargo, nada dice con respecto al caso de le Renta Vitalicia, con lo cual queda establecido que en ese caso es de costo de la Compañía de Seguros, generándose una asimetría entre ambos productos, donde el afiliado debe elegir entre un Retiro Programado donde se le descontará la comisión de su cuenta, pero que puede ser ventajosa para él versus una Renta Vitalicia que puede no ser tan buena pero que no tiene que pagar la comisión. Es decir, la comisión puede influir en su decisión.

Es por ello, que la comisión debe ser pagada siempre por la misma contraparte.

En promedio, los Asesores Previsionales entregamos un 8% más de pensiones que el resto del mercado (Fuente: SVS) una de las razones por la que la asesoría previsional debiera ser un Derecho del Afiliado donde todos los afiliados tengan acceso a ella con cargo a las Instituciones que se adjudiquen el pago final de las pensiones y de ninguna manera debe implicar un costo para ellos.

Cuadro N°1: Honorarios por concepto de Servicios de Asesoría Previsional con cargo o no al Afiliado

Decreto ley 3.500

Artículo 179.- Los afiliados o beneficiarios de pensión no podrán pagar honorarios por concepto de servicios de asesoría previsional con cargo a la cuenta de capitalización individual, a excepción de lo indicado en los incisos segundo y tercero de este artículo.

Los afiliados o beneficiarios de pensión, según corresponda, que cumplan los requisitos para pensionarse podrán, al momento de seleccionar modalidad de pensión de retiro programado, pagar honorarios por concepto de servicios de asesoría previsional, con cargo a la cuenta de capitalización individual, hasta el monto que resulte de multiplicar una tasa máxima fijada mediante el decreto supremo conjunto a que se refiere el inciso decimocuarto del artículo 61 bis, por el saldo de dicha cuenta destinado a esta modalidad de pensión. Cuando se seleccione una modalidad de pensión de renta vitalicia, los honorarios por concepto de asesoría previsional corresponderán a la comisión o retribución a que alude el inciso decimocuarto del artículo 61 bis y se pagarán en la forma señalada en dicho inciso. En todo caso, la tasa máxima a que se refiere la primera oración de este inciso y el monto máximo a pagar por concepto de asesoría previsional, que se establezcan para la modalidad de pensión de retiro programado, deberán ser inferiores a los que se determinen para la modalidad de renta vitalicia.

Con todo, los honorarios totales por concepto de asesoría previsional no podrán superar el 2% de los fondos de la cuenta de capitalización individual del afiliado destinado a pensión, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, ni podrán exceder un monto equivalente a 60 UF.

Las Administradoras y las compañías de seguros de vida no podrán efectuar pago alguno distinto al establecido en este artículo a los asesores previsionales, sean ellos en dinero o especies, como tampoco podrán financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido.

Cuadro N°2: Gastos que puedan Incurrir Compañías de Seguros con cargo o no al Afiliado

Titulo VI

ARTICULO 61 bis

Inciso decimocuarto.

Respecto de los fondos efectivamente traspasados desde la cuenta de capitalización individual del afiliado, con exclusión de aquellos que eran susceptibles de ser retirados como excedente de libre disposición, las Compañías de Seguros de Vida sólo podrán pagar, directa o indirectamente, a los intermediarios o agentes de ventas que intervengan en la comercialización de rentas vitalicias, una comisión o retribución que no podrá ser superior a aquella tasa máxima fijada como un porcentaje de dichos fondos. Dicho guarismo tendrá una duración de veinticuatro meses a partir de la vigencia de esta ley. Expirado dicho plazo, este guarismo podrá ser fijado nuevamente mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, previo requerimiento contenido en resolución fundada de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros. Dicha resolución considerará antecedentes técnicos relevantes solicitados, entre otras, a las entidades fiscalizadas. En todo caso, con al menos quince días de anterioridad a la emisión de la referida resolución, el nuevo guarismo propuesto y sus fundamentos serán de conocimiento público. Cada vez que se efectúe una modificación a la mencionada comisión, el nuevo guarismo tendrá una vigencia de veinticuatro meses.

Las Compañías de Seguros de Vida no podrán pagar a sus dependientes, a los intermediarios y agentes de venta de renta vitalicia u otras personas que intervengan en la comercialización de éstas, ninguna otra remuneración variable, honorarios, bonos, premios o pagos por concepto de la intermediación o venta de rentas vitalicias, sean ellos en dinero o especies que excedan el monto de la comisión por intermediación o retribución por venta a que se refiere el inciso anterior, como tampoco financiar los gastos en que deban incurrir para su cometido. Se exceptúan de esta disposición las remuneraciones fijas y permanentes y otros beneficios laborales de carácter general, permanente, uniforme y universal, que emanen de un contrato de trabajo como dependiente con la respectiva Compañía.

3. Fórmula de Cálculo de Pensión debe considerar expectativa de vida acotada en vez de tabla de mortalidad a 110 años e incluir en el seguro de invalidez y sobrevivencia un seguro de sobrevida.

En forma simple, las pensiones se calculan como el capital acumulado dividido por los años de vida que tenga para gastarlo, o lo que se llama la SOBREVIDA. Esto sería muy simple y caro si no existiera el concepto del dinero en el tiempo ya que como el capital no se gasta todo de una vez, la diferencia se invierte, por lo tanto, mientras más rentabilidad esperada se tiene, menor es el capital inicial necesario para los diferentes pagos.

Gráfico 1:

Figura N°1

$$\text{Pensión} = \frac{\text{Capital}}{\text{Sobrevida}}$$

$$\text{Pmensual} = \frac{K}{(12\ \text{CNU})}$$

- ✓ A mayor Capital, mayor pensión
- ✓ A menor CNU, mayor pensión

Donde:

- P = Pensión
- K= Capital destinado a Pensión
- CNU = Capital necesario único para financiar una unidad de pensión = Sobrevida

Esto significa que si la rentabilidad es mayor a 0%, la pensión aumenta o el monto necesario para financiar la pensión disminuye, por lo tanto, son dos las variables a considerar en la Sobrevida = CNU:

"Rentabilidad" y la "Expectativa de Vida"

Rentabilidad:

Tasa Equivalente basado en sumarle a la estructura temporal de tasas obtenidas como el promedio de las "curvas cero real" el exceso de retorno promedio obtenido de los Proveedores LVA índices y Riskamerica basado en los bonos corporativos con clasificación de riesgo AA consolidada, incluyendo clasificaciones AA- y AA+ .

Gráfico 2:

Figura N°2

$$cnu = \left[\sum_{t=0}^{w} \left(\frac{\frac{l_{x+t}}{l_x}}{(1+i_t)^t} \right) - \frac{11}{24} \right]$$

Tasa Equivalente	2014
Enero	3,82
Febrero	3,82
Marzo	3,82
Abril	3,66
Mayo	3,66
Junio	3,66
Julio	3,38
Julio	
Agosto	
Septiembre	
Octubre	
Noviembre	
Diciembre	

Vector o Tasa Equivalente

Esta Tasa Equivalente se empezó a aplicar desde enero de este año, y llama la atención tres cosas:

1. Ya ha provocado dos recálculos,

2. Las tasas bajaron y,

3. Que éstas son significativamente menores a las rentabilidades obtenidas por los fondos del sistema donde efectivamente están invertidas.

Tabla 1:

RENTABILIDAD REAL DEL FONDO TIPO E DEFLACTADA POR LA UF (1)
Junio de 2014 - En porcentaje

A.F.P.	Del Período		Anual		
	Jun 2014	Acumulado Ene 2014-Jun 2014	Últimos 12 meses Jul 2013-Jun 2014	Promedio Anual Período 27 Sep 2002 - Jun 2014	Promedio Anual Período May 2000-Jun 2014
CAPITAL	0,61%	3,61%	5,71%	4,23%	4,99%
CUPRUM	0,81%	4,11%	6,33%	4,19%	5,42%
HABITAT	0,85%	3,86%	5,93%	4,32%	5,37%
MODELO	0,19%	2,85%	4,97%		
PLANVITAL	0,64%	3,41%	5,52%	3,47%	4,55%
PROVIDA	0,64%	3,74%	5,82%	3,73%	4,77%
SISTEMA	0,74%	3,84%	5,96%	4,14%	5,18%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

A menor Vector, menor Pensión...

¿Tendrá sentido entonces, que el vector solo considere los bonos corporativos con clasificación de Riesgo AA consolidada, si ningún fondo de AFP invierte únicamente en este tipo de instrumento?

Propuesta

¿Por qué no considerar un % de rentabilidad de los fondos del sistema dentro del vector de manera que las pensiones tengan correlación con las fondos en que se encuentran invertidos?

El efecto en las pensiones de cambiar la tasa equivalente por la tasa de Rentabilidad del Sistema del Fondo E para el Cálculo del CNU sería de un aumento del 20% de las pensiones con efecto inmediato.

Tabla 2: Efecto en las Pensiones del Cambio de Tasa para el Cáculo del CNU

Cuadro 3: Efecto en las Pensiones del Cambio de Tasa para el Cálculo del CNU

Porcentaje Aplicado		Tasa Final Aplicada al CNU	Efecto en la Pensión
Tasa Equivalente	Rentabilidad del Sistema Fondo E		
3,38%	5,18%		
0%	100%	5,18%	20%
10%	90%	5,00%	18%
20%	80%	4,82%	16%
30%	70%	4,64%	14%
40%	60%	4,46%	12%
50%	50%	4,28%	10%
60%	40%	4,10%	8%
70%	30%	3,92%	6%
80%	20%	3,74%	4%
90%	10%	3,56%	2%
100%	0%	3,38%	0%

Fuente: Superintendencia de pensiones

Expectativa de Vida

La expectativa de vida de un hombre es de 84 años (INE) y de una mujer es de 87 años, sin embargo, se utiliza una tabla de mortalidad que supone 110 años. Eso significa que tiene que financiar más años de sobrevida que de expectativa de vida!

Si lo ponemos en números… Un hombre que se pensiona a los 65 años, se supone que tiene que financiar una pensión hasta los 84 años (19 años) que estadísticamente es la edad en que mueren los hombres chilenos, sin embargo, se le tomará en cuenta hasta los 110 años, es decir, 26 años más por la probabilidad de vida que tiene. Esto hace que a los 80 años, todavía mantenga más del 50% de su saldo en la AFP, si es que escogió Retiro Programado, o lo que es peor, en el caso de Renta Vitalicia, que en muchos casos solo empieza a percibir un retorno de su capital a partir de los 20 años de inversión lo que supera la fecha de expectativa de vida del afiliado.

Esto significa que la modalidad actual de cálculo de pensión no está permitiendo que el afiliado pueda disfrutar de sus ahorros. Quien está percibiendo estos beneficios es su familia o la Compañía de Seguros.

Entendemos que el problema de la Sobrevida existe, por lo que creemos que éste debe ser cubierto por un seguro, pagado por el afiliado cotizante para que sea un producto atractivo para las aseguradoras y viables para los afiliados.

Propuesta

El cálculo de pensión debe considerar una expectativa de vida razonable y no la tabla de mortalidad a 110 años de manera de dividir el Capital en los años esperados de vida. Ampliar la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia a Sobrevida de manera que este seguro pague también las pensiones a aquellas personas que superen la expectativa de vida.

Este cambio de modalidad de cálculo puede otorgar hasta un 30% más de pensión si se considera una expectativa de vida de 83 años para su cálculo y se toma un seguro de sobrevida.

Tabla 3: Pension actual con tabla mortalidad vs. Pensión con tabla expectativa propuesta

EDAD	PROMEDIO PENSION ACTUAL UF (TABLA MORTALIDAD ACTUAL)	PENSION UF (TABLA EXPECTATIVA DE VIDA PROPUESTA)	VARIACION
83	6,01	7,85	30,51%
84	5,95	7,59	27,65%
85	5,90	7,32	24,00%
86	5,86	7,10	21,24%
87	5,80	6,87	18,37%
88	5,75	6,67	16,05%
89	5,69	6,50	14,33%
90	5,62	6,35	13,03%

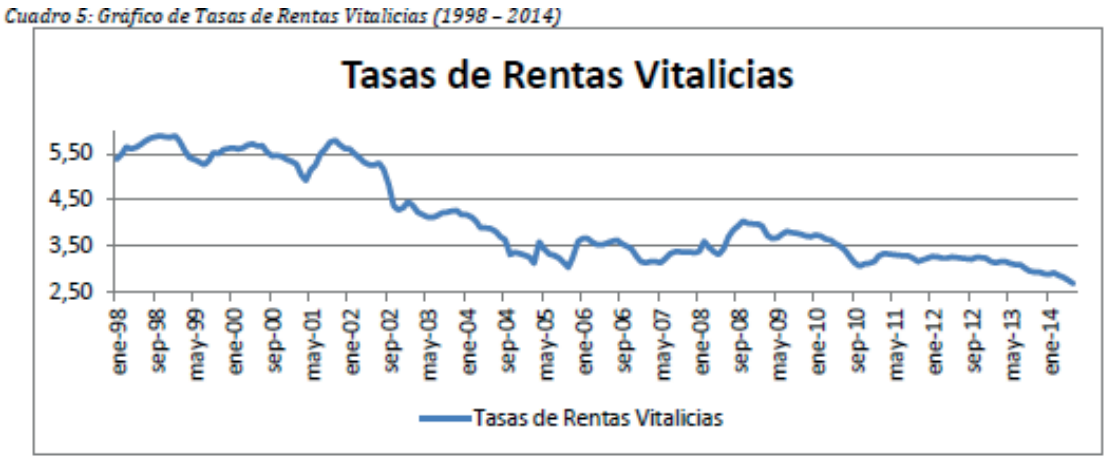
Supuestos: Hombre pensionado a los 65 años, casado con una mujer dos años menor, no tiene beneficiarios de pensión, cotizante por $200 mil, sin laguna previsionales, rentabilidad del 3,71%

4.- Compañía de Seguros del Estado

El cuadro siguiente indica las tasas de descuento de las Rentas Vitalicias desde el año 1998 hasta la fecha. Como se puede apreciar, éstas han ido bajando sostenidamente, de tal manera, que las tasas de hoy no superan el 2,7%.

Gráfico 3:

Gráfico de tasas de rentas vitalicias (1998-2014)



Fuente: Superintendencia de Pensiones

Las tasas de las Compañías están siendo tan bajas y las tablas de mortalidad tan amplias que el riesgo ya no lo están asumiendo las Compañías de Seguros sino que los mismos afiliados.

Por ejemplo, si tomamos el caso de una persona de 65 años que contrata una Renta Vitalicia por 6,15UF con una prima de 1385,74UF. Esa persona autofinancia 225 meses de pensión, es decir, sin saber, paga una Renta Vitalicia para que le devuelva su propia plata en cuotas hasta los 84 años. Recordemos que la Expectativa de Vida de un chileno es de 84 años, por lo tanto, lo que queda es sobrevida. Sin embargo, ese capital debería haber rentado algo, por lo que si asumimos que rentaron lo que las Rentas Vitalicias indican que son sus tasas, a la fecha de 2,81%, entonces, este señor alcanza a financiar con su capital un total de 318 pagos de 6,15UF con su propio capital, es decir, hasta los 91 años, sin que la Compañía tenga que poner ningún peso.

Por lo tanto, quien está asumiendo realmente el riesgo? Es razonable que el afiliado lo esté asumiendo porque no tiene opción?

Por otro lado, es verdad que las tasas libres de riesgo tienden a cero, sin embargo, las compañías no invierten a estas tasas, y las rentabilidades de las compañías de seguros tampoco son de un dígito, lo que nos lleva a pensar que el problema no es está dado por esto sino que por la falta de competencia la que las lleva a no querer ofrecer mayores tasas.

Como las pensiones de Rentas Vitalicias compiten con las de Retiro Programado y éstas son calculadas con la Tasa equivalente basadas en los bonos corporativos de clasificación de riesgo AA, entonces, las Compañías de Seguros no tienen incentivos para ofrecer tasas más altas ya que su "competencia" está topada con este último cálculo. Por lo tanto, mientras no corrijamos la fórmula de cálculo de pensión del Retiro Programado que haga subir estas pensiones, las tasas de las Rentas Vitalicias no tendrán incentivos para volver a subir.

Sin embargo, hasta el momento, hemos relacionado los Retiros programados con las Rentas Vitalicias ya que pertenecen a la misma industria pero no son el mismo producto ya que cuentan con riesgos y características distintas, por lo que no deben competir entre ellos.

Las anteriores medidas lo que hacen es trasladar un poco la curva hacia arriba de manera que la Renta Vitalicia vuelva a competir con el Retiro Programado con una curva un poco más arriba, pero no corrige el hecho de que el cálculo es tremendamente desigual en los momentos en que los bonos están bajos o altos ya que la tasa de equilibrio es variable. Esto significa que puede tener momentos buenos o malos, lo que no importa para quienes están en Retiro Programado pero para quien está optando por una Renta Vitalicia, tiene efecto de por vida.

El problema es que normalmente quien se está pensionando no puede esperar ya que la pensión reemplaza el sueldo de una persona. Por lo tanto no puede elegir. Es por ello que no es correcto que ambas compitan sino que se debe generar competencia dentro de la misma Industria de los Seguros de manera que las pensiones no dependan solamente del valor de los Retiros Programados sino que también de lo que ofrezca el resto del mercado.

Es por ello que creemos que una Compañía de Seguros del Estado contribuirá fuertemente a la competencia en la Industria, lo que aumentará las tasas y por ende las pensiones ofrecidas entre las Compañías. Con esto, no debería importar los ciclos económicos que son las que afectan las pensiones de Retiro Programado y las Rentas Temporales sino que las tasas y rentabilidades de largo plazo.

Otras Sugerencias de Mejoras al Sistema Previsional

Si bien nuestro foco está en las sugerencias anteriores, no queremos dejar de mencionar los siguientes puntos que también son importantes y que por falta de tiempo no hemos podido desarrollar.

1. A los pensionados por invalidez se les aplica la tabla de mortalidad normal aunque se sabe que tienen una mortalidad más alta, con lo cual sus pensiones son más bajas a las que podrían retirar.

2. Se habla mucho de aportar el AFC a la pensión, nosotros, como Asesores Previsionales, les pedimos que no lo hagan. El monto influye demasiado poco en la pensión y es un tremendo alivio para las personas que se están pensionando recibirlo.

3. Con el propósito de mejorar el monto de pensión en el proceso de las Ofertas por medio del sistema SCOMP, planteamos que las Ofertas Externas sean generadas solo por las cinco primeras Compañías de Seguros permitiendo con ello, no solo, la adjudicación de los casos, sino la justa y transparente competencia entre ellas.

3. Organismos Internacionales

» Organización Internacional del Trabajo (OIT)

» Banco de Previsión Social de Uruguay (BPS)

» Banco Interamericando de Desarrollo (BID)

» Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)

» Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

» Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Audiencia Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

PARTICIPANTES:

Carmen Pagés

II. Diagnóstico

En Chile, la cobertura de pensiones es relativamente alta, alrededor del 80%. El gráfico 1 muestra la tasa de cobertura de los adultos mayores de 65 años o más en la región con una distinción entre pensión contributiva y no contributiva. La tasa de cobertura contributiva promedio de la región ALC es de 41% y la cobertura total (contributiva y no contributiva) es de 62,5%.

En Chile, las pensiones eliminan la pobreza extrema en la vejez. El gráfico 2 muestra que prácticamente la totalidad de los que reciben una pensión, lo hacen por encima del nivel de pobreza extrema (2,5 $ por día), y que aproximadamente el 50% reciben pensiones por encima de 10 $ por día, considerado el umbral de la clase media. Sin embargo, un 30% de los adultos mayores recibe pensiones que los califican dentro de las clases medias vulnerables. Esta situación es similar a la de Uruguay y Costa Rica, y menos favorable que en la Argentina.

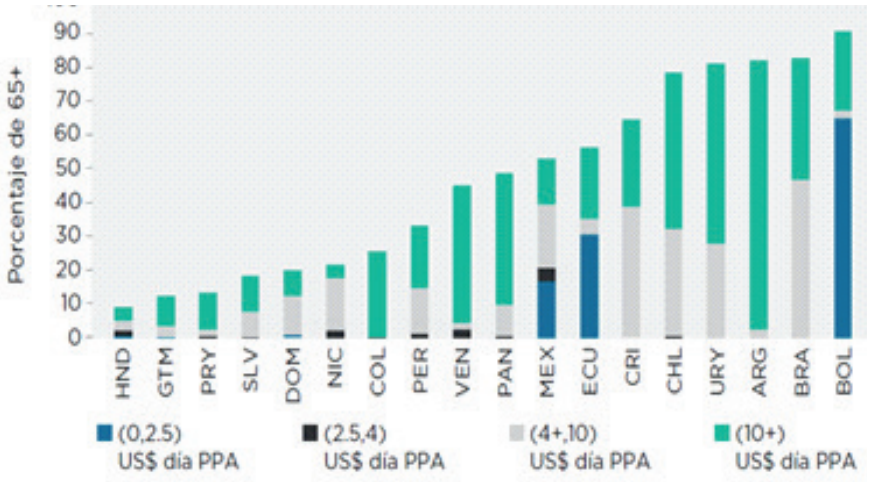
Gráfico 1:

La cobertura de los adultos mayores de 65 años y más

Fuente: Elaboración propia utilizando encuestas de hogares (circa 2010)

Gráfico 2:

Porcentaje de adultos mayores (65+) que reciben una pensión por monto de la pensión



Fuente: Elaboración propia utilizando encuestas de hogares (circa 2010)
Nota: PPA = Paridad de poder adquisitivo

La brecha entre expectativas y realidades de pensión

Las pensiones están a un nivel por debajo de la tasa de reemplazo "esperada" del 70% debido a una serie de factores que impiden que el sistema otorgue pensiones más altas. Entre ellos se cuenta:

(i) el rápido crecimiento salarial (de 3.3% real entre 2004 y 2011) lo cual reduce la tasa de reemplazo cuando se calcula en función del último salario. Así, debido a ello, un hombre que cotiza 40 años, y cuyos ahorros obtienen una rentabilidad real de 4.5% recibe una pensión que supone una tasa de reemplazo del 78% si se calcula en relación a la remuneración promedio y 53% si se calcula en relación al último salario. (Cálculos de PrimAmérica Consultores).

(ii) el aumento en las expectativas de vida, la cual ha supuesto que los años promedio de jubilación que se deben financiar con cargo al sistema han subido de 13 a 19 entre los hombres y desde 21 a 28 desde 1981;

(iii) la menor tasa de interés real, la cual ha descendido de 5.2% en los 90s a 3.2% hoy;

(iv) las laguna contributivas las cuales tienen su origen en el mercado de trabajo

El mercado laboral es el epicentro del problema de lagunas de contribución

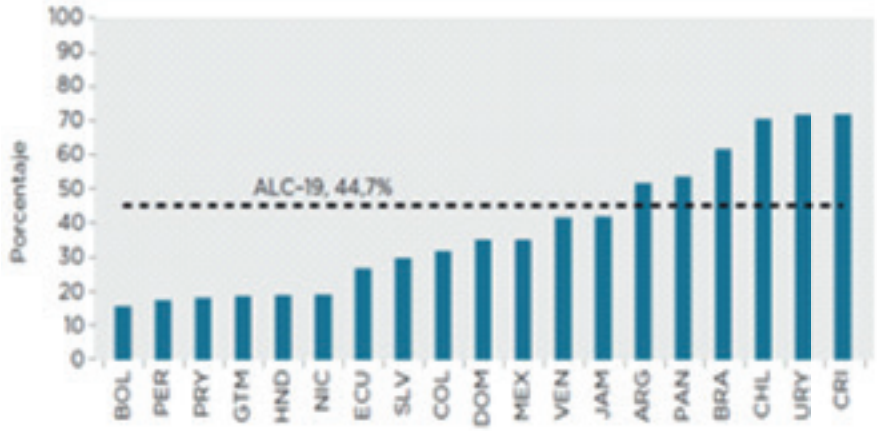
El problema de las elevadas lagunas contributivas y con ello las bajas pensiones finales, trasciende el tipo de sistema de pensiones. En América Latina y el Caribe existen países con sistemas de reparto y baja cobertura, sistema de reparto y relativamente alta cobertura, sistema de capitalización individual y baja cobertura, y sistemas de capitalización y relativa alta cobertura. El problema de las lagunas se sitúa en el mercado de trabajo donde existen numerosas relaciones laborales de carácter informal y una elevada proporción de trabajadores independientes, que o bien no están obligados a contribuir o como en el caso de Chile solo están siendo obligados a cotizar recientemente.

Chile es de los países, conjuntamente con Uruguay y Costa Rica con las mayores tasas de contribución al sistema de pensiones (Gráfico 3). Sin embargo para eliminar el problema de las lagunas, y con ello el de las bajas pensiones a futuro, debería alcanzar una tasa de aportes cercana al 100%.

Los principales problemas de contribución están concentrados en los deciles más bajos de ingreso (deciles 1 y 2) (Gráfico 4). El porcentaje de personas de bajos ingresos que realizan aportes para una pensión es mayor que en otros países, pero este porcentaje es todavía bajo en términos absolutos: el 80% de las personas en el decil 1 de ingresos no contribuye a un sistema de pensiones.

Gráfico 3:

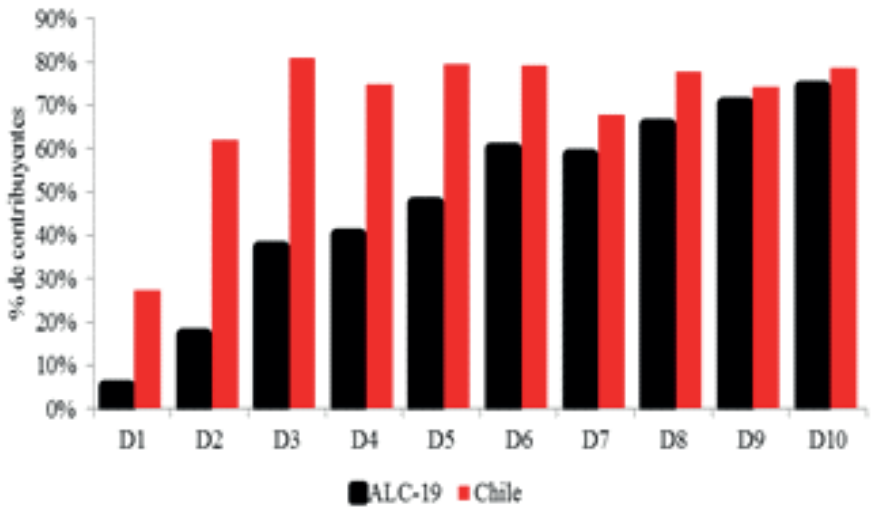
Porcentaje de cotizantes sobre ocupados, 2010



Fuente: Elaboración propia utilizando encuestas de hogares (circa 2010)

Gráfico 4:

Porcentaje de contribuyentes por decil de ingreso

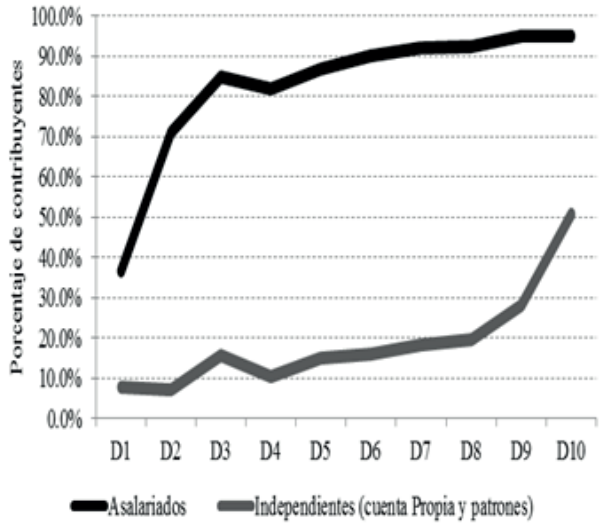


Fuente: Elaboración propia utilizando encuestas de hogares (circa 2010)

Otro grupo que registra un bajo grado de cotizaciones al sistema son los independientes (cuenta propias y patrones), donde en ningún caso el porcentaje de cotizantes supera el 50% (Figura 5). Estas cifras han mejorado desde 2010, pero muy probablemente siguen siendo un área de baja cobertura. Aunque la incorporación de los trabajadores independientes es un reto común a todos los países de la región, tres países de la región (Brasil, Uruguay y Costa Rica) han sido un poco más exitosos en la incorporación de los trabajadores independientes al sistema.

Gráfico 5:

Porcentaje de contribuyentes por decil de ingreso



Las lagunas contributivas son particularmente grandes entre las mujeres, donde 30% de ellas nunca han contribuido. Asimismo, el 50 % de las mujeres y el 40% de los hombres han contribuido menos de la mitad de su vida laboral potencial.

III. Reformas pro-cobertura en la región

Los países deben balancear dos objetivos: aumentar la proporción de ancianos que recibe una pensión en el presente (a través de pensiones no contributivas) y lograr una mayor cobertura futura (por medio de más aportes y con menos lagunas). En la práctica, las reformas que establecen pensiones no contributivas han dominado (por ejemplo, el fortalecimiento del pilar de pensiones solidario en la reforma de pensiones en Chile en 2008). Estas reformas eliminan o atenúan el problema de la pobreza en la vejez pero no garantizan pensiones adecuadas con una tasa de reemplazo adecuada para las clases medias.

Existen diferentes experiencias de reformas recientes en América Latina para lograr más aportes al sistema y aumentar la cobertura y adecuación de las pensiones en el futuro.

- Subsidiar los aportes al sistema para los Jóvenes (Chile), los Microemprendedores individuales (Brasil, Costa Rica), e implementar la reducción de los costos laborales de las empresas pequeñas (Brasil, SIMPLES)

- Mejorar los beneficios del sistema y proveer mayor información sobre los beneficios (Uruguay, Chile).

- Mejorar la fiscalización (Uruguay, Chile, Argentina)

IV. Lecciones y posibles opciones para Chile:

A continuación se proponen algunas opciones para mejorar la adecuación del sistema de pensiones de Chile:

Aumentar las cotizaciones entre personas de bajos ingresos e independientes.

Para ello, en el libro Mejores Pensiones, Mejores Trabajos, proponemos varias estrategias complementarias:

- Subsidiar los aportes a las pensiones de manera que afecte más que proporcionalmente a las personas de los deciles 1 y 2, independientemente de si son asalariados o trabadores por cuenta propia. Ello se puede lograr con un subsidio a mano alzada, o reduciendo de forma mayor o exclusiva los aportes para las personas en el tramo bajo de salarios. Véase sin embargo que a diferencia del subsidio a mano alzada para todos los trabajadores, la segunda opción puede conducir a que algunas personas o empresas sub-declaren salarios para pagar menores aportes. Un subsidio a mano alzada equivalente a la mitad de la contribución requerida para una persona que recibe un ingreso equivalente al salario mínimo costaría entre 0,5 y 0,7% PIB y tendría un impacto en el empleo formal de entre 5 y 10 puntos porcentuales adicionales.

- Mejorar los canales a través de los cuales los trabajadores independientes pueden aportar al sistema. Ello se podría lograr incorporando agentes de retención automatizada, que cumplen el rol de las empresas en las relaciones asalariadas. Estos agentes de retención podrían ser: los bancos (automatizando aportes a partir de fondos en cuentas corrientes o de ahorro), los proveedores de facturas de luz, agua, gas o teléfono (a partir de cargos realizados cuando se pagan alguno de estos suministros). Otra opción que podría considerarse es incorporar recordatorios de pago a partir de mensajes telefónicos o por internet.

Contribuir por más tiempo e instituir una contribución voluntaria adicional por defecto.

Poner incentivos al sistema para que las personas continúen trabajando, quizás a tiempo parcial, y contribuyendo a sus pensiones después de la edad de jubilación vigente actualmente. Por el contrario, no se aconseja aumentar las contribuciones obligatorias sin un buen estudio previo, ya que un mayor aporte podria generar mayor informalidad, y mayores lagunas contributivas, con un resultado no deseado de menores, en vez de mayores pensiones al final. En vez de esta alternativa, se sugiere estudiar la posibilidad de instituir una contribución voluntaria adicional por defecto.

Crear un primer pilar no contributivo más generoso que el actual.

Si se estima que las opciones anteriores no son suficientes para lograr mayor adecuación de las pensiones, otra opción a considerar podría ser subir el nivel mínimo de pensión no contributiva

de tal manera que las personas, particularmente aquellas de menores ingreso o que alcanzan menores pensiones contributivas, reciban una mayor pensión final a partir de un mayor componente no contributivo. Este pilar mínimo podría ser universal o focalizado como en el presente. Para intentar aliviar el potencial coste fiscal de este pilar, su costo se podría pre-financiar en parte o en su totalidad con impuestos tales como un IVA social. Un ejemplo de una propuesta como la que se indica se puede encontrar en Antón, Hernandez y Levy, 2012.

Reparto versus capitalización individual.

La experiencia de América Latina sugiere que instaurar un sistema de reparto de prestación definida no resolvería muchos de los problemas de adecuación que tiene el sistema de pensiones de Chile. Si bien, rompería la relación entre algunos parámetros (i.e. la tasa de interés) y la pensión final, no resolvería el problema de baja densidad de contribuciones la cual tiene su origen en el mercado de trabajo.

Gráfico 6:

Porcentaje de ocupados y cotizantes según ocupación

Fuente: Elaboración propia utilizando encuestas de hogares (circa 2010)
Nota: En Argentina, Ecuador, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela no se reporta si los trabajadores no asalariados cotizan a los planes de pensiones.

Audiencia Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)

PARTICIPANTES

Guillermo Errázuriz (Presidente)
Santiago Montenegro (Vicepresidente)
Manuel Tabilo (Gerente de Estudios)

I. Introducción y Tendencias Generales

1. Lo que se observa en general es que los países en el mundo no cuentan con un sistema único para el financiamiento de las pensiones, sino que se trata de sistemas que se conforman por una combinación de distintos pilares. En general, en todos los países, se está dando una mezcla entre programas de pensiones públicos no contributivos, programas de pensiones contributivos (de reparto/beneficios definidos; o privados obligatorios de contribución definida) y programas de ahorro previsional voluntario. Se va viendo cada vez más una diversificación en las fuentes de financiamiento para las pensiones.

Primer Pilar: Programas públicos no contributivos (pensiones solidarias y focalizadas).

Segundo Pilar: Programas contributivos:

a. Públicos de «beneficio definido» o reparto (BD). (Variante: Reparto con Cuentas Nocionales).

b. Privados obligatorios de contribución definida (CD).

Tercer Pilar: Programas contributivos voluntarios con incentivos fiscales (ocupacionales y personales); variante: afiliación automática: programas «cuasi-obligatorios»).

Es importante que exista una adecuada integración entre los distintos pilares, situación que no siempre ocurre.

2. Los sistemas de pensiones tradicionalmente tenían como objetivo central reemplazar ingresos en la jubilación (Sistemas Bismarckianos, Convenios OIT). Desde un tiempo hacia esta parte, particularmente con la publicación del Banco Mundial en 1994 («Soporte del Ingreso en la Vejez en el Siglo Veintiuno»), se planteó el nuevo objetivo de «alivio en la pobreza durante la vejez», lo que hace necesario que los países incorporen en sus programas de seguridad social «esquemas de pensiones no contributivas o sociales» (Primer Pilar). Con el tiempo, la literatura y la experiencia ha demostrado que a cada pilar del sistema de pensiones le corresponde una función específica, sin perjuicio de que éstos deben estar adecuadamente complementados e integrados.

3. Derivado del envejecimiento de la población, el gasto en pensiones públicas es elevado en muchos países y se prevé que seguirá creciendo. Si no se introducen reformas, éste seguirá incrementándose y se hará insostenible. De acuerdo a las proyecciones de 2013, se espera que en los países de la OCDE el gasto en pensiones crezca de un 9,3% del PIB en 2010 a un 11,7% del PIB en 2050 (crecimiento de 26%)[1].

4. ¿Cómo se pueden enfrentar las consecuencias del envejecimiento?

a. En los Sistemas de Reparto (BD), por un lado, influye el ratio de soporte (tasa de fertilidad y aumento de expectativas de vida) y en tal caso las posibilidades consisten en postergar la edad de jubilación, disminuir los beneficios y aumentar la tasa de cotización. Muchos países ya han introducido estas reformas para reducir el crecimiento del gasto en pensiones, pero el alcance de las mismas ha resultado limitado.

b. En los Sistemas de Capitalización (CD), por otro lado, sólo influye el aumento de expectativas de vida. Además, en dichos sistemas existe flexibilidad para fijar la edad de jubilación, el monto de la contribución (Ahorro Voluntario), el portafolio; y las modalidades de pensión.

5. Dentro de las principales reformas llevadas a cabo por los sistemas de reparto, se encuentran el aumento en las tasa de cotización, de las edades de pensión y ciertos ajustes/recorte a los beneficios de pensiones. Dichas reformas en los Sistemas de Reparto no han estado exentas de profundos impactos sociales.

1 Fuente: OECD Pensions at a Glance 2013.

- En un lapso de 18 años, entre 1995 y 2013, para disminuir los costos fiscales:
  - **72 países** aumentaron la tasa de cotización en sus programas de reparto (ejemplo: Francia, Noruega, Rusia).
  - **45 países** aumentaron la edad de retiro (ejemplo: Alemania, Croacia, España, Francia, Grecia, Letonia).
  - **56 países** ajustaron la fórmula de los beneficios o disminuyeron de plano los beneficios (ejemplo: Brasil, España, Grecia, Nicaragua, Noruega). **Esto claramente demuestra que estos sistemas ya no entregan «beneficios definidos».**

6. Es sabido que los sistemas de reparto están bastante presionados por las finanzas públicas:

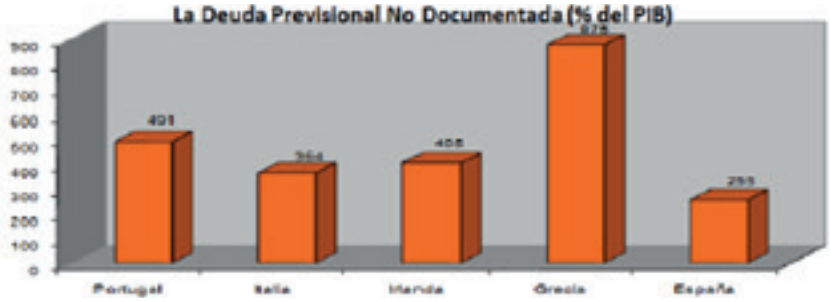
Gráfico 1:

Deuda Estatal Documentada Países Seleccionados (% del PIB)

Fuente: Sebastián Edwards

Gráfico 2:

La Deuda Previsional No Documentada (% del PIB)



Fuente: Sebastián Edwards

7. En los sistemas de reparto además se ha extendido el periodo de tiempo de ingresos considerado en la determinación de los beneficios (especialmente desde la crisis financiera global de 2008), así como también se han cambiado las edades de jubilación y se ha incorporado la variante de los sistemas de pensiones nocionales[2] (tratando de hacer que los esquemas sean actuarialmente justos;

2 Un plan de Cuentas Nocionales de Contribuciones Definidas (NCD) es un sistema de CD con cuentas no financieras (que no se invierten en el mercado financiero) mantenidas mediante aportaciones, las cuales se destinan al pago de las prestaciones de los pensionistas actuales, al igual que en un sistema de reparto puro. Estas cuentas nocionales ganan un "interés nocional", que puede depender de las variables que influyen en la capacidad de los Estados de contribuir al pago de las pensiones (tales como el aumento del salario nominal per cápita, la tasa de crecimiento potencial de la economía y la tasa de crecimiento de la masa salarial de los cotizantes, entre otras).

ejemplo: Italia, Noruega, Suecia). En el siguiente cuadro se pueden observar algunas características clave de los sistemas de reparto en países seleccionados. Como se observa, ya sea en sistemas de BD, sistemas basados en puntos o en sistemas de cuentas nocionales, en su mayoría estos sistemas consideran, para el cálculo de las tasas de reemplazo, el promedio de los ingresos de toda la vida laboral.

Tabla 1: **Características de algunos sistemas de reparto en el largo plazo (con ajustes/ reformas aprobadas)**

Características de algunos sistemas de reparto en el largo plazo (con ajustes/reformas aprobadas)

País	Tipo Sistema	Edad Jubilación Normal	Medida Ingresos
Alemania	Puntos	67	Promedio toda vida laboral
Austria	Beneficio Definido	65	40 años
Bélgica	Beneficio Definido	65	Promedio toda vida laboral
España	Beneficio Definido	67	Promedio 25 años finales
Finlandia	Beneficio Definido	65	Promedio toda vida laboral
Francia	DB/puntos	67	Promedio 25 mejores años
Grecia	Beneficio Definido	67	Promedio toda vida laboral
Islandia	Beneficio Definido	67	Promedio toda vida laboral
Italia	Cuentas Nocionales	67	Promedio toda vida laboral
Noruega	Cuentas Nocionales	67	Promedio toda vida laboral
Portugal	Beneficio Definido	65	Promedio toda vida laboral
Reino Unido	Beneficio Definido	65	Promedio toda vida laboral
Suecia	Cuentas Nocionales	65	Promedio toda vida laboral
Suiza	Cuentas Nocionales	65H/64M	Promedio toda vida laboral

Fuente: Pensions at the Glance 2013 OECD and G20 Indicators.

8. La introducción de "factores de sostenibilidad" (vinculado el monto de pensión, los años de cotización necesarios o la edad de jubilación en función de las expectativas de vida), también ha sido la tónica de los sistemas de reparto. Como se puede ver en el siguiente cuadro, varios países ya los han implementado, y en otros, la Ley establece que comenzarán a aplicarse en el futuro cercano.

Tabla 2

	Parámetro para determinar las pensiones	Dinamarca	Finlandia	Francia	Grecia	Italia	Holanda	Portugal	España
La Esparanza de Vida afecta a:	Edad de jubilación	2022			2021	2013	2025		
	Años cotizados			2009		2013			
	Pensión inicial		2010					2010	2027

Fuente: www1.seg-social.es

9. Los sistemas de reparto, también han debido incorporar incentivos sociales, fiscales y laborales, para aquellas personas que decidan prolongar la vida activa y retrasar su jubilación más allá de la edad legal. Muchos de estos sistemas también han establecido mecanismos que permiten la "coexistencia" de salario y pensión para aquellas personas que decidan mantenerse activas después de jubilarse.

10. A fin de reducir el gasto en pensiones, los países con sistemas de reparto han tenido que fortalecer los planes privados de pensiones. Ejemplos:

- Incentivos fiscales a pensiones privadas voluntarias (Ej: Alemania).
- Enrolamiento automático en planes privados voluntarios (Ej: Nueva Zelanda, Reino Unido).
- Desvío automático de una parte de la cotización que va a reparto, hacia planes privados voluntarios (Ej: Italia).
- Exoneración de contribuir al sistema de reparto («contracting-out») (Ej.: Portugal, Reino Unido).

Tabla 3: **35 países ya han introducido reformas basadas en capitalización individual de los ahorros**

País	Año (*)	Tipo de Sistema		
		Único (1)	Mixto integrado (2)	Mixto en Competencia (3)
América Latina				
Chile	1981	■		
Perú	1993			■
Colombia	1994			■
Uruguay (a)	1996		■	
Bolivia (b)	1997	■		
México	1997	■		
El Salvador	1998	■		
Costa Rica	2000		■	
Panamá (***)	2002			
República Dominicana	2003	■		
Brasil (***)	2013		■	
Caracas (****)			■	
Europa Central y del Este				
Polonia	1999		■	
Suecia	1999		■	
Bulgaria	2000		■	
Letonia	2001		■	
Croacia	2002		■	
Eslovenia	2002		■	
Kosovo	2002	■		
Federación Rusa	2003		■	
Lituania	2004		■	
Eslovaquia	2005		■	
Macedonia	2006		■	
República Checa	2013		■	
Rumania	2008		■	
Reino Unido	2012		■	
Ucrania (**)			■	
Asia				
Australia	1992	■		
Kazajstán	1998	■		
Hong Kong	2000	■		
China (c)	2001	■		
India (***)	2004			
Reunión	2010		■	
Armenia	2014	■		
África				
Nigeria	2004	■		
Ghana	2010		■	
Egipto	2012	■		
Malawi (****)		■		

Fuente: FIAP.

11. Las reformas basadas en la capitalización individual han ayudado en parte a:

» Reducir las presiones demográficas en los sistemas de reparto (por mayor expectativa de vida y menor tasa de fertilidad).

» Detener crecimiento de los déficits y deudas previsionales.

» Financiar pensiones de una manera sostenible y con un costo menor.

» Reducir inequidades de los sistemas previsionales (planes especiales de pensiones para ciertos sectores o colectivos).

» Minimizar las distorsiones sobre la economía (mercado del trabajo y de capitales) que se generan por la operación de un sistema de pensiones obligatorio.

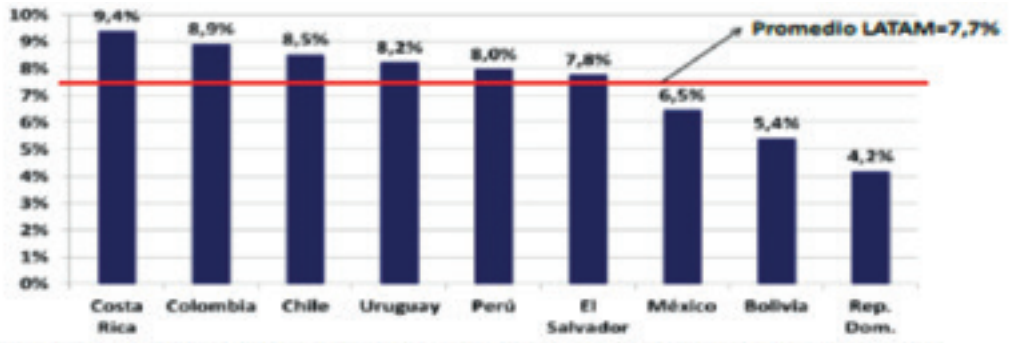
12. Las reformas basadas en la capitalización individual han tenido efectos positivos en cuanto a:

a. Su aporte a las pensiones:

» Financian pensiones de una manera sostenible y con un costo menor

Gráfico 3:

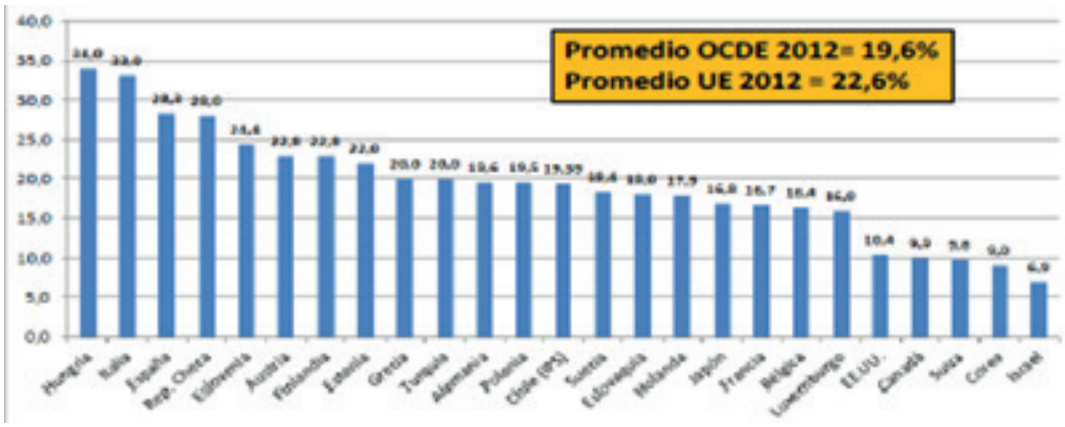
Rentabilidad real acumulada histórica (anualizada) de los fondos de pensiones a Dic. 2013 (1)



(1) Rentabilidad Real Histórica: rentabilidad obtenida desde el inicio del sistema a cada fecha, expresada en forma anual, en moneda local, ajustada por inflación (Índice de Precios al Consumidor).
Fuente: FIAP al 31/12/2013.

Gráfico 4:

Tazas de Cotización Sistemas Públicos de Reparto (OCDE) - 2012



» Cumplen con el rol de transformar ahorro previsional en fondos disponibles para financiar pensiones: en Chile los fondos acumulados están compuestos en 1/3 por los aportes, y en 2/3 por la rentabilidad. Se observa un crecimiento importante de los fondos de pensiones en el tiempo.

» A Diciembre de 2013, los países con Sistemas de CD Obligatorios a nivel mundial acumulan más de USD 744 mil millones en recursos previsionales. Estos recursos corresponden a más de 152 millones de trabajadores.

Gráfico 5:

Evolución de los activos de los FP (MMUSD)

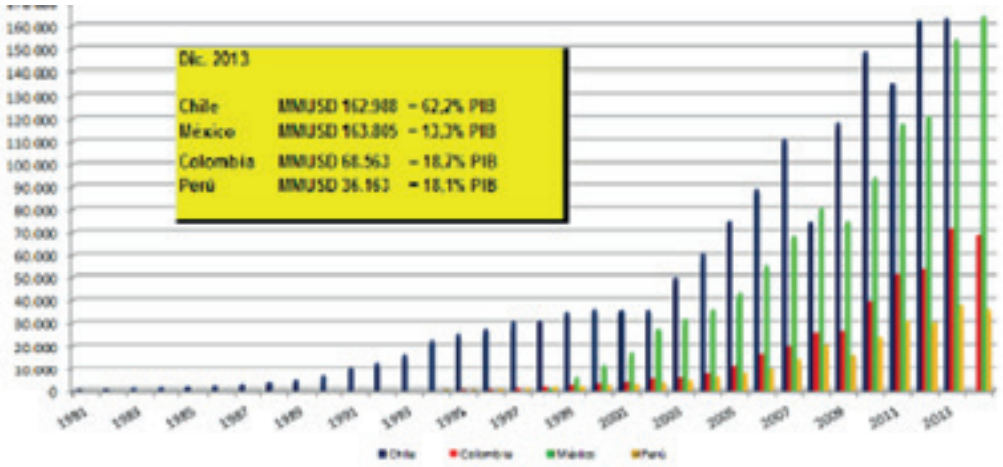


Gráfico 6:

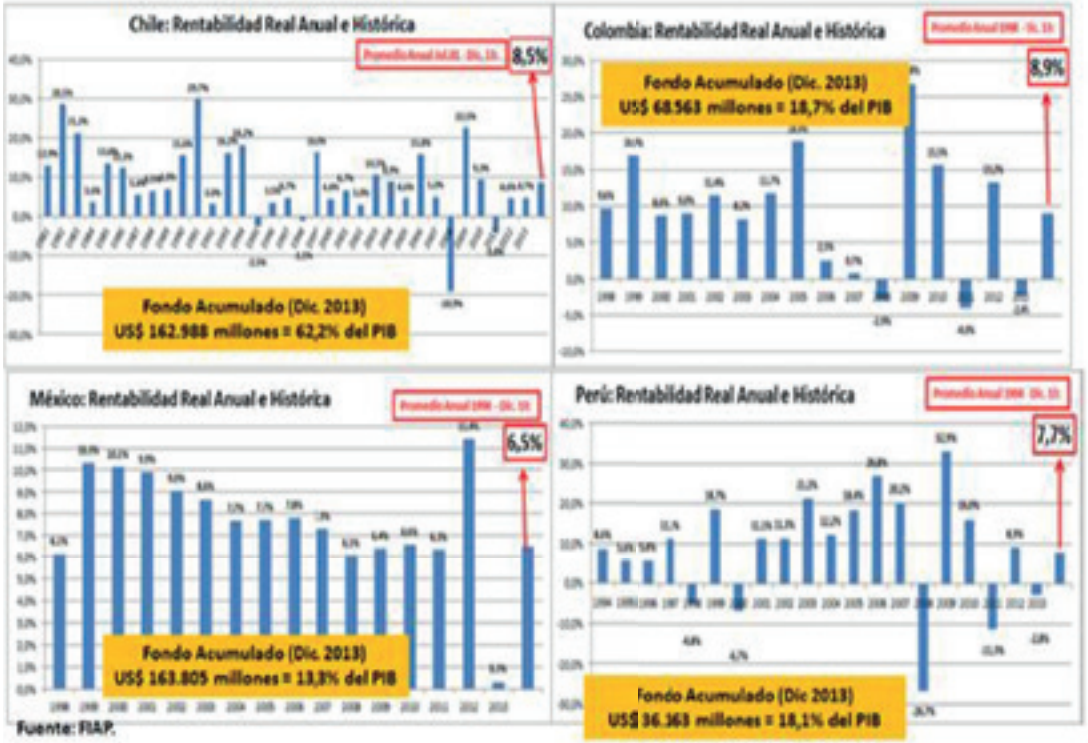
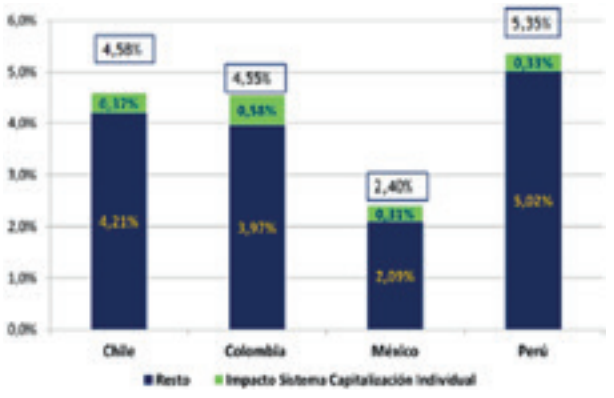


Tabla 3

Zona Geográfica	Fondos de Pensiones USD Millones (Dic. 2013)
América Latina	869.471
Bolivia	9.340
Chile	162.988
Colombia	68.563
Costa Rica	5.533
El Salvador	7.807
México	163.805
Panamá	642
Perú	36.163
República Dominicana	4.524
Uruguay	10.508
Europa Central y del Este	227.480
Bulgaria	4.375
Croacia	10.626
Eslovaquia	7.903
Estonia	2.432
Federación Rusa	91.273
Hungría	892
Kosovo	1.258
Letonia	2.326
Lituania	2.172
Macedonia	605
Polonia	99.360
Rumania	4.305
África	23.670
Nigeria	23.670
Asia	24.905
Kazajstán	24.905
Total Sistemas CD Obligatorios	244.927

b. Su aporte al desarrollo económico:

Gráfico 8: **Contribución de los Sistemas de Capitalización Individual al crecimiento anual del PIB**



Fuente: Estudio SURA "Contribución del sistema privado de pensiones al desarrollo económico de Latinoamérica: experiencias de Colombia, Mexico, Chile y Perú", 2012

13. A pesar de la alta tasa de rentabilidad de los fondos de pensiones, no se prevé que las tasas de reemplazo que genere el sistema de capitalización individual por si solo sean suficientes. ¿Por qué motivo? Existen variables con fuerte impacto negativo sobre las futuras pensiones:

a. Demografía - Mayores expectativas de vida, que impacta monto de la pensión: hay una clara tendencia al incremento en las expectativas de vida a la edad de jubilación a nivel mundial. En Chile, desde 1981, las expectativas de vida a la edad de jubilación han aumentado 44% para los hombres (de 13 a 19 años) y 34% para las mujeres (de 22 a 29 años).

b. Disminución en las tasas de interés, que impacta monto de la pensión: desde principios de 1980, las tasas de interés reales de los activos de todos los plazos se han reducido en todo el mundo (promedio 5,5% en los 80s; 3,5% en los 90s; 2% en 2001-08; 0,33% entre 2008 y 2012). En Chille la tasa de interés ha disminuido desde 5,2% en los 90s a 3,2% hoy., lo que implica una caída en monto de las pensiones de 20% a 25%.

c. Retraso de inicio en la vida laboral, lo que implica menor acumulación de ahorro: hay una tendencia creciente a entrar al mercado laboral en forma cada vez más tardía en América Latina, en parte por una mayor inversión en educación/capital humano. En Chile, el inicio vida laboral a los 24 años en promedio, y la densidad de cotizaciones es poco mayor al 50% (significativamente inferior a lo proyectado). A las edades legales de jubilación, en Chile los hombres cotizan 24,2 años el 10% del salario y reciben pensiones por 19,4 años, mientras que las mujeres cotizan 14,5 años el 10% del salario y reciben pensiones por 28,9 años

d. En Chile se da un fenómeno de bajas densidades de cotización, debido a: (i) Evasión: en Chile el 19% trabajadores asalariados no cotiza (13% trabaja sin contrato, y a 6% que tiene contrato no se le pagan cotizaciones previsionales); (ii) Elusión: En Chile, para muchos trabajadores, parte relevante de la remuneración no es imponible (aprox. 10% en sector privado y 18% en sector público); (iii) Diseño: los trabajadores independientes no tenían obligación de cotizar hasta la reforma de 2008.

e. Crecimiento de remuneraciones reales: alimenta la brecha entre las expectativas de pensión y las pensiones efectivamente recibidas. El crecimiento de los salarios es una realidad en el mundo. Si salarios reales crecen, entonces las tasas de reemplazo calculadas con últimos salarios son menores que las calculadas con salarios de toda la vida laboral (ya que el denominador es más alto). En Chile, en los últimos 10 años (hasta Dic. 2013), las remuneraciones reales de los cotizantes al sistema de pensiones aumentaron, en promedio, un 3,1% real anual.

14. Con el abandono de la teoría Bismarckiana y la inclusión del alivio de la pobreza en la vejez como uno de los objetivos de los sistemas de pensiones, los sistemas de capitalización ha debido incorporar esquemas de pensiones no contributivas. Ello ha sido posible gracias a las holguras fiscales que han generado los sistemas en el largo plazo. Las pensiones no contributivas tienen distinta generosidad y elegibilidad en la región. La media es de US 5,4 por día (ajustado a paridad del poder adquisitivo, PPA). En el caso de Chile, la Pensión Solidaria otorga US$6,5 por día (aprox. US$ 195 al mes), lo que equivale al 14% del PIB anual per cápita (aprox. USD 18.000).

15. Como promedio, en América Latina y El Caribe, la cobertura (medida como % de adultos

Tabla 4: **Algunas características básicas de los esquemas de pensiones no contributivas**

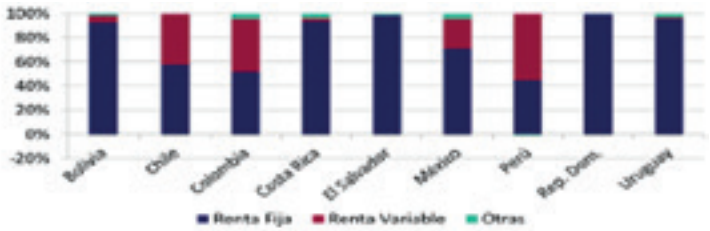
País	Programa	Beneficiarios	Relación esquema contributivo
Colombia	Colombia Mayor	Focalizado	Autónomo
Costa Rica	Pensión no contributiva	Focalizado	Autónomo
Ecuador	Bono Desarrollo Humano	Focalizado	Autónomo
El Salvador	Pensión Básica Universal	Focalizado	Autónomo
Paraguay	Pensión Adultos Mayores	Focalizado	Autónomo
Perú	Pensión 65	Focalizado	Autónomo
México	70 y más (ahora 65 y más)	Focalizado para Univ.	Autónomo
Panamá	100 a los 70	Focalizado para Univ.	Autónomo
Argentina	Moratoria Previsional	Focalizado para Univ.	Integrado
Brasil	Pensión Rural - Previ. Cont.	Focalizado para Univ.	Integrado
Chile	Pensión Básica Solidaria	Focalizado para Univ.	Integrado
Uruguay	Flexib. Exp. Cont. / Ref. Pens. Vej.	Focalizado para Univ.	Integrado
Bolivia	Renta Dignidad	Universal	Autónomo
Trinidad y Tobago	Pensión Ciudadanos Mayores	Universal	Integrado

mayores con acceso a una pensión) es baja: poco más del 40% disfruta de una pensión contributiva. Debido a la expansión de las pensiones no contributivas, el % de adultos mayores que recibe una pensión se eleva a más del 60%.

16. Los sistemas de capitalización individual también han flexibilizado la regulación de inversiones y han otorgado mayores opciones para los fondos de pensiones. Los sistemas de capitalización individual también han flexibilizado la regulación de inversiones y han otorgado mayores opciones para los fondos de pensiones.

Gráfico 6:

Estructura de inversión de los fondos de pensiones por tipo de instrumento
Diciembre 2013



Promedio simple de países analizados a diciembre de cada año			
Tipo de instrumento	2012	2013	Variación(1)
Renta variable	19,8%	19,7%	- 0,1%
Renta fija	78,6%	78,1%	- 0,5%
Otros(1)	1,6%	2,2%	+ 0,6

(1) Algunas inversiones (otras) no se clasifican ni en renta fija ni en renta variable. Fuente: FIAP al 31/12/2013.

17. A modo de conclusión:

» América Latina y el resto del mundo envejece rápidamente; gobiernos enfrentarán demandas crecientes por pensiones adecuadas.

» Los países con grandes sistemas de reparto, debido a las tendencias demográficas y creciente gasto en pensiones públicas, se han visto en la necesidad de incentivar los planes privados de pensiones con capitalización individual.

» Los países con sistemas de capitalización individual ya reformados han incorporado de forma creciente elementos de solidaridad en el sistema de pensiones, tales como las pensiones no contributivas.

» La administración de las cuentas e inversiones en los sistemas de capitalización individual ha sido buena, pero es necesario expandir la cobertura y reducir brechas entre pensiones esperadas y estimadas.

» Controlar las presiones fiscales crecientes sobre los sistemas de reparto y sobre los pilares no contributivos será un desafío importante para todos los gobiernos. La idea es poder mantener un balance entre aumentar la cobertura en el presente a través de las pensiones no contributivas y una mayor cobertura futura mediantes más aportes y menos lagunas previsionales hoy.

» La idea es poder mantener un balance entre aumentar la cobertura en el presente a través de las pensiones no contributivas y una mayor cobertura futura mediantes más aportes y menos lagunas previsionales hoy.

» FIAP hace suyas las propuestas de la Asociación de AFP de Chile para perfeccionar el Sistema Previsional Chileno. Especial énfasis en crear conciencia sobre el número de años cotizados, vinculándolo a la obtención de un beneficio.

Audiencia Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

PARTICIPANTES

Gina Riaño (Secretaria General)

La seguridad económica constituye una premisa fundamental de la independencia y el bienestar de la población, y es un elemento clave para garantizar la ciudadanía, entendida como el conjunto de prácticas y usos que otorga a los individuos –hombres y mujeres- la cualidad de componentes activos de la comunidad de la que forman parte, y que se configura fundamentalmente como un estatus conformado por el acceso a los recursos necesarios para el ejercicio de derechos y deberes.

Los sistemas de seguridad social, al proporcionar unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y determinadas responsabilidades familiares, como el embarazo y el cuidado de los hijos, son el principal mecanismo de protección y garantía de seguridad económica en nuestras sociedades.

Sin embargo, desde una perspectiva de género, los sistemas de seguridad social albergan elementos objetivos, pero también subjetivos, que perjudican de manera sistemática a las mujeres.

Esta discriminación de género se explica por múltiples dinámicas y prácticas, profundamente enraizadas en la cultura, que tienen que ver en gran medida con las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, pero que no solo se deben a esas desigualdades, pues la ampliación de la participación económica de la mujer en el mercado de trabajo en las dos últimas décadas ha discurrido de forma paralela a la restricción de los beneficios sociales y de las prestaciones correspondientes, haciendo aún más visible la asimetría entre oportunidades, incentivos y restricciones económicas para hombres y mujeres[1]. De hecho, cuando se han acometido reformas previsionales, estas han tenido muchas veces resultados negativos hacia las mujeres, fundamentalmente porque en su diseño no se ha tenido en cuenta una perspectiva de género.

Resulta indispensable incluir la equidad de género en el diseño e implementación de las políticas económicas y sociales, y específicamente en las relacionadas con los sistemas de previsión social.

Pero es necesario tener en cuenta que incluir la equidad de género en los sistemas de pensiones no resulta sencillo, ya que la discriminación de género es una de las tantas expresiones de un problema más complejo y que está relacionado con los modos de inserción social de las personas y las formas en que se mantiene la cohesión en sociedades profundamente desiguales[2].

Para analizar debidamente el problema es necesario comenzar tomando en consideración su dimensión. El número de habitantes de la Comunidad Iberoamericana se acerca ya a los 660 millones de personas, de los cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres.

Sin embargo, esta diferencia entre sexos varía notablemente si consideramos la edad, debido a la mayor longevidad de las mujeres. Si bien hasta los 65 años el porcentaje de hombres y mujeres es muy similar, al envejecer el número de mujeres supera ampliamente al de hombres (56.6% de mujeres frente al 43.4% de varones), y esta tendencia se acentúa al considerar a las personas mayores de 80 años, grupo en el que las mujeres suponen el 62.2% del total.

Asimismo, se prevé que el proceso de envejecimiento demográfico en el que toda la región está inmersa se acentúe en los próximos años llegando en el año 2050 a triplicarse el número de adultos mayores, por lo que el número de mujeres mayores se incrementará notablemente.

Sin embargo, a pesar de superar ampliamente al número de adultos mayores varones, son menos las mujeres que acceden a pensiones contributivas por vejez. Según el Banco Interamericano de Desarrollo la proporción de mujeres de 65 y más años que recibían una pensión contributiva en los países de la Comunidad Iberoamericana era del 37,7%, frente a 46,5% de los varones.

1 Pautassi, L. (2002): Legislación previsional y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.

2 Marco, Flavia (2004): Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género. Cuadernos de la CEPAL, Nº 90. Santiago de Chile: CEPAL

Además de ser bastante menor la proporción de mujeres que reciben pensiones contributivas en la vejez, también es bastante inferior la cuantía de las pensiones generadas. Esto se debe, por una parte, a la menor densidad e intensidad de cotización, que se traslada como menor cuantía a las pensiones de jubilación generadas por las mujeres en virtud de las reglas que se aplican para su cálculo y, por otra, a que una parte importante de las pensiones recibidas por las mujeres no son jubilaciones propiamente dichas, sino pensiones derivadas.

Por el contrario, encontramos que las mujeres son mayoría entre los perceptores de pensiones no contributivas en la región. Estas pensiones han conseguido cerrar las brechas de cobertura entre hombres y mujeres pero no ocurre lo mismo con la intensidad de la protección. Si bien es cierto que estas pensiones -mayoritariamente femeninas- son determinantes en muchos casos para que familias enteras puedan salir de la indigencia, sus cuantías son generalmente tan reducidas (entre los 28US$/mes en Bolivia y los 500 US$ en España) que apenas permiten cubrir las necesidades más básicas.

Por ello, las mujeres adultas mayores se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

Las razones de esta desprotección son muy diversas. En primer lugar cabría recordar que, a pesar de la larga trayectoria que tienen los seguros sociales en los países de la Comunidad Iberoamericana, en la mayoría de ellos la protección social por la vía contributiva presenta todavía grandes lagunas de cobertura en los trabajadores no asalariados, los trabajadores de las zonas rurales y los del sector informal de la economía, tres grupos en los que las mujeres están altamente representadas.

Las causas de esta baja cobertura previsional están enraizadas tanto en el diseño de los sistemas de seguridad social como en el pobre funcionamiento de los mercados de trabajo.

Por otra parte, el reparto tradicional de roles de género, que concentra en la mujer las labores de cuidado doméstico e infantil no remunerado, dificulta su inserción laboral y el acceso a servicios de protección social por la vía contributiva, salvo que lo hagan a través de su cónyuge.

La vinculación entre trabajo asalariado y aseguramiento previsional perjudica a los colectivos que históricamente han sido víctimas de discriminación en el mercado laboral, especialmente a las mujeres

En gran parte de la Comunidad Iberoamericana, el diseño original de los sistemas de previsión social no tenía como objetivo cubrir a la totalidad de los ciudadanos. De acuerdo con la tradición de Europa continental, el objeto de aseguramiento previsional lo constituían los trabajadores asalariados que tenían una relación de dependencia con un patrono. En este diseño, las opciones para los ciudadanos que no trabajaban o que lo hacían fuera del sector formal, como por ejemplo gran parte de las mujeres, eran depender de las familias o de la asistencia social para evitar la pobreza en la vejez. Aunque el ámbito de aplicación de los sistemas de previsión social se ha ido ampliando, aún quedan fuera de ellos algunas categorías de trabajadores.

Por otra parte, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo sustancialmente inferior que la de los hombres siendo la diferencia en las tasas de participación en actividad entre hombres y mujeres entre 15 y 65 años en la región es de unos 25 puntos porcentuales. Y, si bien esta brecha se ha reducido en los últimos años, se estima que en 2020 esta diferencia seguirá superando los 20 puntos.

Asimismo, la tasa de desempleo femenina es generalmente mayor que la masculina especialmente entre los jóvenes -donde la brecha de género es tres veces mayor que en el desempleo general-, la proporción de mujeres en trabajos no calificados, servicio doméstico, sector informal, ayuda familiar no remunerada y trabajo independiente o sin contrato (ocupaciones que reciben salarios bajos y usualmente no están cubiertas por el seguro social) es mayor que la de hombres.

Sumado a esto, el empleo parcial está más extendido entre las mujeres. Como promedio en la región iberoamericana el empleo parcial como porcentaje del empleo total de las mujeres es de 27.9 puntos, mientras que en los varones es del 11.4. Se ha relacionado el empleo a tiempo

parcial con una mayor precariedad, ya que supone menores salarios, limitaciones para la promoción profesional y mayores dificultades para el acceso a una pensión. En la mayoría de los casos el empleo a tiempo parcial no parece ser una elección libre de las trabajadoras sino que se debe a las dificultades para encontrar un empleo a tiempo completo o para conciliar el trabajo con los cuidados en el hogar. Por ello, y a pesar de que muchos gobiernos han promocionado el empleo a tiempo parcial como forma de promover la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, parece que genera una mayor vulnerabilidad de las trabajadoras.

La combinación de las bajas tasas de participación en actividad y el mayor desempleo da lugar a una menor tasa global de empleo entre las mujeres. Así en la Comunidad Iberoamericana, la tasa global de empleo femenino no llega al 50% mientras que en los varones la tasa global de empleo alcanza el 75%.

Igualmente, el salario promedio de la mujer es generalmente inferior al salario promedio del hombre. Según las estadísticas, el salario medio de las mujeres es inferior al salario medio de los hombres en todos los países iberoamericanos. En los extremos encontramos a Bolivia donde las mujeres perciben de media el 76.8% del salario de los hombres y a Venezuela, donde perciben el 97% del salario del varón. En Chile las mujeres el salario medio de las mujeres es el 80% del salario medio de los hombres.

Parte de estas diferencias en los salarios se deben a la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, es decir, la tendencia a emplear a mujeres en sectores considerados como femeninos (educación, servicio doméstico, etc.) –generalmente manuales, de baja productividad, que requieren de menor cualificación y que están peor remunerados- y en niveles profesionales más bajos. Esta brecha salarial aumenta especialmente durante los años de procreación y de cuidado de los hijos.

Así, podemos concluir que las mujeres en términos generales en la región acumulan una menor densidad de cotizaciones en su vida laboral activa en el mercado de trabajo, que se traduce en menores pensiones por edad cuando se retira.

El diseño de los sistemas previsionales reproduce las desigualdades de género en el mercado laboral y en la vida cotidiana

Las desigualdades en el mercado de trabajo (las brechas en la participación, en el empleo y en los ingresos derivados del trabajo) se trasladan al ámbito de la seguridad social como desigualdad de cobertura contributiva. Las menores tasas de actividad y de empleo de las mujeres, unidas a unas trayectorias laborales más discontinuas y fragmentadas y a unos ingresos más bajos, hacen que para las mujeres sea más difícil cumplir con los requisitos de cotización exigidos para acceder a las pensiones y, cuando los cumplen, hacen que sus pensiones sean de un importe significativamente menor que las de los varones, que acumulan períodos de contribución más largos y continuados.

Ante la previsión de una cobertura escasa o desigual, las mujeres con frecuencia no encuentran incentivos para la actividad laboral, pues en ocasiones incluso prestaciones subsidiarias, como la de viudedad, son más ventajosas. Esto constituye un factor que retroalimenta la inactividad laboral de las mujeres, y que profundiza la discriminación en cuanto a cobertura e intensidad de protección de los sistemas previsionales.

Las mujeres experimentan exclusión en el acceso a la protección social no solo cuando no cuentan con ingresos propios o cuando los ingresos propios son muy reducidos o sensiblemente menores que los del perceptor principal de ingresos del hogar, sino también cuando tienen acceso a las prestaciones de los sistemas de protección social en calidad de dependientes del perceptor principal de ingresos que cotiza para regímenes contributivos.

En caso de convivencia de hecho, en ocasiones los sistemas requieren la demostración de cohabitación y dependencia con el varón. También en los casos de divorcio, las mujeres se encuentran en situaciones de desprotección por el diseño de los sistemas, cuando es el varón el que ha generado los derechos mediante cotizaciones.

Las reformas previsionales adolecen, por lo general, de una perspectiva de género, lo cual ha ahondado los efectos perniciosos hacia las mujeres.

Las reformas estructurales que se realizaron en muchos países de la Comunidad Iberoamericana siguiendo las directrices del Banco Mundial, en las que se implantaron regímenes de capitalización individual, acentuaron la vulnerabilidad e introdujeron nuevas inequidades, pues al pasar de un sistema de reparto a uno de capitalización individual, los riesgos asociados al mercado laboral, de inversión y de longevidad fueron asumidos por los individuos.

Los efectos perniciosos derivados de las diferencias en el tiempo y cantidad de cotización, así como los relacionados con la edad de jubilación, se amplifican para las mujeres en los sistemas de capitalización, ya que la calidad y cantidad de aportaciones durante la vida activa resultan definitivas para las prestaciones durante el retiro.

Además, todas las reformas estructurales introdujeron, en el cálculo de las prestaciones que se obtienen al finalizar la vida laboral, fórmulas que utilizan explícitamente parámetros relacionados con el género (tablas de mortalidad diferenciadas por sexo), una opción que tiene importantes implicaciones discriminatorias contra la mujer, pues al depender la pensión del total de los aportes realizados a la cuenta individual y de la esperanza de vida a la edad de jubilación, el beneficio que obtienen las mujeres es, en general, menor que el de los hombres.

Más recientemente se han abordado otras reformas, con objetivos más centrados en la ampliación de la cobertura, que en algunos casos han pretendido corregir los efectos no deseados de las reformas estructurales anteriores. En algunos países de la Comunidad Iberoamericana, estas reformas recientes han producido un incremento sustantivo en la cobertura específica de las mujeres mayores de 65 años, un segmento de la población que tradicionalmente ha contado con una baja cobertura contributiva.

La lucha contra la discriminación de género en los sistemas previsionales pasa por una consideración diferente del reparto de responsabilidades familiares y sociales, que tenga en cuenta de forma explícita las tareas de cuidado, soporte familiar, maternidad y otras culturalmente desempeñadas por mujeres

Con el fin de avanzar hacia la equidad de género, se necesita desarrollar políticas y programas dirigidos a conciliar familia y trabajo, que permitan un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

Los sistemas de protección social deben considerar la economía del cuidado y la infraestructura de servicios concomitante. Se precisa financiar, articular y regular una red de instancias públicas, privadas y mixtas que provean la infraestructura necesaria para atender la demanda de cuidado de la sociedad.

Asimismo, es necesario promover condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres, haciendo que las actividades productivas sean compatibles con el derecho y con la obligación del cuidado. Para ello, son indispensables políticas estatales y de responsabilidad social de las empresas, cambios en la regulación de la esfera productiva y la organización laboral, políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia.

Consideración especial merecen los cuidados a las personas en situación de dependencia, que requieren de asistencia para realizar las actividades básicas de la vida diaria. Tradicionalmente el cuidado de las personas dependientes (padres, abuelos, etc.) se sumaba a las responsabilidades de las mujeres en el hogar. Sin embargo, los cambios en la estructura de las familias y, sobre todo, el progresivo envejecimiento de la población incrementará también el número de personas en situación de dependencia, haciendo en muchos casos difícilmente sostenible este modelo.

Por ello cobran especial importancia las políticas públicas de atención a la dependencia que ofrezcan cuidados de calidad a las personas dependientes y que faciliten a sus familias la conciliación de cuidados y trabajo remunerado.

Entre las medidas para favorecer la conciliación, las disposiciones más extendidas son las relacionadas con la maternidad. En segundo término, las regulaciones que prohíben el despido durante el embarazo, el tiempo para lactancia y las licencias por enfermedad o complicaciones del embarazo y parto, seguidas por las licencias por paternidad y la provisión de guarderías.

Se echan en falta disposiciones de carácter más permanente o para períodos de tiempo más extensos y que pueden contribuir a la conciliación, como es el caso de los servicios de cuidado de niños en edad pre-escolar asequibles y adecuados o las licencias por enfermedad de los hijos y de otros familiares dependientes.

Para combatir la desigualdad de género en el mercado laboral y aprovechar plenamente el potencial laboral de las mujeres se requiere poner en práctica un conjunto integrado de políticas que promuevan y apoyen el empleo femenino

Para reducir las disparidades de género es necesario tomar medidas progresivas, generales y coordinadas que enfrenten los obstáculos y limitaciones que las mujeres enfrentan, a lo largo de toda su vida, en el ámbito laboral, entre los que se incluyen la falta de movilidad, tiempo y aptitudes, la exposición a la violencia y la ausencia de derechos básicos. Es necesaria adoptar medidas específicas que abarquen todo el ciclo de vida de la mujer, incorporar la igualdad de género en las estrategias de empleo y crecimiento, reformar los sistemas jurídicos y comprometer la participación del sector privado en la búsqueda de soluciones innovadoras destinadas a promover la igualdad de género.

Las estrategias para incrementar la cobertura tienen un gran impacto en la equidad de género de los sistemas de pensiones, pues las mujeres son las más afectadas por las lagunas de cobertura a las que pretenden combatir

Los programas de pensiones no contributivas que se han puesto en marcha en muchos países de la Comunidad Iberoamericana han resultado efectivos para incrementar el número de personas que tienen acceso a una pensión y han beneficiado de forma específica a las mujeres, aunque en general con intensidades de protección bajas. Aunque estos programas pueden desincentivar el trabajo formal de las personas elegibles, hay evidencias de que cuanto más integrados estén el sistema contributivo y el pilar solidario y cuanto más se haya tenido en cuenta en el diseño del pilar solidario la preocupación por no desincentivar la contribución, cabe esperar menos efectos adversos en este sentido.

Las estrategias que buscan incrementar el porcentaje de ocupados que cotizan son también muy importantes para avanzar hacia la necesaria cobertura universal en pensiones y la igualdad de género en los sistemas de previsión social. Las iniciativas dirigidas a formalizar a los trabajadores independientes y domésticos y a equiparar sus prestaciones, los regímenes de monotributo que simplifican el cumplimiento de las obligaciones impositivas, el incremento de la protección de los trabajadores a tiempo parcial, los programas de cotizaciones compartidas y los esquemas de incentivo al ahorro previsional son vías prometedoras en este sentido.

Se necesita avanzar hacia el establecimiento de un nivel mínimo de protección individual que resulte digno, independientemente de la historia laboral, la edad de jubilación, o los lazos familiares

La garantía de un nivel básico de protección social para todas las personas que incluya el acceso a la atención sanitaria, la seguridad del ingreso para los mayores y las personas con discapacidad, las prestaciones por hijos a cargo y la seguridad del ingreso combinada con sistemas públicos de garantía del empleo para los desempleados y los trabajadores pobres, es esencial para garantizar una vida decente.

Para que este nivel básico de protección social de respuesta a las brechas de género, es necesario trascender la visión de una asignación automática de las tareas de cuidado sólo a las mujeres, así como estimar y tomar en cuenta los costos económicos y sociales de la reproducción y el cuidado de las personas dependientes. La seguridad social, en tanto derecho humano universal, no sólo debe estar asociada a los aportes desde el mercado de trabajo o a los programas asistenciales.

Al abordar este asunto central de la organización desigual de las sociedades, el nivel básico de protección social contribuirá a cerrar la brecha de género, que es una de las mayores brechas sociales existentes en la actualidad.

Un paquete integral de medidas para universalizar la cobertura y reducir la brecha de género debe contemplar la implementación de una pensión básica universal antipobreza, la incorporación obligatoria gradual de los trabajadores no asalariados a los sistemas previsionales contributivos, subsidios progresivos de los aportes previsionales para todos los trabajadores con ingresos, independientemente de su categoría ocupacional, una fiscalización más profunda del mercado de trabajo, así como una mayor inversión en educación financiera y la creación de nuevos canales para llegar a los colectivos de especial dificultad.

Estas medidas deben complementarse con otras específicamente dirigidas a reforzar la equidad de género en la seguridad social contributiva, crear igualdad de condiciones para las mujeres en los mercados laborales, avanzar en la eliminación de la discriminación salarial hacia las mujeres y educar a hombres y mujeres en el compromiso familiar y en la participación en la cuestión doméstica.

Hay un amplio repertorio de medidas que pueden contribuir a reforzar la equidad de género en materia de seguridad social contributiva

Entre las medidas para reforzar la equidad de género en materia de seguridad contributiva, están el establecimiento de tablas de mortalidad únicas para ambos sexos en el cálculo de prestaciones, la igualación progresiva de la edad de jubilación de hombres y mujeres, las disposiciones que extienden a las uniones de hecho los derechos derivados previstos para las uniones matrimoniales y la adopción de disposiciones de acción positiva, como subsidiar un bono por hijo o reducir los años de cotización obligatorios de las mujeres en retribución al tiempo que dedican al trabajo doméstico, de cuidado y crianza.

También es importante eliminar las prácticas discriminatorias derivadas de la no distinción entre los géneros en el diseño de los programas de seguro social. Estos programas no suelen hacer distinción entre los géneros, lo que implica que la mayoría de sus disposiciones no tratan de forma diferente a hombres y mujeres. Sin embargo, al asumir que la norma es el empleo formal, a largo plazo y a tiempo completo, estos programas discriminan implícitamente a las mujeres.

Otro conjunto de medidas son las dirigidas a fortalecer las regulaciones del mercado de trabajo (como salarios mínimos y prohibición de la discriminación salarial) y otras medidas y prestaciones sociales (como las de conciliación de la vida familiar y laboral) dirigidas a crear igualdad de condiciones para las mujeres en los mercados laborales. Junto a ellas, cabe destacar las acciones dirigidas a la sensibilización y capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y seguridad pública dirigida a responsables del diseño e implementación de políticas públicas y titulares de instancias gubernamentales, empresas y sindicatos, entre otros actores y agentes de cambio en el ámbito laboral.

Como se ha puesto de relieve al analizar las pensiones no contributivas y el esquema de pilares múltiples, es también fundamental desarrollar programas de protección social que no estén vinculados a las trayectorias laborales individuales (no contributivos), de derecho, generalizados y universales. Los programas universales y basados en derechos tienen un mayor efecto redistributivo, menores costes administrativos y son más aceptados por las clases medias, sobre las que recae el grueso del esfuerzo fiscal para financiarlos.

Otras estrategias positivas serían la incorporación de las mujeres amas de casa a sistemas de prestaciones por jubilación y avanzar en regímenes combinados con mínimos garantizados, con

parte en función de ingresos, y parte de capitalización individual a elección.

Existen ya diversos ejemplos en los países iberoamericanos de medidas destinadas a reforzar la equidad de género en materia de seguridad social contributiva.

La moratoria previsional adoptada en Argentina en 2005, dentro del Programa de Inclusión Previsional, permitió acceder al beneficio previsional a las personas que cumplían el requisito de edad jubilatoria (60 años para la mujer y 65 años para el varón) pero que no alcanzaban los años de aportes requeridos. Por otra parte, el decreto 1.454, de noviembre de 2005, modificó el Régimen de Regularización de Deudas para trabajadores autónomos, estableciendo una moratoria permanente por los períodos adeudados anteriores a 1993, que posibilitó la incorporación a los beneficios previsionales de quienes regularizasen su deuda.

En Bolivia, la vigente Ley de Pensiones establece en su artículo 77 que, a los efectos del cálculo del monto de la Prestación Solidaria de Vejez, se adicionarán doce periodos por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de treinta y seis periodos. Esta protección aplica a las aseguradas que con ésta adición lleguen al menos a ciento veinte aportes, siempre y cuando cumpla con la edad de cincuenta y ocho años. Por otra parte, el artículo 78 establece en su epígrafe primero que la asegurada que tenga al menos ciento veinte aportes al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones, podrá solicitar que se le disminuya un año en la edad de acceso a la Prestación Solidaria de Vejez por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres años. Este beneficio es excluyente al determinado en el artículo 77. Asimismo, el epígrafe segundo del artículo 78 dispone que la asegurada podrá acceder a la Prestación de Vejez con reducción de edad de un año por cada hijo nacido vivo, hasta un máximo de tres años.

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluye como medida para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, el permiso de paternidad, de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores. Se dispone asimismo que el período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Por otra parte, a partir de 2007 se computan, a favor de la trabajadora solicitante de pensión contributiva de jubilación o de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de tiempo de licencia por maternidad.

La Ley 3/2007 contempla también, con el fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario y la correspondiente protección de la seguridad social.

El sistema de pensiones contributivas en Portugal es administrado principalmente en régimen de reparto, sin discriminación de género en cuanto a la edad para tener derecho a las pensiones de vejez y en su cálculo, incluyendo la consideración de la esperanza de vida media en la aplicación del factor de sostenibilidad al determinar la pensión legal. Por otra parte, Portugal garantiza el acceso a las prestaciones por muerte y supervivencia a las personas en situación de unión de hecho desde 1994, siempre que ese derecho fuese reconocido por sentencia judicial. Desde 2010 la situación legal de dos personas, independientemente de su sexo, que

vivan en condiciones similares a la del matrimonio por más de dos años da derecho automático a los beneficios de muerte y supervivencia sin recurrir al sistema judicial.

Uruguay estableció, mediante la Ley 18.246 de diciembre de 2007, el derecho a pensión por sobrevivencia para las uniones concubinarias (definidas como las situaciones de hecho derivadas de la comunidad de vida de dos personas, cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual, que mantienen una relación afectiva de índole sexual, de carácter exclusiva, singular, estable y permanente, sin estar unidas por matrimonio entre sí y que no resulta alcanzada por los impedimentos dirimentes establecidos en los numerales 1°, 2°, 4° y 5° del Artículo 91 del Código Civil), igualándolas a los matrimonios. Desde la aprobación de la ley hasta principios de 2014 se han presentado 2.550 solicitudes de pensión de parejas de diferente sexo y 5 solicitudes de parejas de igual sexo.

En virtud de la Ley 18.395, Uruguay otorga desde 2008 un año de trabajo (contabilizado en los 30 años requeridos para obtener la pensión mínima) a las mujeres por cada hijo que tengan, hasta un máximo de cinco (Mesa Lago, 2009: 25), con el fin de facilitar el acceso de las mujeres mediante el reconocimiento de las discontinuidades en el trabajo remunerado que provoca el cuidado de los hijos. De acuerdo con datos facilitados por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, el 30% del total de jubilaciones otorgadas desde 2009 han hecho uso de este beneficio.

Por otra parte, la Ley 19.161, de 2013, ha extendido en Uruguay el subsidio por maternidad hasta las 14 semanas, establece una licencia por paternidad de un máximo de 10 días, y crea un subsidio parental para cuidados del recién nacido, que podrán utilizar indistintamente y en forma alternada el padre o la madre, trabajando a medio horario hasta que el recién nacido cumpla los 6 meses de edad.

En algunos países de Latinoamérica se han incorporado programas dirigidos a construir una cultura de equidad de género al interior de los centros de trabajo. En el caso de México se pueden destacar los siguientes:

- El Modelo de Equidad de Género (MEG) cuya responsabilidad en su difusión e instrumentación recae en el Instituto Nacional de las Mujeres, las bases de este programa de trabajo han posibilitado la implementación en países de la región, bajo la dirección del PNUD.

- La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, cuya responsabilidad recae en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ambos instrumentos contemplan reactivos que favorecen la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores, y en consecuencia acciones como permisos de paternidad, responsabilidades familiares u horarios de trabajo flexibles. Tanto el MEG como la Norma Mexicana se instrumentan de manera voluntaria por los centros de trabajo ya sean estos gubernamentales, privados o sociales, promoviendo que las prácticas laborales respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad y ergonomía y la libertad sindical.

Todos estos ejemplos nos muestran cómo es posible introducir elementos que favorezcan la equidad de género en los sistemas contributivos.

Se trata, en definitiva, de reforzar el papel de la seguridad social como vehículo de integración social y de justicia distributiva, que tenga en cuenta las oportunidades diferenciales que encuentra cada sexo en el mercado de trabajo y tome en consideración el trabajo de cuidados familiares.

Audiencia Banco de Previsión Social de Uruguay (BPS)

PARTICIPANTES:

Ernesto Murro (Presidente del Banco de Previsión Social de Uruguay)

Introducción

Uruguay desde 1996 tiene un Sistema Mixto de pensiones. El trabajador, en general salvo escasas excepciones, debe aportar simultáneamente al régimen público solidario y al régimen privado de ahorro individual. Hay una administradora estatal de fondos de pensiones que es la más importante de las cuatro que existen. Pero por sobre todo desde el año 2005, donde por primera vez llega al gobierno una coalición de izquierda, hay un conjunto de procesos de reforma que se van interrelacionando e impactan en el proceso de seguridad social, de protección social. Y nos pareció que podía ser algo interesante de presentar ante ustedes.

En primer lugar dar algunos resultados sobre cómo está hoy Uruguay en protección social, en segundo lugar por qué creemos que hemos llegado a esos resultados, qué reformas se hicieron en el país para llegar a estos resultados. Y por último algunos aspectos puntuales que van a ser objeto de reflexión y charla con ustedes.

Algunos resultados en protección social

La recaudación y la formalización: en términos reales de los últimos años, particularmente de nuestros dos gobiernos, ha crecido sensiblemente y ha disminuido también en forma importante, la informalidad. Y en particular, lo ha hecho, la recaudación de aportes para pensiones, o sea los aportes obreros-patronales para pensiones, lo que se llama IVS (Invalidez, Vejez y Sobrevivencia): más que se ha duplicado en términos reales la recaudación medida a precios constantes. Si lo medimos en términos de salarios también hay una suba muy importante y constante por encima del aumento de los salarios. Por otro lado el salario real tiene un crecimiento muy fuerte en Uruguay en estos años, un 49%, pero sin embargo la recaudación previsional es superior. O sea que se produce una disminución de la subdeclaración (cuando se aporta por menos de lo que efectivamente se trabaja o se percibe), lo que ustedes le llaman elusión. Hay un muy buen crecimiento de salario real, pero el crecimiento de la recaudación previsional es superior en 15 o 16 puntos.

Y esto se da entre otras razones por el notable aumento de los cotizantes a la seguridad social, en el Uruguay se ha dado un proceso de formalización muy fuerte, unos 560.000 puestos cotizantes más en 9 años. Un crecimiento de un 60% en un país que tiene población estable. Es muy fuerte la formalización que se dio en el país en este período de tiempo, aunque ahora hay un enlentecimiento del crecimiento pero con cifras igualmente muy importantes año a año.

La evolución de la evasión medida en puestos de trabajo: en el año 2004 teníamos una evasión del 40%; hoy se encuentra en el 17%. Medición que hace el propio BPS anualmente, por su Asesoría General en Seguridad Social; registros similares se obtienen con las encuestas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Y lo mismo sucede con la evasión monetaria o sea la evasión medida en dinero, que es otra medida que hace el BPS, menos periódicamente. Comparando el primer año de la reforma previsional con los datos del 2011 se pueden ver que la evasión monetaria cae de un 65% en el 97 (año que comenzó la reforma) a un 23% en el año 2011. También se pude ver la fuerte caída que se presenta en la subdeclaración y también hubo una fuerte caída en la no declaración (cuando no se declara nada).

Otro dato bien interesante es la reducción de la deuda morosa (las deudas de las empresas contribuyentes a la Seguridad Social), que en estos últimos cuatro años ha caído de un 11.3% en 2009 a menos de un 5%

Otro indicador: ¿cómo crece la masa salarial por la cual se aporta a la Seguridad Social? Esto se da por dos razones: por el aumento de salario real y por el aumento de los cotizantes. Y hay un aumento por razones de aumento salarial del 43% y del 46% por el aumento de los cotizantes. Otro dato muy interesante es el analizar, según distintos sectores de actividad: en sectores de alta informalidad como es el sector construcción, se obtiene un muy alto crecimiento por cotizantes, en el caso de las trabajadoras domésti-

cas que tienen un salario muy bajo hay muy alto crecimiento por salario, aunque el crecimiento por cotizantes es muy bueno. Otro sector que estaba muy bajo en términos de salario, es el rural dependiente, que aumenta un 82%.

Otra cosa que nosotros medimos es la relación entre los puestos cotizantes y la PEA ocupada: se puede apreciar cómo la población ocupada crece (hoy estamos en la mayor tasa de actividad y de empleo de la historia del Uruguay, nunca hubo tanta gente trabajando), pero sin embargo los puestos cotizantes crecen sensiblemente más que el buen crecimiento del empleo y de la actividad lo cual es producto del proceso de formalización que venimos desarrollando (nunca hubo tanta gente registrada y aportando a la seguridad social).

La informalidad normalmente en nuestros países es mayor en los jóvenes, y se puede apreciar por tramos etarios que el tramo donde mayor crece la formalidad o el incremento de los puestos cotizantes, es en los menores de 29 años. Es un problema que se está atendiendo fuertemente pero sigue siendo un problema, porque tenemos la tasa de informalidad mayor en los jóvenes.

La BPC (Base de Prestaciones y Contribuciones) es una unidad de medida en Uruguay como ustedes tienen la UF. Un indicador también interesante, es que en el correr de los años recientes, la cantidad de trabajadores con menores salarios van disminuyendo y va aumentando el tramo de trabajadores de mayores salarios: se explica por la mejora del salario real por la existencia de negociación colectiva por rama de actividad, tripartita y obligatoria, y por lo que veíamos antes, la mejora de salario de cotización a la seguridad social.

Estamos en la tasa más alta de afiliación previsional, desde el inicio de la reforma que crea el sistema mixto de pensiones en 1996. En los primeros años no se genera un aumento de la formalización y en los últimos años si, porque se aplicaron políticas específicas para ello; hay proceso muy claro de la evolución del nivel de cobertura efectiva y ocupacional de los trabajadores activos.

Seguridad económica en pensiones: podemos apreciar también en Uruguay estos resultados, por ejemplo, a través de la evolución del índice de revaluación real, o sea del poder adquisitivo de las pensiones públicas de la parte solidaria. Desde el 1985 (retorno de la Democracia) hay un crecimiento gradual del poder de compra de las pasividades particularmente desde el año 1989 porque allí hay un fenómeno muy contundente en la historia del Uruguay: por plebiscito popular (en Uruguay la Constitución se puede reformar por iniciativa popular) impulsado por las asociaciones de jubilados y apoyado por el 82% de la población, estableció que las pasividades se ajustan según salario y eso resulta en la mejora que se va dando gradualmente, con altibajos producto de diversas políticas, hasta el año 1999. Luego hay una brusca caída entre el 2000 y el 2005 particularmente por la crisis que hubo en el Río de la Plata entre el 2001 y el 2002 y por otras medidas regresivas tomadas por los gobiernos de la época, de disminuir el poder de los salarios y de las pensiones (entre otras, la eliminación de los ámbitos de negociación colectiva de salarios). Y finalmente, tenemos el proceso reciente, que se inicia en el 2005 con nuestros dos gobiernos, donde se da la más rápida recuperación del poder de compra de las pasividades. Se tomaron varias medidas, entre ellas la reimplantación de la negociación colectiva obligatoria salarial que se había eliminado en los últimos años y el aumento del Salario Mínimo Nacional y de las pensiones mínimas, además de lo establecido por la constitución. A partir del 2011 se supera el mejorar año anterior que fue en 1999, y se sigue mejorando hasta el presente.

Si se compara, la mejora de las pensiones de menores ingresos y las pasividades en general, se observa que las pensiones menores aumentan sensiblemente más del buen aumento de las pensiones en general. En general, hay aumento general de pensiones en enero de cada año, y a ello se ha agregado por decisión política (decretos del Poder Ejecutivo), aumento de las pensiones mínimas específicamente. Pero todas aumentan.

Cobertura de los adultos mayores: otro indicador relevante, la cantidad de jubilaciones o pensiones. En Uruguay diferenciamos pensiones de jubilaciones. Las pensiones son de sobrevivencia generalmente por viudez, en la cual hay una disminución de la cantidad, porque desde la reforma de 1996 se racionalizó este sistema y se pusieron condiciones más exigentes. Las jubilaciones es lo que Uds. denominan pensiones,

y son el resultado de los años de trabajo y de aportes realizados. Pero en lo sustancial, hay un aumento notorio de las jubilaciones a partir del año 2009, porque en ese año se produce una reforma del régimen de jubilaciones donde se flexibilizan las condiciones de acceso a la misma. La cantidad de jubilaciones venía cayendo sistemáticamente desde 1998. Esto estaba generando en un país que es el más envejecido de América Latina, tuviéramos un aumento de la desprotección de los adultos mayores. En el año 2009 se aplica esta reforma que permite el crecimiento de la cantidad de personas protegidas por el régimen de pensiones. De un total de casi 480.000 mayores de 65 años que hay en el Uruguay 460.000 cobran jubilación o pensión lo que da un índice de cobertura del 96%. Antes del año 2009 hubo una pequeña caída pero la reforma permitió recuperar este proceso.

Situación financiera del sistema previsional y proyecciones: se podría pensar que si hay una mejora del poder de compra de las pensiones, si hay un aumento de la cantidad de pensionados, podría hacer aumentar el déficit previsional. Pero en Uruguay ello no ha sucedido, al contrario. Hemos aumentado la cobertura y el poder de compra de las pensiones y hemos mejorado la situación financiera y las proyecciones a mediano y largo plazo. Un indicador: la tasa de equilibrio. Mide lo que debería ser el total de los aportes obrero patronales para cubrir los egresos de el régimen de pensiones. Hay una disminución de casi 15 puntos en esa tasa de equilibrio que es una disminución muy importante para la mejora del financiamiento del sistema. Otra forma de medir, es cuál es la estructura de financiamiento para el régimen de pensiones: en el año 2004 la asistencia financiera era el 22.5%. O sea, lo que teníamos que recibir del Estado, además de los impuestos afectados y los aportes obreros patronales. Este financiamiento ha bajado al 1% promedio; 10 años antes era 10 veces más. Se ha producido un aumento leve de los impuestos afectados (del 24 al 27%) en este período y por sobre todas las cosas, hay un aumento muy importante (de casi 20 puntos) de la recaudación propia por aportes obreros patronales, por la mejora de los puestos cotizantes y la mejora del salario de cotización ya señalado.

Relación afiliado – cotizante: otro tema interesante es que hemos logrado mejorar la relación afiliado/cotizante en forma significativa. En estos últimos años fueron 8 puntos de crecimiento y estamos en una taza de afiliados/cotizantes de un 70%. Si miramos más atrás, hay 15 o 20 puntos de crecimiento que se da en consonancia con las estadísticas que se dieron antes; el aumento de los cotizantes a la seguridad social, con el alto nivel de empleo que tiene el país, con el alto nivel de formalidad que hemos creado en el país a partir de la afiliación a la Seguridad Social y también incide en comparación con el resto de los países de América Latina. Según estudios, Uruguay es quien tiene la mejor relación afiliado cotizante y en el que más ha crecido.

El sistema mixto de jubilaciones y pensiones: ¿Cómo funciona este régimen de pensiones en el Uruguay? Casi todos los trabajadores aportan al mismo tiempo al régimen público o de reparto y al régimen de capitalización individual, en forma simultánea. Se obtiene una prestación básica del régimen público y una prestación complementaria del régimen de capitalización individual; la suma de esas dos hace la pensión total. Los recursos de esto - en el caso de los aportes patronales, los impuestos afectados y la asistencia financiera van sólo al régimen solidario.En el caso de los aporte personales, es una situación un poco más compleja, pero sustantivamente la mitad va al régimen de reparto y la mitad al régimen de capitalización. En el Uruguay hay un 15% de aporte de los trabajadores del cual en general va el 7.5% para cada régimen; hay alguna variación, pero en general es así. El aporte patronal que en Uruguay es 7.5%, va todo al régimen solidario. La asistencia financiera que hay algunos años y otros no, también se vuelca todo al régimen de reparto, y hay establecido por ley dos impuestos que también se vuelcan al régimen de reparto; del IVA o impuesto al consumo que hoy ronda en 22%, hay 7 puntos que se vuelcan a la seguridad social y también está el impuesto a la renta que se le cobra a los pensionados de más altos ingresos (superiores a unos mil dólares mensuales, a partir de la reforma tributaria del 2007). Con el sistema como está hoy, hasta el 2030 tenemos un sistema sustentable y sostenible. A partir de allí empieza a aumentar la diferencia entre ingresos y egresos. Por tanto somos partidarios de las reformas periódicas consensuadas con diálogo social y político permanente, representativo.

¿Cómo se pensiona la gente?

La causal principal antes de la reforma del 2009, era 60 años de edad y 35 de trabajo, y luego de la reforma es 60 y 30 (hay otras causales, pero esta es la principal) y es válido para los dos regímenes (de ahorro y solidario). En el caso del régimen solidario además se otorga desde 2009 a las mujeres, un año de trabajo por hijo (hasta 5). En el caso del de ahorro individual también se puede a los 65 años recibir la renta vitalicia aunque la persona no se haya pensionado por el régimen solidario.

Otra forma de explicarlo. Por el Régimen Solidario está la parte de la jubilación definida según la tasa de remplazo: en Uruguay la tasa de remplazo en relación al salario es en general sobre los 20 mejores años de cotización. Hay 3 pero la principal es esta. Y la tasa de remplazo oscila entre el 45 y el 82% (desde 60 de edad y 30 de trabajo a 70 y 50, respectivamente). En el caso de capitalización, funciona con los mismos criterios que en Chile; depende de los aportes realizados menos las comisiones cobradas, la rentabilidad que generen los fondos menos comisiones. Se complementan y la suma de ambas genera la jubilación definitiva.

En una proyección al 2053 en general el régimen mixto uruguayo es fundamentalmente un régimen público solidario (75% solidario y 25% régimen de ahorro). El resultado general de las pensiones que se obtienen, cuando en general el régimen esté maduro, será: más o menos el 70 o 75% se va a recibir de pensión del régimen solidario y el 25 o 30% del régimen de capitalización. Actualmente por el poco tiempo de capitalización está dando más el régimen solidario; entre un 80 y un 90% y del capitalización entre un 10 y un 20%.

Este sistema mixto opera con un fuerte subsidio estatal. Qué es el subsidio estatal? Todos los trabajadores que ganan menos de 1.500 dólares mensuales, no están obligados a afiliarse a una administradora de fondos. Pero si se afilian, el Estado a través del BPS, les paga un 50% más de jubilación por la parte solidaria. Pongamos un ejemplo:

Un trabajador gana $20.000, unos 900 dólares, un sueldo normal en Uruguay. Ese trabajador no está obligado por el monto, pero si se afilia a una AFAP sin estar obligado, aportaría por $10.000 al BPS y por $10.000 a la AFAP. Y el subsidio consiste en que el cálculo de la jubilación solidaria por BPS es por $15.000. Y se financia del fondo de la Seguridad Social. Todos los estados financieros que mostré toman en cuenta esta situación, esto está incluido en la cuenta. La lógica fue en mi opinión, promover qué el mercado de capitalización individual llegara a toda la población: hoy hay 1.200.000 personas afiliadas y de lo contrario habría solo entre 100.000 y 200.000.

Otro dato interesante es la edad de jubilación. Uruguay tiene antes y después del 2009 (ley de flexibilización de las jubilaciones) una edad a la que la gente se jubila que sigue siendo muy interesante: el promedio es de 3 años posterior a la edad legal. Esta es una discusión que creo que a veces hay que profundizarla un poco más, porque muchas veces en el mundo se discute sobre las edades legales de jubilación y no se discute las edades reales de jubilación. Ustedes tuvieron una experiencia acá en Chile, habían puesto para jubilarse 65 años y la gente se jubilaba a los 58 durante muchos años. Luego tuvieron que hacer una ley para levantar efectivamente la edad de jubilación.

Es cierto que en el mundo (por ejemplo en países que integran la OCDE) se aumentan las edades legales. Pero tan cierto como eso, es que la edades reales bajan en más de la mitad de esos mismos países de la OCDE. Y lo que nos importa a efectos normativos y financieros, es la edad real, no la legal.

También se verifica en Uruguay un alto número de años de trabajo: antes del 2009 eran 39 años de trabajo y después del 2009 bajo un año y medio, lo que se debe principalmente a la bonificación que se dio a las mujeres con la ley de flexibilizaciones. Sigue siendo alto. Para compensar la desigualdad histórica que tienen las mujeres en el mundo laboral, que se traslada a los derechos de Seguridad Social, por cada hijo nacido vivo o adoptado se les da un año de trabajo. Esto hizo que baje un poco la cantidad de años de trabajo, pero igualmente para nuestro país esta cantidad de años trabajados entre 37 y medio y 39 son edades absolutamente razonables y sustentables.

La jubilación promedio mensual, al año 2013 es U$S 568, en este año 2014 ya estamos en U$S 630,

porque en Uruguay la pensión se ajusta según salarios, por lo tanto hay aumentos importantes. La mínima se ubica en los 300 dólares mensuales.

Algunas razones de los resultados

¿Por qué creemos nosotros que hemos tenido estos resultados? Es opinable, como todo felizmente en democracia, pero nosotros creemos que tuvimos estos resultados particularmente en los últimos años, por algunas decisiones políticas con bastante consenso social.

A partir del 2005 en Uruguay tenemos una nueva concepción de política social donde buscamos interrelacionar la política social con la política económica e interrelacionar las políticas públicas, al tiempo de establecer una participación social efectiva del crecimiento económico del país. Uruguay viene creciendo ahora al orden del 4 o 5% anual, históricamente habíamos crecido al 1 o 1.5%. Además, con una focalización en aquellos sectores excluidos más allá del objetivo de universalidad y obligatoriedad del sistema de protección social. Con un rol fundamental del Estado, Uruguay es el país más estatista de América Latina, el país menos privatizado, con un fuerte desarrollo de empresas del Estado desde principios del siglo XX. Hay una decisión política muy clara de aumento del gasto público social, en estos últimos 9 años aumentó un 87% en término reales, particularmente en educación y en salud pero también en protección social. Desde el primer gobierno del Dr. Tabaré Vázquez se trabaja en la construcción de un sistema de protección social, un concepto nuevo en Uruguay. Tratando de interrelacionar los distintos factores, como la salud, educación, empleo, vivienda y cultura. Sistema que sea financiado y sostenible y que al mismo tiempo coexista e interactúe con otras reformas.

Las reformas del siglo XXI: dentro de eso se desarrolla en el país una serie de reformas en estos últimos 9 años: una de ellas es la reforma laboral. En Uruguay existía la negociación colectiva desde el 43 pero se había eliminado desde la década del 90, y lo primero que hacemos es reimplantar la negociación colectiva obligatoria por rama de actividad para todos los trabajadores y empresas del país, públicos y privados. En Uruguay es obligatorio negociar salarios y condiciones de trabajo en forma tripartita, una experiencia que para nosotros ha sido muy positiva y muy importante para el proceso del sistema de protección social. Este año ya terminaron todas las negociaciones colectivas, el 85% de las negociaciones terminaron por consenso tripartito y solo un 15% requirieron votación dividida, ahí el gobierno vota con alguna de las dos partes.

Esto ha sido un avance sustantivo democrático, ciudadano y además de mucho peso para la protección social.

Hubo un Plan de Emergencia Social al principio de gobierno por los altos niveles de pobreza que teníamos, pero a partir del 2008 se integra este plan al Sistema de Protección Social; se dejan las políticas asistenciales directas a estos sectores y se integran al sistema. Por ejemplo a través de lo que es el Sistema de Asignaciones Familiares, y es de destacar que esto se gestiona desde el mismo Instituto de Seguridad Social. Ello significa que no se generaron instituciones ni organizaciones para la implementación de los programas para los pobres, sino que los programas para combatir la pobreza se gestionaron desde la misma institución de Seguridad Social nacional.

La Reforma Tributaria en el 2007 fue una reforma muy fuerte en nuestro país; particularmente se crea y recauda el Impuesto a la Renta, al Capital y a las Personas, siendo el Instituto de Seguridad Social el principal recaudador de este impuesto a la renta personal(hoy se capta el 95% de la recaudación), también se recauda para pensiones (público y de capitalización) y se recauda y paga a los prestadores de Salud. Todo esto nos da una posibilidad de cruzamiento de datos muy interesantes. Esta reforma también uniformiza el régimen de aportes patronales a la Seguridad Social en el 7.5%. Dentro de la misma, se crea también una nueva figura que ha sido importante en el proceso de formalización: el Monotributo. Es un régimen de pago mínimo para los trabajadores por cuenta propia o independientes de bajos ingresos que también es creado con esta reforma y ha permitido la inclusión social de mucha gente (27 mil afiliaciones desde 2007 a la fecha).

El Sistema Nacional Integrado de Salud que comienza en el 2008 y que también tiene una particularidad en Uruguay, que es un sistema asociado a la Seguridad Social. Es decir uno entra al Sistema de Salud a través de la Seguridad Social. Sistema previsto que culmine en el 2016 momen-

to en el que se culminará un seguro de salud por el cual cada uno aporta según sus ingresos y recibe según sus necesidades. Un ejemplo: una persona que gana bien, aporta el 4.5% de su sueldo para este sistema lo cual sobraría para cubrirla, pero este régimen es solidario con otras personas, como una trabajadora doméstica o un trabajador rural que también aporta el 4.5%, pero no alcanza para cubrir su cuota. Este 4.5% es general (algunos trabajadores d emenores ingresos aportan 3 %), 6% si es con hijos menores a cargo y 8% si se aporta por cónyuge o concubino. Ello genera un fondo que lo administra el BPS, y del mismo, le pagamos mensualmente a los Prestadores de Salud públicos o privados que la gente elija por la atención integral de salud. La asociación de este sistema a la Seguridad Social también fue un poderoso instrumento de formalización en el caso de Uruguay. El ingreso de los niños al Sistema de Salud hizo que muchos padres se afiliaran a la Seguridad Social porque es buen negocio afiliarse al Sistema de Salud: el padre y/o la madre pagan el 1.5% más de su salario y con eso todos los niños quedan incluidos en el seguro; se estima que unos 100.000 trabajadores se incorporaron a la Seguridad Social atraídos por el Sistema de Salud.

Otra reforma importante fue el Plan de Equidad, particularmente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la reforma de Asignaciones Familiares.

Otro aspecto importante de este proceso reciente, es el Diálogo Nacional en Seguridad Social-. En Uruguay, el diálogo es un instrumento muy querido no solamente en Seguridad Social sino en otros aspectos de la vida nacional. Y este diálogo generó insumos en los dos gobiernos para cuatro tipos de normas importantes: flexibilización de acceso a pensiones desde 2009; nueva ley que reformó el Seguro de Paro, haciéndolo más accesible a empresas y trabajadores (también desde 2009); posibilidad parcial de desafiliación de capitalización individual, ley que está en marcha a partir de este año y compatibilidad condicionada, de trabajo y jubilación que comenzó el año pasado.

El Uruguay es un país de diálogo ha establecido sus prioridades en gasto público en estos cuatro aspectos: educación, salud, seguridad interna e infraestructura.

Plan Ceibal: ha sido muy importante como innovación estructural en el país, el otorgar gratuitamente, una computadora por niño. Nosotros tenemos una población de 3.300.000 habitantes y hay repartidas ya, casi un millón de computadoras. Esto ha significado un progreso muy importante en el desarrollo del acceso a las nuevas tecnologías de toda la población porque implica que en todas las casas haya una computadora con acceso a internet, en las escuelas y en las plazas de los pueblos. Y además ha ayudado mucho en otros procesos de reformas de avances de las nuevas tecnologías en la gestión pública.

Uruguay es también un país que se preocupa mucho para la garantía jurídica y también por la promoción de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social. Junto a Chile y Canadá son los tres países de América con más convenios bilaterales y multilaterales para la protección de trabajadores migrantes.

El Instituto Nacional Estatal de Seguridad Social: El BPS

En este marcotamibén en nuestra opinión, una de las razones de los logros, es nuestro instituto de Seguridad Social. Brindamos las prestaciones y los servicios para casi todas las contingencias sociales previstas a la comunidad y también recaudamos gran parte de los recursos. Por ejemplo, como explicaba anteriormente: recaudamos las contribuciones de pensiones y de salud y le pagamos a los prestadores, recaudamos el Impuesto a la Renta y se lo transferimos a la Dirección General Impositiva. También otorgamos todas las prestaciones: contributivas y no contributivas, lo que significa también que mensualmente ponemos en las cuentas individuales de las administras de fondos la cuota parte que corresponde de sus aportes y también somos encargados del subsidio por desempleo, maternidad y enfermedad. También somos el principal organismo del país vinculado a la discapacidad y también atendemos los programas de transferencias condicionadas como el caso del Plan de Emergencia.

Y además el BPS tiene la particularidad que tiene participación social en su directorio: tenemos un consejo de administración de siete miembros,

3 del partido que ganó las elecciones, uno del segundo partido, un representante de los trabajadores, uno de los Jubilados y Pensionistas y uno de los empresarios. Estos últimos tres son electos por voto secreto obligatorio. Esta forma de administración tiene mucho prestigio en el Uruguay y ya lleva 22 años.

Otra tema que nos ha ocupado son los cambios en la gestión pública, centralizada, del sistema de protección social del país todo. Una de las fortalezas es la prefacturación: una semana antes aproximadamente que las empresas tengan que pagar, se les entrega en un detalle al centésimo, una factura oficial para todos sus trabajadores. Cuánto es que tiene que pagar: por pensiones del sistema solidario, por las pensiones de capitalización individual, por salud, por impuesto a la renta y otras cosas menores que recaudamos. Con esa factura paga donde quiera pagar, por internet, banco o donde quiera.

Desde el año 2011 todos los trámites de todas las empresas se hacen exclusivamente por internet. En Uruguay administramos 265.000 empresas las cuales todos los meses deben mandar su declaración de aportes a la Seguridad Social y a la Salud solo por Internet. Con esa declaración, que si está todo bien validamos en segundos, luego se emite la factura. Este factor fue muy importante en el proceso de administración centralizada y nacional que tiene el Uruguay.

También lo que decíamos las facilidades de pago y cobro: la gente paga donde quiere pagar y cobra donde quiere cobrar.

En estos años también se han desarrollado importante cruces de información entre los organismos de recaudación como la agencia de impuestos, la aduana y la Inspección General de Trabajo y Seguridad social, dependiente del ministerio correspondiente, así como también con el Banco de Seguros, administradora estatal monopólica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Un sistema de atención personalizada y descentralizada en todo el país: tenemos oficinas en todas las ciudades, incluso algunas de atención periódica en pueblos pequeños y cada funcionario cuenta con una PC en red.

La Historia Laboral es obligatoria desde el año 1996: por ejemplo ningún trabajador se puede afiliar a una administradora de fondos si no está registrado previamente en la Seguridad Social y esto ha servido ahora para lo que es la implementación del Sistema de Salud.

Desde el 1 de enero de 2014, todos los expedientes que se generan dentro del organismo son electrónicos en todas las oficinas de todo el país y en todas las áreas de actuación.

Nuestra base de datos es toda la población del Uruguay. Población 3.241.003 y base de datos: 3.136.027. Esto nos permite un dominio muy importante del cruce de información y con eso una responsabilidad muy fuerte en el manejo. Nosotros tenemos la satisfacción de que no se ha mal utilizado nunca esta base de datos para intereses particulares. Es una alta responsabilidad pero es una poderosísima herramienta para la gestión y la elaboración de políticas.

Educación Previsional, es algo que hemos iniciado en 2007. Sé que en Chile tienen un fondo de educación previsional que fue creado con la ley del año 2008. Nosotros venimos con este sistema con un manual por alumno. Son tres manuales: primaria, primer ciclo de secundaria, y preuniversitario. Es un manual de Seguridad Social que se le da a cada niño o adolescente que se lo lleva para su casa. Los contenidos de Seguridad Social los hace gente del BPS y la parte pedagógica y didáctica lo hace la gente de la enseñanza. Por tanto el costo de elaboración es cero, está en el presupuesto del Estado. A nosotros nos cuesta solamente un dólar por manual, por imprenta y dibujante. El presupuesto que tenemos para esto son sólo 150 mil dólares anuales y es enseñanza obligatoria definido por las autoridades de la enseñanza. Es obligatorio enseñar dentro de las materias de ciudadanía, sobre Seguridad Social.

En resumen

Finalizando, ¿cuáles creemos que son las características de este proceso?

1. La decisión política de llevar adelante los procesos de reforma (en los últimos 9 años hay una serie de reformas fundamentales que se han ido implementando).

2. La interrelación de las reformas. Lo que mencioné anteriormente: cómo la reforma del sistema de salud asociada a la Seguridad Social contribuyó al proceso de formalización

de la Seguridad Social y del régimen de pensiones. O el hecho de que el propio instituto de seguridad social gestionara los planes de ayuda para eliminar la pobreza, nos ayudó a controlar a quién se le daba y a quién no.

3. La gradualidad: Uruguay es un país cuyas reformas son graduales. Hacemos reformas importantes pero por ejemplo con el caso de la reforma de la salud empezó en 2008 y culminará en el 2016. Qué implica? Ayer por ejemplo, entraron 40.000 pensionados al sistema de salud y seguirán entrando gradualmente. Anteriormente fueron entrando gradualmente otros colectivos: todos los cónyuges y concubinos, todos los trabajadores y todos los hijos menores.

4. Fuerte rol del Estado: según mediciones comparativamente, es el país más estatista de América Latina. En Uruguay el Estado es una forma querida. Prueba de eso es que tenemos un sistema financiero fuerte, pero el principal banco es el Banco de la República, el Banco Estatal. Hay cuatro administradoras de fondos de pensiones pero la más importante, la que tiene más afiliados y más fondos administrados, es la administradora estatal. Los accidentes de trabajo están monopolizados en un banco del Estado desde 1911 y hay competencia en seguros de vivienda o vehículos, pero aquí también el banco estatal de seguros es el que concentra la mayor cantidad. La telefonía celular está en competencia con dos multinacionales, pero la mayor empresa de telefonía celular, es la estatal.

5. La tendencia a la administración centralizada nacional, para nosotros esto es una fortaleza muy importante del Uruguay. Por ejemplo el hecho de que se creara ese sistema mixto de pensiones, pero donde la administración principal está en el organismo previsional estatal. Para nosotros este fue un logro importante cduando discutimos y cuestionamos la reforma de 1996. Nosotros somos los que registramos la gente en la seguridad social, nosotros somos los que recaudamos los aportes, incluso para las cuentas individuales de las administradoras de fondos.

6. En general las reformas son mixtas: en la reforma de pensiones como en la de salud participa el sector privado lucrativo o no lucrativo. En la Salud por ejemplo participa el sector público, el privado no lucrativo a través de las mutuales de salud que del total de la población tienen 2.000.000 de afiliados y los seguros privados integrales lucrativos como Blue Cross & Blue Shields, entre otros. Una persona puede elegir afiliarse a cualquiera de ellas, porque todas integran el sistema de salud. Para los seguros privados las personas tienen que pagar un plus de su bolsillo, pero el sistema de salud le cubre las dos terceras partes del costo. Como en Uruguay la gran mayoría de la gente está afiliada a la salud pública y las mutuales y solamente 100.000 personas, están afiliadas a los seguros privados integrales.

7. Las reformas son obligatorias. Por ejemplo este año entraron 40.000 Jubilados y Pensionistas al régimen de salud: entran, quieran o no quieran. Si no eligen un prestador nosotros le asignamos uno, inicialmente van al prestador público pero después se pueden cambiar. Lo mismo pasa en el régimen de pensiones: en Uruguay la Seguridad Social es obligatoria desde 1954; después fuimos viendo específicamente en cada colectivo, cada sector cómo los hacemos entrar, pero es obligatoria para todos los trabajadores: dependientes y no dependientes.

8. En general las reformas tienen una vocación de universalidad porque buscan llegar a la totalidad de la población como corresponda. Con integración e igualdad, con una focalización en los más necesitados. Hay privilegios a los más necesitados.

9. Una fuerte participación social: en la elaboración de políticas y en la gestión. El BPS es el esjemplo más importante al respecto.

10. La ocupación constante por la sostenibilidad, la sustentabilidad y el financiamiento progresivo del sistema: la extensión y calidad de la cobertura es sustancial pero debe acompañarse de los estudios financieros correspondientes. Tenemos un área propia de investigación y proyecciones actuariales, además de otros estudios que se hacen en el país.

Audiencia Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

PARTICIPANTES:

Ana Sojo

En primer término, se explicita el enfoque de los principios de la protección social y de la racionalidad de las combinaciones públicas privadas en esta materia, que servirán de apoyo al análisis del sistema de pensiones contributivo, desde una perspectiva de derechos sociales que generan expectativas de satisfacción. El objetivo primordial de un sistema de pensiones es proveer seguridad del ingreso en la vejez. Las pensiones deben reflejar los esfuerzos de ahorro realizados a lo largo de la vida laboral y el criterio de equivalencia debe garantizar que, a niveles semejantes de esfuerzo, se obtendrán protecciones similares o proporcionales; en el marco de un sistema contributivo, la equivalencia es entre la historia de las contribuciones y las tasas de reemplazo. El cumplimiento del objetivo primordial señalado se ve coartado en Chile por la articulación del sistema contributivo de pensiones mediante el lucro. A lo largo del trabajo, la relevancia de este vínculo se fundamenta tanto con argumentos de la teoría económica del bienestar, como con material empírico y cuantitativo, y las bajas y decrecientes tasas de reemplazo de las pensiones contributivas se relacionan con el lucro y con la racionalidad que han operado las administradoras privadas y la red financiera y empresarial conexa. Además de los efectos negativos directos en los estándares de vida de las personas adultas mayores, la creciente deslegitimación del sistema y la disposición negativa a la que da lugar incentivan la evasión contributiva, y ejercen presiones sobre el pilar contributivo, con sendos efectos fiscales. Dentro del sistema vigente de capitalización individual, sin alterar las normas de libre elección y competencia, se fundamenta por qué la AFP estatal, bajo determinadas circunstancias, al no regirse por el lucro puede cumplir una función crucial respecto de la mejora generalizada de las tasas de reemplazo de las pensiones y tener efectos sistémicos directos e indirectos que beneficien sustancialmente a los sectores medios, tan perjudicados por el actual sistema. Si el rendimiento de la AFP estatal ejerce un adecuado efecto de demostración -es decir, atrae cotizantes con diversas capacidades de ahorro gracias a la mejora de las tasas de reemplazo- favorecerá la transición hacia un nuevo sistema contributivo mandatorio de cuentas individuales no articulado por el lucro que debe ser el objeto de la reforma, y respecto del cual se esbozan algunas orientaciones generales. A tal efecto, se postula que desde ya debe transitarse hacia una convergencia de reglas en el cálculo de las pensiones, en los topes, en los índices de corrección, en las tasas de contribuciones, convergencia para la cual deben estipularse, y definirse claros plazos. En ese sentido, las adecuaciones paramétricas que se propongan actualmente deben resolverse en consonancia con el diseño del nuevo sistema de cuentas individuales sin fines de lucro. Adicionalmente, se muestra la necesidad de actuar en las políticas de cuidado, que pueden ser favorables a la sostenibilidad del financiamiento de la protección social.

I. El sistema contributivo de pensiones chileno analizado desde la perspectiva general de la economía del bienestar y de la protección social basada en derechos

En términos amplios, el Estado de bienestar puede definirse como un contrato de seguro que se contrae voluntariamente entre individuos adversos al riesgo, que buscan protegerse de algunas contingencias de la existencia. Ello se realiza tras el velo de ignorancia (en los términos de Rawls), en la medida que la protección no se ajusta a los riesgos individuales de las personas y las coberturas se establecen generalmente en términos más genéricos; al tener una lógica distinta a la del seguro privado, se rompe la identidad entre prima y riesgo individual. Por ello pueden asegurarse riesgos que los seguros individuales de mercado normalmente no cubren de manera asequible, se hace viable una diferenciación de riesgo estable al incluir y retener personas de bajo riesgo y se opera con una perspectiva de largo plazo, ya que los individuos no son reclasificados cuando sus riesgos se incrementan (Arrow, 1963 y 2000; Barr, 2001; Sojo, 2003).

La aplicación de los principios de universalidad, solidaridad y eficiencia en el diseño, financiamiento, provisión y regulación de la protección

social no está exenta de importantes dilemas, cuyas soluciones no son uniformes, particularmente cuando participan agentes privados. La protección social puede construirse y brindarse a partir de diversas combinaciones entre lo público y lo privado. El Estado puede reservarse el papel de proveedor único o principal, lo cual puede resultar deseable en tanto represente un referente necesario con respecto a la prestación privada, impida que se establezcan posiciones monopólicas, evite escaladas de costos y promueva una mayor simetría en la información a los beneficiarios. Pero, independientemente de los diversos grados y tipos de participación privada, el Estado mantiene responsabilidades que son indelegables para garantizar los derechos de los ciudadanos, mejorar las condiciones de información y de competencia en los mercados regulados, evitar problemas de selección de riesgos por parte de oferentes y usuarios, velar por la cobertura y la calidad, asegurar la protección de los usuarios y ejercer el arbitraje ante eventuales conflictos, (CEPAL, 2000, p. 16). Para velar por adecuadas combinaciones público privadas en términos de la eficiencia y la eficacia de las prestaciones, la actividad privada debe regularse y los procedimientos deben garantizar relaciones de competencia; en cuanto al objetivo de equidad, en consonancia con los principios de universalidad y solidaridad, es fundamental la garantía de calidad, de pertinencia y de no exclusión de las prestaciones, que está vinculada con los mecanismos financieros y regulatorios (CEPAL, 2007, pág. 137 y CEPAL, 2013).

Cabe subrayar que -en sentido estricto- la equidad de la protección social no está dada o garantizada por el carácter jurídico de la propiedad de las entidades a cargo; es decir, simplemente por el carácter público o privado de las entidades que conforman los sistemas de salud o de los sistemas de pensiones. La equidad está determinada por las reglas del juego vigentes respecto de las combinaciones públicas privadas en materia de protección social y de las funciones del Estado que les son concomitantes: es decir, por cuáles principios y objetivos articulan y regulan tales combinaciones y dan sentido a su arquitectura. En conjunción con las características y el desarrollo de los mercados con los que los sistemas interactúan, ello determina una amplia y heterogénea gama de situaciones (Sojo, 1999). En el marco de combinaciones público privadas dualistas, las contribuciones obligatorias y los subsidios cruzados públicos se utilizan conforme al principio del lucro, al cual se subordinan el aseguramiento y la protección en aras de una lógica de mercado, con lo cual se abandonan los principios de la seguridad social y se obstruye el logro de sus objetivos. A diferencia del pago de bolsillo individual que sufraga una póliza de seguro de mercado, el término dual subraya la racionalidad del lucro combinada con el uso de recursos contributivos o fiscales en el marco de la protección social.

Resalta en la región la lógica dual del sistema de salud chileno, inédita en el plano internacional, ya que la cotización obligatoria, a cargo exclusivo del trabajador, le permite afiliarse al sistema público de salud mediante el Fondo Nacional de Salud (FONASA), cuya racionalidad de reparto favorece la solidaridad, o bien a las instituciones de salud previsional (ISAPRES) que, a pesar del carácter compulsivo de las contribuciones, funcionan bajo una lógica de seguro privado asociada al riesgo individual. También el diseño dualista del sistema de pensiones, articulado por el lucro, conforme al cual las contribuciones compulsivas al sistema de pensiones de capitalización individual se han traducido en pensiones con bajas tasas de reemplazo y en pingües ganancias de las administradoras de pensiones y de las empresas conexas. En esta temática, es importante matizar el argumento acerca del lucro, mediante la consideración de "umbrales"[1], dado que naturalmente diversos agentes involucrados -por ejemplo, los médicos en el ejercicio de su profesión- buscan obtener una adecuada retribución a su trabajo. El argumento vislumbra e ilumina la proporcionalidad y razonabilidad de la ganancia y su magnitud en términos sistémicos, en relación con los recursos disponibles para la protección social efectiva: al estar articuladas por la maximización del beneficio privado, en detrimento de las funciones de protección y de aseguramiento, las combinaciones público privadas dualistas rompen con los principios de la seguridad social. En el caso de las pensiones, en lugar de cumplir el objetivo esencial de maximizar la protección de los ingresos tras la vida activa mediante las mejores tasas de reemplazo que fuesen viables en un contexto de optimización de las inversiones de los fondos, debido a la racionalidad dual del sistema orientada por

1 La idea del umbral de lucro se la agradezco a Olga Lucía Acosta, quien me la sugirió en una conversación.

el lucro, sendos recursos son captados mediante pingües ganancias por parte de las administradoras de los fondos y agencias conexas.

Tal como lo ha planteado la CEPAL, un sistema de protección es más que una estructura institucional; es un acuerdo político al que la sociedad concurre para establecer las bases sobre las que desea construir y regular su convivencia. Este acuerdo, que está en construcción permanente, determina qué derechos se aplican a toda la población, cómo se garantizan, y en qué forma se hacen viables. Por lo tanto se requiere un cierto nivel de cohesión para construir consensos que se plasmen en instituciones, normas, programas y recursos. Asimismo, para transitar de un conjunto de políticas sociales a un sistema integral de protección social se precisa cohesión social; esta debe promoverse e implica encarar conflictos entre derechos, recursos, patrones distributivos y diseños institucionales. Un modelo de protección social basado en derechos y orientado a la cohesión social exige pronunciarse en torno a cuatro elementos esenciales: la determinación de los niveles y las fuentes de financiamiento contributivos y no contributivos; la magnitud de la solidaridad en el financiamiento; el desarrollo de la institucionalidad social para una gestión eficiente de la política de oferta de prestaciones; y la identificación de derechos explícitos de acceso a prestaciones sociales, que pueden garantizarse y exigirse (CEPAL, 2007).

De allí que sea pertinente analizar el sistema de pensiones en el marco de una perspectiva de derechos. Conforme a la terminología del jurista italiano Ferrajoli, el modelo tetradimensional de democracia se articula en torno a cuatro dimensiones de los derechos: los políticos, civiles, de libertad, y los sociales. Aunque es insuficiente por sí sola, la dimensión política es indispensable, ya que en su ausencia no puede hablarse de democracia en ningún sentido del término, y dado que las otras tres dimensiones presuponen el goce de los derechos políticos. Los derechos fundamentales democráticos consisten, por una parte, en los que encarnan expectativas negativas; es decir, son aquellos que imponen límites o prohibiciones a su lesión: los derechos de libertad, tanto civil como política. Por otra parte, están los derechos que generan expectativas positivas; a saber, que imponen vínculos y obligaciones de prestación, cuya inobservancia genera lagunas: es el caso de los derechos sociales. Los políticos y civiles son el fundamento la legitimidad formal de la democracia; los de libertad y sociales fundan la legitimidad sustancial, en el sentido negativo y positivo de la democracia, ya que prescriben aquello que es prohibido, o bien aquello que es obligatorio hacer (Ferrajoli, 2008, pp. 80-82, diagrama 1). La titularidad de los derechos sociales ha ganado crecientemente terreno como marco normativo y político de las políticas públicas, lo cual determina el perfeccionamiento de las instituciones y la ampliación de recursos para avanzar hacia su satisfacción. En tal sentido, es pertinente subrayar que los derechos sociales estipulan para la sociedad estándares imperativos y definen situaciones que son inadmisibles para los miembros de la sociedad (Abramovich y Courtis, 2002; Courtis, 2007; CEPAL, 2007).

Las pensiones deben reflejar los esfuerzos de ahorro realizados a lo largo de la vida del asegurado: el criterio de equivalencia debe garantizar que, a niveles semejantes de esfuerzo, se obtendrán protecciones similares o proporcionales (CEPAL, 2000, p. 78). En la perspectiva de los derechos sociales, gozar de ingresos dignos tras la vida laboral activa como objetivo primordial del sistema de pensiones tiene carácter de norma democrática sustancial: es decir, que su incumplimiento puede afectar la sustancia de las decisiones y su legitimidad. Los demás objetivos o externalidades que potencialmente pudiera tener un sistema no deben reñir con el cumplimiento del objetivo supremo y primordial de los sistemas de pensiones y que, en el caso del sistema contributivo, alude a tasas de reemplazo proporcionales y adecuadas.

En los términos de Ferrajoli, el actual sistema contributivo de pensiones en Chile carece de una legitimidad de origen, al haber sido establecido cuando los derechos de libertad, políticos y civiles estaban siendo conculcados, y al haber sido urdido entre cuatro paredes, con una verticalidad extrema. Por otra parte, el objetivo primordial del sistema de pensiones, que es proveer seguridad del ingreso en la vejez (Barr y Diamond), no se cumple cabalmente debido al bajo nivel de las pensiones contributivas.

II. La legitimidad de los sistemas de protección social: determinantes de una disposición favorable o negativa, y efectos negativos de la evasión contributiva en el bienestar individual futuro y en lo fiscal

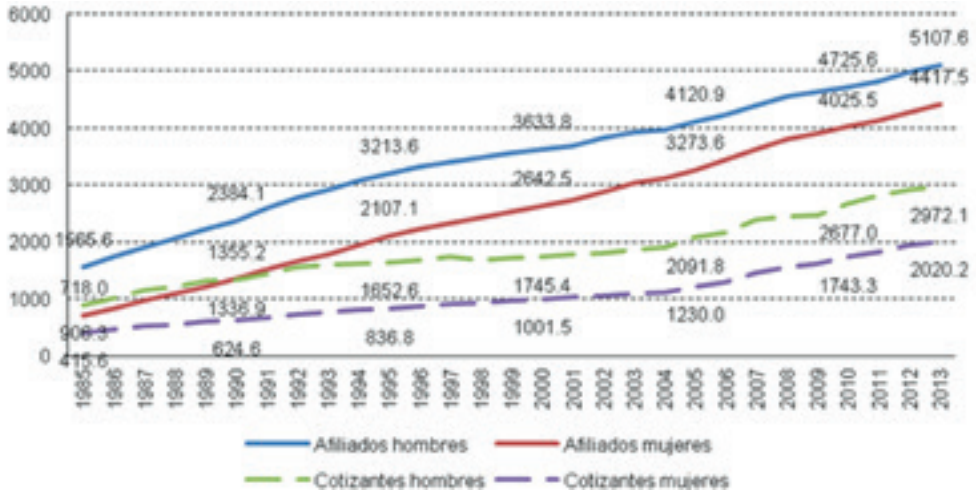
La viabilidad política y la sostenibilidad de largo plazo de los sistema de protección social requieren de legitimidad: de allí la importancia de esta disposición favorable de la ciudadanía. Las carencias de los beneficios en materia de pensiones o de salud tienen externalidades negativas, ya que no crean incentivos adecuados para fortalecer y profundizar los mercados laborales (Sojo, 2003), y para afianzar el cumplimiento tributario y contributivo. Esto crea un círculo vicioso, porque se ahonda el desfinanciamiento de los esquemas y, con ello, se pone en entredicho su sostenibilidad. La esencia del aseguramiento es la diversificación de riesgo mediante una transferencia parcial efectiva del riesgo individual al asegurador, para lo cual se está dispuesto a pagar lo que en la jerga del aseguramiento se llama "loading fee. Altos costos de la prima en términos absolutos, o del "loading fee" pueden reducir la predisposición al aseguramiento (van de Ven, 2013). La teoría del aseguramiento predice que los individuos adversos al riesgo demandan aseguramiento en salud, incluso en caso de sufrimiento, siempre y cuando la póliza no tenga un costo excesivo imputable a gastos administrativos y a ganancias, bajo el signo del riesgo moral (Zweifel, 2013, p. 565).

Extrapolado el razonamiento al campo de las pensiones, puede afirmarse que cuando el costo que sufraga los gastos administrativos y las ganancias es percibido por los potenciales cotizantes como excesivo, opera como un desincentivo para cotizar. Pese a su carácter compulsivo, ésta puede eludirse, o puede postergarse cuando ello es viable legalmente, como en los contratos por honorarios. Cuando los sistemas de protección social están afectados en su legitimidad, se incrementa la propensión a incumplir -según sea la forma de financiamiento- con el pago de las contribuciones o de los impuestos. La percepción de que las pensiones que se van a obtener son bajas no son un buen incentivo para el cumplimiento.

En Chile, se aprecia en el sistema contributivo de pensiones una seria brecha entre la afiliación y el cumplimiento contributivo y, con ello, la magnitud de las llamadas "lagunas previsionales", en circunstancias en que la densidad de cotizaciones es crucial respecto de las futuras tasas de reemplazo y de los potenciales compromisos fiscales relacionados con el pilar solidario. Esta brecha además se ha ido ampliando a lo largo del tiempo (gráfico 1).

Gráfico 1:

Chile: número de afiliados y cotizantes al sistema contributivo de pensiones, 1985-2013, en miles de personas por sexo



Fuente: Elaboración propia con base de datos de la Superintendencia de pensiones. Se consideran cotizantes a quienes pagaron contribuciones durante Diciembre de cada año, por remuneraciones devengadas el mes anterior; los afiliados son activos, y se excluye a los pensionados cotizantes

El incumplimiento contributivo puede traducirse en la exclusión del sistema o en la subprovisión de prestaciones; en el caso de las pensiones organizadas en cuentas individuales, entre otros elementos, su monto está asociado con las densidades de cotización. Desde esta perspectiva, la evasión contributiva afecta la sostenibilidad financiera de la protección social y tiene externalidades fiscales negativas, ya que puede requerir mayores esfuerzos económicos del Estado -o tasas de imposición más elevadas que las óptimas- para implementar esquemas complementarios y no contributivos, que permitan brindar prestaciones básicas en materia de pensiones y salud a la población excluida del régimen contributivo, o que alcanzan niveles insuficientes, que deben ser complementados con recursos fiscales en esquemas solidarios. Así, la evasión contributiva y la mala o volátil inserción laboral en mercados con altos niveles de informalidad, incrementan las presiones fiscales sobre los gobiernos para sufragar esquemas no contributivos con financiamiento fiscal (Gómez Sabaíni, Cetrángolo y Morán, 2014).

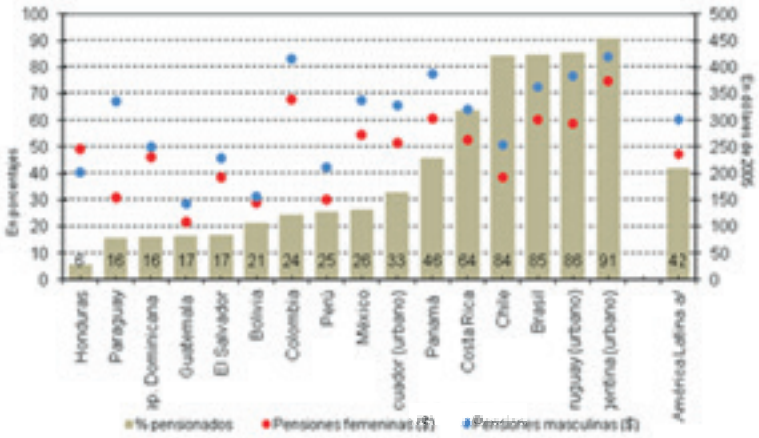
III. La gran disputa: las bajas tasas de reemplazo de las pensiones de capitalización individual, sus determinantes y algunos de sus efectos colaterales

Las tasas de reemplazo muestran la adecuación de las pensiones respecto de lo que han sido los ingresos con base en los cuales se ha cotizado a lo largo de la vida laboral. Los bajos rendimientos que se evidencian en las tasas de reemplazo son el meollo del cuestionamiento del sistema contributivo en Chile.

Considerando conjuntamente el pilar contributivo y el solidario, Chile es parte del grupo de países con alta cobertura de pensiones en América Latina, pero tiene el nivel promedio de pensiones más bajo del grupo (gráfico 2); por otra parte, éstas han experimentado caídas en los últimos años: medidas en dólares de 2005, las pensiones sufrieron reducciones entre los años 2000 y 2011, tanto para el quintil más rico, como para el segundo, tercer y cuarto quintiles. Esta tendencia sistemática no se observa en ningún otro país de la región[2]. En cuanto a la inserción laboral, en todos los países latinoamericanos, con excepción de Chile, ser asalariado público implica una mayor probabilidad de contribuir en comparación con los asalariados de empresas privadas; ello probablemente denota la cuantía de los contratos por honorarios. La situación de los trabajadores por cuenta propia tiene efectos negativos especialmente elevados en Chile (CEPAL, 2013).

Gráfico 2:

América Latina (16 países): personas de 65 años y más que reciben pensiones y monto mensual de las pensiones (en porcentajes y en dólares de 2005)



Fuente: CEPAL (2013). Cuadro IV.8.

2 Estas cifras abarcan conjuntamente a pensiones del pilar contributivo y del solidario, que no pudimos desglosar.

Un 16.5% de la población chilena de 65 años estaba inserta en 2011 en el mercado laboral. De ese contingente de personas un 79.5 y un 76.7% respectivamente de hombres y mujeres recibe pensiones, lo cual pone sobre el tapete la pregunta acerca de las causas: es decir, si estos pensionados chilenos se van obligados a trabajar debido a la insuficiencia de sus pensiones, o por otras razones (como autorrealización), y en qué proporción.

El concepto tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y el nivel de ingresos con que se realizaron aportaciones a lo largo del ciclo laboral del individuo. En la CEPAL se realizó un estudio sobre los determinantes de las tasas de reemplazo en sistemas de pensiones de capitalización individual, para indagar en el perfil de las tasas que los sistemas de pensiones ofrecen al conjunto de la población[3]; vale decir, no sobre las tasas efectivas de reemplazo que a escala individual obtendrían quienes están o estarán recibiendo pensiones (Durán y Pena, 2011). En las simulaciones realizadas, el nivel de las prestaciones en Chile se mostró muy sensible a pequeñas variaciones en la rentabilidad del sistema, que repercuten con mayor intensidad sobre las mujeres. El pago de comisiones para administrar las cuentas individuales representaba el mayor número de años de cotización de los países de la región: 7.4 años en el caso de los hombres y 6.3 años en el caso de las mujeres. A su vez, medido como la relación entre los años que representan las comisiones pagadas y los años efectivamente cotizados, esta alcanzaba el 19% y 20% para hombres y mujeres; respecto del monto total aportado al momento del retiro, las comisiones representaban el 19 y 19.7% por año cotizado, en hombres y mujeres respectivamente (Ib., pp. 43 y 44).

Por su parte, un reciente cálculo de las tasas de reemplazo realizado por la OCDE simula las tasas de reemplazo "para una carrera completa"; es decir, sin lagunas previsionales y para trayectorias laborales largas, de 20 a 65 años en hombres y de 20 a 60 años en mujeres (OECD, 2013, p. 132). Aún bajo esas exigentes condiciones de simulación (que distan largamente de la realidad por el gran contraste existente entre afiliación y cumplimiento contributivo, por el inicio de la vida laboral y por sus discontinuidades), la tasa de reemplazo del sistema contributivo para ningún tramo de ingreso llega al 38% (ver OECD, 2013, cuadros 4.1. y 4.4., p. 135 y 137).

Existen diversas maneras de aproximarse a la medición de las tasas de reemplazo. Como lo expresa Barr, "Una medida de la adecuación es la tasa de reemplazo. Es decir, la proporción de los beneficios de las pensiones respecto de los ingresos mensuales (deducidos impuestos y transferencias) durante el trabajo. Ella puede definirse en dos formas… Definida como el beneficio promedio de la pensión de la persona como porcentaje del salario promedio, la tasa de reemplazo es una medida de los niveles de vida de los mayores de edad en relación con aquellos de la población trabajadora; esto es, mide el grado en que las pensiones proveen un alivio contra la pobreza … " (Barr, 2013, p. 53). Si esta medida empírica de la adecuación de las pensiones se aplica a escala del sistema mandatorio privado de Chile, un ejercicio simple arroja lo siguiente: considerando el salario promedio a mayo 2013 en Santiago, este era $ 539 800, conforme a la Encuesta empleo Universidad de Chile y, en el mismo mes, la pensión promedio de vejez era de $ 169 000: en términos brutos, sin ajustar por localidades, ello arroja una tasa de reemplazo del 31,3%.

En muchas ocasiones las bajas tasas de reemplazo no afectan únicamente al jubilado. En presencia de solidaridad intergeneracional, las malas pensiones tienen efectos intergeneracionales negativos, en términos de los ingresos familiares. Además, estos efectos tienen cierto carácter acumulativo, si las expectativas futuras de quienes complementan las pensiones de sus parientes mayores son también de bajas pensiones.

3 El análisis de aquel estudio, en ese sentido, no versa sobre las tasas efectivas de reemplazo a escala individual que obtendrían quienes están o estarán recibiendo beneficios, ya que tales tasas, al depender de las características y trayectorias individuales de las personas seleccionadas, no serían representativas de las pensiones que brinda el sistema en su conjunto para la población meta establecida en una ley de seguridad social. Se utilizó como unidad de análisis al individuo por medio de una medición teórica prospectiva de largo plazo que captura datos transversales promedios, combina las principales características individuales del grupo cubierto, y evalúa la sustitución de los ingresos. A tal fin se construyó un modelo matemático actuarial que permite capturar un conjunto de características del entorno en el cual operan los sistemas: reglamentación de la prestación, densidades de cotización, patrones de evolución de las carreras laborales y salariales según rama de actividad y categoría ocupacional, rentabilidad de las inversiones, comisiones de administración, comisiones de seguros, entre otras (Durán y Pena, p. 9)

En términos de los objetivos de protección de los ingresos tras la vida activa que deben tener los fondos de pensiones, la razón de ser de un sistema de cuentas individuales coordinado por administradoras estribaría en que éstas, por encima de las asimetrías de información de las personas y precisamente por haber sido delegada en ellas decisiones que requieren una determinada capacidad técnica en materia de finanzas, logren colocar los fondos de manera que se logren ganancias adecuadas para este ahorro previsional, beneficiando en primer término a los fondos de pensiones. Pero la trayectoria de las ganancias de los fondos muestra tendencias inquietantes, en varios sentidos.

Del cuadro 1 interesa resaltar los siguientes aspectos. Se advierte, en primer término, la volatilidad de la rentabilidad a lo largo del tiempo, que se incrementa en el período más reciente: si se compara el período de los últimos 12 meses considerando dos meses consecutivos (mayo y junio 2014) se constata la magnitud de la volatilidad a la que están sometidos todos los fondos, excepto el D y E. La rentabilidad de más largo plazo, que cubre 12 años o más, aparece como razonable para lo que pudiera esperarse en términos de su efecto en las tasas de reemplazo. Pero no es el caso de la rentabilidad más reciente, considerando los últimos 36 meses, que es representativa de las nuevas condiciones internacionales de regulación menos laxas, y de la trayectoria de la economía posterior a la crisis del 2008, y que revela rentabilidades muy por debajo del 5% que se estima razonable para una mejor pensión: en ese período la rentabilidad claramente declina.

También considerando como punto de referencia el período de 36 meses, hay otro elemento inquietante, sobre el cual debe llamarse la atención: la inversión más conservadora resulta ser la más rentable. Ello es grave, porque evidencia el declive de la rentabilidad de la inversión en instrumentos financieros cuyo uso presuntamente justificaría la existencia del oneroso sistema de administración de las cuentas individuales mediante las AFP, e ilumina acerca de la deseabilidad de que las cuentas individuales sean administradas bajo una lógica posiblemente más conservadora, pero también menos onerosa, en el marco de un sistema que se manejara con otros parámetros: sin lucro y con costos de transacción sustancialmente menores en la administración de los fondos.

Conocer la efectiva tasa de rentabilidad que están alcanzando los fondos de pensiones requeriría, por ejemplo, calcular un promedio ponderado. A manera de proxy, tiene sentido traer a colación información sobre las rentas vitalicias que las compañías de seguros están dispuestas a pagar: se advierte el claro declive de estas tasas desde 1990, lo cual permite inferir cómo el mercado de seguros ha ido "leyendo" las perspectivas de la rentabilidad de los fondos (cuadro 2). Es preocupante, en ese sentido, la notoria caída de las tasas de interés que pagan las compañías que aseguran una pensión a partir de los fondos acumulados (Rivera Urrutia, 2014 a y 2014b)

Tabla 1: **Chile: rentabilidad de los fondos de pensiones a mayo y junio 2014**

Fondos de Pensiones	Mayo 2014	Últimos 12 meses	Promedio anual	Promedio anual
		junio 2013-mayo 2014	Últimos 36 meses	Sep 2002-Mayo 2014
			junio 2011-Mayo 2014	
Tipo A - Más riesgoso	0,49	5,94	1,97	6,9
Tipo B - Riesgoso	0,34	4,95	1,48	5,77
Tipo C - Intermedio	0,28	5,52	2,62	5,25
Tipo D- Conservador	0,24	6,02	3,60	4,82
Tipo E- Más conservador	0,21	5,83	4,49	4,10

Fondos de Pensiones	Junio 2014	Últimos 12 meses	Promedio anual	Promedio anual
		julio 2013-junio 2014	Últimos 36 meses	Sep 2002-Junio 2014
			julio 2011-junio 2014	
Tipo A - Más riesgoso	1,18	11,70	2,43	6,95
Tipo B - Riesgoso	0,90	9,07	2,22	5,81
Tipo C - Intermedio	0,93	8,38	3,25	5,30
Tipo D- Conservador	0,82	7,49	4,10	4,86
Tipo E- Más conservador	0,74	5,96	5,09	4,14

Fuente: Superintendencia de Pensiones

Tabla 2: **Tasas anuales de interés promedio implícitas en rentas vitalicias contratadas en el mercado (en virtud del D. L. Nº 3.500 de 1980) ponderadas por el monto de prima única que corresponde a cada póliza[A]**

Año	Vejez	Vejez anticipada	Invalidez total	Invalidez parcial	Sobrevivencia	Media
1990	5,65	5,3	5,72	0	5,48	5,48
1995	4,97	4,82	4,93	5,03	4,76	4,83
2000	5,58	5,34	5,38	5,26	5,18	5,37
2005	3,3	3,3	3,26	3,18	3,07	3,28
2010	3,42	3,39	3,34	3,23	3,35	3,39
2013	3,12	3,13	3,04	2,87	3,04	3,1

Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros
De 2013, la información registrada en la base de datos de SVS comprende únicamente hasta agosto.

Diversos aspectos gravitan en las tasas de reemplazo. Entre ellas, las grandes lagunas de cotización; que la transferencia de riesgos financieros se transfiere únicamente a los afiliados y no a las administradoras, que funcionan carentes de incentivos para maximizar las tasas de reemplazo y no están penalizadas por su caída; el agotamiento de la "edad dorada" de las inversiones en bonos de la deuda pública chilena que nutrió la rentabilidad inicial del sistema; la fuerte caída de la rentabilidad de los instrumentos financieros debido a la crisis financiera internacional y las regulaciones concomitantes de los mercados financieros; la alta exposición a riesgos financieros en el marco de la liberalización introducida en 2008; la inadecuada protección ante riesgos financieros (por ejemplo, en los casos de las empresas Polar y Cascadas) y, más aún, la reforma del 2008, al liberalizar las inversiones, incrementó la exposición al riesgo; la baja rentabilidad con que las AFP colocan los recursos en Chile, donde la cartera de inversión está concentrada en beneficio de unos pocos grupos empresariales y bancos de gran tamaño, and last but not least, debido a las altas comisiones que cobran las AFP por la administración de los fondos de pensiones que dan origen a ganancias muy altas, y a los costos de transacción de la externalización del manejo financiero de los fondos de las AFP a otras empresas producto de la reforma del 2008 (Rivera Urrutia, 2010, 2014 a y 2014b).

La actual rentabilidad de los bancos en Chile, que es alta a escala internacional, está en torno al 18%. Ello es elocuente como punto de referencia respecto de los niveles anuales de rentabilidad de las AFP: se observan altas tasas de rentabilidad tanto en administradoras que reúnen muchos afiliados como Provida, como en una pequeña como Modelo, que por sus características tiene muy bajos costos de operación (cuadro 3). Más aún, el sistema no incentiva la eficiencia: las AFP obtienen una comisión fija y previsible, independiente del beneficio previsional que con su intermediación obtengan los cotizantes; ellas solo se ven afectadas en cuanto al 1% de sus recursos que deben invertir en los mismos instrumentos del fondo de pensiones que manejan. Esta desconexión entre beneficios previsionales y ganancia reduce los beneficios sociales netos, y además no estimula la competencia; por ejemplo, reduce la importancia de reducir costos y de incrementar la eficiencia.

Tabla 3: **Rentabilidad de las administradoras de fondos de pensiones al 31 de diciembre de 2013[A]**

Administradoras	Rentabilidad ejercicio 31 de diciembre de 2013	Rentabilidad ejercicio 31 de diciembre de 2012
Capital	11,92	10,53
Cuprum	68,80	43,81
Habitat	33,82	34,73
Modelo	95,15	211,3
Planvital	13,91	22,59
Provida	43,62	33,32
Sistema	31,38	26,50

Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros
Corresponde a la ganancia (pérdida) sobre el patrimonio neto inicial de la administradora.

Adicionalmente, debe considerarse que el sistema previsional chileno ha sido y -de no reformarse su racionalidad- se proyecta también como muy oneroso en términos fiscales. La creación del sistema fue onerosa, ya que en tanto reforma sustitutiva tuvo altos costos de transición: como incentivo al traslado, fueron reconocidas sin tope todas las contribuciones realizadas, ajustadas por inflación y con una tasa de interés (Mesa Lago, 2000). Y, a la altura de un sistema que ya ha madurado, como un contingente importante de cotizantes tiene importantes lagunas previsionales y sufre bajas tasas de reemplazo, se incrementa el número de pensionados que califican para recibir pensiones mínimas o bien recibir el aporte previsional solidario, con lo cual es problemático el efecto de "crowding out" que ejerce para otros objetivos de la política social. En tal sentido, superar el lucro como articulador del sistema de pensiones permitiría un uso más eficiente y equitativo del ahorro para pensiones, y disminuiría las presiones a canalizar recursos al pilar solidario de pensiones, precisamente en una época de nuevos riesgos a encarar, como son las necesidades de cuidado de las personas en ambas puntas de la vida.

Otro aspecto importante a evaluar es el comportamiento de la afiliación. Por las asimetrías de información y la falta de incentivos a la competencia, difícilmente sea la reputación de excelencia de las administradoras en términos de sus logros respecto de las tasas de reemplazo o del monto de las comisiones lo que determine el comportamiento de los cotizantes; por el contrario, es importante indagar en la incidencia de distintas formas de publicidad para captar cotizantes que rozan el "riesgo moral". La alta rentabilidad de las AFP y empresas conexas es el genuino anverso del sistema de pensiones contributivo, en tanto que la otra cara de la moneda son las bajas tasas de reemplazo: al estar el sistema articulado por el lucro, ambos aspectos son indisociables y deben ser analizados conjuntamente. El nivel de maximización de las pensiones que se logra en el marco del sistema se demuestra como inadecuado, porque se ve interdicho por la propia arquitectura del sistema. Las inadecuadas tasas de reemplazo como rendimiento del patrimonio plasmado en las cuentas individuales es rasgo que tiene un carácter sistémico y endémico, en tanto no puede deslindarse de la maximización del lucro privado.

IV. La AFP estatal como estrategia de cambio gradual y como transición

Ciertamente no debe subestimarse la capacidad de veto que actualmente busca ejercer la diversificada "industria previsional" respecto de reformas que perciban como adversas; como en su momento lo hicieron respecto de la propuesta de una AFP estatal (Maldonado y Palma, 2013, p. 35). Pero, por otra parte, cabe considerar que los resultados negativos de las pensiones en una etapa de maduración del sistema afectan a sectores sociales muy diversos; entre ellos, a sectores medios y de altos ingresos y de inserción pluripartidista, como lo revelan encuestas demoscópicas (Castiglioni, 2007). Sectores que, parafraseando a Albert Hirschman (1977), poseen "voz" (voice) y que, ante la magnitud de incumplimiento de las expectativas, tienen actitudes favorables ante reformas de "exit"; es decir, que brinden alternativas para mejorar las pensiones.

La AFP estatal puede mejorar las pensiones, por sus efectos sistémicos directos e indirectos y con ello beneficiar sustancialmente a los sectores medios, que están siendo perjudicados por el actual sistema; en tanto que los sectores más pobres estarían siendo cubiertos por el pilar solidario. Se trataría de un cambio gradual por superposición (Mahoney y Thelen, 2009, pp. 14-18; Streeck y Thelen, 2005, pp. 19-23) en la medida que las reglas básicas no se eliminan –seguirían vigentes las cuentas individuales para el ahorro previsional y su administración por entidades privadas y una pública, bajo condiciones de libre elección y de competencia- pero que tiene la virtualidad de crear una dinámica que altere la trayectoria, por un mecanismo de crecimiento diferencial desde el margen (Ib., p. 23). Ello se logra mediante una nueva regla, consistente en la creación de una AFP estatal que no se rige por el principio del lucro, a diferencia de la maximización de la ganancia privada que buscan las AFP y empresas conexas, sino que busca maximizar la tasa de reemplazo de las pensiones, a fin de honrar de manera proporcional el esfuerzo de ahorro que las personas han plasmado en sus cuentas individuales. En la medida que la AFP tiene como principio y objetivo maximizar la tasa de reemplazo de las pensiones, ello implica una redistribución de recursos hacia las pensiones; a tal fin, las comisiones de esta nueva entidad deben cubrir los costos asociados a una administración eficiente de los recursos sin fines de lucro (loading-fee), y la AFP estatal debiera también eliminar la comisión de retiro (que representa un 1.25% del fondo ahorrado) y ampliar, sin exposición a riesgos financieros altos, la cartera de inversiones para aumentar la ganancia de los fondos que administre.

El efecto de "crowding-out" (Streeck y Thelen, 2005, pp. 20 y 24) del lucro que ella ejerza dentro del sistema respecto de las AFP tradicionales dependerá de su rendimiento efectivo en el marco de la competencia, y del efecto de demostración que pueda ejercer. En ese sentido, de ser exitosa en su cometido, puede cumplir un rol de transición hacia un nuevo sistema de cuentas individuales que, como un todo, se articule bajo el principio de velar por la maximización de la seguridad del ingreso en la vejez. En tal sentido es fundamental que la AFP estatal sea eficiente en el manejo de los recursos para reducir los gastos administrativos, que las ganancias producto de avances en materia tecnológica sean trasladadas a la mejora de las pensiones, que los sueldos de sus altos funcionarios y directivos sean acordes con una vocación sin fines de lucro, y que esté sometida a estrictas regulaciones y escrutinios indispensables que controlen situaciones de fraude y abuso.

V. Hacia un sistema contributivo de cuentas individuales sin fines de lucro

Si el rendimiento de la AFP estatal ejerce un adecuado efecto de demostración, es decir, atrae cotizantes con diversas capacidades de ahorro gracias a la mejora de las tasas de reemplazo, favorecerá transitar hacia un sistema contributivo mandatorio de cuentas individuales no articulado por el lucro. Dada la estructura de cuentas individuales del actual sistema, que es interesante desde el punto de vista de buscar una proporcionalidad de los beneficios al esfuerzo de ahorro previsional, o de poder electivamente disponer los ahorros como herencia, resulta muy relevante en Chile analizar el modelo de pensiones sueco, en aras de superar la articulación del sistema mediante el lucro.

Para maximizar el logro de la expectativa de un ingreso digno en la vejez y de una relativa homogenización del consumo a lo largo del ciclo de vida, se trata de lograr una adecuación de los beneficios. El ahorro mediante cuentas individuales de las personas dentro del sistema contributivo de pensiones debe tener como objetivo conservar una proporcionalidad entre la capacidad de ahorro de los ciudadanos plasmada en sus contribuciones, mediante la maximización de las tasas de reemplazo. Pero también debiera abarcar ciertas funciones de aseguramiento y ciertos umbrales redistributivos dentro de las mismas cohortes; por ejemplo, debe eliminarse la discriminación de género en los cálculos actuariales de las pensiones por mayor expectativa de vida de las mujeres. También ciertos umbrales redistributivos intergeneracionales, que contemplen amortiguadores ante la exposición a diversos ciclos económicos y a shocks financieros. Este último aspecto es señalado actualmente como una posible reforma dentro del sistema sueco, e implica diseñar elementos redistributivos que atienden el objetivo de aseguramiento, con elementos de solidaridad intergeneracional, para que el peso del menor o mayor riesgo no caiga unívocamente en cada cohorte según las diversas coyunturas económicas a las que están expuestas (Barr, 2013). Es la incertidumbre

-señeramente destacada por Arrow en la literatura sobre aseguramiento (Arrow, 1963 y 2000)- en este caso, respecto de los ciclos económicos, la que provee una base objetiva a ese diseño, y da un fundamento político a una disposición favorable de los contribuyentes. Debido a los avatares de la vida laboral en un mundo globalizado, con cambios tecnológicos vertiginosos y shocks de tipo económico y político, es importante que el sistema de cuentas individuales, como hasta ahora, sea afín a la movilidad laboral, porque está asociado positivamente con la portabilidad. Otro elemento de diversificación de riesgo, como actualmente en el caso sueco, es la posposición voluntaria total o parcial de la jubilación, pero con ganancias en la tasa de reemplazo (Barr, 20134).

En materia de pensiones, los productos son muy complejos. Las asimetrías de información (Arrow, 1963 y 2000) limitan las decisiones bien informadas de los cotizantes y la efectiva competencia, lo cual debe ser considerado en el diseño. Las asimetrías de información y la complejidad de las decisiones exponen de hecho a los cotizantes al riesgo moral, contra lo cual deben actuar las regulaciones. Pero también acarrea comportamientos de indecisión, de inercia y de inmovilización, que al afectar la movilidad restringen la efectiva competencia (Barr y Diamond, 2008, pp. 174-175; Barr, 2013, pp. 73-80). En tales circunstancias, el diseño del sistema no debiera incentivar una libertad de selección excesiva, que no se ejerce efectivamente y que involucra altos costos de transacción sin brindar mayores beneficios (Barr y Diamond, 2008, p. 175). De allí que puede resultar pertinente como "default" un administrador público, que funcione con bajos costos administrativos (Barr, 2013, Ib.) y, evidentemente, sin fines de lucro. Las adecuaciones paramétricas que se propongan en la actualidad deben resolverse en consonancia con el diseño del nuevo sistema sin fines de lucro. Es decir, desde ya debe transitarse hacia una convergencia de reglas en el cálculo de las pensiones, en los topes, en los índices de corrección, en las tasas de contribuciones, convergencia para la cual deben estipularse y definirse claros plazos.

Al fin y al cabo, se trata de un sistema financiado eminentemente por los contribuyentes, y que no debe generar tampoco compromisos fiscales indebidos por su carácter desvirtuado. Se trata de que el sistema de pensiones brinde beneficios razonables y proporcionales al esfuerzo de ahorro previsional de las personas durante su vida activa y que no ejerza efectos negativos en términos fiscales. En un contexto de creciente esperanza de vida y de promoción de una mayor fecundidad vía políticas de cuidado, se trata de mejorar las pensiones en consonancia con las mejoras de productividad de la economía, con el incremento de las densidades de cotización en razón de mejores trayectorias laborales y de la reducción del incumplimiento contributivo. Se trata de aspirar al mejor rendimiento financiero y de reducir la exposición al riesgo. Se trata de que las personas adultas mayores gocen de autonomía económica, de que no representen una carga para quienes deban completarles los malos ingresos, y de liberar a las personas activas de aquello o de reducirles tal carga. Se trata de articular en Chile un sistema contributivo de cuentas individuales sin fines de lucro, para que la esencia del esfuerzo del sistema pueda ser la maximización de las pensiones, en aras del bienestar de todos los ciudadanos contribuyentes: desde los más humildes, hasta los de más altos ingresos.

Ello exige que se supere la maximización del lucro como articuladora de la combinación pública privada del sistema vigente, ya que la alta rentabilidad de las AFP y empresas conexas es el genuino anverso del sistema de pensiones contributivo, en tanto que la otra cara de la moneda son las bajas tasas de reemplazo: al estar el sistema articulado por el lucro, ambos aspectos son indisociables, y los malos rendimientos al patrimonio plasmado en las cuentas individuales tienen un carácter sistémico y endémico. Por ello, además de su espurio origen, el sistema contributivo de pensiones, que ha madurado para evidenciar sus alcances y restricciones, precisamente debido a la racionalidad que tiene su arquitectura no cumple con el supremo objetivo de brindar a los pensionados ingresos dignos tras su vida laboral activa. Por ello, a tiempo y antes de que se profundicen los actuales problemas, se trata de concurrir a un acuerdo político que convierta la maximización de las pensiones en la norma suprema de un sistema contributivo de cuentas individuales sin fines de lucro. Las reformas paramétricas que sean indispensables no tienen sentido por sí mismas, sino que deben ser analizadas en el marco de la reforma de la arquitectura del sistema.

VI. Ante los vientos de proa demográficos y la insuficiencia de los cambios paramétricos: interacciones con el cuidado como framing de las políticas de protección social

El envejecimiento de la población y los nuevos riesgos asociados con la obsolescencia del capital humano, la volatilidad del empleo y las necesidades de cuidado hacen urgente encarar la visión del bienestar por ciclo de vida y, dentro de ello, tras la edad activa.

Es pertinente situar la temática del cuidado en la perspectiva del financiamiento de la protección social[4]. Para el financiamiento sostenido de las pensiones es crucial tanto el grado de envejecimiento de la población como la oferta de trabajo. En este marco deben resaltarse dos aspectos cruciales relacionados con el cuidado: la menor participación laboral de la mujer, o bien sus discontinuidades en la inserción laboral, y los efectos en las bajas tasas de fecundidad (Barr y Diamond, 2008, pp. 130-132). Estos afectan negativamente el financiamiento de la protección social y los ingresos de las mujeres por concepto de pensiones. En el caso de las pensiones de capitalización individual, las brechas de género de las pensiones se exacerban (Durán y Pena, 2011). Debido al proceso de envejecimiento en la región, el financiamiento de los sistemas de protección social recaerá crecientemente sobre cohortes jóvenes o adultas más reducidas, y para la capacidad de financiamiento de la protección social es crucial la producción del sistema económico (Barr y Diamond, 2008, pp. 104, 130, 132,143-144,149-150).

Por ello es fundamental elevar la productividad de estas cohortes invirtiendo en su capital humano desde la temprana infancia, incrementar la participación femenina que amplía la base del financiamiento de la protección social y elevar la productividad del uso de los recursos en el sistema económico y en las políticas sociales; por ejemplo en el caso de la salud, para disminuir costos. Pero también propiciar procesos –que no son de corto plazo- de rejuvenecimiento de la población, que a mediano plazo originen nuevos balances en el financiamiento de la protección social, en su sostenibilidad y en sus posibilidades de expansión. En ese sentido, la ampliación de la provisión social del cuidado potencia elementos que pueden contrarrestar los efectos del envejecimiento en la sostenibilidad del financiamiento de la protección social.

Las políticas públicas en el ámbito del cuidado implican nuevos equilibrios de las interrelaciones entre Estado, mercado, comunidad y familias, y pueden apuntar a muy diversos objetivos que podrían retroalimentarse positivamente en el curso del tiempo[5]. Destacan entre los virtuales objetivos: dar un salto en el desarrollo de las destrezas y capacidades infantiles mediante intervenciones tempranas que son críticas para el desarrollo cognitivo y que pueden disminuir las desigualdades sociales; velar por el bienestar de las personas adultas mayores vulnerables y dependientes mediante una gama de intervenciones que provean cuidado y promuevan su actividad y autonomía y actúen contra su aislamiento social; potenciar las opciones vitales de los familiares a cargo del cuidado; estrechar las brechas de oportunidades entre mujeres y hombres; contribuir a ampliar las posibilidades de empleo de las mujeres y con ello a generar externalidades positivas para la creación de empleo y la capacidad productiva; disminuir la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares a caer en la pobreza, al incrementar la capacidad de las mujeres de menores ingresos para buscar trabajo de mejor calidad; coadyuvar a lograr un rejuvenecimiento de la población que refleje el libre ejercicio del derecho a la maternidad y la paternidad de las personas, al allanar los obstáculos que impiden conciliar la vida familiar y laboral, y que sea favorable para la sociedad; favorecer la sustentabilidad del financiamiento de la protección social. Según las prelaciones y su virtual incidencia práctica pueden existir tensiones o conflictos entre los potenciales objetivos (Sojo, 2011, p. 9).

4 A continuación reproducimos literalmente el texto de Sojo (2011), pp. 30-32. Sobre la definición del cuidado y las políticas a emprender ver también CEPAL (2012)

5 La distinción y especificación de estos distintos objetivos interrelacionables se vio favorecida por la asesoría técnica brindada a la Administración Chinchilla Miranda sobre la red de cuido en Costa Rica.

Audiencia Organización Internacional del Trabajo (OIT)

PARTICIPANTES:

Helmut Schwarzer

1. El Contexto Internacional Reciente en Materia de Seguridad Social

En junio de 2014, la OIT publicó el Informe Mundial de la Protección Social 2014-2015. Entre las distintas tendencias globales que se han documentado en dicho informe, resulta especialmente importante destacar para los países de América Latina que, en el período trascurrido en el Siglo XXI, hubo avances importantes en materia de extensión de la protección social, pero todavía hay significativas brechas cuantitativas y cualitativas a colmar.

Por ejemplo en materia de pensiones, en el mundo, en su conjunto, de 178 países para los que la OIT posee información, 166 presentaban regímenes que proporcionaban prestaciones monetarias regulares de vejez, lo que corresponde a una "pensión". Se constata la existencia de diferentes diseños, combinando regímenes contributivos, no contributivos asistenciales y no contributivos universales. Entre los 12 países restantes, 11 operaban sistemas de ahorro del tipo "provident fund", que generan un pago en cuota única, y solamente un país no presentaba ninguna regulación legal para pensiones de vejez.

Entre las novedades relativas a los progresos de cobertura, el Informe también constata que una amplia mayoría de países ha podido extender entre el 2000 y el 2010 el número de adultos mayores en edad de retiro que efectivamente reciben una pensión de algún régimen. Algunos de los países más impactados por la crisis económica internacional de 2008-2009 no han mantenido los mismos niveles de cobertura, mientras que en los países en desarrollo, la expansión de cobertura ha sido relevante (ver Gráfico 1). Esta expansión de cobertura en los países en desarrollo, especialmente en los "emergentes", se ha dado particularmente por medio de la introducción y/o fortalecimiento de regímenes no-contributivos de pensiones, aumentando el nivel de cobertura entre los países en desarrollo del 22,7% (2000) de la población en edad de jubilación al 44,1 % (2010). América Latina y Caribe se ubican por encima del promedio mundial, con un 56,1% de los adultos mayores con acceso a pensiones. Adicionalmente, las mejoras en formalización del mercado de trabajo registradas en distintos países de América Latina desde el año 2000 posiblemente permitirán reflejar una mayor cobertura contributiva en el futuro.

2. Estrategia de la OIT para la Extensión de la Protección Social

A pesar de los progresos en la cobertura de pensiones y otras ramas de la seguridad social en el mundo durante el período, se estimaba que todavía 73% de la población no cuenta con una protección completa y adecuada de la seguridad social. Frente a este enorme desafío, los constituyentes tripartitos de la OIT han aprobado, en las Conferencias Internacionales del Trabajo de los años 2011 y 2012 respectivamente una "Estrategia Bi-dimensional para la Extensión de la Seguridad Social" y una nueva norma internacional: la Recomendación Núm.202 de los Pisos de Protección Social, del año 2012.

El abordaje consiste en desarrollar a los sistemas de protección social simultáneamente en dos direcciones – vertical y horizontal – o sea, mediante la expansión de los niveles de las prestaciones para que satisfagan al menos los criterios previstos en el Convenio Núm. 102 de la Seguridad Social (Norma Mínima), del año 1952, y que se priorice la extensión de cuatro grupos de prestaciones y servicios esenciales a aquellas personas todavía no incluidas por medio de "Pisos de Protección Social". Las cuatro garantías buscan proveer seguridad básica de ingreso a todas familias con niños, a adultos que no obtienen ingreso suficiente por medio del trabajo y a adultos mayores, así como acceso universal a servicios esenciales de salud. Para proveer tales garantías, conforme propone la Recomendación 202, los países deberían diseñar combinaciones de regímenes adecuadas al contexto de cada país, desde prestaciones asistenciales, universales y/o seguros sociales contributivos, programas de garantía de empleo u otros. Este abordaje ha sido desarrollado de modo tripar-

tito en la OIT a lo largo de los años anteriores y respaldado por diversos actores en importantes foros internacionales. Cabe mencionar también los resultados publicados por el Grupo Consultivo presidido por la Presidenta Michelle Bachelet el año 2011 bajo el título "Pisos de Protección Social para una Globalización Equitativa e Inclusiva", que ha didácticamente sintetizado el desarrollo del concepto e ilustrado su potencialidad con un número de ejemplos concretos de políticas y buenas prácticas.

3. El Convenio Núm. 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952

En el área de pensiones por vejez hay tres normas internacionales clave a mencionar desde la perspectiva de la OIT. La más reciente es la Recomendación Núm. 202, que trata de los Pisos de Protección Social y que ha sido adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del año 2012. En ella se propone una estrategia que presenta un vector horizontal de extensión por la vía de los "Pisos de Protección Social" y otro de extensión vertical por medio de Estrategias Nacionales de progresivo establecimiento de "sistemas de seguridad social integrales y adecuados". La Recomendación Núm. 202 dispone, además, un amplio número de criterios y principios para el desarrollo de los Pisos de Protección Social y de las Estrategias Nacionales. Los constituyentes tripartitos de Chile apoyaron la adopción de la Recomendación Núm. 202 durante la CIT 2012.

Con más fuerza legal que una Recomendación, debe mencionarse al ya citado Convenio Núm. 102 y al Convenio Núm.128 sobre las Prestaciones por Invalidez, Vejez y Sobrevivientes, 1967 . El Convenio Núm. 102 establece criterios mínimos para los regímenes de seguridad social, por ejemplo en temas de diseño de prestaciones, financiamiento y gobernanza. El Convenio Núm. 128, a su vez, es considerado un Convenio más avanzado que el Convenio Núm. 102, estableciendo requisitos más elevados (por ejemplo en materia de tasas de reemplazo mínimas que las prestaciones brindadas deben alcanzar al ser comparadas con los ingresos sobre los que se ha cotizado). A la fecha, 10 países de Américas han ratificado al Convenio Núm. 102 y 5 países al Convenio Núm. 128. Chile no ha ratificado ninguno de ambos Convenios.

El Convenio Núm. 102 es la norma que, en los trabajos de la OIT, debe servir de orientación mínima para el desarrollo (y reforma) de sistemas de seguridad social. Dicho Convenio trata de las 9 ramas clásicas de la seguridad social, entre ellas las prestaciones para vejez. Cualquiera sea el diseño de los regímenes de seguridad social, incluso combinando distintos instrumentos y pilares, los principales principios generales a respetar son los siguientes:

- Debe haber una responsabilidad general y principal del Estado que garantice la buena administración de las instituciones que proveen servicios y prestaciones. Este principio también se menciona en la Recomendación Núm. 202;
- Se requiere aplicar un mecanismo de financiación colectivo y solidario para el sistema, de modo a que los trabajadores no contribuyan directamente con más del 50% del financiamiento;
- Es necesario que el sistema otorgue prestaciones definidas y garantizadas, prescritas en la ley;
- Deben crearse mecanismos de participación social, que incluyan a las personas protegidas, a los empleadores y el gobierno, al menos a un nivel consultivo;
- Los participantes del sistema deben disponer de derecho de apelación y queja contra decisiones que les afecten;
- El sistema debe aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En su Capítulo V, el Convenio Núm. 102 trata específicamente de las Prestaciones de Vejez. La contingencia es definida como la supervivencia más allá de una edad legalmente prescrita. Mientras el Convenio Núm. 102 establece la edad 65 como máximo para el acceso a una pensión por vejez, el Convenio Núm. 128 permite una edad de retiro más alta en determinadas condiciones (considerándose, por ejemplo, la evolución demográfica y las características del mercado laboral). El país que ratifica al Convenio Núm. 102 debe presentar una cobertura mínima por el régimen de pensiones de al menos 50% de los trabajadores asalariados o al menos

20% de los residentes. En caso de que la prestación esté sujeta a un examen de ingresos (pensión asistencial), todos los residentes deben potencialmente poder acceder al programa.

En el mismo Capítulo V, el Convenio Núm. 102 determina que, como condición de acceso a una pensión estándar, el tiempo de contribución o empleo requerido no debe superar los 30 años, o, en caso de prestaciones no-contributivas, el período de residencia no debe superar 20 años. Los países que ratifiquen al Convenio Núm. 102 deben brindar una pensión reducida después de un período no mayor que 15 años de cotización/empleo, en caso de que el régimen esté basado en el principio contributivo/vinculado a la relación laboral. La duración de la prestación debe ser garantizada durante todo el período de la contingencia, o sea hasta el fallecimiento del pensionado. Hay ciertas situaciones en las que la ley podrá prever la suspensión de la prestación, como, por ejemplo, si el pensionado sigue en actividad remunerada y/o que el ingreso proveniente de trabajo supere determinado límite.

Finalmente, la prestación por vejez debe presentar algunas características mínimas. Primero, debe consistir en un flujo monetario periódico y regular. Segundo, su monto debe ser objeto de revisión regular frente a la inflación y/o evolución salarial. En términos de tasa de reemplazo, una pensión contributiva estándar debe corresponder, al menos, al 40% de los ingresos promedio de un trabajador representativo calificado; una pensión de monto uniforme debe corresponder al menos al 40% del salario de un trabajador representativo no calificado masculino; y una pensión asistencial debe ser tal que, sumada a eventuales recursos propios, no resulte en un monto inferior al 40% del salario de un trabajador representativo no calificado masculino. Para el caso de prestaciones por invalidez y viudez, tratadas respectivamente en los capítulos IX y X del Convenio, la correspondiente tasa de sustitución mínima de los ingresos prescrita por el Convenio Núm. 102 es del 40%. La tasa de reemplazo sube a 50% en los casos de invalidez e incapacidad laboral originadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (tratadas en el capítulo VI). A su vez, el Convenio Núm. 128, de nivel superior al Convenio Núm. 102, prevé que la tasa de sustitución para pensiones por vejez y viudez debe corresponder al menos al 45% de los ingresos a reemplazar.

4. Siete Temas Propuestos para Reflexión de la Comisión de Pensiones

Frente a las consideraciones anteriores – estrategia de extensión y desarrollo de la seguridad social adoptada por la OIT y los criterios establecidos en las normas internacionales referentes a pensiones por vejez – la OIT propone siete temas para consideración de la Comisión Asesora para la Reforma de Pensiones de Chile.

4.1 Rumbo General de una eventual Reforma de Pensiones

Sería deseable, desde el punto de vista de la OIT, que una propuesta de reforma al sistema de pensiones chileno, permitiera dos progresos generales importantes. La primera dimensión se refiere a que las propuestas permitan un avance en la extensión de la "cobertura horizontal" (conforme Recomendación Núm. 202), o sea, la inclusión en la cobertura de grupos todavía excluidos del acceso a prestaciones de vejez, contributivas y/o no-contributivas.

En la población económicamente activa, conforme el Anexo Estadístico del Informe Mundial de la Protección Social 2014-2015 de la OIT, 58,5% contribuían activamente a un sistema de pensiones en Chile. Aunque esta cifra se ubique por encima del promedio mundial y latinoamericano, de 41,6% y 38,0% respectivamente, la misma revela una brecha importante que no solamente afecta el potencial acceso de largo plazo a pensiones de vejez, pero también genera riesgos para la población activa y sus dependientes en caso de invalidez y muerte. Observándose la cobertura por el sistema contributivo como proporción de la población en edad activa, conforme las mismas fuentes, en Chile solamente el 40,4% cotizaban frente a un promedio mundial y latinoamericano de, respectivamente, 31,1% y 27,9%. Los datos se refieren al año 2012 siendo la fuente los boletines de la Superintendencia de Pensiones.

La cobertura de pensiones de la población que ha llegado a la edad legal de retiro, en Chile, correspondía al 74,5%, con importante contribución de pensiones no-contributivas, que explican 45,0 puntos porcentuales de la mencionada cifra. Igualmente, esta cifra representa un nivel de cobertura que se ubica por encima del promedio mundial y latinoamericano, 51,5% y 56,1%

respectivamente, pero revelan que, todavía, casi una cuarta parte de los adultos mayores en Chile no alcanzan a cumplir con los criterios del sistema contributivo ni tampoco completan los requisitos para una pensión no-contributiva.
En términos de monto, las pensiones no-contributivas chilenas correspondían, al 13% del PIB per cápita, lo que es inferior al promedio simple de 21,8%, estimado para 14 programas de pensiones no-contributivas en América Latina y Caribe. La fuente de las informaciones es el Social Security Inquiry, de la OIT, y la base de datos de pensiones no-contributivas corresponde a la compilada por HelpAge.

La segunda dimensión en términos de rumbo general de una eventual reforma de pensiones refiere a que sería recomendable que, luego de la puesta en marcha de nuevas reglas, el sistema chileno de pensiones permitiera al país el cumplimiento de los criterios al menos del Convenio Núm. 102 (o del Convenio Núm. 128, de nivel superior). Cabe mencionar que, en la Sudamérica hispano y luso hablante, solo hace falta la ratificación del Convenio Núm. 102 por Colombia, Chile y Paraguay (Argentina ha aprobado la ratificación en el parlamento y se encuentra pendiente de tramitar el proceso de su depósito en la OIT).

2. Responsabilidad General y Principal del Estado

Un segundo grupo de observaciones estaría vinculado con un principio que es mencionado tanto en la Recomendación Núm. 202 como en el Convenio Núm. 102: "la responsabilidad general y principal del Estado" en poner en práctica la estrategia de la Recomendación Núm. 202 y la "responsabilidad general de la buena administración de las instituciones y servicios" a ser asumida por el Miembro que contribuyan a la aplicación del Convenio Núm. 102.

En el caso chileno, el rol preponderante en materia de provisión de las pensiones sigue con un eje principal en los fondos privados (AFP) y las compañías privadas de seguros. Esto a pesar que en la Reforma del 2008 se ha reintroducido un pilar de pensiones solidarias que otorgan pensiones básicas solidarias y aportes previsionales solidarios complementarios a las pensiones autofinanciadas. La Reforma del 2008 ha brindado una expansión importante de la cobertura de la población adulta mayor en años recientes. No obstante, conforme información disponible en el Social Security Inquiry de la OIT, para 2012 se estima que solo un 29.5% de los adultos mayores de Chile (hombres con edad 65 o más, mujeres con edad 60 o más) recibirían pensiones totalmente contributivas y un 45% se habrían beneficiado de estas nuevas reglas, que sustituyeron a las anteriores pensiones asistenciales (PASIS). Las pensiones básicas solidarias correspondían promedio a US$ 161/mes (2012) y PPP 190, lo que equivalía, conforme mencionado arriba, a un 13% del PIB per cápita, inferior al promedio de América Latina y Caribe, como fuera mencionado anteriormente. Existía todavía una brecha de poco más de un 25% de adultos mayores en los mencionados tramos etarios sin pensiones.

Frente a la necesidad de establecer un balance en materia de coberturas y, si el objetivo es aproximarse a los estándares internacionales de la OIT, probablemente una propuesta de reforma requerirá un nuevo fortalecimiento del pilar público de pensiones. Una forma de fortalecerlo podría ser la reconstrucción de un seguro social coordinado con el presente componente no-contributivo de las pensiones básicas solidarias y de los aportes previsionales solidarios. Simultáneamente, manteniéndose como previsible un rol para un segundo pilar de pensiones manejadas por las AFP y las compañías de seguros, el régimen de pensiones privadas necesita seguir siendo objeto de políticas, regulación y supervisión estatal, buscando establecer parámetros de eficiencia y calidad de servicios y prestaciones.

3. Financiamiento Colectivo y Solidario

En el presente diseño del sistema de pensiones chileno, el aporte a las cuentas individuales cabe exclusivamente a los trabajadores, con aportes de empleadores para el seguro de invalidez y sobrevivencia y los riesgos laborales. El financiamiento de las pensiones solidarias es realizado por el Estado, correspondiendo a un 0,9% del PIB (2012), conforme el Social Security Inquiry. Teniendo en cuenta que Convenio Núm. 102 requiere una financiación solidaria y prevé que los trabajadores no deberían financiar por medio de sus contribuciones más que 50% del total de los gastos para su protección y la de sus cónyuges y dependientes, una opción podría ser conside-

rar la reintroducción de aportes patronales, que podrían a su vez, financiar la expansión del pilar básico, que aplica el principio de la solidaridad. Alternativamente, la suma de las contribuciones de trabajadores y empleadores podría ser redistribuida entre pilar público y privado, de modo a fortalecer al pilar básico público. Cabe mencionar que la opción de redireccionar contribuciones al pilar público ha sido la opción adoptada por Polonia en su reciente re-reforma del sistema de pensiones.

4. Previsibilidad de las Pensiones

Otro argumento a favor de un rol reponderado de un pilar público es que el Convenio Núm. 102 requiere que las prestaciones monetarias que reemplazan a los ingresos de un trabajador presenten un elemento de previsibilidad y cumplan con determinada tasa de reemplazo mínima. Este elemento de previsibilidad no puede ser generado por la aplicación del principio de contribuciones definidas en el pilar público y las pensiones básicas solidarias existentes no parecen alcanzar las tasas de reemplazo previstas en Convenio Núm. 102. También por este motivo sería necesario aumentar el rol de un pilar público, que aplique el principio de prestaciones definidas, a fin de que la seguridad social vuelva a brindar un elemento de seguridad de ingresos a sus asegurados y respectivos dependientes.

Un modelo como el descrito, compuesto de dos pilares – un público y otro privado – es el modelo adoptado por gran parte de los países de OCDE y del G20. Conforme la publicación "Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators":

- 36 países del grupo de la OCDE y G20 adoptan un programa de pensiones básicas, asistenciales y/o garantías de prestaciones mínimas;
- 32 países del grupo de la OCDE y G20 adoptan un pilar contributivo obligatorio público mientras 14 han transformado el pilar privado en obligatorio;
- 19 países del grupo de la OCDE y G20 tienen un pilar complementario voluntario basado en pensiones privadas ocupacionales y 22 han instituido pensiones privadas voluntarias individuales;
- 29 países del grupo de la OCDE y G20 han adoptado el principio de prestaciones definidas en el pilar obligatorio y 18 han introducido el principio de contribuciones definidas;
- En adición a Brasil (miembro del G20), también Costa Rica y Uruguay , en América Latina, adoptan un diseño con un pilar público basado en el concepto de prestaciones definidas y pensiones complementarias privadas en concepto de contribuciones definidas. Estos países se destacan en América Latina por los indicadores favorables en términos de cobertura horizontal y vertical de sus sistemas de seguridad social.

5. Adecuación de las Pensiones

Conforme a lo mencionado anteriormente, el Convenio Núm. 102 establece tasas de reemplazo del ingreso mínimas en relación a la remuneración de un trabajador tipo o representativo. Mientras que en el Convenio Núm. 102 la referencia es del 40%, el Convenio Núm. 128 establece un objetivo más elevado del 45%. En la práctica internacional, en regímenes de prestaciones definidas, usualmente la legislación se encuentra diseñada para lograr un objetivo de tasa de reemplazo entre un 50% y 80% de la remuneración asegurada.

Regímenes de pensiones basadas en el principio de contribuciones definidas generalmente no garantizan tasas de reemplazo mínimas y proyecciones para algunos países europeos, especialmente los que han implementado en sus últimas reformas el principio de contribuciones definidas en el pilar obligatorio, bajo la forma de capitalización nocional o plena, arrojan que en algunas décadas ya no cumplirían con las tasas de reemplazo previstas en las normas internacionales.

Por este motivo parecería recomendable que la Comisión de Pensiones sugiera fortalecer la capacidad del pilar público de proveer mejores pensiones. Un alerta especial debe realizarse para el presente riesgo asociado a la modalidad de retiro programado, aplicable en el sistema de pensiones chileno, que permite agotar tempranamente los recursos financiadores de una pensión.

6. Rol Redistributivo, de Combate a la Pobreza y Exclusión Social

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC (1966), en su Artículo 9 afirma: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social."

Chile ha firmado el PIDESC el 16 de Septiembre de 1969 y ratificado el 10 de Febrero de 1972. Durante el 39º período de sesiones (2007), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (NNUU) ha aprobado un conjunto de Observaciones Generales, que interpretan y guían la aplicación del PIDESC.

En su Observación General Nº 19{§248}, el Comité se refiere al derecho a la seguridad social (conforme artículo 9) y manifiesta que: "3. La seguridad social, debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social." En la secuencia, el Comité habla sobre el concepto de suficiencia y afirma que pensiones mínimas garantizadas deben evitar pobreza. La Recomendación Núm. 202, de la OIT, a su vez, recomienda que las prestaciones de la seguridad social deban permitir una "vida con dignidad".

A partir de estos criterios, sería aconsejable que las propuestas de reforma que elabore la Comisión de Pensiones deberían buscar que, como parte de las reformas previstas al pilar público, se fortalezca su capacidad de prevenir y combatir a la pobreza y que, consecuentemente, los aportes de recursos tengan un impacto redistributivo proporcionalmente más grande para los deciles más bajos de la distribución de ingresos de Chile.

7. Participación de Trabajadores y Empleadores en la Supervisión y Gestión del Sistema de Seguridad Social

El último grupo de observaciones para reflexión de la Comisión Asesora de Pensiones se refiere a un punto mencionado en el Convenio Núm. 102, que requiere que: "Cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo, en las condiciones prescritas […]." (Art. 72)
Este aspecto se puede considerar como parte del proceso de dialogo social asociado a la seguridad social. Cabe recordar que el diálogo social hace parte del concepto de trabajo decente, sobre la que se basa la OIT, conforme la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 10 de junio de 2008. Concretamente, en el caso del pilar de pensiones privadas, sería necesario encontrar una forma de fortalecer a la participación social de trabajadores y empleadores (estos últimos especialmente si vuelven a contribuir para el régimen). También en el caso del pilar público, será necesario establecer en las estructuras de gestión una participación de los actores tripartitas, al menos de nivel consultivo aunque más amplia que la actual en la Comisión de Usuarios.

Palabras finales

Chile es un país pionero de la seguridad social en Américas y presenta un largo historial de relaciones con la Organización Internacional del Trabajo. La OIT sugiere a la Comisión Asesora en Reforma de Pensiones respaldar la idea de que una eventual reforma permita desarrollar el sistema de pensiones de modo a que Chile pueda estar en condiciones de cumplir con las distintas cláusulas y luego ratificar al Convenio Núm. 102, que trata de la Norma Mínima en Seguridad Social. Además, se sugiere también poner en marcha a distintos cambios que concreticen los contenidos de la Recomendación Núm. 202, la que trata de los Pisos de Protección Social con cobertura universal y del desarrollo de Estrategias Nacionales de progresivo establecimiento de "Sistemas de Seguridad Social integrales y adecuados".

Siete aspectos han sido propuestos para reflexión en este documento, tratando temas claves como el rol del Estado, el régimen de financiamiento, previsibilidad y adecuación de prestaciones, redistribución y combate a la pobreza, y participación social de trabajadores y empleadores. Las decisiones y su detalle caben, por definición, al país, por lo que no se ha elaborado en este documento ningún modelo detallado.

Para la OIT, la seguridad social es una pieza central en el proceso de desarrollo nacional, en la medida que no solamente es un derecho individual reconocido por declaraciones internacionales y constituciones nacionales (incluso la de Chile), pero es una institución social y económica que, adecuadamente diseñada de acuerdo con las realidades de cada país, reduce la po-

breza y la desigualdad, articula virtuosamente a distintas políticas clave para el crecimiento y desarrollo, amortigua el impacto de las crisis, incrementa capacidades humanas y aumenta la estabilidad y cohesión social. La OIT agradece por la oportunidad de aportar al proceso de reflexión puesto en marcha por la Comisión Asesora en Reforma de Pensiones de Chile.

4. Organizaciones y Movimientos Sociales

- Movimiento Ciudadano Aquí la Gente
- Movimiento por la Diversidad Sexual (MUMS)
- Coordinadora Nacional No + AFP
- Asociación de Consumidores y Usuarios de Servicios Previsionales de AFP y Entidades Afines (ACUSA AFP AC)

Audiencia Asociación de Consumidores y Usuarios de Servicios Previsionales de AFP y Entidades Afines (ACUSA AFP AC)

PARTICIPANTES:

Ricardo Hormazabal
Mauricio Díaz
Juan Manuel Sepúlveda
Miguel Muñoz

¿Quiénes Somos?

ACUSA AFP AC está conformada por académicos, profesionales universitarios, trabajadores del sector privado y público.

Nuestra Posición

Somos partidarios de la seguridad social según la visión de la OIT. Queremos un sistema de reparto como el que tienen las Fuerzas Armas, de Orden y 100.000 civiles en nuestro país. Queremos libertad para optar por un sistema público no estatal de seguridad social o la industria de AFP.

Debe Terminarse el Sistema de AFP por:

1. Cambio valórico en Chile.

2. Fracaso AFP: No entrega pensiones dignas.

3. Peligros para la estabilidad democrática que produce la desigualdad que provocan.

¿Qué Esperamos de esta Comisión?

Que constaten el fracaso de la industria de AFP y elaboren alternativas para la discusión nacional y su resolución por las instancias democráticas existentes. Ellas deben basarse en los principios reconocidos por la OIT sobre la seguridad social: Tripartismo en los aportes, sin fines de lucro y aporte a la redistribución de los ingresos.

¿Debate Técnico o Político?

Tanto en dictadura como en democracia se consideró este un tema político. Para José Piñera se trata de un tema doctrinario: "Una reforma previsional tan liberal como la que proyectábamos, tuvo muchos detractores" tanto entre personeros de derecha y los propios militares.

> *El "Comité Asesor de Pinochet: Integrado por un grupo de generales de convicciones estatistas, al conocer proyecto reforma previsional pensaron que ya los liberales habían ido demasiado lejos. ¿Dónde existe-- pregunté-- un sistema privado de pensiones como el que hemos concebido? Es verdad que en ninguna parte respondí. ¿Dónde existe un Presidente que apoya a un equipo de jóvenes economistas liberales en la causa de llevar a cabo una revolución de libre mercado? Me parece, --dije-- que tampoco hay nada parecido a esto en ninguna parte" (Piñera, El Cascabel al Gato, página 29).*

"Esta es, en esencia, una discusión política, con alto contenido técnico, sin duda, porque habrá mejores respuestas que otras, pero esencialmente política", presidenta Michelle Bachelet, septiembre de 2006. José Piñera pide ahora: "No dejen que los políticos decidan sobre sus pensiones". Discrepamos de ese enfoque. Ya salimos de la imposición de generales, ¿seguimos en manos de gerentes generales?

¿Cómo se Prueba el Fracaso de la Industria de AFP?

- **Declaraciones de Testigos:** Un millón de pensionados, el expresidente Piñera, la presidenta Bachelet.

- **Documentos Públicos y Peritos:** Publicaciones de la Superintendencia de Pensiones y estudios académicos.

- **Instrumentos Privados:** Declaraciones de partidarios del sistema reconociendo malos resultados, documentos de CENDA, publicaciones del presidente de ACUSA AFP AC, El Mercurio, La Tercera, Cambio21.cl.

¿Era Necesario el Sistema de AFP?

No lo era. "El DL 2448 del 9 de febrero de 1979, recogió las ideas de Jorge Prat, Jorge Alessandri

y Eduardo Frei. Sólo faltaba racionalizar un poco la administración de las cajas. Para un amplio sector, dentro y fuera del gobierno de Pinochet, la reforma debía llegar hasta ahí" (Piñera, El cascabel al Gato, Santiago, 1991).

Eduardo Frei Montalva en 1970 hizo aprobar una reforma constitucional que dejó a los parlamentarios sin iniciativa en estas materias.

¿Entonces Por Qué el Modelo?

"Un gobierno militar podía dictar DL 2448. ¿Podría un gobierno democrático mantener estas normas bajo presión de los grupos de interés?" (Piñera, El cascabel al Gato, página 61). Lamentablemente sí.

Una Respuesta de Otro Ámbito

La solución de las deficiencias del sistema antiguo "no requiere la introducción de un régimen de pensiones privado de capitalización individual" (José P. Arellano, Estudios CIEPLAN Nº 6, diciembre de 1981, página 6).

Grandes Temas Vinculados

Valores vigentes en la sociedad, control de la economía, uso de los fondos previsionales, desigualdad: principal enemigo en Chile, libertad de prensa, independencia de la clase política, promesas del sistema: costos y montos de las pensiones.

Seguridad Social en la Construcción Política del Estado

En el artículo 19, la CPE reconoce a todas las personas en su número 18 el derecho a la seguridad social. Establece también que las leyes serán de quórum calificado y que el Estado debe actuar para garantizar a todos los habitantes el uso de prestaciones básicas uniformes, que pueden otorgarse por instituciones públicas o privadas. Además, agrega que la ley puede establecer cotizaciones obligatorias.

Instrumentos Internacionales

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social" (artículo 22).

2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social" (artículo 9).

3. Carta de la Organización de los Estados Americanos:

"Los Estados miembros (...) convienen en dedicar sus máximos esfuerzos (...) al desarrollo de una política eficiente de seguridad social" (artículo 45).

4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

"Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias (...) de la vejez y de la incapacidad" (artículo XVI).

¿Qué es la Seguridad Social?

Según la OIT es la protección que la sociedad [énfasis añadido] proporciona a sus miembros contra las privaciones económicas y sociales. Para José Piñera, la seguridad social es el mayor monopolio estatal en Chile que debe ser abandonado. El ideal: que cada uno se preocupe de su propia previsión [énfasis añadido].

¿Qué Valores Deben Regir las Pensiones?

En su libro *El cascabel al Gato*, José Piñera responde que "Los mismos principios del actual modelo económico (1980) deben aplicarse en esta materia, porque están logrando un éxito sin precedentes". Las personas reciben lo que se aporta. En su concepción doctrinaria liberal, el Sistema de AFP no debe tener objetivos de redistribución del ingreso, el lucro, la ganancia del industrial privado es legítima y deseable para que lo haga bien. Y estos criterios se aplican en salud (ISAPRES), seguros de invalidez y sobrevivencia. El gestor principal de este modelo, declara que en una "secuencia virtuosa", primero se crean los fondos de pensiones y luego con ellos los privados compran las empresas "mal llamadas" estratégicas: energía, teléfonos, etc. En esta vi-

sión, el Estado asume el costo de los más pobres, lo que se ha extendido a parches para la clase media más perjudicada.

Objetivo Político de las AFP

En el mismo libro, los fines políticos que perseguían en la dictadura se expresan abiertamente por José Piñera: "La libreta individual ha pulverizado el gatillo de la lucha de clases como arma política. ¿Cómo podrían ser llevados los trabajadores a paros ilegales u otras acciones que dañen a las empresas cuando sus pensiones dependen de la salud de estas mismas empresas y de la economía en general? La paz laboral que existe en la economía chilena se debe a una buena ley laboral y a un sistema de pensiones que hace de cada trabajador un propietario" (pág. 40).

Cuatro Ofertas de José Piñera

Al inicio del sistema, el exministro de Pinochet prometió que:

1. Las Pensiones serían del 70% de la última remuneración.

2. Las remuneraciones líquidas se incrementarían en un 8%.

3. El aporte del trabajador sería más bajo. 10% para pensiones, 3% para SIS y 4% para salud. Total: 17% de remuneraciones (Piñera, El Cascabel al Gato, Santiago, 1991. Página 18).

4. Los empleadores no aportarían para previsión. Esa la cumplió.

Tabla 1: **Aportes Previsionales en el Antiguo Sistema**

ENTIDAD	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL
SSS	7,25	25,95	33,20
EMPART	12,33	28,71	41,04
CANAEMPU	18,50	14	32,50

¿Por Qué Menos Aportes?

José Piñera respondía en su libro que el nuevo sistema ofrece mayor eficiencia, administración privada, menores posibilidades de fraude y menos evasión.

¿Cuánto Costará al Estado?

La respuesta se dio en la práctica: lo que sea necesario. 5 % del PGB por 33 años. ¿Cómo se ha financiado? Con los fondos de los trabajadores, como lo probaremos.

La Carga Fiscal

Entre 1981 y el 2004, el promedio anual fue del 5,7% del PIB. En el año 2004 equivalía al 33% de la carga tributaria. En 1981, el déficit previsional civil era de 1,7% del PIB y el 2004, esta cifra llegó a 4,1% del PIB.

Tabla 2: **Porcentaje de Inversiones en AFP Instrumentos**

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	2014
Estado	28,1	26	44,5	42.1	42,5	46,6	41,5	20
Depósitos bancos	61,9	26,6	50,7	42,9	35,2	25,5	21,4	20
Acciones	--	--	--	--	--	0,01	3,8	20,8
Exterior	--	--	--	--	--	--	--	42

Fuente 1981-1987: Hernán Cheyre, *La Previsión en Chile Ayer y Hoy*. Centro de Estudios Públicos (julio, 1988).
Fuente 2014: Superintendencia de Pensiones (safp.cl).

Inversiones al 2013

Los fondos de pensiones ejercen un gran control sobre la economía, lo que se demuestra al analizar dónde colocan sus inversiones, que detallamos en los datos siguientes de la Superintendencia de Pensiones:

- USD 28.521 millones en 177 empresas, lo que equivale a un 17,5% del total.
- USD 30.335 millones en 20 bancos [énfasis añadido], equivalente a un 18,51%.
- En acciones, un 9,4% y un 41,7% en el exterior.

Los Datos Duros

De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, al 30 de abril de 2014, los fondos de pensiones suman (MM USD) 162.573. Tres veces el presupuesto de Chile para el año 2014, con una proporción del PIB del 66,4 % y manejados por 6 gerentes. Esto ocurre a pesar de que la rentabilidad que proclaman ha sido cerca del doble de la que consideraron. Mal futuro para los más jóvenes civiles, ya que los trabajadores que empezaron su actividad laboral después de 1981 no recibirán bono de reconocimiento, que representa mucho en el fondo acumulado.

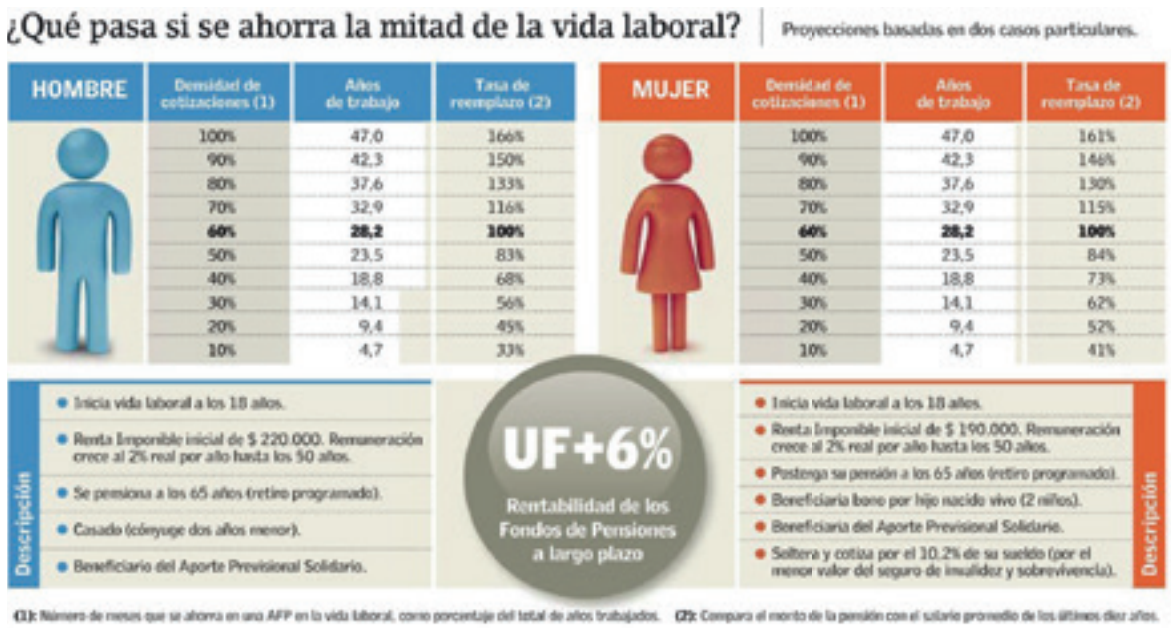
Tabla 3: El Escándalo de las Pensiones

	N° pensiones	Monto promedio
Retiro programado	527.211	CLP 122.711
Renta vitalicia	470.055	CLP 241.120
Pensiones por vejez	443.034	CLP 167.570
Total pensiones	1.030.747	CLP 185.595

Fuente: Superintendencia de Pensiones (safp.cl).

Gráfico 1:

¿Que pasa si se ahorra la mitad de la vida laboral?



Fuente: El Mercurio, 22 de febrero de 2010

Tabla 4: Contraste con Uniformados Diciembre de 2012

OFICIALES	Monto promedio
Ejercito	CLP 1.483.597
Armada	CLP 1.600.612
Fuerza Aérea	CLP 1.567.431

SUBOFICIALES	Monto promedio
Ejercito	CLP 659.610
Armada	CLP 554.178
Fuerza Aérea	CLP 668.571

Fuente: Radio Universidad de Chile.

Lo que ganan los Fondos

» Rentabilidad Fondo de Pensiones

Tabla 5: Promedio anual en el periodo septiembre 2002 - mayo 2014

TIPO	Rentabilidad
Tipo A: Más riesgoso	6.90%
Tipo B: Riesgoso	5,77%
Tipo C: Intermedio	5,25%
Tipo D: Conservador	4,82%
Tipo E: Más conservador	4,10%

Fuente: Superintendencia de Pensiones (safp.cl).

Ahora veamos cómo les ha ido a los dueños de las AFP después de pagar impuestos y de haber cubierto todos los gastos.

» Rentabilidad Promedio Para Dueños AFP

Tabla 6: Rentabilidad Promedio Para Dueños AFP

AÑOS	Rentabilidad
1997	17,48%
1998	20,46%
1999	20,41%
2000	50,11%
2001	33,77%
2002	20,41%
2003	25,57%
2004	24,80%
2005	22,22%
2006	31,95%
2007	28,99%
2008	0,36%
2009	32,73%
2010	27,17%
2011	20,00%
2012	47,00%

» Rentabilidad 1991-2006 de los Dueños AFP Según Estudio Universitario

Según un estudio del departamento de Economía de la Facultad de Administración y Economía de la USACH, las AFP, en el periodo 1991-2006, obtuvieron en promedio una rentabilidad sobre patrimonio del 28%, en tanto que los bancos lograban el 16% en el mismo lapso (Víctor Salas Opazo, Diego Hernández, Juan Neira, Javier Hernández, Macarena Raymondi y Roberto Flores. Mercado de la Previsión Social en Chile. Agosto 2011). ¿Cómo obtienen esas utilidades? De comisiones variables y fijas un 90,5%, de la utilidad del encaje un 7,5% y de otros ingresos operacionales un 2%.

Pérdidas de los Fondos

Estos administradores lo han hecho mal para los trabajadores y muy bien para sus dueños. En 1983, los fondos cayeron entre 5% y 7% y varias AFP estuvieron técnicamente quebradas a causa de las quiebras de bancos de esos años. Así lo reconoce el propio José Piñera. En dos ocasiones una AFP debió utilizar los recursos del encaje para suplir la baja rentabilidad del fondo que administraba. Esto lo pasó por alto la comisión Marcel.

De acuerdo a estudios realizados por Salvador Valdés, publicados en El Mercurio del 7 de diciembre de 2008, el Fondo A perdió 45% de su valor entre el 15 de octubre 2007 y el 1 de diciembre de 2008. Entre abril de 2008 y diciembre de ese año, los fondos perdieron 40% de su valor, según documentos de la Superintendencia. Las AFP dicen que los recuperaron. ¿Cómo lo hicieron? Tenía 100, perdí 40. ¿Es lo mismo ganar intereses o dividendos sobre 40 que sobre 100?

Pérdidas del 2008

Valor de los Fondos de Pensiones

» 30 de abril 2008: Acumulan activos por MM USD 119.433.

» 31 de diciembre 2008: Acumulan activos por MM USD 74.313.

» 30 de abril 2009: acumulan MM USD 85.579.

¿Desempeño Exitoso? Ciertamente NO

a. "Esta realidad contrasta con las exigencias hacia el sistema previsional que surgen de los convenios internacionales, de la Constitución y de las opiniones ciudadanas [énfasis añadido]" (Comisión Marcel, resumen ejecutivo, pág. 7).

b. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de los años 92, 93 y 95 solicitó a Chile "enmendar el DL 3.500 para que el seguro de pensiones sea administrado por instituciones que no persigan ningún fin lucrativo [énfasis añadido]" (Comisión de Expertos OIT, informe III A, 1993, pág. 127).

El sistema fue impuesto en dictadura, no hay duda, pero ha sido mantenido por gobiernos democráticos, 20 años de la Concertación y 4 años de la derecha.

Ataque a la Libertad de Expresión

A pesar de estas crisis no ha habido programas especiales de televisión, primeras páginas en los diarios o noticias amplias en radios. Tampoco declaraciones de los partidos políticos, ni comisiones investigadoras en el Congreso. Las inversiones que hacen en Chile les da un poder muy importante sobre los medios de comunicación, las universidades y algunos políticos.

En una presentación del cientista político Genaro Arriagada en Washington D.C., este se refiere, en general, a los riegos que tiene para la libertad de prensa "la arbitrariedad de muchos empresarios que creen que al colocar sus avisos tienen derecho a influir sobre la línea editorial del medio de comunicación con que contratan. O peor, que por la vía de la discriminación publicitaria pueden sacar del mercado a quienes disienten de su ideología o de sus intereses, intentando reducir el pluralismo del sistema de medios de comunicación (...) Algunos de estos grandes avisadores quieren asumir, aunque por otros medios, algunas de las funciones que antes se habían arrogado las dictaduras: censurar o tratar de impedir que se escuchen voces y puntos de vista distintos a los propios" (Arriagada. *Los Medios, el Mercado y la Democracia*. 7 de marzo 2007).

Compra de Influencia Política

Las AFP han logrado mantener su poder por la indebida influencia, también en la política, mediante aportes a campañas electorales, incorporación de políticos destacados a directorios de las AFP o de empresas que ellos controlan. En la campaña electoral del año 2005, el aporte empresarial fue de 13.700 millones de pesos (Salvador Valdés, La Tercera del 21 de enero de 2007), 31 % del total de los gastos reconocidos. La Comisión del Senado acogió nuestro planteamiento.

El Mercurio y Ciper han informado los millonarios aportes que compran influencia política con los propios recursos de los trabajadores.

Propuestas de ACUSA AFP

Puntos de Partida:

1. La persona VALE por lo que ES, un SER HUMANO y

2. El trabajo humano NO es una mercancía

Ampliar el Sistema de Reparto Existente

Reconocer la libertad de los trabajadores para optar entre seguridad social mediante un sistema de reparto público no estatal o la industria de las AFP. De acuerdo al Consejo Asesor de Seguridad Social (USA) "los costos administrativos en un esquema de gestión centralizada en 40 años reducen la cuenta individual en 2%, en tanto que en un sistema de cuentas individuales descentralizado, con varias entidades financieras, con opciones amplias de inversión, los costos administrativos en 40 años, reducirían las cuentas individuales en un 20%" (J. Stiglitz, Banco Mundial).

Extender PBS a los Afiliados Activos y Pasivos

Hay un millón de jubilados que necesitan que se les apoye, dándoles acceso a la PBS, ya que las otras medidas se demorarán en producir efectos. El financiamiento existe con los subsidios que se entregan a las AFP y se refuerzan con el aporte patronal adicional.

Monto Pensión Garantizada

Se espera que el sistema ofrezca una pensión del 70% promedio de las remuneraciones de los últimos 3 años. Se obtendría de manera proporcional a los años cotizados, más la PBS.

Edad de Jubilación
Mujeres 60 años, hombres 65 años.

Crear un Consejo Nacional Tripartito de Previsión

Comisión Usuarios por AFP

Prohibir Participación en Elecciones de Directorios

Crear AFP del Estado
Que invierta en Chile y no en acciones, con participación en el directorio de los aportantes.

Financiamiento del Sistema Propuesto

Aumentar el Aporte Patronal al 10% de las Remuneraciones

En forma gradual, y mantener el aporte actual del trabajador cerca del 11%. En régimen serían unos USD 600 millones mensuales nuevos. La OCDE propone que esta cifra sea entre 5% y 10% de las remuneraciones.

Subsidios Estatales a Cooperativas- PYMES

Cotizaciones a Fondos de Desarrollo Solidario (Por crear) para Invertir en:

1. Instrumentos del Estado

2. Bonos de Empresas Garantía Estatal

Este fondo puede ser especial o refundido con los fondos establecidos en la ley 20.128, uno de los cuales es el fondo de reservas de pensiones, que está destinado a apoyar el financiamiento de las obligaciones fiscales derivadas de la garantía estatal de las PBS, así como los aportes previsionales solidarios. Este fondo se incrementa cada año en un monto mínimo equivalente al 0,2% del producto interno bruto (PIB) del año anterior.

Invertir Fondos en Chile

Prohibir a AFP y Empresas donde se Invierten los Fondos Aportar para Actividades Políticas

Acceso Crédito FDS

Cumplimiento legislación laboral. Garantía estatal

Eliminación 7% Salud:

1. Pensionados que Ganen Menos de un Millón Mensual

2. Pensionados que Laboren con Contrato

Ampliar Servicio País a Profesionales y Técnicos Pensionados

Pago Deuda Previsional: Hay un amplio apoyo político, hasta las AFP…

Derecho a Opción entre AFP o Sistema Público: Dos Modalidades

a. Seguir con bonos de desvinculación (AFP)

b. Jubilar con las modalidades de reparto de la ley 19.200

Financiamiento de este Traspaso

1. Fondos en AFP del afiliado

2. Descuento del 4% de la pensión para pagar diferencia en cotización

3. Seguro de desgravamen

Una Voz desde Roma

"Mientras las ganancias de unos pocos crecen exponencialmente, las de la mayoría se quedan cada vez más lejos del bienestar de esa minoría feliz. Este desequilibrio proviene de ideologías que defienden la autonomía absoluta de los mercados y la especulación financiera. De ahí que nieguen el derecho de control de los Estados, encargados de velar por el bien común. Se instaura una nueva tiranía invisible, a veces virtual, que impone, de forma unilateral e implacable, sus leyes y sus reglas" (Papa Francisco, noviembre 2013).

Audiencia Movimiento Ciudadano Aquí la Gente

PARTICIPANTES:

Ernesto Medina (Presidente)
María Luz Navarrete
Raúl Paiba
Rosa Arenas
Alejandro Gonzales

I. Impacto del Impacto del Sistema en la Ciudadanía

El sistema de previsión surgió en Chile producto de la "cuestión social" que ponía en riesgo la paz social, y que pusieron en la discusión pública los trabajadores, con sus reivindicaciones, sus petitorios, sus huelgas, las matanzas efectuadas principalmente por el glorioso Ejército de Chile.

Por tanto no fue gratis obtener seguridad social a partir del año 1924 para los trabajadores civiles, tanto del sector privado como público. Por el contrario fue la herencia de la lucha de los trabajadores por condiciones dignas de trabajo que tenemos que rescatar.

Durante casi 80 años, hasta 1973 Chile dispuso de una institucionalidad previsional, pionera en américa Latina, que concedía a sus imponentes, no solo pensiones, sino viviendas, salud, cultura y recreación.

A partir de septiembre de 1973 comienza el desmantelamiento de las Cajas de Previsión, se nombran directores militares, se despide masivamente al personal, y en los años 1980 comienza la campaña de publicidad masiva de desprestigio y de apoyo al nuevo sistema, logrando mediante la presión y la inducción el traspaso de un millón de personas hacia las AFP.

El cambio ha sido brutal: desde una política de solidaridad, de beneficios, de pensiones vitalicias, hacia la individualidad, hacia la conversión a capitalistas populares tan sui géneris que no tienen idea en que empresas están invertidos los fondos, no pueden nombrar directores ni pueden despedir al corredor por mala gestión.

a. Cultura y Recreación

La cultura y recreación formaban parte de los objetivos de las Cajas de Previsión. El complejo La Perla del IPS, fue adquirido por la Asociación de Empleados Particulares (CEPCH) para vacaciones, esparcimiento, alojamiento de sus asociados y que ahora está militarizado, porque fue cedido a Gendarmería.

El Teatro Caupolicán fue construido por Empart, El Cine Oriente perteneció a la Caja Bancaria. Por el contrario, las AFP no prestan ningún beneficio en este ámbito.

b. Previsión de las Mujeres Trabajadoras

En el sistema de previsión vigente plenamente hasta el 10.091973, se reconocía de distintas formas el aporte de las mujeres a la construcción de la sociedad.

- En el Servicio de Seguro Social por Ley 10.383 de 8.08.1952, se establecen los requisitos para obtener pensión, los cuales son para los hombres de 800 semanas y para las mujeres sólo 500 semanas.

- EMPART, por Ley 10475 de 8.09.1952 impone como requisito para obtener pensión por antigüedad con 35 años de imposiciones, y de vejez a los 65 años.

Por el contrario a las mujeres, por el solo hecho de serlo, se les exige solo 30 años computables y 2 años efectivos y 55 años de edad.

Además en el art. 29, la edad necesaria para jubilar por vejez se reducía en un año por cada cinco años de servicios, con un máximo de cinco años para las imponentes mujeres. Igual reducción se efectuaba para los imponentes por los años de servicios prestados en turnos de noche y para los operadores cinematográficos.

Mujeres Trabajadoras en el Sistema AFP

Por el contrario, a las mujeres se las castiga entregándoles las peores pensiones:

Tablas de Inmortalidad (Dinámicas)

Las mujeres con el mismo capital, jubilan peor que los hombres porque se aplican tablas que estiman que viven hasta los 110 años, y aunque al jubilar a los sesenta años se calcula la pensión

hasta los 88,8 años, a medida que vive un años mas, la tabla se estira para que jamás se agote el capital, reduciendo cada vez más su pensión, generando herencia, pero una muy mala calidad de vida. Por el contrario, la tasa de los hombres es menor. Por tanto el esfuerzo que hacen las mujeres y que se jubilan mas tarde para acumular capital es en vano.

Un ejemplo, publicado por el Diario La Segunda: Si la persona llegó a los 60, ya sorteó con éxito una serie de posibles adversidades. Entonces se calcula que una mujer a esa edad todavía puede vivir 28,4 años más (un hombre 23,1). Y a los 70, el sistema considera que una mujer puede vivir 19,5 años más (un hombre 15,4).Si llega a los 89 años, se le calcula que vivirá 6 años y 3 meses mas, es decir, 95 años y 3 meses.

Como dato curioso, el INE calcula la mortalidad de las mujeres a los 82 años.

La explicación está en el la Tabla Técnica N°1 de la Superintendencia de Pensiones, entre una serie de datos estadísticos, aparece la causa basal de esta injustificable situación que tiene repercusiones internacionales:

"¿Cuál es el costo para el Estado de financiar una pensión mínima completa, es decir, si el afiliado cumpliese la edad legal con saldo cero en su cuenta de capitalización? La pensión mínima de la mujer cuesta $14.427.671, un 27% más que la pensión mínima del hombre, que cuesta $11.320.990."

Para seguir aumentado el ahorro estatal, la Reforma Previsional del año 2008 eliminó la garantía estatal a contar del año 1923.

Repercusiones Internacionales

El trato hacia las mujeres obligó a la ONU en el Informe Cedaw /CHL/5-6 de 2012 a pronunciarse al respecto:

"Beneficios económicos y sociales"

36. Mientras se nota con satisfacción el impacto positivo de la reforma del sistema de pensiones para mujeres del 2008, el Comité está preocupado por el discriminatorio sistema de cálculo del fondo de pensiones, el que, usando tablas de expectativa de vida desagregadas por sexo, tiene por resultado una pensión mensual diferente al momento de la jubilación, para aquellas mujeres y hombres que hayan contribuido igualmente y hayan acumulado saldos de cuentas iguales.

37. El Comité recomienda que el Estado Parte adopte todas las medidas necesarias para revisar el sistema público de pensiones con el fin de eliminar todos los elementos discriminatorios contra la mujer."

Pareciera que a la ONU no logra captar que en Chile el sistema es privado y no público, porque en realidad es increíble que la seguridad social esté en manos de privados con fines de lucro.

c. Previsión de los Artistas

La previsión de los artistas es un área muy distinta a la del resto de trabajadores intelectuales y manuales, porque es una actividad variada y variable en todos sus aspectos, pero tuvo una solución social:

La Ley 15478 4.02.1964, incorpora al régimen de previsión de la Caja de Empleados Particulares a los actores de teatro, cine, radio y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquestas, coreógrafos, apuntadores, folkloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores

Financiamiento:

El Artículo 2 establece los siguientes recursos:

- Una imposición mensual del 15 % de la renta personal declarada, de cargo de los imponentes.
- Un aporte de los empresarios de actividades artísticas del 10% de todas las remuneraciones que paguen a los artistas.
- Un derecho de ejecución pública de cuatro milésimas de sueldo vital mensual de la industria y el comercio para el departamento de Santiago por hora de transmisión, por medio de radioemisoras o tocadiscos accionados por monedas, de discos fonográficos y cintas magnetofónicas, con una base mínima de horas.

» El Departamento del Pequeño Derecho de Autor de la Universidad de Chile debe enterar los recursos en el plazo de 30 días, pudiendo deducir un 15% por concepto de gastos de cobranza.

Los artistas tenían previsión y no tenían que financiarla sólo de sus propios recursos, pero además tenían derecho a salud.

Por el contrario en el sistema de AFP no tienen derechos especiales y están condenados a no tener pensión, porque cotizar como independientes no es solución.

d. Viviendas

Todas las Cajas otorgaban créditos hipotecarios y construían casas para sus imponentes.

Por el contrario, en el sistema AFP no hay beneficios de salud.

Un ejemplo es la ley 4054 de 24.09.1924 que creó la Caja del Seguro Obligatorio, que tuvo un departamento de Arquitectura y Administración de Propiedades, construyó edificios para la atención médica de los asegurados y con construcción de viviendas económicas, estimándola como un complemento indispensable de la Seguridad Social.

Hay ejemplos en todo Chile. Uno de los primeros proyectos, 1928, fue la Población Pedro Montt, que la vemos cuando pasamos por la carretera Norte Sur a la altura de San Joaquín.

De la Caja Empart solo nombraremos la Villa Portales.

De la Caja de Empleados Públicos, el centro de Santiago tiene muchos ejemplos de edificios construidos por ellas. En Angol una población se llama Canaempu.

Por el contrario, las AFP no entregan viviendas.
e. Participación en los Consejos de Administración de las Cajas de Previsión

En los Consejos de las Cajas de Previsión, participaban con derecho a voz y voto, representantes de los imponentes y de los pensionados.

Incluso los directores de los sindicatos de los artistas podían proponer ternas para la designación de los consejeros del Consejo de Administración de Empart.

Por el contrario en las AFP los trabajadores no tienen participación ni en la administración, ni en la inversión ni tienen información suficiente.

f. Otros Beneficios:

Ls Cajas de Previsión tenían en sus leyes orgánicas autorización para efectuar prestaciones diversas a sus imponentes, además de viviendas, como Créditos de consumo, prestaciones de salud, farmacias, etc.

Era el concepto de seguridad en su concepto amplio.

Por el contrario, Las AFP no ofrecen esta cobertura a sus imponentes.

En realidad no ofrecen nada. Los beneficios no son tales, porque solo podemos ocupar los fondos en pequeñísimas cuotas solo cuando se obtiene pensión o solo el derecho a retirar los fondos.

Hace 100 años, no teníamos previsión, pero tampoco teníamos recursos ahorrados, no había ninguna Caja donde imponer y las mutuales operaban con muy pocos aportes.

Es legítimo recuperar estos fondos para Chile que ya superan los 92 billones de pesos al 30.05.2014.

II.El Empobrecimiento de la Familia Chilena en los 33 Años de la Cruel Imposición del Sistema Privado.

Al 30 de mayo del presente año, los 9,661.753 afiliados, son dueños (solo simbólicamente), de $ 92.221.775 .000.000 acumulados en 33 años del sistema de capitalización individual. Estos "capitalistas" somos la mitad de la población y por tanto a través de nuestras familias, la situación afecta a todo el país.

Nunca los trabajadores (considerando como tales a los pensionados), hemos sido tan ricos, pero nos vemos obligados a vivir endeudados en actividad laboral, y en etapa pasiva en la pobreza. El desarrollo del mercado de capitales con fondos nuestros ha hecho avanzar a Chile hacia el

primer lugar en desigualdad en América, tratando de ser campeones a nivel mundial.

Mientras los administradores viven y gozan de la rentas que proveemos los trabajadores y trabajadoras, las pensionadas del sistema de AFP deben vivir a pan y te, marginados/as de la vida social, porque les da vergüenza mostrar las carencias y pobreza e que viven, a pesar de que gozaron de preparación y buenas remuneraciones.

Las familias tienen que hacerse cargo de los pensionados AFP disminuyendo así sus propios niveles de vida. Si hace 10 años los trabajadores desconocían la realidad que los acechaba, hoy es un axioma, una realidad reconocida y ha permitido que el movimiento contra las AFP esté extendiéndose por todo el país.

III. Casos de Usuarios Afectados

1. Don Eduardo Hurtado

Imponente del IPS, fallecido por accidente de tránsito en la Posta Central en septiembre de 2013. No tenía familiares, su cadáver permaneció varios meses en el Servicio Médico Legal. Una vecina recurre a Tribunales y efectúa diversos trámites hasta conseguir permiso para sepultarlo. Fue al IPS, y se le dijo que si tenía derecho a gastos de funerales. Contrató el Servicio en la Funeraria del Hogar de Cristo de San Ignacio con Alonso Ovalle, dando un cheque en garantía. Fue sepultado a principios del 2014. A la semana recibiò el llamado del Hogar de Cristo para que pagara los gastos porque el IPS había rechazado la factura porque el caballero estaba inscrito en la AFP. La vecina verificó los antecedentes. El caballero estaba inscrito en la AFP, pero no tenía ninguna imposición, logrando ayuda de la a Municipalidad que abonó una cantidad al Hogar de Cristo. La otra parte todavía se adeuda.

Estar inscrito en una AFP se constituye realmente en una maldición.

Los beneficios que concede no los financia la AFP, se financia con los propios fondos de los trabajadores. Solo hay cuota mortuoria si las personas tienen fondos. Si se le han agotado no hay ningún peso para solventar los gastos de fallecimiento.

2. Patricia Azagra Arcaya

Profesional grado 6 de la Intendencia de Valparaíso, funcionaria desde junio de 1981 y se pensiona el 30.06.2009. Su remuneración fue de $1.479.918 bruta, y $1.255.981 imponible. Su pensión asciende a $ 374.624 habiendo jubilado a los 65 años de edad modalidad renta vitalicia.

3. Norma Vivallo Salazar

Cotizó 10 años en el Servicio de Seguro Social, como trabajadora del Servicio Nacional de Salud con sueldo mínimo.

Tiene una pensión vitalicia de $176.519

Ningún trabajador afiliado a AFP logra tener un fondo que genere pensión con 10 años de imposiciones en base a salario mínimo. Si la llegara a obtener no tendría derecho a comprar una renta vitalicia y la pensión se le extinguiría en el corto tiempo.

IV. Opinión de la Ciudadanía

La esquina de Huérfanos y Ahumada ha sido testigo de los miles de testimonios en contra de las AFP.

Hemos recolectado 400.000 firmas que son la muestra del repudio de la ciudadanía que sin voz ni capacidad de organización, no entienden el sistema, pero tienen claro que destruye su vejez, su vida, su dignidad.

Nuestro Movimiento ha efectuado campañas, marchas, seminarios, hemos acompañado a los gremios.

Hemos difundido nuestra postura por diferentes programas de radio.

Hemos estado al servicio de la ciudadanía y del sindicalismo y por eso presentamos la propuesta siguiente:

V. Propuesta Previsional Movimiento Aquí la Gente

Sistema Integrado de Pensiones

Un solo sistema unificado con dos niveles, administrados por una entidad de previsión: Pensión Básica Universal y pensión contributiva estatal.

Primer Nivel: Pensión Básica Universal

De financiamiento estatal, con cobertura universal, para todo residente en Chile con el requisito de cumplir la edad de 60 años las mujeres y 65 los varones.

Se podrá obtener la pensión básica a una edad inferior si se acredita la condición de discapacidad, invalidez y enfermedad terminal.

El monto corresponderá a la remuneración mínima, acrecentada en 10% para las mujeres y otro 5% por cada hijo nacido vivo.

Segundo Nivel: Pensión Contributiva

La obtiene las personas que tienen imposiciones en el sistema de pensiones de acuerdo al tiempo de cotización y al nivel de remuneraciones.

Aporte del estado:

Financiamiento de la administración y operación del sistema, y garantía de las pensiones.

Contribuciones:

10% trabajador y 10% empleador (2% anual hasta completar el 10%).

Requisitos para obtener pensión

a) Tiempo Trabajado: 35 años y 30 años de trabajo para hombres y mujeres respectivamente.

b) Edad: 60 años para mujeres y 65 años de edad para hombres.

Para obtener la respectiva pensión, basta con cumplir uno de los requisitos.

Calculo de la pensión

Monto: promedio 5 últimos años.
Tope de cotizaciones: 100 UF
Tope de pensiones: 100 UF

Pensión completa: con 35 años para los hombres y 30 años para las mujeres.

Será proporcional para menor y mayor tiempo de cotizaciones.

Costo de Administración: Los absorbe el estado.

Entidad Administradora: Instituto de Previsión Social.

Sistema de Capitalización Individual

No tiene lugar en nuestra propuesta como sistema de previsión y seguridad social.

El Estado comprará los activos de las AFP para traspasarlos al IPS.

El personal de las AFP podrá ser contratado por el estado, preferentemente para el Instituto de Previsión Social.

El capital de los fondos de pensiones pasa a ser controlado por el Estado para sostener el sistema de pensiones y los excedentes utilizados en objetivos sociales, concordados con los gremios de trabajadores y pensionados.

Normas de Reparación

La previsión y la seguridad social son derechos laborales y humanos que en Chile se han conculcado principalmente por la carencia de un sistema de previsión social, considerando que el sistema de capitalización individual es solo un sistema de ahorro forzoso para el mercado de capitales.

Por tanto, el estado debe efectuar la reparación correspondiente en el nivel contributivo.

Mujeres: un 10% de pensión por cada año de trabajo.

Reparación por hijo: 5% de pensión mensual por cada hijo nacido vivo.

Exonerados: pensiones no pueden ser inferiores al sueldo mínimo, y las actuales pensiones deben tener una recarga porcentual del 3 %por cada año de trabajo y de cesantía sumados y deben ser compatibles con otras pensiones laborales.

Ex Cajas de Previsión: Trabajadores y trabajadoras que tienen imposiciones en las Cajas de Previsión debieran poder jubilar con las normas de sus cajas de origen.

Empleados públicos: deben jubilar por las normas de la Caja de Empleados Públicos.

Deuda histórica del magisterio: al igual que el personal del servicio público, deben jubilar por las normas de la Canaempu.

Pensionados con cotizaciones en las Cajas de Previsión: tendrán Derecho a que se les recalcule su pensión en base a las normas de la Caja de Previsión de origen.

Pensionados Renta Vitalicia: El estado pagará el complemento para llegar al monto de la pensión de la Ex Caja de Previsión.

Lagunas previsionales: Se permitirá completar periodos de imposiciones, con préstamos del Instituto de Previsión Social.

Instituto de Previsión Social

Un servicio descentralizado, dirigido por un Director Nacional, nombrado por el Presidente de la República, que presidirá el Consejo de Administración.

Administrará el sistema completo, el de pensiones básicas y el contributivo.

Recaudará todas las cotizaciones del sistema previsional, de salud y de seguridad laboral y efectuará las transferencias correspondientes.

Atenderá a todo el país vía sucursales y operativos periódicos hasta los lugares más remotos.

Tendrá Facultades fiscalizadoras sobre la retención y el pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguridad laboral y podrá aplicar multas apelables ante los tribunales del trabajo.

Su personal tendrá el nivel de remuneraciones de las entidades recaudadoras y fiscalizadoras.
El Consejo de Administración tendrá la responsabilidad de la administración operativa y financiera del sistema de previsión, para garantizar su eficiencia, eficacia y sustentabilidad.

Tendrá 7 consejeros: El Director de instituto de Previsión Social, quien presidirá, un representante del Ministerio de Economía, un representante del ministerio del Trabajo, un representante de la Central de Trabajadores mayoritaria, un representante de los imponentes electo directamente, un pensionado de la Central de Pensionados mayoritaria, y un pensionado electo directamente por los pensionados del país.

Los empleadores podrán participar con un representante cuando hagan cotizaciones al sistema.

El Instituto de Previsión Social contará con un departamento de inversiones sociales, que asesorará al Consejo, realizará las inversiones y controlará el flujo financiero.

Los gastos de administración y de operación serán financiados por el estado.

No más AFP

Audiencia Movimiento por la Diversidad Sexual (MUMS)

PARTICIPANTES

Jaime Parada (Concejal Providencia)
Marcelo Leiva
Elias Jimenez
Fernando Muñoz
Stephanie Moreno

El Movimiento por la Diversidad Sexual, MUMS, nace en 1991. Desde entonces ha trabajado por el respeto de los derechos plenos de gays, lesbianas, trans, bisexuales y otras personas con una orientación sexual o identidad de género distinta a la heterosexual. Hemos planteado la necesidad de tener un Chile inclusivo, lo cual implica que las leyes y normativas sean efectivamente para todxs, sin dejar a nadie fuera.

En este contexto, entendemos que un sistema de pensiones debe estar orientado por la inclusión, la solidaridad y seguridad para todxs los habitantes de nuestro país, tal y como se ha planteado anteriormente, los mismos derechos con los mismos nombres, de allí la base de nuestra presentación.

Sistema de pensiones inclusivo y garantía de seguridad

En términos generales coincidimos y respaldamos muchas propuestas que se han planteado en esta Comisión por otros actores sociales.

Compartimos el diagnóstico dado por otros grupos en la comisión, de la fundada desconfianza ciudadana sobre el sistema de capitalización individual avalado en resultados negativos para las trabajadoras y trabajadores (ACUSA, Aquí la Gente, CUT, ANEF, y otros sindicatos).

Compartimos la visión de que existe un Incumplimiento de normativa internacional en materia de seguridad social. Chile no tiene un sistema de pensiones que cumpla realmente con la seguridad Social. Y creemos que se debería ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952 de la OIT y seguir la Recomendación 202 sobre los pisos de protección social, del año 2012. Precisamente planteamos que un aspecto fundamental no se cumple, el dar seguridad a las personas.

Coincidimos con diversos grupos que han expuesto la necesidad de Terminar con el Sistema de capitalización Individual y transitar a un modelo de reparto. No queremos repetir argumentos ya dados por otros expositores como CENDA; Fundación Sol; Chile 21; Fundación Progresa, CUT, entre otros.

Sistema de pensiones inclusivo y garantía de seguridad

Coincidimos con el diagnóstico que el sistema de AFP entrega a la ciudadanía bajas pensiones. No siendo éste un problema de expectativas sino que, al cabo de 32 años de funcionamiento, es el resultado de un modelo mal diseñado que sólo busca rentabilidad de fondos que sirvan de sustento como capital fácil para grupos económicos y que no tiene como objetivo el dar pensiones. (CENDA; F. Sol; Chile 21; Fundación Progresa).

Coincidimos que es un modelo que discrimina aberrantemente a las mujeres, quienes, en igualdad de condiciones que los hombres (Igual Nº de años trabajados e Igual Monto ahorrado), reciben a la edad legal de jubilación 1/3 menos de pensión, ello basado en la expectativa de vida sin considerar en ello otros factores, como los socioeconómicos.

Coincidimos en la necesidad de llevar adelante un sistema de Reparto hoy, cuando las cifras muestran que los flujos de entrada vía cotizaciones para el año 2012 fueron de 4,36 billones y los beneficios pagados por AFPs sólo de 2,27 billones.

Incorporar los Principios rectores de la seguridad social

Desde nuestra mirada, como grupo marginado en muchos aspectos, consideramos necesario establecer mínimos. Para ello se debe recurrir a los consensos internacionales y acuerdos sobre la materia, los cuales nos parecen pertinentes, por ello adscribimos a los principios rectores de la seguridad social.

Universalidad: Cobertura de todas las personas, que ningún ciudadanx pueda quedar desprotegido.

Integralidad: El sistema debe otorgar cobertura para todos los estados de necesidad.

Solidaridad: El sistema debe ser financiado por todxs conforme a su capacidad económica, recibiendo beneficios conforme a su necesidad, supone la distribución horizontal (intergeneracional, entre distintas edades) y la vertical (intrageneracional, entre personas de distintos ingresos).

Suficiencia: El sistema debe otorgar beneficios pecuniarios que cubran realmente los estados de necesidad.

No Discriminación: El sistema debe construirse sobre la base de reglamentos y leyes que no excluyan de manera arbitraria a grupos de la sociedad en los beneficios que se otorgan.

Diversidad Sexual, Mundo Laboral y Discriminación.

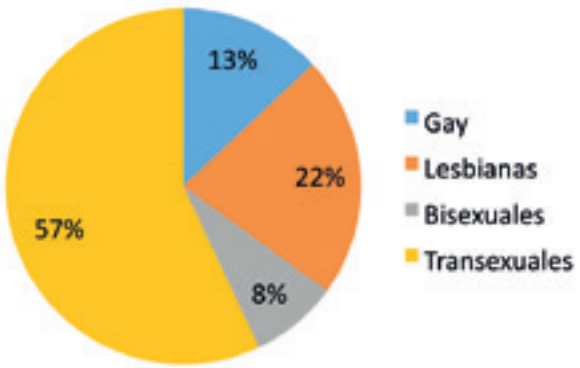
La Diversidad sexual se entiende como concepto amplio, desarrollado a partir del reconocimiento de diversas posibilidades de expresión de la sexualidad, de las identidades de género, derribando los conceptos clásicos que enmarcaban sólo las posibilidades dentro del contexto heterosexual y dentro del binarismo masculino-femenino, hoy es posible avanzar más allá. Sin embargo, lo central de esta presentación refiere a como el ser distinto/diferente, puede afectar el ejercicio pleno de los derechos, en este caso del derecho al trabajo y al ingreso adecuado al sistema de pensiones que nos pueda conducir a una vejez segura.

Diversidad Sexual: Concepto de Orientación Sexual e Identidad de género (Principios de Yogyakarta).

Qué entendemos cuando hablamos de discriminación. (Violencia Física, violencia verbal, burlas, entre otros).

Revisemos algunos datos que nos pueden ilustrar la situación, para ello utilizaremos las Encuestas realizadas en la Marcha de la Diversidad Sexual de Santiago de los años 2007 y 2011.

Gráfico 1:
Niveles de Discriminación en el mundo laboral



Fuente: Segunda encuesta: Derechos, Políticas, Violencia y Diversidad Sexual, Santiago de Chile, 2011. Universidad Católica del Norte, Movimiento por la Diversidad Sexual.

Diversidad Sexual, y Discriminación

Los hechos de discriminación y agresión vividos o reportados por las personas GLTBI que se han identificado en algunas de las categorías sexuales no heterosexuales, son las siguientes:

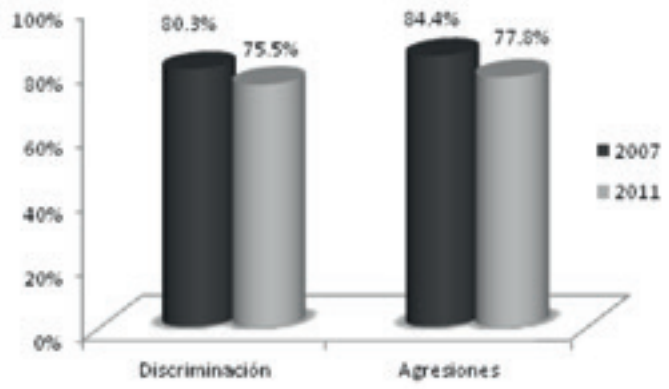
Discriminaciones, en el año 2007, un 80.3%, mientras que los años 2011, descienden a 75%. Mientras que las agresiones, desde un 84% en el 2007, a 77.4% en el año 2011.

Se destaca que estas agresiones y discriminaciones, con un 14%, se provocan en el mundo laboral y en los lugares de realización cotidiana.

Según identidad sexual agregada. En el ambiente de trabajo, las personas transexuales presentan más del 50% de agresiones y discriminación, un 20% para lesbianas, un 10% para homosexuales y un 8% en bisexuales.

Gráfico 2:

Incidencia de discriminación N_{2011}= 191) y agresiones (N_{2011}= 196)



Fuente: Escuela de Psicología UCN, MUMS, CLAM

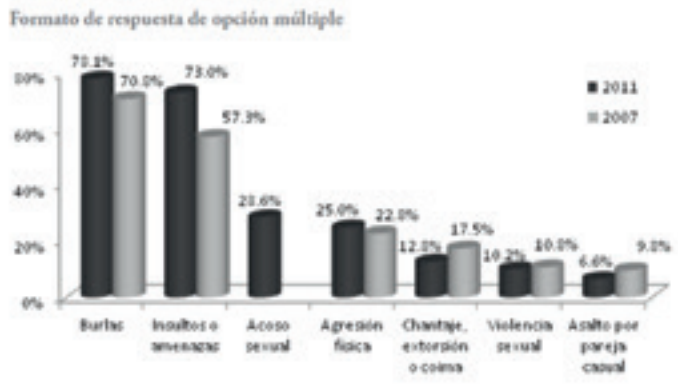
Tabla 1:

Discriminación

Situación de discriminación	%
Haber sido excluid@ o marginad@ en un ambiente religioso	45,0%
Haber sido discriminad@ en tu lugar de estudio	44,0%
Haber sido excluid@ o marginad@ en tu ambiente familiar	41,4%
Haber sido discriminad@ por un grupo de amig@s	36,1%
Haber sido discriminad@ por vecinos	35,6%
Haber sido discriminad@ por profesores	25,1%
Te prohibieron la entrada o permanencia en algún comercio o local de entretenimiento	22,5%
Haber sido maltratad@ por carabineros o mal atendid@ en comisarías	19,9%
Haber sido maltratad@ por guardias de seguridad	16,8%
Haber sido mal atendid@ en servicios de salud o por profesionales de la salud	15,7%
No haber sido contratad@ o haber sido despedido de un trabajo	14,7%
Haberte impedido donar sangre	9,9%
Haber sido maltratad@ por policías de investigación	9,9%
N= 191. Formato de respuesta múltiple	

Gráfico 3:

Agresiones 2007/2011 (N_{2011}= 196)



Fuente: Escuela de Psicología UCN, MUMS, CLAM

La discriminación impacta en las pensiones

Ahora bien, en base a estos datos es posible avanzar en varias afirmaciones.

Ciudadanxs, trabajadoras y trabajadores que viven la discriminación, sufriendo agresiones fiscas, verbales y burlas, tendrán además que vivir consecuencias en sus regímenes previsionales por dos causas fundamentales:

1º Mayor precarización del trabajo y rotación laboral

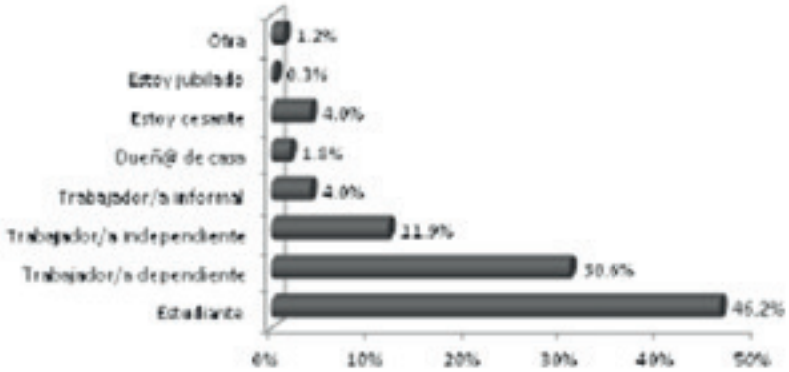
La discriminación implica un mayor nivel de precarización del trabajo, el cual conlleva la asunción de mayores niveles de abuso en el trabajo (para mantenerlo) y mayor exposición a ser despedido u obligado a la renuncia para evitar el hostigamiento y el abuso.

La discriminación lleva a lxs trabajadorxs a privilegiar el trabajo independiente e informal.

Así, en un modelo basado en el ahorro individual como el chileno, las poblaciones sujetas a mayores niveles de discriminación tendrán mayores lagunas y menor ahorro previsional.

Gráfico 4:

Principal ocupación N-327



Fuente: Escuela de Psicología UCN, MUMS, CLAM

La encuesta ya citada nos indica que el grado de informalidad es mayor en la población de Diversidad Sexual, la muestra del Estudio en 2011 indica que el 50,5 % de la muestra trabaja (dependientes, independientes, informales y cesantes), siendo el 30% del total trabajadores dependientes, 11,9% independientes y el 4% informales.

Si eliminamos los estudiantes y otras situaciones, la cifra de independientes e informales llega al doble, es decir un 31,8%.

2º Una concepción reducida de Familia.

Los Modelos basados en sistemas jurídicos en donde los beneficios sociales se obtienen tras demostrar ser familia según estándares discriminatorios, excluye a importantes sectores de la población.

En Chile gran parte de los beneficios asociados a las pensiones se logran tras la demostración de que se es familia, ya sea por vía sanguínea (hijos o familiares) o vía afectiva (el matrimonio), así sectores de la población a quienes se les prohíbe el matrimonio o que no pueden adoptar hijos, quedan marginados de diversos beneficios como son por ejemplo:

Obtener pensiones de viudez.

Heredar el fondo de pensión a sus parejas (con cuales por ley no pueden casarse).

Poder disponer de su fondo de pensiones en herencia, a quienes han sido su verdadera familia, muchas veces amigos y amigas y no los sanguíneos.

Un Ejemplo para ilustrar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)

- El SIS lo pagamos todxs de manera obligatoria, como se rige la sobrevivencia, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, los beneficiarios son:
- La o el cónyuge sobreviviente, debe haber contraído matrimonio con él o la causante
- Los hijos solteros deben cumplir uno de los siguientes requisitos
- La madre o el padre de hijos de filiación no matrimonial
- Los padres del afiliado

Aportes por medio de la discusión del AVP

El AVP, aun siendo un avance en materia de reconocer vínculos afectivos entre personas no da solución de manera integral en el ámbito de la seguridad social.

Primero, no todas las personas GLTBI conviven con otras personas, generando una nueva problemática previsional relacionado con la herencia de sus fondos.

Segundo, no todas las personas GLTBI que viven en pareja van estar dispuestos a contraer el AVP por situaciones socioculturales.

Tercero, en el caso de las personas que contraigan el AVP, se presenta falencia normativa relacionada a la seguridad social.

Cuarto, el AVP regula, principalmente, el patrimonio y no la seguridad social, por ende, se debe abordar estas problemáticas en el mundo de la seguridad social.

Proyecto de Ley sobre Acuerdo de Vida y su dimensión en Previsión Social

1).- El proyecto de ley que crea el acuerdo de vida en pareja (AVP) posee los siguientes elementos modificatorios de la Seguridad Social:
En función al DL 3.500:

Modificación al decreto ley N° 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el nuevo sistema de pensiones:

1.1.- Modifica el Art. 5° de este cuerpo legal estableciendo el derecho a la pensión de sobrevivencia para los contratantes del acuerdo de vida en pareja (conviviente civil sobreviviente).

1.2.- Introduce un nuevo art. 7° al DL N° 3.500 que establece los requisitos para poder optar a la pensión de sobrevivencia por parte de los contratantes del AVP.

1.3.- Modificación del art. 58 del DL N° 3.500 a fin de establecer al contratante del AVP sobre-

viviente con una pensión de sobrevivencia del 15% de la pensión de referencia.

1.4.- Las demás modificaciones al DL N° 3.500 son del orden de incluir el término "conviviente sobreviviente" en la nomenclatura de esta ley.

Artículos que Presentan Discriminación

1.-Sobre modificación del artículo 7: Este artículo es discriminatorio en cuanto establece requisitos de vigencia que no se exigen a los cónyuges (matrimonio). El proyecto despachado por la comisión del Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado no se encuentra disponible aún por lo cual no se sabe si este requisito se mantiene.

"Artículo 7º.- El o la contratante sobreviviente de un Acuerdo de Vida en Pareja, para ser beneficiario o beneficiaria de pensión de sobrevivencia debe ser soltero, viudo o divorciado y haber suscrito un Acuerdo de Vida en Pareja que se encuentre vigente al momento del fallecimiento del causante, a lo menos con un año de anterioridad a la fecha de su fallecimiento, o tres años si el Acuerdo de Vida en Pareja se celebró siendo el o la causante pensionada de vejez o invalidez. Las limitaciones relativas a la antigüedad del Acuerdo de Vida en Pareja no se aplicarán si a la época del fallecimiento la contratante sobreviviente se encontrare embarazada o si quedaren hijos comunes."

2.-Sobre modificación del artículo 58: Artículo es discriminatorio en cuanto establece un porcentaje menor al del cónyuge (el cual es del 70%). El proyecto despachado por la comisión del Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado no se encuentra disponible aún por lo cual no se sabe si este requisito se mantiene.

Temas pendientes

La ley debe contemplar la integridad de la Seguridad Social

Salud, igualar beneficios y requisitos.

Flexibilizar la opción de generar pensiones de viudez:

Poder dejar pensión de viudez a pareja del mismo sexo.

Ampliar los beneficiarios del Seguro de Invalidez y sobrevivencia.

Para personas que conviven, incluyendo a personas del mismo sexo.

Palabras finales

Las personas transexuales son el grupo con mayor dificultad en preparación e inclusión en el mundo laboral.

El AVP incluye previsión social desigualitaria frente a otras normativas actuales vigentes.

Consideramos necesario relevar los principios en materia de seguridad social para un adecuado sistema de pensiones en nuestro país.

Urge la incorporación del Pilar de Reparto, cuyo mecanismo puede responder de mejor manera a la realidad diversa de nuestro país en materia oficio e identidades.

Audiencia Coordinadora Nacional No + AFP

PARTICIPANTES:

Lucía Vega	(Presidenta CUT Provincial de Valdivia)
Mónica Soto	(Secretaria AFUMUVI)
Esteban Grollmus	(Presidente de la Federación Nacional del Retail)
Cristián Palma	(Dirigente Sindicato Unificado El Teniente)
Luis Mesina	(Secretario General)

Introducción

La Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras No+AFP (CNT-NO+AFP), considera que a la luz de los hechos, plenamente verificables, se impone con fuerza la necesidad de poner fin a un sistema denominado de "previsión social" AFP.

La previsión social forma parte de la distribución del ingreso. Luego de su privatización, como salario "diferido" (la parte del mismo cuyo cobro se aplaza hasta la jubilación) también se reduce por la privatización de su gestión (que también presenta otras importantes implicaciones económicas y sociales).

Por tanto, la propia esencia de la privatización, que es la transferencia de recursos efectivos, de los trabajadores al capital privado que en el ejercicio de administración obtiene alta rentabilidad al invertirlos en fondos de alto riesgo, que provocan a su vez grandes pérdidas a los fondos de pensiones de los trabajadores.

El impacto de estas medidas afecta al conjunto del proceso económico generando:

a) una reestructuración productiva, desmanteladora de la base industrial preexistente y volcada al predominio del sector terciario —especialmente del subsector financiero— y del primario exportador, y destructora de fuerzas productivas);

b) una remodelación en el funcionamiento de los mercados en situación de equilibrio ficticio con base en el sustento de los mercados financieros que asumen las distorsiones latentes en los otros) y

c) una redistribución del ingreso (ciertamente regresiva, en consonancia con la necesidad de revertir la caída de la tasa de ganancia, objetivo perseguido a través del aumento en la tasa de explotación), íntimamente vinculados entre sí.

Las consecuencias de ello se pueden sucintamente reseñar en la realidad que vive el país.

En Chile, por cerca de cuatro décadas, los distintos gobiernos en el poder han implantado y desarrollado un modelo de sociedad que fomenta el saqueo de una mayoría de la población en beneficio de una minoría, que encumbra una creciente pobreza e indigencia; exacerba la discriminación y estratifica a la población, que excluye a grandes grupos y concentra la riqueza en unos pocos; y que centra en la defensa del mercado y el capital las bases institucionales que rigen al país.

Los trabajadores, en definitiva, la sociedad, se encuentra atomizada por efectos de este mismo modelo. Se ha construido una gobernabilidad supeditada a los equilibrios macroeconómicos, focalizada en el "mercado" y en la reducción creciente del Estado, que disminuye fuertemente la políticas públicas, protegiendo los intereses del capital por sobre los de la población chilena.

La evidencia muestra que la reducción del Estado y los Servicios Públicos en materias de servicios, regulación y fiscalización, ha generado recurrentemente situaciones de abuso y desprotección que afectan a importantes segmentos de la población, impidiendo el ejercicio de sus derechos más esenciales, como salud, trabajo, vivienda, educación, justicia, entre otros, creándose brechas de inequidad, daño y exclusión social.

El trabajo y el empleo se han establecido permanentemente precarios, constituyéndose en un factor determinante para empujar a la baja el valor de los salarios, lo que explica la brecha entre ricos y pobres. El 70% de la población recibe salarios insuficientes que le impiden tener una calidad de vida digna; sólo el 32,1% de las y los chilenos tienen un empleo decente, con remuneración justa, contrato y cotizaciones al día, miles de trabajadores/as son subcontratados y se desempeñan en las condiciones más preca-

rias, sin amparo de las leyes, por lo tanto, excluidos del derecho a la seguridad social. Esto se ve acrecentado por la política empresarial que vulnera impunemente las leyes laborales y sociales, con múltiples y escandalosas prácticas antisindicales y que externaliza actividades propias de las empresas para abaratar costos.

En el Sector Público sobre un 40% de la fuerza laboral tiene empleos temporales, precarios y sin carrera funcionaria. Miles de funcionarias/os a contrata y a honorarios dan cuenta de esta realidad. La brecha salarial se ha duplicado. La protección social bajo el esquema de las políticas implementadas desde hace cerca de cuarenta años, dejan al descubierto la naturaleza del sistema, como relación social de explotación, que en lo sustancial remiten sus beneficios sólo a una mínima parte de la población de mayores ingresos.

En el sistema denominado "privado de pensiones", las AFP, poco menos de la mitad de la población no obtendrá ningún tipo de beneficios. La población no atendida por las AFP se verá obligada a recurrir a pensiones asistenciales otorgadas por el Estado. Por otra parte, una gran mayoría de las/os trabajadores que perciben bajos salarios tienen un ahorro previsional que no les permitirá superar la pensión mínima garantizada.

La inequidad del sistema se agudiza para miles de las/os afiliados, a quienes sus empleadores les descuentan las imposiciones pero no las cancelan a la AFP. Al respecto cabe señalar que la legislación previsional otorga a los empleadores la posibilidad de que, al momento de pagar las cotizaciones previsionales, puedan declarar y no pagar bajo el compromiso de que en el futuro lo van a hacer. Este es un tema que está vigente desde 1982, año en que se incorporó esta norma para ayudar a los empleadores a sortear sus obligaciones. Se agudiza para 8 de cada 10 mujeres, cuyo rol materno les origina una escasa cobertura; y para todos los cotizantes, por las altas comisiones que cobran las AFP - que superan el 15% de los salarios imponibles de cada trabajador.

Algunos Fundamentos Jurídicos Nacionales e Internacionales.

La Coordinadora Nacional de Trabajadores y Trabajadoras NO + AFP ha resuelto, elaborar una Propuesta de Previsión Social, establecida bajo los criterios de principios que han dado origen a la Coordinadora. Estos principios se han ordenado en NO +AFP ni estatal ni privadas, Derogación del DL 3500, establecimiento de un Sistema de Reparto Solidario, de financiamiento tripartito.

La necesidad de crear un Sistema de Seguridad Social en nuestro país y el fundamento jurídico de éste, lo encontramos en los siguientes Convenios Internacionales:

Declaración Universal de los Derechos humanos

Artículo 25:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Convención 102 de la OIT, que integra además:

"…15 partes y 87 artículos, que tratan de las curas médicas (parte II), de las indemnizaciones por enfermedad (parte III), de las ayudas para el paro (parte IV), de las pensiones de vejez (parte V), de las ayudas en caso de accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales (parte VI), de las ayudas a las familias (parte VII), de las ayudas por la maternidad (parte VIII), de las ayudas para los que se quedaron minusválidos (parte IX), de las ayudas a los supervivientes (X), del cálculo del pago periódico (parte XI), de la igualdad de trato de los residentes no nacionales (parte XII) etc." (Convención 102 OIT, 1952)

La OIT en sus observaciones efectuadas el año 2000, señala:

"Incumplimiento de normas internacionales aceptadas por Chile en lo referente a el Convenio 35 en materia de vejez y pensiones:

- Un sistema de pensiones administradas por organizaciones sin fines de lucro;
- Participación de los representantes de los Trabajadores en la administración del sistema, y

» Contribución de asegurados, empleadores y poderes públicos.

La amplia visión de este Convenio, establece que la administración del seguro debe estar radicada en instituciones que no persigan ningún fin lucrativo, creadas por los poderes públicos, o por cajas de seguro de carácter público y la participación de los representantes de los asegurados en la administración de las instituciones de seguro.

La obligatoriedad de cotizar en AFPs va en contra de la Constitución de la República que en su artículo 19 N° 16 inciso Tercero determina que:

Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

El derecho internacional y el derecho nacional reconocen a la seguridad social como un derecho y rechazan toda forma de marginación de algún miembro de la sociedad.

Eliminación de las AFP y la necesaria derogación del DL 3500

La creación de las AFP cambió radicalmente el sistema previsional chileno que era producto de una gran lucha y conquista social y política de los trabajadores desde la década de 1920. Dicho sistema había permitido avances importantes en la seguridad social. El año 1981 fue impuesto un sistema de pensiones donde el patrón no aporta absolutamente nada. Todo debe solventarse con el aporte o pago del trabajador. Se acabó con el sistema de reparto y de solidaridad.

La dictación del Decreto Ley No 3.500 fue la culminación de un proceso iniciado por la dictadura militar y en cuya implementación incidieron las exigencias de un sistema en crisis, que buscaba resolverla en base a descargar sus efectos sobre los trabajadores. La estrategia consistió primero, en destruir el Sistema de Reparto con el desprestigio de las Cajas de Previsión como instrumentos para generar pensiones dignas; con la extinción de beneficios habitacionales, médicos y de desempleo; en fin, con la creación de un virtual organismo liquidador, como lo fue en sus inicios el Instituto de Normalización Previsional.

El actual sistema previsional del país muestra una total correspondencia con el modelo económico-social imperante. Por sus brutales efectos, tanto uno como otro, deben ser modificados. El modelo genera injusticias e inequidades para las grandes mayorías de la sociedad. Subordina a las personas y sus derechos más esenciales a la lógica del mercado, por encima de cualquier otra valoración humana y social. Del mismo modo ocurre con el sistema previsional. La abusiva apropiación de los fondos aportados forzosamente por los trabajadores a los propietarios de la AFP, se efectúa en tales condiciones, que su producto son ínfimas pensiones, incompatibles con el justo derecho a una vejez digna y decente. Eso explica la creciente conciencia de los trabajadores, lo que impone la necesidad de la derogación del DL 3500, base jurídica que da sustento al sistema de las AFP.

Por un Sistema de Reparto Solidario con aportes Tripartitos.

Exigimos un Sistema de Reparto Solidario con aporte tripartito administrado transitoriamente por el IPS, para luego ser controlado por instituciones de derecho privado sin fines de lucro en donde los trabajadores participen de dicha administración, que restituya y potencie este componente solidario, a través de un Fondo Común Previsional, que permita compensar las actuales inequidades y desequilibrios que ha ocasionado el modelo de capitalización individual y también del mercado laboral, que incide negativamente por medio de empleos precarios, temporales, bajas remuneraciones, sin derechos laborales y sindicales, etc.

Un sistema en que los trabajadores y los empleadores aporten en compensación a la contribución del trabajador después de toda una vida de trabajo, en concordancia a los Convenios Internacionales de la OIT. Trabajadores, empleadores y Estado que aporte una Pensión Universal a cada chileno y chilena, y en atención a que el trabajador por sí solo no tiene la capacidad para acumular fondos en su cuenta individual para alcanzar una pensión digna. Un sistema que reivindique el rol del Estado y de sus instituciones públicas, como es el caso del IPS, que no tiene fines de lucro y realiza sus funciones recaudadoras pagadoras y de seguridad social a un bajo costo operacional en comparación a las AFP. En suma, un sistema de previsión, que forme parte

de un sistema de seguridad social eficiente, que favorezca al trabajador, dueño del dinero de las cotizaciones, y no sea un instrumento de capitalización económica al servicio de una minoría de bancos e instituciones financieras.

En consecuencia, la Coordinadora Nacional, exige un sistema de seguridad social integral y solidario, no individual, que entregue pensiones que garanticen una cobertura universal a través de montos que sean suficientes para una vejez digna. Este nuevo sistema de pensiones debe estar libre de la discriminación de género, ser permanente en el tiempo, con prestaciones definidas, no dependiente de las rentabilidades y variaciones de la economía o expectativas de vida de la población, y con tasas de reemplazo de a lo menos de un 75% de las remuneraciones en actividad.

El sistema que exigimos debe considerar el Pago del Daño Previsional, situación que afecta a todos los trabajadores que fueron obligados a afiliarse a las AFP, privados y del sector público.

El sistema que exigimos

De acuerdo al principio establecido en las Convenciones de la OIT debe existir un sistema previsional, armónico que nosotros postulamos en dos componentes:

Un primer pilar que entrega una pensión universal a todos los habitantes del país a cargo del Estado que recaude fondos a través de un sistema tributario progresivo que grave efectivamente las utilidades de la mediana y gran empresa.. Un segundo componente constituido por los aportes del trabajador más los aportes del empleador. Ambos componentes unidos constituyen el Fondo Común Previsional, que en un sistema de reparto y solidario, permita pagar pensiones a cada persona y generar suficiencia y estabilidad financiera al Sistema de Seguridad Social que Chile merece.

Primer Componente, Pensión Universal:

La responsabilidad del estado debe ser asumida y garantizada en un primer nivel de pensión universal. Respecto a los valores de las pensiones, estimamos que dicha pensión debe tener un valor inicial de $ 360.000 pesos, monto que se incrementará de acuerdo al crecimiento de la economía, si no hubiese crecimiento o este fuera negativo dicho monto estará garantizado. La fijación inicial está basada en la necesidad de aumentar el valor del sueldo mínimo actual y establecer un nivel de pensión digna a millones de trabajadores que por años se han mantenido con sueldos alrededor del mínimo.

La cobertura alcanzará a los adultos mayores de 60 años, sexo masculino, y sexo femenino. Para tener derecho a esta pensión se requerirá el requisito de imponer. Este derecho de pensión universal y el requisito de imponer se establece sobre la base de reforzar la creación de trabajo y el derecho laboral de la población. En consideración a la actual estructura social del país y el lugar de la mujer en el mercado laboral, el requisito de imponer será válido para todas las mujeres que ejecuten un trabajo remunerado, ya sea en calidad de trabajador dependiente o independiente. En el caso de la mujer sin lazos laborales el requisito será reemplazado por su función de dueña de casa, que en la estructura social y económica del país es de igual forma un trabajo y que a la vez se coloca como un estímulo al aporte en hijos a la futura fuerza laboral, base de un sistema de reparto.

El financiamiento es de responsabilidad y garantía estatal, por tanto el estado debe solventar los gastos en que se incurre para otorgar esta pensión universal. El sistema de acreditación estará bajo la responsabilidad del IPS.

Segundo Componente: Aportes Trabajador y Empleador

Este segundo componente se le agrega al primero, apuntando a un nivel de protección de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, pero enfocado también en permitir el desarrollo del país, pues el patrimonio no deberá tener fines especulativos, sino orientado al desarrollo social, de salud, de educación, industrial, fomento, protección de los recursos naturales, el desarrollo personal, familiar y otros.

Este segundo componente, estará financiado por las cotizaciones de los trabajadores y de los empleadores. A ello se debe agregar que en el caso de las mujeres se debe integrar el abono de un año de imposiciones por hijo, por parte del Estado.

Este pilar tendrá contribuciones definidas con el cual se formará el Fondo Solidario Nacional de Pensiones o Fondo Común Previsional, para permitir una pensión del 80% de la remuneración promedio de los 15 mejores salarios de la vida laboral, reajustable al IPC e indexado al crecimiento de la economía. Todo trabajo será imponible y la pensión completa se contabilizará en base a 37,5 años imponibles.

En este segundo componente se integra el derecho a la pensión anticipada, que no debe confundirse con la pensión de invalidez, apoyada en el principio de que los trabajadores y trabajadoras desde los 57 años puedan acogerse a este derecho, lo que significará una rebaja porcentual de la pensión en base al cálculo de 60 años para la mujer y para el hombre. La pensión anticipada no dará derecho a pensión completa. El monto se calculará de forma proporcional al monto del primer componente y las cotizaciones acumuladas en el segundo componente. La pensión anticipada se justifica en razón del derecho del trabajador a decidir poner fin a su vida laboral antes de los 60 años. Para acogerse a dicho derecho al trabajador le bastará con su propia decisión de retiro laboral.

Eliminación de incompatibilidades

El sistema de Previsión y de Seguridad Social deberá integrar la eliminación de las incompatibilidades que existan en casos excepcionales en que el Estado chileno ha debido asumir políticas de reparación. Al respecto se hace necesario la eliminación de las incompatibilidades de los beneficios de reparación para los exonerados políticos, prisioneros y torturados con las pensiones contributivas y entre ellas. Estimamos que en el caso de los exonerados existe una reparación previsional y que en caso de los presos políticos y torturados la reparación es por daños a la libertad individual y los derechos humanos.

Sobre el terreno general de las incompatibilidades, se hace necesario que la construcción de un nuevo sistema de previsión y seguridad social integre la necesidad de revisar esta problemática existente.

Delito Previsional

La Coordinadora Nacional, que representamos está plenamente consciente de los sufrimientos que causa un sistema donde la seguridad social y la previsión sirven de capitalización para una minoría y miseria para millones. Nuestra lucha está orientada a crear justicia social sobre la base de reivindicaciones que son plenamente realizables. Justicia social que exigirá obligaciones fundamentales para los cotizantes:

1.Elevar a categoría de delito criminal el no pago de las cotizaciones retenidas por los empleadores, ya que ellas no son de su propiedad. Las cotizaciones deberán ser canceladas mensualmente al IPS.

2. Elevar a categoría de delito criminal el eventual abuso que pueda establecerse en relación a los derechos que se consignan. El derecho a pensión anticipada no dará derecho a pensión recibida y continuar una vida laboral. La pensión, a diferencia de un salario, es un ingreso estipulado para asegurar una existencia digna luego del término de la vida laboral.

Pensión

Primer Componente que son los ahorros del trabajador más el aporte obligatorio del empleador.

Pensión Universal para todos los chilenos y chilena equivalente a $360.000 mil pesos reajustado anualmente de acuerdo al IPC e indexado al crecimiento de la economía.

Ambos sumados, constituyen el Fondo Nacional Previsional Solidario que asegura pensiones Dignas, al menos del 80% de tu salario como trabajador activo.

Las Empresas Grandes y Medianas con utilidades desde 8.000 UTM anuales de acuerdo a su calificación en la obtención de utilidades anuales, pueden perfectamente aportar al pago de cotizaciones en un 20%.

Para el caso de pequeñas y microempresas proponemos un beneficio tributario de rebaja del pago de IVA del 19% al 14% que sea pagado a los trabajadores en el Fondo Nacional Previsional y que el 5% restante sea pagado con recursos de dicho fondo, de esta manera no agregaremos carga a los costos de este tramo de empresa.

Recordamos que la mediana y gran empresa anualmente tienen cientos de miles de subsidios al empleo joven, a la capacitación y al empleo

adulto, por lo tanto es perfectamente posible beneficiar tributariamente a la micro y pequeña empresa para que pueda cumplir con su aporte del 20% al componente contributivo.

Síntesis de la Propuesta

Nuestra propuesta de cambio de sistema:

» Un Sistema de reparto solidario con cotización tripartita:

» Empleador 20% del sueldo imponible total sin tope en UF.

» Trabajador 10% del sueldo Imponible total sin tope en UF.

» Estado: Pensión Universal equivalente a 360 mil pesos.

» A esta pensión base se suman el fondo de cotizaciones.

» Trabajadores públicos pensión garantizada al 75% de su ingreso actual.

A los sectores que deben jubilarse antes por su condición de trabajo pesado, trabajo de riesgo y alto riesgo que no pueden jubilarse más allá de los 55 años, por las condiciones laborales de exigencia física y en malas condiciones laborales, en ambientes contaminados, etc.

Estos sectores son trabajadores del subcontrato de las faenas asociadas a la exportación y a los sectores extractivos.

» Los seis principios fundamentales que debe poseer un sistema de seguridad social y que son reconocidos internacionalmente son:

(1) Universalidad en la cobertura

(2) Igualdad, equidad o uniformidad en el trato

(3) Solidaridad y redistribución del ingreso

(4) Comprensividad y Suficiencia de las prestaciones

(5) Unidad, responsabilidad del Estado, eficiencia y participación en la gestión

(6) Sostenibilidad financiera

El objetivo y efecto general de la seguridad social debe ser la redistribución del ingreso de forma horizontal y vertical. En la horizontal, los activos transfieren recursos a los pasivos. En la vertical, los grupos de alto ingreso transfieren a grupos de bajo ingreso a través de las cotizaciones. Además debe comprenderse un sistema solidario intergeneracional.

En los sistemas de pensiones con prestaciones definidas basadas en el reparto, el riesgo se asume colectivamente.

Calculo de las pensiones.

El cálculo de la pensión debe ser aquel que considere los 15 mejores años de la vida laboral, y con 37,5 años de vida laboral, ya que no necesariamente los trabajadores alcanzan aumentos de rentas luego de los 50 años de edad, con excepción de algunas profesiones universitarias con movilidad laboral. Producto de la precarización del empleo también los sueldos tienden a caer o mantenerse más que incrementarse en el tiempo.

Trabajadores precarizados

El 24% de los trabajadores en Chile con contrato por obra o faena, plazo fijo, honorarios, arroja una población de 1 millón 200 mil trabajadores que se concentran en áreas como la construcción y la agricultura. De una fuerza de trabajo de 8 millones 378 mil. Aún nos quedan 1 millón 678 mil sin ningún tipo de contrato.

La propuesta para ellos, trabajadores precarios, subcontratados a plazo fijo, por obra o faena, a honorarios, por cuenta propia, sin contrato, pescadores artesanales, pirquineros, agricultores de la agricultura familiar campesina, etc.

Debe ser calculada su pensión con el aporte universal más un promedio de los mejores salarios de 10 años de vida laboral con un porcentaje igual de aporte que para los sectores con contrato indefinido. Los meses que no tengan imposiciones se les aportarán en equivalencia a la cotización promedio del sistema de reparto.

El empleador deberá aportar el 20% del salario mensual para jubilación.

Trabajadores con daño previsional

El total de personas afectadas en realidad son 196.033 empleados públicos que fueron forzados a traspasarse al sistema de AFP antes de 1993. Estos son datos de la Contraloría General de la República. Eso significa que la mitad de los empleados públicos (A.C) actuales está afectada por este daño previsional. En otras palabras, uno de cada dos funcionarios públicos tiene este problema y evidentemente hay que resolverlo. De estas personas hay 174.000 que todavía no jubilan y 21.000 personas que ya jubilaron con daño previsional.

Reparación daño previsional

Es la de crear un sistema de un fondo solidario en el cual cuando la persona opta por la jubilación en el sistema antiguo y estando en el nuevo se produce el efecto contrario a lo que pasa hoy en día con el Bono de Reconocimiento, cuando una persona pasa del viejo sistema al nuevo sistema. Es decir, hacer un efecto regresivo con un Bono de Reconocimiento que tendrían que entregar las AFP hacia el sistema antiguo formándose un fondo solidario que respondería al sistema antiguo de jubilación para aquella persona que opte. Según cálculos de Cenda varía entre 9 millones y 41 millones lo más dañados.

Funcionarios públicos activos

Ahora bien, las cotizaciones de los funcionarios públicos se hicieron sobre bases imponibles mensuales menores que las reales, con lo cual durante varios años los aportes a los fondos de pensiones representaron cantidades mínimas y por consiguiente hubo una capitalización individual nula de los empleados. Se cotizaba sobre el 30% o un poco del ingreso.

La propuesta es que el Estado aporte el 20% de salario imponible y el trabajador el 10%, a eso le agregamos el bono de reconocimiento propuesto para los funcionarios con daño previsional.
Chile hoy posee condiciones inmejorables para comenzar a implementar un Sistema de Reparto, como población y Fuerza de Trabajo contamos con un Bono Demográfico que nos permite sostener por al menos 8 décadas. El cuál se relaciona directamente con la tasa de ingreso al mundo laboral de 6,6% anual en relación a la tasa de envejecimiento anual que es de 2,8%, por tanto la población activa puede soportar largamente a la población en edad de jubilar, permitiendo contar con el tiempo necesario y suficiente para realizar ajustes si es necesario como lo han hecho los países europeos a partir del año 2005.

5. Administradoras de Fondos de Pensiones

- AFP Provida
- AFP Habitat
- AFP Cuprum
- AFP Modelo S.A.
- AFP Capital S.A.
- Asociación de AFP

Audiencia AFP Modelo S.A.

PARTICIPANTES

Pablo Izquierdo (Presidente del Directorio)
Juan Pablo Coeymans (Gerente General)

Resumen

El sistema de pensiones chileno, está compuesto de tres pilares: Contributivo, Voluntario y Solidario. Las AFP han demostrado ser efectivas en la generación de ahorro, invirtiendo los fondos recaudados de manera eficiente y segura. Al mismo tiempo, han sido capaces de generar adecuadas pensiones a quienes han cotizado regularmente. Desgraciadamente, el grueso de la población presenta importantes lagunas previsionales, lo que se traduce en pensiones insuficientes. La Reforma Previsional del año 2008, ha sido una buena reforma para los chilenos y muy positiva desde el punto de vista de ampliación de cobertura del sistema de pensiones hacia el 60% de menores recursos, ha traído importantes mejoras desde el punto de vista de competitividad en las AFP o la disminución de los costos del seguro de invalidez y sobrevivencia; no obstante, los cambios en expectativas de vida y aspiración universal de pensión, hacen necesarios una nueva revisión. AFP Modelo estima que el sistema está correctamente estructurado y lo que se requiere son importantes refuerzos en cada uno de los tres pilares: Contributivo, Voluntario y Solidario. Para lo anterior, adhiere las 20 propuestas de la Asociación de AFP, poniendo foco en la revisión de los parámetros principales del sistema de capitalización individual, complementado con algunas ideas adicionales.

AFP Modelo ha sido un aporte para los afiliados al sistema de pensiones, a través de ofrecer una alternativa de bajo costo, lo que ha generado ahorros directos e indirectos a los afiliados en importante cuantía; cuidando ser competitiva en la rentabilidad de los fondos de pensiones que administra y ofreciendo atender a sus clientes primordialmente en forma remota, aprovechando las ventajas que brinda este tipo de canal: un servicio más fácil, cómodo, seguro y rápido. Por otra parte, se observa que cada vez toma más fuerza el movimiento de afiliados hacia las administradoras de menores costos, en la medida que va en aumento el conocimiento del sistema de pensiones en general.

Entendiendo los requerimientos de caja de las AFP vía costos directos, Reforma Tributaria y necesidades de encaje, AFP Modelo estima que la comisión que cobra en la actualidad, se encontraría en los niveles mínimos sustentables en el mediano y largo plazo. Adicionalmente, se concluye que el encaje responde adecuadamente en alinear los incentivos entre los Fondos de Pensiones y las AFP, no obstante, existe espacio para mejoras.

Por último, ningún esfuerzo rendirá sus frutos en plenitud si no va acompañado de una adecuada Educación Previsional. Dada la magnitud requerida y la relevancia para el bienestar de la población en general, tiene que ser un esfuerzo de carácter público - privado.

Diagnóstico

A partir de la reforma previsional del año 2008, en Chile contamos con un sistema de pensiones basado en tres pilares: Contributivo, Voluntario y Solidario. El pilar contributivo es administrado principalmente por las AFP, quienes reciben mensualmente una contribución del 10% de la renta imponible, con un tope actual de UF 72,3 e invierten dichos fondos en portafolios eficientes y altamente diversificados, en 5 alternativas, dependiendo el nivel de riesgo que el afiliado quiera asumir. Los fondos recaudados e invertidos, son de propiedad del afiliado y conforman la base de ahorro para la pensión. El pilar voluntario es administrado por las AFP y otras entidades autorizadas y en la práctica, permite que se administren recursos aportados en forma voluntaria, para incrementar o complementar la pensión. Este pilar otorga beneficios tributarios, para incentivar el ahorro versus el consumo presente. El pilar solidario, busca entregar beneficios a quienes no han cotizado lo suficiente para financiar una pensión, principalmente mediante la entrega de Pensiones Básicas Solidarias y Aportes Previsionales Solidarios.

Las AFP, son entidades que han demostrado ser eficientes en la generación de ahorro. En la actualidad administran más de US$ 160 billones, de los cuales un 70% es producto de la rentabilidad y un 30% de los aportes de los afiliados. Invierten en 5 multifondos, compuestos por portafolios diversificados en instrumentos financieros como

acciones, bonos, fondos mutuos, índices y derivados. Han sido un aporte para el desarrollo del mercado de capitales local, contribuyendo en la exigencia de las mejores prácticas de gobiernos corporativos de las empresas en las que invierten, han aportado al crecimiento económico del país y han permitido que el sistema previsional chileno se administre en forma fiscal y financieramente sustentable.

La reforma del año 2008, ha sido fundamental en lograr que se entregue cobertura al 60% de menores recursos por el Pilar Solidario, ampliando el alcance de los sistemas previsionales tradicionales que sólo se han focalizado en los trabajadores dependientes. En la actualidad, toda la población aspira a una pensión, lo cual implica recursos financieros adicionales a los que se aportan en las AFP a través del pilar contributivo y voluntario.

La misma reforma, ha introducido competencia en el mercado de AFP y del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, logrando una baja sustancial en ambas comisiones de administración.

No obstante lo anterior, se requiere una nueva reforma, porque el envejecimiento de la población, el aún bajo nivel de formalidad laboral, los altos niveles de elusión y evasión previsional, hacen que las pensiones no sean suficientes para un importante segmento de la población.

AFP Modelo estima, que el sistema de pensiones actual está correctamente estructurado a través de los 3 pilares. Las pensiones han sido buenas para quienes han cotizado permanentemente, pero insuficientes para la gran masa de la población que presenta grandes lagunas previsionales o no ha cotizado nunca.

El aumento en la esperanza de vida, sumado a las menores rentabilidades esperadas, hace necesario y urgente, adecuar los principales parámetros como lo son la Tasa de Cotización y Edad de Jubilación, como se ha hecho en muchos países de la OCDE.

Adicionalmente, AFP Modelo observa que el elevado nivel de desconocimiento, sumado a la utilización de cifras que carecen de objetividad, hace que para algunos, el sistema de pensiones se perciba con problemas estructurales y no se puedan acercar las expectativas con la realidad.

Resultados de la Reforma de 2008

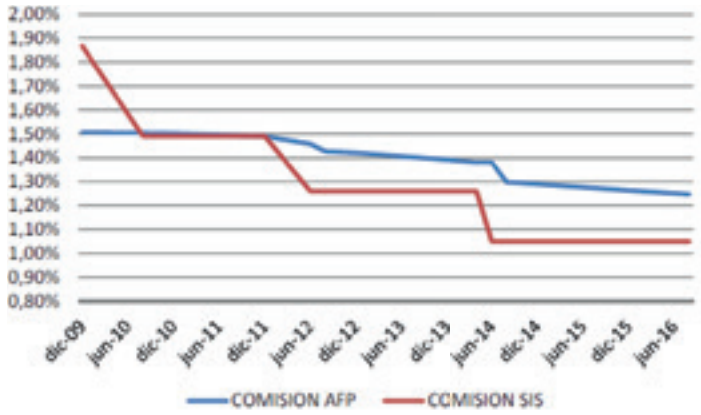
AFP Modelo, cree que la reforma de 2008 es el ejemplo de una buena reforma, no obstante, haya sido insuficiente para lograr el objetivo de mejorar las pensiones.

Dentro de lo logrado, vale la pena destacar la creación del Pilar Solidario, entregando principalmente Pensiones Básicas Solidarias, Aportes Previsionales Solidarios y Bonos por Hijo Nacido Vivo, financiados enteramente mediante recursos fiscales.

La licitación del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia en procesos abiertos y estructurados, ha permitido una considerable disminución del costo de éste, desde niveles de un 1,87% de la Renta Imponible Mensual (RIM) a un 1,05% (considerando la diferencia de tasa entre mujeres y hombres).

Adicionalmente, después de 3 procesos de Licitación de Cartera de Afiliados, se ha logrado disminuir la comisión promedio de administración de las AFP, desde un 1,51% a un 1,25%. Este mismo proceso, ha logrado la incursión de un nuevo actor en el mercado de las AFP, mejorando los niveles de competencia. La baja en ambas comisiones en más de un 1% de la RIM, abre espacio para iniciar un proceso de alza en tasa de cotización, a través del beneficio recibido por empleador-empleado. Este efecto podría ser aún mayor si los afiliados se cambiaran más rápidamente a las AFP de menores comisiones.

Gráfico 1:



AFP Modelo a la fecha.

AFP Modelo lleva 4 años de funcionamiento con un stock de 1,5 millones de afiliados, los cuales en su mayoría son personas entre 20 y 25 años. En la actualidad, su dotación está compuesta por 320 personas, repartidas entre su casa matriz en la Ciudad Empresarial de Santiago y alguna de sus 17 sucursales a lo largo de todo Chile. Cobra una comisión de un 0,77% de la Renta Imponible Mensual, lo que equivale prácticamente a la mitad de la comisión promedio de la industria y exactamente a la mitad de la comisión del competidor de mayor tamaño. Adicionalmente, equivale a una comisión por saldo de un 0,30% anual, consistente con una de las comisiones más bajas a nivel mundial. Durante sus 4 años de funcionamiento, sus afiliados han recibido un aporte directo de más de US$ 100 millones, por haber pagado una menor comisión y en forma indirecta, los afiliados de otras administradoras, han recibido del orden de US$ 60 millones por bajas en comisión. Lo anterior es el beneficio estimado acumulado y su principal virtud, es que se debiera seguir recibiendo en los años siguientes. AFP Modelo ha sido la alternativa más conveniente desde un punto de vista del ahorro para la gran mayoría de los cotizantes del sistema de pensiones, considerando la combinación de rentabilidad y comisión, lo que llena de orgullo y motiva para seguir trabajando en búsqueda de mejoras.

A la fecha, ha logrado que 65 mil afiliados se hayan venido espontáneamente desde otras administradoras, los cuales en su gran mayoría, han manifestado su voluntad a través de la página web www.afpmodelo.cl

La gestión de inversiones de AFP Modelo ha sido eficiente y competitiva, obteniendo rentabilidades por sobre el sistema en todos los multifondos.

Tabla 1:

Retorno Nominal Acumulado desde 09/2010 a 06/2014

Retorno Nominal Acumulado desde 09/2010 a 06/2014					
	A	B	C	D	E
CAPITAL	22,2%	21,4%	25,6%	28,8%	33,0%
CUPRUM	25,2%	24,7%	28,2%	31,3%	33,9%
HABITAT	25,0%	23,9%	28,4%	31,8%	34,7%
PLANVITAL	26,0%	24,5%	27,0%	30,1%	31,7%
PROVIDA	23,0%	22,2%	26,1%	29,9%	32,9%
	24,8%	23,8%	27,7%	31,7%	35,2%
	24,0%	23,1%	27,1%	30,4%	33,7%
	0,8%	**0,7%**	**0,6%**	**1,3%**	**1,5%**

AFP Modelo ha logrado que más del 85% de sus atenciones a público se hagan vía remota, a través de la página web, canal "contacto", máquinas de autoatención repartidas a lo largo de todo Chile, Contact Center y Redes Sociales. Lo anterior es consistente con el tipo de atención que busca recibir el grueso de los clientes de AFP Modelo y permite descomprimir la red de sucursales, donde en promedio, un cliente tarda entre 3 y 4 minutos en ser atendido. Junto con entregar un servicio de alto estándar, AFP Modelo, hace los esfuerzos por comunicarse con sus clientes en un lenguaje simple, directo y fácil, con el objetivo de lograr un mayor entendimiento e interés por parte de ellos.

Sumado a lo anterior, AFP Modelo, cuenta en la actualidad con una situación financiera sana, lo que permite que las inversiones de sus clientes sean administradas en forma segura y ellos depositen su confianza en la administradora.

A los beneficios directos, hay que sumar los indirectos que significan la existencia de un competidor más y la presión que esto genera para ir mejorando cada uno de los atributos más relevantes en las administradoras.

Efecto de la baja de comisión en alineamiento entre los Fondos de Pensiones y las AFP

Una de las mayores críticas hacia el sistema de pensiones, es la percepción de falta de alineamiento entre los resultados de los Fondos de Pensiones y de las AFP. El ejemplo más recurrente, dice relación con los resultados de las AFP en el año 2008, donde éstas tuvieron una pérdida acotada, no obstante hubo importantes desvalorizaciones en los multifondos. A juicio de esta administradora, lo anterior no se debió a un comportamiento erróneo del encaje como mecanismo de alineamiento de intereses, sino a la holgura de la comisión existentes (1,51% en promedio aproximadamente). Si se calcula la misma utilidad del ejercicio con una comisión de 1,25% promedio, que se está logrando con la reforma de 2008, las AFP habrían perdido aproximadamente US$ 200 millones en ese mismo año; lo anterior demuestra que los incentivos están correctamente alineados y que el encaje responde adecuadamente en la actualidad.

¿Por qué no ha sido masivo el movimiento a una AFP de menor comisión?

A partir de distintas experiencias recogidas por esta administradora, se estima que la principal causa es el extremo nivel de desconocimiento del impacto de la comisión en el bienestar de las personas y del sistema de pensiones en general. La mayoría de los afiliados al sistema, no sabe que la comisión sale directamente de su sueldo, no sabe en que multifondo está, en muchos casos ni siquiera sabe a qué AFP pertenece y tampoco sabe cuáles son los factores que afectan el monto de su pensión.

Adicionalmente a lo anterior, el trámite de cambio de AFP por internet es complejo, donde se requiere información que el afiliado en general desconoce y se necesita una clave de seguridad común entre todas las AFP, que el afiliado confunde con la clave que utiliza para consultar información de saldos de sus cuentas. Las dificultades anteriores, gatillan que sólo el 20% de quienes intentan cambiarse por Internet lo logren en su primer intento. Una empresa de bajo costo, como AFP Modelo, requiere contar con costos acotados de comercialización, incluyendo publicidad y fuerza de venta para que la baja comisión ofrecida sea sustentable. En la medida que el nivel de conocimiento siga aumentando, se espera que aumenten los movimientos hacia las menores comisiones. Adicionalmente, dado que AFP Modelo era una empresa nueva hace cuatro años, requería contar con una trayectoria en el manejo de inversiones y gestión empresarial, objetivo logrado al administrar dos licitaciones de afiliados.

En el gráfico se puede apreciar claramente, como los traspasos hacia AFP Modelo han ido en claro aumento, lográndose su record en el mes de junio de 2014 con 3.553 y se ve como en los primeros 12 meses, éstos fueron casi nulos. Se espera que sigan creciendo en la medida que mejore la comprensión del sistema de pensiones por parte de la población, tarea que debiera ser de carácter público – privado.

Gráfico 2:

Entendiendo los costos de las AFP (FECU 2013)

AFP Modelo cree que la comisión que ofrece actualmente, se encuentra en los niveles mínimos que pueden ser sustentables, lo que es consistente con que sea de las más bajas a nivel mundial. Para que una comisión sea sostenible, es importante entender la estructura de costos inherente a una determinada empresa e industria. Adicionalmente, hay que tener conciencia que las estructuras de comisiones son decisiones estratégicas de mediano o largo plazo y normalmente no son modificadas por estímulos puntuales. En el siguiente análisis, se incluye el efecto de la Reforma Tributaria asumiendo un alza desde un 20% a 27% en la Tasa de Impuesto de Primera Categoría y adicionalmente se incluye el requerimiento de encaje, el que difiere considerablemente entre la AFP adjudicataria de la licitación y una que se encuentra en régimen o en decrecimiento. Para un análisis simplificado y estandarizado, normalizamos las variables como % de la Renta Imponible Mensual (RIM) y utilizamos los valores del año 2013.

Tabla 2:

ANALISIS AÑO 2013	MODELO	CAPITAL	CUPRUM	HABITAT	PLANVITAL	PROVIDA	PROMEDIO
COMISION COBRADA (% RIM)	0,77%	1,44%	1,48%	1,27%	0,47%	1,54%	1,41%
REQUERIMIENTO CAJA (% RIM)	-0,63%	-1,27%	-1,06%	-0,93%	-1,85%	-1,21%	-1,10%
SUPERAVIT ESTIMADO (% RIM)	0,14%	0,17%	0,42%	0,34%	-1,38%	0,33%	0,31%

*PLANVITAL cobra un 2,36% hasta julio de 2014

Se aprecia, como el menor valor corresponde a un 0,63% de AFP Modelo, debido a los elevados niveles de eficiencia operacional y menores gastos comerciales, por no tener fuerza de venta. El promedio de la industria está en 1,10%, valor que debiera ser indicativo de los niveles mínimos que debiera cobrar un nuevo competidor si su foco está en entregar una cobertura presencial similar a la de la industria. AFP Modelo estima que una AFP estatal, no debiera contribuir en mejorar las pensiones. Es más, si ésta se estructura de una forma que no es capaz de autofinanciarse, no sólo no mejora las pensiones, sino las empeora por no poder dar uso alternativo a recursos escasos. Adicionalmente, afectaría en forma negativa la competencia, porque pone artificialmente una barrera de entrada y no garantiza igualdad de condiciones, lo que es perjudicial para el ejercicio de la libre competencia.

AFP Modelo, cree que sería muy positivo que se busquen permanentemente formas de poder disminuir los costos de administración, sin comprometer la seguridad y eficiencia, para poder bajar más las comisiones que cobra la industria.

Respuesta Industria AFP a Licitación

AFP Modelo califica los resultados de la licitación y de la reforma de 2008 como muy positivos y beneficiosos, no obstante, hay un aspecto que debe ser mirado con atención y que dice relación con el aumento de la fuerza de venta en un 54% en 2 años y un aumento de la dotación en general en 1.765 personas, muchas de las cuales también ejercen funciones comerciales. Este aumento introduce mayores costos al sistema y de la forma que se ha dado, trae un aumento de la comisión hacia los afiliados más jóvenes, dado que las AFP con mayor fuerza de venta, captan más del 75% de las personas que dejan la AFP adjudicataria y simultáneamente, representan a las administradoras que cobran mayor comisión. Dado el alto nivel de desconocimiento y desinformación, los afiliados no deciden a partir de su propio beneficio, sino más bien, a partir de la conveniencia de los agentes de ventas.

Tabla 3:

	Año 2011	Año 2013	Aumento	% Aumento
CAPITAL	1.190	1.647	457	38%
CUPRUM	1.115	1.255	140	13%
HABITAT	1.096	1.338	242	22%
MODELO	176	299	123	
PLANVITAL	561	693	132	24%
PROVIDA	1.350	2.021	671	50%
Total	**5.488**	**7.253**	**1.765**	**32%**

Fuente: FECU AFP

Propuestas nueva reforma.

Para lograr una buena reforma, lo primero que se debe definir son sus objetivos. AFP Modelo estima que entre ellos debiera estar lograr aumentar el monto de las pensiones, manteniendo la sustentabilidad financiera. Para lo anterior, se deben lograr mejoras que no comprometan las virtudes del sistema actual, como la competitividad en igualdad de condiciones, opciones de bajo costo de administración y nivel de independencia de la AFP mediante el giro único; lo que resuelve adecuadamente los potenciales conflictos de interés y la estructuración bajo los tres pilares, ampliando la entrega de beneficios. Sin duda, para la entrega de mejores pensiones, será necesario un compromiso conjunto entre los Trabajadores, Empleadores, AFP y Estado. Dada la incidencia de la oportunidad del ahorro y debido a que este es un esfuerzo permanente a lo largo de muchos años, juega un rol principal, la correcta educación previsional y el entendimiento del funcionamiento del sistema de pensiones por parte de la población en general. AFP Modelo adhiere las 20 propuestas de la Asociación de AFP y en particular con focalización a las que dicen relación con aumento gradual de Tasa Cotización (cargo empleador), revisión edad jubilación (generación de incentivos para retraso y contratación de tercera edad), revisión periódica y técnica de parámetros y Educación Previsional (público – privada).

Propuestas complementarias a estudiar:

1. Generar opción de anticipar herencia, para mejorar monto de retiro programado. Actualmente, el monto promedio que se paga como herencia bordea los $9 millones y si se genera un mercado de transacción de herencia (como instrumento financiero, securitización u otro), los retiros programados podrían ver un incremente con efecto inmediato del orden de un 10% a 15%. La renta vitalicia tiene implícito este mismo beneficio, al no contemplar herencia. El instrumento a transar tiene bajo riesgo de crédito (AFP), donde queda en forma residual, el riesgo de sobrevivencia y cambio de metodología de cálculo de pensión.

2. Mecanismo de encaje diferenciado por rentabilidad, para alinear aún más los intereses de los Fondos de Pensiones con los de la administradora. Si los fondos de una administradora obtienen retornos por sobre el sistema, recibe el premio de tener que hacer una aporte inferior o liberar encaje. Si los fondos de una administradora obtienen retornos por debajo del sistema, recibe el castigo de tener que poner un encaje mayor. Lo anterior, dentro de parámetros que no comprometan la seguridad y el objetivo original del encaje como resguardo ante incumplimientos de rentabilidad mínima.

3. Estudiar mediante cotización conjunta salud-previsión, tasas decrecientes para la previsión, con el objeto de aprovechar rentabilidades por más largo periodo, aprovechando los menores costos de salud en la juventud. El aprovechamiento de sinergias, permitiría disminuir lagunas previsionales.

4. Esfuerzo sistemático para disminuir lagunas previsiones incluyendo: Cotización por totalidad de haberes, indemnización por años de servicio imponibles, al igual que los cobros del seguro de cesantía e incentivos en general para cubrir lagunas generadas.

Otras consideraciones:

1. Asegurar que las medidas propuestas por la comisión, tengan los efectos competitivos deseados y logren que las comisiones más caras tiendan a bajar y las comisiones más bajas sean sustentables a lo largo del tiempo.

2. Mantener comisión como porcentaje de la Renta Imponible Mensual y no adoptar comisión por saldo. En la actualidad el encaje responde adecuadamente al alineamiento entre incentivos de Fondos de Pensiones y AFP. La comisión por saldo, hace que el segmento de personas jóvenes y/o bajo saldo no sean atractivos para las administradoras, haciendo el mercado poco competitivo para la gran masa de la población y las licitaciones pierdan sentido. Adicionalmente, el periodo de transición obligatoriamente tendría que ser largo (caso peruano) y hace más difícil la comprensión por parte de los clientes (dos tipos de comisión versus una en la actualidad). No mejoran necesariamente las pensiones e implica una importante barrera de entrada para nuevos competidores.

3. Evitar aportes de las AFP a las cuentas de los afiliados y asegurar que todo acto voluntario de una AFP, sea vía cobrar una menor comisión, para garantizar la transparencia, homogeneidad y no discriminación. Así se evitan incentivos de alto poder mediático y poca efectividad, en desmedro del ahorro del afiliado y se logra la simplicidad, requisito necesario para la comprensión y acercamiento del afiliado al sistema de pensiones.

Audiencia AFP Capital S.A.

PARTICIPANTES

Andrés Castro (Presidente)
Eduardo Vildosola (Gerente General)
Francisco Murillo (Ejecutivo)
Macarena Larraín (Ejecutivo)
Julio Cisterna (Ejecutivo)

Presentación

Las AFP han sido eficientes en transformar los ahorros de los afiliados en fondos disponibles para financiar pensiones. Las rentabilidades obtenidas por el sistema de AFP´s para los ahorros de los de los trabajadores han sido muy superiores a las estimadas en sus inicios y sobresalen al compararlas con las de los países de la OECD. Además, la rentabilidad representa aproximadamente dos tercios del ahorro total de una persona al momento de pensionarse.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe avanzar en la construcción de mejores pensiones. Si bien para aquellas personas que han cotizado regularmente durante 30 años, el sistema sí ha generado tasas de reemplazo razonables, e incluso superiores a las sugeridas por distintos organismos internacionales, los ciudadanos esperan que sus pensiones representen un 70% -o incluso más- de sus últimas rentas.

En este contexto hay tres elementos relevantes que confluyen en la construcción de un diagnóstico de la situación que hoy se analiza:

- **Reconocer la informalidad laboral.** La reforma de 1981 que dio vida al actual sistema, no consideró en el diseño la informalidad inherente al nivel de desarrollo económico del país, situación que es reconocida en la reforma del 2008 cuando se crea el pilar solidario.

- **Cautelar la sostenibilidad del sistema**. El desarrollo demográfico de la población constituye un elemento crítico en la planificación futura. En este contexto, por definición, el sistema de capitalización individual es sostenible en el tiempo, lo que no ocurre con un sistema de reparto cuando un país envejece y, por lo tanto, la población pasiva aumenta.

- **Entender la forma en que se construyen las pensiones.** Las pensiones son el resultado del total de años cotizados y del salario promedio aportado, y no del nivel de renta de los últimos años de trabajo. En este entendido, parte importante de la brecha entre expectativas y realidad pasa por asimilar que las pensiones no constituyen una cifra espejo del último período de remuneración laboral activa.

A partir de estos elementos del diagnóstico, se pueden inferir tres conclusiones de cara a la elaboración de una reforma previsional:

- **El sistema previsional chileno debe considerar el desarrollo del país hacia el año 2050.** Reconociendo el desarrollo económico y sus efectos en la formalidad laboral y los cambios demográficos.

- **La demografía hace insostenible el sistema de reparto.** A 2050 tendremos menos personas activas por pasivas, dada nuestra longevidad y menos nacimientos. Habrá que financiar más años de pensión debido a las expectativas de vida, que tras pensionarse han aumentado 44% para los hombres (de 13,5 a 19,4 años) y 34% para las mujeres (21,6 a 28,9 años).

- **El desarrollo económico y su consecuencia en el crecimiento de salarios plantea desafíos.** Es necesario ahorrar más, pero igualmente importante, informar y educar para una mayor claridad y alineamiento respecto de las expectativas de tasa de reemplazo.

En este contexto, las administradoras, sin duda, tenemos un rol fundamental a la hora de proponer mecanismos que aumenten el ahorro, y contribuir a que las personas entiendan de mejor manera cómo opera el sistema y qué tienen que hacer para optar a mejores tasas de reemplazo.

En lo fundamental, compartimos las propuestas presentadas por la Asociación de AFP ante la Comisión Asesora Presidencial, aunque igualmente identificamos otras medidas complementarias que permitirán avanzar en la mejora del sistema de pensiones.

En el presente documento, AFP Capital elabora 11 propuestas concretas, que se estructuran en torno a tres temáticas, las que detallamos más adelante.

I. Armonizar los tres pilares para fortalecer el sistema previsional al 2050

Propuesta 1: Fortalecer el PBS –Pilar Básico Solidario- y, a la vez, generar un fuerte incentivo al ahorro obligatorio en los primeros 10 años de trabajo con esquemas tipo 1 + 1

Propuesta 2: Establecer un seguro con soporte estatal para garantizar una tasa de reemplazo mínima y vinculado a un número de años cotizados.

Propuesta 3: Fortalecer Ahorro Previsional Voluntario para personas de rentas medias

II. Perfeccionar el pilar obligatorio para su eficiencia y competencia

Propuesta 4: Potenciar inversiones alternativas en los fondos para mejorar la pensión

Propuesta 5: Cambiar a una modalidad de cobro de comisión por saldo (mayor eficiencia y competencia productiva)

Propuesta 6: Integrar el rol de la AFC -Administradora de Fondos de Cesantía de Chile- a las AFP para aprovechar las sinergias existentes entre las funciones de cada una (mayor eficiencia y competencia productiva)

Propuesta 7: Aplicar una retención de impuesto progresivo a trabajadores independientes

Propuesta 8: Acceso a recursos de libre disposición en función de años mínimos de cotización para vincular al afiliado con el sistema

III. Nuevas ideas para seguir desarrollando el sistema previsional

Propuesta 9: Diseñar una política que incentive la continuidad laboral después de la edad legal de pensión

Propuesta 10: Promover activamente la educación y conciencia previsional a través de una alianza público – privada

Propuesta 11: Evaluar la implementación de la hipoteca revertida.

Sin duda, el nuevo escenario de la reforma al sistema de pensiones permitirá revisar cada uno de estos temas, en un debate amplio en el que AFP Capital espera contribuir de manera sustantiva.

Nuestras Propuestas

I. Armonizar los tres pilares para fortalecer el sistema previsional al 2050

Propuesta 1: Fortalecer el PBS y, a la vez, generar un fuerte incentivo al ahorro obligatorio en los primeros 10 años de trabajo con esquemas tipo 1 + 1

Si bien el pilar básico solidario constituye un importante alivio para muchos trabajadores (el 60% más pobre de la población), también es cierto que genera desincentivos a la formalidad en trabajadores de bajos ingresos, que son elegibles para el subsidio y en aquellos que están pronto a la edad legal de pensión.

Dicho subsidio tiene un gran impacto fiscal en el futuro, dado el envejecimiento de la población mayor a 65 años, que en el caso chileno está recién comenzando. El desafío entonces está en generar políticas ex ante que incentiven la formalidad del mercado laboral, desde que se comienza a trabajar.

Con esta propuesta se busca:

- Ampliar el Subsidio a la Cotización de Trabajadores Jóvenes (STJ) desde el actual tope de 24 cotizaciones a las 120 cotizaciones (10 años), y por el 100% de la cotización.
- Facultar a las administradoras a solicitar el beneficio para sus trabajadores afiliados sin mandato de forma de aumentar la cobertura.

Las cotizaciones hechas durante los primeros 10 años de la vida laboral explican cerca de un 40 % de la pensión.

Propuesta 2: Establecer un seguro con soporte estatal para garantizar una tasa de reemplazo mínima vinculado a un número de años cotizados

Desarrollar un seguro ya sea privado, o provisto por el Estado, que asegure una tasa de reemplazo determinada en función de los años cotizados y la renta efectiva de cotización. Se podrían definir tasas de reemplazo aseguradas para 10, 15 y 20 años.

La certeza de conocer ex ante una tasa de reemplazo asociada a un número de años cotizados, da confianza e incentiva el ahorro, pues define una meta básica a partir de la cual sólo es posible mejorar la posición del ahorrante y despeja la incertidumbre asociada a un futuro que sobre todo en los primeros años laborales se ve muy lejano.

Además, esta medida facilita la educación previsional pues permite vincular la tasa de reemplazo a un número efectivo de años cotizados.

Propuesta 3: Fortalecer Ahorro Previsional Voluntario para personas de rentas medias

Existen dos palancas para masificar el APV en los segmentos medios. Estas son el fortalecimiento del APVC –Ahorro Previsional Voluntario Colectivo- y la mejora de los subsidios al APV Régimen A.

En relación con el APVC, se propone lo siguiente:

- Enrolamiento automático de los trabajadores. En Estados Unidos, por ejemplo, la tasa de adhesión subió de un 20% a un 75%.
- Ampliación a cuatro años del período mínimo que deben permanecer los trabajadores cotizando en la empresa para poder hacer suyos los ahorros.
- Diferenciar programas de APVC dentro de la empresa, dependiendo de factores como, por ejemplo, antigüedad y desempeño, entre otros.

En relación con el APV Régimen A, se propone:

- Aumentar el subsidio estatal del APV régimen A del 15% al 35%.
- Adicionalmente, cambiar las condiciones para el retiro de los fondos, restringiendo el retiro al 50% de lo ahorrado, no antes de tres años.

II. Perfeccionar el pilar obligatorio para su eficiencia y competencia

Propuesta 4: Potenciar inversiones alternativas en los fondos para mejorar la pensión

Como ya lo mencionamos anteriormente, la rentabilidad que el sistema ha entregado a los ahorros de los trabajadores ha jugado un papel fundamental en la construcción de las actuales pensiones (aproximadamente 2/3 de los ahorros que tiene el afiliado al momento de pensionarse provienen de la rentabilidad). Por este motivo resulta fundamental analizar nuevas alternativas que permitan generar buenas rentabilidades en el futuro.

Si bien en los primeros 30 años de vida del sistema, los retornos obtenidos por los fondos de pensiones han sido muy buenos (8,58% real), en los últimos años se han presentado dos fenómenos: una disminución del retorno de los instrumentos de renta fija chilena de largo plazo y un menor retorno de los instrumentos de renta variable, especialmente en los mercados emergentes. Por otro lado, los portafolios de los multifondos se han ido globalizando cada vez más, esperándose entonces rentabilidades más parecidas a los mercados desarrollados.

Si miramos la experiencia internacional, podemos observar una serie de activos que han ido ganando importancia en los fondos de pensiones, especialmente en Estados Unidos y Canadá.

Estos activos denominados "inversiones alternativas" comprenden, entre otros, *private equity,* activos inmobiliarios, infraestructura, *hedge funds y commodities.*

Estas inversiones han obtenido mayores retornos, menores volatilidades y además han contribuido a la eficiencia del portafolio.

Para ejemplificar lo indicado en el párrafo anterior, en los últimos años, el mayor fondo de pensiones de Canadá -Ontario Teacher´s- ha tomado posición en varias empresas chilenas de flujos estables de alto dividendo (sector eléctrico, sanitario, autopistas, entre otros), como sustituto a la inversión de renta fija. Más aún, este fondo realiza Repos (operaciones de retro compra) para financiar parte de sus inversiones de renta fija, generando un retorno adicional para sus afiliados.

En el caso chileno, dichos activos alternativos ocupan límites de renta variable, por lo cual la inversión en ellos compite con las acciones locales e internacionales. Esto no ocurre así en los fondos de pensiones de Perú y Colombia. La ganancia significativa de eficiencia para los ahorros de nuestros afiliados se produciría si parte de esos activos, especialmente la renta inmobiliaria y los fondos de infraestructura, se consideraran como activos con un comportamiento más parecido a la renta fija que a la renta variable.

Propuesta 5: Cambiar a una modalidad de cobro de comisión por saldo (mayor eficiencia y competencia productiva)

Modificar el sistema actual de cobro de comisión -que actualmente descuenta del ahorro obligatorio sobre el ingreso mensual del trabajador- a uno que cobre sobre el saldo del ahorro de cada trabajador.

- Esta modalidad de cobro es un estándar en la industria de ahorros de terceros, que ya se ha implementado en otros países de la región como México, donde el 100% de los afiliados se traspasaron al nuevo sistema, y Perú en que se estableció un esquema de transición para cobrar 100% por saldo en un plazo de 10 años.

- El cobro sobre saldo administrado genera mayor transparencia, simplicidad y comparabilidad de costos con otros administradores de ahorros.

- Además, la comisión por saldo permite una mayor alineación -aparte del encaje actualmente existente- entre los retornos de los ahorros de las personas y los resultados de las administradoras.

- El mayor nivel de información y poder negociador de los clientes de altos saldos beneficia a todos los afiliados de una AFP.

Propuesta 6: Integrar rol de la AFC -Administradora de Fondos de Cesantía de Chile- a las AFP para aprovechar las sinergias existentes entre las funciones de cada una (mayor eficiencia y competencia productiva)

- Esta modalidad opera exitosamente en Colombia, donde las administradoras de pensiones son las encargadas de administrar las pensiones y cesantías de los afiliados.

- La integración de ambos servicios permite generar sinergias de administración, servicio y gastos operativos, aprovechando infraestructura actual de las AFP, lo que se traduciría en menor costo para el afiliado.

- Asimismo, la mayor recurrencia de uso del subsidio de desempleo, permite acercar al afiliado con la AFP a través de la asesoría, educación, ahorro de largo plazo, revisión de lagunas y construcción de una mejor pensión, entre otros.

Propuesta 7: Aplicar una retención de impuesto progresivo a trabajadores independientes

Se trata de un impuesto del 5%, 7,5% y 10% que se aplicaría progresivamente a todo trabajador independiente que emita una boleta y cuyo sueldo sea mayor al salario mínimo para aporte al fondo obligatorio.

En el caso de Perú, a partir del 1ro de agosto de 2014, está previsto que comience la cotización obligatoria de trabajadores independientes al sistema privado con el siguiente régimen: 2,5% del ingreso que genere en el mes aportará a su fondo de pensiones y progresivamente irá aumentando a 5% al año siguiente, a 7,5% al año subsiguiente, y en el 2017 ya aportaría la cuota normal de todo trabajador, que es 10%.

Propuesta 8: Acceso a recursos de libre disposición en función de años mínimos de cotización para vincular al afiliado con el sistema

La medida propone que el afiliado pueda hacer retiro del 5% de sus ahorros en el fondo obligatorio, siempre que cumpla con un equivalente a 10 años de cotización. De este modo, las personas verán en el sistema un beneficio directo a su esfuerzo y constancia, permitiendo subsanar de esta forma sus necesidades de corto plazo.

III. Nuevas ideas para seguir desarrollando el sistema previsional

Propuesta 9: Diseñar una política que incentive la continuidad laboral después de la edad legal de pensión

Desarrollar una política que permita seguir trabajando en condiciones distintas a las del primer ciclo de trabajo y que estimule al empleador para contar con esta nueva dotación.

En este contexto se propone congelar el APS – Aporte Previsional Solidario- a la edad legal de pensión y bajar la tasa de cotización a partir de dicha edad.

Asimismo, es imperativo generar incentivos al empleador para contar con este nuevo personal. Por ejemplo:

- Contrato con mayor flexibilidad laboral
- Jornada parcial
- Teletrabajo
- No cotización de salud cuando se está pensionado
- Perfil de riesgo (elección del multifondo correcto)

Propuesta 10: Promover activamente la educación y conciencia previsional a través de una alianza público - privada

- Generar mecanismos de alerta que permitan a los afiliados recordar en qué etapa laboral se encuentran y qué deben tener en consideración de cara a su previsión futura. Por ejemplo:
- Incluir un recordatorio en el marco de la renovación de la cédula de identidad
- Mes de la previsión, como una actividad coordinada de las AFP, una vez al año, donde éstas pueden realizar actividades públicas para explicar a los ciudadanos cómo construir una mejor pensión, verificando lagunas y creando conciencia de la importancia del ahorro.
- Incorporación de la materia previsional en la malla de educación escolar

Propuesta 11: Evaluar la implementación de la hipoteca revertida

Este mecanismo podría beneficiar especialmente a sectores medios que han logrado acceder a una propiedad y de la cual podrían obtener beneficios similares a los de una renta vitalicia, permitiéndoles disponer de mayores recursos en su etapa de jubilación.

Hoy aproximadamente el 75% de las personas de la tercera edad son dueñas de sus viviendas, con un valor promedio de $25 millones, pero no pueden obtener ningún beneficio monetario de ellas, ya que viven en las mismas.

- Con este mecanismo un jubilado puede vender parte o la totalidad de su vivienda a una institución, por un pago mensual para él y su cónyuge, hasta la muerte de ambos, pudiendo permanecer en el inmueble mientras vivan.
- Considerando que la mitad de la población actualmente jubila con una pensión inferior a $200.000 al mes, la medida elevaría en forma importante la pensión promedio del jubilado.
- Para pensiones mayores, y con propiedades de mayor monto, la hipoteca revertida permitiría superar con creces la meta de un ingreso igual o superior al 70% del último salario.
- Esta propuesta podría considerar un sistema similar al SCOMP (Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión) de carácter obligatorio, que se utiliza actualmente tanto para los afiliados como para los beneficiarios de pensión de sobrevivencia, al momento de optar por una modalidad de pensión, promoviendo así la transparencia.
- Además, se debiera generar los mecanismos para que los herederos den consentimiento a la hipoteca revertida.

Conclusiones

El presente documento deja de manifiesto que evidenciamos espacios de mejora y perfeccionamiento del sistema de pensiones, algunos de los cuales dependen de las administradoras, otros requieren nuevas regulaciones y un tercer grupo, tal vez el más profundo, demanda un cambio cultural, una mirada distinta respecto de la jubilación y de la posibilidad de un segundo tiempo de trabajo remunerado, tras el término de la vida laboral activa como hoy la conocemos.

Los mayores desafíos deben estar enfocados en armonizar los tres pilares para fortalecer el sistema previsional al 2050, perfeccionar el pilar obligatorio para su eficiencia y competencia, y generar nuevas ideas que permitan seguir desarrollando el sistema previsional.

En este marco, resumimos nuevamente nuestras 11 propuestas:

I. Armonizar los tres pilares para fortalecer el sistema previsional al 2050:

Propuesta 1: Fortalecer el PBS y, a la vez, generar un fuerte incentivo al ahorro obligatorio en los primeros 10 años de trabajo con esquemas tipo 1 + 1

Propuesta 2: Establecer un seguro con soporte estatal para garantizar una tasa de reemplazo mínima y vinculado a un número de años cotizados

Propuesta 3: Fortalecer Ahorro Previsional Voluntario para personas de rentas medias

II. Perfeccionar el pilar obligatorio para su eficiencia y competencia:

Propuesta 4: Potenciar inversiones alternativas en los fondos para mejorar la pensión

Propuesta 5: Cambiar a una modalidad de cobro de comisión por saldo (mayor eficiencia y competencia productiva)

Propuesta 6: Integrar rol de la AFC a las AFP para aprovechar las sinergias existentes entre las funciones de cada una (mayor eficiencia y competencia productiva)

Propuesta 7: Aplicar una retención de impuesto progresivo a trabajadores independientes

Propuesta 8: Acceso a recursos de libre disposición en función de años mínimos de cotización para vincular al afiliado con el sistema

III. Nuevas ideas para seguir desarrollando el sistema previsional.

Propuesta 9: Diseñar una política que incentive la continuidad laboral después de la edad legal de pensión

Propuesta 10: Promover activamente la educación y conciencia previsional a través de alianza público – privada

Propuesta 11: Evaluar la implementación de la hipoteca revertida

Audiencia AFP Provida

PARTICIPANTES

Victor Hassi (Presidente del Directorio)
Ricardo Rodriguez (Gerente General)

Contexto

Los cambios demográficos, los desequilibrios fiscales y los actuales niveles de tasas de interés están planteando serios desafíos a las políticas públicas a nivel mundial para financiar las pensiones de vejez.

Basados en nuestra experiencia a nivel internacional podemos señalar que el sistema multipilar integrado chileno ha demostrado una mayor capacidad para transformar los aportes en pensiones.

Sin embargo, el nivel de las pensiones se ha visto afectado principalmente por el aumento de las expectativas de vida, las lagunas previsionales y el comportamiento de los salarios.

Es necesario generar un consenso respecto del nivel de las tasas de reemplazo, tasas de contribución y gasto fiscal para diseñar los ajustes necesarios que requiere el sistema.

Desde Provida AFP estamos comprometidos en colaborar con propuestas que permitan elevar las pensiones de manera sustentable y mejorar la cultura previsional a través de una mayor cercanía con nuestros afiliados.

Principios

Una reforma al sistema de pensiones debería basarse en los siguientes principios:

- Incrementar las pensiones de manera sustentable
- Mantener y fortalecer los tres pilares del sistema
- Mantener la sustentabilidad financiera
- Preservar el giro único
- Mantener la competencia del mercado en igualdad de condiciones
- Generar un esfuerzo balanceado entre los actores del sistema (Trabajadores, Empleadores, Estado y AFP)

El Sistema de Pensiones Chileno

La reforma del año 2008 creó una sólida institucionalidad de pensiones con un sistema integrado público privado con tres pilares complementarios: pilar solidario, pilar contributivo y pilar voluntario.

Diversos indicadores internacionales destacan el sistema de pensiones chileno por su buen desempeño. Por ejemplo, el índice global de preparación para el envejecimiento (GAP Index) 2013 establece que Chile se encuentra en el tercer lugar de veinte países en lo que respecta a la sustentabilidad fiscal y en el octavo lugar en términos de calidad de los beneficios. Asimismo, el índice global de pensiones Melbourne-Mercer 2013 sitúa a Chile en un lugar destacado respecto de su adecuación, sustentabilidad e integridad.

El sistema de pensiones chileno ha demostrado ser eficiente para transformar ahorro presente en pensiones futuras. Es asi, como la rentabilidad promedio del fondo C desde los Inicios del Sistema, ha sido superior a un 8,5% real anual. Asimismo, los niveles de comisiones son competitivos y bajos si los comparamos a nivel internacional con otros administradores de Fondos.

Por otra parte, la tasa de cotización del sistema de pensiones chilens esta en el rango bajo entre los países de la OCDE. Asimismo, las edades de jubilción son también menores, particularmente en el caso de las mujeres.

Diagnóstico

El nivel de las pensiones se ha visto afectado por dos grandes factores:

a) Cambios demográficos y macroeconómicos: mayores expectativas de vida, menores tasas de interés, menor rentabilidad esperada y aumento de los salarios reales.

b) Insuficiente cobertura, espejo del mercado laboral: baja densidad de cotizaciones, independientes que no cotizan, evasión, elusión, y sub-cotización.

Propuestas

Provida AFP se adhiere a las 20 propuestas presentadas por la Asociación de AFP y destaca las siguientes:

1. Aumentar la tasa de cotización de manera gradual y con cargo al empleador.

2. Traspaso automático a la cuenta de capitalización individual del saldo en la cuenta del seguro de cesantía al pensionarse.

3. Incentivos al APV:

   - Indexar el tope de APV en un esquema similar al del tope imponible.

   - Aumentar la bonificación estatal del APV en rentas medias y bajas.

4. No cobrar comisión a los trabajadores que sigan cotizando después de la edad legal de pensión.

5. Permitir que quienes posterguen su jubilación más allá de la edad legal puedan disponer libremente de su porcentaje de jubilación del fondo, siempre que se logre financiar una pensión mayor a la que se obtendría sin la postergación.

6. Eliminar el desincentivo a postergar la edad de jubilación congelando el monto de APS a los 65 años de edad.

7. Crear un sistema de incentivos para que los empleadores mantengan a sus trabajadores más allá de la edad de pensión.

8. Establecer un mecanismo de carácter técnico que evalue periódicamente los parámetros (demográficos y macroeconómicos) del sistema y su impacto en la tasa de cotización y edad de jubilación, entre otros. Recomendamos ampliar las atribuciones del Consejo Consultivo Previsional.

9. Aumentar el tope imponible según el crecimiento de las remuneraciones desde 1981 o al menos igualarlo al tope del seguro de cesantía.

10. Cotizar durante los periodos de desempleo:

   - Cotizar durante el período de pago del seguro de cesantía.

   - Hacer imponible, sin tope, la indemnización por años de servicio al momento del despido.

11. Permitir que las AFP actúen en conjunto al demandar a un empleador por las cotizaciones impagadas

12. Cotizar por el total de los haberes, incorporando los ítemes actualmente no considerados.

13. Mantener el calendario de incorporación de los trabajadores independientes a honorarios establecido en la reforma de 2008.

14. Incorporar la obligatoriedad de cotizar a todos los trabajadores independientes, no sólo los que emiten boleta.

15. Terminar con la inequidad tributaria al no devolver a los fondos de pensiones el impuesto de primera categoría por sus inversiones en acciones de empresas chilenas.

16. Para ellos que no cumplen con los requisitos para acceder al Pilar Solidario y cuyo saldo acumulado no alcance a financiar una pension al menos igual a la PBS, podrán ajustar su pension al monto de la PBS retirar el total del saldo de una sola vez.

Asimismo, consideramos que la educación financiera y la cercanía con los clientes son fundamentales para la sustentabilidad de las pensiones. Ello requiere fortalecer las sucursales y el rol de asesoramiento de las AFP hacia los afiliados.

Audiencia AFP Habitat

PARTICIPANTES

Cristián Rodriguez (Gerente General)

Introducción

» En el año 1981 comenzó a operar el actual sistema previsional chileno, en el que se reemplazó un sistema de reparto y beneficio definido, por un sistema de capitalización individual y de contribución definida.

» El sistema ha funcionado exitosamente desde sus inicios, multiplicando los ahorros de los afiliados y a la vez contribuyendo al desarrollo del país. Sin embargo, hasta la reforma previsional del año 2008, el sistema no se hacía cargo de quienes por diversas razones, no tenían la capacidad de ahorrar regularmente durante su vida laboral.

» A partir de la reforma del 2008 el sistema se consolida como un sistema de tres pilares, que cumple con los objetivos de universalidad, sostenibilidad, solidaridad, transparencia, eficiencia, equidad, autonomía y responsabilidad compartida.

» Últimamente se ha visto una serie de cuestionamientos y frustraciones respecto de las pensiones que, sumadas a un desconocimiento generalizado de parte de la población sobre el funcionamiento del sistema previsional, han provocado la sensación de la necesidad de una nueva reforma previsional.

» Creemos que el sistema siempre es perfectible, y tenemos ideas de cómo se puede mejorar, pero debemos tener claridad del objetivo a lograr y los costos asociados.

» Gran parte de las mejoras al sistema tienen efecto en el largo plazo y requieren de medidas tomadas hoy, muchas de las cuales no son populares.

Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional (Comisión Marcel)

Dentro del resumen ejecutivo del trabajo del Consejo, queremos destacar los siguientes párrafos (textuales).

» El régimen de capitalización individual creado por la reforma de 1981 no está en crisis.

Este funciona de acuerdo a lo previsible: las cotizaciones de los trabajadores dependientes se efectúan con regularidad; las AFP cumplen con sus obligaciones legales; los afiliados tienen seguros sus fondos; sólo en dos años las inversiones han producido rentabilidades negativas, y en 25 años de funcionamiento del sistema no se han producido fraudes ni ha quebrado ninguna AFP.

» El régimen de capitalización individual como mecanismo de financiamiento no ha fracasado. Para trabajadores con empleos estables, que cotizan con regularidad a lo largo de toda su vida laboral, los fondos acumulados permiten financiar pensiones cercanas a sus ingresos en actividad.

» El régimen de capitalización individual también ha tenido efectos positivos sobre el crecimiento y el desarrollo del mercado de capitales del país. Estos efectos no se reflejan sólo en indicadores macroeconómicos, sino en realidades mucho más cercanas a las personas, como el costo de los créditos hipotecarios, los créditos de consumo y los créditos para las pequeñas empresas.

» Postergar la reforma previsional involucra no sólo el riesgo de que los problemas no se resuelvan, sino de que se genere un círculo vicioso de frustraciones, cuestionamientos y conflictos que a la larga amenacen la propia viabilidad del sistema. La inacción conlleva, por tanto, un riesgo demasiado alto que no se debería validar.

» Si la reforma de 1981 generó un sistema desequilibrado, que hizo recaer demasiadas responsabilidades sobre el régimen de capitalización individual, difícilmente este sistema podrá, por sí solo, corregir los problemas y hacer frente a los cambios que el país seguirá experimentan-

do en el futuro próximo. La responsabilidad por corregir las limitaciones del sistema no es de las AFP y no parece prudente esperar a que los problemas se presenten para improvisar compensaciones desde el estado. Prevenir la frustración y evitar la improvisación debe ser el objetivo de la reforma previsional. Impulsar ahora una reforma previsional es un signo de que Chile no sólo envejece, sino que también madura.

» En consecuencia, el Consejo propone pasar desde un sistema dominado por el régimen de capitalización individual, a un sistema previsional capaz de equilibrar e integrar sus distintos componentes, incluido dicho régimen. Esto significa que, en lugar de privilegiar un régimen de pensiones por sobre otro, o desarrollar sistemas paralelos, se propone estructurar el sistema en base a tres pilares: un pilar solidario, un pilar contributivo y un pilar voluntario. Estos pilares deben ser capaces de complementarse e integrarse para contribuir a que los adultos mayores tengan una vida digna en la vejez.

Objetivos del Sistema

» Es necesario tener una definición clara sobre lo que persigue el sistema previsional.

» Además de los objetivos de universalidad, sostenibilidad, solidaridad, transparencia, eficiencia, equidad, autonomía y responsabilidad compartida, debemos tener claridad sobre los niveles de pensiones que se busca obtener.

» Existen diversas formas de definir esos niveles, dentro de las cuales, las más usadas son una tasa de reemplazo objetiva, un monto mínimo, o una combinación de ambas.

» Una vez claros estos valores, debemos buscar la forma más eficiente de lograrlos.

» La pensión asociada a la tasa de reemplazo debe ser para quienes trabajan y cotizan durante un período importante de su vida y se debe financiar a través de los pilares contributivo y voluntario.

» El pilar solidario debe hacerse cargo de asegurar que todos los ciudadanos logren un ingreso mínimo durante su vejez y su financiamiento debe venir del presupuesto general de la nación.

Giro Único

» El giro único es fundamental para proteger el ahorro de los trabajadores

» Es de gran importancia preservar esta condición para evitar o al menos minimizar el riesgo de conflictos de interés y de licuación de los ahorros. El riesgo de "venta atada" es real, pero nos parece que no es el único ni el más relevante. La administración de recursos propios en competencia con recursos de terceros es una fuente de potenciales conflictos de interés. En ese sentido, la participación de actores como los bancos en la administración de fondos de pensiones no la vemos conveniente. Por otra parte el ofrecer productos que compiten entre sí con comisiones sustancialmente diferentes, también puede generar un conflicto de interés que atente en contra de los afiliados.

» El giro único también ayuda a disminuir el riesgo sistémico, evitando la concentración en el mercado de capitales, ofreciendo una mayor gama de alternativas de financiamiento a
Las empresas.

» El fortalecimiento de la regulación y supervisión del giro único sin duda contribuyen a hacer el sistema más sólido y viable en el largo plazo

Resultados a la Fecha

» La competencia entre las AFP se da por rentabilidad, precio y servicio.

» Desde 1981 los fondos han tenido una rentabilidad de 8,56% real anual. Esto se compara favorablemente con índices mundiales y con los resultados de otros fondos de pensiones.

» La rentabilidad de los fondos, desde el inicio de los multifondos varía entre 6,9% real anual en el fondo más riesgoso y 4,1% real anual en el fondo más conservador.

» Del total de fondos administrados a la fecha, aproximadamente un 30% corresponden a contribuciones de los afiliados y 70% a la rentabilidad obtenida.

» Las comisiones cobradas por las AFPs, medidas como porcentaje del saldo administrado, según la OECD, son de 0,65%, lo que las ubica en una situación muy competitiva a nivel nacional y mundial.

» Medidas en la vida de un afiliado, las comisiones cobradas por Habitat (1,27% de la remuneración imponible), equivale a una comisión de 0,52% anual sobre el saldo administrado.

» Para un pensionado con retiro programado, la comisión de Habitat (0,95% de la pensión), equivale a una comisión de 0,13% anual sobre el saldo administrado.

» En productos comparables con otros actores nacionales como los fondos mutuos (APV y CAV), las comisiones de las AFP son sustancialmente inferiores a las de ellos.

» La reforma del 2008, producto de la licitación del seguro de invalidez y sobrevivencia, implicó un aumento del orden de 25% del costo previsional, alza que pasó relativamente desapercibida, producto que la comisión cobrada por las AFP se dividió en comisión a la AFP y prima de seguro, pasando ésta a ser de cargo del empleador. Recién este año tendremos un costo promedio inferior al que existía previo a esa modificación. Para un afiliado a Habitat, el costo pre reforma era de 2,59% de la remuneración, y al separar el seguro, pasó a 3,23% (1,36% Habitat + 1,87% SIS). Después de tres licitaciones del seguro, recién este año el costo total llegó a 2,40%, pero con una siniestralidad bastante inferior a la que existía el 2008.

» Respecto del servicio, existen diferencias sustanciales entre los distintos actores. En este ámbito, nuestra AFP ha lanzado hace casi dos años un programa de cobertura a nivel nacional, logrando tener hoy presencia física en más de 220 lugares del país.

» La elección de una AFP considera los tres factores antes mencionados, y estamos convencidos que restringir la decisión a una sola variable es un error. En efecto, las diferencias de comisiones entre AFP se pueden compensar fácilmente con servicio y/o rentabilidad. Como ejemplo podemos decir que en el caso de servicio, el sólo hecho de tener que desplazarse de ciudad para realizar un trámite, hace difícil justificar la elección de AFP por el ahorro en comisiones, especialmente a las personas de menores ingresos. Por otra parte, una vez alcanzado un cierto saldo, la rentabilidad tiene un peso bastante mayor que el ahorro de comisiones.

» En las tablas a continuación vemos el ahorro anual en comisiones para una persona de bajo ingreso y para una de alto ingreso (tope imponible) y la diferencia de rentabilidad que compensa esa diferencia. La diferencia histórica promedio de rentabilidad entre cada AFP y el promedio de la industria es de 0,63% anual y la diferencia promedio entre la de mayor y menor rentabilidades de 1,56% anual.

Tabla 1:

Remuneración Imponible	$ 250.000		Saldo cuenta obligatoria		$ 8.000.000
	Comisión % sueldo	Costo Mensual	Diferencia con la menor Mensual	Diferencia con la menor Anual	Diferencia de rentabilidad anual compensatoria
CAPITAL	1,44	$ 3.600	$ 1.675	$ 20.100	0,25%
CUPRUM	1,48	$ 3.700	$ 1.775	$ 21.300	0,27%
HABITAT	1,27	$ 3.175	$ 1.250	$ 15.000	0,19%
MODELO	0,77	$ 1.925	$ -	$ -	0,00%
PLANVITAL	2,36	$ 5.900	$ 3.975	$ 47.700	0,60%
PROVIDA	1,54	$ 3.850	$ 1.925	$ 23.100	0,29%

» De la tabla podemos ver que un afiliado que trabaja en Lago Ranco, por un ahorro $15.000 anuales debe ir a Valdivia o a Puerto Montt para realizar un trámite, mientras que si estuviera en Habitat lo podría hacer en Lago Ranco, Rio Bueno, La Unión, Osorno, Valdivia o Puerto Montt. Sólo los costos directos (un día de trabajo y la movilización) pagan la diferencia anual de comisión.

Tabla 2:

Remuneración Imponible	$1.740.000		Saldo cuenta obligatoria		$ 55.000.000
	Comisión % sueldo	Costo Mensual	Diferencia con la menor Mensual	Diferencia con la menor Anual	Diferencia de rentabilidad anual compensatoria
CAPITAL	1,44	$ 25.056	$ 11.658	$ 139.896	0,25%
CUPRUM	1,48	$ 25.752	$ 12.354	$ 148.248	0,27%
HABITAT	1,27	$ 22.098	$ 8.700	$ 104.400	0,19%
MODELO	0,77	$ 13.398	$ -	$ -	0,00%
PLANVITAL	2,36	$ 41.064	$ 27.666	$ 331.992	0,60%
PROVIDA	1,54	$ 26.796	$ 13.398	$ 160.776	0,29%

» La industria es altamente competitiva en variables de decisión relevantes dependiendo del producto y segmento

Afiliados

» Durante el año 2013 el ingreso promedio de los cotizantes de Habitat fue de $650.000 mensuales y comprende a un 15% con ingresos superiores a $1,2mm mensuales y un 27 con rentas inferiores a $ 300.000 mensuales. En los últimos 5 años el ingreso promedio de los cotizantes de Habitat ha subido 33%.

» Ese año, nuestros afiliados cotizaron en promedio 7 de 12 meses, pero un 51% cotizó 10º más meses, un 6% cotizó 3 o menos meses y 30% no cotizó.

» Las personas que se pensionaron por vejez durante el 2012, obtuvieron una pensión promedio de $161.000, la menor de ellas fue de $240 correspondiente a un afiliado que realizó sólo una cotización durante su vida. La pensión promedio de aquellos que cotizaron 240 meses o más durante su vida alcanzó los $346.000 y la de quienes se pensionaron con más de 30 años de cotizaciones, obtuvieron en promedio una pensión de $486.000.

» La esperanza de vida a la edad de jubilación ha aumentado entre 1981 a la fecha tanto para hombres como para mujeres, pasando para los primeros desde 13 a 19 años y de 21 a 29 años para las mujeres.

» Cada año de postergación en la edad de jubilación, implica un aumento de aproximadamente 8% en el monto de la pensión y un punto porcentual de mayor rentabilidad anual durante toda la vida laboral, puede significar un 30% de mayor pensión.

» La tasa de interés de una renta vitalicia y del retiro programado ha bajado desde más de 2,6 puntos porcentuales desde el año 2000, aumentando significativamente el costo de las pensiones.

El Futuro

» En 1985 en Chile había 7,1 personas entre 20 y 65 años por cada persona mayor de 65 años. En el 2010 ese número cayó a 5,2. En el 2025 se espera que sean 3,3 y en el 2050 2,1. Eso hace muy difícil pensar en la viabilidad de un sistema de reparto.

» La evolución en la expectativa de vida y la disminución de los retornos esperados, hacen necesario revisar periódicamente los parámetros utilizados para solventar el sistema y no esperar a que las pensiones resultantes evidencien la necesidad de los cambios.

» A continuación vemos algunos ejemplos de pensiones esperadas en el futuro, medidas como tasa de reemplazo (TR) sobre la remuneración promedio de los últimos 10 años, suponiendo 100% de densidad de cotizaciones y un crecimiento de los salarios de 1,5% real anual

Tabla 3:

TR Mujer 60 conyuge 62			
	Rentabilidad Real Anual		
Tasa Cot	3,5	4,5	5,5
10	29,8	36,2	44,1
13	38,8	47,0	57,4
15	44,8	54,2	66,2

TR Hombre 65 conyuge 63			
	Rentabilidad Real Anual		
Tasa Cot	3,5	4,5	5,5
10	41,3	51,6	65,1
13	53,6	67,1	84,6
15	61,9	77,4	97,7

TR Mujer 65 conyuge 67			
	Rentabilidad Real Anual		
Tasa Cot	3,5	4,5	5,5
10	39,9	49,9	63,0
13	51,9	64,9	81,8
15	59,9	74,8	94,4

» Creemos que es necesario igualar la edad de pensión de las mujeres con la de los hombres.

» Las tasas de reemplazo esperadas para hombres y mujeres para diferentes edades de jubilación y tasas de cotización muestran una clara necesidad de aumentar ésta o asumir pensiones futuras sustancialmente menores que los salarios

Mejores pensiones

» Sin duda un deseo permanente de todos es obtener mejores pensiones.

» En un sistema de contribución definida. Las pensiones son función del ahorro logrado durante la vida laboral y del costo de una unidad de pensión, denominado Capital Necesario Unitario (CNU), que es el valor presente de una unidad de pensión por ejemplo 1UF) multiplicado por la probabilidad de sobrevivencia en cada momento del tiempo.

» Una mayor pensión se logra vía un mayor ahorro, un menor CNU, o una combinación de ambas.

» Un mayor ahorro se puede lograr por varios vehículos: aumentando la tasa de cotización, aumentando la base de las cotizaciones, aumentando el tiempo de cotización (adelantando el inicio o postergando el término), disminuyendo el número de períodos no cotizados (lagunas) y mejorando la rentabilidad de las inversiones.

» Un menor CNU se logra básicamente por 2 vías: un menor período a financiar (diferencia entre la edad de jubilación y la expectativa de vida) o una mayor tasa de descuento. Lo primero se logra postergando la edad de jubilación o compartiendo el riesgo de longevidad y lo segundo con una mayor rentabilidad de los ahorros en el período de retiro o unas mayores alternativas para pensiones.

» Para cada uno de estos caminos, en Habitat hemos desarrollado ideas de mejoras.

Propuestas de mejora del sistema previsional Para los cambios expectativas de vida

» Crear una nueva modalidad de pensión que permita compartir voluntariamente, entre grupos de pensionados, el riesgo de longevidad, logrando un aumento sustancial en el monto de las pensiones. Dada la forma en que está diseñado el retiro programado, los pensionados dejan como herencia en promedio, después de financiar las pensiones de los beneficiarios, más de un 20% del total de su ahorro. Esto se debe a que cada año se recalcula la pensión, de manera de guardar los fondos suficientes para autofinanciar una pensión (ajustada por probabilidades de sobrevivencia) hasta los 110 años. Si voluntariamente un grupo, lo suficientemente grande, de pensionados se asocia para auto asegurar el riesgo de sobrevivencia, renunciando a su herencia a favor del grupo, ese grupo deberá entonces financiar pensiones en promedio hasta la esperanza de vida (84 años hombres y 89 años mujeres) obteniendo jubilaciones que estimamos 25% superiores a las actuales. Esta modalidad no es nueva, se aplica en algunos grupos de profesores en Estados Unidos (TIAA CREF)

» Licitar un seguro de longevidad para grupos de pensionados Otra manera de mejorar el retiro programado es asegurando sólo el riesgo de longevidad. Esto se logra comprando una renta vitalicia diferida en 20 o más años. En la actualidad no se ofrece ese producto en el mercado individual por razones de oferta y demanda. Estimamos que al poder agrupar paquetes importantes de pensionados, se creará la oferta y la competencia, logrando precios que la hagan

una atractiva alternativa al retiro programado y a la renta vitalicia inmediata.

» Generar incentivos para la jubilación tardía Sabemos que cada año de postergación del retiro implica alrededor de un 8% de mayor pensión. Sin embargo, también tenemos conciencia de las dificultades que presenta el mercado laboral para personas mayores, por lo cual más que proponer un aumento en la edad de jubilación de los hombres, proponemos generar incentivos a la postergación de la jubilación. En ese sentido, proponemos un subsidio a través de un aporte estatal en la cuenta individual de 30% de la cotización que realice la persona (hombre o mujer) mayor de 65 años no pensionado

» Igualar la edad de jubilación de las mujeres a la de los hombres De las tablas presentadas anteriormente se desprende esta necesidad imperiosa que desde hace casi una década se ha venido evadiendo por parte de las autoridades. Proponemos un aumento gradual de 1 año por año, partiendo el 2016 con 61 años para llegar al 2020 con 65 años

» Fijar el monto de APS al cumplir la edad y no al momento de la jubilación Al calcular el APS al momento de la jubilación y no al cumplir la edad, genera un desincentivo a seguir cotizando ya que una parte de la cotización adicional significará un menor APS

Para la tasa de cotización

» Crear el Ahorro Previsional Compartido (APC), elevando la tasa de cotización de la cuenta obligatoria a través de una cotización adicional voluntaria del trabajador que sea replicada por el empleador Esta medida pretende dar un paso inicial hacia el necesario aumento de tasa de cotización. El trabajador que voluntariamente decida aumentar su cotización obligatoria sería apoyado con una contribución en la cuenta obligatoria equivalente por parte de su empleador, con un tope de 2%

» Aumentar gradualmente la tasa de cotización Tal como vimos en las proyecciones anteriores, creemos necesario pensar en tasas de cotización del orden de 15%. Este aumento debiera ser gradual para minimizar los impactos en el mercado laboral. Desde ya proponemos que parte destinada a la cotización del seguro de cesantía se use para este aumento. El alza de la cotización puede ser compartida entre empleador y trabajador.

» Eliminar el tope imponible En 1981 menos del 1% de los cotizantes tenía un sueldo superior a ese tope, hoy esa realidad de ha multiplicado por 10, dejando a un porcentaje relevante de personas que tendrán pensiones inferiores a sus ingresos ya que no ahorra voluntariamente. Por otra parte, es inconsistente con el tope imponible para el seguro de desempleo que es 50% superior. Además, al eliminar el tope imponible, la comisión de los afiliados de alta rentas a tener un mayor impacto y por lo tanto puede generarse más competencia entre las distintas AFP por esa variable, ya que esos clientes los más atractivos para las fuerzas de ventas. Hoy según el SII hay más de 28.000 personas con sueldos 4 veces superior al tope imponible, para quienes las diferenciales de comisiones entre AFPs serían superiores a los $100.000 mensuales.

» Cotizar por el total de haberes El total de haberes no imponibles alcanza en algunos casos a cerca de un 20% de la remuneración mensual, eso sin duda impacta en menor cotización y en una menor tasa de reemplazo neta

» Eliminar los desincentivos a la cotización asociados a pérdidas de beneficios de programas sociales Un estudio de la Universidad Católica identifica cerca de 27 beneficios asociados (inversamente) a las remuneraciones. Esta situación incentiva fuertemente la subcotización, especialmente en los sectores más vulnerables de la población aumentando la carga fiscal futura, ya que la mayoría será, ayudado por la subcotización, beneficiario de APS. FONASA es probablemente el mejor ejemplo.

» Reajustar los límites de ahorro voluntario de acuerdo al índice de remuneraciones Los límites al APV y depósitos convenidos de UF 600 y UF 900 anuales van a sufrir lo mismo que pasó durante 28 años con el tope imponible de UF60, en la medida que la economía crece, perderán significancia. Proponemos al menos, hacerlos equivalentes a 10 y 15 veces el tope imponible respectivamente, que era lo que tenían hace un tiempo.

Para la densidad de cotización

» Hacer imponible, sin tope, la indemnización por años de servicios al momento del despido El concepto de indemnización supone principalmente que la persona al perder un trabajo demorará un tiempo en encontrar un nuevo empleo y por lo tanto deberá enfrentar un período sin ingresos, lo que, para efectos previsionales significa que generará una laguna previsional. Si lo sabemos de antemano, ¿por qué no aprovechar la situación para evitarlo? Proponemos que se imponga sin tope (de lo contrario no es de gran ayuda) el 10% de la indemnización por años de servicio y en el entendido que el trabajador está pasando un mal momento, ese depósito no este afecto a comisión por parte de la AFP ni a otras cargas previsionales.

» Cotizar por los pagos del seguro de cesantía En la misma línea de lo anterior, sabemos que se está produciendo una laguna previsional y existe el mecanismo para evitarla.

» Traspasar el seguro de cesantía no utilizado a la cuenta obligatoria Hoy se están acumulando excedentes no utilizados en el seguro de cesantía. Proponemos que esos excedentes se traspasen a la cuenta obligatoria al momento del término de la relación laboral en caso de no haber sido utilizados.

» No permitir la declaración y no pago a entidades estatales La DNP es un mecanismo para permitir que empleadores en una condición financiera precaria puedan reconocer su deuda previsional en caso que no puedan pagarla. Llama profundamente la atención que este sea el caso de entidades estatales, es decir, que sean entidades insolventes. Sin embargo, sorprende que dentro de los mayores deudores provisionales estén entidades y corporaciones estatales. Sólo en el caso de afiliados a Habitat esta deuda supera los cinco mil millones de pesos, que impactarán negativamente en sus pensiones
Para la rentabilidad de los ahorros

» Exigir a los afiliados confirmar periódicamente la decisión de mantenerse en un fondo diferente al que le correspondería El sólo hecho de cambiarse de AFP implica, según la norma una selección de fondo, por lo que se elimina el camino por defecto para esa persona, quedándose en ese fondo hasta que vuelva a seleccionar alguno diferente. Por otra parte, muchos afiliados han hecho un cambio en su vida y no han vuelto a ver su situación. En el caso de Habitat, el 40% de los afiliados ya no se encuentra en el camino por defecto y por lo tanto no hará una transición automática acorde a su edad. Proponemos que anualmente los afiliados deban confirmar su decisión de encontrarse en un fondo diferente al que le correspondería de acuerdo a su edad, de lo contrario se les transfiera en un período de cinco años a su fondo recomendado, tal como hoy se realiza para quienes no seleccionan fondo durante su vida

» Mejorar el camino de transición entre fondos en la vida del afiliado incorporando variables adicionales a la edad Al considerar, además de la edad, el saldo acumulado, para definir en que fondo debiera encontrarse cada afiliado, se mejora significativamente, para todos los niveles de densidad de cotizaciones, la distribución de tasa de reemplazo esperada. Por ejemplo para caso de un afiliado con 100% de densidad de cotización su probabilidad de no alcanzar un 70% de tasa de reemplazo disminuye a la mitad .

» Aumentar la variedad de inversiones posibles de realizar en forma directa por los fondos de pensiones La regulación todavía impone muchas restricciones en los vehículos de inversión que no impiden su exposición pero sí aumentan su costo

» Devolver el impuesto de primera categoría correspondiente a los fondos por sus inversiones en acciones nacionales En la actualidad, los fondos están dejando de recibir el crédito tributario que les corresponde por los dividendos de las sociedades anónimas chilenas en las cuales tienen inversiones. Esto representa una menor rentabilidad de100 millones de dólares anuales. Esta situación se agravaría enormemente en caso de aprobarse la actual propuesta de reforma tributaria, ya que al pasar a base percibida, el crédito correspondiente a los fondos de pensiones con los que se estaría quedando indebidamente el estado, superaría los 400 millones de dólares anuales, lo que impactaría aproximadamente en un 6% a las futuras pensiones. Esta discriminación sólo se produce en el crédito de primera categoría, ya que en el caso de los bonos, y de acuerdo al artículo 74 de la ley de la renta, los fondos de pensiones son reembolsados de las retenciones de impuestos a los intereses de los instrumentos de renta fija por el hecho que los fondos de pensiones no son contribuyentes.

Otras propuestas

» Permitir la apertura de cuentas de afiliado voluntario que no tengan efectos en SIS ni en la licitación de nuevos afiliados Habitat ha propuesto abrir cuentas para pensión para los nuevos hijos de nuestros cotizantes. Sin embargo esa medida requiere de dos modificaciones legales: permitir a la AFP otorgar este beneficio previsional y que esa apertura no implique efectos sobre el seguro de invalidez y sobrevivencia, especialmente respecto de la fecha de ingreso al sistema en caso de siniestro del afiliado una vez que esté trabajando

» Cambiar el cobro de comisión por flujo a comisión sobre saldo Este es el estándar universal para administradores de fondos, alinea aún más los intereses de la administradora y los fondos y genera más transparencia en los costos y puede generar más competencia ya que pueden existir administradoras de nicho. Estos cambios ya se han realizado en México y recientemente en Perú.

» Permitir el reembolso voluntario de comisiones en caso de rentabilidad negativa Otra propuesta de Habitat que busca suplir el hecho de no poder cobrar comisiones sobre saldo.

» Limitar (eliminar) la diferencia de comisión que recibe el asesor previsional dependiendo de la modalidad de pensión que recomienda Un asesor previsional, que debe buscar lo más conveniente para su cliente, tiene determinada su comisión por norma y en la actualidad está incentivado a recomendar una renta vitalicia por sobre un retro programado ya que su comisión es 66% superior si así lo hace.

» Establecer la obligación de cotizar a todos los trabajadores no dependientes El universo de los trabajadores no dependiente que están formalmente trabajando, es largamente superior al de los que dan boleta de honorarios. Es el caso de transportistas, comerciantes, agricultores, etc. Todos ellos no cotizan obligatoriamente para su pensión y hay formas de hacerlo, ya sea al otorgarles patentes, permisos o ppm.

» Aportar el ahorro de comisiones producto de las licitaciones, en las cuentas individuales de los afiliados Las licitaciones de afiliados sólo se traducen en un mayor sueldo líquido, sin ningún impacto positivo en pensiones esperadas. Si por ejemplo, los cotizantes de la nueva adjudicataria, conservaran la comisión actual y la diferencia entre ese monto y el que le cobrará su AFP va a la cuenta obligatoria, estarían aumentando en 19% su tasa de cotización sin ningún impacto en su situación actual.

» Fortalecer el giro único Siempre es importante evitar en la medida de lo posible los conflictos de interés. Eso toma especial relevancia en una industria que administra recursos obligatorios de terceros y con una garantía implícita del estado.

» Ampliar el ámbito de acción del Consejo Consultivo Previsional (CCP) que además del sistema solidario, revise periódicamente parámetros tales como la tasa de cotización, el tope imponible y la edad de jubilación del sistema de capitalización individual Hay muchos aspectos técnicos del sistema que debieran ser debatidos en forma periódica en ese ámbito. Los impactos de la longevidad, cambios en el mercado laboral y rentabilidad de las inversiones requieren de ajustes en parámetros específicos. En otros países como Perú, este es un tema que se debe debatir periódicamente y tomar decisiones dentro de un marco preestablecido, sin necesidad de cambios legales.

» Convertir a la Superintendencia de Pensiones en un órgano independiente, con un consejo designado en forma similar al del Banco Central

Consideraciones finales

» El sistema previsional chileno se ha consolidado sólo hace seis años como un sistema de tres pilares.

» Las AFP han cumplido en forma destacada su rol de administrar los fondos de los trabajadores.

» Es necesario un esfuerzo de parte de los actores del sector y de las autoridades en educar y difundir los beneficios y las limitaciones del sistema previsional.

» Los cambios demográficos, laborales y sociales exigen ajustar algunos de los parámetros del sistema.

» Estos ajustes tendrán efecto en el largo plazo, por lo que es muy importante no seguir postergándolos.

Audiencia Principal Financial Group

PARTICIPANTES

Luis Valdés (Presidente)
Roberto Walker (Presidente para Latinoamerica)
Pedro Atria (Country Head)
Daniela Zecchetto (Gerente de Marketing)

El sistema de pensiones chileno, de acuerdo a diversos estudios de renombrados organismos internacionales independientes, está muy bien evaluado ocupando una posición destacada y de vanguardia en términos de tasa de reemplazo y sustentabilidad. Sin embargo, los chilenos requieren tener mejores pensiones, esto es urgente y prioritario. La única forma sustentable de lograr pensiones adecuadas es aumentando el volumen de ahorro de las personas, logrando que las empresas también contribuyan y contando con que el Estado financie al segmento de la población que no tiene capacidad de ahorro. Aumentar la cotización obligatoria, es una medida indispensable, pero no permite dar una solución completa al desafío del problema de las pensiones: habrá más ahorro, pero no habrá una real toma de conciencia de las personas respecto de la necesidad de ahorrar, y por lo tanto no habrá un cambio de conducta.

Principal Financial Group ha elaborado un conjunto de soluciones armónicas para el sistema global de pensiones, con especial énfasis en el pilar contributivo voluntario y en la educación previsional.

Propuestas para aumentar el ahorro en el Pilar Contributivo Voluntario

1. Fortalecer el APV Colectivo

2. Adecuar el APV y los depósitos convenidos a la realidad salarial del país.

Propuestas para aumentar el ahorro a través de la educación previsional

3. Educación para el ahorro a través de fomentar el APV Colectivo

4. Mejorar la información para la selección de multifondo

5. Establecer acuerdos público-privado para fomentar el ahorro a través de la educación

Propuestas para aumentar el ahorro en el pilar contributivo obligatorio

6. Adecuar la tasa de cotización a las expectativas de vida

7. Actualizar tope imponible a la nueva realidad salarial del país

8. Incluir rescate excepcional de fondos

9. Cambiar a comisiones sobre saldo en vez de sobre salarios

10. Implementar un seguro de lagunas previsionales

11. Creación de los fondos "Target Date" o ciclo de vida

Lo que se necesita es "democratizar el ahorro". Las alternativas voluntarias y masivas como el APV Colectivo, tienen una serie de externalidades positivas que lo transforman en el mejor complemento al ahorro obligatorio de la clase media. Esto, sumado a las otras medidas propuestas, permitirá una mejora significativa en las pensiones. Sin embargo, el dinamismo económico y los cambios sociales y demográficos avanzan con gran velocidad, por lo tanto los perfeccionamientos al sistema de pensiones deben ser permanentes y continuos para así lograr el gran objetivo de otorgar pensiones de calidad a los chilenos y chilenas.

Principal Financial Group reafirma la necesidad de actuar con sentido de urgencia en esta materia, siempre velando porque el sistema resguarde sus fundamentos de sustentabilidad, solidaridad, equidad y transparencia.

Audiencia AFP Cuprum

PARTICIPANTES:

Hugo Lavados (Presidente del Directorio)
Ignacio Álvarez (Gerente General)
Alejandro Echegorri (Director de AFP Cuprum)
Christian Brown (Jefe de Control de Gestión de AFP Cuprum)

Como líder mundial en planes de pensión, Principal Financial Group quiere asumir en Chile el mismo compromiso que en otros países: ser un colaborador y aliado del Estado en la búsqueda de alternativas que permitan a todos los chilenos y chilenas obtener mejores pensiones. Es por ello, que hemos elaborado un documento que busca colaborar con la búsqueda de soluciones armónicas para el sistema global de pensiones.

Antecedentes

Los cambios socioeconómicos que ha enfrentado Chile en las últimas décadas y que han cambiado algunos de los supuestos económicos y demográficos sobre los cuales fue concebido el sistema de pensiones chileno, hacen necesario hoy su perfeccionamiento respetando los principios y recomendaciones dadas por la OCDE en materia previsional.

Entre estos supuestos, existen al menos tres que han cambiado radicalmente y que han afectado de manera fundamental los resultados del sistema: expectativas de vida (en 1980, a los 65 años, un hombre tenía una expectativa de vida de 13 años y una mujer de 15; mientras que hoy un hombre de 65 años tiene una expectativa de 17,3 años y una mujer de 20 años), la densidad de cotización (levemente superior a la mitad de la vida laboral), y el aumento de los salarios reales.

Es importante reconocer, además, que el funcionamiento del sistema de pensiones chileno ha mejorado su rendimiento a través de instrumentos de Ahorro Previsional Voluntario (APV) (Individual y Colectivo) creados en la última década. A diferencia del APV Individual, el colectivo ha tenido una escasa penetración producto de la falta de incentivos adecuados dentro del sistema. De esta manera, creemos que los perfeccionamientos en el pilar obligatorio, complementados con mejoras al pilar voluntario, son el mecanismo integral que se necesita para mejorar las bajas tasas de reemplazo que están teniendo los trabajadores chilenos.

Los chilenos requieren tener mejores pensiones. Principal Financial Group desea contribuir al perfeccionamiento del sistema –que ya ha tenido algunas mejoras a través de diferentes iniciativas, entre ellas la Comisión Marcel del año 2008- reforzando los tres pilares que sustentan el sistema de pensiones: el pilar obligatorio, el voluntario y el solidario. Las pensiones pueden y deben mejorar; eso requiere voluntad política y respaldo de todos quienes participamos en el Sistema, actores públicos y privados.

Propuestas Principal Financial Group

Hemos desarrollado un conjunto armónico de propuestas que buscan seguir perfeccionando de manera integral el actual sistema de pensiones:

Mejorar el Pilar Solidario

1. Pensión Básica Solidaria (PBS):

Actualmente, si una persona se jubila a los 65 años y otra a los 66, van a acceder a la misma PBS, pese a que la segunda persona no recibió nada desde los 65 a los 66. Por esto, se propone que la PBS aumente un 0,6% por cada mes de diferimiento de la pensión. Así, si ésta se difiere en un año, el incremento sería de un 7,2%.

2. Aporte Previsional Solidario:

Actualmente, si una persona que va a acceder al APS sigue trabajando después de los 65, el subsidio total que recibe va a disminuir. Para corregir esto, se propone que el beneficio del APS aumente un 0,6% por cada mes que la persona posterga su jubilación.

Mejorar el Pilar Pilar Contributivo Obligatorio

1) Subir la tasa de cotización

a. Aumento de la tasa de cotización de 10% a 13% en un plazo de 6 años, con un incremen-

to de 0,5% por año, el cual creemos que debe ser financiado de manera compartida y no solamente por el empleador (en épocas de auge, éste debiera subir su contribución).

b. A partir del año 6 un organismo independiente y técnico deberá establecer la nueva tasa de cotización a la que se deberá converger en los siguientes 6 años y así sucesivamente.

2) Actualización del tope imponible mensual a UF 200 y posterior incremento anual de acuerdo a aumento en salarios reales.

El tope imponible actual, de UF 70,3 no representa el fuerte incremento en los salarios reales y el hecho que las remuneraciones se han hecho más volátiles mes a mes. En este contexto, es necesario aumentar el tope imponible a, al menos, UF 200 (para tener relación con el PIB per cápita y para intentar cubrir a la mayor parte de la población) y establecer el tope anual en UF 2.400

3) Cotización por el total de los haberes

El porcentaje de la cotización debe ser calculado sobre el total de los haberes, de manera que la pensión de una persona se estime en base a su renta efectiva y no sólo sobre los ítems considerados imponibles.

4) Mejorar la cobertura

El otro elemento clave que ha afectado las tasas de reemplazo es la densidad de cotizaciones. Para hacer frente a esta situación, se propone lo siguiente:

a. Trabajadores Independientes: Se propone incluir a todos los trabajadores independientes, incluyendo a aquellos que no emiten boletas, mediante el aumento de incentivos y la mejora de los sistemas de recaudación.

b. Dependientes: Es necesario mejorar la fiscalización, sanción e incentivos para evitar la evasión laboral (alcanza un 13,2%) y previsional (5.7%). Se propone aumentar la fiscalización y las sanciones para las empresas que cotizan por montos inferiores y establecer incentivos para el pago de cotizaciones adeudadas para empresas de menor tamaño. Como parte de esto, las AFP tienen que tomar un rol activo y transformarse en colaboradores en mejorar la cobertura, informando a los clientes sobre el estado de sus cotizaciones. Esto entregará herramientas al trabajador para ver si efectivamente su empleador está cumpliendo con el pago de sus cotizaciones.

5) Reparar daño a los empleados públicos

La situación de los empleados del Estado a los no se les cotizó o se les cotizó parcialmente, se intentó reparar con la ley 19.200, sin embargo, quedó pendiente corregir esta situación para aquellos que estaban cotizando en una AFP en ese momento.

6) Cambiar el sistema de comisiones hacia un sistema de cobro sobre saldos

Proponemos avanzar en la generación de un vínculo entre el pago de comisiones y los saldos que tienen de ahorro los cotizantes, avanzando en la relación entre los fondos que tiene una persona y sus resultados, y la comisión que cobra la AFP. Esto permite que a mayor saldo, mayor sea el monto de comisión, pero no supone una inequidad, ya que los trabajadores jóvenes y de menores ingresos, que acumulan recursos más lentamente que personas de ingreso y edad mayor, se verán beneficiados por el efecto de la capitalización y un monto más bajo de comisión.

7) Rescate de fondos

Permitir que las personas rescaten un porcentaje determinado de sus fondos en caso de una enfermedad catastrófica y someter a análisis otras causales que ameriten un rescate. Proponemos que sea un 5% del fondo y cada 10 años. Esta frecuencia permite mantener el ahorro previsional, pero además da la oportunidad de cubrir una necesidad que hemos identificado en nuestros clientes en caso de enfermedad.

Para evitar el fraude, se propone que el pago se haga de manera directa al proveedor del servicio que me está ayudando al tratamiento de la enfermedad catastrófica. A nuestro parecer, las AFP pueden ofrecer este servicio sin hacer un cobro adicional.

8) Traspaso del Seguro de cesantía a cotización obligatoria

Se propone que el saldo del seguro de cesantía que queda al término de la vida laboral de una

persona, pase a incrementar su fondo de pensiones y, por lo tanto, a mejorar su pensión.

9) Impuesto a los dividendos.

Se propone no discriminar negativamente a los Fondos de Pensiones y sus afiliados en el tratamiento tributario respecto de los dividendos obtenidos por inversiones en acciones de sociedades anónimas, logrando que por esta vía, incrementen sus cuentas de capitalización individual y su pensión final.

10) Mejorar la denominación de los fondos de pensiones para entregar mejor información

La forma en que se expresan las cosas resulta muchas veces determinante para su comprensión y por ende para la toma de decisiones que pueda efectuarse. En la actualidad, los fondos se llaman A, B, C, D y E lo cual no conlleva ninguna información. Asimismo, si la persona nunca elige fondo en su vida es asignada al fondo de acuerdo a la teoría de ciclo de vida dependiendo de la edad. En base a esto, es que se propone cambiar el nombre de los fondos de manera de mantener la misma libertad existente hoy día, pero entregando una señal más clara de los fondos que debiesen considerarse en cada edad.

Mejorar el Pilar Contributivo Voluntario

1) Establecer mejoras en el pilar previsional voluntario

El ahorro previsional voluntario individual y colectivo son herramientas muy importantes para complementar el ahorro de las personas para su futura pensión. Principal quiere contribuir a fortalecer dicho mecanismo y a poner los incentivos adicionales para que los métodos de Ahorro Voluntario Colectivo vayan avanzando por sobre los individuales, de manera de lograr una mayor cobertura en toda la población chilena. Al respecto, proponemos las siguientes medidas:

a. Aumento de topes de Cotizaciones Voluntarias y Depósitos Convenidos ajustándose a los salarios reales del mercado, a través de una fórmula similar a la que se calcula desde el 2008 para el tope de la cotización obligatoria.
b. Al momento del retiro, los empleadores puedan voluntariamente destinar un porcentaje de las indemnizaciones a depósitos convenidos que permitan mejorar la pensión.

2) Mejorar y fortalecer los mecanismos de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo.

El mejoramiento del APVC y de los incentivos para generar un mayor ahorro colectivo, son esenciales para lograr una mayor cobertura de la población y, finalmente, mejores pensiones. Para eso proponemos: que la empresa se involucre en el futuro previsional de sus trabajadores y que éstos tengan acceso a productos de primera generación en esta área.

a. Límites: Los límites del APVC debieran ser más altos que las alternativas que permite el APV individual.

b. Sistema de Enrolamiento Automático: Permitir el enrolamiento automático de los trabajadores al suscribir un contrato de APVC con la empresa con renuncia voluntaria automática.

c. Flexibilizar los mecanismos de Vesting y Matching del empleador: Mejoras al período en el que la empresa impone restricciones para el acceso total o parcial de los aportes realizados por ella misma al Plan de Pensiones del trabajador -Vesting- y mejoras a los aportes realizados por el empleador para complementar los ahorros realizados por los trabajadores con el objeto de incrementar sus futuras pensiones –Matching-. Hoy se ha definido un límite de dos años que no consideramos apropiado. Proponemos alargarlo y dar flexibilidad para que el empleador pueda definir el Vesting en función del Matching.

d. Revisar y modificar la regla de no discriminación: Esta regla apunta a que el empleador le ofrezca condiciones similares, justas y equitativas, a todos sus empleados. Sin embargo, la regla se hizo de manera muy rígida, por lo que actualmente no se puede aplicar. Mediante esta revisión se espera flexibilizarla.

e. Permitir retiros sin penalizaciones para conceptos específicos: Para cobertura de salud en caso de enfermedad catastrófica (cada 5 años), para la compra de la primera vivienda o para la educación de los hijos. Siempre en un marco delimitado de cuotas y usos y mediante una forma de pago directo al proveedor.

Fortalecer y Mejorar la etapa de jubilación

1) Creación de rentas vitalicias variables

Flexibilizar el modelo de la renta vitalicia común que existe en Chile, permitiendo que parte de los fondos para la jubilación se les pueda invertir en instrumentos financieros que resulten atractivos y sobre todo más rentables. Las personas que accedan a este modalidad de pensión tendrán una parte de la pensión fija en UF mientras la otra parte estará ligada a sus inversiones adicionales, haciéndola atractiva las altas rentabilidades que ofrecen dichos fondos.

2) Flexibilización para compra anticipada de rentas vitalicias

Permitir a una persona próxima a jubilarse comprar rentas vitalicias parciales con parte de su pensión. Esto permitirá abrir nuevas posibilidades y que cada persone compre y elija según sus condiciones de vida y expectativas para la jubilación.

Educación Previsional

La educación previsional permite que las personas puedan tomar decisiones más informadas acerca de su futuro. Todos los actores del sistema estamos en deuda en la entrega de información sobre cómo funciona el sistema y lo que sabe el público en general sobre éste.

1) Acuerdo público-privado para fomentar la educación previsional

2) Fomentar la educación previsional en las empresas con el uso de los recursos del SENCE.

Tener la posibilidad de usar los recursos que no se utilizan del SENCE para capacitación en educación previsional. Esto ayudará a mejorar la conducta en términos previsionales de las personas.

3) Establecer en la malla curricular formal (desde la educación escolar) la educación previsional

Tener la posibilidad de usar los recursos que no se utilizan del SENCE para capacitación en educación previsional. Esto ayudará a mejorar la conducta en términos previsionales de las personas.

4) Generación de un índice de responsabilidad social en educación previsional y financiera.

El objetivo es poder medir de manera concreta los recursos y esfuerzos que estas empresas están destinando a la educación y que esa información sea pública. La idea es que alguien independiente pueda evaluar este esfuerzo y compararlo.

Audiencia Asociación AFP

PARTICIPANTES:

Rodrigo Pérez Mackenna (Presidente)
Francisco Margozzini (Vicepresidente)

Muchas gracias por la invitación a la Asociación de AFP para presentar ante esta Comisión la visión de las Administradoras de Fondos de Pensiones que conforman nuestro gremio. Entendemos que el objetivo de esta comisión es estudiar el sistema de pensiones, realizar un diagnóstico y elaborar propuestas destinadas a resolver los desafíos que éste presenta. A pesar que la reforma del 2008 fue una buena reforma, que introdujo mejoras como crear un sistema solidario integrado, la cotización obligatoria para trabajadores que emiten boletas de honorarios y la creación del Ahorro Previsional Voluntario para rentas medias y bajas, con el establecimiento de la bonificación estatal; la introducción de mayor competitividad y una mejor institucionalidad en materia de inversiones, pensamos que existe una brecha de expectativas entre la pensión recibida y la esperada por el trabajador. El título de nuestra presentación es "Sistema de Pensiones chileno: Diagnóstico y Propuestas de Perfeccionamiento" y consta de 5 secciones: Resultados del Sistema de Ahorro Individual; La Realidad de las Pensiones de Vejez; Factores que Afectan las Pensiones; Propuestas y Conclusiones.

A. Resultados del Sistema de Ahorro Individual

Las AFP tienen por mandato legal recaudar las cotizaciones previsionales, administrar el ahorro dentro del marco legal y reglamentario, y pagar los beneficios y pensiones que establece la ley.

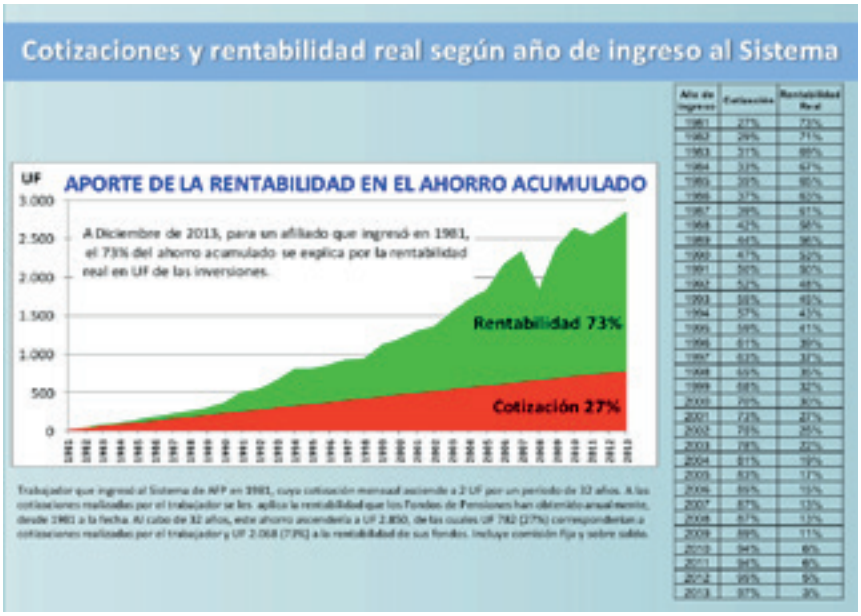
A 33 años de iniciado el sistema de cuentas individuales, éste ha superado las expectativas iniciales en materia de rentabilidad y seguridad de las inversiones. Hoy el sistema cuenta con 9,7 millones de afiliados y administra un fondo de $ 168.276 millones de dólares a mayo de 2014. El Sistema de AFP ha cumplido plenamente con su rol de transformar ahorro previsional en fondos disponibles para financiar pensiones. Del Fondo de Pensiones acumulado, un 70% es rentabilidad y 30% corresponde a las cotizaciones que han efectuado los afiliados[1]. Como veremos, esto es el resultado de una gestión rentable y segura de los fondos confiados a las AFP.

Para un afiliado que ingresó al sistema de pensiones en 1981, del saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, un 27% corresponde a cotizaciones actualizadas según la UF y un 73% a rentabilidad. En el gráfico Nº 1, podemos observar, qué proporción de la cuenta de un afiliado corresponde a rentabilidad y cotizaciones, según el año de ingreso al sistema, calculado a Diciembre de 2013, también medido en UF. En todos los periodos de tiempo los afiliados acumulan rentabilidades positivas en términos reales en sus cuentas de capitalización individual, incluso aquellos que ingresan en los años 2008 y 2011, en los que se presentaron la crisis financiera internacional y la crisis de la deuda europea.

Esta importante acumulación de fondos se debe a muy buenos resultados en la gestión de inversiones, con una rentabilidad promedio anual de UF + 8,5% en 33 años, cifra que más que duplica la entregada por el Estado en los Bonos de Reconocimiento, que es de 4% real anual (Ver gráfico Nº 2). En estos 33 años de historia, sólo en 4 años se han obtenido retornos reales negativos. Si se mide el desempeño de los Fondos de Pensiones en periodos de 5 años, la rentabilidad es siempre positiva y menos fluctuante.

1 Serie de Estudios Nº 88 2013, Asociación de AFP A.G.

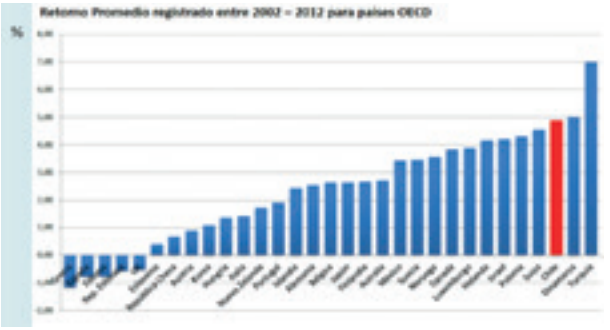
Grafico 1 / Grafico 2 :



Si bien no existe un benchmark independiente y reconocido con el cual medir los resultados obtenidos, es interesante efectuar una comparación de la rentabilidad de los Fondos de Pensiones con la tasa libre de riesgo, la cual ha tenido un desempeño de UF + 4,4% promedio anual[2], y con los depósitos a plazo fijo reajustables en UF, los cuales registran un promedio anual de 5,1% en 33 años[3].

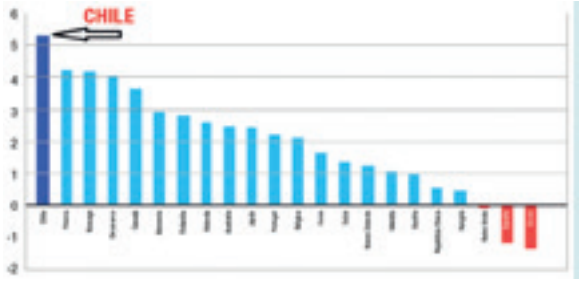
En el gráfico Nº 3 y 4, según fuente de la OCDE, los Fondos de Pensiones chilenos destacan en rentabilidad entre fondos de pensiones de este organismo. Terceras fuentes muestran el liderazgo en el desempeño de los fondos de pensiones administrados por las AFP en Chile. El periodo analizado incluye la crisis financiera del 2008, la más severa observada en el mundo desde el año 1929, episodio de importante repercusión en los fondos de pensiones chilenos, pero también recoge la importante recuperación del año 2009, donde los fondos chilenos destacan a nivel internacional.

Gráfico 3: **Rentabilidad Fondos de Pensiones chilenos destaca entre paises OCDE**



Fuente: Pension Markets in focus 2013

Gráfico 4: **Rentabilidad Fondos de Pensiones chilenos destaca entre paises OCDE**



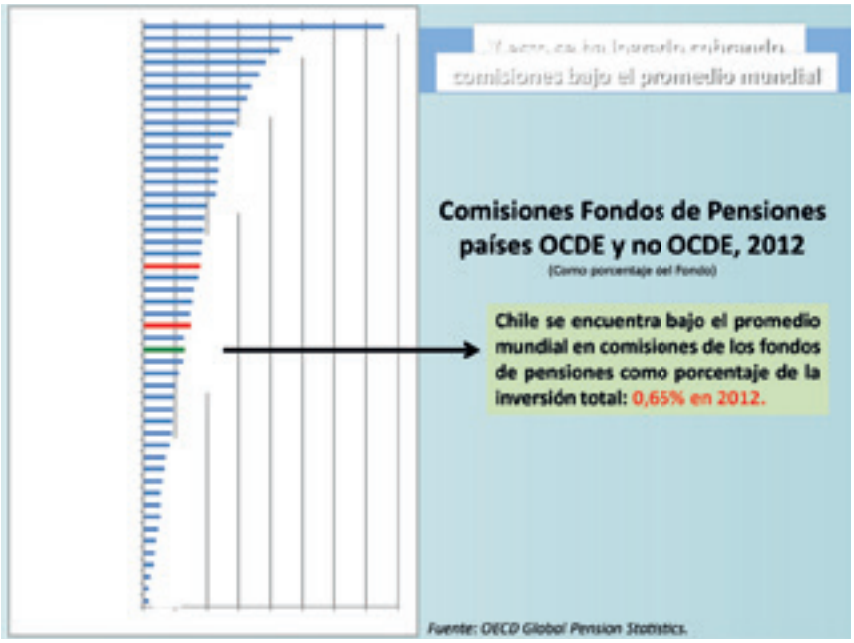
Fuente: Pension Markets in focus 2013

2 Fuente: Banco Central, PRC 8 y BCU 10, Tasa de interés anualizada en UF de las licitaciones del Banco Central de Chile en el período 1993 a 2013.

3 Fuente: Banco Central de Chile, Captaciones del Sector Financiero de 90 a 365 días reajustables en UF.

Los importantes resultados de rentabilidad de los fondos se han logrado con niveles de comisiones bajo el promedio mundial. El año 2012, los fondos de pensiones chilenos registran un nivel de comisiones sobre fondos administrados de 0,65% anual, por debajo de la mediana (0,74%) y el promedio (0,89%) de una lista de 45 países informada por la OCDE.

Grafico 5:



Esta comisión genera ingresos que financian no sólo la gestión de los fondos que realizan las AFP, también deben realizar actividades como: la recaudación de cotizaciones previsionales, cobranza pre judicial y judicial de cotizaciones previsionales, gestión y pago de beneficios y pensiones, información y oficinas a lo largo de todo Chile, financiamiento de las Comisiones Médicas que califican la invalidez (oficinas a lo largo de todo el país), financiamiento de la Secretaría Administrativa de la Comisión Clasificadora de Riesgo, gestión y pago de los beneficios del Pilar Solidario, entre otros servicios.

El reemplazo del antiguo sistema de pensiones por el nuevo de ahorro y capitalización ha tenido otros impactos positivos para Chile. Ha contribuido a sentar las bases para tener una buena disciplina fiscal. El año 2010 según la Dirección de Presupuesto, el gasto fiscal en pensiones llegó a 3,5% del PIB, cifra que deja a Chile entre los 3 países de la OCDE con menor nivel gasto fiscal en pensiones, cifra que según la misma DIPRES se reducirá a 2,8% del PIB el año 2025, si la estructura de los programas se mantiene como en la actualidad. Gracias a pensiones autofinanciadas, se han generado holguras fiscales para fortalecer Pilar Solidario, y para financiar gasto social en otra serie de áreas prioritarias para la población como son salud, educación, vivienda, etc. El sistema ha generado una disminución de la cotización de un 19,7% del salario como promedio en las antiguas cajas de previsión a un 12,5% en la comisión actual del sistema de pensiones. Esto ha permitido una mejora del salario líquido de los trabajadores chilenos de hasta 9% por un largo período de tiempo, generando mejores condiciones de vida para todos. Adicionalmente ha permitido aumentar el empleo en 350.000 puestos de trabajo[4].

Hoy existe una mayor cobertura de beneficios. Con el sistema de ahorro y capitalización los trabajadores son dueños de las cotizaciones, mientras que los imponentes de las Antiguas Cajas

4 Pensiones en Chile: ¿Qué hubiera ocurrido sin la reforma de 1981?, Rodrigo Cerda, profesor Pontificia Universidad Católica.

pierden sus aportes si no cumplen los requisitos mínimos de periodos cotizados. Según cifras del Instituto de Previsión Social, el 50% de los imponentes aún teniendo la edad de jubilación no logran pensión con el esquema de reparto[5]. También ha efectuado un importante aporte al crecimiento económico, estimulando al empleo y mayor productividad del trabajo; mayor ahorro e inversión; estímulo al desarrollo y eficiencia del mercado de capitales, con un impacto sobre la productividad del capital. Un estudio elaborado por Vittorio Corbo y Klaus Schmidt-Hebbel estimó que la reforma al sistema de pensiones significó más de un 10% del crecimiento del PIB en el período 1981 a 2001. Un estudio similar elaborado por Sura Asset Management, para el período 1981 a 2011, estimó que un 8,08% del crecimiento del PIB se explica por la reforma al sistema de pensiones. No está demás mencionar el impacto positivo en el desarrollo del mercado asegurador, gobiernos corporativos y sector inmobiliario con el financiamiento cercano a un millón de viviendas en todos estos años, principalmente a través del sector bancario[6].

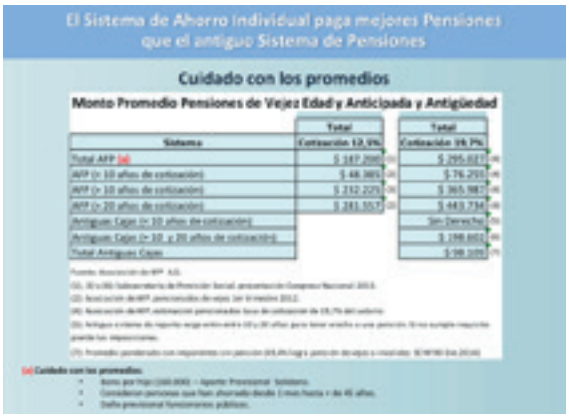
En resumen, el sistema de ahorro y capitalización, ha cumplido a cabalidad y sobre lo esperado en términos de rentabilidad del ahorro previsional, eficiencia y rentabilidad de las inversiones. Asegurando un capital adecuado para quienes efectivamente han cotizado regularmente. Junto a lo anterior, los trabajadores se han visto beneficiados con el mayor desarrollo económico mayores remuneraciones y mayor empleo generado por la reforma previsional.

B. La Realidad de las Pensiones de Vejez

A pesar de los buenos resultados anteriores, existe un cuestionamiento al sistema por el nivel de las pensiones pagadas que vale la pena analizar. Hay que tener cuidado con el promedio de las estadísticas: incluye a quienes cotizaron un mes y aquellos que cotizaron 45 años. Incluye 160.000 bonos por hijo que se han pagado a través de las AFP y compañías de seguro y muchas mujeres cotizaron una vez para obtener el beneficio, para posteriormente solicitar el Aporte Previsional Solidario. Hay una cantidad grande de pagos que figuran como pensión, pero que realmente no lo son. También incluye funcionarios públicos que sufrieron un daño previsional por el Estado como empleador, donde en el pasado se les cotizó por la mitad de su renta y se les calculó el bono de reconocimiento por una fracción de sus ingresos reales, dañando su pensión y discriminándolos respecto a la solución que se dio a los funcionarios públicos que se quedaron en las antiguas cajas, etc. Las pensiones de vejez, comparables, del sistema de ahorro individual son 3 veces mayores que las pensiones del antiguo sistema (si se ajusta por el total de afiliados e imponentes y si se consideran las diferentes tasas de cotización en ambos sistemas).

Las estadísticas que informan pensiones promedio, inducen a un grave error a incluirse grandes cantidades de personas que han cotizado poco tiempo. En un extremo se encuentran muchas mujeres que cotizaron un solo mes para acceder al bono por hijo. En estricto rigor el pago de este beneficio no se puede clasificar como pensión. Sólo basta recordar que para acceder a una pensión en las antiguas cajas de previsión se exigían entre 10 a 20 años de imposiciones, lo que dejaba sin jubilación al 50% de los cotizantes. Las estadísticas del antiguo sistema excluyen a un 50% de imponentes que no lograron pensión por no cumplir los requisitos de semanas cotizadas (entre 10 y 20 años de aporte según la Caja de Previsión) y la tasa de cotización de las antiguas cajas son en promedio de 19,7% de la renta, mayor al 12,5% en promedio del sistema de ahorro y capitalización (ver gráfico Nº 6).

Gráfico 6



5 Fuente: Serie de Estudios Nº 90, Asociación de AFP A.G.

6 Estimación Departamento de Estudios Asociación de AFP en base a información de la Superintendencia de Bancos e instituciones financieras. Al 2014 con fondos previsionales (AFP + CSV) se financian 750 mil viviendas y cerca de 250 mil viviendas cuyos créditos ya fueron amortizados.

Tasas de reemplazo

Algunos comparan el promedio de las pensiones pagadas que emanan de las estadísticas de la Superintendencia de Pensiones ($187.200) con la renta imponible de los cotizantes activos ($600. OOO aproximadamente) y señalan que la tasa de reemplazo de la pensión promedio es 31%, menos que un ingreso mínimo. Este análisis es claramente errónea debido a que: compara salarios de trabajadores activos con pensiones de trabajadores que ya se jubilaron; compara salarios de cotizantes (5,5 millones de personas) con pensiones de afiliados (9,7 millones de personas), compara pensiones con una última renta sin tomar en cuenta una trayectoria laboral y la densidad de cotizaciones, es decir, con el sueldo promedio o las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador. Además, compara pensiones de sobrevivencia (viudez y orfandad) separadas y no las del grupo familiar, etc.

Un estudio del DICTUC calculó tasas de reemplazo considerando las pensiones pagadas a los que se pensionaron por vejez a la edad legal y anticipada en el primer trimestre de 2012, con una muestra de más de 26 mil pensionados de las 6 AFP. El salario de referencia utilizado es el mismo que establece la ley como requisito para pensionarse anticipadamente y que se calcula con la rentas actualizadas de los 10 últimos años, considerando un máximo de 16 ceros, lo que da como resultado un promedio de renta más exigente que el promedio propiamente tal.

Las tasas de reemplazo en el Sistema de Ahorro Individual, según DICTUC, son 87% para hombres y 58% para mujeres, para todos aquellos que cotizaron al menos 10 años y son consistentes con los benchmark internacionales. Las tasas de reemplazo sugeridas internacionalmente por la OIT, como requisito mínimo, es 40% para la pensión de vejez, para periodo de 30 años cotizados y menor a 40% entre 10 y 29 años de cotización[7]. El Banco Mundial sugiere una tasa de reemplazo de 53% del último sueldo líquido y 78% del promedio de los sueldos líquidos de la vida laboral para sistemas obligatorios e ingresos medios[8]. La OECD sugiere una tasa de reemplazo del 70% de ingresos finales con aportes obligatorios y voluntarios[9]. Mercer, una consultora internacional originaria de Australia, considera razonable tasas de reemplazo entre un 45% y 65% del ingreso final, para sistemas obligatorios[10]. Entonces, ¿por qué existe una brecha entre las expectativas y la pensión que efectivamente reciben? Hay quienes están pidiendo al Sistema de Pensiones un 70% de las "últimas remuneraciones", independiente de la densidad de cotizaciones. Esto es imposible de lograr y es más de lo que se pide a Sistemas de Pensiones obligatorios en la mayor parte del mundo, y no corresponde a un sistema de contribución definida como el chileno. En el mundo desarrollado los objetivos de tasa de reemplazo se definen según rentas de períodos prolongados de la vida laboral. Por ejemplo, para calcular la pensión en 21 países utilizan el promedio de rentas de toda la vida (Alemania, Grecia, Italia, Japón, Korea, Noruega, Reino Unido, etc.). En Austria se utilizan los ingresos promedio de 40 años. En EE.UU. se calcula con los mejores 35 años de renta, en Canadá con los mejores 34 años de renta. En Francia con los mejores 25 años de renta y en España usando los últimos 25 años de renta[11].

Factores que afectan las pensiones

Existe una serie de factores que han evolucionado de tal forma en estos 33 años, que dificultan acceder a tasas de reemplazo como las que algunos esperan.

Acumulación de ahorro

En aquellos factores que afectan la acumulación de ahorro, tenemos la baja densidad de cotizaciones, lo que nos muestra que son pocos los afiliados que completan 30 años de cotización. El número de afiliados adscritos a las AFP superan en forma holgada a la fuerza de trabajo, con 9,7 millones de afiliados Vs. 8,4 millones de personas en la Fuerza de trabajo. Al contrastar el número de afiliados con los cotizantes, comprobamos que la densidad de cotizaciones no supera el 60% y esto se explica claramente por las característica de nuestro mercado del trabajo. De los afiliados, sólo cotizan 5,5 millones. Esto

7 Convenio Seguridad Social Nº 102. Norma Mínima

8 Averting the Old Age Crisis, Table 1.1, p.294

9 OECD Pensions Outlook 2012

10 Melbourne Mercer Global Pension Index, Octubre 2013

11 Pensions at a Glance 2013; http://dx.doi.org/10.1787/888932907129

explica la baja acumulación de cotizaciones previsionales que presentan un grupo importante de afiliados. En el gráfico Nº 7 se muestran las historias laborales de una muestra de hombres y mujeres en el periodo 2002 a 2009. Para el caso de los hombres, trabajan en forma dependiente con contrato de trabajo un 51% y sin contrato un 8%; se desempeñan como trabajadores por cuenta propia un 25%, desempleado un 5% e inactivo un 12%. Los datos para las mujeres muestran , en general, la baja participación laboral y el poco aporte que efectúan para previsión, sólo un 29% trabaja en forma dependiente con contrato y un 8% sin contrato, un 9% se desempeña en actividades por cuenta propia, un 7% se encuentran desempleadas y un 47% están inactivas.

La Subsecretaría de Previsión Social también proporciona datos que dan cuenta de este panorama a las edades legales de pensión. En promedio, los hombres cotizan 24,2 años el 10% de la renta imponible para recibir pensiones por 19,4 años en promedio, según las tablas de expectativas de vida, mientras que las mujeres cotizan por 14,5 años el 10% de la renta para recibir una pensión por 28,9 años.

Gráfico 7

También incide en el bajo número de cotizaciones la evasión y elusión previsional. La encuesta CASEN 2011 da cuenta que el 19% de los trabajadores asalariados no cotiza para pensión, un 13% trabaja sin contrato y un 6% de los que tiene contrato no se le pagan cotizaciones previsionales. Respecto a la elusión previsional o sub-declaración de rentas, según datos de la subsecretaría, para muchos trabajadores parte relevante de la remuneración no es imponible (aproximadamente 10% en sector privado y 18% en sector público). Otro aspecto relevante es el retraso de los jóvenes en su ingreso al mercado laboral formal. Estadísticas actuales muestran que la edad promedio en que los nuevos afiliados ingresan a cotizar es de 24 años en la actualidad, cifra 5 años mayor a la edad que se registraba en los primeros años del sistema, con 20 años de edad en promedio. El no cotizar entre los 20 y24 años puede significar una menor pensión cercana al 20%. El ahorro que se acumula en los cinco primeros años se multiplica por 7 veces en 40 años con una rentabilidad de UF + 5%. Adicionalmente se puede señalar que el problema principal de la densidad de cotizaciones no está en la morosidad previsional, pues la mayor parte de las deudas previsionales que se acreditan, se cobran. De las Declaraciones y No Pago (DNP), que en promedio representan un 3% de las cotizaciones mensuales, un 87% se recupera en 10 primeros meses en instancias prejudiciales y judiciales[12]. Entre los 100 mayores deudores de cotizaciones previsionales se encuentran 8 Mu-

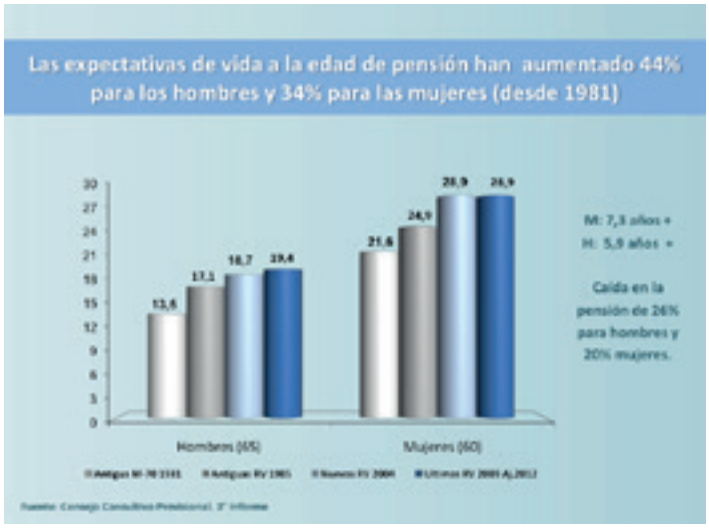
12 Cálculos en base a estadísticas de la Superintendencia de Pensiones. Los juicios vigentes contra empleadores morosos llegan a 917 mil. Los juicios históricos a empleadores alcana a 2 millones.

nicipios, 7 instituciones educacionales y 3 clubes deportivos. Además, un 44% de estos mayores deudores son empresas que se encuentran en el registro de quiebras[13]. Lo anterior muestra que los desafíos previsionales se encuentran más en el ámbito laboral que en el área del sistema de pensiones.

Determinación del monto de las pensiones

El incremento de las expectativas de vida de la población chilena lleva a que con un mismo saldo de ahorro, los afiliados tengan una menor jubilación por la necesidad de financiar por más años la pensión. El sólo aumento en las expectativas entre 1981 hasta hoy, dejando constante la tasa de interés y para igual capital a la edad de pensión, ha significado una caída de un 26% en la pensión mensual de un hombre y de un 20% en la pensión de una mujer. El problema es que desde 1981 no se ha implementado ninguna medida que permita una mayor acumulación de fondos obligatorios que compense la caída en las jubilaciones. En el gráfico N° 8 se observa que los hombres, a la edad de 65 años, las expectativas de vida en 1981 eran de 13,5 años, cifra que se eleva a 19,4 años el año 2012, con un aumento de 5,9 años en el periodo. En el caso de las mujeres a los 60 años de edad las expectativas de vida en 1981 eran de 21,6 años y en 2012 28,9 años, con un crecimiento en el periodo de 7,3 años.

Gráfico 8



La tasa de interés con la cual se calculan las pensiones también ha experimentado una importante baja (ver cuadro N°9). La renta vitalicia en los años '90 exhibían tasa de venta que rondaban un 5%, guarismo que en la actualidad está en niveles inferiores al 3%, lo que implica una caída en la pensión de un 18%, por el sólo efecto de la caída en tasa de interés[14]. En el caso del Retiro Programado, la tasa de interés técnica para el cálculo de esta modalidad de pensión alcanzó niveles superiores al 7% a mediados de los años '90. En la actualidad esta tasa registra niveles inferiores al 4%, lo que implica una caída de un 25%, por el sólo efecto de la baja en la tasa de interés[15]. La caída en las tasas de interés es una tendencia internacional que ha afectado a los pensionados de todo el mundo. El FMI explica que este fenómeno se debe al exceso de ahorro, principalmente de economías emergentes y en especial de China, y a un cambio en las preferencias de los inversionistas a favor de los activos de renta fija en lugar de acciones, tema que también se ha observado luego de la crisis financiera[16].

13 Fuente: Asociación de AFP respecto de información que se envía a la Dirección del Trabajo 2012

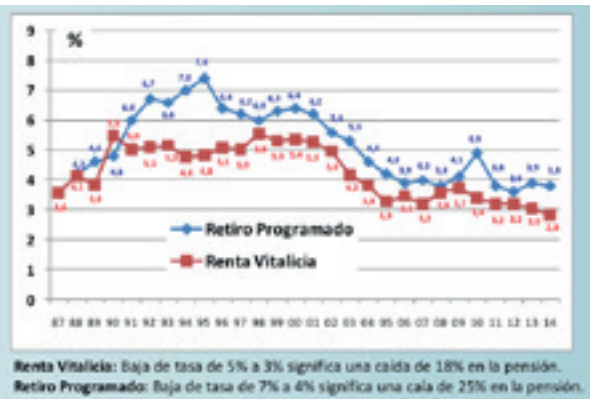
14 Cálculo efectuado para una pensión de vejez de un hombre que se pensiona a los 65 años, con una Renta Vitalicia con "Duration" de 9 años.

15 Datos actuariales del año 2014.

16 Fondo Monetario Internacional. http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/survey/so/2014/res040314as.htm

Gráfico 9:

La rentabilidad proyectada (y las tasas que se usan para el cálculo de pensiones) esta bajando



La baja en la tasa de interés no es algo que se pueda definir como permanente. Si la economía de los países desarrollados se recupera, como está ocurriendo en EE.UU. en la actualidad, esta situación se puede revertir, pero es una tendencia que se inició hace aproximadamente diez años.

Factores que afectan a grupos específicos

Algunos grupos de trabajadores enfrentan problemas específicos respecto al monto de sus pensiones. Entre ellos tenemos a los empleados públicos, los trabajadores bajo el régimen de trabajos pesados y la situación particular de las mujeres.

Daño previsional a empleados públicos.

En el pasado, el Estado efectuó cotizaciones previsionales a empleados públicos por menos del 50% de su ingreso real y les calculó un Bono de Reconocimiento por la mitad de lo que correspondía. En 1987 y 1993 se dictaron leyes que corrigieron esta discriminación, beneficiando a los que se quedaron en las antiguas Cajas, pero no se dio igual trato a los que se cambiaron a las AFP. Un estudio de Claudio Bonilla, profesor de la Universidad de Chile, estimó el daño de una muestra de empleados públicos afiliados a las AFP, dividiéndolos por quintiles de ingresos, donde encontró que el perjuicio a la cuenta individual de los trabajadores oscila entre UF 680 y UF 5.073 UF en promedio por afiliado para el quintil 1 y 5. Por esta causa, a las pensiones que reciben los trabajadores del sector público les faltan entre $ 86.000 y $ 643.000 pesos mensuales en promedio. Las AFP no tienen responsabilidad en la sub cotización y en las menores pensiones que afecta a los empleados públicos dañados.

Insuficiencia de cotizaciones en el régimen de pensiones por trabajos pesados

Se denomina como trabajo pesado aquellos empleos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico, provocando un envejecimiento precoz. (Ej.: faenas mineras, etc.). Existen dos categorías, trabajos pesados y semipesados. Los trabajos pesados sobre cotizan 4% (trabajador 2% + empleador 2%) y tienen derecho a adelantar su edad de jubilación en 2 años por cada 5 años de sobre cotización, con un máximo de 10 años para anticipar la jubilación (deben tener 20 años de cotizaciones).

Los trabajos semipesados sobre cotizan 2% (trabajador 1% y empleador 1%). La rebaja es de 1 año por cada 5, con un máximo de 5 años para anticipar la jubilación. El problema con este régimen es que la sobre cotización no es suficiente para obtener pensiones similares al régimen general. Cotizan por trabajos pesados 110 mil trabajadores y reciben esta pensión aproximadamente 3.200 trabajadores.

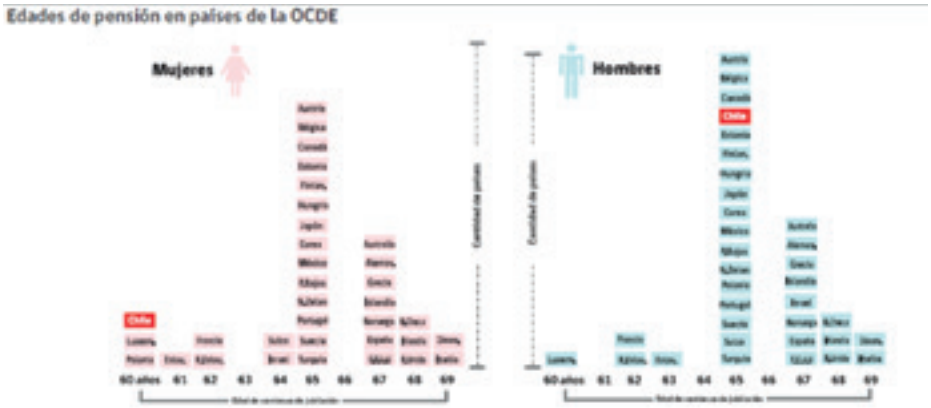
Pensión de la mujer

Las pensiones de vejez de las mujeres se ven negativamente afectadas por su edad de pensión y por su menor participación en el mercado laboral. El que las mujeres se jubilen a los 60 años rebaja su pensión en un tercio, respecto de la pensión que recibirían a los 65 años. La tasa de participación laboral de las mujeres es de 48,5% vs. la de los hombres que es de 72%[17]. En el cuadro Nº 10 se observa que la edad de jubilación de las mujeres en Chile, es la menor de los países de la OCDE, junto a Polonia y Luxemburgo, donde la mayoría de los países fijan la edad a los 65 años e incluso la han retrasado hasta los 69 años.

17 INE, Trimestre Febrero-Marzo-Abril de 2014.

Gráfico 10:

Las mujeres en Chile se pensionan a menor edad entre países de la OCDE



Fuente: OCDE Pensions Outlook 2012

Ingresos y expectativas de pensión

El aumento de la renta de los afiliados al sistema de pensiones durante toda la vida laboral hace difícil cumplir con las expectativas de pensión cuando éstas se anclan en los últimos salarios recibidos. La renta imponible promedio de los cotizantes a las AFP desde 1982 al 2013 ha pasado de 12,5 UF a 25,4 UF, con un crecimiento promedio anual de 2,2%. La renta inicial se ha duplicado en este período y la renta imponible promedio llega a 16,5 UF. Esto lleva a que la renta imponible del 2013 es un 55% mayor quela renta promedio del periodo. En el gráfico N° 11 se calcula la tasa de reemplazo neta para aquellos que cotizan por más de 10 años con la renta imponible de los cotizantes promedios de 32 años, alcanzando un nivel de 69%.

Gráfico 11:

El aumento de salarios durante toda la vida laboral hace difícil cumplir con expectativas de pensión cuando estas se anclan en últimos salarios recibidos

D. Propuestas

Propuestas para mejorar las pensiones de los trabajadores

El Sistema de ahorro individual está financiando pensiones que guardan buena proporción con lo cotizado y en línea (o superior) a los "benchmark" internacionales, particularmente para quienes han cotizado en forma regular. Sin embargo, por los factores antes señalados, hay un grupo de la población que está recibiendo pensiones por debajo de sus expectativas y debemos hacernos cargo de este desafío.

Se deben definir los distintos parámetros del Sistema que hagan posible alcanzar el objetivo que la sociedad se plantee en materia de pensiones. Un objetivo de tasa de reemplazo del 70% de las últimas rentas sería difícil de lograr en el futuro con los actuales parámetros del Sistema.

Al mismo tiempo, es muy importante comunicar y educar a la población lo que puede esperar del Sistema de Pensiones respecto de los aportes efectuados en un Sistema de contribución definida.

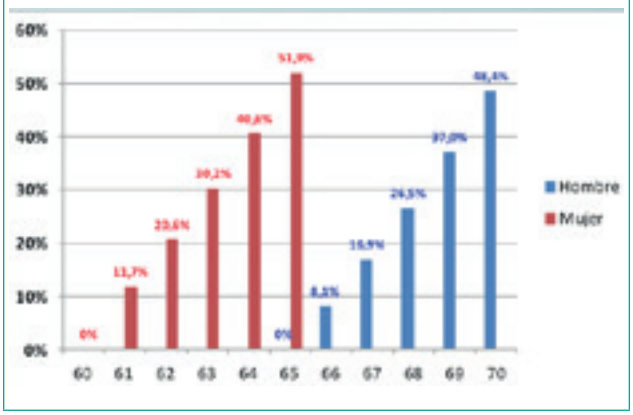
Objetivos de las Propuestas para mejorar las pensiones de los trabajadores

I. Incentivos a postergar voluntariamente la edad de retiro

En Chile -en la práctica- la edad de jubilación es voluntaria. En consecuencia, proponemos los siguientes incentivos para quienes continúan trabajando y postergan la edad de pensión en forma voluntaria:

Propuesta 1: Permitir a quienes postergan la fecha de retiro disponer libremente al momento de la jubilación, de un porcentaje del fondo, asegurando que se financie una pensión superior a la que se obtendría a la edad legal.

Gráfico 12:
I. Incentivos a postergar voluntariamente la edad de retito



Fuente: Departamento de Estudios Asociación de AFP A.G.
Nota: Rentabilidad del Fondo de Pensiones 4% anual. Hombre y mujer cotizan después de la edad legal de pensión. Hombre con cónyuge dos años menor. Mujer con cónyuge dos años mayor. Renta crece al 2% anual. Parámetros actuariales al 2014. Retiro programado.

Propuesta 2: Congelar el monto de APS a los 65 años de edad, sin que éste disminuya como resultado de un mayor ahorro y cambio de expectativas de vida al atrasar la edad de pensión. Esto evita que el monto del APS disminuya.

Propuesta 3: Excluir rentas del trabajo obtenidas después de la edad legal de pensión del cálculo del puntaje de focalización previsional (instrumento que sirve para determinar si pensionados pertenecen o no a familias del 60% más pobre de la población). Esto evita perder el beneficio por trabajos posteriores a la jubilación.

II. Propuestas para aumentar la densidad de cotizaciones

Propuesta 4: Pago de cotizaciones a quienes reciben seguro cesantía, financiado con Fondo Solidario de Cesantía.

Propuesta 5: Modificar condiciones de cobertura de trabajadores a honorarios a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesio-

nales, otorgándoles cobertura por la proporción de meses desde el mes siguiente al pago de las cotizaciones con la Operación Renta. (Se paga por un seguro que no se puede ocupar)

Propuesta 6: Aumentar topes del APV en incentivos tributarios y bonificación estatal para cubrir "lagunas previsionales". A continuación presentamos ejemplos para simplificar su comprensión:

Ejemplo renta media alta: Límite general APV: 50 UF mensuales o 600 UF anual. Incremento del límite por lagunas previsionales equivalente a 8 meses: 50 UF x 8 = 400 UF adicionales. Límite total en el año: 1.000 UF

Ejemplo renta media baja: Límite general APV: 15% del ahorro con tope anual de 6 UTM. Incremento del tope anual en 6 UTM * [1+(Meses no cotizados/12)]. Si afiliado tiene lagunas previsionales equivalente a 8 meses, tope anual será de 6 UTM * [1+(8/12)] = 6 UTM * 1,66 = 10 UTM anuales

III. Propuestas para solucionar problemas de pensiones de grupos específicos

Propuesta 7: Aumentar la tasa de cotización de trabajos pesados y semipesados, de tal forma que al adelantar la pensión ésta quede en rangos similares al régimen general.

Propuesta 8: Solucionar el daño previsional de trabajadores del sector público que se cambiaron al sistema de AFP, con un Bono de Reconocimiento complementario o el pago de un complemento periódico a la pensión.

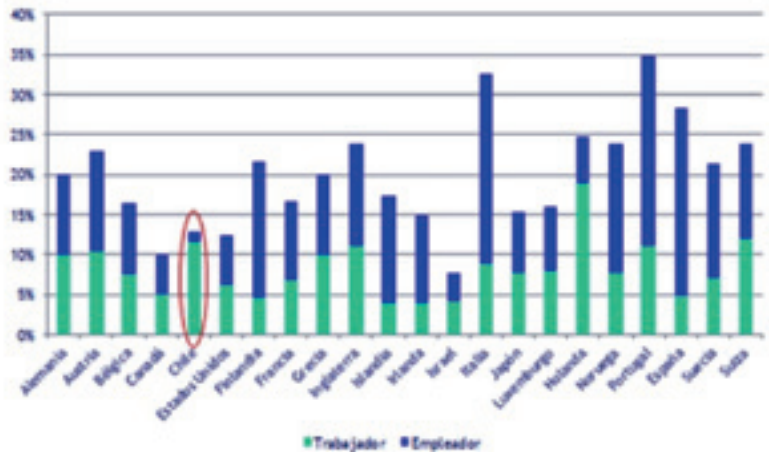
IV. Propuestas para aumentar el ahorro para pensiones

Propuesta 9: Incrementar gradualmente la tasa de cotización que, de acuerdo a comparables internacionales, debiera ser de cargo del empleador. Costo previsional (comisión AFP + SIS) ha caído desde el año 2009 (3,4% a 2,5%). Existe espacio para aumentar tasas de cotización. No obstante que la gradualidad de esta medida aminora los efectos contraproducentes en el empleo, proponemos estudiar mecanismos o incentivos que minimicen el posible efecto negativo en la evasión previsional, especialmente entre los jóvenes.

Propuesta 10: Reforma del 2008 no consideró actualización del Tope Imponible desde año 1981 hasta 2008, hoy en 72,4 UF. Proponemos subirlo según crecimiento de remuneraciones desde 1981 o igualarlo al tope del seguro de cesantía.

Gráfico 13:

Tasas de Cotización Programas de Pensiones en Países de la OCDE



Nota: Tasa de Cotización al Pilar 1 y 2 del Sistema de Pensiones. El Pilar 1 incluye los esquemas obligatorios administrados por el sector público. 1] Regímenes de beneficio (DB); 2] Esquemas nacionales de contribución definida (NDC); y 3] Programas administrados por entidades públicas de contribución definida (FF). El pilar 2 incluye los esquemas obligatorios de pensiones administrados por el sector privado, ya sea "fullyfunded" o de beneficios definidos (DB).
Fuente: International Patterns of Pension Provision II, A Wortwide Overview of Facts and Figures. Montserrat Pallares-Millares, Carolina Romera y Edward Whitehouse. World Bank, Junio, 2012. Para Chile la fuente es PrimAmérica Consultores. Enero 2013.

Propuesta 11: Dar nuevos estímulos para el APV: aumento del límite máximo de APV según variación de remuneraciones con un esquema similar a reajuste del Tope Imponible y aumento de la bonificación estatal ("Matching") para el APV de rentas medias y bajas desde 15% a 35% del ahorro y tope anual de 6 UTM a 10 UTM.

Propuesta 12: Solucionar el daño tributario en la inversión de los fondos de pensiones en acciones de S.A. chilenas.

Propuesta 13: Establecer un proceso de revisión permanente, en base a técnicas actuariales, de los parámetros como tasa de cotización, tope imponible y requisitos de jubilación, para mantener tasa de reemplazo deseada.

V. Propuestas para fortalecer Pilar Solidario y solucionar situaciones de aquellos que no acceden a él

Propuesta 14: Evitar un retiro brusco de los beneficios del Pilar Solidario (APS) a quienes dejen de pertenecer al 60% de menores recursos.

Propuesta 15: Para el 40% que no accede al Pilar Solidario, establecer la Pensión Básica Solidaria como el pago mínimo mensual a recibir. Quienes no logren financiar esta pensión objetivo, deberán incrementar su pensión a este nivel, o retirar los Fondos de una sola vez.

VI. Mejoras de gestión y aportes de las AFP para aumentar pensiones de sus afiliados

Propuesta 16: Que las AFP no cobren comisión cuando el afiliado siga cotizando y postergue la jubilación mas allá de las edades legales.

Propuesta 17: Que las AFP gestionen el otorgamiento de los beneficios del subsidio a empleadores y trabajadores jóvenes, evitando las acciones que hoy deben realizar el trabajador y empleador, y que dificultan la masificación de estos beneficios. Además, otorgar un subsidio del Estado para que el trabajador beneficiario del seguro no pague el SIS.

Propuesta 18: Permitir que las AFP actúen en conjunto en demanda a empleador por todos sus trabajadores. Que tribunales no limiten el ingreso de demandas a empleadores.

Propuesta 19: Cuando el afiliado escoja un fondo distinto al "fondo de trayectoria", cada 2 ó 3 años los fondos vuelven a éste, salvo que ratifique formalmente su decisión.

Propuesta 20: Establecer una "mesa de trabajo" público-privada para impulsar iniciativas de educación previsional y contribuir a su financiamiento.

VII. La importancia del giro único

Las AFP tienen como objeto único administrar los Fondos de Pensiones y otorgar los beneficios y prestaciones que establece la Ley.

El giro único ha sido un elemento esencial para cautelar el ahorro obligatorio de los trabajadores, donde el Estado es garante. La ventaja del giro único para la seguridad de los ahorros puede sintetizarse en que: facilita la fiscalización, aminora el riesgo de conflictos de interés, evita el riesgo de "licuación" del ahorro previsional, elimina el riesgo de comercialización conjunta o "venta atada" con productos de corto plazo, lo que perjudica la pensión, que es un beneficio de largo plazo y limita riesgo sistémico.

VIII. Otros temas a evaluar

Incorporar en forma obligatoria estudio del Sistema de Pensiones en educación escolar.

Revisar mecanismos de default y nivel máximo de riesgo para afiliados próximos a pensionarse. Desarrollar herramientas para aumentar cobertura previsional de independientes que reciben rentas distintas de honorarios.

Fortalecer la capacidad de fiscalización del Estado (Dirección del Trabajo) para reducir la evasión y sub-cotización previsional. Aumento de multas y fiscalizaciones periódicas a empleadores con historias de infracción.

Anticipar posible problema en operación renta 2016 con la incorporación de trabajadores independientes a honorarios al sistema previsional. Se propone estudiar un aumento gradual de la base imponible sobre la cual se calcula la cotización.

E. Conclusiones

El Sistema de Capitalización Individual ha cumplido con su rol de transformar ahorro previsional en fondos disponibles para financiar pensiones, lo que se explica con muy buenos resultados de la gestión de inversiones.

Quienes han cotizado regularmente obtienen tasas de reemplazo sobre los estándares internacionales. Sin embargo, la realidad del mundo laboral afecta negativamente la densidad de cotizaciones de un alto porcentaje de los afiliados. La actual presentación estadística de las pensiones promedio presentan problemas que inducen a error.

El Pilar Solidario está enfocado a evitar la pobreza en la vejez y mitigar los problemas del mercado laboral para el 60% de menores recursos.

Existe hoy día una brecha de expectativas entre las pensiones recibidas y esperadas, y ha habido un cambio significativo en los factores demográficos y económicos que hacen necesario revisar los parámetros del Sistema. Este fenómeno afecta los Sistemas de Pensiones de distintos países en el mundo que se han visto obligados a impulsar cambios en esta materia, la mayoría aumentando la tasa de cotización, la edad de la jubilación y/o disminuyendo los beneficios.

Cualquiera sean las soluciones específicas que se recomienden, es muy importante mantener y fortalecer la estructura de 3 pilares del Sistema de Pensiones chileno, con sus componentes solidario, de ahorro obligatorio, y de ahorro voluntario.

COMISIÓN
PRESIDENCIAL
PENSIONES